

Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực Việt Nam hướng tới nền công nghiệp 4.0

NGUYỄN HỒNG MINH*

Nền công nghiệp 4.0 đang bắt đầu diễn ra dựa trên nền tảng công nghệ kỹ thuật số và tích hợp tất cả các công nghệ thông minh. Đứng trước vận thế này, để đưa Việt Nam từ một nước đang phát triển trên nền tảng một nước nông nghiệp với 70% lao động đơn giản trở thành một nước công nghiệp hiện đại, thì yêu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao, có cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề hợp lý là cấp thiết hơn bao giờ.

NỀN CÔNG NGHIỆP 4.0 VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG VIỆT NAM

Nền công nghiệp 4.0 hay cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ Tư đang là một xu thế lớn có tác động đến phát triển kinh tế - xã hội mỗi quốc gia, từng khu vực và toàn cầu. Cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ Tư dựa trên các lĩnh vực công nghệ thông tin và truyền thông, trí tuệ nhân tạo, công nghệ nano, công nghệ sinh học... Cuộc cách mạng này là nền tảng để kinh tế chuyển đổi mạnh mẽ từ mô hình dựa vào tài nguyên, lao động chi phí thấp sang kinh tế tri thức.

Đặc biệt, nền công nghiệp 4.0 sẽ tạo ra những thay đổi lớn về cung - cầu lao động trên thế giới. Tại Diễn đàn Kinh tế Thế giới diễn ra đầu năm 2016 tại Thụy Sĩ, các nhà kinh tế và khoa học đã cảnh báo, trong cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ Tư này, thị trường lao động sẽ bị thách thức nghiêm trọng giữa cung và cầu lao động, cũng như cơ cấu lao động. Trong một số lĩnh vực, theo dự báo, với sự xuất hiện của robot, số lượng nhân viên cần thiết sẽ chỉ còn 1/10 so với hiện nay. Như vậy, 9/10 nhân lực còn lại sẽ phải chuyển nghề hoặc thất nghiệp. Thị trường lao động sẽ phân hóa mạnh mẽ giữa nhóm lao động có kỹ năng thấp và nhóm lao động có kỹ năng cao. Lao động giá rẻ không còn là lợi thế cạnh tranh của nhiều quốc gia như trước đây. Ngay cả lao động có kỹ năng bậc trung (trình độ trung cấp, cao đẳng) cũng sẽ bị ảnh hưởng, nếu như họ không được trang bị những kỹ năng mới - kỹ năng sáng tạo cho nền công nghiệp 4.0.

Với những đặc điểm đó, phát triển nền công nghiệp 4.0 chính là cơ hội lớn cho Việt Nam đẩy nhanh tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và thu hẹp khoảng cách phát triển trong quá trình hội nhập quốc tế. Đặc biệt, theo nhận định của nhiều chuyên gia, nguồn lao động trẻ chính là lợi thế lớn của Việt Nam, bởi đây

chính là lực lượng có khả năng hấp thụ tốt nhất về khoa học, công nghệ. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tính đến cuối năm 2015, Việt Nam có 49,69 triệu người trong độ tuổi lao động, trong đó có 51% lao động trẻ từ 15-39 tuổi.

Hơn nữa, với việc tăng nhanh số lao động làm việc trong các lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ là tín hiệu khả quan giúp Việt Nam hướng đến nền công nghiệp 4.0 nhanh hơn. Cụ thể, trong giai đoạn 2005-2015, lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp đã giảm đi gần 10 điểm phần trăm; lao động làm việc trong lĩnh vực công nghiệp đã tăng lên 4,19 điểm phần trăm; lao động làm việc trong khu vực dịch vụ tăng lên 5,71 điểm phần trăm (Bảng 1).

Tuy nhiên, trong nền công nghiệp 4.0 với sự mở rộng ứng dụng các thành tựu của công nghệ thông tin, điều khiển, tự động hóa, thì Việt Nam đứng trước nhiều vấn đề về chất lượng nguồn nhân lực. Cụ thể:

Thứ nhất, trình độ chuyên môn kỹ thuật (CMKT) của lao động Việt Nam còn thấp và có khoảng cách lớn đối với các nước trong khu vực. Hiện nay ở nước ta đang tồn tại hai cách tính khác nhau về lao động có trình độ CMKT. Theo Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, lao động có trình độ CMKT, bao gồm từ đào tạo dưới 1 năm và từ trình độ sơ cấp trở lên. Trong khi đó, theo cách tính của Tổng cục Thống kê, lao động có trình độ CMKT là lao động có chuyên môn và có chứng chỉ trở lên. Với cách tính của Bộ Lao

* TS., Tổng cục trưởng Tổng cục Dạy nghề | Email: nguyenhongminhtcdn@gmail.com

động, Thương binh và Xã hội, năm 2015 cả nước có 28,05 triệu người có trình độ CMKT, chiếm 51,64% tổng lực lượng lao động. Tuy nhiên, nếu theo cách tính của Tổng cục Thống kê, thì số người có trình độ CMKT chỉ có 10,56 triệu người, chiếm tỷ lệ thấp trong tổng lực lượng lao động (20,78%) (Bảng 2). Và, nếu chỉ dựa vào lao động kỹ năng giản đơn, Việt Nam sẽ không thể bắt kịp với công nghiệp 4.0.

Thứ hai, lao động chủ yếu làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, năng suất thấp. Trong giai đoạn 2005-2015, mặc dù lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp có giảm, nhưng vẫn chiếm tỷ trọng cao nhất, phản ánh cấu trúc “nông nghiệp” của nền kinh tế (Bảng 1). Bên cạnh đó, theo Báo cáo Năng suất lao động Việt Nam năm 2015, năng suất lao động của Việt Nam theo giá hiện hành đạt 3.660 USD, chỉ bằng 4,4% của Singapore; 17,4% của Malaysia; 35,2% của Thái Lan; 48,5% của Phillippines và 48,8% của Indonesia.

Thứ ba, nhân lực qua đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và doanh nghiệp về tay nghề và các kỹ năng mềm khác. Điều này được thể hiện ở tình trạng thất nghiệp của nhóm lao động qua đào tạo luôn ở mức cao. Theo số liệu của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, tính đến quý III/2016, cả nước có 1,1 triệu người trong độ tuổi lao động thất nghiệp, trong đó số lao động qua đào tạo chiếm không hề nhỏ: 202.300 người trình độ đại học trở lên; 122.400 người trình độ cao đẳng chuyên nghiệp và 73.800 người trung cấp chuyên nghiệp... Mặc dù một phần nguyên nhân là do cơ cấu cung - cầu của thị trường lao động bất hợp lý, nhưng một phần không nhỏ cũng là do lao động chưa đáp ứng được yêu cầu của các nhà tuyển dụng.

Trên thực tế, thời gian qua rất nhiều doanh nghiệp đã kêu khó khăn trong việc tuyển dụng, nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) hoạt động sản xuất trong lĩnh vực sản xuất linh kiện điện tử nhỏ gọn, may mặc, giấy da..., bởi ứng viên thì nhiều, nhưng số lượng đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng lại rất ít. Theo thống kê năm 2014 của Tổ chức thực hiện thi IELTS (Hệ thống kiểm tra sự thành thạo tiếng Anh quốc tế theo thang điểm 0-9), thí sinh Việt Nam có điểm trung bình là 5.78 thuộc vào nhóm các nước có điểm trung bình thấp, đứng sau Indonesia (5,97), Philippines (6,53),

BẢNG 1: SỐ LƯỢNG VÀ CƠ CẤU LAO ĐỘNG CÓ VIỆC LÀM THEO NGÀNH KINH TẾ GIAI ĐOẠN 2005-2015

	2005	2009	2013	2014	2015
1. Quy mô (Triệu người)	43,45	48,02	51,64	52,75	53,17
Nông nghiệp	23,94	24,75	24,24	24,46	24,03
Công nghiệp	7,64	9,62	10,91	11,31	11,58
Dịch vụ	11,87	13,65	16,49	16,99	17,56
2. Cơ cấu (%)	100,00	100,00	99,99	100,00	100,00
Nông nghiệp	55,09	51,54	46,95	46,36	45,19
Công nghiệp	17,59	20,03	21,12	21,44	21,78
Dịch vụ	27,32	28,43	31,93	32,20	33,03

Nguồn: Tổng cục Thống kê

BẢNG 2: SỐ LƯỢNG VÀ CƠ CẤU LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG THEO TRÌNH ĐỘ CMKT GIAI ĐOẠN 2005-2015

	2005	2009	2013	2014	2015
1. Quy mô (triệu người)	44,38	49,30	52,67	53,75	54,32
1. Không có CMKT	33,15	30,47	27,78	27,34	26,27
2. Có CMKT	11,23	18,83	24,90	26,41	28,05
Trong đó, LĐ có bằng cấp/chứng chỉ	6,10	7,94	9,62	9,99	10,56
2. Cơ cấu (%)					
1. Không có CMKT	74,70	61,80	52,73	50,86	48,36
2. Có CMKT	25,30	38,20	47,27	49,14	51,64
Trong đó, LĐ có bằng cấp/chứng chỉ	13,74	16,10	18,26	18,59	20,78

Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê

Malaysia (6,64). Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB) cũng đưa ra bảng xếp hạng chỉ số năng suất sáng tạo năm 2014 của lao động ở 24 nước châu Á, trong đó Việt Nam xếp thứ 16/24, thậm chí thấp hơn cả Lào và Indonesia (Mạc Văn Tiến, 2017). Đây là một thực trạng rất đáng lo ngại khi chúng ta luôn tự đánh giá, lao động Việt Nam cần cù, thông minh!

ĐỔI MỚI, NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO - YÊU CẦU CẤP THIẾT

Nguồn nhân lực có chất lượng thấp và năng lực cạnh tranh chưa cao có nhiều nguyên nhân, trong đó chủ yếu là công tác đào tạo hiện nay chưa phù hợp, chất lượng đào tạo còn hạn chế. Mặc dù, những năm gần đây Việt Nam đã có nhiều nỗ lực trong đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, nhưng sự chuyển biến diễn ra còn chậm, chưa theo kịp sự phát triển và hội nhập kinh tế. Do vậy, theo chúng tôi, thời gian tới, Việt Nam cần tập trung đổi mới mạnh mẽ hơn nữa hệ thống giáo dục - đào tạo, trong đó có giáo dục nghề nghiệp (GDNN). Cụ thể:

Một là, đổi mới về cơ chế chính sách.

Hoàn thiện các cơ chế chính sách đối với các chủ thể có liên quan, như: chính sách đối với cơ sở đào tạo, nhất là các cơ sở GDNN, đối với người học, đối với doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề nghiệp; hoàn

thiện các cơ chế chính sách về phát triển đội ngũ nhà giáo. Trong đó, đặc biệt chú trọng tới đổi mới việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng cho nhà giáo.

Tăng cường tính tự chủ trong hoạt động đào tạo và quản trị nhà trường nhằm tạo sự linh hoạt thích ứng với sự thay đổi của khoa học, công nghệ và yêu cầu của thị trường lao động.

Chuyển hệ thống giáo dục - đào tạo, nhất là giáo dục nghề nghiệp khép kín thành hệ thống đào tạo mở, linh hoạt, liên thông giữa các thành tố của hệ thống và liên thông với các bậc học khác của hệ thống giáo dục quốc dân. Đổi mới cơ cấu hệ thống giáo dục - đào tạo trên cơ sở khung trình độ quốc gia, tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp, tiêu chuẩn kỹ năng mềm phù hợp với bối cảnh đất nước và xu thế các nước trong khu vực và trên thế giới.

Hai là, đổi mới, ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin trong quản lý.

Cần xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về GDNN. Hiện đại hóa hạ tầng công nghệ thông tin trong toàn bộ hệ thống phục vụ công tác quản lý và điều hành lĩnh vực GDNN. Đẩy mạnh xây dựng thư viện điện tử, hệ thống đào tạo trực tuyến; khuyến khích các cơ sở GDNN xây dựng phòng học đa phương tiện, phòng chuyên môn hóa; hệ thống thiết bị ảo mô phỏng, thiết bị thực tế ảo...

Ngoài ra, Nhà nước cần chú trọng đến hoạt động dự báo nhu cầu nhân lực theo cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo. Trên cơ sở đó, Nhà nước có những điều chỉnh kịp thời về đào tạo, phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội theo từng giai đoạn.

Ba là, đổi mới hoạt động đào tạo.

Theo đó, tổ chức đào tạo theo mô-đun, tín chỉ và phát triển đào tạo trực tuyến sẽ là hướng đào tạo chủ yếu. Chương trình đào tạo phải được thiết kế linh hoạt, một mặt đáp ứng chuẩn đầu ra của nghề; mặt khác, tạo sự liên thông giữa các trình độ trong một nghề và giữa các nghề.

Về phương pháp đào tạo, cần thay đổi trên cơ sở lấy người học làm trung tâm và sự ứng dụng công nghệ thông tin trong thiết kế bài giảng và truyền đạt bài giảng. Cùng với đó là sự đổi mới hình thức và phương pháp thi, kiểm tra trong giáo dục - đào tạo theo hướng đáp ứng năng lực làm việc và tính sáng tạo của người học.

Đặc biệt, các hoạt động đào tạo cần được gắn kết với doanh nghiệp nhằm rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo, nghiên cứu và triển khai. Vì vậy, một mặt đẩy mạnh phát triển đào tạo tại doanh nghiệp, phát triển các trường trong doanh nghiệp. Mặt khác, tăng cường

việc gắn kết giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp, trên cơ sở trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, hướng tới doanh nghiệp thực sự là “cánh tay nối dài” trong hoạt động đào tạo của cơ sở GDNN.

Bốn là, nâng cao năng lực và chất lượng của đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục.

Phải đổi mới chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề cho nhà giáo trên cơ sở chuẩn nhà giáo GDNN, Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề cho đội ngũ nhà giáo ở nước ngoài và các chương trình tiên tiến ở trong nước.

Đẩy mạnh các hoạt động nghiên cứu ứng dụng, nghiên cứu công nghệ, phương tiện dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học và quản lý đào tạo. Nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học trong các cơ sở GDNN, gắn nghiên cứu với các hoạt động chuyển giao tại cơ sở. Chú trọng các nghiên cứu mô phỏng, nghiên cứu tương tác giữa người và máy.

Bên cạnh đó, cần đổi mới mạnh mẽ cơ chế sử dụng lao động. Thay đổi cách tuyển dụng lao động, tuyển dụng công chức, viên chức theo năng lực thực tế, khả năng hoàn thành nhiệm vụ hơn là chỉ dựa vào bằng cấp. Cải cách hệ thống trả lương, trả công lao động, trên cơ sở kỹ năng nghề nghiệp và hiệu quả của công việc, nhằm tạo động lực cho người lao động làm việc với năng suất và chất lượng cao hơn.

Năm là, tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo.

Tăng cường các hoạt động hợp tác đa phương, song phương trong lĩnh vực giáo dục - đào tạo, như: nghiên cứu khoa học, trao đổi học thuật; đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý; quản trị nhà trường... Đồng thời, tạo điều kiện thuận lợi về môi trường pháp lý và xã hội để các nhà đầu tư nước ngoài mở cơ sở giáo dục chất lượng cao tại Việt Nam. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2016). *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam*, số 11, quý III/2016
2. Tổng cục Thống kê (2011-2015). *Niên giám Thống kê các năm từ 2010-2014*
3. Tổng cục Thống kê (2007-2015). *Điều tra Lao động - Việc làm các năm 2007-2015*
4. Tổng cục Thống kê (2016). *Báo cáo năng suất lao động của Việt Nam: Thực trạng và giải pháp*
5. Mạc Văn Tiến (2017). *Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và những vấn đề đặt ra đối với hệ thống giáo dục nghề nghiệp Việt Nam*, tham luận tại Hội thảo quốc tế về “Cách mạng công nghiệp 4.0 và ứng dụng tại các trường đại học, cao đẳng Việt Nam”, TP. Hồ Chí Minh, ngày 24-25/02/2017