

# BÁO CÁO

**THỰC TRẠNG THAM GIA CỦA DOANH NGHIỆP  
TẠI VIỆT NAM TRONG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO  
NGƯỜI LAO ĐỘNG PHỤC VỤ CÔNG NGHIỆP 4.0  
VÀ HÀM Ý CHO HỢP TÁC CÔNG TƯ**

*Lưu hành nội bộ*



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



# BÁO CÁO

## THỰC TRẠNG THAM GIA CỦA DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM TRONG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG PHỤC VỤ CÔNG NGHIỆP 4.0 VÀ HÀM Ý CHO HỢP TÁC CÔNG TƯ

### DIỄN ĐÀN ĐA PHƯƠNG 2021

Hợp tác xây dựng lực lượng lao động  
sẵn sàng cho nền kinh tế số bao trùm tại Việt Nam

*Hà Nội, 12/2021*



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAM WORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



PHÒNG THƯƠNG MẠI VÀ CÔNG NGHIỆP VIỆT NAM



## BÁO CÁO

# THỰC TRẠNG THAM GIA CỦA DOANH NGHIỆP TẠI VIỆT NAM TRONG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG PHỤC VỤ CÔNG NGHIỆP 4.0 VÀ HÀM Ý CHO HỢP TÁC CÔNG TƯ

**Diễn đàn đa phương 2021**

Hợp tác xây dựng lực lượng lao động

sẵn sàng cho nền kinh tế số bao trùm tại Việt Nam

Hà Nội, tháng 12/2021

## **VIỆN PHÁT TRIỂN DOANH NGHIỆP PHÒNG THƯƠNG MẠI VÀ CÔNG NGHIỆP VIỆT NAM**

*Chủ biên:*

**TS. Lương Minh Huân** - Viện Phát triển doanh nghiệp

*Thành viên Ban biên soạn*

**Nguyễn Hoàng Duy** - Viện Phát triển doanh nghiệp

**Nguyễn Cảnh Hiếu** - Viện Phát triển doanh nghiệp

**Phạm Phương Nhi** - Viện Phát triển doanh nghiệp

**Đoàn Thị Quyên** - Viện Phát triển doanh nghiệp

*Viện Phát triển doanh nghiệp trân trọng cảm ơn sự góp ý của các chuyên gia:*

**ThS. Trần Thị Lan Anh**, Phó Tổng thư ký, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

**PGS.TS Nguyễn Lan Hương**, Nguyên Viện trưởng, Viện Khoa học Lao động Xã hội

**ThS. Phạm Thái Lai**, Trưởng Ban – Văn phòng Doanh nghiệp vì sự phát triển bền vững, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

**ThS. Bùi Phương Lan**, Trưởng phòng Hợp tác và Kết nối, Tổ hợp Sản xuất Samsung Việt Nam

**PGS.TS Nguyễn Thị Minh Nhân**, Trưởng khoa, Khoa Quản trị nguồn nhân lực, Trường Đại học Thương mại

**TS. Phan Vinh Quang**, Giám đốc dự án Nguồn nhân lực cho đổi mới sáng tạo – Hệ sinh thái khởi nghiệp (USAID WISE)

**ThS. Nguyễn Hoàng Yến**, Quản lý chương trình, dự án, Viện Phát triển Sức Khỏe Cộng Đồng Ánh Sáng (LIGHT)

*Các nhận định và mọi ý kiến đánh giá trình bày trong báo cáo này là của nhóm nghiên cứu, không nhất thiết đại diện cho quan điểm của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Tổ hợp Sản xuất Samsung Việt Nam hay những cá nhân hoặc tổ chức chúng tôi nêu tên.*



# MỤC LỤC

<b>MỤC LỤC</b>	3
<b>DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT</b>	5
<b>DANH MỤC BẢNG</b>	5
<b>DANH MỤC HÌNH</b>	6
<b>MỞ ĐẦU</b>	8
1. BỐI CẢNH	8
2. SỰ CẦN THIẾT CỦA NGHIÊN CỨU	8
3. MỤC ĐÍCH CỦA NGHIÊN CỨU	9
4. QUY MÔ, PHẠM VI NGHIÊN CỨU	9
5. NHỮNG PHÁT HIỆN CHÍNH CỦA NGHIÊN CỨU	12
<b>CHƯƠNG I - THỰC TRẠNG NĂNG LỰC CỦA LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHỤC VỤ CÔNG NGHIỆP 4.0</b>	16
1.1. Khung năng lực lao động đáp ứng Công nghiệp 4.0	16
1.2. Thực trạng về nguồn nhân lực Việt Nam để đáp ứng yêu cầu của Công nghiệp 4.0	23
1.2.1. Thực trạng về nguồn nhân lực ở Việt Nam	23
1.2.2. Tác động của CN 4.0 đến sự phát triển của lực lượng lao động ở Việt Nam	26
1.3. Chất lượng lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam phục vụ Công nghiệp 4.0	28
1.3.1. Những thay đổi trong công nghệ và sự chuẩn bị về lao động của doanh nghiệp đáp ứng Công nghiệp 4.0	28
1.3.2. Mức độ đáp ứng về năng lực lao động trong doanh nghiệp đối với yêu cầu Công nghiệp 4.0	33
<b>CHƯƠNG II - THỰC TRẠNG THAM GIA CỦA DOANH NGHIỆP TRONG QUÁ TRÌNH NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG PHỤC VỤ CÔNG NGHIỆP 4.0</b>	39
2.1. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động trong doanh nghiệp	39
2.1.1. Doanh nghiệp đã chủ động tự đào tạo, bồi dưỡng lao động nâng cao năng lực cho người lao động trong doanh nghiệp	39



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



2.1.2. Hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động trong doanh nghiệp	40
2.1.3. Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động của doanh nghiệp	42
2.2. Thực trạng hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động của doanh nghiệp	44
2.2.1. Hiệu quả hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động của doanh nghiệp	44
2.2.2. Triển vọng hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động của các doanh nghiệp	45
2.2.3. Mô hình hợp tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động	46
2.2.4. Hình thức hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động	48
2.2.5. Lợi ích và rào cản đối với doanh nghiệp khi tham gia vào liên kết đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động	50
2.2.6. Năng lực của doanh nghiệp trong việc tham gia các dự án hợp tác trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động	54
2.3. Mô hình hợp tác công tư trong lĩnh vực đào tạo	58

### **CHƯƠNG III – KHUYẾN NGHỊ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG PHỤC VỤ CÔNG NGHIỆP 4.0**

3.1. Mục tiêu và chính sách về đào tạo nhằm nâng cao chất lượng lao động đáp ứng nhu cầu Công nghiệp 4.0	62
3.1.1. Mục tiêu về nguồn nhân lực đặt ra trong giai đoạn 2021-2030	62
3.1.2. Các chính sách thu hút doanh nghiệp tham gia đào tạo nhằm nâng cao chất lượng lao động đáp ứng nhu cầu Công nghiệp 4.0	63
3.2. Khuyến nghị	64
3.2.1. Khuyến nghị chính sách với Nhà nước	64
3.2.2. Khuyến nghị với các cơ sở đào tạo	65
3.2.3. Giải pháp cho doanh nghiệp	67
3.2.4. Thúc đẩy sự tham gia của các tổ chức trung gian	68

<b>KẾT LUẬN</b>	70
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	72

ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE

RESILIENCE



TEAMWORK



TECHNOLOGY



TECHNOLOGY

## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

ASEAN	Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á
Bộ LĐ-TB và XH	Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội
CMCN	Cách mạng công nghiệp
CN	Công nghiệp
DN	Doanh nghiệp
DNNV	Doanh nghiệp nhỏ và vừa
FDI	Đầu tư trực tiếp từ nước ngoài
GDDH	Giáo dục đại học
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
GIZ	Tổ chức Hợp tác Quốc tế CHLB Đức
GVC	Chuỗi giá trị toàn cầu
ILO	Tổ chức Lao động Quốc tế
JICA	Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản
KNN	Kỹ năng nghề
NĐ-CP	Nghị định – Chính phủ
NNL	Nguồn nhân lực
TCXH	Tổ chức xã hội
VCCI	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

## DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.	Bảng chi tiết các năng lực cho Công nghiệp 4.0	17
Bảng 2.	Bảng chi tiết các kỹ năng cụ thể trong nhóm năng lực “ <i>Áp dụng chuyên môn và công nghệ</i> ”	18
Bảng 3.	Kỹ năng cho Công nghiệp 4.0	19
Bảng 4.	Các phương pháp phát triển kỹ năng cho Công nghiệp 4.0	21
Bảng 5.	Đề xuất khung kỹ năng lao động cho Công nghiệp 4.0	23



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



## DANH MỤC HÌNH

Hình 1.	Đặc điểm doanh nghiệp tham gia khảo sát	11
Hình 2.	Tình hình sử dụng các công nghệ đặc thù cho Công nghiệp 4.0 trong doanh nghiệp	29
Hình 3.	Tình hình sử dụng các công nghệ đặc thù cho Công nghiệp 4.0 trong doanh nghiệp phân theo quy mô doanh nghiệp	30
Hình 4.	Tình hình sử dụng các công nghệ đặc thù cho Công nghiệp 4.0 trong doanh nghiệp phân theo mức độ tham gia GVC	31
Hình 5.	Mức độ chuẩn bị của doanh nghiệp về lực lượng lao động phục vụ Công nghiệp 4.0	32
Hình 6.	Trình độ đào tạo lao động trong doanh nghiệp	33
Hình 7.	Mức độ đáp ứng về năng lực của lao động trong doanh nghiệp hiện nay so với yêu cầu của Công nghiệp 4.0	34
Hình 8.	Đánh giá các nhóm kỹ năng hiện nay của các nhóm lao động trong doanh nghiệp so với yêu cầu Công nghiệp 4.0	36
Hình 9.	Mức độ cần thiết và khả năng đáp ứng của người lao động kỹ thuật chuyên môn trong doanh nghiệp về một số kỹ năng cụ thể đáp ứng nhu cầu Công nghiệp 4.0	37
Hình 10.	Thực trạng tham gia đào tạo lao động trong doanh nghiệp	39
Hình 11.	Hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động trong doanh nghiệp	41
Hình 12.	Hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động trong doanh nghiệp phân theo quy mô doanh nghiệp	41
Hình 13.	Hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động trong doanh nghiệp phân theo mức độ tham gia GVC của doanh nghiệp	42
Hình 14.	Các mục tiêu của doanh nghiệp trong tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động	43
Hình 15.	Các hình thức đào tạo phù hợp tương ứng với mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động	44
Hình 16.	Đánh giá về kết quả hợp tác trong đào tạo lao động đáp ứng Công nghiệp 4.0	45
Hình 17.	Mong muốn hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động của doanh nghiệp	46
Hình 18.	Mô hình doanh nghiệp mong muốn hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động	47
Hình 19.	Mô hình doanh nghiệp mong muốn hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động phân theo quy mô	48

ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE

RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY



Hình 20.	Hình thức doanh nghiệp mong muốn hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động	49
Hình 21.	Lợi ích của doanh nghiệp khi tham gia vào liên kết đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động	50
Hình 22.	Lợi ích của doanh nghiệp khi tham gia vào liên kết đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động phân theo quy mô doanh nghiệp	51
Hình 23.	Chi phí của doanh nghiệp khi tham gia vào liên kết đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động	52
Hình 24.	Rào cản bên ngoài khiến các doanh nghiệp chưa tham gia vào liên kết trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động	53
Hình 25.	Rào cản bên trong khiến các doanh nghiệp chưa tham gia vào liên kết trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động	54
Hình 26.	Năng lực của doanh nghiệp trong việc tham gia các dự án hợp tác trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động	55
Hình 27.	Năng lực của doanh nghiệp trong việc tham gia các dự án hợp tác trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động phân theo quy mô doanh nghiệp	56
Hình 28.	Năng lực của doanh nghiệp trong việc tham gia các dự án hợp tác trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động theo mức độ tham gia GVC	56
Hình 29.	Năng lực của doanh nghiệp trong việc tham gia các dự án hợp tác trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động phân theo lĩnh vực hoạt động	57
Hình 30.	Khả năng của doanh nghiệp tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng cho người lao động phục vụ CN 4.0 theo các phương thức	58
Hình 31.	Đánh giá về tiềm năng cho các doanh nghiệp khi tham gia vào lĩnh vực giáo dục - đào tạo theo Luật Đầu tư theo hình thức đối tác công tư - PPP	59
Hình 32.	Lợi ích của doanh nghiệp khi tham gia theo mô hình hợp tác theo Luật PPP so với mô hình hợp tác hiện tại	60
Hình 33.	Hạn chế của doanh nghiệp khi tham gia theo mô hình hợp tác theo Luật PPP so với mô hình hợp tác hiện tại	61
Hình 34.	Kiến nghị các chính sách đối với Nhà nước để thu hút doanh nghiệp tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động phục vụ CN 4.0	65
Hình 35.	Kiến nghị với cơ sở đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động để nâng cao hiệu quả hợp tác với các doanh nghiệp	66
Hình 36.	Giải pháp cho doanh nghiệp để nâng cao hiệu quả hợp tác với các cơ sở đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động	68



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



## MỞ ĐẦU

### 1. BỐI CẢNH

**Diễn đàn Đa phương của Samsung (MSF)** là một sáng kiến của Tổ hợp Sản xuất Samsung Việt Nam (viết tắt là **Samsung Việt Nam**). Sự kiện này được đồng tổ chức bởi Samsung Việt Nam và các tổ chức đối tác, với sự phối hợp và tư vấn của các tổ chức thuộc khối nhà nước, tư nhân và phi lợi nhuận, cũng như các chuyên gia cao cấp có cùng chung mối quan tâm về các vấn đề xã hội và phát triển của Việt Nam.

Sau 3 năm tổ chức liên tục kể từ 2018, Diễn đàn đa phương thường niên do Samsung khởi xướng và đồng tổ chức cùng các đối tác đã trở thành một truyền thống mới mẻ nhưng đầy hứng khởi. Các Diễn đàn Đa phương với chủ đề “Bình đẳng giới trong Kỷ nguyên Số”, “Nâng cao Quyền năng của Lao động nữ tại nơi làm việc trong CMCN 4.0”, và “Ứng phó có trách nhiệm trong quản trị khủng hoảng: Chia sẻ kinh nghiệm từ Đại dịch Covid-19” đã được tổ chức trong năm 2018, 2019 và 2020.

Tiếp nối mạch chủ đề về nâng cao quyền năng cho người lao động và bình đẳng giới, theo hướng cải thiện vị thế, tính chống chịu bền bỉ và sự thích ứng của lực lượng lao động với các đòi hỏi của phát triển trong giai đoạn tiếp tục biến động và chuyển đổi mạnh mẽ, chúng tôi tổ chức Diễn đàn đa phương 2021 (MSF 2021) với chủ đề **“Hợp tác xây dựng lực lượng lao động sẵn sàng cho nền kinh tế số Bao Trùm Tại Việt Nam”**.

Cách mạng Công nghiệp 4.0 đã và đang mang lại những thay đổi mạnh mẽ trong phương thức sản xuất của các doanh nghiệp nhờ việc ứng dụng các công nghệ số. Những thay đổi này kéo theo những thay đổi về các yếu tố đầu vào phục vụ cho sản xuất, trong đó thay đổi nhiều nhất là lực lượng lao động. Một mặt những lao động mang tính chất giản đơn, lắp ráp sẽ dần được thay thế bằng máy móc, rô bốt, mặt khác những lao động thích nghi được sẽ cần thêm các kỹ năng mới phù hợp với các phương thức sản xuất trong Công nghiệp 4.0. Chính vì vậy, một trong những yêu cầu đặt ra đối với các quốc gia là cần có chiến lược đào tạo và đào tạo lại lực lượng lao động. Để thực hiện chiến lược này, ngoài vai trò của các cơ quan nhà nước, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp thì vai trò của các doanh nghiệp sẽ ngày càng trở nên quan trọng. Sự tham gia của doanh nghiệp với vai trò của người sử dụng lao động trong đào tạo không chỉ góp phần giảm bớt gánh nặng cho nhà nước về đầu tư cơ sở vật chất, mà còn giúp định hướng, đào tạo những lao động có kỹ năng phù hợp với nhu cầu thị trường, nhất là đáp ứng những yêu cầu về thay đổi trong sản xuất của Công nghiệp 4.0.

Nghiên cứu này cung cấp thông tin cho các phiên thảo luận chính của MSF 2021, bên cạnh việc giúp các bên xác định các hướng hợp tác ưu tiên thiết thực mà MSF 2021 góp phần gợi mở.

### 2. SỰ CẦN THIẾT CỦA NGHIÊN CỨU

Công nghiệp 4.0 thực chất đã và đang diễn ra, cùng với các diễn tiến với tốc độ nhanh chóng về tiến trình hội nhập khu vực và quốc tế của nền kinh tế Việt Nam trong bối cảnh các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới đang bắt đầu đi vào thực hiện.

Quá trình hoạch định chiến lược quốc gia cho việc phát triển nguồn nhân lực đáp ứng được thách thức, và nhu cầu thực tiễn của nền kinh tế Việt Nam trong kỷ nguyên số và hội nhập đã và đang được



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY

các cơ quan hoạch định chính sách của Việt Nam, các tổ chức Quốc tế và các chủ thể quan tâm triển khai trong nhiều năm qua. Trong bối cảnh đó, mô hình hợp tác công-tư trở thành một nhu cầu và đòi hỏi tất yếu, với vai trò tham gia của khối tư nhân được coi là đòn bẩy và cũng là lực hút quan trọng giúp các chiến lược và việc thực hiện các chiến lược này trở thành hiện thực. Tuy nhiên, thông tin về sự tham gia của doanh nghiệp tại Việt Nam trong đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động phục vụ công nghiệp 4.0 vẫn còn là mảng thông tin chưa được làm rõ. Mặc dù Việt Nam đã có nhiều chính sách khuyến khích, thu hút các doanh nghiệp tham gia vào đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động, nhất là việc ban hành Luật Đầu tư theo hình thức đối tác công tư (gọi tắt là Luật PPP), tuy nhiên sự tham gia của doanh nghiệp trong lĩnh vực này vẫn còn hạn chế.

Công nghiệp 4.0 đem lại cơ hội và cả thách thức cho tất cả các chủ thể liên quan tới cung – cầu lao động và việc làm, đòi hỏi các chiến lược được đặt ra cho mỗi chủ thể trong quá trình tham gia vào thị trường lao động, bao gồm cả việc chủ động nắm bắt và thực hiện. Việc hiểu rõ các nhu cầu, kế hoạch đóng góp của doanh nghiệp, xu hướng và kỳ vọng của doanh nghiệp đối với các bên khác, và về quá trình hợp tác đa bên, bao gồm hợp tác công tư giúp tối ưu hóa lợi ích của từng bên và của các dự án hợp tác trong nước và khu vực cũng là một phần của việc hoạch định và thực thi hiệu quả các kế hoạch chiến lược.

### 3. MỤC ĐÍCH CỦA NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này nhằm cung cấp thông tin cho người tham dự Diễn đàn và các bên quan tâm khác về:

- Các mô hình/khung kỹ năng/năng lực lao động đáp ứng CN 4.0
- Sự tham gia của các doanh nghiệp ở Việt Nam trong quá trình nâng cao năng lực cho người lao động phục vụ CN 4.0
- Các bên cần làm gì để gia tăng hiệu quả của hợp tác và phối hợp đa bên trong chuẩn bị năng lực cho người lao động đáp ứng đòi hỏi của CN 4.0

Mục tiêu dài hạn là xây dựng và hỗ trợ lực lượng lao động có chất lượng và cạnh tranh tốt cho quá trình hiện thực hóa CN 4.0 của Việt Nam.

### 4. QUY MÔ, PHẠM VI NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu này sẽ bao gồm 2 cấu phần: nghiên cứu tổng quan tài liệu và khảo sát doanh nghiệp bằng bảng hỏi.

Nghiên cứu tổng quan tài liệu được thực hiện dựa trên các nguồn tài liệu trong nước và quốc tế liên quan đến chủ đề nghiên cứu, từ đó xác định khung năng lực lao động đáp ứng công nghiệp 4.0 cũng như các kinh nghiệm trong đào tạo nâng cao năng lực lao động phù hợp công nghiệp 4.0.

Khảo sát doanh nghiệp sẽ nhằm đưa ra bức tranh cụ thể về sự tham gia của doanh nghiệp tại Việt Nam trong đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động phục vụ công nghiệp 4.0.

Cuộc khảo sát áp dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện, tức doanh nghiệp được lựa chọn là thành viên của VCCI và các hiệp hội doanh nghiệp tại các tỉnh thành. Các tổ chức này sẽ gửi bảng hỏi đến các thành viên theo nhiều hình thức kết hợp: phỏng vấn trực tiếp bằng bảng hỏi; gửi bảng hỏi qua thư, qua mail; khảo sát online trên nền tảng google forms. Khảo sát được tiến hành trong gần 2 tháng



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



6-7/2021 thu về được 450 phiếu. Sau khi rà soát và làm sạch, số phiếu đạt yêu cầu là 435 phiếu.

Doanh nghiệp tham gia khảo sát được phân bố khá đều trên ba miền, chiếm tỷ lệ lớn nhất là các doanh nghiệp đến từ khu vực miền Trung (39%), tiếp đến là miền Bắc (32%) và miền Bắc (29%). Một số địa phương là trung tâm kinh tế có tỷ lệ doanh nghiệp tham gia khảo sát cao như: TP Hồ Chí Minh (11%), Hà Nội (9,4%), Hải Phòng (7,1%), Nghệ An (7,1%), Thanh Hóa (6,9%)...

Doanh nghiệp khu vực tư nhân chiếm phần lớn các doanh nghiệp tham gia khảo sát, với 89%, kế đến là doanh nghiệp FDI với 8,7% và cuối cùng là doanh nghiệp nhà nước với 2,3%.

Xét theo lĩnh vực kinh doanh, có đến 50,8% doanh nghiệp tham gia khảo sát hoạt động trong lĩnh vực Công nghiệp - Xây dựng, 45,5% doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực Thương mại - Dịch vụ và chỉ có 3,7% doanh nghiệp hoạt động trong khu vực Nông, lâm nghiệp và thủy sản. Để đánh giá chi tiết hơn về sự tham gia của doanh nghiệp trong đào tạo năng lực cho người lao động, nghiên cứu đã chia các doanh nghiệp thành 2 nhóm: các doanh nghiệp sản xuất (gồm các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp chế biến chế tạo) và các doanh nghiệp phi sản xuất (các doanh nghiệp còn lại).

Xét theo quy mô doanh nghiệp, tỷ lệ doanh nghiệp tham gia khảo sát theo các nhóm quy mô là khá tương đồng. Tỷ lệ doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ trong mẫu khảo sát lần lượt là 22% và 31%. Trong khi đó tỷ lệ các doanh nghiệp có quy mô vừa và lớn lần lượt là 20% và 27%. Việc tỷ lệ các doanh nghiệp quy mô vừa và lớn trong mẫu cao hơn nhiều so với cơ cấu doanh nghiệp hiện nay cho thấy các doanh nghiệp này quan tâm nhiều hơn đến việc đào tạo lao động. Nhờ tỷ lệ các doanh nghiệp lớn tham gia khảo sát nhiều, nghiên cứu này có thể so sánh thực trạng đào tạo lao động giữa nhóm các doanh nghiệp lớn và các DNNVV ở Việt Nam hiện nay.

Cuối cùng, trong bối cảnh hội nhập mạnh mẽ, nghiên cứu cũng muốn đánh giá xem sự tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu (Global Value Chain - GVC) có ảnh hưởng như thế nào đến việc tham gia đào tạo lao động của doanh nghiệp. Trong mẫu khảo sát, có 57% doanh nghiệp đang tham gia vào GVC, đây là các doanh nghiệp có hoạt động xuất khẩu hàng hóa hoặc là trực tiếp cung ứng đầu vào cho các doanh nghiệp FDI tại Việt Nam.



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



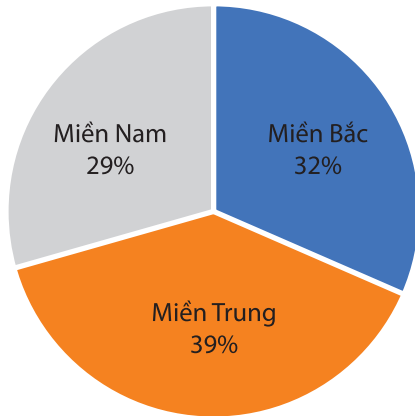
TECHNOLOGY



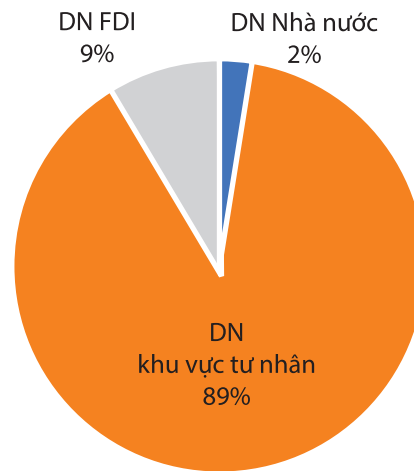
TECHNOLOGY

## HÌNH 1. ĐẶC ĐIỂM DOANH NGHIỆP THAM GIA KHẢO SÁT

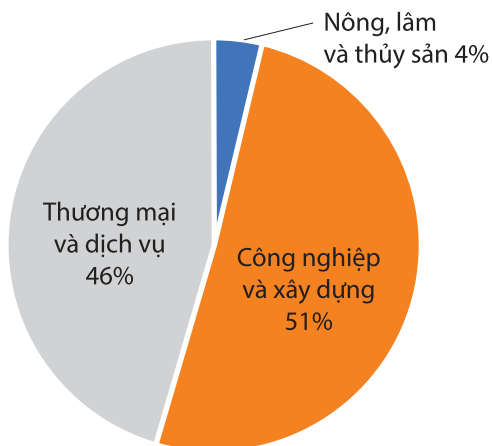
### Phân vùng địa lý



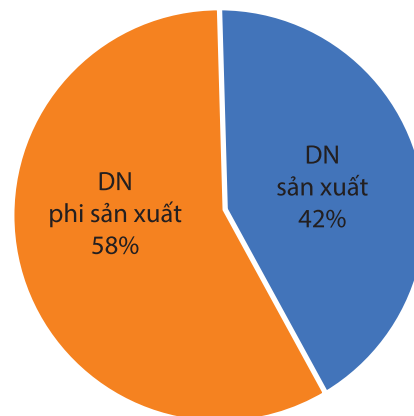
### Khu vực doanh nghiệp



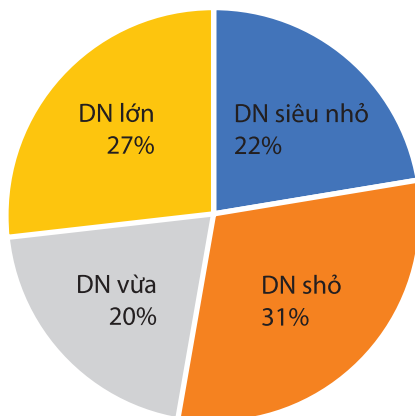
### Lĩnh vực kinh doanh



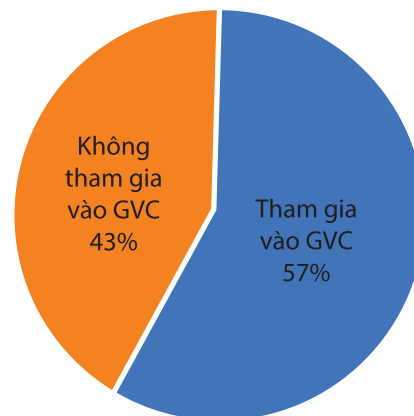
### Sản xuất - Phi sản xuất



### Quy mô doanh nghiệp



### Tham gia chuỗi giá trị toàn cầu



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



## 5. NHỮNG PHÁT HIỆN CHÍNH CỦA NGHIÊN CỨU

### *Khung năng lực lao động đáp ứng Công nghiệp 4.0*

Qua tổng hợp các nghiên cứu hiện nay về khung năng lực lao động cho CN 4.0 có thể thấy, khung kỹ năng cho CN 4.0 sẽ không thay thế các bộ kỹ năng hiện có, thay vào đó, sẽ bổ sung những kỹ năng mới. Có nhiều kỹ năng có từ trước, giờ vẫn quan trọng (kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm, quản trị,...) nhưng cũng có những kỹ năng mới liên quan trực tiếp đến CN 4.0 nhiều hơn (kỹ năng kỹ thuật số).

Nghiên cứu này đánh giá thực trạng năng lực của người lao động và sự tham gia của DN trong đào tạo nâng cao các kỹ năng cho người lao động theo khung năng lực về kỹ năng của Maisiri et al. (2019), tập trung vào hai nhóm kỹ năng chính sau: kỹ năng kỹ thuật (kỹ năng công nghệ, kỹ năng lập trình, kỹ năng kỹ thuật số) và kỹ năng mềm (kỹ năng tư duy, kỹ năng xã hội; kỹ năng cá nhân).

### *Chất lượng lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam phục vụ CN 4.0*

Mặc dù có đến 4/5 doanh nghiệp bắt đầu biết và 1/2 doanh nghiệp quan tâm đến các công nghệ đặc thù cho CN 4.0, tuy nhiên chỉ 1/5 số doanh nghiệp khảo sát đang sử dụng các công nghệ này. Các doanh nghiệp lớn, doanh nghiệp tham gia GVC thường có sự quan tâm đến các nhóm công nghệ cao hơn so với các DNNVV và DN không tham gia vào GVC, nhất là ở các công nghệ về an ninh mạng, dữ liệu lớn, tích hợp hệ thống và thiết bị điều khiển. Điều này một mặt cho thấy lợi thế và sự chủ động của các doanh nghiệp lớn, DN tham gia vào GVC trong việc tiếp cận các công nghệ 4.0, mặt khác cũng đặt ra bài toán hỗ trợ cho các DNNVV trong việc tiếp cận dần với các công nghệ mới để thích ứng với xu hướng phát triển của cuộc CMCN 4.0.

Có đến gần 1/2 số doanh nghiệp chưa có sự chuẩn bị gì về lực lượng lao động cho CN 4.0 và 39,4% doanh nghiệp mới dừng lại ở giai đoạn xây dựng kế hoạch và chỉ có 11,8% doanh nghiệp khảo sát đã có kế hoạch về lực lượng lao động nhưng chưa triển khai và 6% doanh nghiệp đã có kế hoạch và đang triển khai có kết quả. Điều này cho thấy sự chuẩn bị chậm trễ của các doanh nghiệp trong việc chuẩn bị lực lượng lao động cho CN 4.0, nhất là các DNNVV và các doanh nghiệp không tham gia vào GVC.

Có lẽ một phần lý do khiến các doanh nghiệp chưa chuẩn bị gì là do họ tự tin rằng lực lượng lao động của họ đang đáp ứng tốt yêu cầu của CN 4.0, chiếm đến 43,8%. Tuy nhiên, gần 1/2 số doanh nghiệp đã nhận thấy rằng lao động của họ đáp ứng yêu cầu của CN 4.0 ở mức độ trung bình và 8,2% doanh nghiệp nhận thấy lao động trong doanh nghiệp vẫn còn rất nhiều hạn chế để có thể đón nhận làn sóng CN 4.0.

Xét tổng thể lực lượng lao động, kỹ năng được các doanh nghiệp đánh giá cao nhất chính là các kỹ năng xã hội và kỹ năng cá nhân, tiếp đến mới là kỹ năng tư duy và kỹ năng công nghệ, cuối cùng là kỹ năng về kỹ thuật số và kỹ năng lập trình. Điều này cho thấy ngay cả trong thời kỳ CN 4.0 thì các kỹ năng mềm vẫn đóng vai trò quan trọng, tiếp đó mới tới các kỹ năng về kỹ thuật.

Riêng đối với lao động kỹ thuật, kỹ năng quan trọng nhất là kỹ năng CNTT cơ bản, tiếp đến là nhóm kỹ năng mềm và nhóm kỹ năng liên quan đến sử dụng công nghệ. Các doanh nghiệp đánh giá khả năng đáp ứng của người lao động kỹ thuật chuyên môn hiện nay đang không theo kịp mức độ cần thiết ở tất cả các kỹ năng. Khả năng đáp ứng của các lao động kỹ thuật hiện nay được đánh giá cao hơn ở ứng dụng CNTT cơ bản và các kỹ năng mềm so với các kỹ năng liên quan đến kỹ thuật phức tạp hơn như kỹ năng mô phỏng, thực tế ảo, trí tuệ nhân tạo, tạo nội dung số.



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY

## **Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động trong doanh nghiệp**

Có gần 80% doanh nghiệp đã thực hiện đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động, trong đó phần lớn là tự đào tạo cho lao động trong doanh nghiệp (chiếm 73,8%) và số ít doanh nghiệp bên cạnh việc đào tạo cho nhân lực trong doanh nghiệp còn thực hiện đào tạo nhân lực cho xã hội (chiếm tỷ lệ 5,7%). Việc tỷ lệ doanh nghiệp đã thực hiện đào tạo bồi dưỡng cho người lao động trong doanh nghiệp cao, một mặt cho thấy sự chủ động của doanh nghiệp trong việc xây dựng lực lượng lao động phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của riêng mình, nhưng mặt khác cũng cho thấy chất lượng của nguồn nhân lực chưa đáp ứng được nhu cầu và buộc nhiều doanh nghiệp phải đào tạo lại cho người lao động. Báo cáo PCI năm 2020 của VCCI đã cho thấy, trung bình chỉ có khoảng 47% DN đánh giá giáo dục dạy nghề tại các địa phương có chất lượng tốt.

Về hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động, ¾ doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo, một số doanh nghiệp đã thành lập hẳn cơ sở đào tạo riêng để đào tạo lao động cho doanh nghiệp. Hơn 1/5 số doanh nghiệp đào tạo lao động thông qua các cơ sở giáo dục nghề nghiệp bên ngoài bằng cách đặt hàng hoặc liên kết với các tổ chức này.

Doanh nghiệp giành nhiều sự quan tâm nhất trong việc đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao thêm một số kỹ năng mà người lao động đã sẵn có (chiếm 65,1%), tiếp đó là đào tạo cho lao động chưa có kỹ năng (chiếm 57,6%) và đào tạo kỹ năng mới cho lao động (chiếm 46,1%). Chỉ có 17,6% doanh nghiệp thực hiện đào tạo với mục tiêu nâng cao kỹ năng chuyên biệt cho CN 4.0. Doanh nghiệp coi trọng hơn vai trò của các cơ sở GDNN bên ngoài trong việc đào tạo các kỹ năng mới, kỹ năng liên quan đến CN 4.0, còn những việc đào tạo cho lao động chưa có kỹ năng hay nâng cao kỹ năng thì doanh nghiệp có xu hướng tự làm nhiều hơn.

## **Thực trạng hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động của doanh nghiệp**

Mặc dù tỷ lệ doanh nghiệp có hợp tác với các cơ sở đào tạo bồi dưỡng lao động bên ngoài vẫn còn hạn chế, nhưng 2/3 doanh nghiệp từng thực hiện hợp tác trong đào tạo đánh giá kết quả tương đối khả quan. Các doanh nghiệp lớn, các doanh nghiệp sản xuất hay các doanh nghiệp tham gia GVC thường đòi hỏi cao hơn trong việc hợp tác với các cơ sở đào tạo bên ngoài. Gần 60% trong số các doanh nghiệp chưa hợp tác bày tỏ mong muốn sẽ được triển khai hình thức hợp tác trong thời gian tới.

Các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp lớn, vẫn chú trọng nhiều hơn vào sự liên kết hợp tác với các doanh nghiệp cùng lĩnh vực kinh doanh hoặc cùng chuỗi cung ứng để cùng đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động, vì hơn ai hết, họ là người hiểu rõ nhu cầu của DN và khả năng của người lao động trong doanh nghiệp cũng như trong chuỗi cung ứng. Mô hình hợp tác theo các dự án hỗ trợ của Nhà nước cũng được nhiều doanh nghiệp quan tâm bởi họ cho rằng nhà nước có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy liên kết giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo thông qua định hướng phát triển các kỹ năng nghề theo chiến lược phát triển kinh tế hoặc hỗ trợ về mặt tài chính. Nếu thiếu sự hỗ trợ của nhà nước, tỷ lệ doanh nghiệp mong muốn hợp tác giảm đi dần một nửa. Các mô hình hợp tác đào tạo nghề có sự tham gia của các cơ quan chuyên môn, các tổ chức xã hội hay các tổ chức quốc tế hiện vẫn chưa phát triển ở Việt Nam và thường được các DNNVV tìm đến nhiều hơn.

Hiện nay, trong hợp tác với các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp chủ yếu liên kết hoặc đặt hàng cơ sở đào tạo để đào tạo chính quy hoặc đào tạo nâng cao năng lực. Doanh nghiệp vẫn chưa tham gia sâu hơn



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



trong quá trình đào tạo, từ khâu tham gia xây dựng chương trình đào tạo, cử cán bộ chuyên gia tham gia giảng dạy, đến khâu đánh giá kết quả đầu ra của đào tạo. Bởi vậy, đây cũng là những hình thức mà các DN mong muốn sẽ được tham gia nhiều hơn trong tương lai.

Phần lớn doanh nghiệp đều đặt các lợi ích “sát sườn” như giải quyết được nhu cầu đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng cho lao động hay giảm chi phí tuyển dụng, đào tạo lao động của doanh nghiệp lên hàng đầu. Các mục tiêu như thực hiện trách nhiệm xã hội, nâng cao vị thế và hình ảnh của doanh nghiệp. Bên cạnh những lợi ích thúc đẩy, thì việc tham gia vào liên kết cũng đòi hỏi doanh nghiệp phải bỏ ra các khoản chi phí, trong đó chi phí lớn nhất là chi phí về cơ sở vật chất và chi phí thời gian. Ngoài ra, chi phí thuê đội ngũ chuyên gia, giảng viên bên ngoài tạo nên một khoản chi phí lớn khiến đa số doanh nghiệp cảm thấy e ngại.

Rào cản bên ngoài hàng đầu ngăn cản doanh nghiệp tham gia liên kết đào tạo là thiếu cơ chế chính sách hỗ trợ, khuyến khích. Một số rào cản khác có thể kể đến như thiếu cơ chế hợp tác lâu dài với các cơ sở đào tạo, sự chông chéo của nhiều cơ quan quản lý hay thiếu sự tin tưởng vào năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo. Về rào cản bên trong, hơn một nửa số doanh nghiệp được khảo sát cho biết là do công nghệ sản xuất của họ đơn giản nên chưa cần nâng cao trình độ kỹ năng lao động, tiếp đến là liên quan đến chi phí đầu tư. Nguyên nhân đến từ sự thiếu chuyên gia/nhân lực có khả năng tham gia vào quá trình đào tạo hoặc thiếu máy móc, công nghệ đáp ứng yêu cầu đào tạo là trở ngại khoảng 1/3 doanh nghiệp.

Nhìn tổng thể, năng lực của doanh nghiệp trong việc tham gia các dự án hợp tác trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động phần lớn nằm ở mức trung bình. Trong đó, năng lực tiếp nhận lao động sau khi đào tạo được đánh giá cao nhất. Doanh nghiệp tỏ ra tự tin hơn trong việc hỗ trợ nguồn lực cho đào tạo hơn là can thiệp vào các nghiệp vụ liên quan đến giảng dạy và đánh giá. DN lớn và các DN tham gia GVC là nhóm doanh nghiệp được đánh giá cao hơn hẳn trên tất cả mọi khía cạnh năng lực so với các DNNVV và các DN không tham gia GCV.

### **Hàm ý chính sách khuyến nghị với các bên**

*Khuyến nghị chính sách với Nhà nước:* Chính sách được nhiều doanh nghiệp cho rằng sẽ làm thay đổi tích cực sự tham gia của doanh nghiệp vào đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động phục vụ CN 4.0 đó là xây dựng khung tiêu chuẩn kỹ năng nghề đáp ứng CN 4.0 và thiết kế, đổi mới chương trình đào tạo kỹ năng nghề tích hợp nội dung CN 4.0. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cũng mong muốn nhà nước quan tâm đầu tư cho các cơ sở đào tạo nghề chất lượng cao và các ngành, nghề trọng điểm và thay đổi cơ chế quản lý để các cơ sở đào tạo có quyền tự chủ nhiều hơn. Đồng thời, rất cần thiết có bên thứ ba độc lập để kiểm định về chất lượng của các cơ sở, minh bạch thông tin xếp hạng của các cơ sở đào tạo theo các tiêu chí, từ đó doanh nghiệp sẽ có căn cứ vững chắc hơn trong việc lựa chọn đối tác cho mình. Cuối cùng, các doanh nghiệp cũng mong muốn nhà nước tiếp tục thúc đẩy quá trình xã hội hóa trong đào tạo nghề và thiết lập nhiều kênh kết nối doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo.

*Khuyến nghị với các cơ sở đào tạo:* Doanh nghiệp cho rằng giải pháp các cơ sở đào tạo cần làm nhất là nâng cao năng lực đào tạo, đi kèm với đó là gắn kết đào tạo lao động với nhu cầu thị trường theo hướng CN 4.0 để đảm bảo học viên sau đào tạo đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Doanh nghiệp cũng mong muốn các cơ sở đào tạo, thông qua bộ phận chuyên trách về hợp tác, cung cấp thường xuyên thông tin về chương trình đào tạo tới phía doanh nghiệp và có tiếp thu những đóng góp từ phía doanh

ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE

RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY



ngành để thay đổi kịp thời chương trình đào tạo cho phù hợp với biến động thực tế trên thị trường. Các cơ sở đào tạo nên có cam kết rõ ràng về chuẩn đầu ra và cùng với doanh nghiệp thống nhất về quy chế đánh giá học viên nhằm đảm bảo chất lượng người lao động.

*Giải pháp cho doanh nghiệp:* Doanh nghiệp cần xây dựng chiến lược và phân bổ nguồn lực cho đào tạo lao động, chủ động phối hợp với cơ sở đào tạo trong cập nhật các tiêu chuẩn nghề nghiệp mới, cập nhật công nghệ mới, đặc biệt trong bối cảnh CN 4.0. Người đứng đầu trong doanh nghiệp cần thay đổi nhận thức về ích lợi có được từ liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo, thành lập các bộ phận chuyên trách về đào tạo để các cơ sở đào tạo bên ngoài, cung cấp nhu cầu về năng lực của lao động để làm cơ sở xác định chuẩn đầu ra cho đào tạo cũng khiến kết quả đào tạo đi đúng hướng, đáp ứng đúng nhu cầu của DN, hạn chế việc phải đào tạo lại lao động.

*Thúc đẩy sự tham gia của các tổ chức trung gian:* Nghiên cứu cũng cho thấy nhiều doanh nghiệp rất mong các tổ chức đại diện cho doanh nghiệp, các tổ chức xã hội, tổ chức quốc tế có thêm nhiều các buổi hội thảo, tập huấn liên quan đến cơ hội và thách thức của doanh nghiệp trong bối cảnh CN 4.0 và tầm quan trọng của việc chuẩn bị lực lượng lao động chất lượng, chú trọng làm rõ những cơ hội, thách thức, lợi ích và chi phí đối với doanh nghiệp trong việc liên kết hợp tác đào tạo. Ngoài ra, các tổ chức xã hội, các tổ chức quốc tế cũng nên hỗ trợ doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo nâng cao năng lực đào tạo cho người lao động, nhất là các kỹ năng xã hội, cập nhật các mô hình, khung kỹ năng mới theo các tổ chức quốc tế.



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



## CHƯƠNG I

# THỰC TRẠNG NĂNG LỰC CỦA LAO ĐỘNG VIỆT NAM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHỤC VỤ CÔNG NGHIỆP 4.0

### 1.1. Khung năng lực lao động đáp ứng Công nghiệp 4.0

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 (CMCN 4.0) là nền tảng để nền kinh tế chuyển đổi mạnh mẽ từ mô hình dựa vào tài nguyên, lao động chi phí thấp sang kinh tế tri thức; làm thay đổi cơ bản khái niệm đổi mới công nghệ, trang thiết bị trong các dây chuyền sản xuất. Đồng thời, nền công nghiệp 4.0 (CN 4.0) sẽ tạo ra những thay đổi lớn về nhu cầu các kỹ năng trong công việc, kéo theo sự thay đổi tương ứng về năng lực của người lao động để đáp ứng những yêu cầu của CN 4.0.

Thế giới đã có nhiều nghiên cứu quốc tế về khung năng lực (competencies) hay kỹ năng (skills) của người lao động trong bối cảnh CN 4.0. Nghiên cứu của Roland Berger (2016) về kinh nghiệm phát triển của của các nước đã phát triển như Hàn Quốc, Nhật, Đức, Mỹ cho các nước BRICS đã chỉ ra rằng CN 4.0 sẽ thay đổi trong môi trường làm việc và công việc mà người lao động dự kiến sẽ thực hiện, kỹ năng cần thiết của người lao động cũng sẽ thay đổi. Các kỹ năng cốt lõi liên quan đến công việc có thể được phân loại thành 3 loại lớn chia thành 9 nhóm nhỏ với hơn 30 kỹ năng cụ thể là: (i) Khả năng (Phân tích nhận thức, Thể chất); (ii) Các kĩ năng cơ bản (Kỹ năng về nội dung, Kỹ năng xử lý, Kỹ năng xã hội, Kỹ năng quản lý nhân lực, Kỹ năng hệ thống), (iii) Kỹ năng chéo (Kỹ năng xử lý vấn đề phức tạp, Kỹ năng về kỹ thuật)

Theo nghiên cứu của Grzybowska và Łupicka (2017), trong CN 4.0, người lao động sẽ cần các kĩ năng để đáp ứng nhu cầu của các nhà tuyển dụng, đó là: (1) Sáng tạo, (2) Tư duy kinh doanh, (3) Giải quyết vấn đề, (4) Giải quyết xung đột, (5) Ra quyết định, (6) Kỹ năng phân tích, (7) Kỹ năng nghiên cứu, (8) Định hướng hiệu quả.

ABD đã tiến hành một chuỗi các nghiên cứu về kỹ năng cần thiết của người lao động tại 4 nước, mỗi nước khảo sát 2 ngành gồm: Cambodia (du lịch, may mặc), Indonesia (chế biến thực phẩm và đồ uống, sản xuất ô tô), Philippines (Công nghệ thông tin và gia công phần mềm, điện tử) và Việt Nam (chế biến nông sản, logistics). Nghiên cứu đã dựa trên 10 loại kĩ năng cần xem xét giúp người lao động nâng cao hiệu quả làm việc là: (1) Tư duy phản biện và học tập thích nghi; (2) Giao tiếp bằng văn bản và bằng lời nói; (3) Toán học; (4) Giải quyết vấn đề phức tạp; (5) Quản lý; (6) Xã hội; (7) Đánh giá, phán đoán và ra quyết định; (8) Kỹ thuật; (9) Trình độ tin học; (10) Công nghệ kỹ thuật số/thông tin và truyền thông. Các kết quả nghiên cứu đều chỉ ra rằng, dù các năng lực trên đều quan trọng đối với người lao động trong nhiều ngành nghề, nhưng tầm quan trọng của kỹ năng liên quan đến công nghệ kỹ thuật số/thông tin và truyền thông sẽ ngày càng được đánh giá cao.

Nghiên cứu của Prifti và cộng sự (2017) tổng hợp khá đầy đủ và chi tiết về mức độ đáp ứng của sinh viên được đào tạo ở trình độ cao về các kỹ năng phục vụ CN 4.0. Dựa trên tổng hợp của 27 nghiên cứu trước đó, các tác giả đã đưa ra khung năng lực gồm 8 nhóm lớn, 20 chỉ số thành phần và 68 chỉ tiêu đo lường kỹ năng.

ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE

RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY

Kết quả nghiên cứu cho thấy hầu hết các năng lực hành vi nên được cả ba nhóm sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành Hệ thống thông tin (*Information Systems*), Khoa học máy tính (*Computer Science*) và Kỹ thuật (*Engineering*). Kết quả tổng quan các công trình nghiên cứu của các tác giả cũng cho thấy các nhóm kỹ năng về giao tiếp và kỹ năng CNTT đang được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm nhất trong bối cảnh CN 4.0.

**BẢNG 1: BẢNG CHI TIẾT CÁC NĂNG LỰC CHO CN 4.0**

STT	Nhóm năng lực	Chỉ số thành phần
1	Dẫn đầu và đưa ra quyết định	1. Đưa ra quyết định và hành động quan trọng
		2. Dẫn đầu và giám sát
2	Hỗ trợ và hợp tác	3. Làm việc với mọi người
		4. Tuân thủ các quy tắc và giá trị
3	Tương tác và Thuyết trình	5. Quan hệ và mạng lưới kết nối
		6. Thuyết phục và tạo ảnh hưởng
		7. Trình bày và truyền đạt thông tin
4	Phân tích và diễn giải	8. Viết và báo cáo
		9. Áp dụng chuyên môn và công nghệ
		10. Phân tích
5	Tạo và khái niệm hóa	11. Học tập và nghiên cứu
		12. Sáng tạo và đổi mới
		13. Xây dựng chiến lược và khái niệm
6	Tổ chức và thực thi	14. Lập kế hoạch và tổ chức thực hiện
		15. Mang lại kết quả và đáp ứng mong đợi của khách hàng
		16. Hướng dẫn và thủ tục tiếp sau
7	Thích ứng và đối phó	17. Thích ứng và đáp ứng với sự thay đổi
		18. Thuyết phục và tạo ảnh hưởng
8	Dám nghĩ dám làm và thể hiện	19. Đạt được các mục tiêu công việc và cá nhân
		20. Tư duy kinh doanh và thương mại

Nguồn: Prifti và các cộng sự (2017)



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



Đáng chú ý, nhóm nghiên cứu đã chỉ ra nhiều kỹ năng mới thuộc nhóm “Áp dụng chuyên môn và công nghệ” gắn liền với các kỹ năng liên quan đến các công nghệ số đang được ứng dụng trong CN 4.0 (xem bảng 2).

**BẢNG 2: BẢNG CHI TIẾT CÁC KỸ NĂNG CỤ THỂ TRONG NHÓM NĂNG LỰC “ÁP DỤNG CHUYÊN MÔN VÀ CÔNG NGHỆ”**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Định hướng dịch vụ /Cung cấp dịch vụ sản phẩm</li> <li>• Quản lý quy trình kinh doanh</li> <li>• Quản lý thay đổi kinh doanh</li> <li>• Hiểu và điều phối quy trình làm việc</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• An ninh mạng</li> <li>• Kiến trúc CNTT</li> <li>• Học máy</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lập mô hình và lập trình</li> <li>• Dữ liệu lớn/Phân tích và diễn giải dữ liệu</li> <li>• Điện toán đám mây/Kiến trúc</li> <li>• Cơ sở dữ liệu trong bộ nhớ</li> <li>• Số liệu thống kê</li> <li>• Bảo mật dữ liệu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Phát triển hệ thống</li> <li>• Tích hợp các công nghệ không đồng nhất</li> <li>• Công nghệ di động</li> <li>• Cảm biến/Hệ thống nhúng</li> <li>• Công nghệ mạng/Truyền thông M2M</li> <li>• Người máy /Trí tuệ nhân tạo</li> <li>• Dự báo bảo trì</li> </ul>

*Nguồn: Prifti và các cộng sự (2017)*

Một nghiên cứu khác của Maisiri và cộng sự (2019) cũng đã thống kê lại được các nhóm kỹ năng cho CN 4.0 theo một cách khác. Dựa trên đầu vào hơn 230 nghiên cứu có đề cập đến các kỹ năng cho CN 4.0, nhóm tác giả đã dùng phương pháp tổng quan tài liệu có hệ thống (Systematic literature review -SLR) để lọc các năng lực từ các nghiên cứu này. Các kỹ năng được phân thành 2 nhóm: kỹ năng về kỹ thuật và kỹ năng phi kỹ thuật (kỹ năng mềm). Kỹ năng về kỹ thuật bao gồm 3 nhóm nhỏ là kỹ năng công nghệ, kỹ năng lập trình và kỹ năng kỹ thuật số. Trong khi đó, kỹ năng mềm cũng gồm 3 nhóm nhỏ là kỹ năng tư duy, kỹ năng xã hội và kỹ năng cá nhân. Các nhóm kỹ năng nhỏ này sau đó được đo lường bằng 39 kỹ năng cụ thể đối với người lao động (xem Bảng 3). Nghiên cứu này sau đó cũng được áp dụng cho đánh giá kỹ năng của các kỹ sư ở Nam Phi.

Các phát hiện từ SLR chỉ ra rằng các kỹ năng phi kỹ thuật, còn được gọi là kỹ năng ‘mềm’, ngày càng được yêu cầu ở các kỹ sư trong kỷ nguyên Công nghiệp 4.0. Do đó, để có đủ năng lực và duy trì sự phù hợp, người lao động trong tương lai cần phải cân bằng trong việc phát triển cả kỹ năng kỹ thuật và phi kỹ thuật.

Một số lượng lớn các kỹ năng mềm không phù hợp để chuyển thành tự động hóa một cách dễ dàng; do đó các kỹ năng mềm vẫn đóng vai trò quan trọng trong Công nghiệp 4.0. Sự thay đổi nhanh chóng của các tiến bộ công nghệ đòi hỏi các bộ kỹ năng mới và khả năng học tập suốt đời trở thành yếu tố cần có của lực lượng lao động trong tương lai. Người lao động phải liên tục nâng cấp các kỹ năng để đáp ứng nhu cầu về kỹ năng mới của công việc. Các công nghệ tiên tiến của nền



công nghiệp 4.0 và các hệ thống tự động đang làm tăng mức độ phức tạp của các kỹ năng cần thiết đối với lực lượng lao động trong tương lai. Điều này có thể nhìn thấy được, ví dụ, trong việc lái máy bay hoặc giám sát các nhà máy điện hạt nhân. Việc sử dụng trí tuệ nhân tạo ngày càng tăng đòi hỏi sự tương tác giữa người và máy phát triển mạnh mẽ hơn để cải thiện được năng suất lao động. Sự tương tác này đòi hỏi các kỹ năng phi kỹ thuật mạnh mẽ, chẳng hạn như trí tuệ cảm xúc, tư duy phân biện, sáng tạo, giao tiếp đổi mới, cộng tác, lãnh đạo và làm việc theo nhóm. Bên cạnh đó, kỹ năng kỹ thuật cũng quan trọng đáng kể đối với các kỹ sư của tương lai. Kỹ năng công nghệ, kỹ năng lập trình và kỹ năng kỹ thuật số có liên quan đến Công nghiệp 4.0. Các kỹ năng kỹ thuật số có tầm quan trọng nổi bật bao gồm kỹ năng phân tích dữ liệu và an ninh mạng. Việc sử dụng các cơ sở học tập được xác định là có khả năng cân bằng các kỹ năng cần thiết của lực lượng lao động trong tương lai.

**BẢNG 3. KỸ NĂNG CHO CN 4.0**

STT	Nhóm kỹ năng	Nhóm kỹ năng con	Kỹ năng
1	Kĩ năng kỹ thuật	Kỹ năng công nghệ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kỹ năng thiết kế, kết hợp khả năng ảo hóa, mô phỏng, khả năng tương tác, điều biến, phân quyền.</li> <li>• Kỹ năng khắc phục lỗi</li> <li>• Ứng dụng và sử dụng các kỹ năng công nghệ</li> <li>• Quá trình số hóa và đọc hiểu</li> <li>• Khả năng làm việc với Internet of Things, rô bốt tự động, in 3D và các công nghệ tiên tiến khác</li> <li>• Tương tác với các giao diện hiện đại</li> </ul>
		Kỹ năng lập trình	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kỹ năng tính toán</li> <li>• Kỹ năng mô phỏng</li> <li>• Mã hóa</li> <li>• Kỹ năng lập trình máy tính và phần mềm</li> <li>• Phát triển phần mềm</li> </ul>
		Kỹ năng kỹ thuật số	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Phân tích dữ liệu/xử lý dữ liệu</li> <li>• CNTT/ Dữ liệu / An ninh mạng</li> <li>• Kỹ năng điện toán đám mây</li> <li>• Kiến thức và khả năng CNTT</li> <li>• Kỹ năng trí tuệ nhân tạo</li> <li>• Kỹ năng tạo nội dung số</li> </ul>



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



2	Kỹ năng mềm	Kỹ năng tư duy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sáng tạo, đổi mới, sự khéo léo thực tế</li> <li>• Tư duy phản biện và logic</li> <li>• Mềm dẻo</li> <li>• Giải quyết vấn đề phức tạp, xử lý sự cố</li> <li>• Kỹ năng tư duy phân tích</li> <li>• hiểu biết giao tiếp kỹ thuật</li> <li>• Cộng tác (giữa người và máy)</li> <li>• Kỹ năng liên ngành</li> </ul>
		Kỹ năng xã hội	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Làm việc theo nhóm</li> <li>• Chụp theo quan điểm</li> <li>• Đạo đức nghề nghiệp</li> <li>• Hiểu biết về sự đa dạng</li> <li>• Tự nhận thức, tự tổ chức</li> <li>• Kỹ năng giao tiếp giữa các cá nhân</li> <li>• Kỹ năng giao thoa văn hóa</li> </ul>
		Kỹ năng cá nhân	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trách nhiệm xã hội và trách nhiệm giải trình</li> <li>• Kỹ năng học tập suốt đời</li> <li>• Kỹ năng lãnh đạo/quản lý con người</li> <li>• Trí tuệ cảm xúc</li> <li>• Kỹ năng đàm phán</li> <li>• Tinh thần kinh doanh</li> <li>• Khả năng thích ứng</li> </ul>

Nguồn: Maisiri và các cộng sự (2019)

Nghiên cứu này cũng gợi ý thêm các mô hình đào tạo kỹ năng cho người lao động phù hợp với CN 4.0 như: ứng dụng trí tuệ nhân tạo, học tập tại nhà máy (learning factories), giáo dục thông minh, giáo dục 4.0, vừa học vừa làm (Apprenticeship degrees), đào tạo liên ngành/đa ngành, phòng thí nghiệm công nghệ cao, trò chơi (chi tiết xem bảng 4). Các tác giả đã chỉ ra rằng cần có sự hợp tác chặt chẽ giữa ngành công nghiệp và các tổ chức giáo dục để định hình lại các yêu cầu kỹ năng của Công nghiệp 4.0. Các cơ sở học tập, còn được gọi là “nhà máy giảng dạy” (*Learning factories/ teaching factory*), có thể cung cấp mối liên kết giữa ngành công nghiệp và các cơ sở giáo dục. Cần lưu ý rằng giáo dục đang dần áp dụng ‘Giáo dục 4.0’, một thuật ngữ được đặt ra sau Công nghiệp 4.0. Việc kết hợp các phương pháp tiếp cận liên ngành và đa ngành trong phát triển kỹ năng có thể tạo ra các kỹ năng cần thiết cho Công nghiệp 4.0. Một số lượng đáng kể các tác giả chỉ ra rằng kiến thức đa ngành là cần thiết cho lực lượng lao động trong tương lai.



BẢNG 4. CÁC PHƯƠNG PHÁP PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG CHO CN 4.0

STT	Phương pháp phát triển kỹ năng	Nội dung
1	Ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong giáo dục ( <i>Apply artificial intelligence in education</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Để phát triển các kỹ năng AI ở các kỹ sư thông qua hệ thống dạy kèm thông minh, trợ lý giảng dạy tự động và việc sử dụng khai thác dữ liệu giáo dục và phân tích học tập</li> </ul>
2	Cơ sở học tập/cơ sở giảng dạy ( <i>Learning factories/ teaching factory</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tìm hiểu các cơ sở bằng cách đào tạo dựa trên cơ sở ảo để phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề</li> <li>• Kết hợp thực tế tăng cường và thực tế ảo trong các cơ sở học tập để phát triển các kỹ năng kỹ thuật về rô bốt, điều khiển học và phân tích dữ liệu</li> <li>• Liên kết các ngành công nghiệp và các tổ chức giáo dục trong việc phát triển các yêu cầu kỹ năng của Công nghiệp 4.0</li> <li>• Phát triển cả kỹ năng kỹ thuật và phi kỹ thuật cần thiết cho Công nghiệp 4.0</li> <li>• Đào tạo ảo sử dụng các công nghệ tiên tiến của cơ sở tương lai để chuyển giao kiến thức và kỹ năng</li> <li>• Thúc đẩy đào tạo liên ngành</li> <li>• Các cơ sở học tập mô tả môi trường học tập thực tế, tập trung vào đào tạo thực hành và phát triển các kỹ năng xã hội</li> </ul>
3	Giáo dục thông minh ( <i>Smart education</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sử dụng giáo dục thông minh để phát triển các kỹ năng quan trọng về Công nghiệp 4.0 của các kỹ sư</li> </ul>
4	Giáo dục 4.0 ( <i>Education 4.0</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Học tập và phát triển kỹ năng trong cả thế giới thực và ảo bằng cách sử dụng thực tế tăng cường và thực tế ảo</li> <li>• Tích hợp Internet of Things và công nghệ thực tế tăng cường trong các phòng thí nghiệm của các cơ sở giáo dục để phát triển các kỹ năng cần thiết trong Công nghiệp 4.0</li> <li>• Sử dụng Công nghệ Thông tin và Truyền thông và các khóa học trực tuyến mở rộng rãi tạo điều kiện thuận lợi cho việc tham gia không phân biệt đối xử để phát triển các kỹ năng cần thiết cho Công nghiệp 4.0</li> <li>• Sử dụng giáo dục thể chất trên mạng để phát triển kỹ năng và xây dựng năng lực. Học điện tử và đào tạo điện tử</li> </ul>



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



5	Vừa học vừa làm ( <i>Apprenticeship degrees</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Chỉ ra nhu cầu học nghề bằng cấp để phát triển kiến thức và truyền đạt kinh nghiệm công nghiệp cũng như các kỹ năng thực hành thực tế để giảm khoảng cách kỹ năng và sự không phù hợp kỹ năng</li> <li>Tăng cường hợp tác giữa ngành công nghiệp và các cơ sở đào tạo đại học</li> </ul>
6	Đào tạo liên ngành / đào tạo đa ngành ( <i>Interdisciplinary training/ multidisciplinary training</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nội dung giảng dạy tập trung vào kiến thức đa ngành để phát triển kỹ năng ngành</li> <li>Phương pháp tiếp cận đa chiều tạo điều kiện phát triển ba kỹ năng quan trọng trong Công nghiệp 4.0: tư duy phản biện, năng lực công nghệ và làm việc nhóm</li> </ul>
7	Phòng thí nghiệm công nghệ cao ( <i>Hi-tech FABlabs</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sử dụng các phòng thí nghiệm thực hành được tích hợp với hướng dẫn trên lớp để phát triển Công nghệ Thông tin và Công nghệ Vận hành cần thiết để thiết kế, bảo mật, triển khai và duy trì các hệ thống</li> </ul>
8	Trò chơi ( <i>Gaming</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ủng hộ việc sử dụng trò chơi để phát triển các yêu cầu kỹ năng trong Công nghiệp 4.0</li> <li>Phục vụ cho Thế hệ Y và Millennials bằng cách sử dụng phương pháp học tập dựa trên trò chơi kỹ thuật số để phát triển Công nghiệp 4.0</li> </ul>

Nguồn: Maisiri và các cộng sự (2019)

Qua tổng hợp các nghiên cứu hiện nay về khung năng lực lao động đáp ứng CN 4.0 có thể rút ra một số kết luận như sau:

- Khung kỹ năng cho CN 4.0 sẽ không thay thế các bộ kỹ năng hiện có, thay vào đó, sẽ bổ sung những kỹ năng mới.
- Có nhiều kỹ năng có từ trước, giờ vẫn quan trọng (kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm, quản trị,...) nhưng cũng có những kỹ năng mới liên quan trực tiếp đến CN 4.0 nhiều hơn (kỹ năng kỹ thuật số). Nhiều người đã coi rằng: Năng lực CN 4.0 = Năng lực CNTT + Kỹ năng
- Khung kỹ năng thường có điểm khác nhau đối với các nhóm lao động ở trình độ khác nhau: Đa số các nghiên cứu thường tập trung ở nhóm lao động có trình độ cao (kỹ sư, lao động kỹ thuật, nhà quản lý).

Với mục tiêu nghiên cứu là đánh giá thực trạng tham gia của doanh nghiệp vào đào tạo nâng cao năng lực lao động, nghiên cứu này sẽ đánh giá chung nhận thức của DN về các kỹ năng cho CN 4.0, sau đó tập trung nhiều hơn vào một số kỹ năng quan trọng mà DN có thể tham gia đào tạo. Nghiên cứu sẽ đánh giá thực trạng năng lực của người lao động và sự tham gia của DN trong đào tạo nâng cao các kỹ năng cho người lao động theo khung năng lực về kỹ năng của Maisiri et al. (2019), nhưng tập trung vào một số kỹ năng chính sau:





**BẢNG 5. ĐỀ XUẤT KHUNG KỸ NĂNG LAO ĐỘNG CHO CN 4.0**

	Nhóm kỹ năng	Kỹ năng
Kỹ năng kỹ thuật	Kỹ năng công nghệ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quá trình số hóa và đọc hiểu</li> <li>Khả năng các công nghệ tiên tiến (IoT, rô bốt, in 3D)</li> </ul>
	Kỹ năng lập trình	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kỹ năng mô phỏng</li> <li>Kỹ năng lập trình máy tính và phần mềm</li> </ul>
	Kỹ năng kỹ thuật số	<ul style="list-style-type: none"> <li>Phân tích dữ liệu/xử lý dữ liệu</li> <li>An ninh mạng</li> <li>Kỹ năng điện toán đám mây</li> <li>Kiến thức và khả năng CNTT</li> <li>Kỹ năng trí tuệ nhân tạo</li> <li>Kỹ năng tạo nội dung số</li> </ul>
Kỹ năng mềm	Kỹ năng tư duy	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cộng tác (giữa người và máy)</li> </ul>
	Kỹ năng xã hội	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tự nhận thức, tự tổ chức</li> </ul>
	Kỹ năng cá nhân	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kỹ năng học tập suốt đời</li> <li>Khả năng thích ứng</li> </ul>

## 1.2. Thực trạng về nguồn nhân lực Việt Nam để đáp ứng yêu cầu của công nghiệp 4.0

### 1.2.1. Thực trạng về nguồn nhân lực ở Việt Nam

Thời gian qua, Việt Nam đã có nhiều nỗ lực trong việc đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và đã thu hẹp khoảng cách phát triển với các nước trong quá trình hội nhập. Đặc biệt, Việt Nam đạt được những tiến bộ trong cải cách lao động, vì vậy chất lượng lao động có những bước tiến đáng kể và lao động Việt Nam được đánh giá có ưu điểm là thông minh, cần cù, khéo léo, có trình độ dân trí, học vấn khá cao so với mức thu nhập quốc dân, tiếp thu nhanh tiến bộ khoa học kỹ thuật và công nghệ của thế giới; Đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ phát triển khá đồng, số doanh nhân ngày càng tăng và kiến thức, kỹ năng kinh doanh, từng bước tiếp cận trình độ quốc tế; Nhiều nhà kinh tế, cán bộ khoa học của Việt Nam đã tiếp cận và tiếp thu nhiều tiến bộ khoa học và công nghệ hiện đại của thế giới; Đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp khá đã được thu hút và phát huy hiệu quả lao động cao ở một số ngành, lĩnh vực như bưu chính viễn thông, công nghệ thông tin, sản xuất ô tô, xe máy, đóng tàu, công nghiệp năng lượng, y tế, giáo dục, ... và xuất khẩu lao động.

Công tác đào tạo nghề tại Việt Nam bước đầu gắn với nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động; cơ cấu ngành nghề đào tạo từng bước được điều chỉnh theo cơ cấu ngành nghề sản xuất, kinh doanh; đã mở thêm nhiều nghề đào tạo mới mà thị trường lao động có nhu cầu và các nghề phục vụ cho việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp, nông thôn và giải quyết việc làm cho người lao động... Lực lượng lao động kỹ thuật của Việt Nam đã làm chủ được khoa học - công nghệ, đảm nhận được hầu hết các vị trí công



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



việc phức tạp trong sản xuất kinh doanh mà trước đây phải thuê chuyên gia nước ngoài; số lao động xuất khẩu sang các nước ngày càng được đánh giá cao về tay nghề và tác phong lao động công nghiệp.

Theo Tổng cục Thống kê Việt Nam, năm 2020, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo và có bằng cấp, chứng chỉ chiếm 24,1 % số lao động có việc làm của toàn quốc, trong đó đào tạo sơ cấp là 4,7%, trung cấp 4,4%, cao đẳng 3,8% và đại học trở lên là 11,1% (Tổng cục Thống kê, 2021).

Việt Nam vẫn đang trong thời kỳ “dân số vàng” với nguồn cung lao động ổn định, song, chất lượng nguồn nhân lực vẫn còn nhiều hạn chế:

Một là, tỷ lệ lao động trong độ tuổi lao động đã qua đào tạo còn thấp, đội ngũ nhân lực chất lượng cao, công nhân lành nghề thiếu nhiều so với nhu cầu phát triển kinh tế của Việt Nam. Số lao động có trình độ chuyên môn cao, hiểu biết lý thuyết khá, nhưng lại kém về năng lực thực hành và khả năng thích nghi trong môi trường cạnh tranh công nghiệp. Số lao động được đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ mới có 23,67 %. Đặc biệt, cơ cấu lao động theo các cấp trình độ đào tạo còn bất hợp lý: tỷ lệ lao động có bằng đại học trở lên cao hơn nhiều so với tỷ lệ lao động có bằng cao đẳng, bằng trung cấp và sơ cấp nghề. Tỷ lệ người làm các công việc giản đơn còn cao trong bối cảnh đào tạo chuyên môn kỹ thuật cho người lao động còn thấp.

Nguồn lao động của Việt Nam dồi dào nhưng tỷ lệ lao động đã qua đào tạo lại khá thấp so với các nước trong khu vực. Việc hơn 70 % nhân lực không có trình độ chuyên môn kỹ thuật, đây là hạn chế lớn và thực sự là rào cản trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Ngân hàng Thế giới đánh giá chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam chỉ đạt 3,79/10 điểm, xếp thứ 11/12 nước châu Á tham gia xếp hạng (Thái Lan đạt 4,94 điểm, còn Malaysia 5,59 điểm); chỉ số Kinh tế Tri thức (KEI) đạt 3,02 điểm, xếp thứ 102/133 quốc gia được phân loại.

Với lao động kỹ năng, tay nghề còn yếu nên năng suất lao động thấp là điều không tránh khỏi. Mặc dù năng suất lao động đã được cải thiện nhiều trong những năm gần đây, góp phần tăng thứ hạng về năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, nhưng mức tăng năng suất lao động Việt Nam còn thấp. Theo Tổng cục Thống kê, năng suất lao động của Việt Nam năm 2020 đạt 117,9 triệu đồng/lao động, tương đương 5.081 USD/lao động, vẫn thấp hơn 26 lần so với Singapore, 7 lần so với Malaysia, 4 lần so với Trung Quốc, 3 lần so với Thái Lan, và 2 lần so với Philippines.

Hai là, sự không phù hợp giữa bằng cấp đạt được và nghề nghiệp trong thực tiễn của người lao động có xu hướng ngày càng rộng hơn, đặc biệt là ở nhóm có trình độ từ đại học trở lên. Khoảng cách giữa giáo dục nghề nghiệp và nhu cầu của thị trường lao động ngày càng lớn. Đồng thời, sự chuyển dịch mô hình, cơ cấu kinh tế khiến cho cung và cầu lao động thay đổi, trong khi các ngành đào tạo trong nhà trường chưa bắt kịp được xu thế sử dụng lao động của doanh nghiệp. Năm 2012, có 15,43 % lao động có bằng đại học trở lên làm nghề chuyên môn kỹ thuật bậc trung trở xuống; quý 2 năm 2017 tỷ lệ này tăng lên 22,15 % (ILO và ILSSA, 2018).

Ba là, tích chuyên nghiệp và thể lực của lượng lao động còn hạn chế, chủ yếu là lao động nông nghiệp, nông thôn, kỷ luật lao động chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra của quá trình sản xuất công nghiệp. Lao động đa số xuất thân từ nông thôn nên bị ảnh hưởng lớn bởi tác phong sản xuất nông nghiệp: tùy tiện về giờ giấc và hành vi, chưa có kỹ năng làm việc theo nhóm, khả năng hợp tác và gánh chịu rủi ro thấp, ngại phát huy sáng kiến và chia sẻ kinh nghiệm làm việc... Thêm vào đó là tình trạng thể lực ở mức trung bình kém, cả về chiều cao, cân nặng cũng như sức bền, sự dẻo dai, chưa đáp ứng được cường độ làm việc và những yêu cầu trong sử dụng máy móc thiết bị theo tiêu chuẩn quốc tế.

ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE

RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY

Bốn là, nguồn nhân lực Việt Nam thiếu nhiều kỹ năng trước yêu cầu của doanh nghiệp. Theo các chuyên gia phân tích, xét về mặt kỹ thuật, lao động đã qua đào tạo có thể đáp ứng được những yêu cầu của thị trường lao động. Song các kỹ năng mềm như làm việc nhóm, ngoại ngữ, tư duy phản biện, sáng tạo, tuân thủ công nghệ... Do đó, lao động Việt Nam đang được đánh giá là thua kém so với lao động một số nước trong khu vực ASEAN.

Báo cáo Triển vọng Phát triển Châu Á (ADO) 2018 của Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB) năm 2018 chỉ ra rằng, sự thiếu hụt kỹ năng lao động nổi lên như một rào cản đối với việc thu hút FDI, và đối với hoạt động kinh doanh ở Việt Nam. Khảo sát lao động của Ngân hàng Thế giới cho thấy, việc tìm được ứng cử viên cho các vị trí việc làm đòi hỏi tay nghề cao là một thách thức lớn cho hầu hết các doanh nghiệp, khoảng 70 - 80 % ứng viên cho các vị trí quản lý và kỹ thuật không đáp ứng yêu cầu. Với thực trạng như vậy, lợi thế về chi phí nhân công thấp đang dần mất đi sức hấp dẫn đối với các nhà đầu tư nước ngoài. Bên cạnh đó, các ngành chủ lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của Việt Nam chỉ chiếm 9 % tổng số lao động trình độ cao, trong khi với các nước phát triển, tỷ lệ này lên đến 40 - 60 %. Báo cáo Chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) thực hiện và công bố năm 2017 cho thấy, 55 % doanh nghiệp Việt khẳng định khó tìm kiếm nguồn lao động chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của công ty. Tương tự, 69 % doanh nghiệp đầu tư nước ngoài cũng cho rằng họ gặp khó khăn trong việc tuyển dụng được cán bộ kỹ thuật có tay nghề để phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh của mình. Đây là một thách thức không nhỏ đối với nền công nghiệp Việt Nam nói riêng và cả nền kinh tế Việt Nam nói chung khi tác động của khoa học công nghệ ngày càng mạnh mẽ. Bên cạnh đó, nguồn nhân lực Việt Nam còn nhiều rào cản, hạn chế trong dịch chuyển lao động, như: Phần lớn lao động di cư chỉ đăng ký tạm trú, không có hộ khẩu, gặp khó khăn về nhà ở, học tập, chữa bệnh... trình độ học vấn của lao động di cư thấp và phần đông chưa qua đào tạo nghề. Hầu hết các khu công nghiệp và khu chế xuất - nơi sử dụng đến 30 % lao động di cư không có dịch vụ hạ tầng xã hội (ký túc xá, nhà trẻ, nhà văn hóa, đào tạo nghề, tham gia bảo hiểm xã hội...), lao động di cư ít có cơ hội tiếp cận với các dịch vụ xã hội cơ bản. Tình trạng trên dẫn tới hậu quả là nguồn cung lao động không có khả năng đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế của các vùng, các khu công nghiệp, khu chế xuất.

Với những hạn chế trên bắt nguồn từ các nguyên nhân sau:

Một là, nguồn lực tài chính của quốc gia và khả năng chi trả của phần lớn gia đình dành cho việc phát triển chất lượng nguồn nhân lực còn hạn chế. Mặc dù, Việt Nam đã có nhiều chủ trương, chính sách thu hút các nhà đầu tư trong và ngoài nước để phát triển nguồn nhân lực, song vẫn chưa được cao. So sánh chi phí bình quân/sinh viên của Việt Nam và một số nước trên thế giới cho thấy: chi phí bình quân/sinh viên tại Hoa Kỳ là 19.000 USD; Australia 17.000 USD; Anh 15.000 USD; Hà Lan 12.000 USD; Singapore 9.000 USD; Nhật 5.000 USD; Malaysia 4.000 USD; Trung Quốc 3.500 USD; Thái Lan 2.500 USD... Trong khi Việt Nam dừng ở mức 630 USD/sinh viên (Nguyệt Anh, 2018).

Hai là, quản lý nhà nước về phát triển nhân lực còn những bất cập so với yêu cầu. Chủ trương, đường lối phát triển nguồn nhân lực chưa được thể chế hóa một cách đầy đủ, thực hiện kịp thời và đồng bộ. Sự phối hợp giữa các cơ quan nhà nước các cấp, các tổ chức xã hội, nhất là các tổ chức liên quan trực tiếp đến việc phát triển nguồn nhân lực của quốc gia trong việc tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực chưa chặt chẽ.

Ba là, hệ thống giáo dục quốc dân còn nhiều hạn chế như: Nhiều cơ sở đào tạo chưa nâng cao chất lượng đào tạo, chưa thay đổi phương thức đào tạo cho phù hợp với thực tiễn. Sức hút của các trường



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



nghề và công tác phân luồng định hướng nghề nghiệp cho học sinh trung học cơ sở và trung học phổ thông chưa tốt. Đội ngũ nhà giáo, hệ thống trường học và phương pháp đánh giá giáo dục còn hạn chế. Mức chi ngân sách cho đào tạo nghề hiện nay còn hạn chế.

Trong cơ cấu chi theo cấp học, chi cho giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông chiếm xấp xỉ 70 % tổng chi cho giáo dục. Trong khi đó, chi cho đào tạo cao đẳng và đại học trên 12 %, giáo dục nghề xấp xỉ 10 %. Tỷ lệ này ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng đào tạo của khối cao đẳng, đại học, giáo dục nghề nghiệp, khó có điều kiện cạnh tranh với các nước trong khu vực và trên thế giới (Nguyễn Anh, 2018).

Số liệu cho thấy, tỷ lệ chi thường xuyên chiếm trên dưới 82 % tổng chi ngân sách nhà nước cho giáo dục, đào tạo. Trong chi thường xuyên, chi cho con người chiếm 80 % tổng chi, còn lại chi cho hoạt động dạy học, nâng cao chất lượng giáo trình. Chi đầu tư xây dựng cơ bản còn thấp so với nhu cầu nâng cao cơ sở trường học, mua sắm thiết bị dạy học, phòng thí nghiệm... Trong khi cơ sở vật chất, thiết bị của nhiều cơ sở dạy nghề thiếu về số lượng và lạc hậu về chất lượng. Vẫn còn khoảng 31 % số phòng học và 50,7 % số xưởng thực hành là nhà tạm; chỉ khoảng 20 % số trường được trang bị một số thiết bị ở mức độ công nghệ khá, còn lại mới chỉ được trang bị cho thực hành, về cơ bản chưa hình thành được các trường dạy nghề chất lượng cao... (Đinh Thị Nga, 2017).

Mức ngân sách bố trí cho dạy nghề chỉ xấp xỉ 10 % tổng chi ngân sách nhà nước cho các cấp học. Định mức chi giáo viên/học sinh, định mức chi thực hành chưa sát thực tế. Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định, mức chi cho mỗi học sinh học nghề trong một năm chỉ là 4,3 triệu đồng, tuy nhiên, không phải tất cả học sinh đều được hưởng như vậy. Trên thực tế, chỉ có khoảng từ 55 - 60 % học sinh đang được tham gia trong các cơ sở đào tạo nghề hiện nay được thụ hưởng mức quy định nêu trên. Số tham gia hệ đào tạo nghề ngắn hạn thì hoàn toàn không được ngân sách đầu tư. Bất cập này dẫn đến hệ thống trường nghề ít được nâng cấp đầu tư, chất lượng đào tạo nghề thấp. Thêm vào đó là chính sách về lương của Nhà nước dành cho người học nghề hiện nay chưa phù hợp.

Bốn là, hợp tác quốc tế trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu. Mô hình hệ thống giáo dục và đào tạo, nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo nhân lực của Việt Nam chưa tương thích và chưa phù hợp với các tiêu chuẩn phổ biến của các nước trong khu vực và thế giới và cũng chưa thu hút được nhiều nguồn lực quốc tế cho phát triển nhân lực của quốc gia. Môi trường pháp lý, điều kiện làm việc, cơ chế chính sách chưa phát huy hết khả năng hợp tác quốc tế cho việc phục vụ phát triển nguồn nhân lực của đất nước. Việc tổ chức, đánh giá chất lượng dạy và học ngoại ngữ, công nghệ thông tin, bồi dưỡng một số hiểu biết, kỹ năng lao động cần thiết để hội nhập quốc tế chưa đáp ứng yêu cầu.

### 1.2.2. Tác động của CN 4.0 đến sự phát triển của lực lượng lao động ở Việt Nam

Đối với Việt Nam, từ trước đến nay, nền kinh tế vẫn dựa nhiều vào các ngành sử dụng lao động giá rẻ và khai thác tài nguyên thiên nhiên, trình độ tay nghề của người lao động còn chưa cao. Đây là một trong những thách thức lớn nhất khi đối diện với cuộc CMCN 4.0. Tuy Việt Nam đang ở trong thời kỳ cơ cấu "dân số vàng", thời kỳ mà dân số trong độ tuổi lao động cao nhất nhưng nguồn nhân lực (NNL) của nước ta, nhưng NNL chất lượng cao lại thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng và bất cập về cơ cấu.

Công tác đào tạo nhân lực nói chung, đào tạo nghề nói riêng những năm qua đã có những chuyển biến rõ nét nhưng vẫn chưa được như kỳ vọng, chưa đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế. Đối với các nước có trình độ sản xuất phát triển, đang trong guồng quay của CMCN 4.0 thì chất lượng lao động không còn là vấn đề lớn nhưng với nước ta hiện nay, muốn ứng dụng công nghiệp 4.0 đòi hỏi phải nâng

ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE

RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY

cao chất lượng NNL bắt đầu ngay từ khâu đào tạo nghề. Những vấn đề cần quan tâm trong việc phát triển NNL Việt Nam đáp ứng yêu cầu của CMCN 4.0 cụ thể là:

Thứ nhất, CMCN 4.0 làm chuyển dịch cơ cấu lao động trong các ngành kinh tế. Với CMCN 4.0, những ngành nghề truyền thống sử dụng nhiều lao động sẽ dần mất đi, đồng thời xuất hiện những ngành nghề mới. CMCN 4.0 đã cho ra đời các hệ thống tự động hóa và robot thông minh. Các hệ thống này sẽ thay thế dần lao động thủ công trong toàn bộ nền kinh tế gây áp lực lớn đối với thị trường lao động. Các quốc gia đang phát triển sẽ phải đối mặt với tình trạng dư thừa lao động và gia tăng tình trạng thất nghiệp.

Hiện nay, nguồn lao động của Việt Nam tương đối dồi dào nhưng chủ yếu là lao động tay nghề thấp, vì vậy dễ dàng bị thay thế bởi máy móc. Những công việc mang tính chất rập khuôn, lặp lại đơn giản mà đa phần lao động chưa qua đào tạo Việt Nam đang đảm nhận sẽ dần được thay thế bởi máy móc trong tương lai.

Theo ước tính của Tổ chức Lao động quốc tế, có đến 86% số lao động trong các ngành dệt may và giày dép của Việt Nam có nguy cơ cao mất việc làm trong vòng 15 năm tới. Bên cạnh việc mất dần những ngành nghề truyền thống sử dụng nhiều lao động, cuộc CMCN 4.0 cũng xuất hiện nhiều ngành nghề mới, gắn với đặc trưng của cuộc cách mạng này như: ngành điện tử, viễn thông, số hóa, kỹ thuật viên máy tính, an ninh mạng, in 3D... Trong tương lai, những lao động bị mất việc làm do sự phát triển của robot và công nghệ tự động hóa sẽ dịch chuyển sang những ngành nghề mới này. Tuy nhiên, không phải dễ dàng khi chuyển đổi ngành nghề, nhất là những ngành nghề mới đòi hỏi nhiều tri thức.

Thứ hai, thị trường lao động phân hóa mạnh mẽ: Trong cuộc CMCN 4.0, lao động giá rẻ không còn là lợi thế cạnh tranh của các quốc gia trên thế giới. Hàng loạt nghề nghiệp cũ mất đi, thị trường lao động quốc tế sẽ phân hóa mạnh giữa nhóm lao động có kỹ năng thấp và nhóm lao động có kỹ năng cao. Cùng với đó, sự ra đời của trí tuệ nhân tạo (robot thông minh) cũng làm giảm nhu cầu sử dụng lao động kỹ năng thấp. Đặc biệt, cuộc CMCN 4.0 không chỉ đe dọa việc làm của những lao động trình độ thấp mà ngay cả lao động có kỹ năng bậc trung cũng sẽ bị ảnh hưởng, nếu như họ không được trang bị những kỹ năng mới – kỹ năng sáng tạo. Với sự phát triển công nghệ nhanh chóng trong tương lai, nhu cầu về lao động có trình độ và kỹ năng cao là một yêu cầu tất yếu. Từ việc nâng cao yêu cầu về chất lượng NNL, cuộc CMCN 4.0 còn làm thay đổi yêu cầu và phương pháp đào tạo NNL. Đào tạo NNL chất lượng cao chuẩn bị cho CMCN 4.0 đã trở thành vấn đề cấp bách mà nhiều quốc gia trên thế giới quan tâm.

Thứ ba, yêu cầu về NNL chất lượng cao ngày càng cấp thiết: CMCN 4.0 yêu cầu NNL có chất lượng ngày càng cao, trong khi đó, NNL chất lượng cao của Việt Nam hiện nay lại thiếu hụt cả về số lượng và kỹ năng tay nghề. CMCN 4.0 là cuộc cách mạng số nhưng nhân lực chất lượng cao trong các ngành công nghệ thông tin, kỹ thuật máy tính, tự động hóa... của Việt Nam đang quá ít. Hiện tại, không ít DN đang gặp khó khăn trong khâu tuyển dụng hoặc lao động được tuyển vào không đáp ứng được yêu cầu công việc mà phải qua đào tạo, tập huấn tại DN. Theo kết quả thống kê, trong 350 trường đại học ở Việt Nam, chỉ có 12 trường có nhóm giảng viên được trang bị kiến thức giảng dạy bằng phương pháp STEM (tức là trang bị cho người học những kiến thức, kỹ năng cần thiết liên quan đến các lĩnh vực khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học). Điều đáng nói, trong số 12 trường đại học có nhóm giảng viên được trang bị kiến thức giảng dạy bằng phương pháp STEM không phải trường nào cũng đào tạo được đầy đủ và đúng quy trình để có được NNL đã được chuẩn hóa.

Thứ tư, cạnh tranh gay gắt về NNL: Trước hết, cạnh tranh sẽ xảy ra trong một số lĩnh vực công nghệ đang bắt đầu được ứng dụng rộng rãi vào thực tiễn, tạo áp lực tuyển dụng, phát triển NNL liên quan.



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



Ngày tại nước ta, nhân lực trong các ngành về trí tuệ nhân tạo, Internet vạn vật, xe ô tô tự lái, Robot... đang được “săn lùng” ráo riết và trả mức lương “khủng”. Chi phí tiền lương cho nhóm lao động này có thể tăng 50 - 100%/năm trong một vài năm. Số lượng nhân sự đông hiện không còn là một lợi thế cạnh tranh nữa. Với công nghệ, các công ty có thể phối hợp và triển khai những công việc mà trước đây chỉ các công ty lớn mới có thể làm được, chủ yếu tập trung vào ứng dụng công nghệ theo các mô hình kinh doanh mới để tạo năng lực cạnh tranh khác biệt.

Kỷ nguyên số sẽ thay đổi hoàn toàn cách sống, làm việc và sản xuất, đặc biệt trong lĩnh vực lao động, khi máy móc dần thay thế con người. Việt Nam cũng không nằm ngoài xu thế đó, nhất là khi lực lượng lao động rất dồi dào nhưng lại thiếu năng lực và kỹ năng. Thực tế hiện nay, tỷ lệ lao động phổ thông không có chuyên môn kỹ thuật chiếm số lượng lớn. Chưa kể lực lượng lao động thiếu các kỹ năng cần thiết như làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, kỹ năng tin học, ngoại ngữ, đạo đức nghề nghiệp chưa cao, thiếu ý thức trách nhiệm và chậm thích nghi với môi trường mới, năng lực đổi mới và sáng tạo khoa học và công nghệ của lao động có trình độ cao còn nhiều yếu kém.

Để biến những thách thức thành cơ hội, người lao động sẽ cần những kỹ năng mới để có thể tìm được cơ hội việc làm. Những kỹ năng cần thiết cho NNL để sẵn sàng tham gia cuộc CMCN 4.0 sẽ là kỹ năng giải quyết vấn đề phức tạp, tư duy phản biện, sáng tạo, quản lý nguồn lực con người, phối hợp với đồng nghiệp, trí tuệ cảm xúc, đánh giá và đưa ra quyết định, định hướng dịch vụ, đàm phán, linh hoạt trong nhận thức. Trong kỷ nguyên kỹ thuật số, các nhóm lao động đều bị tác động, đặc biệt là các nhóm lao động yếu thế như tuổi cao, trình độ kỹ năng thấp... Điều này dẫn tới việc làm có thể mất đi nhưng cũng có thể mở ra cơ hội khi nhiều lĩnh vực mới được xuất hiện. Vì vậy, ngay từ bây giờ, lực lượng nhân lực trẻ chuẩn bị tham gia thị trường lao động, ngoài kiến thức trên nhà trường, cần trang bị những kỹ năng cần thiết để đón đầu xu thế và cơ hội việc làm tốt nhất trong tương lai.

Từ thực trạng NNL của Việt Nam, trên cơ sở những vấn đề mới nảy sinh từ cuộc CMCN 4.0, Việt Nam cần có những thay đổi để thích ứng và phù hợp xu thế của thời đại. Sự thành công hay thất bại, Việt Nam có tận dụng tốt thời cơ, hay vượt qua được những nguy cơ, thách thức từ cuộc CMCN 4.0 hiện nay hay không không phụ thuộc vào phương thức khai thác nguồn lực con người, nhất là việc xây dựng, phát triển NNL.

### 1.3. Chất lượng lao động trong doanh nghiệp ở Việt Nam phục vụ Công nghiệp 4.0

Hiện nay, CMCN 4.0 đang phát triển với tốc độ nhanh như vũ bão, phạm vi và tính phức tạp vô cùng lớn, đòi hỏi sự chủ động hơn nữa của mỗi cá nhân và tập thể trước bối cảnh biến đổi mạnh mẽ của kỷ nguyên công nghiệp thông minh và công nghệ hiện đại. Doanh nghiệp, trước sức ép cận kề của cuộc cách mạng này, buộc lòng phải tìm cách thay đổi để thích nghi và hòa nhập với thời cuộc, thậm chí phải tạo ra các cuộc cải tổ toàn diện để có thể tiếp tục tồn tại và phát triển. Trong cuộc cách mạng này, mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế-xã hội đều bị tác động, đặc biệt những tác động đối với lĩnh vực lao động và việc làm là rất lớn. Bản thân người lao động cần phải chuẩn bị để không bị đào thải khỏi thị trường lao động và bản thân doanh nghiệp cũng cần chuẩn bị để không bị đào thải khỏi nền kinh tế.

#### 1.3.1. Những thay đổi trong công nghệ và sự chuẩn bị về lao động của doanh nghiệp đáp ứng Công nghiệp 4.0

Khoảng cách từ nhận thức đến hành động của doanh nghiệp trong ứng dụng Công nghệ 4.0

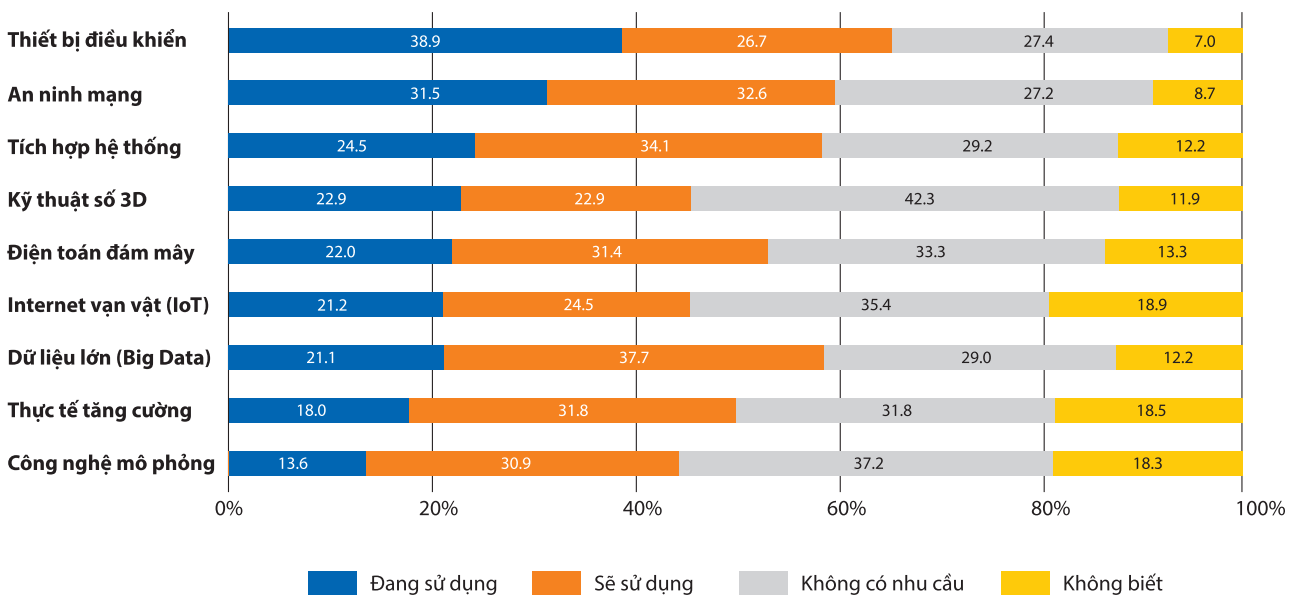


Đặc trưng của cuộc CMCN 4.0 là tích hợp toàn bộ những thành tựu của 3 cuộc cách mạng trước đây nhưng nâng lên một bước phát triển mới về chất, gắn liền với các trụ cột về trí thông minh nhân tạo (artificial intelligence), người máy thông minh có thể tự học hỏi (learning machines), internet vạn vật kết nối (Internet of things), công nghệ điện toán đám mây (cloud computing), xử lý dữ liệu lớn (big data) và rất nhiều các công cụ khác. Những bước tiến lớn về khoa học và công nghệ này khiến doanh nghiệp có thể áp dụng chúng vào xử lý các công việc trong cuộc sống một cách hiệu quả hơn, thậm chí giúp hoàn thành các nhiệm vụ mà xưa nay vốn được xem là bất khả thi. Kể từ khi khái niệm CMCN 4.0 bao phủ hầu khắp các lĩnh vực trong nền kinh tế, các công cụ này đã trở nên phổ biến hơn, do đó mà mức độ nhận diện của doanh nghiệp về chúng khá cao với trên 80% doanh nghiệp biết đến các công cụ này.

Những công nghệ đang được doanh nghiệp quan tâm nhiều nhất (đang sử dụng hoặc cân nhắc sử dụng trong tương lai) là: thiết bị điều khiển (65,6%); an ninh mạng (64,1%); dữ liệu lớn (58,8%) và tích hợp hệ thống (58,6%). Ngoài ra, các công nghệ điện toán đám mây và thực tế ảo cũng được khoảng một nửa số doanh nghiệp khảo sát quan tâm. Đây đều là các công cụ có độ phổ biến cao và được nhắc đến khá thường xuyên trong nhiều lĩnh vực. Các công nghệ như kỹ thuật số 3D, công nghệ mô phỏng và internet vạn vật được ít doanh nghiệp quan tâm nhất, với chỉ xấp xỉ 45%.

Mặc dù tỷ lệ doanh nghiệp biết và quan tâm đến các công nghệ đặc thù cho CN 4.0 khá cao, tuy nhiên tỷ lệ doanh nghiệp đang sử dụng các công nghệ thường ở mức thấp, khoảng 1/5 số doanh nghiệp khảo sát, trừ hai công nghệ là thiết bị điều khiển và an ninh mạng có khoảng 1/3 số doanh nghiệp đang sử dụng.

**HÌNH 2. TÌNH HÌNH SỬ DỤNG CÁC CÔNG NGHỆ ĐẶC THÙ CHO CN 4.0 TRONG DN**



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



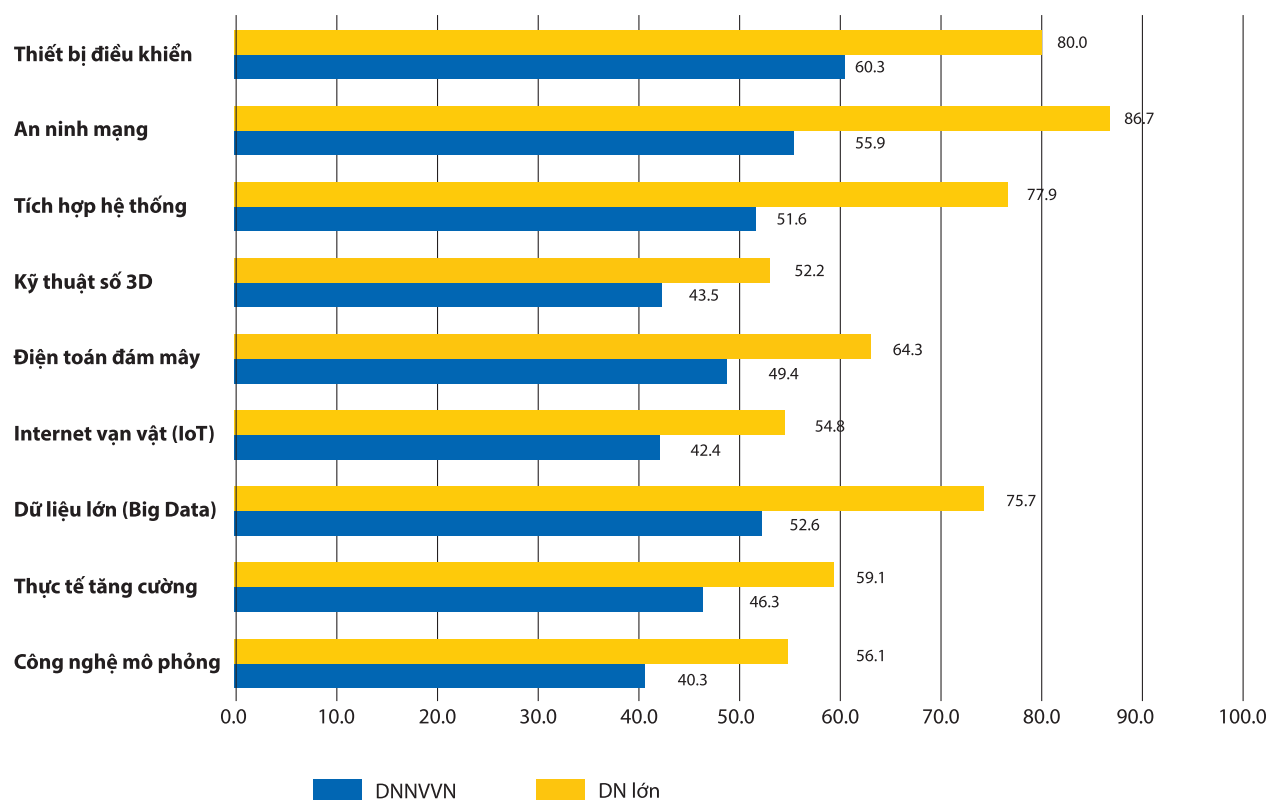
ADAPTABILITY



Các doanh nghiệp lớn thường có sự quan tâm đến các nhóm công nghệ cao hơn so với các DNNVV nhất là ở các công nghệ về an ninh mạng, dữ liệu lớn, tích hợp hệ thống và thiết bị điều khiển. Có khoảng 75%-80% số doanh nghiệp lớn đang hoặc sẽ có ý định sử dụng các công nghệ này, trong khi tỷ lệ này ở các DNNVV chỉ là khoảng 50%-60%. Điều này một mặt cho thấy lợi thế và sự chủ động của các doanh nghiệp lớn trong việc tiếp cận các công nghệ 4.0, mặt khác cũng đặt ra bài toán hỗ trợ cho các DNNVV trong việc tiếp cận dần với các công nghệ mới để thích ứng với xu hướng phát triển của cuộc CMCN 4.0.

### HÌNH 3. TÌNH HÌNH SỬ DỤNG CÁC CÔNG NGHỆ ĐẶC THÙ CHO CN 4.0 TRONG DN PHÂN THEO QUY MÔ DOANH NGHIỆP

Đơn vị: % DN đang hoặc sẽ sử dụng



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Thực trạng tương tự cũng xảy ra đối với trường hợp các DN tham gia GVC và không tham gia GVC. Các DN tham gia GVC là nhóm nổi trội hơn trong việc ứng dụng các công nghệ đặc thù cho CN 4.0 vào công việc với bình quân số doanh nghiệp đã sử dụng và sẽ sử dụng các loại công nghệ này chiếm tỷ lệ lần lượt là 24,4% và 35% (so với tỷ lệ của DN không tham gia GVC là 22,9% và 24%). Đồng nghĩa với đó là số doanh nghiệp thuộc nhóm các DN không tham gia GVC cho biết không có nhu cầu sử dụng các loại công nghệ trên chiếm tỷ lệ cao hơn khá nhiều (trung bình khoảng 39% sơ với 27% của nhóm DN tham gia GVC)

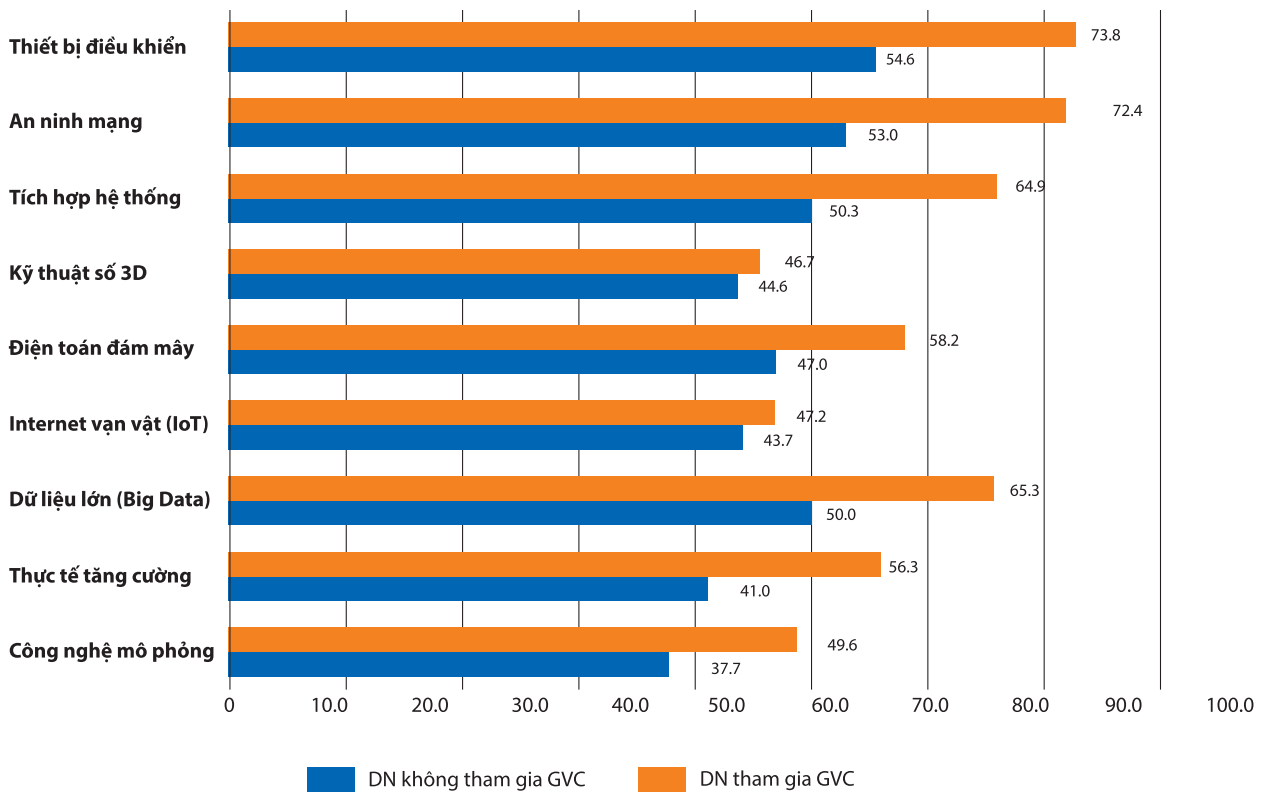




Sự khác biệt giữa các doanh nghiệp là DN sản xuất và DN phi sản xuất về xu hướng ứng dụng công nghệ là không rõ rệt. Nhìn chung, mức độ quan tâm sử dụng các loại công nghệ là tương đối đồng đều nhau giữa hai nhóm doanh nghiệp, chỉ là mỗi nhóm DN sẽ lựa chọn ra những công nghệ nhất định để ưu tiên sử dụng hơn, từ đó tạo ra một số khác biệt nhất định.

#### HÌNH 4. TÌNH HÌNH SỬ DỤNG CÁC CÔNG NGHỆ ĐẶC THÙ CHO CN 4.0 TRONG DN PHÂN THEO MỨC ĐỘ THAM GIA GVC

Đơn vị: % DN đang hoặc sẽ sử dụng



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

#### Sự chậm trễ của doanh nghiệp trong chuẩn bị về lực lượng lao động cho Công nghiệp 4.0

Đi cùng với việc ứng dụng các công nghệ 4.0, các doanh nghiệp sẽ phải chuẩn bị lực lượng lao động phù hợp để có thể sử dụng các công nghệ này. Tuy nhiên, theo như kết quả khảo sát, hiện vẫn có đến gần một nửa số doanh nghiệp chưa có sự chuẩn bị gì về lực lượng lao động cho CN 4.0 (chiếm tỷ lệ 42,7%). Sự chuẩn bị này có thể tốn kém nhiều nguồn lực và đòi hỏi nhiều yếu tố để các doanh nghiệp (nhất là quy mô nhỏ) có thể ngay lập tức triển khai, tuy nhiên khâu xây dựng kế hoạch thậm chí cũng chưa được thực hiện thì rõ ràng cho thấy sự chủ quan và thiếu chủ động của một bộ phận lớn doanh nghiệp. Có 39,4% doanh nghiệp mới dừng lại ở giai đoạn xây dựng kế hoạch, nghĩa là cũng đã có sự



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY

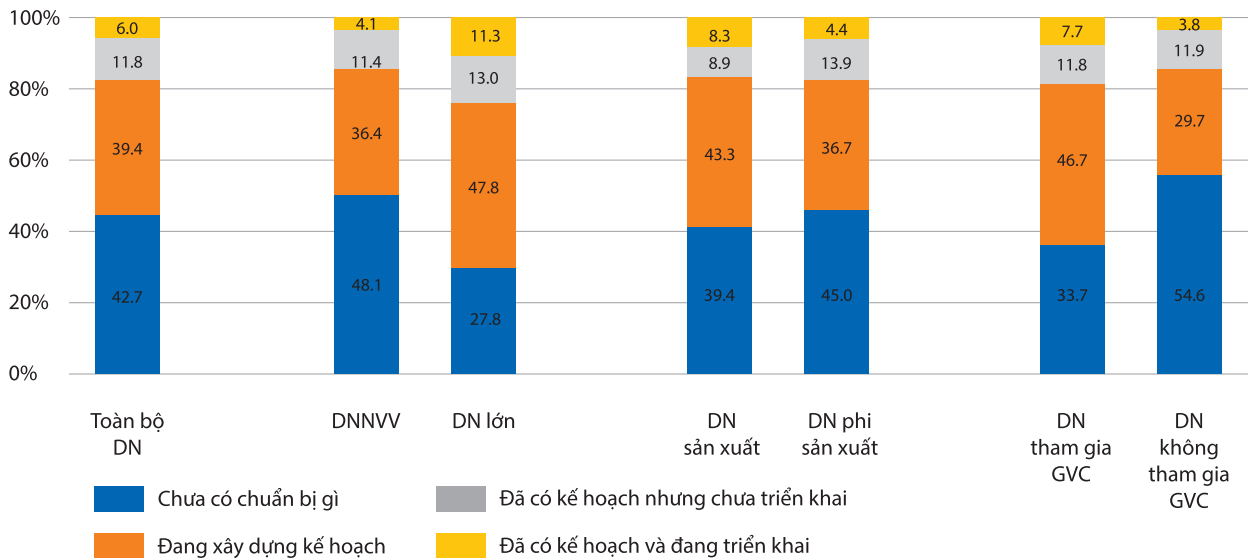


ADAPTABILITY



quan tâm nhất định đến việc chuẩn bị lực lượng lao động nhằm đáp ứng với sự phát triển của CN 4.0, tuy nhiên vẫn là quá chậm trễ bởi đáng lẽ việc này đã phải được làm từ trước chứ không phải ở thời điểm hiện tại, khi mà CMCN 4.0 đã bao trùm mọi góc ngách của nền kinh tế toàn cầu. Chỉ có 11,8% doanh nghiệp khảo sát cho biết họ đã có kế hoạch về lực lượng lao động nhưng chưa triển khai và 6% doanh nghiệp đã có kế hoạch và đang triển khai có kết quả.

**HÌNH 5. MỨC ĐỘ CHUẨN BỊ CỦA DN VỀ LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG PHỤC VỤ CN 4.0**



*Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)*

Khi so sánh mức độ chuẩn bị về lực lượng lao động phục vụ CN 4.0 giữa hai nhóm quy mô doanh nghiệp, sự khác biệt là có thể nhận thấy rõ ràng. Dù chiếm tỷ lệ thấp nhưng tỷ lệ DN lớn cho biết họ đã có kế hoạch và đang triển khai kế hoạch về lực lượng lao động cho CN 4.0 gấp gần 3 lần so với DNNVV. Ngược lại, tỷ lệ DNNVV chưa có chuẩn bị gì về lực lượng lao động cho CN 4.0 lại gần gấp đôi so với DN lớn. Ngay cả khi chưa đưa vào thực hiện, một phần lớn các DN lớn cũng đã bước đầu xây dựng kế hoạch và hoàn thiện kế hoạch về nguồn nhân lực cho thời đại mới và các tỷ lệ này đều cao hơn so với nhóm DNNVV. Điều này một lần nữa cho thấy sự chủ động của các DN lớn trong việc thích ứng với CN 4.0 từ công nghệ đến nguồn nhân lực, trong khi đa số các DNVVN vẫn còn thiếu chuẩn bị và cần sự hỗ trợ để thúc đẩy nhanh quá trình này.

Tương tự như vậy, mức độ chuẩn bị của DN về lực lượng lao động phục vụ CN 4.0 được nhận thấy là mạnh mẽ hơn ở các DN tham gia GVC với khoảng 66,3% doanh nghiệp đã có những hành động cụ thể hướng đến xây dựng lực lượng lao động trong thời kì mới (dù chỉ mới ở mức khởi đầu dưới dạng kế hoạch hay đã đi vào thực hiện có kết quả). Trong khi đó, có đến hơn một nửa số doanh nghiệp không tham gia GVC (54,6%) chưa làm bất cứ điều gì để chuẩn bị cho lực lượng này. Có lẽ, sự gắn kết chặt chẽ giữa các DN tham gia GVC với môi trường quốc tế đã là động lực thúc ép họ phải liên tục đổi mới và



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY

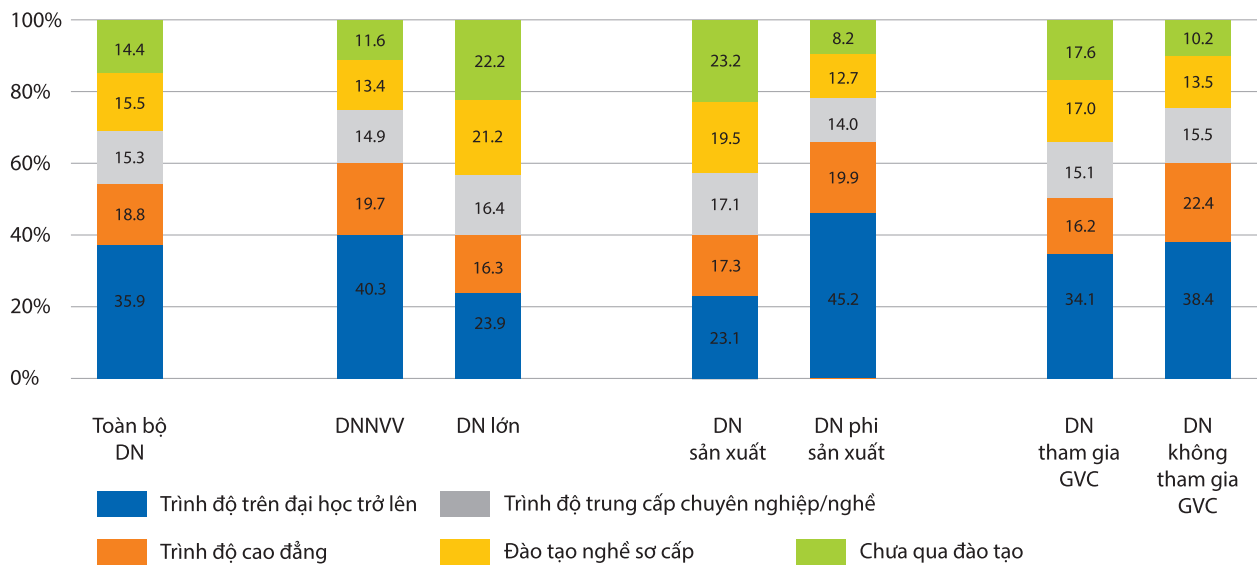
nâng cao năng lực cạnh tranh để đáp ứng các tiêu chuẩn toàn cầu trong bối cảnh CMCN 4.0 hiện tại, trong đó có việc phải nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

### 1.3.2. Mức độ đáp ứng về năng lực lao động trong doanh nghiệp đối với yêu cầu CN 4.0

#### **Trình độ đào tạo lao động trong doanh nghiệp**

Theo như kết quả khảo sát, các doanh nghiệp đang sở hữu đồng nhất là lực lượng lao động có trình độ trên đại học trở lên, trung bình chiếm 35,9% lượng lao động có trong doanh nghiệp. Lao động có trình độ cao đẳng xếp thứ hai với bình quân 18,8% trong các doanh nghiệp. Phần còn lại phân chia đều cho ba nhóm lao động với các trình độ trung cấp chuyên nghiệp/nghề (15,3%), trình độ đào tạo nghề sơ cấp (15,5%) và chưa qua đào tạo thấp nhất với (14,4%). Dù chiếm tỷ trọng thấp nhất nhưng với tỷ lệ bình quân gần bằng 1/6 tổng lượng lao động làm việc trong các doanh nghiệp thì số lượng lao động chưa qua đào tạo tại các doanh nghiệp như vậy là tương đối cao, nhất là khi chiếm đến gần một nửa doanh nghiệp khảo sát là những doanh nghiệp vừa và lớn.

**HÌNH 6. TRÌNH ĐỘ ĐÀO TẠO LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP**



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Sự khác biệt về trình độ lao động có thể nhìn thấy rõ khi so sánh hai nhóm doanh nghiệp thuộc hai lĩnh vực hoạt động khác nhau là DN sản xuất và DN phi sản xuất. Đối với các DN phi sản xuất, thì chiếm tỷ lệ lớn là các lao động có trình độ đại học trở lên, sau đó là đến lao động có trình độ cao đẳng, lao động chưa qua đào tạo chỉ chiếm chưa đến 1/10. Trong khi đó, đối với DN sản xuất, số lao động trải đều tại các mức trình độ khác nhau, chiếm tỷ lệ lớn nhất lại là lao động có trình độ thấp nhất (chưa qua đào tạo), xấp xỉ số lao động có trình độ cao nhất (đại học trở lên). Trường hợp tương tự cũng diễn ra đối với các DN tham gia GVC, khi mà tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo trong các doanh nghiệp này cũng chiếm đến



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



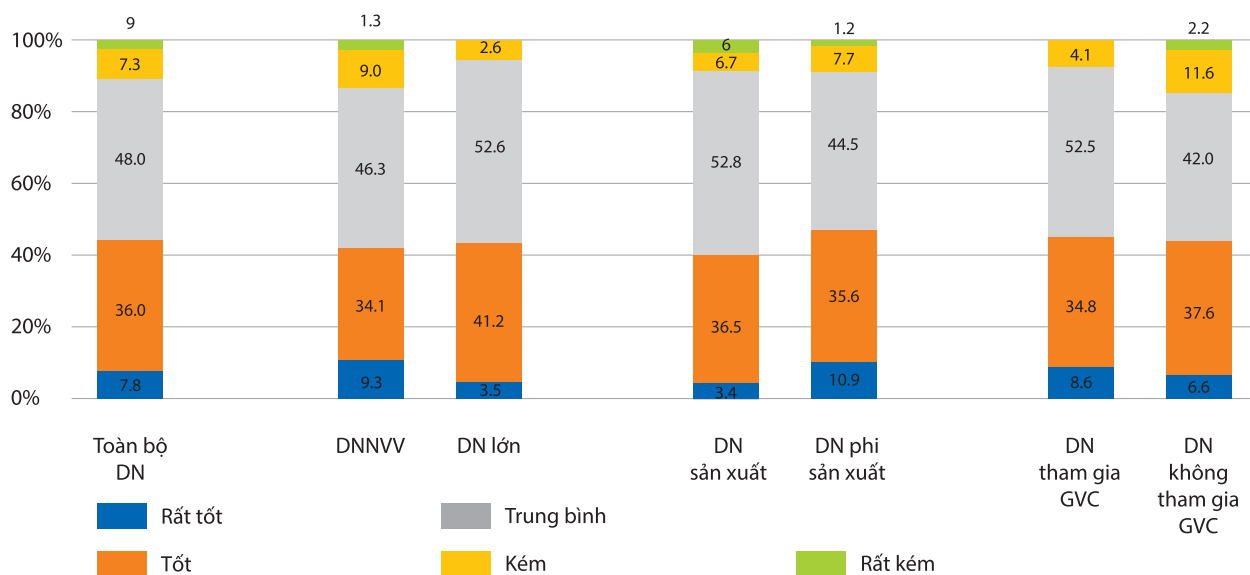
17,6% so với mức 10,2% của các DN không tham gia GVC. Điều này các ngành sản xuất ở Việt Nam vẫn sử dụng rất nhiều lao động thủ công giản đơn, những nhóm lao động dễ có nguy cơ bị thay thế bằng máy móc, rô bốt trong CN 4.0.

### Lực lượng lao động trong doanh nghiệp chưa đáp ứng yêu cầu CN 4.0

Tự đánh giá về năng lực lao động trong doanh nghiệp hiện tại, gần một nửa số doanh nghiệp cho rằng lao động của họ đáp ứng yêu cầu của CN 4.0 ở mức độ trung bình, chiếm tỷ lệ 48%. Có 8,2% doanh nghiệp nhận thấy lao động trong doanh nghiệp vẫn còn rất nhiều thiếu sót để có thể đón nhận làn sóng CN 4.0 khi mức độ đáp ứng chỉ là Kém (7,3%) hoặc Rất kém (0,9%). Điều này cho thấy rõ ràng về mức độ cần thiết của việc phải nhanh chóng tìm ra các giải pháp để nâng cao năng lực cho đội ngũ lao động, trong đó điều quan trọng là phải để doanh nghiệp tự nhận thức được sự cần thiết này. Bên cạnh đó, cũng có khá nhiều doanh nghiệp tự tin rằng lực lượng lao động của họ đang đáp ứng Tốt yêu cầu của CN 4.0, chiếm tỷ lệ lên đến 36%, và một số ít thì cho rằng lao động của họ đang đáp ứng Rất tốt, chiếm 7,8%.

Xét tương quan giữa hai nhóm quy mô doanh nghiệp, có thể nhận thấy mức độ đáp ứng chung về năng lực của lao động trong doanh nghiệp hiện nay so với yêu cầu của CN 4.0 là tương đồng nhau, tuy nhiên vẫn có một số khác biệt nhất định, thể hiện ở sự phân hóa rõ rệt hơn tại các các DNNVV. Tỷ lệ các DNNVV không hài lòng với chất lượng lao động cao gấp gần 4 lần so với các DN lớn. Trường hợp tương tự cũng diễn ra đối với các DN không tham gia GVC và DN tham gia GVC. Riêng đối với các DN sản xuất và phi sản xuất, sự khác biệt lại nằm ở tỷ lệ các doanh nghiệp hài lòng với chất lượng lao động. Có 46,5% các doanh nghiệp phi sản xuất hài lòng với mức độ đáp ứng của người lao động đối với yêu cầu CN 4.0, so với mức 39,9% ở các doanh nghiệp sản xuất. Điều này phản ánh sự đòi hỏi của các DN sản xuất về năng lực của lao động đáp ứng yêu cầu CN 4.0 là cao hơn.

**HÌNH 7. MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG VỀ NĂNG LỰC CỦA LAO ĐỘNG TRONG DN HIỆN NAY SO VỚI YÊU CẦU CỦA CN 4.0**



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)



## Kỹ năng mềm đáp ứng tốt hơn kỹ năng kỹ thuật so với yêu cầu CN 4.0

Các nghiên cứu trên thế giới đã chỉ ra rằng mức độ đòi hỏi của các kỹ năng sẽ khác nhau đối với các nhóm lao động khác nhau. Khi phân chia lao động trong doanh nghiệp thành bốn nhóm là lao động quản lý, lao động kỹ thuật, lao động hành chính và lao động phổ thông thì kết quả khảo sát cũng chứng minh sự phân hóa về trình độ hay mức độ đáp ứng so với yêu cầu CN 4.0 giữa các nhóm lao động khác nhau.

Một điểm đáng chú ý là dù với nhóm lao động nào, kỹ năng được các doanh nghiệp đánh giá cao nhất chính là các kỹ năng xã hội (làm việc nhóm, giao tiếp, tự nhận thức, tự tổ chức, đạo đức nghề nghiệp,...) và kỹ năng cá nhân (trách nhiệm cá nhân, trí tuệ cảm xúc, lãnh đạo, học tập suốt đời, tinh thần kinh doanh,...), tiếp đến mới là kỹ năng tư duy (sáng tạo, đổi mới, tư duy phản biện, logics, cộng tác giữa người và máy,...) và kỹ năng công nghệ (ứng dụng và vận hành các thiết bị công nghệ 4.0 như IoT, 3D, rôbot...), cuối cùng là kỹ năng về kỹ thuật số (CNTT, an ninh mạng, phân tích dữ liệu, trí tuệ nhân tạo,...) và kỹ năng lập trình (viết phần mềm, mô phỏng, tính toán, mã hóa,...). Điều này cho thấy ngay cả trong thời kỳ CN 4.0 thì các kỹ năng mềm vẫn đóng vai trò quan trọng đối với bất kỳ người lao động ở vị trí nào, tiếp đó mới tới các kỹ năng về kỹ thuật. Tuy nhiên, có vẻ hiện nay việc đào tạo các kỹ năng mềm cho người lao động vẫn chưa được chú trọng nhiều so với đào tạo kỹ thuật tại các trường nghề ở Việt Nam. Hơn nữa, việc đào tạo các kỹ năng kỹ thuật hiện nay dường như vẫn chưa đáp ứng được các yêu cầu của doanh nghiệp, khi mà mức điểm bình quân của các kỹ năng này thường chỉ ở mức trung bình, kể cả đối với các lao động kỹ thuật.

Nhóm lao động quản lý được đánh giá là có các kỹ năng đáp ứng ở mức tốt nhất, bình quân đạt 3,58/5 điểm cho 6 kỹ năng, trong đó các kỹ năng nổi trội là kỹ năng cá nhân, kỹ năng xã hội và kỹ năng tư duy. Xếp thứ hai là nhóm lao động kỹ thuật, bình quân điểm cho 6 kỹ năng đạt 3,41/5 điểm và mức độ đáp ứng giữa các kỹ năng tương đối đồng đều nhau. Hiển nhiên với những yêu cầu cụ thể đặt ra trong công việc thì ở một số kỹ năng đặc thù như kỹ năng về công nghệ, kỹ năng về lập trình và kỹ năng về kỹ thuật số, nhóm lao động kỹ thuật thậm chí được đánh giá đáp ứng tốt hơn so với nhóm lao động quản lý. Đứng thứ ba với bình quân điểm kỹ năng đạt 3,04/5 là nhóm lao động hành chính. Với công việc thuộc khối hành chính thì đương nhiên những kỹ năng về lập trình hay kỹ thuật số của nhóm lao động này không được đánh giá cao bằng các nhóm kỹ năng như tư duy, xã hội và cá nhân.

Có mức độ đáp ứng kém nhất là nhóm lao động phổ thông với mức điểm bình quân chỉ đạt 2,4/5 tức là dưới mức điểm trung bình. Nhóm lao động phổ thông được đánh giá thiên về các kỹ năng xã hội, tư duy, cá nhân và công nghệ trong khi bị đánh giá thấp hơn ở kỹ năng về lập trình và kỹ thuật số. Nếu tiến hành đánh giá và so sánh dưới góc độ các kỹ năng với nhau thì mức độ đáp ứng của người lao động đối với các kỹ năng cơ bản như kỹ năng về tư duy, kỹ năng về xã hội và kỹ năng cá nhân được đánh giá cao hơn. Trong khi đó, các kỹ năng liên quan trực tiếp đến quá trình xử lý công việc trong CMCN 4.0 như kỹ năng về công nghệ, kỹ năng về lập trình và kỹ năng về kỹ thuật số thì mức độ đáp ứng của người lao động không cao bằng.



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY

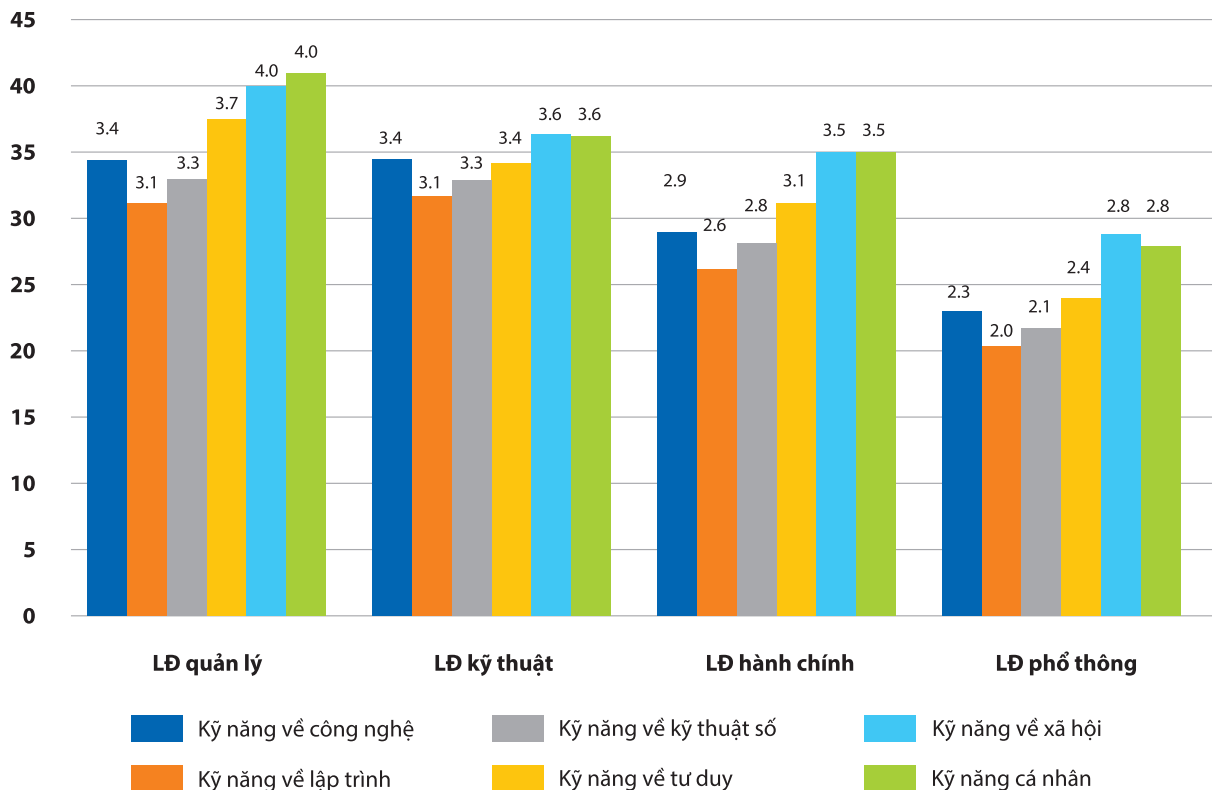


ADAPTABILITY



## HÌNH 8. ĐÁNH GIÁ CÁC NHÓM KỸ NĂNG HIỆN NAY CỦA CÁC NHÓM LAO ĐỘNG TRONG DN SO VỚI YÊU CẦU CN 4.0

Đơn vị: thang điểm 1-5



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

### Sự thiếu hụt về người lao động kỹ thuật chuyên môn đáp ứng nhu cầu CN 4.0

Doanh nghiệp muốn vận hành được thì cần phải có sự phối kết hợp giữa nhiều nhóm lao động khác nhau, với những trình độ chuyên môn khác nhau và phụ trách các nhiệm vụ khác nhau, dưới thời đại CN 4.0 đều phải chịu tác động theo nhiều khía cạnh khác nhau. Tuy nhiên, nhóm lao động phải trực tiếp sử dụng và làm việc cùng các công nghệ của CN 4.0 nhiều nhất có lẽ là bộ phận lao động kỹ thuật chuyên môn trong DN. Để đáp ứng được yêu cầu đặt ra của thời đại mới, họ không chỉ cần biết, hiểu mà còn phải vận dụng thành thục các kỹ năng có liên quan vào trong công việc hàng ngày. Theo đánh giá từ phía doanh nghiệp, xét về mức độ cần thiết giữa các kỹ năng đối với người lao động kỹ thuật chuyên môn, kỹ năng quan trọng nhất là kỹ năng CNTT cơ bản (đạt 4,1/5 điểm), tiếp đến là nhóm kỹ năng mềm (học tập suốt đời, tự nhận thức tự tổ chức, thích ứng với sự biến đổi,...) đạt xấp xỉ 3,9/5 điểm và nhóm kỹ năng liên quan đến sử dụng công nghệ (an ninh mạng, phân tích dữ liệu, xử lý dữ liệu,...) đạt xấp xỉ 3,4-3,5/5 điểm. Các kỹ năng có liên quan đến công nghệ nhưng ở mức độ phức tạp hơn thì được đánh giá là ít cần thiết hơn (điện toán đám mây, trí tuệ nhân tạo, mô phỏng tương tác thực tế ảo,...) đạt xấp xỉ 3,1-3,2/5 điểm. Điều này cũng phù hợp với thực trạng ứng dụng các công nghệ 4.0 hiện nay trong doanh nghiệp ở Việt Nam.



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



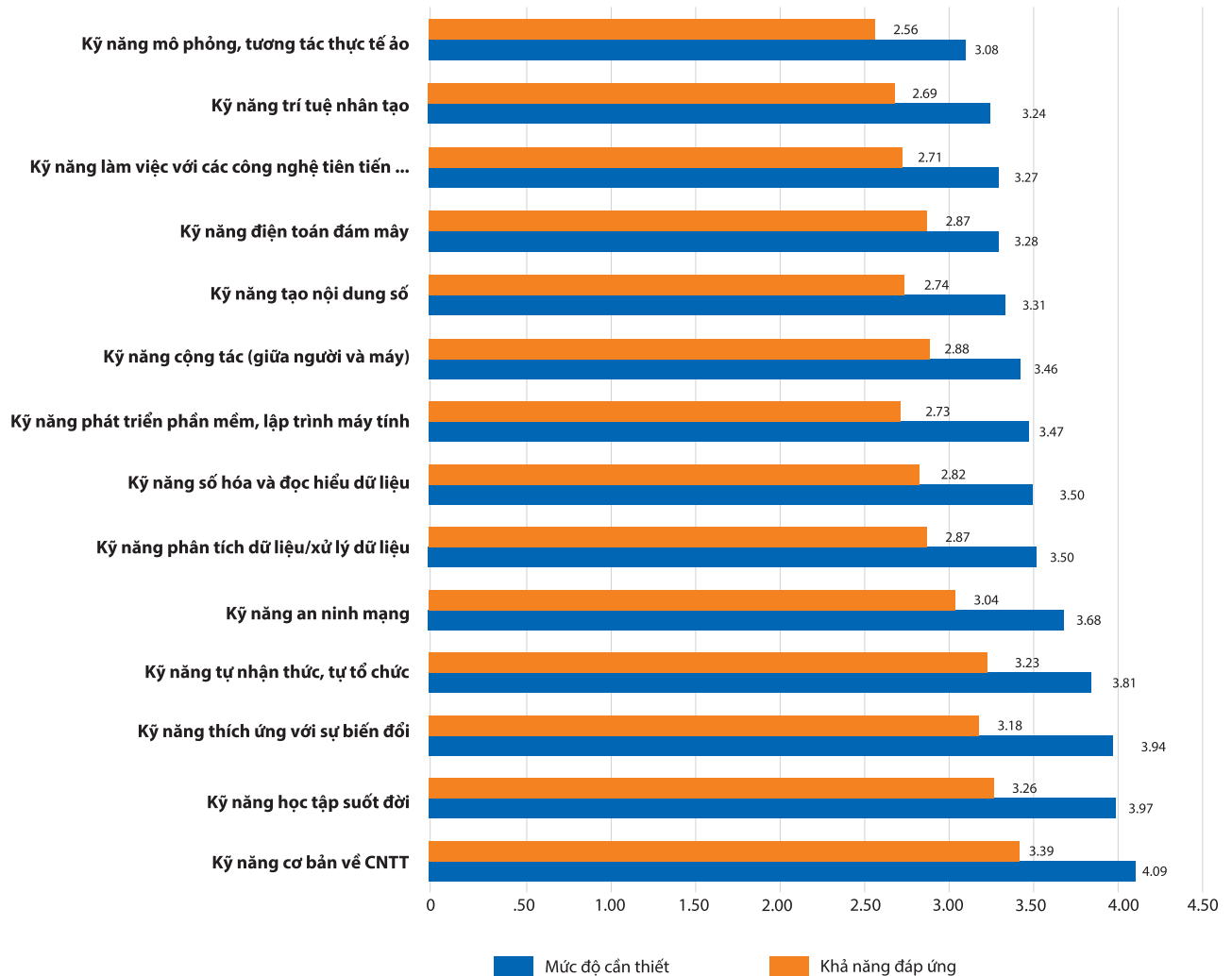
ANALYSIS



TECHNOLOGY

## HÌNH 9. MỨC ĐỘ CẦN THIẾT VÀ KHẢ NĂNG ĐÁP ỨNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KỸ THUẬT CHUYÊN MÔN TRONG DN VỀ MỘT SỐ KỸ NĂNG CỤ THỂ ĐÁP ỨNG NHU CẦU CN 4.0

Đơn vị: thang điểm 1-5



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Cũng theo đánh giá của doanh nghiệp, khả năng đáp ứng của các lao động kỹ thuật hiện nay được đánh giá cao nhất ở ứng dụng CNTT cơ bản và các kỹ năng mềm. Còn các kỹ năng liên quan đến kỹ thuật phức tạp hơn như kỹ năng mô phỏng, thực tế ảo, trí tuệ nhân tạo, tạo nội dung số... thì nhìn chung các lao động kỹ thuật ở trong doanh nghiệp vẫn chưa đáp ứng được (chỉ đạt dưới 3 điểm trên thang điểm 5). Đáng chú ý, các doanh nghiệp đánh giá khả năng đáp ứng của người lao động kỹ thuật chuyên môn hiện nay đang không theo kịp mức độ cần thiết ở tất cả các kỹ năng, với khoảng cách khá lớn từ 0,5-0,7 điểm.

Không có sự khác biệt nào quá rõ ràng khi so sánh đánh giá của DN lớn và DNNVV cũng như DN sản xuất và DN phi sản xuất về mức độ cần thiết và khả năng đáp ứng của người lao động kỹ thuật chuyên



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



môn trong DN giữa các kỹ năng khác nhau. Tuy nhiên, xem xét trên góc độ tổng thể thì DN lớn đánh giá mức độ cần thiết và khả năng đáp ứng của tất cả các kỹ năng đều cao hơn so với DNNVV, DN sản xuất cũng có mức đánh giá cao hơn DN phi sản xuất. Tương tự, khả năng đáp ứng của lao động kỹ thuật chuyên môn trong các doanh nghiệp lớn, doanh nghiệp sản xuất cũng cao hơn so với tại các DNNVV và doanh nghiệp phi sản xuất.

ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE

RESILIENCE



TEAMWORK



TECHNOLOGY



TECHNOLOGY



## CHƯƠNG II

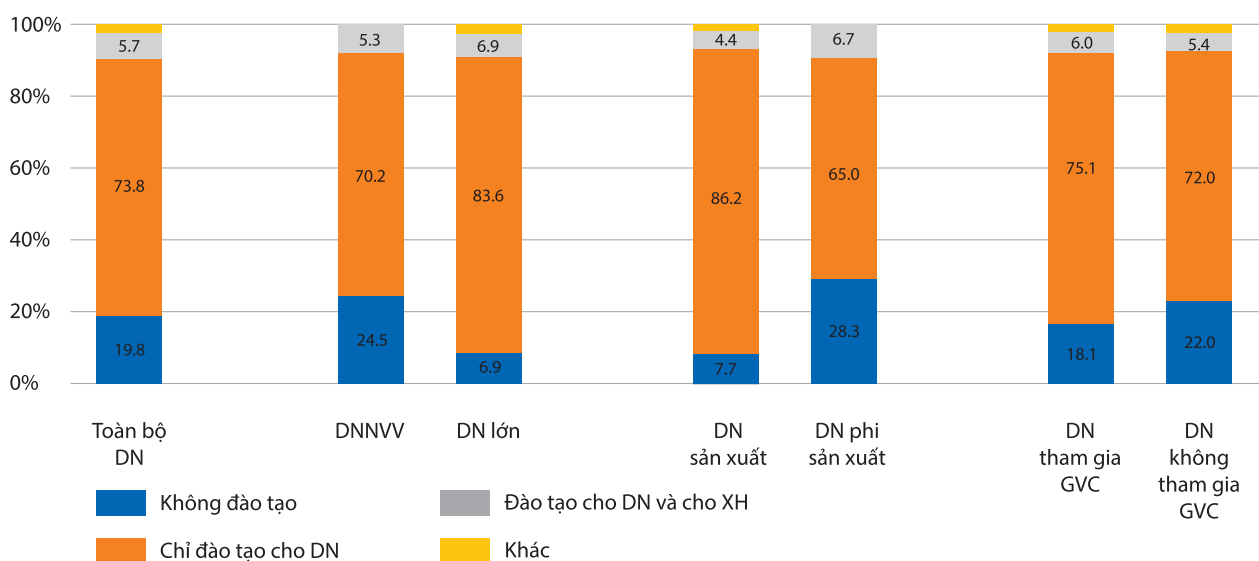
# THỰC TRẠNG THAM GIA CỦA DOANH NGHIỆP TRONG QUÁ TRÌNH NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG PHỤC VỤ CÔNG NGHIỆP 4.0

### 2.1. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động trong doanh nghiệp

#### 2.1.1. Doanh nghiệp đã chủ động tự đào tạo, bồi dưỡng lao động nâng cao năng lực cho người lao động trong doanh nghiệp

Theo như khảo sát, có đến gần 80% doanh nghiệp đã thực hiện đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động, trong đó phần lớn là tự đào tạo cho lao động trong doanh nghiệp (chiếm 73,8%) và số ít doanh nghiệp bên cạnh việc đào tạo cho nhân lực trong doanh nghiệp còn thực hiện đào tạo nhân lực cho xã hội (chiếm tỷ lệ 5,7%). Việc tỷ lệ doanh nghiệp đã thực hiện đào tạo bồi dưỡng cho người lao động trong doanh nghiệp cao, một mặt cho thấy sự chủ động của doanh nghiệp trong việc xây dựng lực lượng lao động phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của riêng mình, nhưng mặt khác cũng cho thấy chất lượng của nguồn nhân lực chưa đáp ứng được nhu cầu và buộc nhiều doanh nghiệp phải đào tạo lại cho người lao động. Báo cáo PCI năm 2020 của VCCI đã cho thấy, trung bình chỉ có khoảng 47% DN đánh giá giáo dục dạy nghề tại các địa phương có chất lượng tốt, hàng năm trung bình mỗi doanh nghiệp vẫn phải dành khoảng 5,5% chi phí kinh doanh cho đào tạo lao động và tỷ lệ lao động qua đào tạo đang làm việc tại doanh nghiệp cũng chiếm khoảng 58%.

**HÌNH 10. THỰC TRẠNG THAM GIA ĐÀO TẠO LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP**



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



Để dàng nhận ra sự khác biệt đáng kể giữa DNNVV và DN lớn về tình hình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động trong doanh nghiệp. Tỷ lệ doanh nghiệp không đào tạo cho người lao động tại các DNNVV cao hơn gần 4 lần so với các DN lớn, đồng nghĩa với phần trăm doanh nghiệp thực hiện đào tạo cho DN hoặc đào tạo cho cả DN và XH thấp hơn. Ngoài ra, một số ít các DN lớn (2,6 %) thực hiện các phương án đào tạo khác như đào tạo theo đề xuất hay theo đơn đặt hàng. Như vậy, trùng khớp với sự phân tích bên trên, DN lớn đang cho thấy là nhóm doanh nghiệp quan tâm nhiều hơn tới việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động.

Sự khác biệt cũng được nhận thấy giữa các DN thuộc hai nhóm lĩnh vực hoạt động là sản xuất và phi sản xuất. Tình hình tổ chức bồi dưỡng đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động diễn ra mạnh mẽ hơn tại các DN sản xuất với 92,3% doanh nghiệp hoạt động trong nhóm lĩnh vực này thực hiện, trong khi với các DN phi sản xuất thì tỷ lệ này chỉ là 71,7% , đồng nghĩa với có đến hơn ¼ doanh nghiệp trong nhóm lĩnh vực này không thực hiện đào tạo cho lao động. Tuy nhiên, DN Phi sản xuất lại có phần tích cực hơn trong việc đào tạo lao động không chỉ cho DN mà còn cho xã hội.

### 2.1.2. Hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động trong doanh nghiệp

Trong số các hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động trong doanh nghiệp đã được một số doanh nghiệp áp dụng, chiếm tỷ lệ cao là hình thức doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo với 76,1%. Điều này cũng rất dễ hiểu bởi hình thức doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo mang về rất nhiều ưu điểm, trong đó quan trọng nhất là tạo sự thuận tiện và giúp tiết kiệm chi phí đào tạo cho doanh nghiệp do tận dụng được những nguồn lực sẵn có trong doanh nghiệp (như cơ sở vật chất, đội ngũ chuyên gia lành nghề), chủ động được giáo án và chương trình đào tạo, nội dung đào tạo gắn liền với thực tế công việc,... Tuy nhiên, đào tạo theo hình thức này cũng có nhiều mặt hạn chế nhất định, bao gồm việc thiếu đội ngũ giảng viên, chương trình đào tạo có thể không bài bản,... bởi vậy nên một số doanh nghiệp cũng đã thành lập hẳn cơ sở đào tạo riêng để đào tạo lao động cho doanh nghiệp một cách bài bản (19,6%). Ngoài ra có khoảng hơn 1/5 số doanh nghiệp đào tạo lao động thông qua các cơ sở giáo dục nghề nghiệp bên ngoài bằng cách đặt hàng hoặc liên kết với các tổ chức này. Như kết quả khảo sát PCI đã chỉ ra, trung bình chỉ có khoảng 47% DN đánh giá giáo dục dạy nghề tại các địa phương có chất lượng tốt, đây có thể là một trong những lý do mà tỷ lệ doanh nghiệp liên kết hoặc đặt hàng các cơ sở giáo dục đào tạo lao động còn thấp. Bên cạnh có thể có nguyên nhân liên quan đến cơ chế phối hợp đào tạo lao động giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo bên ngoài chưa thuận lợi, khiến doanh nghiệp phải tự đứng ra tổ chức đào tạo lao động cho doanh nghiệp mình.

So sánh giữa hai nhóm quy mô doanh nghiệp thì nhận thấy rằng, cả hai nhóm quy mô đều cho thấy mức độ ưu tiên đối với hình thức DN tự tổ chức đào tạo. Tuy nhiên, với những hình thức đào tạo có xu hướng nội bộ hóa công tác đào tạo, bao gồm các tự tổ chức đào tạo hoặc có cơ sở giáo dục nghề nghiệp của doanh nghiệp tổ chức đào tạo thì DNNVV ưa thích hơn một chút với tỷ lệ lựa chọn cao hơn. Ngược lại, với các hình thức đào tạo có xu hướng giao việc đào tạo lao động cho bên thứ ba ngoài doanh nghiệp phụ trách, có thể là giao một phần thông qua liên kết hoặc giao hoàn toàn thông qua đặt hàng với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp thì tỷ lệ các DN lớn áp dụng lại nhiều hơn DNNVV.



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK

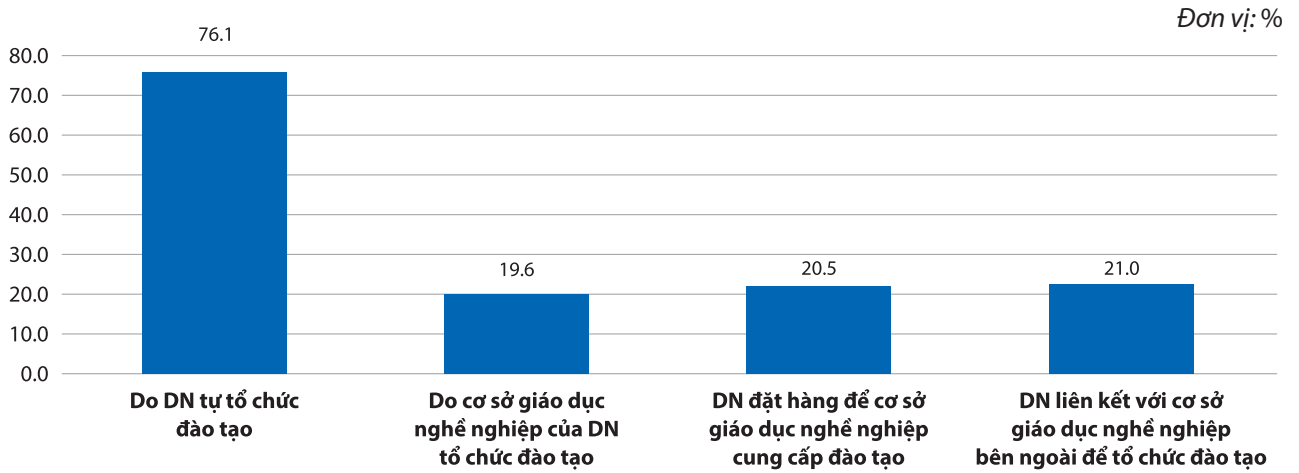


ANALYSIS



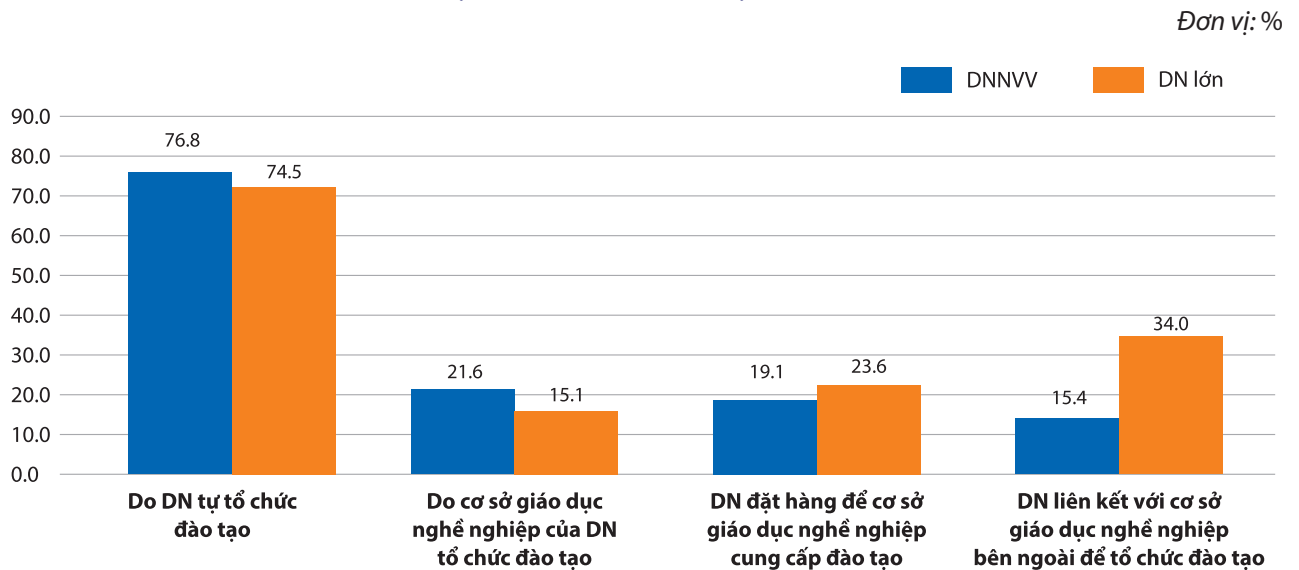
TECHNOLOGY

**HÌNH 11. HÌNH THỨC TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP**



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

**HÌNH 12. HÌNH THỨC TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP PHÂN THEO QUY MÔ DN**



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY

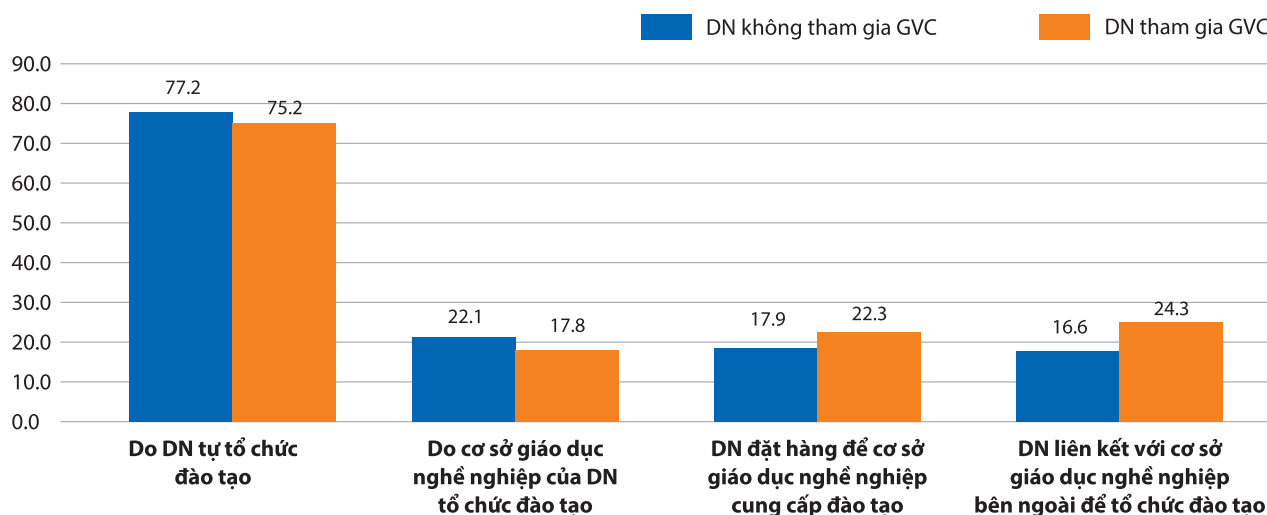


ADAPTABILITY



**HÌNH 13. HÌNH THỨC TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP PHÂN THEO MỨC ĐỘ THAM GIA GVC CỦA DN**

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Tương tự như thế, các DN tham gia GVC cũng có xu hướng tham gia các hình thức đào tạo mà việc đào tạo do bên thứ ba ngoài doanh nghiệp đảm nhận cao hơn. Trong khi đó, các DN không tham gia GVC thì ưa chuộng các hình thức tự tổ chức đào tạo trong nội bộ doanh nghiệp.

### 2.1.3. Mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động của doanh nghiệp

Theo kết quả khảo sát thu được, doanh nghiệp giành nhiều sự quan tâm nhất trong việc đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao thêm một số kỹ năng mà người lao động đã sẵn có (chiếm 65,1%). Trong khi đó, mục tiêu đào tạo cho lao động chưa có kỹ năng chiếm tỷ lệ cao thứ hai với 57,6% doanh nghiệp hướng tới và xếp sau là mục tiêu đào tạo kỹ năng mới cho lao động với 46,1%. Đương nhiên, việc thực hiện đào tạo trên cơ sở kiến thức cơ bản đã sẵn có ở người lao động sẽ giúp doanh nghiệp bớt đi thời gian và chi phí đào tạo hơn hẳn so với việc phải đào tạo lại từ đầu toàn bộ kỹ năng. Tuy nhiên, như đã phân tích ở trên, hiện nay sự chủ động của doanh nghiệp trước làn sóng CN 4.0 đang rất thấp, phần đông chưa hề có sự triển khai nào để chuẩn bị lực lượng lao động đủ năng lực đón nhận làn sóng này. Điều này một lần nữa được minh chứng rõ ràng qua việc chỉ có 17,6% doanh nghiệp thực hiện đào tạo với mục tiêu nâng cao kỹ năng chuyên biệt cho CN 4.0. Hơn nữa, kỹ năng chuyên biệt cho CN 4.0 không phải doanh nghiệp nào cũng đủ khả năng để đào tạo bởi nó đòi hỏi sự am hiểu chuyên môn ở trình độ nhất định để giảng dạy cũng như trang thiết bị đủ hiện đại để thực hành.



ARTIFICIAL INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



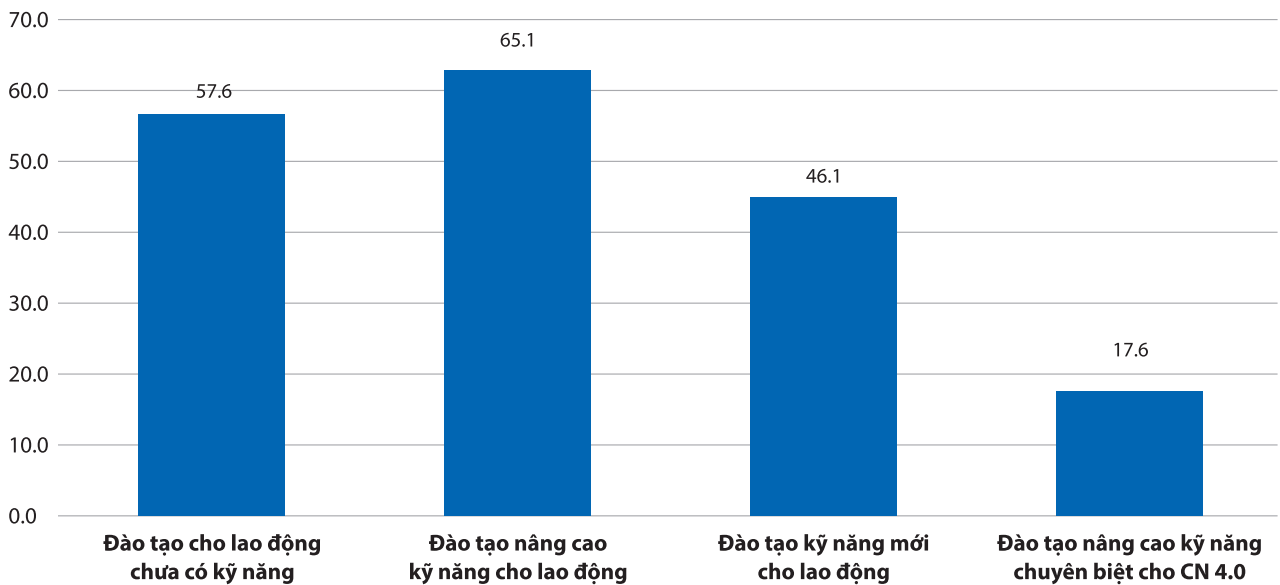
ANALYSIS



TECHNOLOGY

## HÌNH 14. CÁC MỤC TIÊU CỦA DOANH NGHIỆP TRONG TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC LAO ĐỘNG

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Như đã phân tích trong mục 2.1.2, doanh nghiệp chủ yếu sử dụng hình thức tự đào tạo, còn việc liên kết hay đặt hàng các cơ sở giáo dục nghề nghiệp bên ngoài vẫn còn hạn chế. Tuy nhiên, nếu xét chi tiết theo các mục tiêu đào tạo, thì việc doanh nghiệp tự đào tạo hay qua các cơ sở GDNN của doanh nghiệp được sử dụng nhiều hơn cho việc đào tạo cho các lao động chưa có kỹ năng hoặc đào tạo nâng cao kỹ năng. Trong khi đó, hình thức liên kết hoặc đặt hàng các tổ chức bên ngoài lại được sử dụng nhiều hơn khi doanh nghiệp mong muốn đào tạo các kỹ năng mới và nhất là các kỹ năng chuyên biệt cho CN 4.0. Điều này cho thấy doanh nghiệp coi trọng hơn vai trò của các cơ sở GDNN bên ngoài trong việc đào tạo các kỹ năng mới, kỹ năng liên quan đến CN 4.0, còn những việc đào tạo cho lao động chưa có kỹ năng hay nâng cao kỹ năng thì doanh nghiệp có xu hướng tự làm nhiều hơn.



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



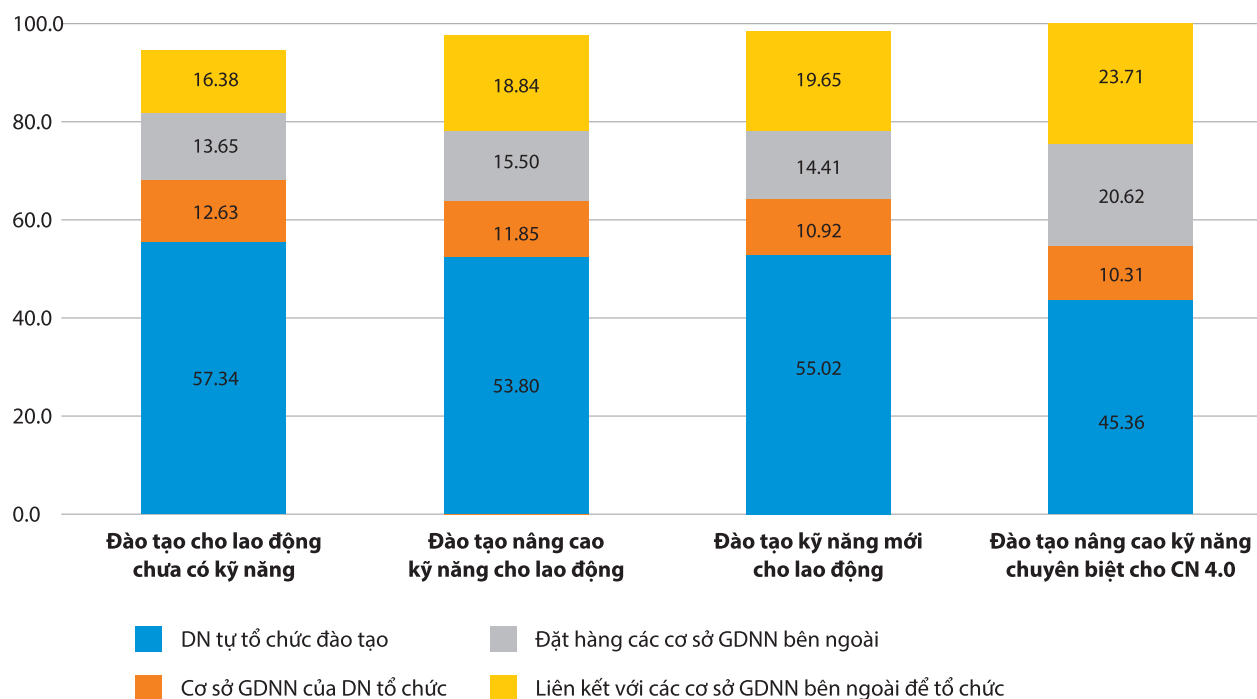
SECURITY



ADAPTABILITY



**HÌNH 15. CÁC HÌNH THỨC ĐÀO TẠO PHÙ HỢP TƯƠNG ỨNG VỚI MỤC TIÊU ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC LAO ĐỘNG**



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

## 2.2. Thực trạng hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động của doanh nghiệp

Để làm rõ hơn thực trạng hợp tác này, phần này của nghiên cứu sẽ tập trung phân tích hiệu quả, lợi ích, rào cản cũng như các mô hình hợp tác giữa DN và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động.

### 2.2.1. Hiệu quả hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động của doanh nghiệp

Như phân tích ở trên, tỷ lệ doanh nghiệp có hợp tác với các cơ sở đào tạo bồi dưỡng lao động bên ngoài vẫn còn hạn chế (chiếm khoảng 20%) và doanh nghiệp thường hợp tác để đào tạo kỹ năng mới, nhất là các kỹ năng liên quan đến CN 4.0. Kết quả khảo sát cũng cho thấy những doanh nghiệp thực hiện hợp tác trong đào tạo đã đạt được những kết quả tương đối khả quan và cho thấy tiềm năng trong việc phát triển hình thức kết hợp này trong tương lai. Trong số các doanh nghiệp đã tham gia hợp tác, có đến 68% doanh nghiệp đánh giá kết quả hợp tác trong đào tạo lao động đáp ứng CN 4.0 ở mức hiệu quả (48,6%) và thậm chí là rất hiệu quả (19,4%). Chỉ có 29,2% doanh nghiệp đánh giá kết quả hợp tác này ở mức trung bình và 2,8% doanh nghiệp nhận thấy sự hợp tác này chưa hiệu quả. Điều này cho thấy, mặc dù tỷ lệ doanh nghiệp hợp tác với các cơ sở đào tạo bên ngoài còn ít, nhưng một khi đã hợp tác, kết quả hợp tác thường đạt được mục tiêu kỳ vọng của doanh nghiệp.



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



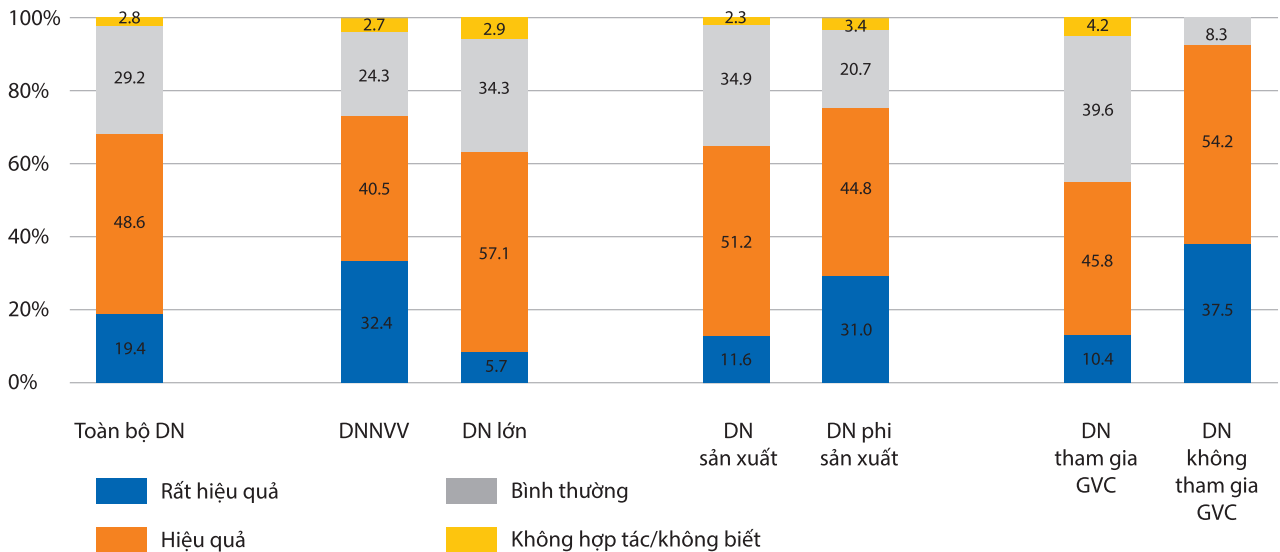
TEAMWORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY

**HÌNH 16. ĐÁNH GIÁ VỀ KẾT QUẢ HỢP TÁC TRONG ĐÀO TẠO LAO ĐỘNG ĐÁP ỨNG CN 4.0**

Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Khi so sánh về kết quả hợp tác trong đào tạo lao động đáp ứng CN 4.0 của doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo giữa các nhóm doanh nghiệp quy mô khác nhau, có thể thấy sự chênh lệch là tương đối đáng kể. Trong đó, tỷ lệ DNNVV cho biết kết quả hợp tác ở mức Rất hiệu quả chiếm hơn 30%, cao gấp 6 lần so với tỷ lệ này ở các DN lớn, còn DN lớn lại đánh giá quá trình hợp tác chỉ cho kết quả chủ yếu ở mức Bình thường đến Tốt. Điều này cho thấy sự hài lòng của các DNNVV đối với quá trình hợp tác đào tạo lao động với các cơ sở đào tạo cao hơn so với các DN lớn.

Sự khác biệt cũng có thể nhận thấy khi đối chiếu kết quả khảo sát giữa hai nhóm DN sản xuất và DN phi sản xuất. DN phi sản xuất có kết quả hợp tác với các cơ sở đào tạo lao động tốt hơn hẳn với phần trăm Hiệu quả đến Rất hiệu quả là 75,8% trong khi ở các DN sản xuất là 62,8%.

Kết quả mà các DN không tham gia GVC thu được từ quá trình liên kết, hợp tác với các cơ sở đào tạo lao động phục vụ CN 4.0 (37,5% đạt mức Rất hiệu quả, 54,2% đạt mức hiệu quả) là cao hơn so với những gì mà DN tham gia GVC nhận được (10,4% đạt mức Rất hiệu quả, 45,8% đạt mức Hiệu quả).

### 2.2.2. Triển vọng hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động của các doanh nghiệp

Mặc dù vẫn còn 4/5 số doanh nghiệp khảo sát chưa hợp tác với các cơ sở đào tạo trong việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động, nhưng gần 60% trong số các doanh nghiệp này bày tỏ mong muốn sẽ được triển khai hình thức hợp tác này trong thời gian tới.

Nhìn chung, tỷ lệ doanh nghiệp có mong muốn hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động không có sự khác biệt nhiều theo quy mô hay mức độ tham gia GVC. Sự



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY

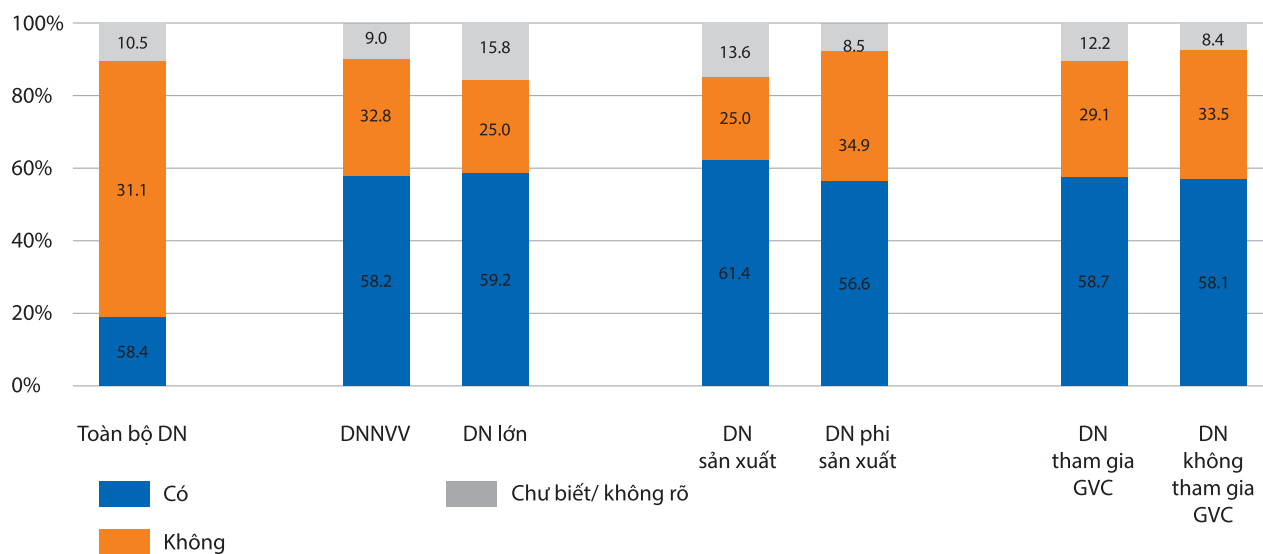


ADAPTABILITY



khác biệt rõ rệt hơn giữa các DN sản xuất và phi sản xuất khi mà tỷ lệ các doanh nghiệp sản xuất mong muốn hợp tác là 61,4%, cao hơn mức 56,6% của nhóm các doanh nghiệp phi sản xuất.

**HÌNH 17. MONG MUỐN HỢP TÁC VỚI CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG CỦA DN**



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

### 2.2.3. Mô hình hợp tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động

Theo kết quả khảo sát, mô hình hợp tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động mà các doanh nghiệp mong muốn nhiều nhất đó là hợp tác với doanh nghiệp cùng lĩnh vực sản xuất kinh doanh (chiếm 47,7%). Bên cạnh đó, gần 1/3 doanh nghiệp cũng có thể hợp tác với doanh nghiệp cùng chuỗi cung ứng trong việc đào tạo năng lực cho lao động. Điều này cho thấy các doanh nghiệp vẫn chú trọng nhiều hơn vào sự liên kết hợp tác với nhau để cùng đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động, vì hơn ai hết, họ là người hiểu rõ nhu cầu của DN và khả năng của người lao động trong doanh nghiệp cũng như trong chuỗi cung ứng.

Mô hình hợp tác giữa DN với các cơ sở đào tạo theo các dự án hỗ trợ của Nhà nước cũng được 38,3% doanh nghiệp quan tâm. Với các dự án hỗ trợ của nhà nước, bên cạnh các định hướng phát triển các kỹ năng nghề theo chiến lược phát triển kinh tế, thì sự hỗ trợ về tài chính của nhà nước cho các cơ sở đào tạo cũng sẽ cho các doanh nghiệp yên tâm hơn khi hợp tác trong đào tạo lao động. Điều này càng thể hiện rõ vai trò quan trọng của Nhà nước trong việc thúc đẩy liên kết giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo năng lực cho người lao động hiện nay. Nếu thiếu sự hỗ trợ của nhà nước, tỷ lệ doanh nghiệp mong muốn hợp tác với các cơ sở đào tạo nghề giảm đi gần một nửa, chỉ còn khoảng 20,1%.



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



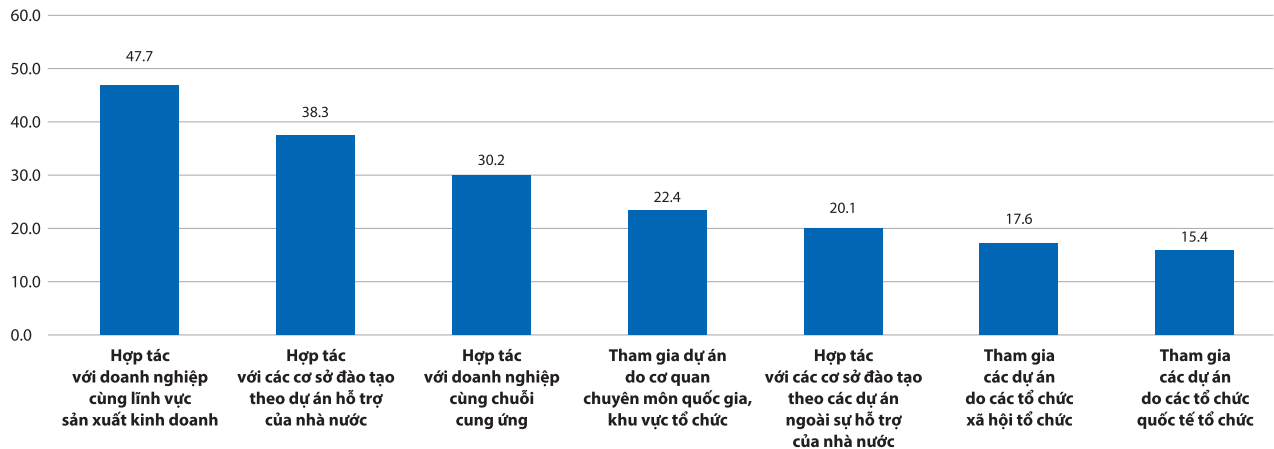
TECHNOLOGY



Các mô hình hợp tác đào tạo nghề có sự tham gia của các cơ quan chuyên môn, các tổ chức xã hội hay các tổ chức quốc tế hiện vẫn chưa phát triển mạnh ở Việt Nam, vì thế mà tỷ lệ các doanh nghiệp biết đến và quan tâm đến các mô hình này vẫn còn khiêm tốn.

**HÌNH 18. MÔ HÌNH DN MONG MUỐN HỢP TÁC VỚI CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG**

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Xét theo quy mô doanh nghiệp, các DN lớn, nhờ có nguồn lực và mạng lưới đối tác đủ lớn, thường có xu hướng mong muốn tham gia các mô hình hợp tác mà đối tác là doanh nghiệp cùng lĩnh vực sản xuất kinh doanh hoặc doanh nghiệp cùng chuỗi cung ứng nhiều hơn so với các DNNVV. Ngược lại, DNNVV lại thường tìm kiếm các mô hình hợp tác với các tổ chức đào tạo theo các dự án không có sự hỗ trợ của nhà nước hoặc do các tổ chức xã hội tổ chức.



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY

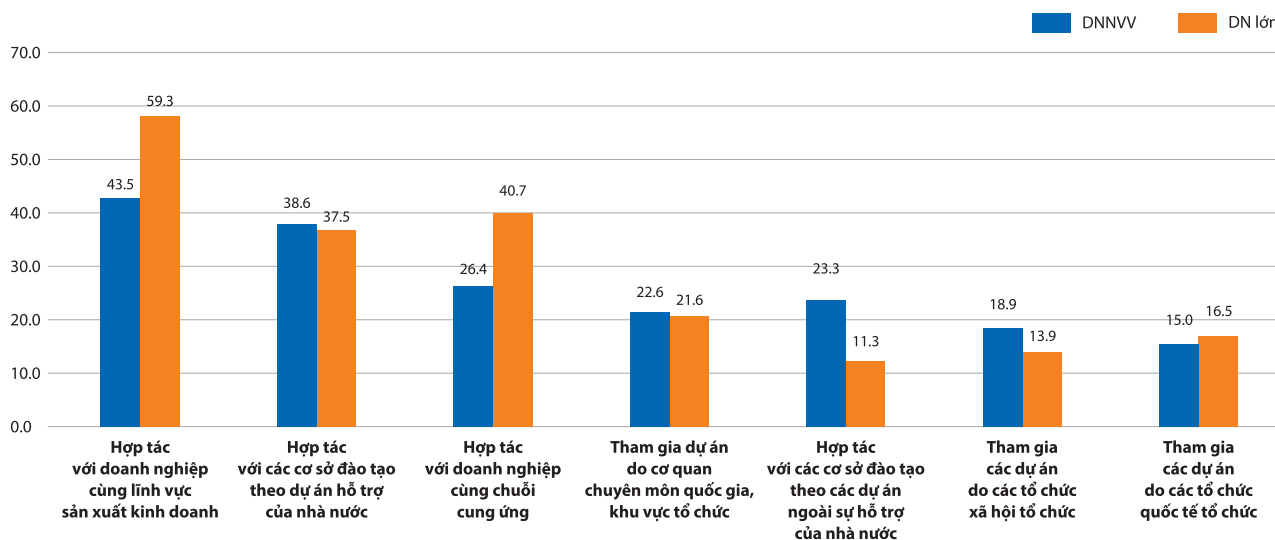


ADAPTABILITY



### HÌNH 19. MÔ HÌNH DN MONG MUỐN HỢP TÁC VỚI CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG PHÂN THEO QUY MÔ

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Tương tự, các tỷ lệ doanh nghiệp sản xuất hay các doanh nghiệp tham gia GVC mong muốn tham gia các mô hình hợp tác mà đối tác là doanh nghiệp cùng lĩnh vực sản xuất kinh doanh hoặc doanh nghiệp cùng chuỗi cung ứng cao hơn so với các doanh nghiệp phi sản xuất hay doanh nghiệp không tham gia GVC. Ngoài ra, tỷ lệ các doanh nghiệp tham gia GVC mong muốn tham gia các mô hình hợp tác do các tổ chức quốc tế hỗ trợ cũng cao hơn so với các doanh nghiệp không tham gia GVC

#### 2.2.4. Hình thức hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động

Về các hình thức hợp tác giữa DN với các cơ sở đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động hiện nay, hình thức được nhiều doanh nghiệp đã lựa chọn nhiều nhất là liên kết hoặc đặt hàng cơ sở đào tạo, trong đó đào tạo chính quy (24,6%) hoặc đào tạo nâng cao năng lực (23,2%). Với những hình thức này thì sự tham gia của doanh nghiệp vào quá trình đào tạo là rất hạn chế, chủ yếu doanh nghiệp quan tâm nhiều đến kết quả đạt được sau đào tạo. Còn lại, đa phần doanh nghiệp chưa tham gia vào các hình thức đào tạo đòi hỏi sự tham gia của doanh nghiệp nhiều hơn như tham gia xây dựng chương trình đào tạo (14,5%), cử cán bộ chuyên gia tham gia giảng dạy (14,3%) hay hỗ trợ cơ sở vật chất thiết bị cho cơ sở đào tạo (14,7%). Đáng chú ý, hình thức doanh nghiệp tham gia vào việc đánh giá, tổ chức thi tốt nghiệp của cơ sở đào tạo hiện có tỷ lệ thấp nhất với 12,4%, cho thấy vai trò hạn chế của doanh nghiệp trong khâu kiểm định chất lượng đầu ra trong đào tạo lao động của các trường nghề.



ARTIFICIAL INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



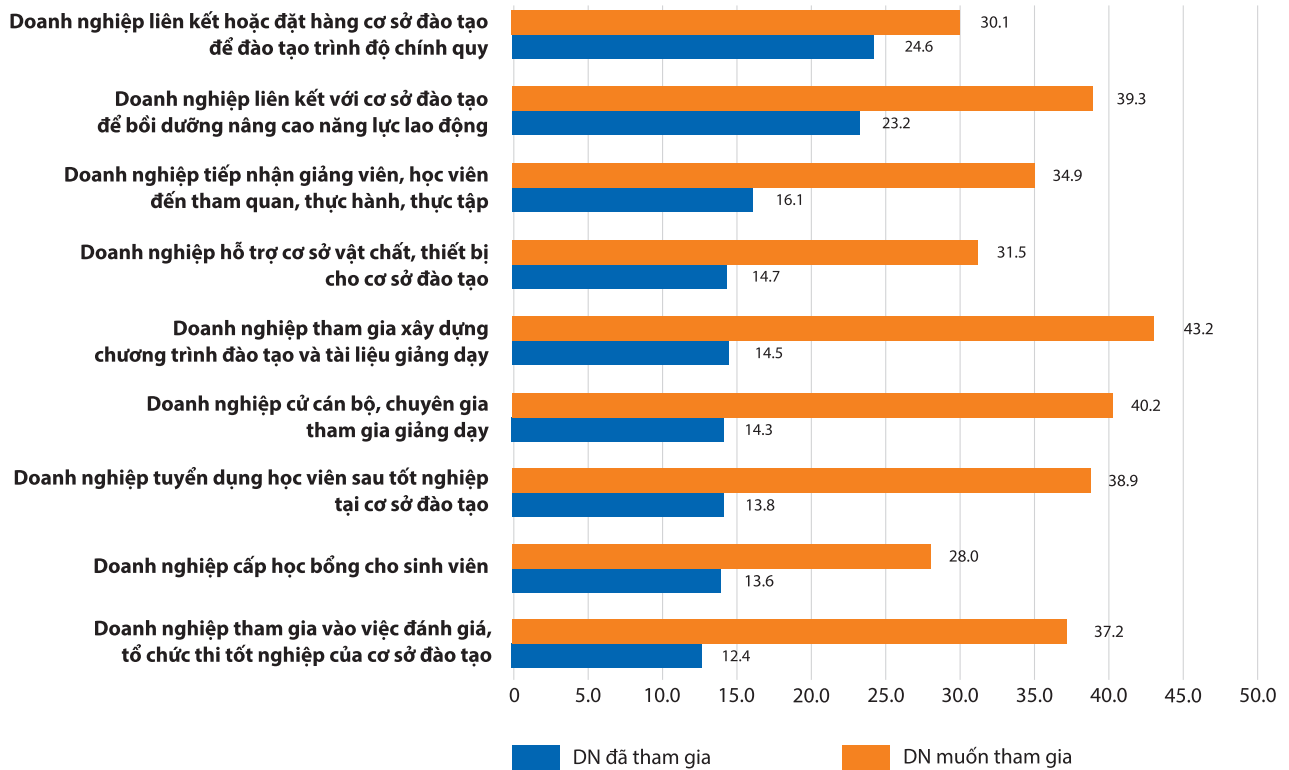
ANALYSIS



TECHNOLOGY

## HÌNH 20. HÌNH THỨC DN MONG MUỐN HỢP TÁC VỚI CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Trái với thực trạng về hình thức hợp tác doanh nghiệp đã tham gia, các doanh nghiệp kỳ vọng mong muốn tham gia nhiều hơn trong hợp tác với các cơ sở đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động. Trong đó, đa số doanh nghiệp mong muốn được tham gia theo hướng cho phép họ được can thiệp sâu hơn vào quá trình đào tạo thông qua tham gia xây dựng chương trình và tài liệu giảng dạy (43,2%), cử cán bộ chuyên gia tham gia giảng dạy (40,2%), đến khâu đánh giá kết quả đầu ra của đào tạo (37,2%). Một khi đã được tham gia sâu vào quá trình đào tạo lao động, các doanh nghiệp sẵn sàng tham gia tích cực hơn trong liên kết đào tạo nâng cao năng lực lao động (39,3%), và cam kết tuyển dụng các học viên sau tốt nghiệp (38,9%). Điều này cho thấy doanh nghiệp muốn tham gia tích cực và chủ động hơn trong việc hợp tác với các cơ sở đào tạo, chứ không muốn chỉ dừng lại ở việc đặt hàng đào tạo, hỗ trợ cơ sở vật chất hay cấp học bổng cho các học viên.

Khi so sánh giữa hai nhóm quy mô doanh nghiệp, dễ dàng nhận thấy DN quy mô lớn có mức độ tham gia vào các hình thức hợp tác với cơ sở đào tạo, bồi dưỡng năng lực người lao động cao hơn các DNNVV trên hầu hết các hình thức với tỷ lệ doanh nghiệp đã tham gia trung bình đạt 20% (so với 15% của DNNVV).



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY

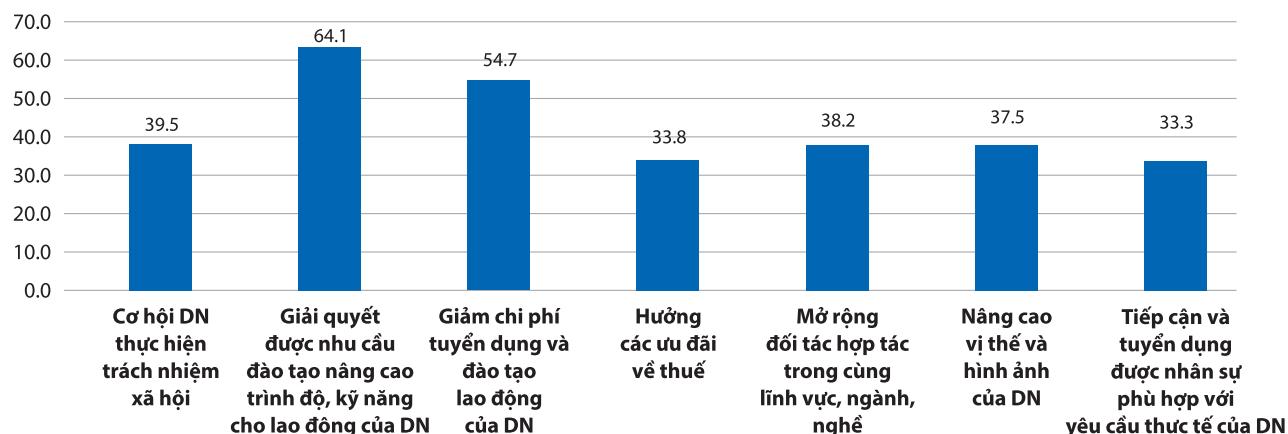


### 2.2.5. Lợi ích và rào cản đối với doanh nghiệp khi tham gia vào liên kết đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động

Doanh nghiệp bản chất vẫn là tổ chức hoạt động nhằm hướng đến mục tiêu lợi nhuận, dễ hiểu khi mà trong những lợi ích có thể đạt được từ quá trình tham gia vào liên kết đào tạo, bồi dưỡng người lao động, phần lớn doanh nghiệp đều hướng tới những lợi ích “sát sườn”, gắn trực tiếp với hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Lợi ích được doanh nghiệp hướng đến hàng đầu là nhằm Giải quyết được nhu cầu đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng cho lao động của doanh nghiệp (chiếm 64,1%) và Giảm chi phí tuyển dụng, đào tạo lao động của doanh nghiệp (chiếm 54,7%). Doanh nghiệp tham gia vào liên kết đào tạo, người lao động đào tạo ra sẽ phù hợp với đặc điểm sản xuất cũng như công nghệ của doanh nghiệp, do vậy tiết kiệm được thời gian đào tạo của người lao động và tiết kiệm chi phí cho doanh nghiệp. Bên cạnh đó, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp hiện nay cũng đang được xem như là một trong những chiến lược kinh doanh hàng đầu, giúp doanh nghiệp nâng cao uy tín, thúc đẩy mối quan hệ với chính phủ và cộng đồng, nhờ đó hưởng được nhiều hơn lợi ích về kinh tế. Bởi vậy, thông qua quá trình liên kết đào tạo, doanh nghiệp đã hỗ trợ cung cấp cho thị trường lao động một số lượng học viên có tay nghề và kỹ năng, là một cách thức để thực hiện trách nhiệm xã hội, được 39,5% doanh nghiệp hướng tới. Một doanh nghiệp thực hiện tốt trách nhiệm xã hội, lại có cơ hội tiếp xúc nhiều với học viên và phụ huynh thông qua quá trình đón tiếp tham quan hay thực hành tại doanh nghiệp, sẽ khiến hình ảnh của doanh nghiệp được quảng bá một cách gián tiếp, vị thế của doanh nghiệp cũng nhờ vậy mà được nâng cao, là mục tiêu của 37,5% doanh nghiệp. Một số doanh nghiệp thì coi quá trình liên kết này là cơ hội để họ mở rộng đối tác hợp tác trong cùng lĩnh vực, ngành nghề thông qua việc kết hợp với nhau cùng đào tạo, bồi dưỡng lao động, chiếm tỷ lệ 38,2%. Những lợi ích ít được doanh nghiệp hướng tới nhất là Hưởng các ưu đãi về thuế (33,8%) và Tiếp cận và tuyển dụng được nhân sự phù hợp với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp (33,3%).

**HÌNH 21. LỢI ÍCH CỦA DN KHI THAM GIA VÀO LIÊN KẾT ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG**

Đơn vị: %

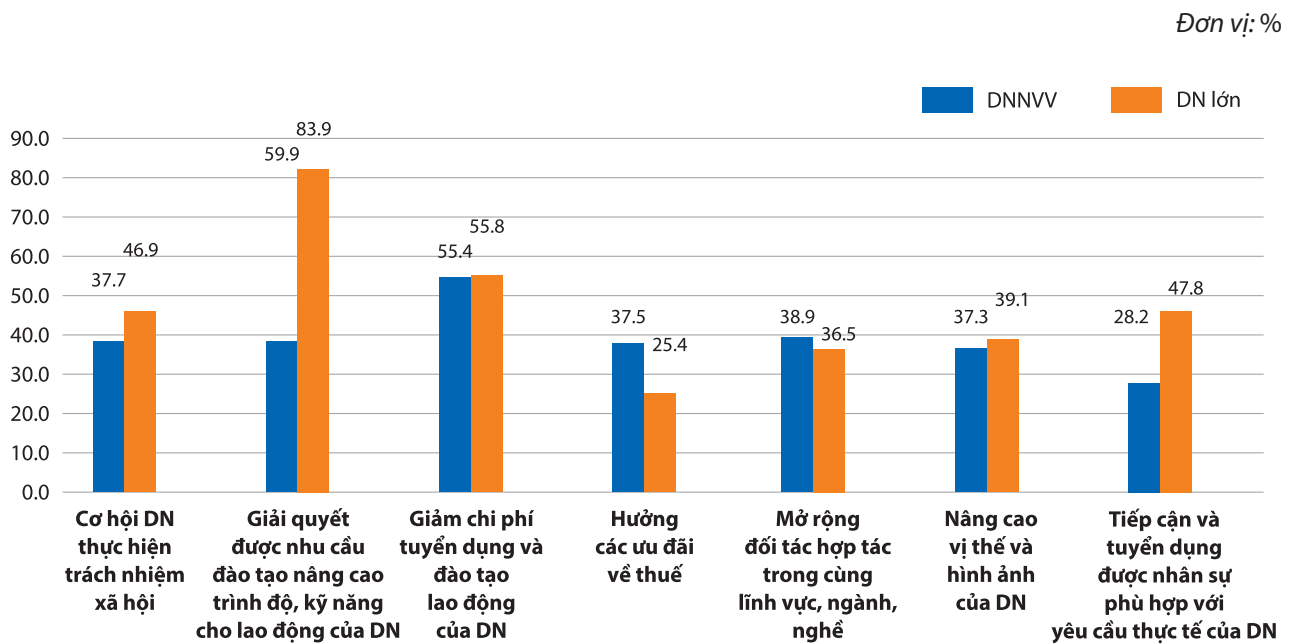


Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)



Với nguồn lực và mạng lưới quan hệ có phần kém ổn định hơn, các DNNVV hướng đến các ưu đãi về thuế nhiều hơn so với các DN lớn cũng như coi trọng cơ hội được mở rộng đối tác trong cùng lĩnh vực ngành nghề hơn. Ngược lại, DN lớn rất coi trọng mục tiêu giải quyết nhu cầu đào tạo lao động trong doanh nghiệp cũng như tuyển dụng được nhân sự phù hợp. Ngoài ra, DN lớn cũng tỏ ra quan tâm hơn DNNVV đối với các lợi ích phi vật chất có liên quan đến vị thế và hình ảnh của doanh nghiệp trên thị trường.

**HÌNH 22. LỢI ÍCH CỦA DN KHI THAM GIA VÀO LIÊN KẾT ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG PHÂN THEO QUY MÔ DOANH NGHIỆP**



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Bên cạnh những lợi ích thúc đẩy, thì việc tham gia vào liên kết cũng đòi hỏi doanh nghiệp phải bỏ ra các khoản chi phí. Theo các doanh nghiệp, chi phí nhiều nhất mà các doanh nghiệp phải bỏ ra đó là chi phí về cơ sở vật chất và chi phí về thời gian trong công tác liên kết đào tạo. Tham gia vào các liên kết đào tạo thì doanh nghiệp thường phải bỏ chi phí đầu tư cho phòng học, trang thiết bị dạy học, trang thiết bị máy móc phục vụ thực hành. Đây đều là những khoản đầu tư không hề nhỏ, nhất là trong bối cảnh CN 4.0 đặt ra rất nhiều yêu cầu khắt khe về sự hiện đại, đồng bộ và khả năng áp dụng khoa học công nghệ tiên tiến trong quy trình sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp ít nhiều cần phải cập nhật và đầu tư thay đổi công cụ dạy học thường xuyên để theo kịp và đảm bảo chất lượng đào tạo đáp ứng tốt nhu cầu của xã hội, sẽ càng làm gia tăng chi phí của doanh nghiệp hơn nữa. Bên cạnh đó, thời gian cũng sẽ là khoản chi phí quan trọng khác được 62,8% doanh nghiệp nhắc tới khi tham gia vào liên kết đào tạo. Thời gian ở đây là thời gian doanh nghiệp sẽ phải bỏ ra để đón tiếp học viên đến tham quan doanh nghiệp hay tổ chức các buổi thực hành cho học viên tại doanh nghiệp, các hoạt động này có thể làm ảnh hưởng đến quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Ngoài ra, khi doanh nghiệp tham gia vào liên kết



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



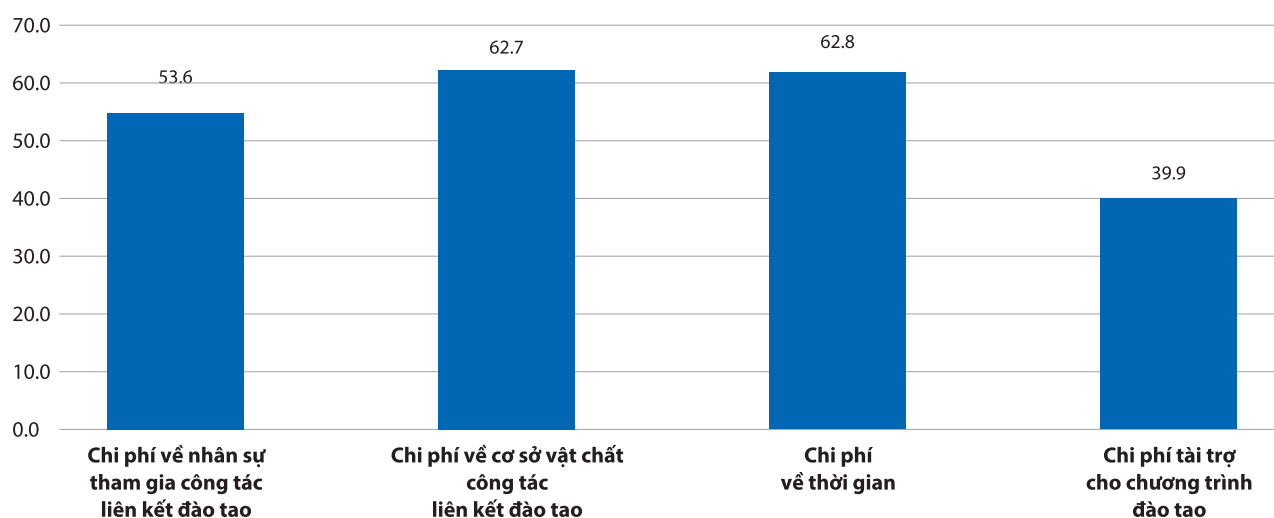
ADAPTABILITY



đào tạo, bồi dưỡng năng lực cần phải tập hợp được đội ngũ chuyên gia và giảng viên có đủ trình độ cả về giảng dạy lẫn chuyên môn để truyền tải được kiến thức hiệu quả đến học viên, lý tưởng nhất vẫn là tận dụng được những cán bộ, chuyên gia có sẵn tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, không phải doanh nghiệp nào cũng có sẵn nguồn nhân lực đủ tiêu chuẩn để đào tạo học viên, đôi khi phải đi thuê chuyên gia bên ngoài, chưa kể đến cần có thêm đội ngũ cán bộ quản lý,... tạo nên một khoản chi phí lớn khiến doanh nghiệp cảm thấy e ngại, chiếm tỷ lệ 53,6%.

**HÌNH 23. CHI PHÍ CỦA DN KHI THAM GIA VÀO LIÊN KẾT ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG**

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Ngoài việc cân nhắc giữa lợi ích và chi phí của doanh nghiệp khi tham gia vào liên kết, thì cũng có nhiều rào cản đến từ bên ngoài và bên trong doanh nghiệp gây trở ngại cho quyết định tham gia vào liên kết đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động.

Về các rào cản bên ngoài, theo kết quả khảo sát, rào cản bên ngoài hàng đầu khiến doanh nghiệp chưa tham gia vào liên kết trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động là do chưa có hệ thống đào tạo chính quy (chiếm tỷ lệ 51,5%). Đã là liên kết thì cần phải có trách nhiệm tham gia của các bên, mà ở đây một bên là doanh nghiệp, bên còn lại là các cơ sở đào tạo như trường đại học, cao đẳng, dạy nghề,... Xét về chức năng và nhiệm vụ, thì giảng dạy hay đào tạo ra các thể hệ người lao động cho xã hội là sứ mệnh cốt lõi của nhà trường hay các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Doanh nghiệp chỉ là bên hỗ trợ giúp cho đầu ra của quá trình đào tạo này “tiệm cận” gần nhất với nhu cầu của thị trường lao động, đáp ứng tốt nhất những yêu cầu thực tế trong công việc, giúp tạo môi trường thực hành kiến thức cho học viên. Vì vậy, nhà trường hay các cơ sở đào tạo nên là bên khởi xướng và để đạt việc hợp tác với doanh nghiệp nhưng thực tế hiện nay ở nước ta, đa số các trường đại học chưa thể hiện được vai trò tiên



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



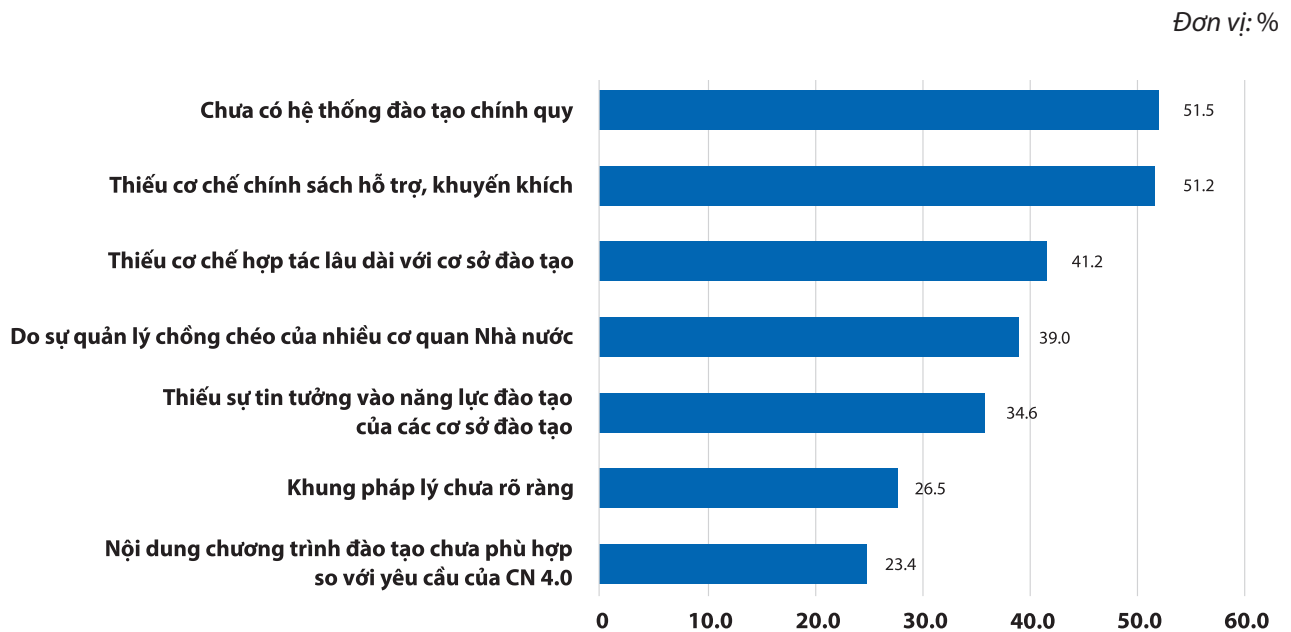
ANALYSIS



TECHNOLOGY

phong này của mình. Những sự kết hợp trong thời gian qua thường mang tính đơn lẻ, tự phát giữa một số cơ sở đào tạo và doanh nghiệp nhất định và chỉ khi phát sinh nhu cầu cụ thể chứ chưa mang tính hệ thống hóa như là một loại hình đào tạo chuyên biệt. Thiếu cơ chế chính sách hỗ trợ, khuyến khích cũng là rào cản làm ảnh hưởng đến quyết định tham gia vào liên kết đào tạo của 51,2% doanh nghiệp. Mặc dù tham gia vào các hình thức hợp tác này cũng mang lại cho doanh nghiệp những lợi ích nhất định, song cũng khiến doanh nghiệp phải chi trả nhiều chi phí. Hơn nữa để thu về những lợi ích đó, doanh nghiệp có thể sử dụng nhiều phương thức khác, đôi khi với chi phí tiết kiệm hơn mà hiệu quả lại cao hơn so với tham gia vào mô hình liên kết đào tạo. Nên nếu không có cơ chế chính sách hỗ trợ, khuyến khích cụ thể thì rất khó để huy động được sự đồng lòng của doanh nghiệp. Một số rào cản khác có thể kể đến như thiếu cơ chế hợp tác lâu dài với các cơ sở đào tạo (41,2%), sự chông chéo của nhiều cơ quan quản lý (39%) hay thiếu sự tin tưởng vào năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo (34,6%).

**HÌNH 24. RÀO CẢN BÊN NGOÀI KHIẾN CÁC DN CHƯA THAM GIA VÀO LIÊN KẾT TRONG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG**



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Về rào cản bên trong, hơn một nửa số doanh nghiệp được khảo sát cho biết rào cản lớn nhất đến từ bên trong doanh nghiệp khiến họ chưa tham gia vào liên kết trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động là do công nghệ sản xuất của họ đơn giản nên chưa cần nâng cao trình độ kỹ năng lao động. Điều này cho thấy, một mặt thực trạng công nghệ của các doanh nghiệp còn lạc hậu, mặt khác nhận thức về sự chuẩn bị cho các công nghệ mới của doanh nghiệp còn chưa cao. Chi phí đầu tư cho đào tạo nâng cao kỹ năng nghề vẫn tiếp tục là mối quan tâm lớn của doanh nghiệp, là trở ngại khiến doanh nghiệp không mấy mặn mà với các mô hình liên kết đào tạo, chiếm tỷ lệ 42,8%. Bên cạnh đó, do quy mô lao động nhỏ, hoặc cũng có thể do đặc thù lĩnh vực hoạt động sử dụng ít lao động nên



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



doanh nghiệp cảm thấy không cần thiết phải đào tạo lao động, chiếm tỷ lệ 39,2%. Nguyên nhân đến từ sự thiếu hụt về nguồn lực tham gia vào quá trình đào tạo tuy chiếm tỷ lệ thấp hơn nhưng vẫn là rào cản của số lượng lớn các doanh nghiệp hiện nay, trong đó thiếu chuyên gia/ nhân lực có khả năng tham gia vào quá trình đào tạo gây khó khăn cho 36,3% doanh nghiệp, còn thiếu máy móc, công nghệ đáp ứng yêu cầu đào tạo là trở ngại của 33,7% doanh nghiệp.

**HÌNH 25. RÀO CẢN BÊN TRONG KHIẾN CÁC DN CHƯA THAM GIA VÀO LIÊN KẾT TRONG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG**

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

### 2.2.6. Năng lực của DN trong việc tham gia các dự án hợp tác trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động

Nhìn tổng thể, đánh giá về năng lực của doanh nghiệp trong việc tham gia các dự án hợp tác trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động phần lớn nằm ở mức trung bình. Trong đó, năng lực tiếp nhận lao động sau khi được đào tạo của doanh nghiệp đạt mức điểm cao nhất với 3,1/5 điểm. Điều này một lần nữa cho thấy các doanh nghiệp vẫn chủ yếu tham gia liên kết đào tạo một cách thụ động thông qua việc tiếp nhận đầu ra của các cơ sở đào tạo. Với một số năng lực để tham gia vào hỗ trợ các khâu triển khai đào tạo, sự khác biệt về điểm số là không lớn và đều nằm ở mức điểm trung bình (3,01-3,05 điểm) bao gồm Năng lực về kĩ thuật, công nghệ; Năng lực tài chính hỗ trợ đào tạo; Năng lực xây dựng nội dung chương trình đào tạo và Năng lực giảng dạy, tư vấn hướng nghiệp, trong đó doanh nghiệp tỏ ra tự tin hơn trong việc hỗ trợ nguồn lực cho đào tạo hơn là can thiệp vào các nghiệp vụ liên quan đến giảng dạy và đánh giá. Hai năng lực của doanh nghiệp



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



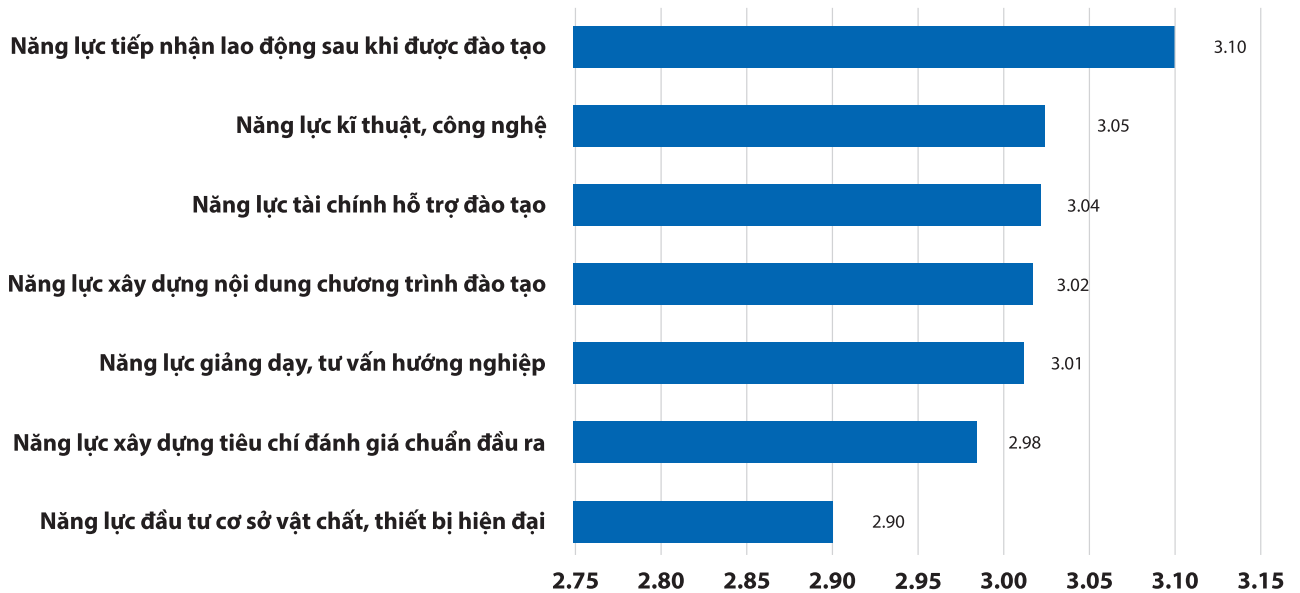
TECHNOLOGY



được đánh giá thấp nhất là Năng lực xây dựng tiêu chí đánh giá chuẩn đầu ra (2,98 điểm) và Năng lực đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị hiện đại (2,9 điểm).

**HÌNH 26. NĂNG LỰC CỦA DN TRONG VIỆC THAM GIA CÁC DỰ ÁN HỢP TÁC TRONG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG**

Đơn vị: thang điểm từ 1-5



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Sự chênh lệch về năng lực của DN trong việc tham gia các dự án đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động giữa DN lớn và DNNVV, DN tham gia GVC và DN không tham gia GVC là có thể nhìn thấy rõ nét. DN lớn và các DN tham gia GVC là nhóm doanh nghiệp được đánh giá cao hơn hẳn trên tất cả mọi khía cạnh năng lực so với các DNNVV và các DN không tham gia GVC, nhất là năng lực về đầu tư cơ sở vật chất, tài chính, kỹ thuật công nghệ và tiếp nhận lao động sau khi đào tạo.

Tuy nhiên, khi xét theo lĩnh vực kinh doanh sự khác biệt về năng lực đã không còn rõ rệt giữa các DN sản xuất và DN phi sản xuất. Các DN sản xuất với đặc trưng quy trình sản xuất và khối lượng công việc cần sử dụng nhiều lao động nên tỏ ra khá vượt trội trong năng lực tiếp nhận lao động sau khi được đào tạo. Ngoài ra, năng lực về công nghệ kĩ thuật của nhóm doanh nghiệp này cũng được đánh giá cao hơn. Trong khi đó, DN phi sản xuất lại khá tự tin với khả năng có thể hỗ trợ tài chính cho đào tạo cũng như tham gia vào các công việc mang tính chuyên môn như giảng dạy hay xây dựng nội dung chương trình đào tạo, giảng dạy, tư vấn hướng nghiệp.



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY

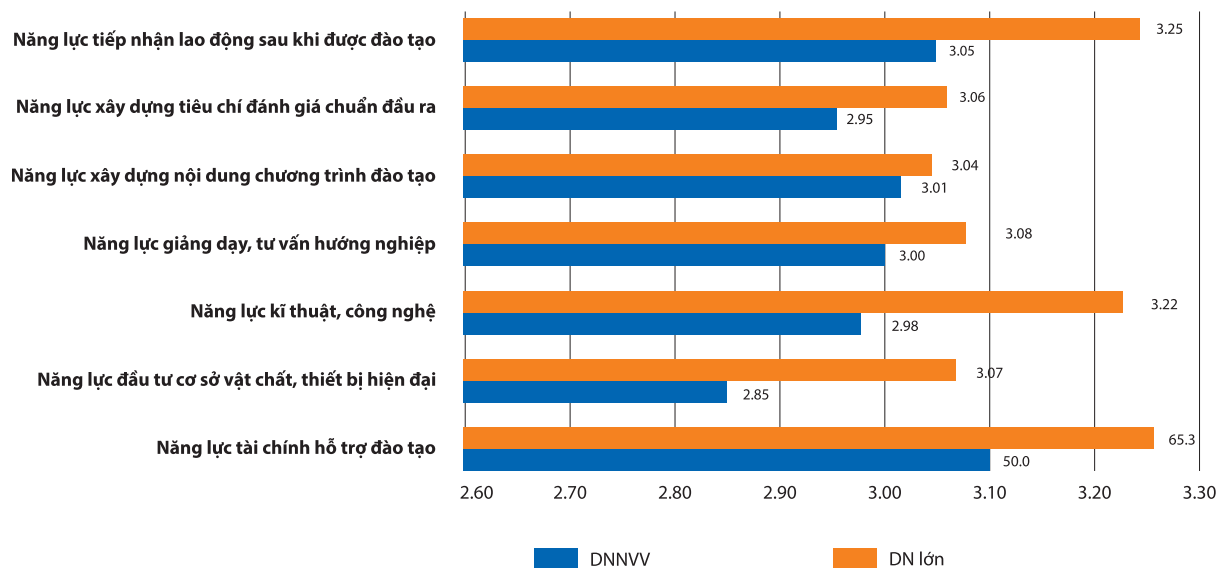


ADAPTABILITY



**HÌNH 27. NĂNG LỰC CỦA DN TRONG VIỆC THAM GIA CÁC DỰ ÁN HỢP TÁC TRONG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG PHÂN THEO QUY MÔ DN**

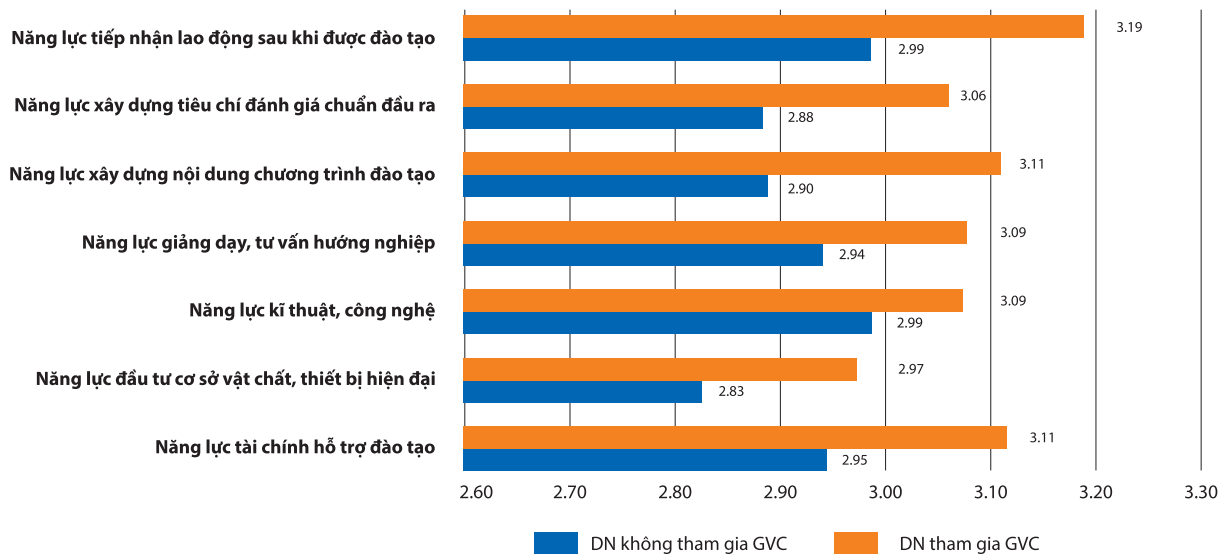
Đơn vị: thang điểm từ 1-5



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

**HÌNH 28. NĂNG LỰC CỦA DN TRONG VIỆC THAM GIA CÁC DỰ ÁN HỢP TÁC TRONG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO MỨC ĐỘ THAM GIA GVC**

Đơn vị: thang điểm từ 1-5

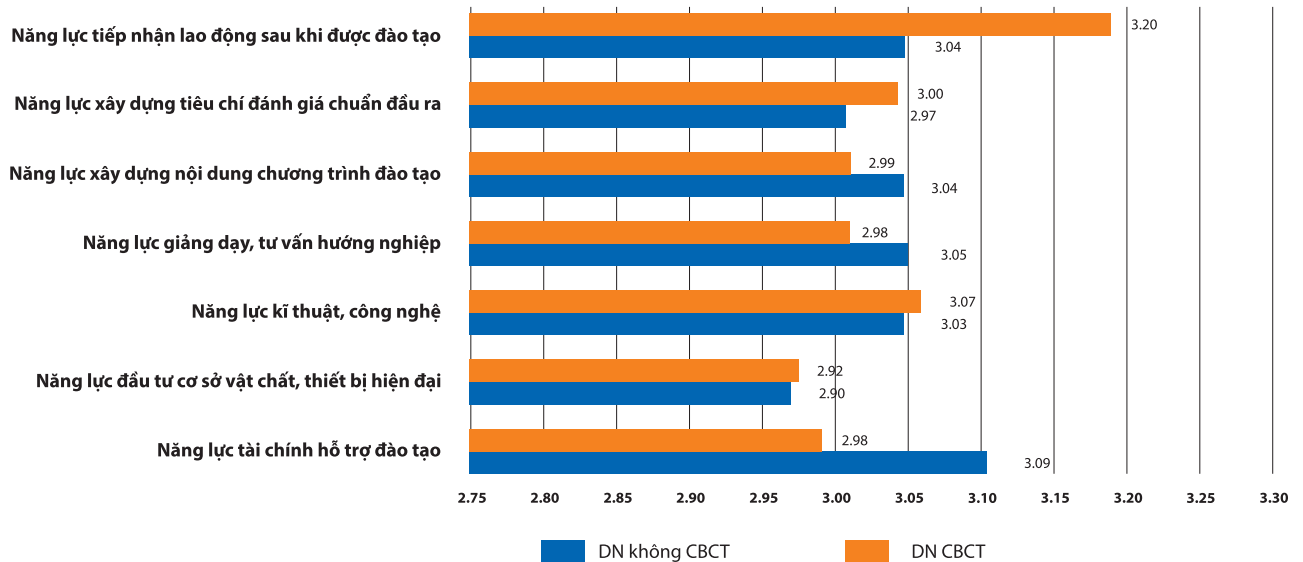


Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)



## HÌNH 29. NĂNG LỰC CỦA DN TRONG VIỆC THAM GIA CÁC DỰ ÁN HỢP TÁC TRONG ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG PHÂN THEO LĨNH VỰC HOẠT ĐỘNG

Đơn vị: thang điểm từ 1-5



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Đặc biệt, khi đánh giá khả năng tham của doanh nghiệp tham gia các phương thức phát triển kỹ năng cho CN 4.0 theo nghiên cứu của Maisiri và các cộng sự (2019), mức độ năng lực của doanh nghiệp cũng chỉ ở mức trung bình. Năng lực mà doanh nghiệp tự đánh giá cao nhất là khả năng tham gia đào tạo lao động theo hình thức vừa học vừa làm (3,31/5 điểm), tiếp đó là phương thức đào tạo liên ngành/ đào tạo đa ngành (3,05 điểm) và học tập tại nhà máy (3,03 điểm). Đây là những phương thức đã phát triển từ trước đây và được nâng cấp lên cho phù hợp với CN 4.0 nên phần nào các doanh nghiệp đã làm quen. Những phương thức đòi hỏi sự sáng tạo và đổi mới trong giảng dạy, còn mới mẻ và chưa được triển khai rộng rãi thì doanh nghiệp kém tự tin hơn vào khả năng triển khai của mình, bao gồm Giáo dục thông minh với 2,98 điểm; Trò chơi với 2,97 điểm. Những phương thức đào tạo mà trong đó cấu phần của yếu tố khoa học công nghệ càng lớn thì khả năng tham gia của doanh nghiệp càng bị đánh giá thấp như Ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong giáo dục (2,96 điểm); Giáo dục 4.0 (2,91 điểm) và thấp nhất là Phòng thí nghiệm công nghệ cao (2,65 điểm).



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY

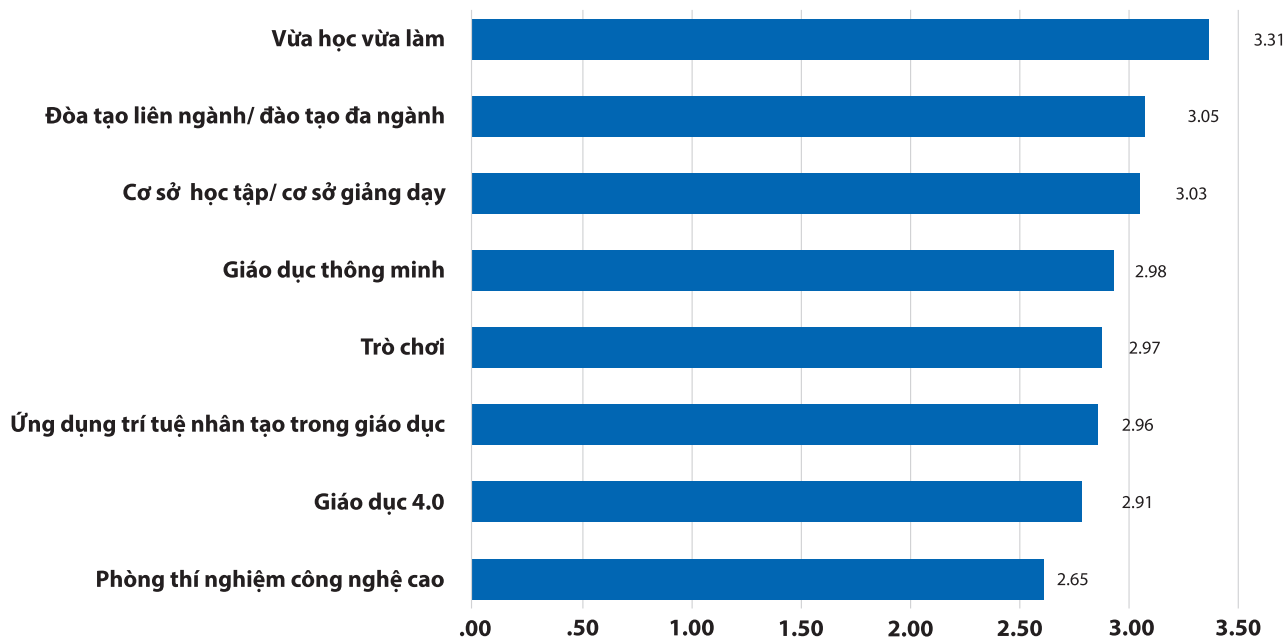


ADAPTABILITY



### HÌNH 30. KHẢ NĂNG CỦA DN THAM GIA ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO KỸ NĂNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG PHỤC VỤ CN 4.0 THEO CÁC PHƯƠNG THỨC

Đơn vị: thang điểm từ 1-5



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

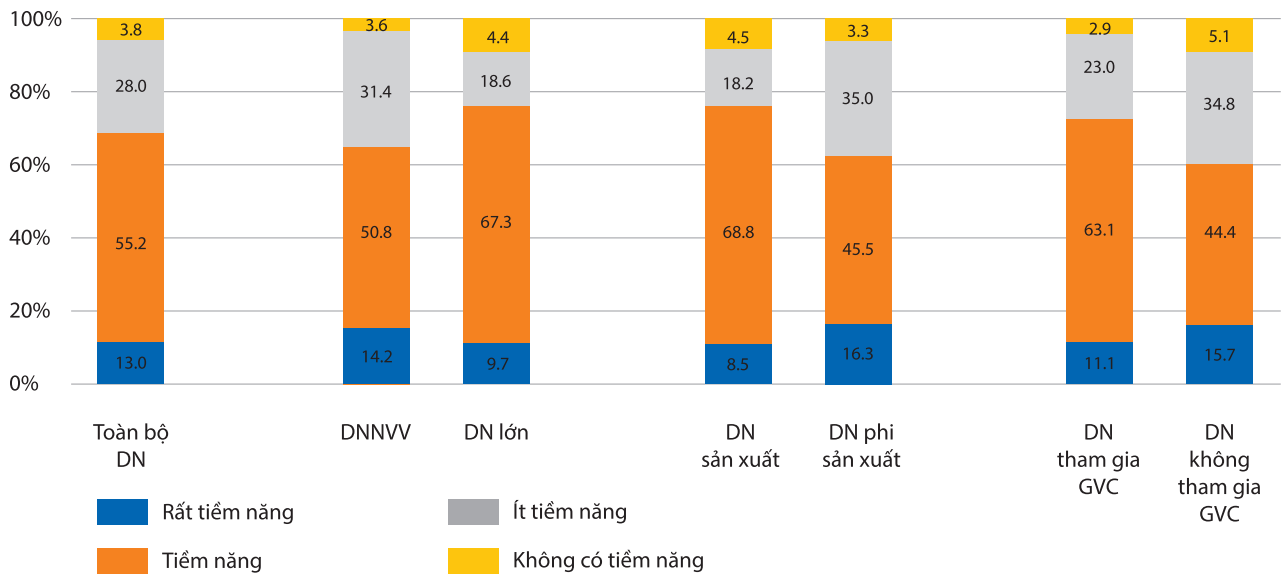
### 2.3. Mô hình hợp tác công tư trong lĩnh vực đào tạo

Nhắc đến các mô hình liên kết có sự tham gia của doanh nghiệp, không thể bỏ qua hình thức đối tác công tư - PPP, được xem là một trong những phương thức hiệu quả nhất để triển khai các hoạt động phối hợp giữa nhà nước và doanh nghiệp trong các lĩnh vực tiềm năng nhằm thúc đẩy phát triển bền vững, nâng cao năng lực cạnh tranh cho Việt Nam. Cùng với xu thế đẩy nhanh việc thực hiện xã hội hóa, giáo dục đào tạo đang là lĩnh vực rất tiềm năng trong thu hút đầu tư từ tư nhân. Đánh giá về tiềm năng và cơ hội cho các doanh nghiệp khi tham gia vào lĩnh vực giáo dục – đào tạo theo Luật đầu tư theo hình thức đối tác công tư – PPP, hơn 2/3 doanh nghiệp đánh giá hình thức này là có tiềm năng.

Giữa các nhóm doanh nghiệp khác nhau cũng cho những ý kiến khác nhau khi đánh giá về tiềm năng và cơ hội cho các doanh nghiệp khi tham gia vào lĩnh vực giáo dục đào tạo theo hình thức PPP. Theo đó, DN quy mô lớn, DN sản xuất và DN tham gia GVC đánh giá cao hơn về mức độ tiềm năng của các dự án này so với các DNNVV, DN phi sản xuất và DN không tham gia GVC.



**HÌNH 31. ĐÁNH GIÁ VỀ TIỀM NĂNG CHO CÁC DN KHI THAM GIA VÀO LĨNH VỰC GIÁO DỤC - ĐÀO TẠO THEO LUẬT ĐẦU TƯ THEO HÌNH THỨC ĐỐI TÁC CÔNG TƯ - PPP**



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Hình thức đầu tư theo hình thức đối tác công tư – PPP ra đời với mục tiêu là kêu gọi sự chung tay của doanh nghiệp nhằm cùng với Nhà nước phối hợp triển khai đầu tư vào các lĩnh vực thiết yếu của đất nước giúp giảm bớt phần nào gánh nặng về ngân sách. Để sự phối hợp được bền vững thì đương nhiên phải dựa trên cơ sở nguyên tắc hai bên cùng có lợi. Lợi ích của doanh nghiệp khi hợp tác PPP là rất nhiều, nhưng nếu như so sánh với các mô hình hợp tác khác, doanh nghiệp đánh giá cao nhất về khả năng nhận được các chính sách ưu đãi doanh nghiệp (chiếm tỷ lệ 60,2% doanh nghiệp) và cơ hội huy động vốn dễ dàng (chiếm 47,8%). Bên cạnh đó, khoảng 1/3 số doanh nghiệp còn kỳ vọng việc tham gia theo mô hình PPP sẽ đi kèm với các lợi ích khác như có cơ chế chia sẻ phần tăng giảm doanh thu giữa Nhà nước và nhà đầu tư (33,7%), tiếp cận mặt bằng nhanh và dễ dàng hơn (36,3%).

Có thể thấy rằng tuy Nhà nước đã xây dựng một số cơ chế chính sách nhằm hỗ trợ doanh nghiệp tiếp cận đất đai một cách dễ dàng hơn khi triển khai các dự án PPP (miễn hoặc giảm tiền thuê đất trong thời gian thực hiện dự án; được sử dụng đất đai, đường giao thông và các công trình phụ trợ khác để thực hiện dự án theo quy định của pháp luật;...) nhưng vấn đề chậm bàn giao mặt bằng thi công, tranh chấp bồi thường mặt bằng, thiếu sự đồng thuận của cộng đồng về sử dụng mặt bằng,... vẫn liên tiếp xảy ra, gây trở ngại tới rất nhiều dự án PPP trong thời gian qua và làm nản lòng nhiều nhà đầu tư. Cơ chế chia sẻ phần tăng giảm doanh thu giữa Nhà nước và nhà đầu tư trong các dự án PPP mặc dù đã gỡ bỏ đi nhiều nỗi lo cho doanh nghiệp trong quá trình triển khai dự án, tuy nhiên thời gian qua vấn đề này vẫn chưa thực sự ngã ngũ, còn đặt ra nhiều tranh luận về tính minh bạch trong kiểm toán nhằm xác định và quy kết trách nhiệm giữa hai bên, dẫn đến nhiều doanh nghiệp không quá kỳ vọng vào lợi ích này.



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY

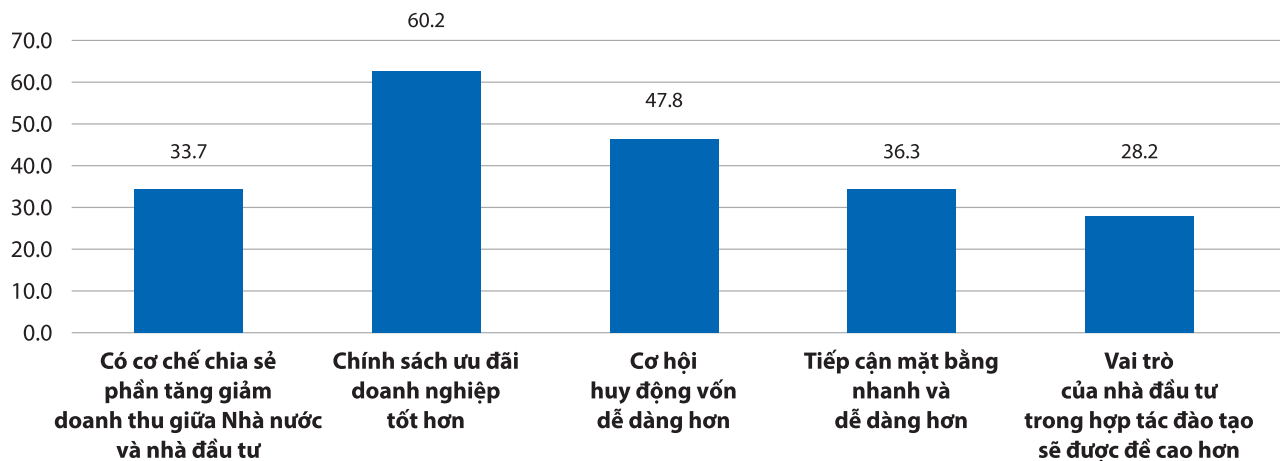


ADAPTABILITY



**HÌNH 32. LỢI ÍCH CỦA DN KHI THAM GIA THEO MÔ HÌNH HỢP TÁC THEO LUẬT PPP SO VỚI MÔ HÌNH HỢP TÁC HIỆN TẠI**

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Bên cạnh những lợi ích mang lại của hình thức đầu tư theo Luật PPP, các doanh nghiệp cũng chỉ ra những hạn chế của việc áp dụng luật PPP trong lĩnh vực giáo dục đào tạo. Theo như kết quả khảo sát, có đến gần 60% doanh nghiệp cho rằng quy trình thủ tục áp dụng theo Luật PPP phức tạp chính là hạn chế lớn nhất nếu họ tham gia vào mô hình này. Vấn đề thủ tục pháp lý vẫn là nỗi lo lắng của không ít doanh nghiệp trong thời gian qua ở nhiều lĩnh vực, dù rằng Nhà nước cũng đã nỗ lực rất nhiều trong việc thúc đẩy quá trình hoàn thiện cơ chế chính sách, rút gọn quy trình thủ tục và xây dựng môi trường kinh doanh thông thoáng, cởi mở để tạo thuận lợi cho doanh nghiệp trong những năm trở lại đây. Đối với Luật đầu tư PPP được ban hành vào năm 2020 và chính thức có hiệu lực từ 1/1/2021, thay cho hệ thống các Nghị định trước đó, cần phải có thời gian để xây dựng các thông tư hướng dẫn cụ thể, còn phải trải qua quá trình thực hiện để thống nhất cách thức triển khai và bộc lộ ra những điểm hạn chế còn tồn tại của Luật, ... do đó đối với doanh nghiệp, Luật PPP hiện nay vẫn còn tương đối phức tạp và mới mẻ. Giới hạn về quy mô vốn là rào cản lớn thứ hai với 47,2% doanh nghiệp. Theo luật đầu tư PPP, dự án PPP giới hạn trong lĩnh vực quan trọng của quốc gia, đòi hỏi nguồn vốn lớn nên cần tư nhân chung tay, theo đó, tùy từng trường hợp, quy mô tối thiểu của dự án trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo không được thấp hơn 100 tỷ đồng. Điều này một mặt sẽ hạn chế sự tham gia của các DN có năng lực tài chính thấp, mặt khác cũng hạn chế phạm vi hợp tác của nhiều dự án hợp tác công tư trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo vốn không phải lúc nào cũng có quy mô lên đến hơn 100 tỷ đồng. Ngoài ra, việc không còn áp dụng loại hợp đồng Xây dựng - Chuyển giao cũng là hạn chế khi tham gia mô hình PPP đối với 38,9% doanh nghiệp, khi đây cũng là hình thức được áp dụng khá phổ biến trước đó, và khó xác định phần vốn góp của Nhà nước cũng khiến 31,2% doanh nghiệp gặp khó khăn do việc hoạch toán, định giá phần vốn góp nhà nước tại các cơ sở đào tạo nghệ.



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



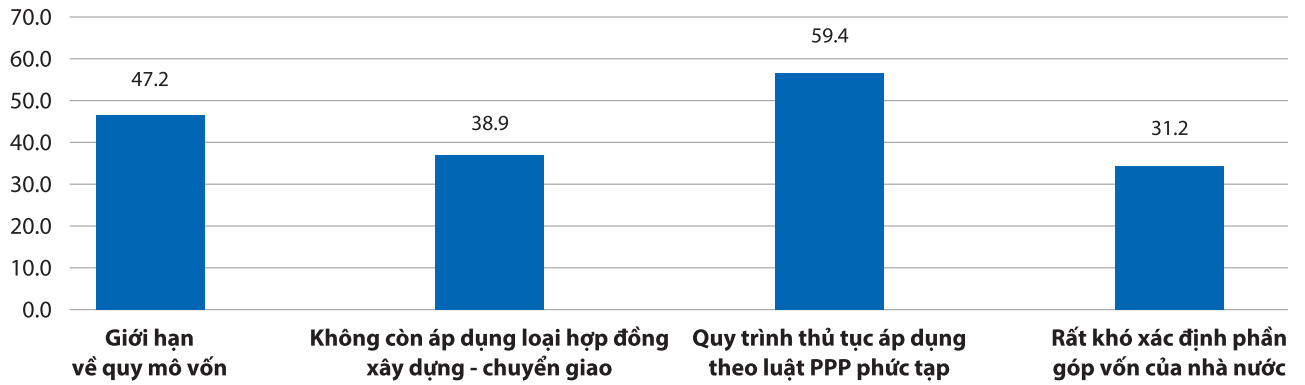
ANALYSIS



TECHNOLOGY

**HÌNH 33. HẠN CHẾ CỦA DN KHI THAM GIA THEO MÔ HÌNH HỢP TÁC THEO LUẬT PPP SO VỚI MÔ HÌNH HỢP TÁC HIỆN TẠI**

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



## CHƯƠNG III

# KHUYẾN NGHỊ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG PHỤC VỤ CÔNG NGHIỆP 4.0

### 3.1. MỤC TIÊU VÀ CHÍNH SÁCH VỀ ĐÀO TẠO NHẪM NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU CN 4.0

#### 3.1.1. Mục tiêu về nguồn nhân lực đặt ra trong giai đoạn 2021-2030

Trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030, một trong những phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp phát triển kinh tế - xã hội là phát triển nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế: phát triển đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành; chú trọng đội ngũ nhân lực kỹ thuật, nhân lực số, nhân lực quản trị công nghệ, nhân lực quản lý, quản trị doanh nghiệp; nhân lực quản lý xã hội và tổ chức cuộc sống, chăm sóc con người.

Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở, linh hoạt; bảo đảm thống nhất với chủ trương đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo. Tập trung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chuyển dịch nhanh cơ cấu lao động, nhất là ở nông thôn; giảm tỷ lệ lao động khu vực phi chính thức. Chú trọng đào tạo lại, đào tạo thường xuyên lực lượng lao động. Hình thành đội ngũ lao động lành nghề, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia, gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và sử dụng lao động.

Tạo chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo. Nghiên cứu để hoàn thiện, ổn định hệ thống sách giáo khoa và chế độ thi cử ở các cấp học. Chú trọng đào tạo, đào tạo lại đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo. Chuyển mạnh quá trình giáo dục từ chủ yếu trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học; từ học chủ yếu trên lớp sang tổ chức hình thức học tập đa dạng, chú ý dạy và học trực tuyến, qua internet, truyền hình, các hoạt động xã hội, ngoại khóa, nghiên cứu khoa học; giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội. Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế (công dân toàn cầu).

Thực hiện phổ cập giáo dục mầm non và giáo dục tiểu học bắt buộc. Đưa vào chương trình giáo dục phổ thông nội dung kỹ năng số và ngoại ngữ tối thiểu, chú trọng xây dựng nền tảng kỹ năng nhận thức và hành vi cho học sinh phổ thông. Đẩy mạnh phân luồng sau trung học cơ sở; định hướng nghề nghiệp ở trung học phổ thông. Giảm tỷ lệ mù chữ ở vùng đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Sắp xếp lại hệ thống trường học; phát triển hài hòa giữa giáo dục công lập và ngoài công lập, giữa các vùng, miền, ưu tiên các vùng đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, biên giới, hải đảo và các đối tượng chính sách. Đa dạng hóa các loại hình đào tạo, hoàn thiện chính sách phát triển các cơ sở đào tạo ngoài công lập, thực hiện cơ chế tự chủ đối với đào tạo bậc đại học phù hợp với xu thế chung của thế giới, chuyển đổi trường đại học công lập kém hiệu quả sang mô hình hợp tác công - tư. Quy hoạch, sắp xếp lại các trường đại học, cao đẳng; có cơ chế hỗ trợ xây dựng một số trường đại học lớn và đại học sư phạm trở thành những trung tâm đào tạo có uy tín trong khu vực và thế giới.

ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE

RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY



Thực hiện cơ chế tự chủ một số trường phổ thông tại các đô thị lớn, các nơi có điều kiện; thí điểm cơ chế cho thuê một số cơ sở giáo dục sẵn có theo nguyên tắc bảo đảm tất cả học sinh được đến trường. Xây dựng hệ thống giáo dục mở, học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập; thực hiện đào tạo theo nhu cầu của thị trường lao động. Đặc biệt, chú ý phát hiện, bồi dưỡng, đãi ngộ, thu hút nhân tài cho phát triển kinh tế - xã hội. Nâng cao chất lượng, hiệu quả dạy và học ngoại ngữ, coi trọng dạy, học và sử dụng tiếng Anh. Phấn đấu đến năm 2030, nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực.

### 3.1.2. Các chính sách thu hút doanh nghiệp tham gia đào tạo nhằm nâng cao chất lượng lao động đáp ứng nhu cầu CN 4.0

Để tạo điều kiện cho hoạt động đào tạo nghề phát triển, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh lĩnh vực này ngày càng được bổ sung, hoàn thiện. Theo đó, Luật Giáo dục năm 2005 đã có một mục riêng quy định về GDNN. Năm 2006, Luật Dạy nghề được ban hành, tạo nền tảng pháp lý thuận lợi cho hoạt động đào tạo nghề phát triển phù hợp với chủ trương, định hướng của Đảng và Nhà nước. Tiếp đó, năm 2014, Quốc hội khóa XIII đã thông qua Luật GDNN với nhiều đổi mới quan trọng và đột phá nhằm thể chế hóa mạnh mẽ chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện GDNN, giải quyết các bất cập trong thực tiễn, tạo nên diện mạo mới của hệ thống GDNN ở Việt Nam.

Trên thực tế, tại Việt Nam, trong những năm qua Đảng và Nhà nước đã sớm ban hành các Nghị quyết nhằm tạo cơ sở tiền đề cho việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực số làm nền tảng cho việc thực hiện cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 trong những năm tới. Điều đặc biệt quan trọng là chúng ta cần quyết tâm thực hiện tốt các chủ trương chính sách của Đảng, chương trình hành động của Chính phủ để đưa nước ta thuộc vào nhóm các nước thắng cuộc trong CMCN 4.0, là quốc gia có nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực số làm chủ được công nghệ số và các nguồn dữ liệu số và hiệu quả cao trong phát triển trí tuệ nhân tạo.

Giáo dục nghề nghiệp (GDNN), đặc biệt đào tạo nâng cao kỹ năng nghề, là lĩnh vực có quan hệ mật thiết nhất và trực tiếp nhất với thị trường lao động. Khác với giáo dục đại học (GDĐH), GDNN hay đào tạo nghề có mục đích đào tạo nhân lực từ trình độ sơ cấp trở lên có khả năng làm việc ngay và trực tiếp một công việc cụ thể trong thị trường lao động.

Chủ trương, chính sách của Việt Nam trong hội nhập quốc tế về giáo dục nói chung, GDNN nói riêng được thể hiện khá rõ bằng nhiều văn bản luật và dưới luật. Bên cạnh Nghị định số 73/2012/NĐ-CP ngày 26-9-2012 của Chính phủ quy định về hợp tác, đầu tư của nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục, Đề án hội nhập quốc tế về giáo dục và dạy nghề đến năm 2020 theo Quyết định số 2448/QĐ-TTg ngày 16-12-2013 của Thủ tướng Chính phủ đã xác định: “Đến năm 2020, phát triển một số cơ sở GDĐH và dạy nghề đạt trình độ tiên tiến trong khu vực và thế giới; đổi mới nội dung, chương trình đào tạo và dạy nghề tiếp cận nền giáo dục tiên tiến của các nước; tiến tới công nhận văn bằng, chuyển đổi tín chỉ và kỹ năng nghề giữa Việt Nam và các nước ASEAN và các nước khác trên thế giới...”

Ngoài ra, với cơ quan quản lý, trong Chỉ thị 24 xác định rõ, Bộ LĐ - TB và XH có trách nhiệm thay mặt Chính phủ quản lý nhà nước về lao động việc làm và GDNN cần xây dựng một loạt quy định về thể chế, khung pháp lý, các quy định chuẩn KNN, triển khai các chương trình chuyên gia quốc tế trong nghề nghiệp gồm: đào tạo, cơ sở vật chất, trang thiết bị, giáo viên để đánh giá KNN của người lao động theo chuẩn.

Với chủ trương, chính sách, thể chế được quy định trong Nghị quyết của Đảng, Luật Giáo dục, Luật GDNN và các nghị định của Chính phủ, hoạt động hợp tác quốc tế trong GDNN của nước ta đã diễn ra



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



sôi nổi thông qua việc triển khai nhiều dự án, chương trình quan trọng như Dự án kỹ năng nghề Việt Nam của Canada, Chương trình đổi mới đào tạo nghề của Đức (GIZ), Chương trình gắn kết với doanh nghiệp của Đan Mạch, Dự án Aus4skills của Úc, Dự án Tăng cường lĩnh vực GDNN tại Việt Nam của JICA...

Theo Luật GDNN, các khoản chi cho hoạt động đào tạo nghề nghiệp của DN được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế. Gồm các chi phí như xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm máy móc, thiết bị để dạy nghề; chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, thiết bị, vật liệu thực hành; chi phí đào tạo của DN cho người lao động được tuyển dụng vào làm việc tại DN; các hoạt động tài trợ phục vụ giảng dạy, học tập, tài trợ học bổng...

Ngoài ra, DN trong lĩnh vực đào tạo nghề được áp dụng thuế suất 10%. Miễn thuế 4 năm và giảm 50% số thuế trong 5 năm tiếp theo đối với thu nhập DN từ thực hiện dự án đầu tư mới trong lĩnh vực GDNN (9 năm đối với địa bàn khó khăn). DN được miễn thuế hàng hóa nhập khẩu chuyên dùng phục vụ cho giáo dục đào tạo trong nước không sản xuất. DN còn được thụ hưởng các chính sách khác: giao đất không thu tiền sử dụng đất; cho thuê đất và miễn tiền thuê đất... Với DN nhỏ và vừa, khi cử lao động tham gia khóa đào tạo trình độ sơ cấp hoặc dưới 3 tháng thì được miễn chi phí đào tạo. DN hoạt động trong lĩnh vực sản xuất, chế biến được hỗ trợ 50% tổng chi phí của một khóa đào tạo trực tiếp tại DN nhưng không quá một lần/năm.

## 3.2. KHUYẾN NGHỊ

### 3.2.1. Khuyến nghị chính sách với Nhà nước

Chính sách được nhiều doanh nghiệp cho rằng sẽ làm thay đổi tích cực sự tham gia của doanh nghiệp vào đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động phục vụ CN 4.0 đó là xây dựng Khung tiêu chuẩn kỹ năng nghề đáp ứng CN 4.0 và thiết kế, đổi mới chương trình đào tạo kỹ năng nghề tích hợp nội dung CN 4.0. Khung tiêu chuẩn kỹ năng nghề là thước đo quan trọng để đánh giá kết quả của quá trình đào tạo, quyết định đến chất lượng của thể hệ người lao động sau khi đào tạo, cũng là cột mốc để học viên qua soi chiếu xác định được những thứ họ sẽ học, và cần làm gì để đạt được các mức tiêu chuẩn đó. Khung tiêu chuẩn cần phải trải qua nhiều phân tích và cân nhắc về các chuẩn mực như đầu ra kiến thức, kỹ năng, thái độ,... sao cho những chuẩn mực ấy đủ khả năng phân loại để lọc ra được những học viên với phẩm chất đáp ứng các yêu cầu của xã hội, của thời đại CN 4.0 và phù hợp với khung tiêu chuẩn của khu vực và quốc tế. Trên cơ sở khung tiêu chuẩn này, Nhà nước cần thiết kế và xây dựng chương trình đào tạo cho các cơ sở đào tạo dạy nghề để đáp ứng yêu cầu của CN 4.0. Trong các chiến lược và kế hoạch trung hạn, dài hạn, Nhà nước cần xác định những ngành chiến lược ưu tiên trong CN 4.0 để có kế hoạch đầu tư, đào tạo nghề gắn liền với việc nghiên cứu và chuyển giao công nghệ để từ đó doanh nghiệp có căn cứ xây dựng kế hoạch đào tạo cho phù hợp. Ngoài ra, doanh nghiệp cũng mong muốn nhà nước tiếp tục hoàn thiện cơ chế chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Nhà nước cũng cần có chính sách thúc đẩy đào tạo theo chuỗi cung ứng, chuyển giao công nghệ kèm với đào tạo nguồn nhân lực sử dụng công nghệ vì đây là kênh đào tạo mà nhiều doanh nghiệp đang tham gia.



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY

### HÌNH 34. KIẾN NGHỊ CÁC CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI NHÀ NƯỚC ĐỂ THU HÚT DN THAM GIA ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG PHỤC VỤ CN 4.0

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Bên cạnh việc hoàn thiện khung khổ pháp lý, nhà nước cần xây dựng cơ sở dữ liệu về thống kê nhu cầu lao động trong các ngành, dự báo về xu hướng phát triển của thị trường lao động và kỹ năng cần đào tạo. Nhà nước cũng cần quan tâm đầu tư cho các cơ sở đào tạo nghề chất lượng cao và các ngành, nghề trọng điểm và thay đổi cơ chế quản lý để các cơ sở đào tạo có quyền tự chủ nhiều hơn. Việc các cơ sở đào tạo được đầu tư và tự chủ nhiều hơn sẽ giúp cho các doanh nghiệp yên tâm hơn khi hợp tác với các cơ sở này trong đào tạo. Ngoài ra có thể thành lập một tổ chức (nhà nước hoặc ngoài nhà nước) để đứng ra kiểm định về chất lượng của các cơ sở, đồng thời minh bạch thông tin xếp hạng của các cơ sở đào tạo theo các tiêu chí, từ đó doanh nghiệp sẽ có căn cứ vững chắc hơn trong việc lựa chọn đối tác cho mình.

Cuối cùng, các doanh nghiệp cũng mong muốn nhà nước tiếp tục thúc đẩy quá trình xã hội hóa trong đào tạo nghề và thiết lập nhiều kênh kết nối doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo, thúc đẩy hợp tác đa phương tối ưu hóa nguồn lực và khớp nối cung cầu giữa Nhà nước – Doanh nghiệp – Nhà tài trợ - Nhà đầu tư - TCXH – Khu vực đào tạo chuyên nghiệp.

#### 3.2.2. Khuyến nghị với các cơ sở đào tạo

Theo ý kiến của doanh nghiệp, để nâng cao hiệu quả trong việc hợp tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động, điều mà các cơ sở đào tạo cần làm nhất là nâng cao năng lực đào tạo (chiếm 58,4% doanh nghiệp), đi kèm với đó là Gắn kết đào tạo lao động với nhu cầu thị trường theo hướng CN 4.0 (chiếm 54,8% doanh nghiệp). Không chỉ cần khi hợp tác với doanh nghiệp mà bất kể lúc nào,



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



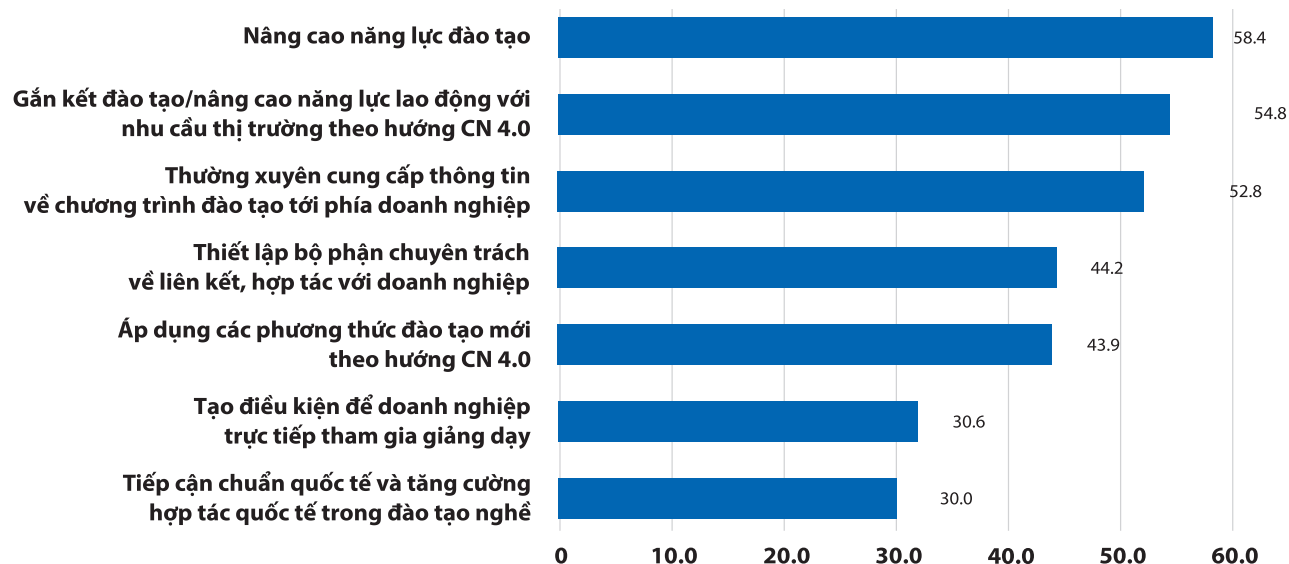
ADAPTABILITY



nâng cao năng lực đào tạo cũng là trách nhiệm thường trực của các cơ sở đào tạo để luôn đảm bảo được chất lượng học viên sau đào tạo có đầy đủ phẩm chất và chuyên môn đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Hiện nay tại Việt Nam, các cơ sở đào tạo vẫn chưa thực sự đồng đều về trình độ của đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất ít được đầu tư, chưa quan tâm đến đổi mới chương trình đào tạo,... Trong xu thế hội nhập và toàn cầu hóa với nhiều cơ hội và thách thức, các cơ sở đào tạo cần tiếp tục đổi mới mạnh mẽ hơn nữa để không chỉ đảm đương trách nhiệm đào tạo nhân lực trực tiếp phục vụ cho sản xuất – kinh doanh mà còn đáp ứng yêu cầu hội nhập, cạnh tranh, do vậy gắn kết đào tạo với nhu cầu thị trường theo hướng CN 4.0 là yêu cầu cấp thiết của quá trình đào tạo trong bối cảnh mới.

**HÌNH 35. KIẾN NGHỊ VỚI CƠ SỞ ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC LAO ĐỘNG ĐỂ NÂNG CAO HIỆU QUẢ HỢP TÁC VỚI CÁC DN**

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Bên cạnh đó, 52,8% doanh nghiệp cũng đặt ra yêu cầu đối với cơ sở đào tạo về việc cung cấp thường xuyên thông tin về chương trình đào tạo tới phía doanh nghiệp. Doanh nghiệp là nơi tiếp nhận lao động, cũng là bên nắm được chính xác các nhu cầu của thị trường lao động và quy trình làm việc, sự thông suốt về thông tin giữa hai bên sẽ giúp doanh nghiệp có những đóng góp hay điều chỉnh để chương trình đào tạo thay đổi kịp thời với biến động thực tế trên thị trường.

Các doanh nghiệp cũng cho rằng, để nâng cao hiệu quả hợp tác với doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo cần thiết lập bộ phận chuyên trách về liên kết, hợp tác với doanh nghiệp và áp dụng các phương thức đào tạo mới theo hướng CN 4.0. Trong thời gian qua, thực chất mối quan hệ giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo vẫn còn khá lỏng lẻo bởi một bên đặc thù với chức năng kinh doanh, một bên chuyên môn là giảng dạy, rất khó để có sự hòa hợp và đi đến tiếng nói chung. Việc thành lập một bộ



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY

phận chuyên trách về liên kết với doanh nghiệp, đủ am hiểu để tiến hành các ký kết thỏa thuận hợp tác với doanh nghiệp, phối hợp với doanh nghiệp tổ chức các hoạt động tư vấn, hội thảo, hội nghị trao đổi kinh nghiệm, định hướng nghề nghiệp, tuyển dụng và các hoạt động truyền thông nhằm kết nối học sinh, sinh viên với các doanh nghiệp và nhà tuyển dụng,... sẽ khiến doanh nghiệp và cơ sở đào tạo trở nên gắn kết. Áp dụng các phương thức đào tạo mới theo hướng CN 4.0 cũng là yêu cầu cần thiết để lực lượng lao động đào tạo ra có thể sẵn sàng tiếp nhận các công việc có kỹ thuật hiện đại và hàm lượng công nghệ cao, gia tăng năng suất lao động cho doanh nghiệp. Các cơ sở đào tạo cũng cần tiếp cận chuẩn quốc tế và tăng cường hợp tác về quốc tế trong đào tạo nghề.

Các cơ sở đào tạo nên có cam kết rõ ràng về chuẩn đầu ra và cùng với doanh nghiệp phối hợp thảo luận để đi đến thống nhất về quy chế đánh giá học viên, tránh trường hợp cơ sở đào tạo cố tình hạ tiêu chuẩn đánh giá đầu ra để đạt các mục tiêu về số lượng mà không đảm bảo chất lượng người lao động.

### 3.2.3. Giải pháp cho doanh nghiệp

Về phía các doanh nghiệp, để nâng cao hiệu quả hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng lao động, điều đầu tiên là các doanh nghiệp cần xây dựng chiến lược và phân bổ nguồn lực cho đào tạo lao động. Rất nhiều doanh nghiệp chưa nhận thức đúng về sự cần thiết phải xây dựng chiến lược về lao động phục vụ CN 4.0 vì cho rằng hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp chưa bị ảnh hưởng. Tuy nhiên, vấn đề nằm ở chỗ bối cảnh kinh tế thay đổi rất nhanh chóng, chỉ cần một biến động nhỏ cũng có thể khiến doanh nghiệp không kịp xoay sở và kéo theo nhiều hậu quả to lớn, trong khi để có thể đào tạo ra một thế hệ người lao động đáp ứng cả về số lượng và chất lượng là công việc không thể làm xong trong một ngày. Xây dựng chiến lược và chuẩn bị phân bổ nguồn lực cho đào tạo từ sớm giúp doanh nghiệp không bị động, có đầy đủ thời gian nghiên cứu, lên kế hoạch và triển khai các công việc đào tạo một cách hiệu quả, có yếu tố quyết định đến toàn bộ quá trình đào tạo về sau.

Một nửa số doanh nghiệp cũng cho rằng rất cần thiết phải chủ động phối hợp với cơ sở đào tạo để chương trình đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp trong CN 4.0. Các doanh nghiệp có thể giúp cho cơ sở đào tạo cập nhật các tiêu chuẩn nghề nghiệp mới, cập nhật công nghệ mới, đặc biệt trong bối cảnh CN 4.0, đồng thời giúp cho cơ sở đào tạo hiểu rõ các tiêu chí tuyển dụng của từng doanh nghiệp. Các yếu tố này là cơ sở để nhà trường hiểu rõ vị trí của mình trong bối cảnh chung và phải thường xuyên điều chỉnh, bổ sung chương trình đào tạo theo từng năm, loại bỏ những nội dung không còn phù hợp, đưa vào các nội dung đào tạo mới qua đó đáp ứng tốt hơn các yêu cầu của doanh nghiệp. Tương tự như vậy, việc doanh nghiệp cung cấp nhu cầu về năng lực của lao động để làm cơ sở xác định chuẩn đầu ra cho đào tạo cũng khiến kết quả đào tạo đi đúng hướng, lao động sau đào tạo có thể ngay lập tức thích nghi với công việc, hạn chế việc lao động đào tạo xong không được sử dụng hoặc tốn kém chi phí đào tạo lại lao động.



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY

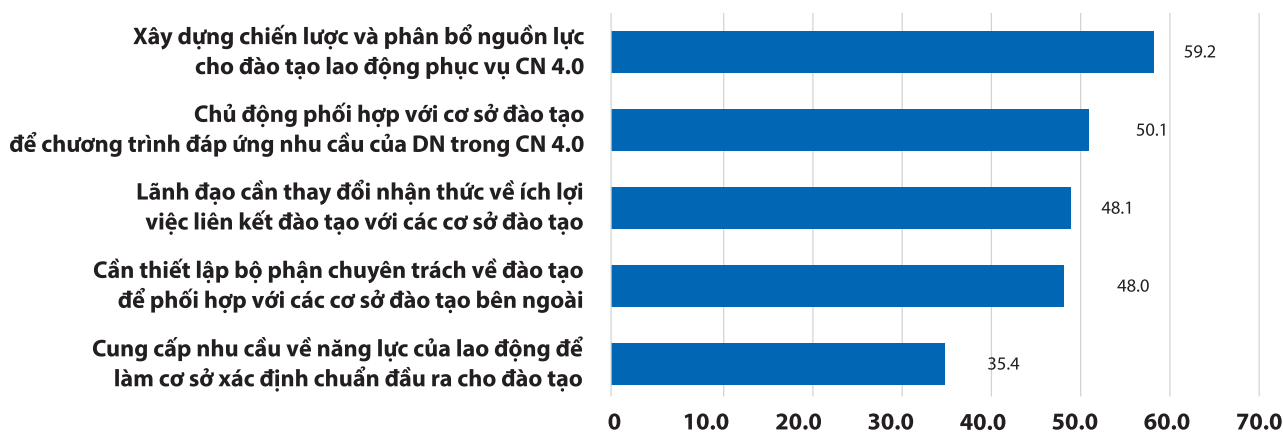


ADAPTABILITY



### HÌNH 36. GIẢI PHÁP CHO DN ĐỂ NÂNG CAO HIỆU QUẢ HỢP TÁC VỚI CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG NÂNG CAO NĂNG LỰC LAO ĐỘNG

Đơn vị: %



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp, VCCI (2021)

Bên cạnh đó, có 48,1% doanh nghiệp đề cao vai trò của thay đổi nhận thức lãnh đạo về ích lợi có được từ liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo. Từ trước đến nay, chức năng của doanh nghiệp là sản xuất kinh doanh, cung cấp hàng hóa dịch vụ, còn đào tạo lao động vốn là sứ mệnh của các cơ sở đào tạo, trường dạy nghề. Tuy nhiên, đầu ra của quá trình đào tạo ấy lại chính là một trong những đầu vào vô cùng quan trọng của doanh nghiệp. Chủ động tham gia vào quá trình đào tạo cũng chính là chủ động trong việc kiểm soát chất lượng đầu vào cho chính mình. Nhận thức được điều này, doanh nghiệp có thể sẽ tích cực hơn trong việc phối kết hợp với các cơ sở đào tạo để bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động

Tương tự như đối với các cơ sở đào tạo, tại doanh nghiệp cũng cần thiết lập bộ phận chuyên trách về đào tạo để phối hợp với các cơ sở đào tạo bên ngoài. Bộ phận này sẽ làm đầu mối gắn kết với cơ sở giáo dục nghề nghiệp, tạo điều kiện tiếp nhận các giảng viên, cán bộ quản lý đến doanh nghiệp học tập, học hỏi kinh nghiệm hoặc trao đổi những vướng mắc giữa chương trình đào tạo và yêu cầu của thực tế. Có một bộ phận được thiết kế chuyên môn hóa như vậy vừa đảm bảo hiệu quả trong hợp tác đào tạo, vừa không làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh bình thường của doanh nghiệp.

Ngoài ra, cần phát huy vai trò của các DN lớn dẫn dắt, thúc đẩy việc hợp tác trong đào tạo lao động giữa các bên và chủ động thử nghiệm phương thức đào tạo mới, ứng dụng công nghệ trong nâng cao năng lực như dạy học trực tuyến, dạy học qua phần mềm, qua các nền tảng đa phương tiện để thích ứng với bối cảnh hiện nay.

#### 3.2.4. Thúc đẩy sự tham gia của các tổ chức trung gian

Trong mô hình hợp tác liên kết đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực lao động nói chung và năng lực lao động phục vụ CN 4.0 nói riêng, ngoài 2 chủ thể chính là doanh nghiệp và cơ sở đào



ARTIFICIAL INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY

tạo, còn cần có sự tham gia của nhà nước (với vai trò quản lý, điều phối và hỗ trợ) còn có sự tham gia của các tổ chức trung gian kết nối xúc tác khác như các hiệp hội doanh nghiệp, các tổ chức xã hội, các tổ chức quốc tế.

Khảo sát cũng cho thấy, nhiều doanh nghiệp rất mong mỗi bên cạnh các cơ quan chính quyền thì các tổ chức đại diện cho doanh nghiệp như Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, các hiệp hội doanh nghiệp, hiệp hội ngành nghề nên có thêm nhiều các buổi hội thảo, tập huấn liên quan đến cơ hội và thách thức hiện nay của doanh nghiệp trong bối cảnh CN 4.0 và tầm quan trọng của việc chuẩn bị lực lượng lao động chất lượng. Trong đó, cần chú trọng làm rõ những cơ hội, thách thức, lợi ích và chi phí đối với doanh nghiệp trong việc liên kết hợp tác đào tạo. Trong thời gian qua, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và các hiệp hội doanh nghiệp đã tích cực trong hoạt động kết nối giữa doanh nghiệp và nhà trường trong lĩnh vực GDNN và đạt được một số kết quả bước đầu. Cụ thể, cơ chế phối hợp ba bên Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp đang bắt đầu hình thành và vận hành tốt thông qua việc ký kết chương trình phối hợp công tác giữa VCCI với Tổng Cục Giáo dục dạy nghề, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội trong việc tăng cường gắn kết giữa GDNN với các doanh nghiệp làm cơ sở cho việc đẩy mạnh hợp tác giữa GDNN với các doanh nghiệp; tham gia xây dựng góp ý các nội dung liên quan đến chính sách GDNN trong dự thảo Bộ luật lao động sửa đổi và các văn bản pháp luật khác liên quan đến GDNN.

Bên cạnh đó, các tổ chức xã hội, các tổ chức quốc tế cũng có thể đóng vai trò quan trọng trong hỗ trợ doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo nâng cao năng lực đào tạo cho người lao động, nhất là các kỹ năng xã hội, cập nhật các mô hình, khung kỹ năng mới theo các tổ chức quốc tế cho doanh nghiệp và cơ sở đào tạo. Các tổ chức quốc tế như Liên đoàn giới chủ Na Uy (NHO), ILO, GIZ, Australia, Đức, Tây Ban Nha... đã có những chương trình hỗ trợ triển khai các mô hình đào tạo nghề gắn kết doanh nghiệp và nhà trường.



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



## KẾT LUẬN

Trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ, chất lượng nguồn nhân lực giữ vai trò quyết định đối với sự tăng trưởng, phát triển toàn diện của đất nước. Nhiều nghiên cứu trên thế giới đưa ra các khung năng lực lao động đáp ứng yêu cầu CN 4.0, trong đó chủ yếu nhấn mạnh hay bổ sung thêm một số kỹ năng mới liên quan trực tiếp đến CN 4.0 nhiều hơn.

Dựa trên kết quả khảo sát hơn 400 doanh nghiệp, nghiên cứu này bước đầu cho thấy các doanh nghiệp Việt Nam đã bước đầu có những chuẩn bị về công nghệ cũng như lực lượng lao động đáp ứng CN 4.0. Tuy nhiên sự chuẩn bị này vẫn còn hạn chế, nhất là sự chuẩn bị về lực lượng lao động. Hiện vẫn có đến gần một nửa số doanh nghiệp chưa có sự chuẩn bị đáng kể gì về lực lượng lao động cho CN 4.0. Trong khi đó, đa số các doanh nghiệp đều đánh giá mức độ đáp ứng về năng lực của lao động trong doanh nghiệp chỉ ở mức trung bình hoặc thấp hơn so với yêu cầu của CN 4.0. Các doanh nghiệp đánh giá cao sự cần thiết về cả các kỹ năng mềm (kỹ năng xã hội và kỹ năng cá nhân, kỹ năng tư duy) và kỹ năng kỹ thuật (kỹ năng công nghệ, kỹ năng kỹ thuật số, kỹ năng lập trình) thì việc đào tạo các kỹ năng mềm cho người lao động vẫn chưa được chú trọng nhiều so với đào tạo kỹ thuật tại các trường nghề ở Việt Nam. Hơn nữa, việc đào tạo các kỹ năng kỹ thuật hiện nay dường như vẫn chưa đáp ứng được các yêu cầu của doanh nghiệp, khi mà mức điểm bình quân của các kỹ năng này thường chỉ ở mức trung bình, kể cả đối với các lao động kỹ thuật.

Để giải quyết những bất cập này thì việc thúc đẩy doanh nghiệp tham gia sâu vào công tác đào tạo nghề là giải pháp quan trọng, khả thi. Có nhiều doanh nghiệp đã thực hiện việc đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động, chủ yếu là doanh nghiệp tự đào tạo để phục vụ nhu cầu doanh nghiệp. Một điểm đáng chú ý là các doanh nghiệp, nhất là các DN lớn, doanh nghiệp sản xuất, thường có xu hướng hợp tác với doanh nghiệp cùng lĩnh vực sản xuất kinh doanh hay trong cùng chuỗi giá trị trong đào tạo. Hiện nay, việc liên kết giữa doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo bên ngoài còn hạn chế và thường tập trung nhiều hơn cho các đào tạo kỹ năng mới hay kỹ năng chuyên biệt cho CN 4.0. Tuy vậy, đa số các doanh nghiệp thực hiện liên kết đều hài lòng với kết quả hợp tác và nhiều doanh nghiệp chưa hợp tác có mong muốn sẽ được triển khai hợp tác trong thời gian tới.

Khi tham gia hợp tác với các cơ sở đào tạo, các doanh nghiệp thường phải bỏ ra nhiều chi phí về cơ sở vật chất và chi phí về thời gian trong công tác liên kết đào tạo để kỳ vọng giải quyết được nhu cầu đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng cho lao động của doanh nghiệp và giảm chi phí tuyển dụng, đào tạo lao động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, doanh nghiệp cũng phải đối mặt với nhiều rào cản đến từ bên ngoài (thiếu hệ thống đào tạo chính quy, thiếu cơ chế chính sách hỗ trợ,...) hay từ bên trong doanh nghiệp (công nghệ đơn giản, chi phí đầu tư lớn, sử dụng ít lao động,...). Bên cạnh đó, năng lực của doanh nghiệp trong việc tham gia các dự án hợp tác trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho người lao động phần lớn nằm ở mức trung bình, nhất là các năng lực liên quan đến các phương thức phát triển kỹ năng cho CN 4.0.

Liên quan đến mô hình hợp tác công tư theo hình thức mới của luật PPP, mặc dù được nhiều doanh nghiệp đánh giá là tiềm năng, với nhiều chính sách ưu đãi tốt hơn, cơ hội huy động vốn để



ARTIFICIAL  
INTELLIGENCE



RESILIENCE



TEAMWORK



ANALYSIS



TECHNOLOGY



dàng hơn, tuy nhiên các doanh nghiệp vẫn gặp khó khăn trong việc thực hiện các thủ tục phức tạp, cộng thêm việc giới hạn về quy mô vốn khiến việc áp dụng luật PPP vào lĩnh vực đào tạo còn hạn chế.

Để thúc đẩy sự tham gia của doanh nghiệp trong đào tạo nâng cao năng lực cho người lao động đáp ứng yêu cầu CN 4.0, Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện chính sách pháp luật và cơ chế liên quan đến đào tạo lao động, trước tiên là xây dựng Khung tiêu chuẩn kỹ năng nghề đáp ứng CN 4.0. Bên cạnh đó, nhà nước cũng cần quan tâm đầu tư cho các cơ sở đào tạo nghề chất lượng cao và các ngành, nghề trọng điểm và thay đổi cơ chế quản lý để các cơ sở đào tạo có quyền tự chủ nhiều hơn. Về phía các cơ sở đào tạo, điều cần làm nhất là nâng cao năng lực đào tạo, đi kèm với đó là gắn kết đào tạo lao động với nhu cầu thị trường theo hướng CN 4.0. Còn các doanh nghiệp cũng cần quan tâm xây dựng chiến lược và phân bổ nguồn lực cho đào tạo lao động. Cuối cùng, để mô hình hợp tác giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo thành công thì rất cần có sự tham gia của các tổ chức trung gian kết nối xúc tác khác như các hiệp hội doanh nghiệp, các tổ chức xã hội, các tổ chức quốc tế./.



TECHNOLOGY



ACCELERATE



MANAGEMENT



SECURITY



ADAPTABILITY



## TÀI LIỆU THAM KHẢO

**ADB (2021)**, Reaping the Benefits of Industry 4.0 Through Skills Development in Viet Nam

**ADB (2021)**, Reaping the Benefits of Industry 4.0 Through Skills Development in Cambodia

**Đinh Thị Nga. (2017)**. Đầu tư của nhà nước cho giáo dục, đào tạo: Thực trạng và một số đề xuất. Tạp chí *Tài chính điện tử*. Truy cập từ <http://tapchitaichinh.vn/nguyen-cuu-trao-doi/dau-tu-cua-nha-nuoc-cho-giao-duc-dao-tao-thuc-trang-va-mot-so-de-xuat-130918.html>.

**Đức Tuấn. (2019)**. Thủ tướng chủ trì Hội nghị cải thiện năng suất lao động quốc gia. Báo *Chính phủ, điện tử*. Truy cập từ <http://baochinhphu.vn/Utilities/PrintView.aspx?distributionid=372435>.

**Dương Tâm. (2019)**. Nhà tuyển dụng chê sinh viên thiếu kỹ năng mềm. Báo *Tin nhanh Việt Nam, điện tử*. Truy cập từ <https://vnexpress.net/giao-duc/nha-tuyen-dung-che-sinh-vien-thieu-ky-nang-mem-3996146.html>.

**Giang Khôi. (2019)**. Năng lực cạnh tranh 2019 của Việt Nam tăng mạnh nhất. Báo *Nhân dân, điện tử*. Truy cập từ <https://www.nhandan.com.vn/kinhte/tin-tuc/item/41835802-nang-luc-can-h-tranh-2019-cua-viet-nam-tang-manh-nhat.html>.

**Hà Anh. (2019)**. Thách thức từ già hóa dân số. Báo *Nhân dân, điện tử*. Truy cập từ <https://www.nhandan.com.vn/cuoituan/item/39897202-thach-thuc-tu-gia-hoa-dan-so.html>.

**ILO và ILSSA. (2018)**. Báo cáo “Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam 2012-2017”, *Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*, Hà Nội, tr.2.

**Katarzyna Grzybowska and Anna Łupicka (2017)**, Key competencies for Industry 4.0, Economics & Management Innovations (ICEMI) 1(1) (2017) 250-253

**Lê Anh. (2019)**. Lao động, việc làm tiếp tục giữ tốc độ tăng trưởng ổn định. Báo *Đảng Cộng sản Việt Nam, điện tử*. Truy cập từ <http://www.dangcongsan.vn/kinh-te-va-hoi-nhap/lao-dong-viec-lam-tiep-tuc-giu-toc-do-tang-truong-on-dinh-538700.html>.

**LTS. (2018)**. Giải pháp giải quyết vấn đề năng suất lao động Việt Nam còn thấp. Báo *Nhân dân, điện tử*. Truy cập từ <http://nhandan.com.vn/chinhtri/item/38078202-giai-phap-giai-quet-van-de-nang-suat-lao-dong-viet-nam-con-thap.html>.

M. Pinzone<sup>1</sup>, P. Fantini<sup>1</sup>, S. Perini<sup>1</sup>, S. Garavaglia<sup>1</sup>, M. Taisch and G. Miragliotta, Jobs and skills in Industry 4.0: an exploratory research, Politecnico di Milano, Department of Management Engineering, via Lambruschini 4/b, 2015, Milan, Italy

**Nguyễn Đình Cử. (2018)**. Dân số Việt Nam: Những đặc điểm nổi bật. *Thông tin pháp luật dân sự, điện tử*. Truy cập từ <https://thongtinphapluatdansu.edu.vn/2008/07/10/01072008-2/>

**Nguyễn Anh. (2018)**. Ngân sách cho giáo dục còn nhiều bất cập?. Báo *Quốc tế, điện tử*. Truy cập từ <https://baoquocte.vn/ngan-sach-cho-giao-duc-con-nhieu-bat-cap-81691.html>.

Pifti, L.; Knigge, M.; Kienegger, H.; Krcmar, H. (2017): A Competency Model for “Industrie 4.0” Employees, in Leimeister, J.M.; Brenner, W. (Hrsg.): Proceedings der 13. Internationalen Tagung Wirtschaftsinformatik (WI 2017), St. Gallen, S. 46-60

**Roland Berger GMBH (2016)**, Skill Development for Industry 4.0

**Thành An. (2018)**. Việt Nam nằm trong số quốc gia có tỷ lệ sinh thấp nhất và tỷ lệ vô sinh cao nhất thế giới. Báo *Sài Gòn giải phóng, điện tử*. Truy cập từ <https://www.sggp.org.vn/viet-nam-nam-trong-so-quoc-gia-co-ty-le-sinh-thap-nhat-va-ty-le-vo-sinh-cao-nhat-the-gioi-541404.html>.

**Tổng cục Thống kê (2021)** Niên giám thống kê năm 2020, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.

**VCCI (2021)** Báo cáo Chỉ số Năng lực cạnh cấp tỉnh 2020

**W. Maisiri, H. Darwish & L. van Dyk (2019)**, An Investigation of Industry 4.0 Skills Requirements, *South African Journal of Industrial Engineering*, November 2019 Vol 30(3) Special Edition, pp 90-105

