

## **GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG VỊ TRÍ VIỆC LÀM TẠI DOANH NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH QUẢNG BÌNH ĐÁP ỨNG CÔNG CUỘC CHUYỂN ĐỔI SỐ**

**ThS. NGUYỄN ĐĂNG TUẤN**

Trung tâm Ứng dụng và Thống kê KH&CN Quảng Bình

### **1. Nguồn nhân lực và đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng vị trí việc làm tại doanh nghiệp**

Nguồn nhân lực là nguồn lực về con người, là yếu tố chính quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội, là điều kiện quyết định đến trình độ phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo cho việc thực hiện những bước nhảy vọt và rút ngắn khoảng cách tụt hậu về kinh tế, lạc hậu về KH&CN, là động lực thúc đẩy công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đặc biệt nó sẽ quyết định năng lực cạnh tranh thu hút đầu tư của quốc gia và các địa phương trước cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Thế giới đang chứng kiến những chuyển biến nhanh như vũ bão của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và cách mạng công nghiệp 4.0 xuất phát từ đột phá trên nhiều lĩnh vực, trong đó có làn sóng số hóa của lĩnh vực sản xuất.

Nhận thức được tầm quan trọng đó, nhiều nước đã quan tâm và cụ thể hóa các ưu tiên phát triển kinh tế số. Việt Nam hiện cũng đang phải đối diện với những thách thức mà xu thế số hóa đem lại, trước nguy cơ cạnh tranh về con người, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao ở các doanh nghiệp (DN) hiện nay.

Đối với Việt Nam là quốc gia có nền kinh tế đang phát triển, có lực lượng dân số trẻ. Việt Nam đang mở cửa hội nhập, việc liên doanh với công ty nước ngoài tạo ra cơ hội cho người trẻ Việt Nam tiếp cận với những nền kinh tế chuyên

ng nghiệp trên thế giới cũng là một trong những lợi thế khi phát triển chất lượng nguồn nhân lực.

Tuy nhiên, nguồn lao động chất lượng cao ở Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế. Cụ thể, theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, đến cuối năm 2020, mới có 23,14% người lao động có bằng cấp, chứng chỉ từ sơ cấp trở lên và tỷ lệ này chỉ tăng lên 25,82% vào năm 2021, mặc dù doanh nghiệp ngày càng nhận ra yếu tố con người là trung tâm của sự phát triển.

Việc chú trọng đến vấn đề nhân sự, thu hút nhân tài, song song với sự phát triển của tổ chức chỉ đang diễn ra ở các DN lớn. Đối với DN nhỏ, vấn đề này chưa được quan tâm đúng mức. Đa số DN Việt Nam đang không coi trọng điều này, chưa thực sự coi con người là tài sản, đóng góp vào giá trị của DN, là yếu tố chủ lực cho sự phát triển của DN và xã hội.

Yếu tố con người là yếu tố quan trọng nhất trong quá trình chuyển đổi số của DN bên cạnh yếu tố tài chính, công nghệ,... bởi lẽ đổi mới sáng tạo xuất phát từ tư duy con người, công nghệ không thể thay thế được bộ não của con người trong sự sáng tạo.

Các chuyên gia kinh tế cũng cho rằng năng lực của lực lượng lao động Việt Nam hiện chưa đáp ứng được những yêu cầu của nền kinh tế số. Đặc biệt, với bộ phận DN nhỏ và vừa, do nguồn kinh phí có hạn, nên gặp nhiều khó khăn trong việc tuyển dụng được nguồn nhân lực chất lượng cao hay đào tạo, nâng cao tay nghề...

Đối với tỉnh Quảng Bình, xác định nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng, quyết định sự thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, trong những năm qua, tỉnh Quảng Bình đã ban hành nhiều chính sách để thực hiện đồng bộ các giải pháp phát triển nguồn nhân lực, đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm. Chất lượng lao động qua đào tạo nghề từng bước đáp ứng tốt hơn nhu cầu của thị trường lao động, nhất là nhu cầu cho các khu kinh tế, khu công nghiệp, cụm công nghiệp... Cơ cấu lao động từng bước chuyển dịch theo hướng tích cực, đáp ứng nhu cầu của DN, cũng như mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội.

Tỉnh Quảng Bình là một trong những địa phương được đánh giá có thị trường lao động phong phú, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động chiếm đến 62% tổng dân số của tỉnh. Theo số liệu Cục Thống kê, dân số Quảng Bình năm 2021 toàn tỉnh 910.655 người, có 489.814 người lao động đang làm việc trong nền kinh tế. Toàn tỉnh đã tạo việc làm cho 15.500 lao động, trong đó trên 10% lao động có trình độ trung cấp, cao đẳng, gần 80% lao động qua đào tạo đều tìm được việc làm, phần lớn đáp ứng được yêu cầu của các DN. Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 66,4%; trong đó lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 27,1%.

Hiện nay tỉnh có 4.395 DN với tổng số lao động 46.795 người. Trong đó, có 18 DN nhà nước với 3.278 lao động, 4.365 DN ngoài nhà nước với 41.975 lao động, 12 DN có vốn đầu tư nước ngoài với 1.542 lao động. Ngoài ra, có trên 1 vạn lao động trong các DN làm việc theo mùa vụ, thuê mướn trong thời gian ngắn. Phân theo khu vực kinh tế: Nông lâm nghiệp và thủy sản: 236 DN với 2.339 lao động; Công nghiệp và xây dựng: 1.447 DN với 24.878 lao động; Dịch vụ: 2.712 DN với 19.578 lao động. Về

trình độ chuyên môn: Trên đại học có 172 người; Đại học có 8.755 người; Cao đẳng, cao đẳng nghề có 3.780 người; Trung cấp, trung cấp nghề có 8.818 người; Sơ cấp nghề có 5.682 người; Khác có 19.585 người.

Tỉnh Quảng Bình có 16 cơ sở đào tạo (CSĐT), trong đó, 1 trường đại học, 4 trường cao đẳng, 3 trường trung cấp, 8 trung tâm giáo dục - dạy nghề cấp huyện. Với sứ mệnh đào tạo nhân lực phục vụ tỉnh nhà, Trường Đại học Quảng Bình, Trường Cao đẳng Nghề Quảng Bình, Trường Cao đẳng Kỹ thuật Công Nông nghiệp và các trường nghề trong tỉnh đang tập trung mở rộng ngành nghề đào tạo, đặc biệt tập trung đào tạo các ngành, nghề đang có nhu cầu cao.

Đứng trước yêu cầu chuyển đổi số trong nền kinh tế hiện nay, thực trạng về cơ cấu lực lượng lao động, đặc biệt là lao động trong các DN phải đối mặt với không ít thách thức. Chuyển đổi số vừa làm mất việc làm nhưng đồng thời cũng tạo ra những cơ hội việc làm mới. Việc làm của người lao động mất đi khi mà công nghệ có thể thay thế con người, nhưng lại có những việc làm mới được tạo ra trong những hoạt động cần sự hỗ trợ, tương hỗ giữa công nghệ hiện đại và lao động có tay nghề. Điều này tạo ảnh hưởng và làm thay đổi lớn về cơ cấu lao động, thị trường lao động. Do vậy vấn đề đặt ra hiện nay đó là phải đẩy mạnh công tác đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng vị trí việc làm tại DN đáp ứng công cuộc chuyển đổi số là rất cấp thiết.

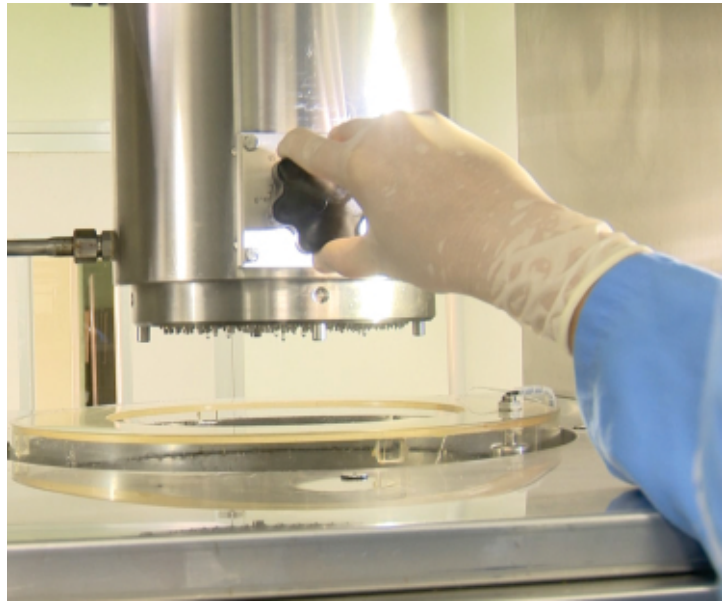
## **2. Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng vị trí việc làm tại doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Bình đáp ứng công cuộc chuyển đổi số**

Trong những năm gần đây, chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo từ các trường đại học, cao đẳng, trung cấp gọi chung là CSĐT từng bước được nâng lên và có sự cải thiện rõ

rệt; lao động qua đào tạo đã phần nào đáp ứng được yêu cầu của DN và thị trường; lực lượng lao động kỹ thuật của Việt Nam cơ bản đã làm chủ được KH&CN, đảm nhận được nhiều vị trí công việc phức tạp tại các DN. Mặc dù vậy, các DN Việt Nam hiện nay đang thiếu lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao, cùng với đó là trình độ ngoại ngữ của lao động chưa cao nên gặp nhiều khó khăn trong quá trình hội nhập. Các ngành công nghiệp chế biến, chế tạo là ngành chủ lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa chỉ chiếm 9% tổng số lao động trình độ cao, trong khi với các nước phát triển, tỷ lệ này chiếm 40-60%.

Nhìn chung, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo còn thấp, thiếu hụt lao động có tay nghề cao, chất lượng lao động vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường và chưa có khả năng thích ứng với bối cảnh chuyển đổi số. Vì vậy, khoảng cách giữa CSĐT và nhu cầu của thị trường lao động ngày càng lớn. Sinh viên, học viên (SV, HV) tốt nghiệp nhìn chung còn yếu cả về kiến thức và kỹ năng, chưa đáp ứng được nhu cầu của các nhà tuyển dụng, các DN vẫn thiếu lao động cả về số lượng và chất lượng.

Bên cạnh đó, khả năng thích ứng với sự thay đổi của môi trường công nghệ, kỹ năng thực hành và ý thức, tác phong làm việc của người học sau khi tốt nghiệp chưa được DN đánh giá cao cũng là một trong những rào cản khiến DN còn e ngại và chưa thật sự yên tâm về chất lượng nguồn nhân lực đã qua đào tạo tại các CSĐT. Đối với các CSĐT mục tiêu cơ bản của quá trình đào tạo là tạo ra sản phẩm nhằm đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động.



Đào tạo đội ngũ lao động có chuyên môn cao cho doanh nghiệp trong thời kỳ chuyển đổi số

Ảnh: Đ.T

Để đạt được điều đó, cần giải quyết tốt mối quan hệ giữa “hai nhà”: Nhà trường và nhà tuyển dụng.

Vì vậy, vấn đề gắn kết giữa các CSĐT và DN được coi là xu hướng phổ biến trên thế giới, là giải pháp hiệu quả để nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.

Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng vị trí công việc tại DN đồng nghĩa với việc tăng khả năng gắn kết, hợp tác giữa DN với các CSĐT. Điều này xuất phát từ nhiều yếu tố, nhưng cơ bản nhất vẫn nhằm mục tiêu đáp ứng và thỏa mãn quyền lợi của các bên tham gia. Lý do chính giải thích cho việc các DN lựa chọn các CSĐT để hợp tác là: Giúp DN gia tăng khả năng tiếp cận với SV, HV và giáo sư, những người có trình độ cao; tăng khả năng tiếp cận với công nghệ để giải quyết vấn đề hoặc có khả năng ứng dụng công nghệ tiên tiến; nâng cao uy tín; giúp sử dụng tiết kiệm tài nguyên; giúp

hỗ trợ kỹ thuật xuất sắc; tăng khả năng tiếp cận các lĩnh vực khoa học; tạo cơ hội để SV, HV tiếp xúc với các vấn đề thực tế; sử dụng các quỹ được chính phủ hỗ trợ... Ngược lại lý do tại sao các CSĐT lại thực hiện hợp tác với các DN xuất phát từ sứ mệnh và mục tiêu, cơ cấu tổ chức và chính sách của các CSĐT; việc định hướng ngành nghề cho SV, HV sau khi tốt nghiệp; vấn đề tìm kiếm nguồn vốn để hỗ trợ và triển khai các nghiên cứu cơ bản. Mỗi quan hệ và quá trình hợp tác giữa các CSĐT và các công ty, DN;...

Như vậy, bản chất của mối quan hệ giữa các CSĐT và DN là những giao dịch giữa các bên trong cùng hoạt động, lĩnh vực hoặc nghiên cứu nhằm hướng đến mục tiêu và lợi ích đó là việc tiết kiệm chi phí, giảm thiểu rủi ro khi triển khai các kết quả nghiên cứu. Hơn nữa, tham gia hợp tác với DN còn tạo cơ hội để các CSĐT nâng cao năng lực của giảng viên, tăng nguồn thu để tái đầu tư cho các hoạt động của trường và tạo cơ hội cho SV, HV tiếp cận với các hoạt động thực tế tại DN. Từ đó, mối quan hệ này còn giúp cải thiện công tác quản trị tại các CSĐT; và cải thiện năng lực đổi mới, sáng tạo tại DN.

Trong bối cảnh phát triển mới, khi mà xu hướng toàn cầu hóa và bối cảnh chuyển đổi số đã tác động mạnh mẽ đến hầu hết các lĩnh vực, ngành nghề, người học cần phải phát triển toàn diện các kỹ năng để nhanh chóng thích ứng với môi trường làm việc đầy biến động tại các DN. Điều đó cũng đồng nghĩa với việc người học phải tích lũy được vốn kiến thức chuyên môn và tích hợp các khả năng làm việc nhằm đáp ứng các yêu cầu của nhà tuyển dụng. Hiện nay để đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng vị trí việc làm tại DN, các nhà nghiên cứu đã đưa ra mô hình các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng đáp

ứng vị trí việc làm của người học đối với nhà tuyển dụng bao gồm 6 nhân tố: (1) Kiến thức được đào tạo; (2) năng lực tư duy, sáng tạo; (3) kỹ năng nghề nghiệp; (4) kỹ năng hỗ trợ về giao tiếp, hoạt động nhóm; (5) năng lực tự chủ nghề nghiệp; (6) đạo đức, trách nhiệm.

Sáu nhân tố trên là cơ sở cho hoạt động đánh giá, thăm dò ý kiến của nhà tuyển dụng, cụ thể là các DN trong bối cảnh chuyển đổi số để điều chỉnh nội dung, phương pháp đào tạo theo hướng linh hoạt. Đây chính là cơ sở cho việc đề xuất giải pháp nâng cao, cải thiện chất lượng đào tạo tại các CSĐT hướng đến phát triển các CSĐT số để đào tạo ra các công dân số nhằm đáp ứng yêu cầu của xã hội.

### **3. Một số giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng vị trí việc làm tại doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Bình đáp ứng công cuộc chuyển đổi số**

Để thực hiện việc đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng vị trí việc làm tại DN trên địa bàn tỉnh Quảng Bình đáp ứng công cuộc chuyển đổi số, cần tiến hành đồng bộ các giải pháp sau:

*Thứ nhất, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực và xây dựng các chính sách phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao*

Xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của tỉnh từng bước đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng dịch vụ, công nghiệp phục vụ các ngành mũi nhọn của tỉnh, nhất là các ngành du lịch, thủy sản, năng lượng tái tạo, vật liệu xây dựng, chế biến nông - lâm - thủy sản, dệt may... Quan tâm phát triển đội ngũ nhân lực KH&CN là giáo viên, giảng viên đang giảng dạy trong CSĐT, đội ngũ chuyên gia y tế, đội ngũ quản lý, lãnh đạo trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

Rà soát, quy hoạch, sắp xếp lại các CSĐT theo hướng giảm đầu mối, tăng quy mô tuyển sinh và nâng cao chất lượng đào tạo, bảo đảm liên kết chặt chẽ giữa các bậc đào tạo, ngành nghề đào tạo. Rà soát, bổ sung, hoàn thiện hệ thống các quy định, cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực. Đổi mới cơ chế quản lý nhà nước đối với các CSĐT theo nhu cầu thị trường lao động và yêu cầu cụ thể của người sử dụng lao động; xây dựng cơ chế và tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các CSĐT; thay đổi hình thức đặt hàng, đấu thầu cung cấp dịch vụ đào tạo lao động đối với các hình thức hỗ trợ đào tạo.

*Thứ hai, nâng cao chất lượng công tác dự báo, thông tin về thị trường lao động*

Xây dựng hệ thống thông tin dự báo cung - cầu nhân lực; bổ sung chức năng dự báo cung - cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động trên địa bàn tỉnh cho Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Quảng Bình. Hình thành và nâng cao hiệu quả của hoạt động cung - cầu của thị trường lao động, nâng cao hiệu quả của các trung tâm dịch vụ việc làm công, sản giao dịch việc làm, khuyến khích phát triển dịch vụ tư vấn, giới thiệu việc làm.

*Thứ ba, đổi mới nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo*

Đổi mới chương trình, phương thức tổ chức đào tạo phù hợp với nhu cầu thị trường lao động, theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng, nâng cao kỹ năng thực hành, năng lực thích ứng với công nghệ mới, thực tế sản xuất và kỹ năng nghề. Áp dụng, chuyển giao các chương trình đào tạo của nước ngoài đối với các nghề đào tạo trình độ cao đẳng, trung cấp theo chuẩn trình độ khu vực ASEAN, khu vực và quốc tế. Ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ mới trong đào tạo và quản lý đào

tạo, chú trọng đào tạo, rèn luyện phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật, tin học, ngoại ngữ, kỹ năng sống, kỹ năng làm việc theo nhóm, kỹ năng tư duy sáng tạo.. giúp người lao động phát triển toàn diện, nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động.

*Thứ tư, tăng cường hợp tác liên kết trong đào tạo, gắn đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực*

Gắn đào tạo với nhu cầu xã hội, tăng cường sự liên kết giữa CSĐT với DN để xác định mục tiêu đào tạo. Mở rộng hình thức đào tạo theo địa chỉ, theo đơn đặt hàng của DN; mời DN tham gia đào tạo nhân lực; tổ chức cho học sinh, sinh viên tham gia thực tập, thực tế tại DN; nắm bắt thông tin phản hồi từ DN để điều chỉnh nội dung, phương pháp, kế hoạch đào tạo, bảo đảm chất lượng đầu ra gắn với nhu cầu tuyển dụng của DN.

Đặc biệt, áp dụng và triển khai thực hiện tốt mô hình gắn kết “5 nhà” (Nhà nước - Nhà trường - Nhà khoa học - Nhà tuyển dụng - Nhà đầu tư) trong việc đào tạo đội ngũ nhân lực cung ứng cho DN. Trong đó, nhà trường cần triển khai đồng bộ các chương trình như: Tìm hiểu chủ trương, chính sách về phát triển những ngành nghề ưu tiên của tỉnh; xây dựng chương trình liên kết, đào tạo theo đơn đặt hàng của DN; khảo sát, rà soát, điều chỉnh chương trình đào tạo, hình thức đào tạo cho phù hợp với thực tế của DN. Đồng thời, chú trọng đến công tác bồi dưỡng giáo viên thông qua sự hợp tác với các chuyên gia... Để tạo dựng chuỗi liên kết lao động sau đào tạo với DN, về phía cơ quan quản lý nhà nước, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội phải đã chủ động thiết lập các kênh kết nối để phía DN, nhà tuyển dụng, nhà trường và nhà khoa học xây dựng các chương trình hợp tác trong tuyển dụng và đào tạo lao động ■