

KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG CỦA CÔNG NHÂN LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH HƯNG YÊN TRONG XU THẾ CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

 HOÀNG THANH XUÂN* - LÊ VĂN CÔNG**

Ngày nhận: 4/3/2020
Ngày phản biện: 14/3/2020
Ngày duyệt đăng: 28/3/2020

Tóm tắt: Bài viết này tác giả không có tham vọng (và cũng không thể) phân tích và đánh giá một cách đầy đủ về khả năng thích ứng của công nhân lao động trên địa bàn tỉnh Hưng Yên trong xu thế cách mạng công nghiệp 4.0, mà chỉ xin phác thảo một vài khả năng thích ứng của công nhân lao động trên địa bàn tỉnh Hưng Yên trong kỷ nguyên số, số hóa đang diễn ra hiện nay; trên cơ sở đó đề xuất một số khuyến nghị nhằm nâng cao khả năng thích ứng của công nhân lao động trong xu thế cách mạng công nghiệp 4.0.

Từ khóa: Cách mạng công nghiệp 4.0, công nhân lao động, khả năng thích ứng, thích ứng.

ADAPTABILITY OF LABOR WORKERS ON HUNG YEN PROVINCE IN INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0

Abstract: In this paper, the author has no ambition (nor can he) fully analyze and evaluate the adaptability of workers in Hung Yen province in the trend of industrial revolution. 4.0, but would like to outline only a few adaptations of workers in Hung Yen province in the digital and digital era taking place today; on that basis, propose some recommendations to improve the adaptability of workers in the trend of industrial revolution 4.0.

Keywords: Industrial revolution 4.0, workers, adaptability, adaptation.

Bài viết nằm trong khuôn khổ đề tài “Thời cơ và thách thức đối với công nhân lao động trên địa bàn tỉnh Hưng Yên trong xu thế cách mạng công nghiệp 4.0” (do Trường Đại học Công đoàn chủ trì). Với mục đích nghiên cứu phân tích thời cơ và thách thức đối với công nhân lao động (CNLD) trên địa bàn tỉnh Hưng Yên trong xu thế cuộc CMCN 4.0; trên cơ sở đó, dự báo xu hướng việc làm, đời sống CNLD trong các doanh nghiệp và thời cơ, thách thức đối với CNLD đến 2030 và đề xuất các giải pháp nâng cao khả năng thích ứng của CNLD trước cuộc cách mạng công nghiệp (CMCN) 4.0 trong thời gian tới. Để đánh giá đúng những vấn đề mà đề tài đặt ra, nhóm nghiên cứu đã sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau, trong đó tiến hành khảo sát 3 đối tượng: CNLD với số lượng 1.000 đơn vị mẫu thuộc 5 nhóm ngành bao gồm: Công nghiệp điện tử (200); dệt may, giày da (200); chế biến lương thực thực phẩm (200); sản xuất vật liệu xây dựng (200); cao su và plastic (200); cán bộ quản lý nhà nước của các sở ban ngành có liên quan đến CNLD (50); người sử dụng lao động (50). Kết quả cho thấy:

1. Tổng quan số lượng và chất lượng công nhân trên địa bàn Hưng Yên

Đến nay trên địa bàn tỉnh Hưng Yên có 10 khu công nghiệp (KCN) đã được Thủ tướng Chính phủ chấp thuận đưa vào Quy hoạch tổng thể phát triển các KCN cả nước với quy mô 2.481,45 ha, trong đó có 07 KCN đã được phê duyệt quy hoạch chi tiết xây dựng. Trong tổng số 07 KCN đã được phê duyệt quy hoạch có 05 KCN đã đi vào hoạt động, bao gồm: KCN Phố Nối A, KCN dệt may Phố Nối, KCN Thăng Long II, KCN Minh Đức và KCN Yên Mỹ. Tại các KCN tập trung của tỉnh có 306 doanh nghiệp đã đi vào hoạt động gồm 141 doanh nghiệp trong nước, 165 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, số còn lại là các loại hình doanh nghiệp khác. Lĩnh vực hoạt động chủ yếu của các doanh nghiệp là: Công nghiệp chế biến, chế tạo khác; dệt; sản xuất trang phục; sản xuất sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học; sản xuất máy móc, thiết bị; sản xuất xe có động cơ; sản xuất kim loại; sản xuất chế biến

* Trường Đại học Công đoàn

** Trường Đại học Chính trị

thực phẩm; sản xuất thiết bị điện;... Với tổng số công nhân, viên chức, lao động sản xuất công nghiệp đến thời điểm 25/11/2019 là 160.316 người, tăng 4.384 người so với cùng thời điểm năm 2018; riêng công nhân, viên chức, lao động khu vực ngoài nhà nước là 122.347 người tăng 2.855 người so với năm 2018¹. Trong đó, tổng số lao động đang sử dụng của các doanh nghiệp KCN hiện nay khoảng 49.500 lao động. Cơ cấu lao động ước tính như sau²:

- Lao động nữ: 26.700 người (chiếm 54,1%);
- Lao động là người nước ngoài: 500 lao động (chiếm 1%);
- Lao động di cư từ tỉnh khác đến: 16.000 người (chiếm 32,3%);
- Lao động là dân tộc thiểu số: 2.200 người (chiếm 4,1%) và tập trung tại các doanh nghiệp dệt may;
- Lao động trên 35 tuổi (chiếm 10%).

Chất lượng CNLĐ trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hưng Yên không ngừng được nâng cao về trình độ học vấn/chuyên môn nghề nghiệp. Cụ thể đối với lao động trong các KCN đến cuối năm 2019, trình độ học vấn/chuyên môn kỹ thuật, như sau:

- Lao động có trình độ đại học chiếm 13,2%;
- Lao động có trình độ cao đẳng/cao đẳng nghề chiếm 7,6%;
- Lao động có trình độ trung cấp/trung cấp nghề chiếm 6,5%;
- Lao động có trình độ sơ cấp nghề chiếm 2,8%;
- Lao động có trình độ dạy nghề chiếm 6,8%;
- Lao động chưa qua đào tạo chiếm 63,1%.

2. Khả năng thích ứng của công nhân lao động trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

Để đáp ứng yêu cầu cuộc CMCN 4.0, nhiều chuyên gia nghiên cứu kinh tế - lao động cho rằng trong kỷ nguyên công nghệ 4.0, ngoài yêu cầu cứng về kỹ năng, kỹ thuật (mức trung bình và cao), người lao động cần trang bị kỹ năng mềm, như: khả năng tư duy sáng tạo và tính chủ động trong công việc, kỹ năng sử dụng máy vi tính, internet, khả năng ngoại ngữ, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng an toàn và tuân thủ kỷ luật lao động, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng tập trung. Ở Việt Nam nói chung và tỉnh Hưng Yên nói riêng, mặc dù lực lượng lao động khá dồi dào, nhưng chất lượng, khả năng thích ứng với yêu cầu của CMCN 4.0 vẫn còn thấp, tuy có cải thiện nhưng nhìn chung khá chậm.

Qua kết quả khảo sát các đối tượng cho thấy, khả năng đáp ứng của CNLĐ với điều kiện và môi trường lao động hiện nay, có điểm trung bình (ĐTB) từ 1,94 (CNLĐ) cho đến 2,38 (cán bộ quản lý) - đáp

ứng mức khá; về trình độ chuyên môn kỹ thuật có điểm trung bình từ 2,19 (CNLĐ) đến 2,35 điểm - đáp ứng mức khá; trình độ công nghệ thông tin trong đánh giá của CNLĐ với 2,34 điểm và người sử dụng lao động với 2,28 điểm - đáp ứng mức khá, đối với cán bộ quản lý nhà nước 3,06 điểm - đáp ứng mức bình thường; về trình độ ngoại ngữ trong đánh giá của CNLĐ với 2,57 điểm và người sử dụng lao động với 2,53 điểm - đáp ứng mức bình thường, đối với cán bộ quản lý nhà nước 3,36 điểm - mức không đáp ứng được; về kiến thức và kỹ năng mềm ĐTB của cán bộ quản lý nhà nước là 2,73 - đáp ứng mức bình thường, của công nhân lao động là 2,28 và của người sử dụng lao động là 2,18 - đáp ứng mức khá; về tiếp cận dịch vụ tài chính ĐTB của cán bộ quản lý nhà nước là 2,69 - đáp ứng mức bình thường, của CNLĐ là 2,45 và của người sử dụng lao động là 2,29 - đáp ứng mức khá. Như vậy, về cơ bản trong các nội dung trên khả năng đáp ứng của CNLĐ chỉ mới dừng lại ở mức khá và bình thường, có nội dung còn không đáp ứng được (bảng 1)³.

Bảng 1: Tương quan đánh giá mức độ đáp ứng của công nhân lao động hiện nay đối với yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0

Đối tượng	Công nhân lao động	Cán bộ quản lý nhà nước	Người sử dụng lao động
Nội dung đánh giá			
1. Điều kiện và môi trường lao động hiện nay	1,98	2,38	1,94
2. Trình độ chuyên môn kỹ thuật	2,19	2,28	2,35
3. Trình độ công nghệ thông tin	2,34	3,06	2,28
4. Trình độ ngoại ngữ	2,57	3,36	2,53
5. Kiến thức và kỹ năng mềm (làm việc theo nhóm, tư vấn phản biện, sáng tạo, tuân thủ công nghệ, thái độ lao động,...)	2,28	2,73	2,18
6. Tiếp cận các dịch vụ tài chính	2,45	2,69	2,29

Nguồn: Số liệu khảo sát của đề tài (2019)

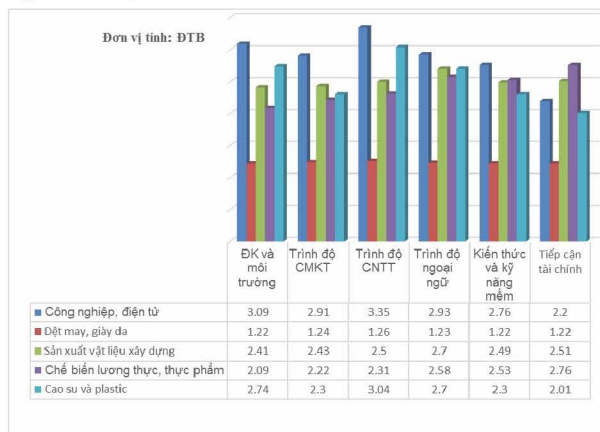
Số liệu khảo sát trên đây cũng đồng nhất với nhận định của các chuyên gia phân tích: Về mặt kỹ thuật, lao động đã qua đào tạo ở Việt Nam có thể đáp ứng được những yêu cầu của thị trường lao động. Song

¹ Báo cáo số 153/BC-LBLĐ, Liên đoàn Lao động tỉnh Hưng Yên ngày 25/11/2019.

² UBND Tỉnh Hưng Yên, Ban quản lý các Khu công nghiệp: Báo cáo số 811/BQL-DN Về việc tình hình tuyển, quản lý lao động tại các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên, ngày 18 tháng 10 năm 2018.

³ Cụ thể cách tính ĐTB được tính theo công thức ĐTB = (4-1)/4 = 0,75. Như vậy: Từ 1,0 - 1,75 điểm tương ứng với mức tốt; Từ 1,76 - 2,51 điểm tương ứng với mức khá; Từ 2,52 - 3,27 điểm tương ứng với mức bình thường; Từ 3,28 - 4,0 điểm tương ứng với mức không đáp ứng được.

các kỹ năng mềm như làm việc nhóm, ngoại ngữ, tư duy phản biện, sáng tạo, tuân thủ công nghệ của lao động nước ta vẫn còn khá yếu/chưa đáp ứng được yêu cầu của CMCN 4.0, nên đã ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả lao động⁴. Bên cạnh đó, sự phát triển của công nghệ thông tin ở Việt Nam nói chung và ở Hưng Yên nói riêng diễn ra nhanh chóng, nhưng trình độ nói chung của người lao động chưa đáp ứng kịp với sự phát triển.



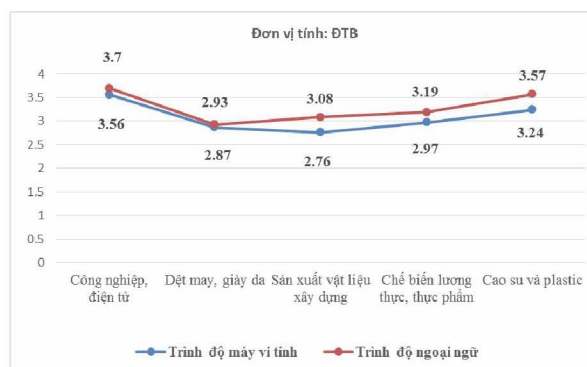
Biểu đồ 1: So sánh mức độ đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp của công nhân các nhóm ngành

Nguồn: Số liệu khảo sát của đề tài (2019)

Đi sâu phân tích vào việc tự đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp của CNLĐ các nhóm ngành thấy: CNLĐ ngành dệt may, dày gia có ĐTB thấp nhất từ 1,22 đến 1,26 - đáp ứng mức tốt; CNLĐ ngành công nghiệp, điện tử có ĐTB cao nhất với trình độ công nghệ thông tin đạt 3,35 điểm - mức điểm không đáp ứng được, còn lại ở mức đáp ứng bình thường và chỉ có tiếp cận tài chính với 2,2 điểm - đáp ứng khá; CNLĐ các ngành sản xuất vật liệu xây dựng, chế biến lương thực thực phẩm, cao su và plastic đều có mức độ đáp ứng từ khá đến bình thường, không có nội dung nào đáp ứng mức tốt (biểu đồ 1).

Trong thời đại 4.0, để đánh giá về khả năng thích ứng của CNLĐ trong các doanh nghiệp chúng ta cần xem xét thêm 2 yếu tố quan trọng, đó chính là khả năng về tin học và ngoại ngữ. Dựa vào kết quả khảo sát cho thấy, trong 5 nhóm ngành của CNLĐ ở Hưng Yên về trình độ tin học (máy vi tính) và trình độ ngoại ngữ của 2 ngành là công nghiệp điện tử với ĐTB trình độ máy vi tính là 3,56 và ĐTB ngoại ngữ là 3,7 cùng CNLĐ ngành cao su, plastic về trình độ ngoại ngữ có ĐTB 3,57 - ở mức không biết; còn lại công nhân của dệt may giày da, sản xuất vật liệu xây dựng và chế biến lương thực thực phẩm cùng trình độ máy vi tính của CNLĐ ngành

cao su plastic đều có ĐTB trong khoảng 2,76 đến 3,24 - mức bình thường (biểu đồ 2). Thực tiễn cho thấy, những hạn chế về trình độ ngoại ngữ, tin học cũng là một trong những rào cản lớn đối với CNLĐ Hưng Yên, trên con đường hội nhập và tiếp cận những tiến bộ của khoa học và công nghệ, nâng cao năng lực chuyên môn trong kỷ nguyên kinh tế số và công nghệ số.



Biểu đồ 2: Trình độ máy vi tính và ngoại ngữ của công nhân các nhóm ngành

Nguồn: Số liệu khảo sát của đề tài (2019)

Khả năng thích ứng của CNLĐ với các kỹ năng do cuộc CMCN 4.0 đặt ra cũng là một trong những điều kiện để CNLĐ có thể tận dụng tốt hơn những thời cơ và vượt qua những thách thức, do chính cuộc cách mạng này mang lại. Theo đó, nhóm nghiên cứu đã đưa ra các kỹ năng cần có, cụ thể: “ý thức, trách nhiệm”, “siêng năng, chăm chỉ”, “đám phán thuyết phục” và “hiếu biết xã hội”. Từ kết quả khảo sát cho thấy nhóm kỹ năng “ý thức trách nhiệm cao” là kỹ năng mà CNLĐ thích ứng cao nhất; thấp nhất trong khả năng thích ứng của CNLĐ là “đám phán thuyết phục” và “hiếu biết xã hội”, đây cũng là điều dễ hiểu bởi CNLĐ trong các doanh nghiệp hiện nay, nhìn chung chưa được đào tạo cơ bản (kết quả khảo sát cho thấy trong 1000 CNLĐ mới chỉ có 24,3% có trình độ cao đẳng, đại học và sau đại học, vẫn còn 1,7% mới chỉ tốt nghiệp tiểu học và 17,8% tốt nghiệp trung học cơ sở. Do đó, khả năng hiểu biết, đám phán thuyết phục của CNLĐ còn thấp chưa thích ứng tốt là điều tất yếu (bảng 2).

⁴ Mai Phú Hợp: Những thách thức về trình độ của người lao động trong phát triển lực lượng sản xuất hiện đại ở Việt Nam hiện nay - Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia: Tác động của cuộc CMCN 4.0 đến quan hệ lao động và chất lượng việc làm trong doanh nghiệp FDI Việt Nam hiện nay. Nxb Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, tr.214.

Bảng 2: Khả năng thích ứng được các kỹ năng do cuộc CMCN 4.0 đặt ra đối với công nhân lao động
Đơn vị tính: %

Ngành	Kỹ năng	Ý thức, trách nhiệm cao	Siêng năng, chăm chỉ	Đàm phán, thuyết phục	Hiểu biết xã hội
1. Công nghiệp, điện tử		75.9	51.8	12.1	36.7
2. Dệt may, giày da		94.0	6.0	5.5	4.5
3. Sản xuất vật liệu xây dựng		78.0	49.5	35.0	48.5
4. Chế biến lương thực, thực phẩm		66.2	60.1	26.3	37.9
5. Cao su và plastic		84.9	55.2	17.2	46.9

Nguồn: Số liệu khảo sát của đề tài (2019)

Đi sâu vào tìm hiểu nguyên nhân bị mất việc của CNLĐ trên địa bàn tỉnh Hưng Yên, thông qua khảo sát 3 đối tượng khác nhau ta thấy nổi lên một số nguyên nhân chính, chủ yếu xuất phát từ khả năng đáp ứng thấp của CNLĐ đối với yêu cầu công việc, yêu cầu của các doanh nghiệp trong thực tiễn, cụ thể: nguyên nhân được nhìn nhận cao nhất không chịu thay đổi phương thức làm việc với tỷ lệ % lựa chọn của từng đối tượng là: 54,6% của CNLĐ, 65,3% của cán bộ nhà nước và 66,7% của người sử dụng lao động; tiếp đến là chuyên môn, tay nghề chưa đáp ứng được công việc khi có tới: 44,0% CNLĐ, 60,9% cán bộ quản lý nhà nước, 55,6% người sử dụng lao động; tiếp đến là thiếu kỹ năng mềm với tỷ lệ % chọn của CNLĐ là 32,8%, của cán bộ quản lý nhà nước là 47,8% và của người sử dụng lao động là 66,7%.

Ngoài ra các nguyên nhân khác thuộc về năng suất lao động thấp, hay thiết bị máy móc hiện đại, lười không chịu khó cũng được nhận diện một cách khách quan, đầy đủ trong tổng thể những khả năng cần có, chưa đáp ứng/đáp ứng chưa tốt của CNLĐ trên địa bàn tỉnh Hưng Yên (bảng 3).

Các nghiên cứu khác từ các chuyên gia cũng đã chỉ ra, nếu chúng ta không chuẩn bị tốt cho CNLĐ thì CMCN 4.0 có thể sẽ dẫn đến mất việc làm ở một số ngành, nghề thâm dụng lao động, như dệt may, da giày, lắp ráp điện tử. Điển hình như nguy cơ thay thế cho CNLĐ trong ngành dệt may, da giày ở Hưng Yên⁵. Công nghệ in 3D đã tiến bộ đến mức có thể sản xuất giày ngay tại chỗ, và công nghệ này sẽ sớm được hoàn thiện trong một tương lai không xa. Tự động hóa cũng không phải là mối đe dọa đối với CNLĐ, nếu họ có kỹ năng/đáp ứng được các kỹ năng. Hầu hết các nhà tuyển dụng đều cho rằng, số hóa sẽ làm tăng khả năng tuyển dụng trong thời gian tới. Do đó, khi tự động hóa hầu hết các doanh nghiệp,

Bảng 3: So sánh đánh giá của các đối tượng khảo sát về nguyên nhân mất việc của công nhân lao động trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

Nội dung đánh giá	Đối tượng	Công nhân lao động	Cán bộ quản lý nhà nước	Người sử dụng lao động
1. Lười, không chịu khó		54,9	21,7	22,3
2. Năng suất lao động thấp		29,5	65,3	33,6
3. Sức khỏe yếu		41,3	47,8	11,4
4. Thiếu kỹ năng mềm		32,8	47,8	66,7
5. Chuyên môn, tay nghề chưa đáp ứng được công việc		44,0	60,9	55,6
6. Ý thức kỷ luật chưa tốt		28,4	30,4	34,5
7. Công nghệ, thiết bị máy móc hiện đại		35,4	56,5	22,5
8. Không chịu thay đổi phương thức làm việc		54,6	65,3	66,7

Nguồn: Số liệu khảo sát của đề tài (2019)

sẽ cần thêm lao động chứ không phải ít hơn. Quan trọng là CNLĐ phải có đầy đủ và đáp ứng tốt các kỹ năng từ cuộc CMCN 4.0 và bản thân các doanh nghiệp đặt ra trong quá trình sản xuất, kinh doanh đối với CNLĐ.

3. Một số khuyến nghị đối với công nhân ở Hưng Yên

Đối với CNLĐ ở Hưng Yên trước tác động mạnh mẽ của cuộc CMCN 4.0 đến việc làm, đến quan hệ lao động, đến cuộc sống,... để đảm bảo việc làm vững bền trong tương lai, cần tự trang bị cho bản thân một số kỹ năng:

Ngoài kỹ năng nghề nghiệp, CNLĐ cần tự trang bị nhiều hơn những kỹ năng và trình độ, như ứng dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ, giao tiếp hiệu quả, lắng nghe tích cực và tư duy phê phán, khả năng nhận thức có tính sáng tạo và giải quyết vấn đề. Ví dụ: CNLĐ sẽ đóng vai trò là những người giải quyết vấn đề một cách sáng tạo, khi khắc phục một lỗi, sự cố hoặc để tối ưu hóa các quy trình sản xuất. Điều này đòi hỏi CNLĐ phải có các kiến thức về hệ thống, quy trình, phương pháp và công nghệ phù hợp.

Cần tự trang bị và hoàn thiện các kỹ năng liên quan đến công nghệ thông tin như lập trình, kỹ

(Xem tiếp trang 47)

⁵ Toàn tỉnh Hưng Yên hiện có gần 10 nghìn doanh nghiệp đăng ký hoạt động sản xuất, kinh doanh, trong đó có hàng trăm DN, cơ sở liên quan đến ngành dệt may. Các DN trong lĩnh vực dệt may trên địa bàn tỉnh có doanh số xuất khẩu hàng năm đạt từ 1,5 - 1,7 tỷ USD và là một trong những ngành công nghiệp mũi nhọn mang lại nguồn thu ngoại tệ trên địa bàn tỉnh (nguồn: <http://baohungyen.vn/kinh-te/201812/doanh-nghiep-truoc-nhung-thoi-co-va-thach-thuc-tu-cptpp-828785/>)

Bên cạnh đó, bảo đảm nguồn lực tài chính cho phát triển nhân lực. Ngân sách nhà nước là nguồn lực chủ yếu để phát triển nhân lực quốc gia đến năm 2020. Tăng đầu tư phát triển nhân lực cả về giá trị tuyệt đối và tỷ trọng trong tổng nguồn vốn đầu tư toàn xã hội. Cần xây dựng kế hoạch phân bổ ngân sách nhà nước theo hướng tập trung chi để thực hiện các chương trình, nhiệm vụ, dự án đào tạo theo mục tiêu ưu tiên và thực hiện công bằng xã hội (hỗ trợ đào tạo, phát triển nhân lực ở các vùng sâu, vùng xa, cho các đối tượng là người dân tộc thiểu số, đối tượng chính sách,...). Nghiên cứu đổi mới cơ chế phân bổ và hỗ trợ bằng ngân sách nhà nước cho phát triển nhân lực từ hỗ trợ cho các đơn vị cung ứng sang hỗ trợ trực tiếp cho đối tượng thụ hưởng và bảo đảm công bằng giữa các cơ sở công lập và ngoài công lập.

Đẩy mạnh xã hội hóa để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực. Nhà nước có cơ chế, chính sách để huy động các nguồn vốn của người dân đầu tư và đóng góp cho phát triển nhân lực bằng các hình thức như: Trực tiếp đầu tư xây dựng cơ sở giáo dục, đào tạo, cơ sở y tế, văn hóa, thể dục thể thao; Góp vốn, mua công trái, hình thành các quỹ hỗ trợ phát triển nhân lực. Cần quy định trách nhiệm của doanh nghiệp đối với sự phát triển nhân lực, tạo điều kiện thuận lợi và có cơ chế, chính

sách mạnh để doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế tăng đầu tư phát triển nhân lực nói chung và đào tạo, bồi dưỡng, dạy nghề nói riêng. Mở rộng các hình thức tín dụng ưu đãi cho các cơ sở giáo dục, đào tạo và cho học sinh, sinh viên để học nghề, học đại học, cao đẳng, hỗ trợ người lao động học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ.

Đẩy mạnh và tạo cơ chế phù hợp để thu hút các nguồn vốn nước ngoài cho phát triển nhân lực Việt Nam; sử dụng hiệu quả các nguồn vốn của nước ngoài hỗ trợ phát triển nhân lực (ODA); thu hút đầu tư trực tiếp (FDI) của nước ngoài cho phát triển nhân lực (đầu tư trực tiếp xây dựng các cơ sở giáo dục, đào tạo, bệnh viện, trung tâm thể thao...). □

Tài liệu tham khảo

1. Quyết định số 579/QĐ-TTg, ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020.
2. Quyết định số 1216/QĐ-TTg, ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020.
3. Nguyễn Văn Khánh (2012), "Nguồn lực trí tuệ Việt Nam, lịch sử, hiện trạng và triển vọng", NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
4. Dương Văn Quảng, Bành Tiến Long, Trịnh Đức Dự (2009), "Đào tạo nguồn nhân lực phục vụ hội nhập quốc tế", NXB Thế giới, Hà Nội.
5. Trần Văn Tùng và Lê Ái Lâm (1998), "Phát triển nguồn nhân lực - Kinh nghiệm thế giới và thực tiễn nước ta", NXB Hà Nội.

KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG CỦA CNLD...

(Tiếp theo trang 51)

năng liên ngành, khai thác dữ liệu lớn, an toàn thông tin, an ninh mạng, kỹ năng, kỹ thuật để xử lý các phương tiện kỹ thuật số; kỹ năng sử dụng các phương tiện truyền thông một cách hợp lý và hiệu quả; các năng lực STEM (STEM: chương trình giáo dục để người học hướng đến các hoạt động thực hành và vận dụng kiến thức, để tạo ra sản phẩm hoặc giải quyết các vấn đề của thực tế cuộc sống); khả năng xử lý thông tin phức tạp và quản lý dữ liệu... là các kỹ năng quan trọng của CNLD trong CMCN 4.0. Bên cạnh đó các kỹ năng mềm, như tự quản lý và tự tổ chức, kỹ năng giao tiếp, tương tác và giải quyết vấn đề, quản lý dự án... cũng rất quan trọng đối với CNLD trong tương lai.

Tóm lại, quá trình chuyển đổi số đang đặt ra thách thức lớn cho nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số. Điều đó đặt ra cho doanh nghiệp yêu cầu đào tạo, phát triển lãnh đạo số và nguồn nhân lực số; đồng thời, công nhân, người lao động phải tự nỗ lực

vươn lên như một cơ hội và thách thức cho sự phát triển tiếp theo, không chỉ phù hợp CMCN 4.0 mà còn từng bước vươn lên góp sức cùng doanh nghiệp, chính quyền địa phương thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của địa phương trước những tác động mạnh mẽ CMCN 4.0. □

Tài liệu tham khảo

1. Báo cáo số 153/BC-LĐLĐ, Liên đoàn Lao động tỉnh Hưng Yên ngày 25/11/2019.
2. Mai Phú Hợp: Những thách thức về trình độ của người lao động trong phát triển lực lượng sản xuất hiện đại ở Việt Nam hiện nay - Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia: Tác động của cuộc CMCN 4.0 đến quan hệ lao động và chất lượng việc làm trong doanh nghiệp FDI Việt Nam hiện nay. Nxb Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, tr.214.
3. UBND Tỉnh Hưng Yên, Ban quản lý các Khu công nghiệp: Báo cáo số 811/BQL-DN Về việc tình hình tuyển, quản lý lao động tại các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên, ngày 18 tháng 10 năm 2018.
4. <http://baohungyen.vn/kinh-te/201812/doanh-nghiep-truoc-nhung-thoi-co-va-thach-thuc-tu-cptpp-828785/>