

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA  
HỒ CHÍ MINH

**HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN**

**NGUYỄN XUÂN TOÁN**

**ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO  
TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ Ở THÀNH PHỐ  
HỒ CHÍ MINH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA CUỘC  
CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC**

**HÀ NỘI – 2024**

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA

HỒ CHÍ MINH

**HỌC VIỆN BÁO CHÍ VÀ TUYÊN TRUYỀN**

**NGUYỄN XUÂN TOÁN**

**ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO  
TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ Ở THÀNH PHỐ  
HỒ CHÍ MINH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA CUỘC  
CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ**

Chuyên ngành: Triết học

Mã số : 9229001

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ TRIẾT HỌC**

Người hướng dẫn khoa học

- PGS.TS. Đặng Hữu Toàn**
- PGS.TS. Trần Hải Minh

**HÀ NỘI – 2024**

## LỜI CAM ĐOAN

*Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.*

**Tác giả**

**NGUYỄN XUÂN TOÁN**

## MỤC LỤC

<b>MỞ ĐẦU</b> .....	1
<b>Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI</b> .....	8
1.1. Các công trình nghiên cứu lý luận về nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.....	8
1.2. Các công trình nghiên cứu về thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư .....	28
1.3. Các công trình nghiên cứu về phương hướng và các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành Phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.....	38
1.4. Khái quát các kết quả nghiên cứu chủ yếu liên quan đến đề tài và những vấn đề đặt ra cho luận án cần tiếp tục giải quyết .....	43
<b>Chương 2: ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRÌNH ĐỘ CAO ĐẲNG NGHỀ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ – CƠ SỞ LÝ LUẬN</b> ....	48
2.1. Khái niệm nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao.....	48
2.2. Khái quát về cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư .....	71
2.3. Yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đối với lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. ....	85
<b>Chương 3: ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY: THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA</b> ...	99
3.1. Khái quát về các trường Cao đẳng nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh và các yếu tố quy định đối với lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao	

đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở các trường Cao đẳng nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh .....	100
3.2. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh: thành tựu và hạn chế.....	109
3.3. Một số vấn đề đặt ra từ thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh.....	144
<b>Chương 4: PHƯƠNG HƯỚNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM PHÁT HUY NHỮNG THÀNH TỰU ĐẠT ĐƯỢC VÀ KHẮC PHỤC NHỮNG HẠN CHẾ TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY .....</b>	<b>149</b>
4.1. Các phương hướng cơ bản về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.....	150
4.2. Một số nhóm giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh ..	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>1812</b>
<b>DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC .....</b>	<b>.....</b>
<b>ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN .....</b>	<b>186</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>187</b>
<b>PHỤ LỤC .....</b>	<b>200</b>

## DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

STT	Chữ viết đầy đủ	Chữ viết tắt
1	Bộ Giáo dục và Đào tạo	Bộ GDĐT
2	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội	Bộ LĐTBXH
3	Chuyển đổi số	CĐS
4	Cách mạng công nghiệp	CMCN
5	Công nghệ thông tin;	CNTT (IT)
6	Công nghệ thông tin – Truyền thông	CNTT-TT
7	Công nghệ thực tế ảo	VR (Virtual reality)
8	Công nghiệp hóa, Hiện đại hóa	CNH, HĐH
9	Dữ liệu lớn	BD (Big Data)
10	Giáo dục nghề nghiệp	GDNN
11	Internet kết nối vạn vật	IoT
12	Internet kết nối vạn vật trong công nghiệp	IIoT
13	Khoa học-công nghệ-kỹ thuật-toán học	STEM
14	Khoa học và Công nghệ	KH&CN
15	Kinh tế - xã hội	KT – XH
16	Kỹ năng nghề quốc gia	KNNQG
17	Mô hình kiến trúc tham chiếu về công nghiệp 4.0	RAMI 4.0
18	Phát triển bền vững	SDG
19	Quản lý chất lượng tổng thể	TQM
20	Tài nguyên Giáo dục mở	OER
21	Thị trường lao động	TTLĐ
22	Trí tuệ nhân tạo	AI
23	Trung học phổ thông	THPT

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Sau 7 năm kể từ khi xuất hiện cụm từ “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, có một Nghị quyết mang ý nghĩa lý luận và thực tiễn hết sức quan trọng đối với sự nghiệp CNH, HĐH ở nước ta – Nghị quyết số 52 – NQ/TW ngày 27 tháng 9 năm 2019 của Bộ Chính trị về *một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*. Mặc dù chúng ta đang tập trung mọi nguồn lực để tiến hành CNH, HĐH đất nước, trong đó nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò chủ đạo, thì sự xuất hiện của cuộc CMCN lần thứ tư đối với chúng ta, có thể nói, như một yêu cầu kép với những thách thức to lớn về chuyển đổi số trong mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội và văn hóa. Chính vì vậy, trong Nghị quyết này, Đảng ta đã chính thức đưa ra quan điểm về *chủ trương, chính sách chủ động tham gia* vào cuộc cách mạng này để nắm bắt những cơ hội mà cuộc Cách mạng này đem lại nhằm đẩy nhanh quá trình CNH, HĐH đất nước; coi việc chủ động tích cực tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư là yêu cầu tất yếu khách quan để “hạn chế các tác động tiêu cực, bảo đảm quốc phòng, an ninh, an toàn, công bằng xã hội và tính bền vững của quá trình phát triển đất nước. Mặt khác, để tham gia có hiệu quả, Đảng cũng yêu cầu “phải đổi mới tư duy về quản lý kinh tế, quản lý xã hội, hoàn thiện thể chế cho phù hợp. Cần có các tiếp cận mở, sáng tạo..., đồng thời phát huy tối đa các nguồn lực, bảo đảm đủ nguồn lực cho việc chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư” (Phụ lục I.2).

Tiếp tục quan điểm nói trên, trong *Nghị quyết* Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng về định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021 – 2030 chỉ rõ: “Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài. Thúc đẩy

ngiên cứu, chuyển giao, ứng dụng mạnh mẽ thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, chú trọng một số ngành, lĩnh vực trọng điểm, có tiềm năng, lợi thế để làm động lực cho tăng trưởng theo tinh thần bất kíp, tiến cùng và vượt lên ở một số lĩnh vực so với khu vực và thế giới” [17, t. II, tr.329]. Quan điểm của Đảng từ hai Nghị quyết nêu trên là cơ sở lý luận và thực tiễn đối với lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của cả nước, trong đó có các trường cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Thành phố Hồ Chí Minh là một trong những trung tâm kinh tế, văn hóa, khoa học và công nghệ lớn của đất nước, đồng thời là đầu mối giao lưu và hội nhập quốc tế, có sức hút và lan tỏa đối với các vùng kinh tế các tỉnh phía Nam. Đây cũng là nơi đào tạo nguồn nhân lực chủ yếu không chỉ cho thành phố, mà còn cung cấp cho các tỉnh phía Nam trong việc thực hiện các mục tiêu phát triển và hội nhập của đất nước ta hiện nay. Trong quá trình thực hiện chủ trương đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục và đào tạo, trong đó có đào tạo nguồn nhân lực cho sự nghiệp CNH, HĐH, các trường Cao đẳng nghề của thành phố đã có đóng góp không nhỏ về số lượng cũng như chất lượng nguồn nhân lực với kỹ năng làm việc phù hợp với yêu cầu thị trường lao động trong và ngoài nước. Đặc biệt, trong bối cảnh của cuộc CMCN lần thứ tư, các trường Cao đẳng nghề của Thành phố bước đầu đã nắm bắt được những cơ hội và thách thức mà cuộc Cách mạng này đem lại. Một số trường Cao đẳng nghề của Thành phố đã đặt ra những mục tiêu cụ thể về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao theo hướng chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo và internet vạn vật nhằm đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư. Đó là nguồn lực lao động mới với kỹ năng số và tính chuyên nghiệp trong hoạt động kinh tế - xã hội cho Thành phố nói riêng, của khu vực Nam bộ nói chung.



Tuy nhiên, dù có nhiều nỗ lực trong việc thực hiện các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng, Quyết định và Nghị định của Chính phủ cũng như các văn bản chỉ đạo của Thành ủy, UBND Thành phố Hồ Chí Minh, công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của các trường Cao đẳng nghề trên địa bàn Thành phố vẫn chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu của thị trường lao động, đặc biệt là yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư. Vì vậy, cần phải nhìn thẳng vào thực tế rằng, công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề trên địa bàn Thành phố HCM hiện còn nhiều hạn chế, bất cập, do đó cần có những nghiên cứu lý luận chuyên sâu, tổng kết thực tiễn, nhận diện rõ vấn đề đặt ra để tìm tòi, đề xuất các giải pháp thiết thực nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Xuất phát từ thực tiễn đào tạo nguồn nhân lực ở Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh của cuộc CMCN lần thứ tư hiện nay, chúng tôi chọn đề tài “***Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư***” cho luận án tiến sĩ triết học của mình.

## **2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu của luận án**

### ***2.1. Mục đích nghiên cứu***

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận chung về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tại các trường Cao đẳng nghề, luận án phân tích làm rõ thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh thời gian qua, đồng thời đề xuất một số phương hướng, giải pháp chủ yếu nhằm phát huy những mặt tích cực, khắc phục những hạn chế trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay.

## **2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

*Thứ nhất*, luận án khảo cứu các công trình khoa học đã được công bố trong và ngoài nước về cơ sở lý luận, thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam nói chung, tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng cũng như những giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư;

*Thứ hai*, luận án phân tích, làm rõ thêm cơ sở lý luận về nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao; những nội dung chủ yếu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và sự tác động của nó đến lĩnh vực đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong hệ thống GDNN nước ta hiện nay; làm rõ cơ sở lý luận về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư.

*Thứ ba*, luận án phân tích, làm rõ thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay; làm rõ những nguyên nhân của thực trạng đó cũng như những vấn đề đang được đặt ra về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư hiện nay.

*Thứ tư*, luận án đề xuất một số phương hướng chủ yếu và những giải pháp cơ bản nhằm phát triển đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư hiện nay.

## **3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu đề tài**

### **3.1. Đối tượng nghiên cứu**

Đối tượng nghiên cứu đề tài là hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

### **3.2. Phạm vi nghiên cứu**

3.2.1. Nghiên cứu phương thức, nội dung chương trình và phương pháp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trình độ cao đẳng tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

3.2.2. *Về không gian*: nghiên cứu thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

3.2.3. *Về thời gian*: luận án giới hạn thời gian từ sau Đại hội Đảng lần thứ XI đến nay về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

## **4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu**

### **4.1. Cơ sở lý luận**

Luận án được thực hiện trên cơ sở vận dụng lý luận của Chủ nghĩa Mác – Lê nin, Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về mối quan hệ giữa tính chất, trình độ của lực lượng và quan hệ sản xuất trong bối cảnh của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

### **4.2. Phương pháp nghiên cứu**

Luận án sử dụng phương pháp luận mác xít, phương pháp liên ngành như kinh tế, chính trị, văn hóa, trong đó chú trọng sử dụng các phương pháp logic – lịch sử, phân tích – tổng hợp, diễn dịch – quy nạp, so sánh đối chiếu, khái quát hóa... để nghiên cứu các vấn đề về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

## **5. Đóng góp về mặt khoa học của luận án**

*Một là*, luận án góp phần làm rõ thêm cơ sở lý luận của lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung, tại các trường Cao đẳng nghề ở

Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng trong bối cảnh của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư;

*Hai là*, luận án phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 2015 đến nay; chỉ ra những mặt tích cực cũng như hạn chế của công tác đào tạo, trên cơ sở đó làm rõ những vấn đề đặt ra để luận án đề xuất các phương hướng và giải pháp thích hợp cho các vấn đề này.

*Ba là*, luận án đề xuất một số phương hướng và giải pháp chủ yếu nhằm tiếp tục đổi mới, phát triển đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian tới đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án**

### **6.1. Về mặt lý luận**

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần làm rõ thêm quan điểm phát triển lực lượng sản xuất của Đảng trên cơ sở phát triển mạnh mẽ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo nhằm tạo ra sự bứt phá về năng suất lao động cũng như năng lực cạnh tranh quốc gia thông qua việc đổi mới, phát triển đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

### **6.2. Về mặt thực tiễn**

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho việc nghiên cứu sâu hơn về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung, tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đồng thời, luận án có thể làm tài liệu tham khảo cho công tác nghiên cứu, giảng dạy môn Triết học, Nhân học, Kinh tế học, v.v., và các ngành học có liên quan trong các trường cao đẳng, đại học, v.v., ở Việt Nam hiện nay.

**7. Kết cấu của luận án:**

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận và Danh mục tài liệu tham khảo, luận án được thực hiện với kết cấu gồm 4 chương, 12 tiết

## Chương 1

### TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI

#### **1.1. Các công trình nghiên cứu lý luận về nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư**

##### *1.1.1. Các công trình nghiên cứu lý luận về nguồn nhân lực chất lượng cao và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*

###### *1.1.1.1. Các công trình nghiên cứu về khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao*

Chúng ta đều biết rằng, những cuộc cách mạng xã hội nói chung, các cuộc CMCN nói riêng từng diễn ra trong lịch sử loài người đều do con người tiến hành, do đó, dù trình độ phát triển của khoa học, công nghệ đến mức nào đi nữa cũng chỉ là sản phẩm sáng tạo của con người trong quá trình lao động. Nói đúng hơn, đó là sản phẩm của nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng với những đột phá quan trọng trong kinh tế tri thức, đồng thời trở thành đối tượng của nhiều ngành nghiên cứu, như triết học, kinh tế, giáo dục, v.v. Từ những góc độ nghiên cứu khác nhau của các ngành này, những vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư đều hướng tới mục tiêu đó và ngày càng trở nên cấp thiết hơn. Trước hết, có thể tìm đến những nghiên cứu lý luận về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước mà Đảng ta khởi xướng trước khi xuất hiện cuộc CMCN lần thứ tư. Đó là những công trình khá tiêu biểu sau đây:

Cuốn “Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa“, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội 2001, là thành quả nghiên cứu

trong hơn 10 năm (1991-2000) của Phạm Minh Hạc [27]. Trong cuốn sách này, tác giả tập trung trình bày khái quát lịch sử hình thành và phát triển của ngành khoa học xã hội nghiên cứu con người trên thế giới và ở Việt Nam, đồng thời đề cập tới một số kết quả trong lĩnh vực nghiên cứu con người. Trong chương V của cuốn sách này, tác giả đã đưa ra *khái niệm nguồn nhân lực*, coi nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương, là nguồn lao động được chuẩn bị ở một mức độ khác nhau, sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó với những kỹ năng (hay khả năng nói chung), có thể đáp ứng được yêu cầu của chuyển đổi cơ cấu lao động, chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Bản thân khái niệm này được đặt cạnh các khái niệm tương ứng khác, như nguồn lao động, đội ngũ lao động và vốn con người. Tuy nhiên, công trình này chưa làm rõ và đầy đủ khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao.

Cuốn sách “*Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*” [76] của tác giả Nguyễn Thanh, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2002 đã tập trung làm rõ thêm quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển con người, về vai trò của giáo dục - đào tạo trong chiến lược phát triển con người; phân tích về nguồn nhân lực có chất lượng trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta hiện nay phải coi giáo dục – đào tạo không chỉ là “quốc sách hàng đầu”, mà còn là điều kiện tiên quyết để thực hiện thành công sự nghiệp đổi mới nói chung và CNH, HĐH đất nước nói riêng.

Cuốn “*Một số định hướng chuẩn bị nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu từng bước phát triển kinh tế tri thức ở Việt Nam những thập niên đầu thế kỷ 21-Tuyển tập chuyên đề*”, Nxb Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, 2002 [77], do TS. Hoàng Thị Thành làm chủ nhiệm đề tài, trong đó có chuyên đề về “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp công nghiệp hóa,*

*hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế*” của tác giả Nguyễn Hữu Dũng rất đáng được chú ý. Trong chuyên đề này, tác giả đã đưa ra khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao và phân tích vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao, coi khái niệm về nguồn nhân lực này được dùng để chỉ một người lao động cụ thể có trình độ lành nghề (về chuyên môn, kỹ thuật) ứng với một ngành nghề cụ thể theo tiêu chí phân loại lao động về chuyên môn, kỹ thuật nhất định (trên đại học, cao đẳng, lao động kỹ thuật lành nghề). Như vậy, xét về nội hàm của khái niệm chúng ta thấy khác với định nghĩa của Phạm Minh Hạc đã coi nguồn nhân lực là nhóm người, thậm chí là của một quốc gia, v.v. mà chúng tôi đã dẫn ra ở trên. Thêm nữa, theo Nguyễn Hữu Dũng, giữa chất lượng nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao có mối quan hệ với nhau như mối quan hệ giữa cái chung và cái riêng; giữa lượng và chất. Đó là cách tiếp cận triết học tới nguồn nhân lực mà đề tài cần quan tâm tham khảo.

Cuốn *Thời đại kinh tế tri thức* của Trần Ngôn Trú, các dịch giả Trần Đức Cung và Nguyễn Hữu Đức, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001, cung cấp cho chúng ta một loạt nội dung về kinh tế tri thức như: xu thế kinh tế hóa tri thức và kết quả tất yếu của kinh tế hóa tri thức; tiêu chí của thời đại kinh tế tri thức; doanh nghiệp hóa kinh tế tri thức và những thách thức của kinh tế tri thức... Đề cập đến vai trò của con người với tư cách chủ thể sáng tạo ra kinh tế tri thức, tác giả viết: “Trong kết cấu kinh tế hiện nay, vai trò của nguồn năng lượng, nguồn tài nguyên, tiền vốn đang bị giảm đi tương đối, còn tri thức của con người và giá trị của các thành quả có tính sáng tạo đang tăng lên tương đối” [97, tr.127]. Tuy đề cập đến tri thức của con người với tư cách nguồn gốc của kinh tế tri thức, nhưng tác giả chưa làm rõ con người đó là ai? Nó đóng vai trò gì trong hoạt động kinh tế-xã hội?

Cuốn *Công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam lý luận và thực tiễn*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, do Nguyễn Trọng Chuẩn, Nguyễn Thế Nghĩa,



Đặng Hữu Toàn chủ biên, khẳng định thực chất của quá trình thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta hiện nay là tiến hành một cuộc cách mạng về kinh tế, khoa học, công nghệ, văn hóa mang ý nghĩa chính trị sâu sắc. Đây là hai quá trình nối tiếp, đan xen nhau... là quá trình trang bị và trang bị lại công nghệ hiện đại cho tất cả các ngành kinh tế quốc dân, trước hết là các ngành chiếm vị trí trọng yếu.... Theo các tác giả, quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa không chỉ liên quan đến phát triển công nghiệp, mà còn là quá trình bao trùm tất cả các ngành, các lĩnh vực hoạt động của một nước; nó thúc đẩy việc hình thành một cơ cấu kinh tế mới hợp lý cho phép khai thác tốt nhất các nguồn lực và lợi thế của đất nước. Đó là nguồn lực con người mà việc gia tăng giá trị và vai trò con người là nội dung cốt lõi, coi nguồn lực con người là yếu tố căn bản cho sự phát triển nhanh và bền vững. Đáng tiếc là trong nội dung của công nghiệp hóa và hiện đại hóa, yếu tố con người còn mang tính chung chung, chưa đề cập đến chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của các nội dung này [xem: 5, Lời nói đầu].

Cuốn “*Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực: Niên giám nghiên cứu số 3*”, Nxb Khoa học xã hội, 2004, là tập hợp nghiên cứu của các nhà khoa học về con người và nguồn nhân lực do GS.VS. Phạm Minh Hạc, PGS.TS. Phạm Thành Nghị và TS. Vũ Minh Chi đồng chủ biên. Trong Phần 1 của cuốn niên giám với tiêu đề “*Quan điểm và phương pháp nghiên cứu về con người và nguồn nhân lực*”, các tác giả tiến hành phân tích tư tưởng Hồ Chí Minh về văn hóa và con người; phát triển con người - lý thuyết và bộ công cụ chỉ số phát triển con người (HDI – Human De-velopment Index), đồng thời đề cập đến vấn đề nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đầu thế kỷ XXI. Trong Phần 2 của cuốn niên giám này nhan đề: “*Một số nghiên cứu về con người và nguồn nhân lực*”, trong đó đề cập đến các vấn đề về con người trong bối cảnh kinh tế thị

trường, toàn cầu hóa cũng như nghiên cứu về nguồn nhân lực và các nguồn vốn xã hội [28].

Đề cập tới những vấn đề lý luận chung về nguồn nhân lực là những công trình như: Bài viết về “*Những vấn đề văn hóa và phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*” của Phạm Thành Nghị trên Tạp chí *Phát triển giáo dục*, số 8, 2004 [53]; Nguyễn Đình Hòa với bài viết về “*Mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá*” đăng trên Tạp chí *Triết học*, số 1, 2004 [36], đã phân tích vấn đề nguồn nhân lực trong hệ thống các nguồn lực của sự phát triển cũng như các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến sự thành công của công nghiệp hóa, hiện đại hóa... Các công trình nghiên cứu này đã đưa ra những khái quát lý luận về nguồn nhân lực trên cơ sở phân tích chất lượng nguồn nhân lực, các yếu tố cấu thành nguồn nhân lực và vai trò của nguồn nhân lực trong sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá rút ngắn.

Cuốn “*Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*” của Bùi Văn Nhơn, Nxb Tư pháp, Hà Nội, 2006, đã nghiên cứu nhiều vấn đề về nguồn nhân lực, như khái niệm, chất lượng và các chỉ tiêu đánh giá nguồn nhân lực; các hình thức phát triển, chính sách và quản lý sự phát triển nguồn nhân lực (chính sách vĩ mô, giáo dục - đào tạo, thị trường lao động), đặc điểm của nguồn nhân lực Việt Nam, vấn đề sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực [58].

Cuốn sách “*Nguồn nhân lực và nhân tài cho phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới: Những vấn đề lý luận*” do Nguyễn Ngọc Phú chủ biên, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, 2010, đều chú trọng tới những vấn đề lý luận cơ bản về nguồn nhân lực và nhân tài cho sự phát triển xã hội và xây dựng, quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới. Tuy nhiên, khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao trong công trình này chưa được làm rõ [59].

Tuy nhiên, nếu chỉ tập trung nghiên cứu lý luận về nguồn nhân lực nói chung thì rõ ràng chưa đủ, mà cần phải tiến tới nghiên cứu nguồn nhân lực chất lượng cao bởi lẽ, sự nghiệp CNH, HĐH đòi hỏi sự phát triển nguồn nhân lực không chỉ về lượng, mà cao hơn, đó là chất lượng của nguồn lực lao động. Đặc biệt là từ khi nền công nghiệp của thế giới bước vào một cuộc cách mạng mới – Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Về vấn đề nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng này, chúng ta có thể tìm thấy ở những nghiên cứu dưới đây.

Trong Luận án tiến sĩ kinh tế - chính trị về đề tài “*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*”, 2010, của tác giả Lê Thị Hồng Điệp có chương 1 dành riêng cho việc đi sâu nghiên cứu những vấn đề chung về nguồn nhân lực chất lượng cao, như khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao, phân loại vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao,... Trong đó, tác giả đặc biệt làm rõ 3 yếu tố: Trình độ được đào tạo, phẩm chất đạo đức tốt và khả năng đáp ứng được yêu cầu công việc trong từng ngành và nhấn mạnh rằng, đó là những yếu tố cơ bản của một nguồn nhân lực chất lượng cao [18]. Đó là những vấn đề cần được quan tâm tham khảo trong luận án của chúng tôi.

Cuốn “*Cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực*” do Vũ Thanh Sơn chủ biên, Nxb Thông tin và Truyền thông, 2011. Trong cuốn sách này các tác giả đã trình bày khái niệm nguồn nhân lực theo quan điểm của ILO, UNDP, từ đó đưa ra quan điểm chung nhất về nguồn nhân lực, coi nguồn nhân lực là tổng hòa thống nhất hữu cơ giữa năng lực xã hội của con người (thể lực, trí lực, năng lực và kỹ năng) với tính năng động xã hội của con người (nhân cách, văn hóa, giá trị); đồng thời, chỉ ra những đặc điểm của nguồn nhân lực và vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao đối với việc phát triển kinh tế - xã hội [68]. Tuy nhiên, nếu chỉ chú trọng đến các năng lực nêu trên mà không chú trọng phát triển yếu

tố “tâm lực” của con người thì sẽ không đủ để làm sáng tỏ các yếu tố cấu thành nguồn nhân lực chất lượng cao.

Một trong những vấn đề đang được giới nghiên cứu quan tâm là tác động của cuộc CMCN lần thứ tư đến năng suất (năng suất xã hội và năng suất tri thức. Liên quan đến vấn đề này là toàn bộ các khái niệm về năng suất, năng suất hợp tác để doanh nghiệp tăng trưởng và xây dựng hình ảnh trong sự phối hợp sử dụng công nghệ hiện đại, được làm rõ trong cuốn “Năng suất hợp tác trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, của các tác giả Hà Minh Hiệp, Đỗ Thiên Hoàng, Cao Hoàng Long, Nxb Hà Nội – 2020. Cuốn sách đề cập đến nghiên cứu sự tương tác giữa người và máy tính (Human – computer interaction) để tìm ra điểm giao nhau của khoa học máy tính, khoa học hành vi thiết kế, nghiên cứu phương tiện truyền thông của con người. Những nghiên cứu về các yếu tố của hệ thống tương tác giữa người và máy tính với mục đích xác định các yêu cầu sử dụng máy tính đúng cách trong sản xuất [35, tr.119].

#### *1.1.1.2. Các công trình nghiên cứu về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao*

Có thể nói, đào tạo nghề là một lĩnh vực hoạt động hết sức phức tạp bởi mâu thuẫn luôn nảy sinh giữa tính ổn định tương đối về phương thức, quy trình và thời gian đào tạo với sự biến động khôn lường của thị trường lao động (TTLĐ) do nhu cầu về nguồn nhân lực trong việc đáp ứng các yêu cầu về phát triển và sử dụng các công nghệ mới, sự chuyển đổi ngày càng mạnh mẽ và nhanh chóng của nền sản xuất từ truyền thống sang văn minh hiện đại. Tuy nhiên, triết lý của đào tạo là trang bị cho người học những kỹ năng cần thiết, có thể đảm nhiệm những công việc do sự phân công lao động xã hội xác định cũng như những khả năng nghề nghiệp mà bản thân người học sau khi kết thúc chương trình đào tạo có thể khởi nghiệp cho bản thân. Từ triết lý tưởng như giản đơn nêu trên, chúng ta có thể nhận thấy một loạt các hướng nghiên cứu về

đào tạo nghề liên quan đến đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư.

*Thứ nhất*, là hướng nghiên cứu lý luận cơ bản nhằm làm rõ tầm quan trọng của lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Theo đó, các công trình tập trung nghiên cứu các yếu tố liên quan đến phẩm chất, năng lực người lao động với trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu của các loại hình kinh tế: kinh tế tri thức, kinh tế công nghiệp, dịch vụ, v.v. Từ đó, các công trình nghiên cứu chỉ ra tính tất yếu phải đổi mới thường xuyên, liên tục phương thức, nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo. Ở đó, các tác giả tập trung làm rõ đặc thù của đào tạo nghề để phát triển nguồn nhân lực lao động kỹ thuật cũng như một số ngành dịch vụ để hướng tới việc xây dựng một quy trình đào tạo hợp lý để đạt các mục tiêu về chất lượng.

Theo tinh thần đó, trong cuốn “Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế” của hai tác giả Nguyễn Minh Đường và Phan Văn Kha (Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội 2006) đề cập đến các vấn đề về cơ sở lý luận và thực trạng về đào tạo nguồn nhân lực, về vai trò của phương thức đào tạo theo tiếp cận năng lực thực hiện đối với đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao... [24]

Cuốn Kỷ yếu Hội thảo “Nâng cao chất lượng và khả năng đáp ứng yêu cầu thị trường trong giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam thông qua hợp tác với khu vực doanh nghiệp” được tổ chức tại Thành phố Hồ Chí Minh ngày 22 tháng 10 năm 2018, đề cập đến vấn đề “xây dựng hiểu biết chung về hợp tác giữa các cơ quan quản lý nhà nước, các cơ sở GDNN với khu vực doanh nghiệp trong việc phát triển các tiêu chuẩn đầu ra và chương trình có tính hướng cầu, hợp tác đào tạo có cấu trúc và đánh giá năng lực người học: Chia sẻ kinh nghiệm và bài học từ các mô hình hợp tác thí điểm Việt – Đức và phản hồi chung về các

kết luận và khuyến nghị về định hướng phát triển”.

Cuốn “*Chuyển hoá nguồn nhân lực: Thể hiện tầm lãnh đạo chiến lược nhằm thích ứng với các xu hướng tương lai*” của *William J.Rothwell, Robert K.Prescott và Maria W.Taylor* do Vũ Thanh Vân dịch, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân xuất bản năm 2010, giới thiệu những vấn đề về quá trình chuyển hoá nguồn nhân lực, cung cấp thông tin quan trọng về các xu hướng và vấn đề thúc đẩy chuyển hoá nguồn nhân lực, ý nghĩa của chuyển hoá nguồn nhân lực, phác thảo kế hoạch hành động nhằm gắn chức năng nguồn nhân lực với các mục tiêu chiến lược tổng thể và thành công của tổ chức [130].

*Thứ hai*, là hướng nghiên cứu về đào tạo nghề về phát triển năng lực người học. Theo hướng này, các công trình nghiên cứu tập trung làm rõ khái niệm năng lực, đặc biệt là năng lực thực hành (năng lực thực hiện trong đào tạo nghề). Từ đó tiến hành xác định các loại hình năng lực và phân chia cấu trúc năng lực thực hành trong đào tạo nghề thành các nhóm năng lực với các kỹ năng cụ thể. Hướng nghiên cứu này có các công trình như:

Chuyên đề khoa học của Đỗ Mạnh Cường, được thực hiện tại Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục chuyên nghiệp năm 2011 nhan đề: “Năng lực thực hiện và dạy học tích hợp trong đào tạo nghề” cho rằng, trong đào tạo nghề phải tập trung sự quan tâm đến năng lực thực hiện hoạt động chuyên môn với tư cách là sự tích hợp các năng lực cá nhân, năng lực chuyên môn, kỹ thuật, năng lực phương pháp luận và năng lực xã hội. Theo tác giả, con đường hình thành năng lực thực hiện là phải dạy học tích hợp cả lý thuyết với thực hành, kết hợp thực hành trong nhà trường với thực tập trong thực tiễn ở các doanh nghiệp [7].

Chuyên đề khoa học về “Năng lực thực hiện và dạy học tích hợp trong đào tạo nghề” của Đỗ Mạnh Cường năm 2011, Viện nghiên cứu phát triển giáo dục chuyên nghiệp. Tác giả đã phân tích khái niệm năng lực thực hiện và phương pháp dạy học tích hợp (mô-đun và tín chỉ) cho sinh viên ở các trường đào tạo

nghề.

Luận án tiến sĩ Giáo dục học của Nguyễn Thanh Hà (2008) về đề tài “Dạy học thực hành trang bị điện theo tiếp cận năng lực thực hiện trong đào tạo giáo viên dạy nghề hệ cao đẳng”, được thực hiện tại Đại học Giáo dục Hà Nội. Đây là tài liệu cung cấp các kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng sư phạm cho các giáo viên dạy nghề ở các trường cao đẳng các phương pháp thực hành trong công tác giảng dạy.

*Thứ ba*, là hướng nghiên cứu về chất lượng đào tạo nghề và quản lý chất lượng trong đào tạo nghề. Đó là hướng chuyển từ dạy học thực hành, thực tập nhằm rèn luyện kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp sang dạy học thực hành, thực tập theo hướng phát triển năng lực cá nhân của người học. Tuy nhiên, việc đánh giá chất lượng đào tạo phải mang tính tổng thể toàn bộ các khâu của quá trình đào tạo nghề. Do đó, vấn đề về quản lý chất lượng đào tạo, từ khâu tuyển sinh cho đến khi sinh viên kết thúc khóa học, phải là quá trình liên tục. Theo Đặng Văn Đại trong tham luận về “Giải pháp tăng cường quản lý nâng cao chất lượng, khắc phục khó khăn, hạn chế trong đào tạo ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp hiện nay” tại Hội thảo khoa học toàn quốc năm 2023 với chủ đề “Tổ chức đào tạo ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp hiện nay”, “Việc tổ chức thực hiện kế hoạch quản lý chất lượng đào tạo theo tiếp cận đảm bảo chất lượng, về thực chất là thực hiện mục đích, nhiệm vụ, nội dung quản lý trong chương trình, kế hoạch, lịch công tác của các chủ thể theo mục tiêu đã xác định. Các quyết định, kế hoạch quản lý là những văn bản pháp quy, cụ thể hóa mục đích, yêu cầu, nội dung, giải pháp quản lý nhằm đảm bảo chất lượng ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp” [109, tr.327].

Ngoài ra, còn có các công trình khác liên quan đến quản lý chất lượng đào tạo ở các trường Cao đẳng nghề, có cuốn “Giáo dục nghề nghiệp – Một số vấn đề về lý luận và thực tiễn” của Nguyễn Đức Trí, Nxb Khoa học và Kỹ thuật,

Hà Nội; Nguyễn Thị Hằng (2013), “Quản lý đào tạo nghề ở các trường dạy nghề theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội”. Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục, Đại học Giáo dục, Hà Nội; Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Viện Khoa học giáo dục, Hà Nội của Đoàn Như Hùng (2018) về “Quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu nhân lực các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai; Nguyễn Mỹ Loan (2014), Quản lý phát triển đội ngũ giảng viên trường cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực vùng Đồng bằng sông Cửu Long, Luận án Tiến sĩ, chuyên ngành Quản lý giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội; Nguyễn Hồng Tây (2014), Quản lý phát triển các trường cao đẳng nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực vùng kinh tế trọng điểm miền Trung. Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Quản lý giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội;

Nhìn chung, tùy theo góc độ tiếp cận và mục đích đặt ra, các công trình nghiên cứu ở mức độ khác nhau đều đề cập đến vấn đề xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, đặc biệt là đòi hỏi của cuộc CMCN lần thứ tư. Chính điều đó đã làm sáng tỏ nhiều vấn đề lý luận và thực tiễn liên quan đến quan điểm, cách tiếp cận tới cuộc Cách mạng này để tìm ra đường hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao một cách hợp lý. Tuy nhiên, cho đến nay, nghiên cứu lý luận về nguồn nhân lực và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh chủ yếu tập trung ở các báo cáo hoạt động thường niên của Sở LĐTĐ, đó là chưa nói đến sự thiếu vắng các công trình nghiên cứu chuyên sâu từ góc độ triết học thực tiễn về vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng đòi hỏi của cuộc CMCN lần thứ tư. Do đó, có thể nói, việc nghiên cứu vấn đề này *một cách căn bản có hệ thống, toàn diện và từ góc độ triết học là thực sự cấp thiết và hữu ích* đối với



việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trong bối cảnh hiện nay.

### *1.1.2. Các công trình nghiên cứu về cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*

Trong thập niên gần đây, cụm từ “Cuộc CMCN lần thứ tư”, thường được viết tắt là “Công nghiệp 4.0” (*Industires 4.0*), dựa trên nền tảng số hóa – vật lý – sinh học kết hợp với sự đột phá của internet kết nối vạn vật và trí tuệ nhân tạo, công nghệ in 3D, v.v. Điều này làm dấy lên sự quan tâm sâu sắc đối với tất cả các quốc gia trên thế giới, kéo theo sự cần thiết phải điều chỉnh hoặc thay đổi đáng kể trong thể chế và quản trị của nhà nước đối với các lĩnh vực cụ thể như kinh tế - xã hội, môi trường, v.v. Cụm từ “Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư” lần đầu tiên xuất hiện vào năm 2011, tại Hội chợ Hannover, được dùng để trình bày các dự kiến trong chương trình công nghiệp 4.0 của nước Đức về nâng cao nền công nghiệp cơ khí truyền thống của quốc gia này. Từ đó, xuất hiện rất nhiều công trình khoa học nghiên cứu về quy mô, tính chất của cuộc cách mạng này như một hiện tượng chưa từng có trong ba cuộc cách mạng công nghiệp trước đây và chắc chắn sẽ tác động và làm đảo lộn toàn bộ mô hình và các phương thức truyền thống về kinh doanh, sinh hoạt, tiêu dùng và quản trị quốc gia. Gần đây có một số cuốn sách trình bày khá chi tiết nội dung và tính chất của cuộc CMCN lần thứ tư và tác động của nó đến quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước chúng ta.

Trong số các công trình đó, phải kể đến cuốn “Việt Nam với cuộc CMCN lần thứ tư” của Ban Kinh tế Trung ương, do Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân ấn hành năm 2017. Cuốn sách được kết cấu 10 chương, với 435 tr. khổ 16x24 trình bày những nội dung cơ bản và đặc điểm chủ yếu của cuộc CMCN lần thứ tư, cho rằng, đây là cuộc Cách mạng “có thể làm thay đổi cơ bản cách con người sống, làm việc và tương tác với nhau. Cuộc cách mạng này có sự kết hợp của một số đổi mới quan trọng trong công nghệ số gồm robot học tiên tiến và trí tuệ

nhân tạo, cảm biến phức tạp, điện toán đám mây, sự phổ cập Internet; sự xuất hiện các máy móc tự động; công nghệ in 3D; công nghệ nano; công nghệ sinh học; công nghệ vật liệu; điện thoại thông minh và các thiết bị di động và các nền tảng sử dụng thuật toán để chỉ đạo các phương tiện cơ giới. Sự gắn kết của tất cả các yếu tố này trong một chuỗi giá trị toàn cầu có thể tương tác và được chia sẻ bởi các công ty từ nhiều quốc gia” [1, tr.17-18]. Cuốn sách dành 2 chương cho việc nhận diện Cuộc CMCN lần thứ tư và trên cơ sở đó, trình bày chiến lược và chính sách ứng phó tại một số quốc gia trước triển vọng và diễn biến của nó như Hoa Kỳ, Nhật Bản, Hàn Quốc, Trung Quốc, Thái Lan và Malaysia. Trong 8 chương còn lại, cuốn sách tập trung phân tích khá chuyên sâu về tác động của CMCN 4.0 đến Việt Nam, theo đó “việc phân tích mỗi ngành, lĩnh vực được thực hiện riêng biệt theo từng chương nhằm cung cấp một góc nhìn bao quát, toàn diện về *“Việt Nam với Cuộc CMCN lần thứ tư”* [1, tr.20].

Tuy nhiên, việc công trình dành riêng 45 trang sách (toàn bộ chương 9) cho việc phân tích, trình bày vai trò của ngành giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư, theo chúng tôi là quá khiêm tốn, không tương xứng với lời mở đầu của chương này, cho rằng: “Ngành giáo dục đào tạo không chỉ chịu sự ảnh hưởng của Cuộc CMCN lần thứ tư nói riêng và tiến bộ công nghệ nói chung, mà còn có tác động ngược lại. Công nghệ và vốn con người (human capital) là hai yếu tố then chốt trong các mô hình tăng trưởng nội sinh (endogenous growth models). Nếu các yếu tố đầu vào khác (vốn, lao động, đất đai, tài nguyên thiên nhiên) luôn bị ràng buộc bởi trần giới hạn, thì hai yếu tố này có thể tăng lên không bị chặn bởi trần và, do vậy là chìa khóa để cho các quốc gia có thể phát triển có hiệu quả và bền vững. Chính vì vậy, đây là những nội dung quan trọng nhất trong chiến lược phát triển của các quốc gia thành công” [1, tr.358]. Riêng phần trình bày về đổi mới giáo dục đào tạo đáp ứng

yêu cầu CMCN lần thứ tư chỉ hơn 10 tr. Chúng tôi sẽ trở lại vấn đề này ở các tiểu tiết sau của chuyên đề bởi đây là vấn đề cần được tham khảo, làm rõ thêm.

Tiếp đến là cuốn sách của Phan Xuân Dũng về “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cuộc cách mạng của sự hội tụ và tiết kiệm” [11]. Cuốn sách này đã đề cập đến lịch sử của các cuộc CMCN trước đây (CMCN lần thứ nhất ra đời vào khoảng năm 1784 với việc sử dụng đầu máy hơi nước; CMCN lần thứ hai ra đời khoảng 100 năm sau CMCN lần thứ nhất, tức vào khoảng năm 1870 đến khi nổ ra Thế chiến I với việc sử dụng năng lượng điện để tạo nên nền sản xuất qui mô lớn; CMCN lần thứ ba cũng khoảng 100 năm sau CMCN lần thứ hai, tức là vào khoảng 1969-1970 với sự ra đời và lan tỏa của công nghệ thông tin (CNTT), sử dụng điện tử và CNTT để tự động hóa sản xuất, làm cho lực lượng sản xuất phát triển nhanh chóng theo hai hướng chủ yếu: một là thay đổi chức năng và vị trí của con người trong sản xuất trên cơ sở dịch chuyển từ nền tảng điện - cơ khí sang nền tảng cơ - điện tử và cơ - vi điện tử, hai là chuyển sang sản xuất trên cơ sở các ngành công nghệ cao như CNTT, Công nghệ nano (CNNN), công nghệ vật liệu, công nghệ sinh học (CNSH), công nghệ năng lượng mới, công nghệ vũ trụ, v.v.; CMCN lần thứ tư, theo tác giả, đang được hình thành trên nền tảng của CMCN lần thứ ba, cuộc cách mạng KH&CN hiện đại.

Điều thú vị là tác giả đã dành hẳn một tiết trình bày về “Việt Nam với Cuộc CMCN lần thứ tư” qua việc đặt vấn đề: Chúng ta muốn gì và chúng ta đang ở đâu? Với việc đặt vấn đề như vậy, tác giả đã trình bày một cách trình tự về phương pháp, quan điểm và giải pháp khoa học mà Việt Nam cần phải xác định rõ: Một số tiếp cận và ứng dụng công nghệ của Việt Nam trong CMCN lần thứ tư; Quan điểm và tư tưởng trong thời kỳ CMCN lần thứ tư; Giải pháp về khoa học và công nghệ cho CMCN lần thứ tư, v.v. Đây là công trình khoa học với dung lượng trang sách khiêm tốn (246 tr. khổ 16x24) nhưng được trình bày hết sức cô đọng, mặc dù chỉ có hơn một trang bàn về vai trò của khoa học và

công nghệ, giáo dục và đào tạo, nhưng ở đó hàm chứa những nội dung thiết thực, đáng được quan tâm trong quá trình nghiên cứu đề tài luận án của chúng tôi [11].

Một công trình khoa học khác của tác giả Phạm Thuyên về “Công nghiệp hóa, hiện đại hóa nền kinh tế Việt Nam đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư” do Nxb Chính trị Quốc gia sự thật ấn hành năm 2019, gồm 871 tr. khổ 16x24. Trong công trình này, tác giả đã đề cập đến các cuộc CMCN đã và đang diễn ra trên thế giới với những nội dung, đặc điểm và sự tác động của nó đến các lĩnh vực đời sống kinh tế, xã hội và môi trường, trên cơ sở đó, công trình phân tích chiến lược thích ứng với CMCN lần thứ tư của một số nước trên thế giới và khu vực để rút ra bài học kinh nghiệm cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước ta hiện nay. Liên quan đến đề tài luận án, tác giả công trình cũng dành 17 tr. bàn về việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nền kinh tế nước ta đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư [80].

***1.1.3. Các công trình nghiên cứu về sự tác động và yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao***

Tác động của cuộc CMCN lần thứ tư đến lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có thể tìm thấy cơ sở lý luận về mối quan hệ giữa lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất trong học thuyết của chủ nghĩa Mác – Lênin – đó là các quan điểm của chủ nghĩa duy vật lịch sử về phương thức sản xuất. Đây là nguồn tài liệu phong phú cả về số lượng lẫn nội dung các công trình. Chúng tôi xin đơn cử cuốn “Chủ nghĩa Mác – Lênin trong bối cảnh thế giới ngày nay” do PGS.TS. Trình Mưu. PGS,TS. Nguyễn Hoàng Giáp, TS. Nguyễn Thị Quế (đồng chủ biên), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, năm 2009. Cuốn sách đã đề cập đến sự phát triển của khoa học, công nghệ qua ba cuộc Cách mạng công nghiệp trước thập niên thứ 2 của thế kỷ XXI và những thành tựu cơ bản của nó trên một số lĩnh vực chủ yếu. Đồng thời, cuốn sách cũng trình bày hệ thống luận

điểm của C.Mác, Ph.Ăngghen và V.I. Lê nin “về lý luận hình thái kinh tế - xã hội trong lịch sử tiến hóa của nhân loại, mối quan hệ biện chứng giữa lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất...” [51, tr.16].

Cuốn kỷ yếu Hội thảo về “Phát triển giáo dục nghề nghiệp trong kỷ nguyên số” do Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Tp Hồ Chí Minh tổ chức, Nxb Đại học quốc gia Tp Hồ Chí Minh ấn hành năm 2019 là tập hợp một số bài tham luận về các nội dung chủ yếu như: Vấn đề tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0 đến giáo dục và GDNN; vấn đề ứng dụng công nghệ dạy học và phát triển năng lực CNTT cho nhà giáo ở các cơ sở GDNN; vấn đề dạy học theo năng lực trong GDNN và phát triển năng lực nghề nghiệp cho lao động; phát triển đội ngũ giáo viên thích ứng với tác động của cuộc CMCN lần thứ tư; vấn đề hợp tác toàn diện giữa nhà trường và doanh nghiệp; ứng dụng công nghệ số, công nghệ thông tin trong đổi mới phương pháp dạy học...Kết quả hội thảo là cơ sở khoa học cho các cơ sở GDNN tham khảo, vận dụng phù hợp vào lĩnh vực dạy và học, lĩnh vực quản lý đào tạo và trên cơ sở thực tiễn, đưa ra những đề xuất với các cơ quan quản lý nhà nước vì mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của đất nước trong kỷ nguyên số [100].

Theo tác giả công trình “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cuộc cách mạng của sự hội tụ và tiết kiệm” của Phan Xuân Dũng mà chúng tôi đã dẫn ở trên, cuộc cách mạng này đang tạo ra sự tác động ở các mức độ khác nhau đến nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội, trước hết là đối với kinh tế và doanh nghiệp bởi nó không ngừng thúc đẩy mạnh mẽ nền kinh tế của nhiều quốc gia, vùng lãnh thổ sang nền kinh tế tri thức, sang xã hội “thông minh”; từ đó nó tạo ra nền sản xuất ở trình độ rất cao, làm cho lợi ích kinh tế ngày càng trở nên rõ ràng hơn. Đặc biệt là tác động của cuộc cách mạng này đối với xã hội, theo tác giả, sẽ dẫn tới hai hiện tượng trái ngược nhau:

*Một là*, tình trạng thất nghiệp gia tăng không chỉ đối với người nghèo và ở nước nghèo mà ở các nước phát triển cũng dễ dàng nhận thấy do sự ứng dụng tự động hóa và số hóa ngày càng cao. Theo tác giả, “Lợi suất của kỹ năng đặc biệt là các kỹ năng thúc đẩy hỗ trợ cho quá trình số hóa và tự động hóa tăng mạnh. Trong khi đó các kỹ năng truyền thống đã từng có vai trò quan trọng trong giai đoạn trước đang bị người máy thay thế nên có lợi suất giảm mạnh. Nhóm chịu tác động mạnh nhất là nhóm lao động đơn giản, ít có kỹ năng, do đó rất dễ bị thay thế bởi người máy. Đây cũng là một trong những nguyên nhân chính dẫn đến sự gia tăng bất bình đẳng trên toàn cầu, làm tăng khoảng chênh lệch về thu nhập và tài sản giữa một bên là lao động ít kỹ năng hay có kỹ năng dễ bị người máy thay thế đang chiếm tuyệt đại bộ phận người lao động và bên kia, là những người có ý tưởng hay kỹ năng hỗ trợ cho quá trình tự động hóa và số hóa đang diễn ra với tốc độ nhanh. Từ một số bất cập nêu trên dẫn đến việc chủ nghĩa tư bản phải thực hiện thay đổi căn bản, với việc đưa vào mô hình “Nhà nước sáng tạo”, Nhà nước phúc lợi. Theo đó, có người đề nghị sáng kiến là người máy thông qua chủ phải đóng thuế thu nhập và đóng bảo hiểm xã hội để dùng tiền đó đào tạo lại và hỗ trợ cho những công nhân bị thay thế” [11, tr.73-74].

*Hai là*, CMCN lần thứ tư tác động lên việc làm theo qui luật của ba cuộc CMCN đã qua, tức cũng sẽ tạo ra nhiều loại hình việc làm hơn là những việc làm mất đi bởi “tốc độ thay đổi công nghệ nhanh hơn bao giờ hết, dẫn đến nguồn nhân lực cho KH&CN và các dịch vụ liên quan sẽ gia tăng. Tốc độ thay đổi trong giáo dục cũng đang gia tăng, ước tính gần 50% kiến thức môn học trong năm đầu tiên của 4 năm học kỹ thuật của một sinh viên sẽ trở nên lỗi thời khi ra trường... thúc đẩy mạnh sự chuyển dịch cơ cấu lao động xã hội ở nhiều nước... xuất hiện ngày càng đông đảo tầng lớp/giai cấp sáng tạo trong lĩnh vực khoa học, công nghệ, thiết kế, nghệ thuật, văn hóa, giải trí, truyền thông, giáo dục, đào tạo, y tế, pháp luật, v.v.” [11, tr.74-76].

Cuốn sách mà chúng ta đang nói tới cũng đề cập đến vấn đề quan trọng của CMCN lần thứ tư là ngày nay trí tuệ nhân tạo (Artificial Intelligence, viết tắt là AI) đã đạt tới trình độ phát triển cao và được ứng dụng trong nhiều lĩnh vực của cuộc sống con người. Tuy nhiên, dù đạt đến mức độ nào đi nữa thì điều đó không có nghĩa là nó có thể thay thế hoàn toàn con người, “nhất là trong những quyết định cần đến sự lựa chọn đúng đắn giữa lý trí và tình cảm, cần đến giải pháp bất ngờ mà chỉ có con người mới có thể làm được” [11, tr.102].

Nhờ sự nhận diện chính xác về sự tác động của cuộc CMCN lần thứ tư đối với lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, một số nước trên thế giới đã đưa ra chiến lược rất rõ ràng về đầu tư cho lĩnh vực này. Theo Phạm Thuyên trong cuốn sách “Công nghiệp hóa, hiện đại hóa nền kinh tế Việt Nam đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư” mà chúng tôi đã dẫn ra ở trên, một số quốc gia trên thế giới đã đưa ra chiến lược của riêng mình về phát triển nguồn nhân lực nhằm thích ứng với CMCN lần thứ tư, chẳng hạn nước Mỹ vì “mục đích trở thành một “thời nam châm cho sản xuất” và để tạo ra các ngành sản xuất chất lượng cao bằng cách hỗ trợ một nỗ lực quốc gia tập trung cho các ngành công nghiệp, các trường đại học và chính phủ cùng đầu tư vào các công nghệ mới nổi, được coi là những động lực cho CMCN lần thứ tư” [80, tr.107]; Mặc dù “nền kinh tế Đức vẫn tăng trưởng tốt, tỷ lệ thất nghiệp thấp, nhưng Đức đang thiếu hụt trầm trọng nhân lực có trình độ chất lượng cao, đặc biệt trong lĩnh vực kỹ thuật – công nghệ cao và công nghệ thông tin ... [do đó] để giải quyết vấn nạn này chỉ còn cách thu hút những bộ não xuất sắc từ nước ngoài” [80, tr.111]; Nhật Bản thì “đầu tư mạnh cho hoạt động nghiên cứu và phát triển cùng với việc tạo dựng môi trường thông minh để mọi doanh nghiệp, mọi công dân có thể sử dụng an toàn và tích cực thành tựu của cuộc CMCN lần thứ tư” [80, tr.115]; Đối với Trung Quốc, “ngay cả khi những nỗ lực của “Made in China 2025” có tiềm năng để thúc đẩy đổi mới quy trình sản xuất thì vẫn còn có một trở ngại mà Trung

Quốc cần phải vượt qua: tài năng và giáo dục... Các tổ chức giáo dục đại học Trung Quốc cần phải cải thiện năng lực của họ để thúc đẩy tư duy sáng tạo, năng động kinh doanh” [80, tr.117-118]; Đối với Singapore, “ở cấp độ ngành, người lao động cần được trang bị những kỹ năng cho vai trò kiến tạo giá trị mới. Hệ thống giáo dục cũng sẽ phải định hình nhận thức về hình thức sản xuất trong giới trẻ, và bắt đầu lập kế hoạch cho một lực lượng lao động tương lai” [80, tr.125], ...

Các công trình nghiên cứu về Các mạng công nghiệp lần thứ tư của các tác giả nước ngoài, về mặt số lượng có thể nói rất nhiều, ở đây chúng tôi muốn đề cập tới 2 cuốn sách của tác giả Klaus Schwab về CMCN lần thứ tư được dịch tiếng Việt trong những năm gần đây. Cuốn thứ nhất nhan đề: *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư* của ông, do Nxb Chính trị quốc gia ấn hành năm 2018, đã trình bày một cách khá rành mạch, đưa ra một cách nhìn tổng thể về các xu hướng phát triển của công nghệ đang diễn ra trong cuộc cách mạng này. Trên cơ sở phân tích những chuyển dịch công nghệ, tác giả đã đưa ra dự báo về sự chuyển dịch trong tương lai cũng như sự tác động của nó đến mọi mặt của đời sống xã hội như kinh tế, chính trị, đạo đức, văn hóa, v.v., làm ảnh hưởng đến mọi qui tắc, mọi nền kinh tế, mọi ngành nghề và chính phủ, thậm chí thách thức cả nội hàm khái niệm “con người” [122]. Cuốn thứ hai về *Định hình cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư* (Shaping the fourth industrial revolution) của tác giả Klaus Schwab do Nxb Thế giới ấn hành năm 2019. Cuốn sách gồm 16 chương, chia thành hai phần: 1. Cuộc CMCN lần thứ tư và 2. Công nghệ, cơ hội và đột phá. Đề cập đến cơ hội và thách thức của cuộc CMCN lần thứ tư, tác giả viết: “Chúng ta lại đứng trước những cơ hội và thách thức từ một loạt các công nghệ mới nổi có sức ảnh hưởng – từ trí tuệ nhân tạo đến công nghệ sinh học, các vật liệu tiên tiến đến điện toán lượng tử - sẽ dẫn đến những chuyển biến nhanh chóng trong cách sống của chúng ta, những điều mà tôi coi là tạo nên cuộc CMCN lần thứ tư... Tuy nhiên, ... nếu chúng ta bỏ lỡ cơ hội định hình công nghệ mới theo cách thức



đẩy những lợi ích chung, gia tăng phẩm giá con người và bảo vệ môi trường, những thách thức mà chúng ta đang gặp phải hiện nay có thể sẽ càng trở nên trầm trọng hơn. Bởi lẽ những lợi ích hạn hẹp và các hệ thống thiên lệch sẽ khiến bất bình đẳng trở nên trầm trọng hơn và gây tổn hại tới quyền lợi của con người ở mọi quốc gia” [122, tr.14-15]. Như vậy, tuy không trực tiếp bàn đến vấn đề nguồn nhân lực cho cuộc CMCN lần thứ tư, song việc định hình công nghệ mới để nhận diện các thách thức và cơ hội luôn có mối liên hệ trực tiếp đến nguồn lực con người.

Làm thế nào chúng ta có thể tạo ra một lực lượng lao động có hiệu quả, một lực lượng lao động không chỉ có kỹ năng, không chỉ được khuyến khích làm việc mà còn có khả năng thích nghi cao trong điều kiện CMCN lần thứ tư? Câu trả lời là hãy đối xử với mỗi cá nhân người lao động như đối xử với một con người có trí óc, chứ không được coi họ như một phần của máy móc, và hãy để cho người công nhân tự do trình bày những nhận định và những ý tưởng cải tiến tại nơi làm việc. Đó cũng là sự tương tác có hiệu quả giữa CMCN lần thứ tư với nguồn nhân lực chất lượng cao, cả về định hình công nghệ mới lẫn sáng tạo “không có trần giới hạn” để tạo ra những lợi ích thiết thực trong việc cải thiện chất lượng cuộc sống con người [122].

Nói tóm lại, sự tác động của cuộc CMCN lần thứ tư tới phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao mà tác giả Phạm Thuyên trình bày chứng tỏ điều là, ở mỗi quốc gia đều có đặc thù riêng, do đó chiến lược phát triển nguồn nhân lực thích ứng với tác động của cuộc Cách mạng này đều xuất phát từ điều kiện thực tế của mình để đạt hiệu quả kinh tế cao nhất mà một trong những yếu tố tác động ngược trở lại với xu hướng CMCN lần thứ tư chính là nguồn lực con người để kiến tạo những giá trị mới.

Các tác giả của công trình “Việt Nam với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư” mà chúng tôi đã đề cập ở trên, đã dành hẳn chương 9 với tiêu đề “Ngành giáo dục và đào tạo trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư” để bàn về

“những tiến bộ công nghệ và cơ hội, thách thức mới đối với ngành giáo dục đào tạo, trong đó họ tập trung vào hai vấn đề chính, đó là: (1) Định hướng nguồn lực tập trung vào các lĩnh vực STEM [STEM: Science (khoa học); Technology (công nghệ); Engineering (kỹ thuật); Mathematics (toán học)]; (2) Tập trung giảng dạy kỹ năng công nghệ và kỹ thuật số. Sau khi làm rõ một số các chương trình học tập chịu sự tác động từ CMCN lần thứ tư được chia ra như: học tập từ xa và học trực tuyến; MOOC và giáo dục đại học; trí tuệ nhân tạo (AI), phần kết luận của chương trình đưa ra một số gợi ý nhằm đổi mới giáo dục đại học tại Việt Nam đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư” [1, tr.23-24]. Mặc dù cuốn sách không trực tiếp bàn về phát triển nguồn nhân lực từ cấp Cao đẳng nghề, song đó cũng là những vấn đề đáng được quan tâm trong sự liên hệ với đề tài luận án.

## **1.2. Các công trình nghiên cứu về thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư**

Trong bối cảnh của công cuộc đổi mới đất nước, thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư ở Việt Nam nói chung, ở Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng, hiện tồn tại nhiều vấn đề cấp bách và điều đó đã được đề cập đáng kể trong nhiều công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực, nhất là trong một số luận án tiến sĩ.

Trong Luận án tiến sĩ Giáo dục học về đề tài “*Hoàn thiện mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường đại học Việt Nam*”, 2008, tác giả Trịnh Ngọc Thạch đã tiến hành điều tra khảo sát và phân tích mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở một số trường đại học trọng điểm, trong đó nghiên cứu sâu về mô hình ở Đại học Quốc gia Hà Nội để từ đó, mô tả những nét đặc trưng của các mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong một số trường đại học ở nước ta; phân tích làm rõ những điểm

manh, điểm yếu của các mô hình, những khả năng áp dụng mô hình này trong thực tiễn đào tạo chất lượng cao ở các trường đại học; đề xuất và kiến nghị một số giải pháp cho các vấn đề thực tiễn đang đặt ra [72].

Cuốn “*Cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực*”, Nxb Thông tin và Truyền thông, 2011, do Vũ Thanh Sơn chủ biên, đã phác họa khá rõ nét bức tranh chung về cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực thời gian qua để nhận diện các nét “*sáng*” và “*tối*” của bức tranh này ở Việt Nam. Cuốn sách có những gợi mở tư duy về cách tuyển chọn nhân lực phù hợp hơn trong xu thế vận động của thị trường trong nước và hội nhập thị trường lao động toàn cầu [68].

Bài viết của Đức Vượng, Viện Khoa học nghiên cứu nhân tài, nhân lực có bài “Thực trạng và giải pháp về phát triển nguồn nhân lực Việt Nam”, đăng trên [http://www.hids.hochiminhcity.gov.vn/c/document\\_library/...](http://www.hids.hochiminhcity.gov.vn/c/document_library/...), đã dựa trên số liệu của Tổng cục Thống kê Việt Nam, Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam, Bộ Lao động, Thương binh và xã hội, v.v. để nêu tình trạng về nguồn nhân lực của Việt Nam, trên cơ sở đó rút ra một số điểm nhận xét sau:

“- Nguồn nhân lực Việt Nam khá dồi dào, nhưng chưa được sự quan tâm đúng mức, chưa được quy hoạch, chưa được khai thác, còn đào tạo thì nửa vời, nhiều người chưa được đào tạo.

- Chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, dẫn đến tình trạng mâu thuẫn giữa lượng và chất

- Sự kết hợp, bổ sung, đan xen giữa nguồn nhân lực từ nông dân, công nhân, trí thức, ... chưa tốt, còn chia cắt, thiếu sự cộng lực để cùng nhau thực hiện mục tiêu chung là xây dựng và bảo vệ đất nước”.

Tiếp theo tác giả đưa ra 10 giải pháp từ việc xác định nguồn nhân lực, chất lượng con người, chiến lược của Nhà nước cho đến việc tổng kết lý luận và thực tiễn về nguồn nhân lực ở Việt Nam, đánh giá những mặt được và chưa được để xây dựng chính sách đúng đắn về phát triển nguồn nhân lực [109].

Kỷ yếu Hội thảo “Phát triển giáo dục nghề nghiệp trong kỷ nguyên số” do Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật TP.HCM tổ chức, Nxb Đại học quốc gia TP.HCM Tháng 8/2019, đề cập đến sự “tác động mạnh mẽ của cuộc CMCN lần thứ tư và xu hướng giáo dục STEM đã làm xuất hiện nhiều ngành nghề mới trong xã hội, ảnh hưởng trực tiếp đến cơ cấu ngành nghề và yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho lĩnh vực GDNN... Do đó, cơ sở GDNN cần tập trung đổi mới mạnh mẽ để công tác đào tạo và phát triển đội ngũ nhà giáo để thích ứng với sự phát triển xã hội. Vì vậy, việc nghiên cứu giải pháp phát triển GDNN trong kỷ nguyên số và cần thiết, góp phần thực hiện thành công nhiệm vụ đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong lĩnh vực GDNN” [98. tr.5]

Trong Báo cáo của Sở Lao động Thương binh và Xã hội TP Hồ Chí Minh gửi Viện Nghiên cứu phát triển Thành phố ngày 22/11/2020 về thực trạng nguồn nhân lực để phục vụ chuyên đề cho việc chuẩn bị đại hội Đảng bộ Thành phố lần thứ XI, đã tổng quan về tình hình nguồn nhân lực lao động của thành phố; cơ hội và thách thức đối với phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư. Với những số liệu cụ thể, báo cáo chỉ rõ: “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung hay đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục nghề nghiệp theo hướng tiếp cận CMCN lần thứ tư nói riêng là những việc làm cấp thiết... các ngành công nghiệp được định hình xoay quanh các nhu cầu đặc biệt của con người, đặc biệt “tiêu chuẩn hóa” sẽ được thay thế bằng “cá nhân hóa” trong thời đại CMCN lần thứ tư” [65].

Trong “Đề án chiến lược giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 – 2030, tầm nhìn đến 2045 của Chính phủ (30-12-2021) đã đánh giá những thành tựu đạt được trong giai đoạn 2011-2020, đồng thời nêu rõ thực trạng của lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp của giai đoạn này như sau:

*Về thành tựu đạt được* cho thấy, trên cơ sở “Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020” theo Quyết định 630/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 22-5-2011, đã tạo nên “Nhiều nội dung mới, mang tính đột phá, tiếp

cận với GDNN của các nước tiên tiến trên thế giới đã được quy định trong Luật”; “Mạng lưới cơ sở GDNN phát triển rộng khắp cả nước, đa dạng về loại hình và mô hình hoạt động, đáp ứng yêu cầu của Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020”; Các ngành, nghề đào tạo được mở dần theo nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp, từng bước phù hợp với sự phát triển các ngành nghề trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ”. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý các cơ sở GDNN đã tăng lên cả về mặt số lượng và chất lượng. Phương pháp đào tạo đã có sự đổi mới như ứng dụng các phương pháp mới vào giảng dạy và học tập. Cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo không ngừng được cải thiện. “Hợp tác quốc tế về GDNN đã có được những kết quả tích cực trong các lĩnh vực nghiên cứu khoa học, đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, tiếp nhận chuyển giao các chương trình đào tạo tiên tiến, xây dựng tiêu chuẩn KNNQG, bảo đảm chất lượng, hợp tác với các nước ASEAN”.

Về những mặt hạn chế, cũng được Đề án chỉ rõ như sau: *Thứ nhất*, về thể chế, cơ chế chính sách chưa đồng bộ, còn nhiều bất cập; *Thứ hai*, về quản lý nhà nước, quản lý, quản trị của nhà trường chưa đáp ứng được đòi hỏi của cách thức quản trị hiện đại; “Mạng lưới cơ sở GDNN lớn, tuy nhiên còn dàn trải, chồng chéo và trùng lặp ngành nghề đào tạo ở một số vùng, địa phương; phân bổ mạng lưới cơ sở GDNN chưa phù hợp giữa các vùng KT-XH”; Mạng lưới GDNN còn mang tính dàn trải, sự phân bổ của nó chưa phù hợp với đặc điểm của các vùng KT-XH; *Thứ ba*, về hoạt động giáo dục và đảm bảo chất lượng GDNN chưa hợp lý so với yêu cầu của các đơn vị tổ chức sử dụng nguồn nhân lực. Học sinh, sinh viên tốt nghiệp ở các cơ sở GDNN còn yếu về ngoại ngữ, kỹ năng số và các kỹ năng mềm, v.v.; *Thứ tư*, chưa gắn kết chặt chẽ giữa các cơ sở GDNN với các doanh nghiệp và thị trường lao động; *Thứ năm*, về phát triển kỹ năng nghề, cũng chỉ ra rằng, cho đến nay chúng ta chưa xây dựng được bộ KNNQG, cơ chế hoạt động và cấp chứng chỉ quốc gia về KNNQG, chưa

phát triển kịp so với yêu cầu thực tiễn, do đó chưa đạt được chỉ tiêu Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2011-2020; Thứ sáu, nguồn lực đầu tư cho GDNN còn ở mức thấp và hiệu quả sử dụng nguồn vốn ODA cho GDNN chưa cao.

Cuốn Tổ chức đào tạo ở các cơ sở Giáo dục nghề nghiệp hiện nay: Những khó khăn, bất cập và giải pháp khắc phục là tuyển tập các báo cáo tham luận tại Hội thảo khoa học toàn quốc, do Nxb Lao Động ấn hành năm 2023 gồm ba phần chính: Phần thứ nhất có 3 tham luận về những vấn đề lý luận về giáo dục nghề nghiệp đề cập đến các vấn đề chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước; những yếu tố tác động đến giáo dục nghề nghiệp và một số yêu cầu đặt ra cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; Phần thứ hai đề cập đến thực trạng giáo dục nghề nghiệp (12 tham luận) phân tích thực trạng và những bất cập của GDNN nước ta thời gian qua về thực hiện chính sách, quản lý, sử dụng các kết quả đào tạo nghề, những khó khăn bất cập trong thực hiện nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo nghề ở các cơ sở GDNN, trong công tác tuyển sinh, phát triển đội ngũ giảng viên chuyên ngành, v.v.; Phần thứ ba: Giải pháp phát triển giáo dục nghề nghiệp (13 tham luận) đề cập đến các giải pháp chủ yếu nhằm khắc phục khó khăn, bất cập trong quản lý, trong khai thác, sử dụng cơ sở hạ tầng, trang thiết bị đào tạo, phối hợp với các doanh nghiệp trong công tác đào tạo nghề, vv. Đây là tài liệu phản ánh thực trạng GDNN ở nước ta thời gian qua một cách khá đầy đủ, là căn cứ quan trọng để chúng tôi tham khảo cho luận án của mình.

Để làm rõ thực trạng đào tạo nguồn nhân lực nước ta thời gian qua, Viện Nghiên cứu Hợp tác phát triển giáo dục đã cho xuất bản tuyển tập các báo cáo tham luận tại Hội thảo khoa học toàn quốc về “Tổ chức đào tạo ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp hiện nay Những khó khăn, bất cập và giải pháp khắc phục, được tổ chức tại Hà Nội ngày 21 tháng 7 năm 2023, Nxb Lao động, Hà Nội, 2023. Với 29 báo cáo theo những nội dung cơ bản như: Khái quát những vấn đề lý luận về GDNN; Thực trạng GDNN – chỉ ra những khó khăn, bất cập của GDNN và nguyên nhân của những khó khăn, bất cập đó; Giải pháp khắc phục

khó khăn, bất cập phát triển GDNN, bao gồm các giải pháp quản lý nhà nước và các giải pháp quản trị nhà trường; Kiến nghị đối với cơ quan chức năng về cơ chế, chính sách và phương thức quản lý, về mô hình tổ chức cơ sở GDNN trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư.

Trong cuốn sách chuyên khảo “*Cơ sở khoa học và thực tiễn phát triển nguồn nhân lực ở thành phố Hồ Chí Minh*”, Nxb Thống kê, Chi nhánh Tp. Hồ Chí Minh, 2004, các tác giả Vũ Anh Tuấn, Nguyễn Văn Hà và Nguyễn Thanh từ nhận thức về vai trò quan trọng của nhân tố con người – nguồn lực quan trọng, đóng vai trò quyết định cho sự thành công trong công cuộc xây dựng và phát triển kinh tế ở nước ta và thực trạng phát triển nguồn nhân lực (trên cả 2 mặt: thể mạnh và điểm yếu) ở Tp. Hồ Chí Minh, đã làm rõ những cơ sở khoa học cho việc phát triển nguồn nhân lực phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế trên địa bàn Tp. Hồ Chí Minh. Đồng thời, trên cơ sở bối cảnh kinh tế - xã hội trong nước cũng như trên thế giới, từ bài học kinh nghiệm phát triển nguồn nhân lực của các nước và thực tiễn Việt Nam, các tác giả đã phân tích một số định hướng cơ bản nhằm phát triển nguồn nhân lực ở Tp. Hồ Chí Minh và dự báo xu hướng phát triển nguồn nhân lực của thành phố này. Để từ đó, các tác giả chỉ ra một số giải pháp chủ yếu để phát triển nguồn nhân lực nhằm phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở Tp. Hồ Chí Minh, như quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, phát triển giáo dục và đào tạo, sử dụng và giải quyết việc làm..., nâng cao thu nhập người lao động, hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực...[94].

Xây dựng mô hình dự báo nguồn nhân lực chuyên ngành được hoàn thành bởi các tác giả Cao Hào Thi, Nguyễn Thanh Hùng, Trương Minh Chương, Hà Văn Hiệp, Nguyễn Ngọc Bình Phương (2009) trong tác phẩm “*Mô hình dự báo nguồn nhân lực công nghệ thông tin của thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011-2020*”, Nxb. Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh. Đề tài đã nêu được tầm quan trọng của việc dự báo cung - cầu nguồn nhân lực, vì sao phải dự báo nhu cầu nhân

lực nói chung và nhu cầu nguồn nhân lực ngành công nghệ thông tin nói riêng. Các tác giả đưa ra mô hình và phương pháp dự báo nguồn nhân lực cho ngành công nghệ thông tin: Mô hình kết hợp dựa vào việc khai thác dữ liệu quá khứ và vừa không dựa vào dữ liệu quá khứ. Các phương pháp được dùng trong quá trình dự báo gồm: Phương pháp điều tra, phương pháp thảo luận nhóm, phương pháp hoạch định theo kịch bản khác nhau. Tuy nhiên, đề tài mới dừng lại ở mức xây dựng các mô hình, phương pháp dự báo nguồn nhân lực mà chưa đưa ra được kết quả dự báo cụ thể cho ngành công nghệ thông tin [78].

Trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực, Thành phố Hồ Chí Minh đã quyết định thành lập Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động của Thành phố (tên tiếng Anh là: Center of Forecasting Manpower Needs and Labor Market Information HCMC, viết tắt là FALMI) thuộc Sở Lao Động – Thương Binh và Xã hội thành phố, là đơn vị sự nghiệp công lập, được thành lập theo Quyết định số 1518/QĐ-UBND ngày 11 tháng 4 năm 2009. Trung tâm có 5 nhiệm vụ chính, gồm:

*1. Xây dựng kế hoạch hằng năm và 5 năm về dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh, trình Ủy ban nhân dân thành phố xem xét, phê duyệt*

*2. Tổ chức nghiên cứu, khảo sát, thu thập, phân tích, đánh giá, cung cấp các thông tin về nguồn nhân lực, lao động, việc làm và dạy nghề; thu thập thông tin thị trường lao động trong nước và ngoài nước, nhu cầu lao động và đào tạo nghề trên địa bàn thành phố để dự báo và phục vụ công tác quản lý nhà nước về lao động - việc làm trên địa bàn thành phố.*

*3. Quản lý, khai thác cơ sở dữ liệu về lao động - việc làm phục vụ công tác dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động trên địa bàn để làm cơ sở định hướng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển của thành phố.*



4. *Cung cấp thông tin về lao động, thị trường lao động, cung ứng dịch vụ lao động - việc làm đối với cơ quan nhà nước, các thành phần kinh tế và các tổ chức, cá nhân có nhu cầu theo quy định của pháp luật.*

5. *Thực hiện chế độ thống kê, báo cáo định kỳ hoặc đột xuất theo quy định cho các cơ quan chức năng và Ủy ban nhân dân thành phố.* [Nguồn: [dubaonhanluchcmc.gov.vn/gioi-thieu/1.gioi-thieu-trung-tam.html](http://dubaonhanluchcmc.gov.vn/gioi-thieu/1.gioi-thieu-trung-tam.html)] [110].

Với năm nhiệm vụ chính như vậy, Trung tâm thời gian qua đã tích hợp khá nhiều bài viết được đăng tải trên các báo, tạp chí về phát triển nguồn nhân lực và dự báo nguồn nhân lực của Việt Nam nói chung, Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng. Khảo cứu các bài viết được trang điện tử của Trung tâm đăng gán đây, chúng tôi thấy có một số vấn đề cần quan tâm:

*Thứ nhất* là vấn đề tuyển sinh, đào tạo nghề và giải quyết việc làm trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Đây là chủ đề của Hội nghị do Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (Bộ LĐTB&XH) tổ chức tại TP HCM ngày 23/6 năm 2020.

Tại Hội nghị, ông Trương Anh Dũng, Tổng cục trưởng Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp cho rằng: “Hiện nay giáo dục nghề nghiệp (GDNN) đang phải đối diện với 3 thách thức lớn. Đó là, giáo dục nghề nghiệp chưa thực sự là con đường hấp dẫn nhất đối với học sinh; tuyển sinh còn khó khăn, các điều kiện đảm bảo chất lượng còn hạn chế; hiệu quả đào tạo, việc làm sau đào tạo chưa bền vững. Cụ thể trong giai đoạn tới, hệ thống Giáo dục nghề nghiệp phải tăng quy mô và nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo; phát triển giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở và linh hoạt; Chuyển đổi mô hình đào tạo truyền thống sang gắn kết doanh nghiệp, với mục tiêu doanh nghiệp phải là trường thứ hai” [109].

Thực tiễn cho thấy, việc liên kết với các doanh nghiệp không phải đơn giản, bởi “Trường chú trọng đào tạo kỹ năng nhưng doanh nghiệp vẫn chệch yếu” (Báo điện tử FALMI ngày 07/07/2020). Lý do là sinh viên còn thờ ơ với việc rèn luyện kỹ năng; học và thực hành kỹ năng ở trường khác với doanh nghiệp. Theo phân

tích của TS. Nguyễn Hữu Long, Phó giám đốc Phân viện miền Nam – Học viện Thanh Thiếu niên Việt Nam: “Các trường đang rất đầu tư và ưu tiên phát triển phẩm chất, năng lực người học. Một số trường còn xây dựng chương trình đào tạo kỹ năng mềm nhằm đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Tuy nhiên, chúng ta cần phân biệt việc dạy và học kỹ năng với các lĩnh vực khoa học khác để thấy việc học và thực hành kỹ năng ở trường và doanh nghiệp không giống nhau. Hiện nay, hầu hết các trường chỉ mới bước đầu cung cấp, gợi mở cho sinh viên những kỹ năng chung chứ chưa có kỹ năng chuyên biệt cho từng nhóm công việc hay từng đối tượng đặc thù. Trong khi đó, doanh nghiệp lại đánh giá kỹ năng của sinh viên theo đặc thù công việc”. Chính vì vậy, có ý kiến đề xuất: Các kỹ năng như giao tiếp, làm việc nhóm, thuyết trình, trả lời phỏng vấn... đã được đưa vào giảng dạy tại trường. Nhưng thực tế đúng là có độ vênh nhất định giữa nhà trường với doanh nghiệp. Lý do là mỗi doanh nghiệp yêu cầu một nhóm kỹ năng riêng. Vì thế, chúng tôi rất mong muốn doanh nghiệp tham gia vào việc xây dựng và đào tạo các nội dung này [112].

*Thứ hai*, nâng cao nhận thức về CMCN lần thứ tư để sinh viên sáng suốt lựa chọn nghề phù hợp.

Trước hết, cần hiểu rằng, lao động trong điều kiện của cuộc CMCN lần thứ tư là lao động tri thức. Do đó “nhu cầu về nguồn nhân lực trong nền công nghiệp tương lai đã thay đổi, máy móc trong nhà máy đang cần người làm việc có những kỹ năng mới để vận hành. Đó là “lao động tri thức” kể cả lực lượng công nhân có thể vận hành máy móc tự động hóa, giải quyết các sự cố mà robot không thể làm thay. Từ đó cho thấy thị trường Việt Nam đang thiếu trầm trọng nguồn nhân lực này. Trong bối cảnh nhiều công việc bị thay thế bởi robot, con người cần thay đổi kỹ năng và tư duy làm việc để có thể sống và làm việc với robot... [Hơn nữa], theo số liệu được đưa ra tại Hội nghị kinh tế thế giới, với cuộc CMCN lần thứ tư, 65% công việc trong tương lai dành cho thế hệ Z (sinh

giai đoạn 1995-2012) vẫn chưa xuất hiện. Những công việc hôm nay chúng ta cần 50% kiến thức về mặt công nghệ thì trong tương lai sẽ tăng lên 77%... [Do đó], chọn nghề “là việc con người đối chiếu nguyện vọng, sở trường, hướng, hứng thú và năng lực của mình với yêu cầu của nghề nghiệp xem có phù hợp hay không... Không có ngành nào gọi là “hot”, mà chỉ do chính con người quyết định chọn nghề, sự phù hợp nghề là yếu tố cần thiết nhất trong quá trình hành nghề của mọi người. Trong thị trường lao động phát triển, tương lai trong tầm tay những người thanh niên có nghề và giá trị hành nghề chất lượng” [117].

Về hình thức hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp có thể tìm thấy trong Diễn đàn kinh tế Tp Hồ Chí Minh năm 2018, chủ đề *Kiến tạo đô thị sáng tạo, tương tác – vai trò động lực của doanh nghiệp*, tham luận của GS.TS. Nguyễn Kỳ Phùng, Phó Giám đốc Sở Khoa học công nghệ TP HCM nhan đề: “Một số giải pháp gắn kết giữa trường đại học, viện nghiên cứu và doanh nghiệp”. Tác giả đã đưa ra 8 hình thức hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp gồm: 1. Hợp tác trong nghiên cứu; 2. Thương mại hóa các kết quả nghiên cứu; 3. Thúc đẩy khả năng lưu chuyển của sinh viên; 4. Thúc đẩy sự vận động, lưu chuyển của giới hàn lâm; 5. Xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo; 6. Học tập suốt đời; 7. Hỗ trợ tinh thần sáng nghiệp và các hoạt động khởi nghiệp; 8. Tham gia quản trị nhà trường.

Trong sự hợp tác đó, tác giả đã chỉ ra rào cản lớn nhất đối với các trường đại học hiện nay là sự hợp tác với doanh nghiệp chưa được các trường chú trọng và chưa trở thành mục tiêu chiến lược của nhà trường; còn rào cản lớn nhất đối với doanh nghiệp trong sự hợp tác với đại học chính là rào cản tâm lý như không chấp nhận rủi ro, thiếu sự tin cậy và đa phần doanh nghiệp chưa nhận thức đầy đủ về những lợi ích đem lại khi hợp tác với đại học, nhất là các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Trên cơ sở đó, tác giả đã đề xuất các giải pháp mà trọng tâm là nâng cao nhận thức và biến nhận thức thành hành động. Để làm được việc đó, cần có bên tham gia thứ ba là cơ quan

quản lý Nhà nước, đồng thời đưa ra một số kiến nghị đối với Thành phố Hồ Chí Minh nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho cuộc CMCN lần thứ tư [108].

### **1.3. Các công trình nghiên cứu về phương hướng và các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành Phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư**

Những công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng hầu hết đều cố gắng đưa ra các giải pháp nhằm giúp các chủ thể lãnh đạo, quản lý khai thác, sử dụng và phát triển hợp lý và hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao. Đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư, đối với Thành Phố Hồ Chí Minh, ngoài các công trình mang tính lý luận chung về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên phạm vi cả nước, rất cần có những công trình nghiên cứu chuyên biệt về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của mình, đặc biệt là các cơ sở đào tạo trực tiếp như các trường cao đẳng nghề.

Công trình "*Một số giải pháp gắn đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực đã qua đào tạo ở nước ta*" của tác giả Nguyễn Ngọc Thắng đăng trên Tạp chí Giáo dục và Phát triển, (Số 3, Tr 11, 2003) đã đề cập về thực trạng nguồn lao động ở nước ta hiện nay: Tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp so với các nước trong khu vực và trên thế giới; Chất lượng lao động đã qua đào tạo cũng chưa cao; Đa số lao động được tuyển dụng đều phải qua đào tạo, bồi dưỡng thêm trình độ chuyên môn, kỹ năng cũng như nghề nghiệp; Tình trạng sử dụng lao động chưa hợp lý và lãng phí vẫn xảy ra thường xuyên. Có nhiều nguyên nhân gây ra tình trạng đó và những nguyên nhân chính được tác giả đề cập ở đây là: Thị trường lao động phát triển chưa đồng đều giữa các vùng, các chương trình xúc tiến hoạt động chưa hiệu quả; Thông tin trên thị trường còn yếu kém, công tác dự báo chưa được coi trọng; Tình trạng quá tải xảy ra ở hầu hết các trường đại học,

kể cả các trường trọng điểm, sức ép quy mô đào tạo ngày càng tăng trong khi khả năng đào tạo của các trường còn hạn chế; Nội dung, cơ cấu và chương trình đào tạo còn nhiều bất cập; Công nghệ đào tạo còn lạc hậu,... Đó là những nguyên nhân bất cập nhất, đồng thời tác giả cũng đề xuất một số giải pháp khắc phục những nguyên nhân nêu trên như: Nâng cao hiệu quả các hoạt động xúc tiến thương mại; Nâng cao hiệu quả hoạt động các kỳ thực tập của sinh viên; Phát triển hệ thống thông tin và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực; Tăng cường hoạt động đào tạo theo các đơn đặt hàng; Phối hợp chặt chẽ giữa các ngành các cấp, v.v. [74]. Điểm nhấn ở bài viết này là tác giả đã đề cập tới giải pháp dự báo nhu cầu về nguồn nhân lực trong tương lai.

Về đề xuất các giải pháp còn có các công trình như: Đề tài nghiên cứu khoa học “*Nghiên cứu và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Nhánh 1: Những vấn đề chung*”, Viện Nghiên cứu Con người, 2005, do PGS.TS. Phạm Thành Nghị làm chủ nhiệm [54]; Bài “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và phát triển kinh tế tri thức*” của Nguyễn Văn Sơn trên Tạp chí *Triết học*, số 9, 2007; bài “*Xây dựng và phát triển con người, nâng cao chất lượng nguồn lực con người trong công cuộc đổi mới ở Việt Nam hiện nay*” của Nguyễn Thế Kiệt trên Tạp chí *Triết học*, số 6, 2008; ...

Về hướng kết hợp các giải pháp trong việc phát triển nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng, có thể kể đến các công trình nghiên cứu khác, như đề tài nghiên cứu khoa học “*Nguồn nhân lực và nhân tài cho phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới*”, 2010, do GS.TS. Nguyễn Ngọc Phú làm chủ nhiệm. Công trình này không chỉ phân tích những vấn đề lý luận cơ bản về nguồn nhân lực cùng thực trạng phát triển và quản lý nguồn nhân lực, nhân tài ở Việt Nam, mà còn chú

trọng tới việc *hoàn thiện một hệ thống các giải pháp*, như cơ chế chính sách phát hiện, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, tôn vinh, quản lý, sử dụng hiệu quả, đãi ngộ, giữ nguồn và bảo vệ nguồn nhân lực chất lượng cao và nhân tài nhằm quản lý và phát triển nguồn nhân lực, nhân tài ở nước ta trong điều kiện mới [59].

Bài tham luận của PGS.TS. Đỗ Phú Trần Tình và Ths Nguyễn Văn Nên, trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM tại Diễn đàn kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh 2018 về “Thúc đẩy liên kết giữa Doanh nghiệp – Nhà trường – Nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực” đã nêu thực trạng liên kết giữa nhà trường – doanh nghiệp – nhà nước, trách nhiệm xã hội và lợi ích của doanh nghiệp trong liên kết và vai trò của nhà nước trong liên kết nhà trường – doanh nghiệp, từ đó gợi ý một số chính sách nhằm thúc đẩy liên kết giữa doanh nghiệp – nhà trường – nhà nước trong phát triển nhân lực [108].

Trong cuốn “Doanh nghiệp với lộ trình tiếp cận cách mạng công nghiệp 4.0” của tác giả Hà Minh Hiệp, Nxb Chính trị Quốc gia sự thật, Hà Nội 2020, tại chương 4 về *Xây dựng lộ trình tiếp cận Cách mạng công nghiệp 4.0*, cụ thể là vấn đề hạ tầng cần thiết cho doanh nghiệp, đã đặt ba câu hỏi như sau: “Các yếu tố phi kỹ thuật số trong hạ tầng để doanh nghiệp tiếp cận CMCN lần thứ tư? Những khoảng trống lớn của các yếu tố này là gì? Các biện pháp để thu hẹp những khoảng trống này là gì?” Theo tác giả, “các yếu tố này gồm: Thiếu nhân lực và kiến thức có tay nghề cao để theo kịp xu hướng thay đổi của thị trường công nghệ. Không có thói quen thanh toán trực tuyến là một rào cản lớn; chỉ khoảng 20% đơn hàng được thanh toán trực tuyến. Các giải pháp gồm: Phát triển các chương trình để cải thiện các kỹ năng kỹ thuật số của lực lượng lao động trong tất cả các lĩnh vực; phát triển các chuyên gia kỹ thuật số cần thiết cho thời đại kỹ thuật số. Nâng cao kỹ năng phù hợp của CEO” [34, tr.129].

Trong Báo cáo của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TP HCM gửi Viện Nghiên cứu phát triển của thành phố mà chúng tôi đã dẫn ra ở trên, 3 giải pháp

chủ yếu được đặt ra nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu cuộc CMCN lần thứ tư: *Một là*, xây dựng và hoàn thiện chất lượng tổng thể phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ mới; *Hai là*, tích cực đổi mới, hoàn thiện cơ chế chính sách về xây dựng, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; *Ba là*, đẩy mạnh đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục và đào tạo.

Trong Báo cáo tham luận tại Hội nghị khoa học nhan đề: “Chia sẻ nguồn lực đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh hiện nay” được chúng tôi dẫn ra ở trên, tác giả Nguyễn Anh Tuấn đã đưa ra một số giải pháp về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao như sau: *Một là*, tăng cường công tác quản lý nhà nước về thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực; *Hai là*, xây dựng tiêu chuẩn đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của hệ thống giáo dục nghề nghiệp; *Ba là*, cần xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực để đặt hàng cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và quy hoạch lại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho phù hợp với phát triển kinh tế - xã hội; *Bốn là*, hoàn thiện hệ thống dự báo nhu cầu nhân lực, thông tin thị trường lao động của Quốc gia, từng tỉnh, thành phố gắn kết với nhà trường và doanh nghiệp để thông tin định hướng xã hội; tham gia vào thị trường lao động; *Năm là*, đầu tư phát triển tổ chức chuyên nghiệp để mở rộng và toàn diện quy mô hoạt động hướng nghiệp đối với học sinh các trường trung học cơ sở, trung học phổ thông trên địa bàn thành phố; *Sáu là*, nghiên cứu hoàn thiện chính sách hỗ trợ, thúc đẩy các hình thức khởi nghiệp, góp phần đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế và phân công lại lực lượng lao động; đồng thời đầu tư mở rộng các mô hình sản xuất, phát triển kinh tế để tăng trưởng việc làm tại chỗ và hội nhập.

Cuốn Kỷ yếu Hội thảo khoa học toàn quốc tổ chức ngày 21 tháng 7 năm 2023 về *Tổ chức đào tạo ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp hiện nay những khó khăn, bất cập và giải pháp khắc phục*, do Viện Nghiên cứu hợp tác phát triển giáo dục xuất bản, Hà Nội 2023, là tuyển tập các báo cáo gồm ba phần: Những

vấn đề lý luận về giáo dục nghề nghiệp; Thực trạng giáo dục nghề nghiệp; giải pháp phát triển giáo dục nghề nghiệp. Đây là tài liệu tham khảo quý giá bởi trong nó tập hợp các vấn đề quan trọng, phản ánh đúng thực trạng giáo dục nghề nghiệp ở nước ta thời gian qua trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Tuy nhiên, phần lớn các bài tham luận tập trung trình bày về thực trạng chung của GDNN trên cả nước, còn những nghiên cứu về thực trạng của các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh lại không nhiều và nội dung khá khiêm tốn.

Nhìn chung, những thành tựu cũng như hạn chế trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao ở Thành phố Hồ Chí Minh ở phạm vi GDNN là hoàn toàn phù hợp với sự khái quát về thành tựu và hạn chế trong *Đề án chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021 – 2030, Tầm nhìn đến 2045*, như chúng tôi đã trình bày ở trên. Khái quát những thành tựu, hạn chế và nguyên nhân dẫn đến những hạn chế đó, bản Đề án này cũng đưa ra quan điểm phát triển GDNN đáp ứng yêu cầu của CMCN lần thứ tư. Đó là làm thế nào để tạo ra đột phá theo tinh thần chung của đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục đất nước; phát triển hệ thống GDNN hiện đại, mở, linh hoạt, liên thông gắn với việc làm bền vững; coi GDNN là dịch vụ công cơ bản, thiết yếu được ưu tiên đầu tư ngân sách nhằm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

Có thể nói, ngoài những công trình nghiên cứu chung về nguồn nhân lực chất lượng cao của cả nước, trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh đã có một hệ thống khá hoàn chỉnh về tổ chức nhà nước với những hoạt động phối hợp một cách chặt chẽ với các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực như các trường Trung cấp, Cao đẳng nghề, đặc biệt vai trò của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động của thành phố. Các cuộc Hội thảo khoa học và Diễn đàn kinh tế TP Hồ Chí Minh cũng được tổ chức thường xuyên với sự tham gia của các chuyên



gia và các nhà khoa học thuộc các lĩnh vực khác nhau, do đó nguồn tư liệu về thực trạng nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao, về dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động cũng như những giải pháp nhằm đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực rất phong phú mà chúng tôi không thể khảo cứu hết được trong phạm vi của chuyên đề này.

#### **1.4. Khái quát các kết quả nghiên cứu chủ yếu liên quan đến đề tài và những vấn đề đặt ra cho luận án cần tiếp tục giải quyết**

##### ***1.4.1. Khái quát các kết quả nghiên cứu chủ yếu liên quan đến đề tài***

Qua việc khảo cứu các công trình khoa học liên quan đến đề tài, chúng tôi sơ bộ khái quát các kết quả chủ yếu mà các công trình đó đạt được như sau:

*Thứ nhất*, xuất phát từ chủ trương của Đảng về đường lối phát triển đất nước, để nước ta sớm trở thành một nước công nghiệp hiện đại, do đó các công trình khoa học trước đây chủ yếu nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực, sau đó là nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Điều này diễn ra không chỉ ở Việt Nam, mà ở nhiều nước trong khu vực và trên thế giới cũng rất chú trọng đến việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Một số công trình khoa học đã chú trọng nghiên cứu, làm rõ khái niệm “Nguồn nhân lực chất lượng cao” và vai trò của nó trong sự nghiệp CNH, HĐH và hội nhập quốc tế. Từ đó, các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực chất lượng cao thường đưa ra nhận định về tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực này thông qua đào tạo gắn liền với đổi mới về phương thức, nội dung chương trình và phương pháp đào tạo.

Để lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đạt hiệu quả, ngoài việc liên kết, hợp tác đào tạo với một số nước có kinh nghiệm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực và trên thế giới, các chủ thể giáo dục đào tạo nguồn nhân lực đã chú trọng đến các quan điểm của Đảng về phát triển kinh tế - xã hội, trong đó đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

*Thứ hai*, từ khi thuật ngữ “Industries 4.0 (Công nghiệp 4.0) tại Hội chợ Hannover xuất hiện, được sử dụng để chỉ các sáng kiến trong chương trình công nghiệp 4.0 của nước Đức, chỉ sau một năm, tức vào năm 2012, nước này đã chính thức tuyên bố kế hoạch hành động thực hiện chiến lược công nghệ cao. Hiện tượng này đã thu hút sự chú ý của các nhà lý luận trên thế giới và các cuộc Hội thảo quốc tế được tiến hành bàn về khả năng và hiện thực của cuộc CMCN lần thứ tư. Các lĩnh vực công nghệ dù tinh vi đến mấy, suy cho cùng cũng đều là sản phẩm do con người sáng tạo ra và chính các sản phẩm ấy lại tác động ngược trở lại đối với những người, cả trong lĩnh vực nghiên cứu lý thuyết cũng như trực tiếp vận hành công nghệ đó, làm cho sự sáng tạo không bao giờ ngừng nghỉ. Nói cách khác, sự định vị CMCN lần thứ tư luôn mang tính mở bởi sức sáng tạo của nguồn nhân lực chất lượng cao, nó đòi hỏi việc ứng dụng các thành quả của chuyển đổi số vào thực tiễn đời sống kinh tế - xã hội của đất nước. Trong bối cảnh của cuộc CMCN lần thứ tư, các công trình nghiên cứu đã làm rõ những tác động của cuộc cách mạng này đến lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, trong đó có cả những tác động tích cực làm biến đổi lực lượng sản xuất lẫn tiêu cực làm nảy sinh các vấn đề kinh tế - xã hội, đặc biệt là vấn đề việc làm của người lao động.

*Thứ ba*, đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư, Việt Nam nói chung và Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng được các công trình chỉ rõ tính tất yếu phải đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục. Nếu như trước đây, vấn đề đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu thị trường lao động cho CNH, HĐH mang tính khái quát chung chung, thì trong bối cảnh của cuộc CMCN lần thứ tư, khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao và đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng này có nội hàm cao hơn, đó là nguồn nhân lực với kỹ năng số để làm việc ở một số ngành thuộc “công nghệ lõi”. Chính vì vậy, các nghiên cứu về đào tạo nguồn nhân lực

chất lượng cao đáp ứng nhu cầu CMCN lần thứ tư thường gắn liền với khả năng chuyển đổi số của các cơ sở đào tạo và trên cơ sở đó các cơ sở đào tạo xây dựng thương hiệu của mình để thu hút sự quan tâm của xã hội trong việc lựa chọn ngành nghề của thanh niên cho tương lai của mình.

*Thứ tư*, khi đề cập đến thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh, các công trình nghiên cứu không chỉ đề cập đến những thành tựu trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường này, mà còn chỉ ra những bất cập về nhiều mặt, từ chính sách phân bổ các nguồn lực cho đào tạo đến phương thức, nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực không đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp sử dụng lao động; sự yếu kém trong phối hợp đào tạo giữa doanh nghiệp và nhà trường, cơ cấu ngành nghề đào tạo chưa hợp lý, không bắt kịp yêu cầu chuyển đổi trong hoạt động sản xuất, v.v.

*Thứ năm*, đa số các công trình nghiên cứu đã đề xuất một số quan điểm, phương hướng và giải pháp thiết thực và khả thi nhằm phát huy các mặt tích cực và khắc phục những mặt yếu kém, bất cập trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư ở các trường Cao đẳng nghề trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Đó là phải dựa trên cơ sở khoa học về dự báo nhu cầu thị trường lao động trước mắt cũng như lâu dài. Quán triệt sâu sắc quan điểm của Đảng về chủ động tham gia cuộc CMCN lần thứ tư để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao với tư cách là lực lượng sản xuất mới, đủ năng lực cạnh tranh trên thị trường lao động trong nước và quốc tế, đồng thời có kỹ năng nghề đáp ứng yêu cầu chuyển đổi sản xuất của một số lĩnh vực công nghệ lõi.

Trên cơ sở những kết quả chủ yếu từ những nghiên cứu trong và ngoài nước về đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư, luận án kế thừa và phát triển trong phân tích lý luận tính tất yếu phải đổi mới

căn bản và toàn diện lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp nói chung, đào tạo nguồn nhân lực ở các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng. Đó cũng chính là những vấn đề lý luận và thực tiễn của công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cần được tiếp tục giải quyết trong luận án này.

#### ***1.4.2. Những vấn đề luận án cần tiếp tục giải quyết***

Trên cơ sở khảo cứu, phân tích và khái quát những kết quả chủ yếu từ các công trình nghiên cứu khoa học về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư, chúng tôi xác định đề tài luận án cần tiếp tục làm rõ thêm một số vấn đề sau đây:

*Một là*, phân tích, làm rõ thêm những vấn đề lý luận về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trước yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư ở nước ta hiện nay nói chung, tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng.

*Hai là*, phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung, ở các trường Cao đẳng nghề nói riêng trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, làm rõ những thành tựu và những khó khăn, bất cập từ thực trạng đào tạo nói trên, đồng thời chỉ ra nguyên nhân của những thành tựu và hạn chế của thực trạng đó thời gian qua.

*Ba là*, trên cơ sở phân tích thực trạng, nguyên nhân của những thành tựu cũng như hạn chế trong công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh, luận án sẽ đề xuất phương hướng và một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư.

### **Tiểu kết chương 1**

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư là một trong những nhiệm vụ quan trọng mà Đảng

và Nhà nước ta xác định như những nhiệm vụ cấp thiết để đất nước ta chủ động tham gia để tranh thủ những cơ hội thúc đẩy sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, đồng thời vượt qua những thách thức của nó để tránh những tác động tiêu cực do cuộc cách mạng này gây ra.

Xuất phát từ mục đích, nhiệm vụ, đối tượng và phạm vi nghiên cứu đề tài, tác giả đã sưu tầm, tuyển chọn và tổng quan các công trình liên quan đến đề tài, đồng thời khái quát, đánh giá một cách khách quan các công trình đó để từ đó làm rõ những vấn đề mà luận án cần tiếp tục giải quyết.

Mặc dù các công trình tiếp cận đến vấn đề liên quan đến đề tài luận án theo nhiều khía cạnh khác nhau, song đó là những tài liệu quý để chúng tôi tham khảo và sử dụng các cứ liệu cho việc thực hiện đề tài luận án này.

## Chương 2

# ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRÌNH ĐỘ CAO ĐẲNG NGHỀ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ – CƠ SỞ LÝ LUẬN

### 2.1. Khái niệm nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao

#### 2.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực, hay còn gọi là nguồn lực con người, là khái niệm được dùng để chỉ nguồn lực cơ bản thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội. Từ góc độ triết học, con người được xác nhận là lực lượng quyết định sự vận động và phát triển của lực lượng sản xuất cũng như sự thay đổi và phát triển của phương thức sản xuất xã hội. Nhân tố con người là động lực chủ yếu đảm bảo sự tăng trưởng kinh tế trong lĩnh vực sản xuất và dịch vụ. Do đó, sự tăng trưởng của một nền kinh tế xác định đều phụ thuộc vào “nguồn vốn con người” với những yếu tố đặc trưng của nó như trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, sức khỏe để đảm bảo năng suất lao động. Vì vậy, cơ quan phát triển Liên hiệp quốc (UNDP) đã khẳng định: “Nguồn lực con người là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước” [104, tr.8].

Từ định nghĩa nêu trên của UNDP, chúng tôi thấy cần phải làm rõ thêm khái niệm “nhân tố con người” và “nguồn nhân lực”. Đây là hai khái niệm tuy có nhiều điểm chung, nhưng không hoàn toàn đồng nhất. Một là, khái niệm “nhân tố con người” được dùng để chỉ tính tích cực, tự giác, sáng tạo của con người về mặt kinh nghiệm, thói quen, thể lực của con người với tư cách chủ thể. Hai là, khái niệm “nguồn nhân lực” mang tính tổng hòa của các yếu tố cấu thành thể chất và tinh thần của con người trong hoạt động vật chất và tinh thần nhằm thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội. Như vậy, nếu lĩnh vực phát triển

kinh tế - xã hội được coi là yếu tố căn bản của tồn tại xã hội, thì ở đó, nhân tố con người chính là nguồn nhân lực sản sinh ra các nguồn lực khác.

Vấn đề “nhân lực”, “sức lao động” với tư cách là bộ phận cấu thành các giá trị sản phẩm lao động đã được C.Mác chỉ rõ: “Sức lao động hay năng lực lao động là toàn bộ những năng lực thể chất và tinh thần tồn tại trong mọi cơ thể, trong mỗi con người đang sống và được người đó đem ra vận dụng mỗi khi sản xuất ra một giá trị sử dụng nào đó” [49, tr.251].

Theo *Bách khoa thư* Wikipedia tiếng Việt, nguồn nhân lực “là những người tạo nên lực lượng lao động của một tổ chức, lĩnh vực kinh doanh hoặc nền kinh tế. “Vốn con người” đôi khi được sử dụng đồng nghĩa với “nguồn nhân lực”, mặc dù vốn con người thường đề cập đến hiệu ứng hẹp hơn (nghĩa là kiến thức mà các cá nhân thể hiện và tăng trưởng kinh tế). Tương tự, các thuật ngữ khác đôi khi được sử dụng bao gồm nhân lực, tài năng, lao động, nhân sự hoặc đơn giản là con người”. Trong khi đó, bản Wikipedia tiếng Nga coi thuật ngữ “nguồn nhân lực” (человеческие ресурсы) là của nước ngoài, tương ứng với khái niệm “nguồn lực lao động” của tiếng Nga (трудовые ресурсы) – là một bộ phận dân số có đủ sức khỏe và đủ năng lực trí tuệ cần thiết để thực hiện một hoạt động lao động nào đó. Nguồn lực lao động bao hàm cả những người đang hoạt động lao động và những người có tiềm năng tham gia hoạt động lao động.

Theo cuốn *Thuật ngữ lao động, thương binh và xã hội*: “Nguồn nhân lực là tiềm năng về lao động trong một thời kỳ xác định của một quốc gia, suy rộng ra có thể xác định trên một địa phương, một ngành hay một vùng. Đây là nguồn lực quan trọng nhất để phát triển kinh tế xã hội” [4, tr.13]. Chúng tôi cho rằng, việc xác định nguồn nhân lực như một tiềm năng lao động là chưa hoàn toàn chính xác, bởi khái niệm “tiềm năng” được dùng để chỉ năng lực tiềm tàng nào đó nhưng chưa được khai thác sử dụng. Về việc xác định nguồn nhân lực như

một tiềm năng, Phạm Minh Hạc cho rằng: nguồn nhân lực là “tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó” [27, tr.269]. Cách diễn đạt của Phạm Minh Hạc rõ ràng hơn khi ông coi “tổng thể tiềm năng lao động... sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó”.

Như vậy, nguồn nhân lực là phạm trù kinh tế phản ánh mối quan hệ được hình thành giữa xã hội, tập thể và từng cá nhân trong quá trình sản xuất, phân phối, phân phối lại và sử dụng năng lực lao động cho phù hợp với quyền lợi của mỗi bên tùy thuộc vào các nhu cầu xã hội và trình độ phát triển của tiến bộ khoa học kỹ thuật. Phạm trù nguồn nhân lực có nội hàm khá rộng, trong đó số lượng và chất lượng của nguồn lực lao động đóng vai trò cơ bản. Đây là hai nội hàm có mối liên hệ biện chứng và gắn bó hữu cơ với nhau, bởi chúng đều là những nhân tố cấu thành nguồn nhân lực, vừa mang tính chủ thể, vừa mang tính khách thể trong quá trình thực hiện mục tiêu hoạt động con người để duy trì sự tồn tại của chính mình cũng như tham gia vào quá trình sản xuất xã hội.

Chỉ số nguồn lực lao động của một quốc gia trước hết phụ thuộc vào tham số biến đổi dân số của quốc gia đó, tức là tốc độ tăng dân số, tuổi thọ trung bình, cơ cấu dân số, cơ cấu của lực lượng lao động trong các ngành, các lĩnh vực, khu vực kinh tế, v.v. Do đó, số dân trong độ tuổi lao động thường phản ánh rõ nhất về nguồn lực con người nói chung, nguồn lực lao động nói riêng. Các tham số này có thể tìm thấy trong các báo cáo thống kê thường niên mà ở đây chúng tôi không trình bày và dẫn chứng với số liệu cụ thể.

Về mặt số lượng, có thể xác định nguồn nhân lực trong một số hoạt động cụ thể sau đây:

*Thứ nhất, nguồn nhân lực đang tham gia vào các hoạt động kinh tế.*

Nguồn nhân lực đang tham gia vào hoạt động kinh tế hay còn gọi là bộ phận dân số hoạt động kinh tế. Như trên đã đề cập trong trường hợp của Việt



Nam, đây là lực lượng bao gồm những người từ đủ 15 tuổi trở lên đang có việc làm hoặc đủ năng lực làm việc nhưng không có việc làm và đang có nhu cầu tìm việc làm. Điều đó cho thấy, giữa nguồn nhân lực sẵn có trong dân số và bộ phận dân số tham gia hoạt động kinh tế khác nhau về tỷ trọng. Nguyên nhân của sự khác nhau về tỷ trọng này ở mỗi nước phụ thuộc trước hết vào điều kiện kinh tế - xã hội mà ở đó nhu cầu về nguồn nhân lực có sự bất cập so với nguồn cung; sau nữa là ở chính bộ phận những người trong độ tuổi lao động tuy có khả năng lao động, nhưng vì nhiều lý do khác nhau mà chưa tham gia vào hoạt động kinh tế (thất nghiệp, có việc làm nhưng không muốn làm việc, còn đang học tập, có nguồn thu nhập khác nên không cần đi làm,...).

*Thứ hai, nguồn nhân lực dự trữ.*

Nguồn nhân lực dự trữ trong nền kinh tế bao gồm những người trong độ tuổi lao động, nhưng vì các lý do khác nhau, họ chưa có công việc làm ngoài xã hội. Họ là những người thuộc nguồn dự trữ về nhân lực gồm:

- Những người làm công việc nội trợ trong gia đình nhưng khi cần, họ có thể tham gia lao động ngoài xã hội nếu công việc ngoài xã hội phù hợp với điều kiện thực tế của gia đình và bản thân.

- Nguồn nhân lực ở độ tuổi thanh niên gồm những người tốt nghiệp ở các trường phổ thông và các trường chuyên nghiệp chưa tìm được công việc, cũng được coi là nguồn nhân lực dự trữ. Đây là lực lượng tiềm năng bởi họ thuộc lớp trẻ, có học vấn và một bộ phận trong số họ được đào tạo ở các trường cao đẳng, đại học, v.v..

- Những người đã hoàn thành nghĩa vụ quân sự trở về địa phương cũng thuộc nguồn nhân lực dự trữ. Họ có khả năng tham gia vào hoạt động kinh tế xã hội mà phần lớn có thể chất tốt do được rèn luyện trong thời gian ở quân ngũ.

- Nguồn nhân lực gồm những người trong độ tuổi lao động đang bị thất nghiệp (có nghề hoặc không có nghề) muốn tìm việc làm, cũng là nguồn nhân lực dự trữ, sẵn sàng tham gia vào hoạt động kinh tế.

Về mặt chất lượng nguồn nhân lực, có thể được xác định thông qua việc đánh giá các yếu tố cấu thành bản chất nội tại của chính nguồn nhân lực. Chất lượng nguồn nhân lực càng cao thì sẽ tạo ra động lực mạnh mẽ cho sự phát triển kinh tế - xã hội, cụ thể hơn, có thể trở thành động lực thúc đẩy năng suất lao động dẫn đến sự tăng trưởng kinh tế của đất nước. Vì vậy, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trước hết phải chú trọng đến vấn đề con người với tư cách vừa là hạt nhân của nguồn nhân lực, vừa là yếu tố quyết định sự phát triển của lực lượng sản xuất. Thực tế cho thấy, các thiết bị máy móc dù hiện đại và tinh vi đến đâu, suy cho cùng, cũng đều là sản phẩm sáng tạo của con người. Sự sáng tạo và vận hành các thiết bị máy móc là động lực thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế do con người thực hiện trong quá trình sản xuất. Tuy nhiên, không phải ai cũng có thể sáng tạo và vận hành một cách thuần thục các thiết bị, máy móc, mà do sự phân công lao động xã hội trong sự phụ thuộc vào tính chất và trình độ của lực lượng sản xuất. Sự phân công lao động xã hội càng hợp lý và đầy đủ thì tổng thể lực lượng sản xuất của xã hội càng cao.

Với quan niệm duy vật về lịch sử phát triển của lực lượng sản xuất cho thấy, việc chuyển từ lao động thủ công sang lao động máy móc, cơ khí, cao hơn nữa là lao động trí tuệ sử dụng các thành tựu tiên tiến của công nghệ cao, đặc biệt là công nghệ số đều phản ánh quá trình phát triển tự nhiên của con người trong lĩnh vực hoạt động sống. Tuy nhiên, trong tiến trình phát triển kinh tế - xã hội, các tiêu chí đánh giá chất lượng của nguồn nhân lực luôn nằm trong trạng thái biến đổi tương ứng với trình độ phát triển của khoa học - kỹ thuật. Đặc biệt, trong thời đại ngày nay, khi thế giới từng bước chuyển sang giai đoạn phát triển hậu công nghiệp mà biểu hiện của nó là sự xuất hiện của cuộc CMCN lần thứ tư, thì những

bước chuyển đó chắc chắn làm thay đổi các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Dưới đây là một số tiêu chí chủ yếu như sau:

*Thứ nhất, tiêu chí đánh giá tình trạng sức khỏe của dân cư.*

Sức khỏe là trạng thái thể chất và tinh thần của con người không có bệnh tật, có thể đáp ứng tốt các hoạt động lao động sản xuất. Mặt khác, sức khỏe còn là tổng hòa của nhiều yếu tố tạo nên sự cân bằng giữa thể chất và tinh thần, giữa cơ thể và môi trường xung quanh. Ở nước ta, Bộ y tế quy định có 3 mức đánh giá sức khỏe: Tốt, trung bình và yếu. Mức thứ ba gồm những người không có khả năng lao động.

*Thứ hai, tiêu chí đánh giá về trình độ văn hóa của nguồn nhân lực.*

Trình độ văn hóa của người lao động không chỉ là vốn kiến thức phổ thông của họ về tự nhiên và xã hội, mà còn là sự hiểu biết nhất định về nghề nghiệp chuyên môn mà họ có được để tham gia hoạt động kinh tế. Trong chừng mực nhất định, trình độ văn hóa của dân số còn là sự biểu hiện mặt bằng dân trí của mỗi quốc gia.

*Thứ ba, tiêu chí đánh giá về trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực.*

Trình độ chuyên môn là sự hiểu biết, khả năng thực hành về chuyên môn của nguồn nhân lực do được đào tạo ở các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học và sau đại học. Đây là nguồn nhân lực có kiến thức và những kỹ năng thực hành về công việc nhất định. Trình độ kỹ thuật được biểu hiện thông qua các chỉ tiêu: Số lao động được đào tạo và lao động phổ thông; số người có bằng kỹ thuật và không có bằng; trình độ tay nghề theo bậc thợ.

*Thứ tư, tiêu chí đánh giá về chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện thông qua chỉ số phát triển con người (HDI-Human Development Index)*

Chỉ số này được tính theo 3 chỉ tiêu chủ yếu gồm:

- Tuổi thọ bình quân.
- Thu nhập bình quân đầu người (GDP/người).

- Trình độ học vấn (tỷ lệ biết chữ và số năm đi học trung bình của dân cư)

Chỉ số HDI không chỉ đánh giá sự phát triển con người về mặt kinh tế, mà còn nhấn mạnh đến chất lượng cuộc sống và sự công bằng, tiến bộ xã hội. Đó cũng là những chỉ số áp dụng cho việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của một quốc gia.

Tuy nhiên, những chỉ tiêu có thể lượng hóa được như trên chưa đủ để đánh giá một cách toàn diện chất lượng nguồn nhân lực. Ngoài các chỉ tiêu đó ra, người ta còn xem xét chỉ tiêu về năng lực phẩm chất của người lao động với tư cách bộ phận cơ bản cấu thành chất lượng nguồn nhân lực. Đó là nhân cách đạo đức của người lao động – chủ thể của ý chí, năng lực tinh thần của người lao động thông qua các hành vi đạo đức nghề nghiệp, chú trọng đến việc bảo tồn và phát huy các giá trị truyền thống dân tộc trong lao động và bảo vệ Tổ quốc ...

Từ sự phân tích các vấn đề xoay quanh khái niệm nguồn nhân lực như trên, dưới góc độ của đề tài luận án, chúng tôi rút ra định nghĩa khái niệm *nguồn nhân lực là nhân tố quan trọng hàng đầu của lực lượng sản xuất, là tổng hòa các yếu tố về thể chất và tinh thần của con người, các hoạt động vật chất và tinh thần của con người đã, đang và sẽ tạo ra năng lực, sức mạnh thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội.*

### **2.1.2. Khái niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao**

Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao xuất phát từ khái niệm nguồn nhân lực được bổ sung nội hàm “chất lượng cao” do yêu cầu đáp ứng về chất lượng của nguồn nhân lực trước sự phát triển của kinh tế - xã hội (kinh tế tri thức, tăng trưởng kinh tế bền vững, đặc biệt là sự xuất hiện của cuộc CMCN lần thứ tư). Với ngôn ngữ triết học, có thể hiểu cụm từ “nguồn nhân lực chất lượng cao” là sự phát triển về chất của lực lượng sản xuất (LLSX) có thể đáp ứng, thậm chí vượt trước yêu cầu về phát triển kinh tế - xã hội. Đây là khái niệm được dùng để chỉ chất lượng nguồn nhân lực tài năng, nguồn nhân lực cao cấp, nguồn nhân lực trí tuệ, nguồn

nhân lực tri thức, nguồn lực chất xám, nguồn lực trình độ cao, v.v. Nói cách khác, khái niệm “nguồn nhân lực chất lượng cao” được dùng để chỉ những người lao động ở một giai đoạn xác định, có kiến thức chuyên môn nhất định, là *một bộ phận nguồn nhân lực* có kỹ năng lao động cao, có năng lực lao động sáng tạo làm tăng năng suất lao động và làm ra sản phẩm có hàm lượng tri thức cao, đồng thời có những đóng góp nhất định đối với sự phát triển kinh tế - xã hội.

Hàm lượng tri thức cao của nguồn nhân lực là hết sức quan trọng, bởi lẽ trong thời đại thế giới đang chuyển dần sang xã hội hậu công nghiệp, các phát minh của thời kỳ xã hội công nghiệp do những người có khả năng thực nghiệm để làm ra những sản phẩm “độc lạ” nhưng rất thiết thực cho việc cải thiện chất lượng cuộc sống và sản xuất như của Êđixơn, hay của một số nhà phát minh từ nông dân không có bằng cấp và trình độ khoa học kỹ thuật cao như “Hai lúa”, “Thần đèn”, v.v. vốn không phải là đặc thù của xã hội hậu công nghiệp. Trong xã hội hậu công nghiệp, vai trò của kinh tế tri thức hết sức quan trọng, nó đòi hỏi phải có sự đào tạo bài bản để có nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng một cách hiệu quả yêu cầu của chính nền kinh tế này.

Riêng ở Việt Nam, hiện có khá nhiều định nghĩa không hoàn toàn thống về nguồn nhân lực chất lượng cao. Điều đó được thể hiện theo bốn xu hướng chủ yếu sau đây:

*Thứ nhất*, nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận nhân lực có trình độ, có năng lực cao, là lực lượng chủ lực, bộ phận quan trọng nhất của nguồn nhân lực, có khả năng tiếp nhận, chuyển giao, làm chủ được các công nghệ tiên tiến, sử dụng được các thành tựu khoa học và công nghệ vào điều kiện, hoàn cảnh cụ thể của nước ta, bằng cách đó làm cho sự phát triển của lĩnh vực hoạt động mà họ đang đảm nhiệm được thúc đẩy nhanh hơn và mở rộng hơn trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Chính nguồn nhân lực chất lượng cao có thể đóng vai trò động lực đưa các bộ phận khác trong nguồn nhân lực xã hội

phát triển, đạt đến trình độ chất lượng cao hơn do nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong những điều kiện nhất định.

*Thứ hai*, nguồn nhân lực chất lượng cao là lực lượng lao động có trình độ học vấn, chuyên môn cao, có khả năng thích ứng nhanh với những biến đổi của sản xuất, công nghệ, cách mạng khoa học và công nghệ; là đội ngũ doanh nhân, quản lý doanh nghiệp có khả năng tổ chức, khả năng cạnh tranh. Quan điểm và cách tiếp cận này thiên về phương diện khoa học, công nghệ và quản lý. Hiện nay, quan niệm này thường được dùng trong các công trình, tài liệu, văn bản liên quan đến lĩnh vực khoa học, công nghệ và quản lý của nhà nước. Tuy vậy, vượt ra khỏi lĩnh vực khoa học, công nghệ thì cách hiểu như vậy không còn đủ, dù nội dung hợp lý vẫn còn. Một số học giả khi nói đến trình độ học vấn, chuyên môn đều khẳng định rằng bằng cấp cao không đồng nghĩa hoàn toàn với nguồn nhân lực chất lượng cao, nhưng thiếu sự đào tạo, phấn đấu học hỏi, tìm tòi để có bằng cấp cao sẽ không đủ để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Trong thực tiễn quản lý xã hội, Chính phủ Việt Nam và các bộ, ngành nước ta, khi cho phép một số đối tượng lao động đặc thù được kéo dài thời gian làm việc, như các giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ khoa học, tiến sĩ, chuyên gia cao cấp, công chức, viên chức hành chính, nghệ sĩ, v.v., là thể hiện việc coi trọng nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, từ việc cho phép kéo dài thời gian công tác này, chúng ta lại không thể quan niệm cho rằng, chỉ những người thuộc diện được kéo dài thời gian công tác mới là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Ở Việt Nam hiện nay, với tư tưởng trọng bằng cấp, đánh giá con người qua bằng cấp vẫn còn khá nặng trong tư duy của nhiều người, bằng cấp cao, tốt nghiệp đại học trở lên được coi là tiêu chí đầu tiên của nguồn nhân lực chất lượng cao. Bằng cấp cao, được đào tạo một cách bài bản và có hệ thống, được công nhận đạt chất lượng tốt là một tiêu chí quan trọng để đánh giá chủ thể của bằng cấp nguồn nhân lực chất lượng cao nhưng nó không thể là tiêu chí duy nhất, bởi lẽ

không phải tất cả mọi người khi được đào tạo và có bằng cấp cao như vậy đều có thể trở thành nguồn nhân lực chất lượng cao. Nếu bằng cấp cao mà các tiêu chí khác, như phẩm chất đạo đức, trách nhiệm xã hội, kỷ luật lao động, kinh nghiệm nghề nghiệp chưa có thì khả dĩ chỉ có thể coi là lao động có trình độ cao, nhưng chưa thể coi là nguồn nhân lực chất lượng cao.

*Thứ ba*, nguồn nhân lực chất lượng cao khác bao gồm những người lao động lành nghề với chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ thuật cao ở một lĩnh vực ngành nghề xác định. Có thể họ là những công nhân lành nghề, chuyên viên, chuyên gia, các bậc lão thành trong chuyên môn, nghề nghiệp. Theo quan điểm này, những người không có bằng cấp, chẳng hạn các kỹ thuật viên, y tá, những người thợ mộc, thợ nề, thợ đá, v.v., sau nhiều năm lao động đã tích lũy được nhiều kinh nghiệm, làm cho năng suất lao động của họ cao bởi họ có kỹ thuật, làm việc tính chuyên nghiệp, có trách nhiệm và lương tâm nghề nghiệp, được xã hội công nhận là những người lao động chất lượng cao. Trong khi đó, những người lao động tuy có bằng cấp cao nhưng chưa hẳn là những người lao động chất lượng cao bởi họ chưa tích lũy được kinh nghiệm lao động đến mức cần thiết, hoặc lao động thiếu tính chuyên nghiệp, thậm chí thiếu trách nhiệm và lương tâm nghề nghiệp, thiếu cả kỹ năng lẫn kỹ xảo thì cũng không thể được xem là lao động chất lượng cao. Như vậy, giữa tiêu chí bằng cấp của người lao động và thực chất nội dung, tính chất xã hội của lao động có mối quan hệ không những không thể tách rời, mà còn bổ sung cho nhau làm thành tiêu chí cho việc xác định nguồn nhân lực chất lượng cao. Nghĩa là, trong việc xác định nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất thiết phải đồng thời tính đến cả hai khía cạnh nêu trên một cách thích hợp.

*Thứ tư*, nguồn nhân lực chất lượng cao là nguồn nhân lực sáng tạo, có khả năng thích ứng nhanh, linh hoạt, kịp thời trong lao động. Trên cơ sở các tư liệu sản xuất và công nghệ đang được sử dụng, những người thuộc nguồn nhân lực

chất lượng cao có thể đưa ra những sáng kiến cải tiến kỹ thuật, tiết kiệm nguyên vật liệu và cũng từ đó họ sáng tạo sản phẩm mới, phương pháp, quy trình lao động mới,... Như vậy, sáng tạo là một trong những yêu cầu quan trọng của lao động chất lượng cao, nhưng không thể quan niệm rằng cứ lao động chất lượng cao là luôn phải có sáng tạo theo nghĩa hẹp, tức là tạo ra được sản phẩm hoàn toàn mới, là phát minh, sáng chế. Trong thực tiễn sản xuất, chỉ một bộ phận nhất định của nguồn nhân lực chất lượng cao mới có khả năng lao động sáng tạo bởi cơ hội và điều kiện sáng tạo ở các môi trường hoạt động của chủ thể sáng tạo đều khác nhau. Và lại, trong suốt quá trình tham gia lao động của mỗi con người, không phải lúc nào họ cũng đều sáng tạo ra tri thức mới, sản phẩm mới, quy trình lao động mới, v.v., mặc dù họ có bằng cấp cao, có trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật và tay nghề cao. Ở đây chúng tôi muốn nhấn mạnh thêm một phương diện liên quan đến trách nhiệm và đạo đức xã hội khi xác định nội hàm của khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là một yếu tố rất quan trọng, bởi lẽ nếu như các quan niệm được đề cập ở trên nhấn mạnh phần “chuyên môn” của nguồn nhân lực chất lượng cao thì đó chỉ là phần ngọn, còn cái “gốc” chính là đạo đức, tức là phần “hồng” của con người với tư cách là đối tượng của nguồn nhân lực chất lượng cao. Nếu không nhấn mạnh phần phẩm chất đạo đức, trách nhiệm xã hội thì quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ trở nên phiến diện, không khoa học và phi thực tế.

Theo chúng tôi, phẩm chất đạo đức, nhân cách của con người là yếu tố cơ bản bảo đảm chất lượng cao của nguồn nhân lực. Sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tùy thuộc vào trình độ phát triển nhân cách. Do vậy, giáo dục nhân cách phải được thực hiện trong bất cứ quá trình nào của chiến lược phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao. Mọi suy thoái, giảm sút về nhân cách bao giờ cũng làm tổn hại đến sự phát triển nguồn nhân lực.



Nội dung của tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao không thể trình bày hết được, song từ sự phân tích ở trên, chúng ta có thể khái quát một số nội hàm cơ bản theo hướng nghiên cứu của đề tài, đó là: *năng lực, kỹ năng làm việc cao theo sự phân công lao động xã hội; trách nhiệm xã hội, ý thức và nghĩa vụ công dân, đạo đức, đạo đức nghề nghiệp, văn hóa kinh doanh, v.v.* Mục tiêu cuối cùng của nguồn nhân lực chất lượng cao phải là mục tiêu văn minh, vì sự phát triển và tiến bộ xã hội, vì con người, vì cộng đồng. Lương Việt Hải cho rằng: “Nói đến nguồn nhân lực chất lượng cao là phải nói đến tính chuyên nghiệp trong lao động của họ. Đây là một yếu tố rất quan trọng, chưa được tác giả nào đưa vào bất cứ định nghĩa nào về nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây được quan niệm như là một trong những tiêu chí của con người hiện đại” [31] ở Việt Nam cũng như thế giới.

Tính chuyên nghiệp trong lao động là đòi hỏi tất yếu của thời đại cách mạng khoa học – công nghệ, thể hiện trước hết ở trình độ lành nghề và kỹ năng thành thực của nguồn nhân lực chất lượng cao. Đó cũng là kết quả của trình độ đào tạo, kỹ năng, kỹ xảo trong lao động, đồng thời phản ánh việc sử dụng nguồn nhân lực phù hợp với trình độ chuyên môn của người lao động. Ở góc độ cá nhân trong xã hội, tính chuyên nghiệp cũng bao giờ cũng hàm chứa trong nó nội dung nhân cách của cá nhân và do đó, sản phẩm của lao động chuyên nghiệp bao hàm trong nó cả nhân cách đạo đức của người làm ra nó. Trong khi đó, những người thuộc nhóm có trình độ chuyên môn cao, nhưng lại chuyên sản xuất làm giả thực phẩm độc hại tung ra cho xã hội, dù được sản xuất bằng công nghệ cao, thì cũng không thể xem lao động của họ mang tính chuyên nghiệp, vì vậy, bản thân những người này không thể được coi là những thành phần của nguồn nhân lực chất lượng cao, mà là những kẻ vi phạm luật pháp.

Gần đây, Tổng Bí thư Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, Chủ tịch nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam Tô Lâm đã có bài

viết về “Chuyển đổi số - động lực quan trọng phát triển lực lượng sản xuất, hoàn thiện quan hệ sản xuất đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới”, trong đó ông đề cập đến vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao “đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư trong các lĩnh vực then chốt, như công nghiệp bán dẫn, trí tuệ nhân tạo, công nghệ thông tin được tập trung phát triển, bước đầu hình thành đội ngũ lao động với tư duy số và kỹ năng số ngày càng được nâng cao”[119]. Theo đó, khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao một lần nữa, lại được bổ sung nội hàm mới – đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với trọng tâm thích ứng với chuyển đổi số bằng năng lực số, kỹ năng số của người lao động trong mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội. Chuyển đổi số không chỉ là cuộc cách mạng về LLSX, mà còn kéo theo sự biến đổi sâu sắc QHSX, bởi lẽ “Chuyển đổi số không đơn thuần là việc ứng dụng công nghệ số vào các hoạt động kinh tế - xã hội, mà còn là quá trình xác lập một phương thức sản xuất mới tiên tiến, hiện đại – “phương thức sản xuất số”, trong đó đặc trưng của lực lượng sản xuất là sự kết hợp hài hòa giữa con người và trí tuệ nhân tạo...”

Từ sự phân tích các vấn đề xoay quanh khái niệm nguồn nhân lực như trên, dưới góc độ của đề tài luận án này, chúng tôi thống nhất định nghĩa *nguồn nhân lực chất lượng cao là khái niệm dùng để chỉ lực lượng lao động có trình độ học vấn, chuyên môn cao, có phẩm phẩm chất và năng lực làm việc mang tính chuyên nghiệp tương ứng với ngành nghề cụ thể theo tiêu chí phân loại lao động, đồng thời có khả năng đáp ứng nhanh với xu hướng chuyển đổi số theo yêu cầu của cách mạng khoa học và công nghệ nói chung, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư nói riêng.*

### ***2.1.3. Một số đặc trưng cơ bản của nguồn nhân lực chất lượng cao trình độ Cao đẳng nghề***

Việc làm rõ đặc trưng của nguồn nhân lực chất lượng cao, theo chúng tôi, cần phải tiến hành các bước so sánh nó với nguồn nhân lực được hiểu một cách thông thường là nguồn nhân lực tham gia vào quá trình sản xuất xã hội với trình độ kỹ năng đáp ứng yêu cầu về khoa học – công nghệ mà ở đó hàm lượng chất xám, tính sáng tạo và chuyên nghiệp thấp hơn. Chúng ta đều biết rằng, dù cuộc CMCN lần thứ tư đang diễn ra ở một số lĩnh vực có thể được gọi là then chốt, song nhiều lĩnh vực mà các cuộc cách mạng trước đây để lại vẫn tiếp tục phát huy sức mạnh và đóng góp đáng kể cho sự phát triển kinh tế xã hội, kể cả các nước có nền công nghiệp tiên tiến. Do đó, những đặc trưng của nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư, được xuất hiện từ hai khả năng xét trên bình diện cá nhân: *Một là*, những người có khả năng hay tiềm năng thiên bẩm, lại được đào tạo về mặt chuyên môn có hàm lượng chất xám cao, thích ứng nhanh với sự chuyển đổi số đang diễn ra ngày càng sâu rộng trong đời sống kinh tế - xã hội; *Hai là*, khả năng hay tiềm năng của người lao động đã trở thành hiện thực, được thể hiện qua sản phẩm làm ra trong quá trình hoạt động lao động và sản xuất mang tính sáng tạo. Dạng khả năng, tiềm năng sẽ chuyển hóa sang dạng hiện thực, nhưng phải có những điều kiện nhất định, phù hợp và ở những thời điểm nhất định. Đó là chủ trương, đường lối của lãnh đạo các quốc gia biết đặt mục tiêu và cách thức thực hiện các mục tiêu về đào tạo nguồn nhân lực cả về lượng lẫn chất.

Chúng tôi cho rằng, trong thực tiễn đời sống xã hội, lĩnh vực nào cũng có những nhân lực chất lượng cao và chưa cao. Nếu xét về cấu trúc các lĩnh vực của đời sống xã hội, có thể chỉ ra đặc trưng của nguồn nhân lực chất lượng cao như sau: 1- Nhân lực khoa học và công nghệ; 2- Công nhân lành nghề, tay nghề cao, nông dân lao động giỏi; 3- Doanh nhân, quản lý doanh nghiệp, có khả năng tổ chức, khả năng cạnh tranh cao; 4 - Các chính trị gia, các nhà quản trị, lãnh đạo, quản lý, chỉ huy trong các lực lượng vũ trang, v.v. So với nguồn nhân lực

chất lượng chưa cao thì nguồn nhân lực chất lượng cao ở 4 lĩnh vực nêu trên bao giờ cũng có số lượng thấp hơn. Số lượng đó càng thấp khi chúng ta tham chiếu một số lĩnh vực của khoa học công nghệ mà CMCN lần thứ tư đang diễn ra hiện nay.

Ở mức độ khái quát hơn, có thể nhận biết đặc điểm của nguồn nhân lực chất lượng cao theo phân tầng xã hội: 1- Tầng lớp trí thức; 2- Tầng lớp quản lý; 3- Tầng lớp doanh nhân; 4- Công nhân lành nghề, nông dân lao động giỏi; 5- Tầng lớp chuyên gia trong các ngành, lĩnh vực, địa phương (như chuyên gia trong bộ máy hành chính, công quyền, kỹ thuật viên trong các bệnh viện, v.v.). Trên thực tế, không phải giản đơn cứ công nhân có tay nghề cao hay doanh nhân đang kinh doanh đạt hiệu quả cao là thuộc nguồn nhân lực chất lượng cao, bởi lẽ theo phân tích nội hàm khái niệm về nguồn nhân lực này phải đáp ứng các tiêu chí mà chúng tôi đề cập đến ở trên. Trong các tiêu chí đó, yếu tố phẩm chất đạo đức, đặc biệt là đạo đức nghề nghiệp cũng đóng vai trò quan trọng đối với việc đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao.

Sự phân tầng nguồn nhân lực cũng được nhiều học giả nước ta quan tâm, cho đó là phương pháp hiệu quả để xác định đặc điểm của nguồn nhân lực chất lượng cao. Theo đó, tầng dưới cùng là nhân lực bậc thấp, hay còn gọi là lao động phổ thông, tức nhân lực chưa qua đào tạo, thường có số lượng áp đảo hơn cả. Tầng thứ hai là nhân lực bậc trung, đã qua đào tạo, nhưng chủ yếu chỉ ở bậc trung cấp, số lượng thường ít hơn tầng thứ nhất. Tầng trên cùng là nhân lực bậc cao, gắn với việc đào tạo cao đẳng, đại học và sau đại học. Đây là tầng nhân lực thường được đồng nhất với nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, phân chia nguồn nhân lực theo kiểu này khá giản đơn và thiên về mặt định tính, dù có đề cập một cách ước lệ đến mặt số lượng. Qua đó cho thấy, để có nguồn nhân lực chất lượng cao nhất thiết phải có những tiêu chí xác định gắn liền với sự biến đổi về chất của lực lượng sản xuất bởi cuộc CMCN lần thứ tư.

Về phương diện xã hội, trong các giai đoạn phát triển khác nhau, đều có những tầng bậc chất lượng nguồn nhân lực khác nhau tương ứng với trình độ phát triển của lực lượng sản xuất ở mỗi giai đoạn. Xã hội càng phát triển, lực lượng sản xuất càng ở trình độ cao thì càng đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng cao nhiều hơn, đa dạng hơn, có chất lượng phù hợp hơn với sự phát triển của các lĩnh vực khác nhau trong đời sống kinh tế - xã hội. Nguồn nhân lực chất lượng cao chính là đầu tàu của nguồn nhân lực nói chung để thúc đẩy sự phát triển của kinh tế - xã hội. Nhưng xu hướng chung là xã hội càng phát triển, khoa học và công nghệ càng tham gia mạnh mẽ hơn vào quá trình sản xuất, làm thay đổi không chỉ về mặt định tính, mà cả mặt định lượng của nguồn nhân lực chất lượng cao.

Về mặt định tính, có thể xác định những tiêu chí tổng hợp, mang tính khái quát của nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay như sau:

*Một là*, nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận tinh túy của nguồn nhân lực quốc gia;

*Hai là*, nguồn nhân lực là tập hợp những người lao động chất lượng cao, có sức khỏe tốt (thể lực, tâm lực), đủ khả năng chịu áp lực lao động với cường độ lớn, tạo ra năng suất cao và luôn quan tâm đến sáng tạo cái mới để giảm thiểu áp lực lao động;

*Ba là*, có bằng cấp cao và trình độ chuyên môn tốt, có khả năng ứng phó linh hoạt với sự chuyển đổi của nền sản xuất, sự biến đổi của công nghệ số với tư cách là nội dung cốt lõi của cuộc CMCN lần thứ tư;

*Bốn là*, có ý thức trách nhiệm xã hội, có đạo đức và văn hóa cá nhân phù hợp với sự tiến bộ xã hội;

*Năm là*, có tính chuyên nghiệp cao để thực hiện công việc theo nghiệp vụ của mình;

*Sáu là*, về cơ cấu, hay thành phần xã hội, nguồn nhân lực chất lượng cao có đủ năng lực nắm bắt kịp thời yêu cầu phát triển của lực lượng sản xuất, bao gồm tri thức, nhà quản lý, doanh nhân và công nhân bậc cao, lành nghề, các nghệ nhân, nông dân lao động giỏi, các nghệ sĩ tài năng, v.v.

Tiêu chí về mặt định lượng cũng sẽ là căn cứ quan trọng để xác định cụ thể nguồn nhân lực chất lượng cao, làm cơ sở cho việc điều chỉnh chính sách về nguồn nhân lực. Như đã phân tích ở trên, số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao luôn thấp hơn so với nguồn nhân lực thông thường.

Một vấn đề liên quan đến việc xác định đặc thù của nguồn nhân lực chất lượng cao là phân biệt khái niệm nhân lực chất lượng cao với khái niệm nhân tài. Khái niệm nhân lực chất lượng cao không đồng nhất với khái niệm nhân tài. Nhân tài là người có những biệt tài nào đó, còn nhân lực chất lượng cao là biểu hiện của con người có trí lực, tâm lực và thể lực đặc biệt. Trong khi đó, khái niệm nhân lực/ nguồn nhân lực dùng để chỉ lực lượng lao động, sức sản xuất. Tuy nhiên, nhân tài cũng có thể nằm trong nguồn nhân lực chất lượng cao khi nó tham gia vào lực lượng sản xuất của xã hội, mang những phẩm chất vừa “chuyên nghiệp” vừa có “nhân cách tốt”. Trong điều kiện hiện nay, nhân tài khi trở thành nguồn lực lao động chất lượng cao sẽ mang tính đặc trưng của lực lượng sản xuất mới – đó là “sự kết hợp hài hòa giữa con người và trí tuệ nhân tạo”. Vì vậy, khẳng định của Thân Nhân Trung thế kỷ XV, cho rằng “hiền tài là nguyên khí của quốc gia” luôn đúng khi tài năng và đức hạnh của họ cống hiến cho lợi ích chung của dân tộc và sự phát triển của đất nước.

#### ***2.1.4. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở nước ta hiện nay***

Để tồn tại và phát triển, loài người không có cách nào khác ngoài việc tìm hiểu thế giới xung quanh mình, tận dụng mọi nguồn lực do thiên nhiên ban tặng và cải tạo thế giới để cải thiện cuộc sống của mình. Trong quá trình lao động cải tạo thiên nhiên để tồn tại và

phát triển, con người phải tương tác, quan hệ với nhau, đồng thời truyền cho nhau và cho các thế hệ tiếp theo của mình những kinh nghiệm sống, kinh nghiệm lao động sản xuất và chinh phục thiên nhiên. Đây chính là nguồn gốc phát sinh của hoạt động đào tạo.

Hiện nay đang có nhiều khái niệm khác nhau về đào tạo. Đào tạo nhìn dưới góc độ hoạt động, đó là tập hợp tất cả các hoạt động học tập do tổ chức cung cấp cho con người trong một khoảng thời gian nhất định nhằm nâng cao tri thức, khả năng, trình độ, cũng như thay đổi phẩm cách, lối sống để chuẩn bị cho họ bước vào đời sống xã hội. Nói cách khác, đào tạo là sự trang bị cho con người một hành trang cần thiết để tham gia vào đời sống xã hội và tiếp tục phát triển chính bản thân người được đào tạo, do đó, hoạt động đào tạo xuất hiện cùng với loài người và tồn tại mãi mãi với loài người. Đào tạo không chỉ là phương thức chủ yếu để giữ gìn, phổ biến, giao lưu và phát triển tri thức, mà còn là phương thức tái sản xuất sức lao động. Không có hoạt động đào tạo, xã hội sẽ ngừng phát triển và loài người sẽ bị diệt vong.

Đào tạo nguồn nhân lực là trang bị cho người lao động những khả năng, trình độ nghề nghiệp cũng như thay đổi thái độ, cách thức làm việc để họ thực hiện một cách hiệu quả hơn nhiệm vụ của mình được phân công. Do đó, nội dung giáo dục - đào tạo cần được định hướng theo chủ trương của Đảng trong việc xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện về “nhân cách, đạo đức, trí tuệ, năng lực sáng tạo, thể chất, tâm hồn, trách nhiệm xã hội, nghĩa vụ công dân, ý thức tuân thủ pháp luật” [14, tr.47]. Mục tiêu đào tạo đó hoàn toàn phù hợp với những yêu cầu đặt ra đối với tiêu chí của nguồn nhân lực cao trong tình hình mới, khi nền kinh tế tri thức đang có sự chuyển biến mạnh mẽ từ kinh tế tự nhiên sang kinh tế công nghiệp với ba biểu hiện rõ nét: kinh tế hàng hóa, kinh tế thị trường và kinh tế thông tin (kinh tế tri thức, kinh tế kỹ thuật). Tàn Ngôn Trước cho rằng, “kinh tế tri thức trên một ý nghĩa nào đó là một cách quay về kinh tế, quay về tri thức ... sự quay về nền văn minh cao độ của kinh tế

tri thức” [97, tr.36]. Thật vậy, trong thời đại ngày nay, cuộc CMCN lần thứ tư đã thể hiện sức mạnh vượt bậc so với ba cuộc cách mạng trước đây nhờ sự bùng nổ của kinh tế thông tin, làm cho kinh tế tri thức, kinh tế kỹ thuật ngày càng khẳng định vị thế của nó trong đời sống xã hội, đồng thời mở ra xu hướng phát triển không ngừng của sản nghiệp hóa tri thức với tư cách là thành quả trực tiếp của kinh tế tri thức, nhờ đó mà chất lượng của đời sống văn hóa, kinh tế, xã hội ngày càng cao. Sự bùng nổ đó được gói gọn trong hai từ “số hóa” hay còn gọi là “chuyển đổi số”.

Suy cho cùng, chủ thể sáng tạo chỉ có thể là con người khi nó ứng dụng những thành quả của kinh tế tri thức vào đời sống vật chất và tinh thần của xã hội. Do đó, “con người là hạt nhân và mục đích của hoạt động tri thức, kinh tế. Con người là môi giới trung gian của kinh tế hóa tri thức, đồng thời lại là thực thể của tri thức, kinh tế, là người sáng tạo trực tiếp của kinh tế hóa tri thức. Vì vậy, con người trong quá trình kinh tế hóa tri thức phát huy vai trò trung tâm, là tiêu điểm của nhất thể hóa kinh tế tri thức” [97, tr.53]. Con người với tư cách chủ thể của kinh tế tri thức là thành tố quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao, thường biểu hiện như những nhân tài của đất nước. Chính sự phát triển của kinh tế tri thức, tức là loại hình kinh tế được thừa nhận cả về mặt lý thuyết lẫn thực tiễn, đã tạo đà cho nhân tài xuất hiện, phát triển cả về chất và lượng, đồng thời trở thành “nguồn tài nguyên kinh tế tri thức mà các sản nghiệp thế giới ngày càng coi trọng... Trong kinh tế hóa tri thức, nhân tài trực tiếp đóng vai trò dung hợp môi giới trung gian. Sự kết hợp, dung hợp thống nhất giữa các yếu tố tri thức lớn: tri thức khoa học – kỹ thuật, tin tức..., với các yếu tố kinh tế lớn: nguồn tài nguyên, tiền vốn, hàng hóa, khu vực..., đều thể hiện trực tiếp trên con người, thống nhất trong con người” [97, tr.55].

Chính vì vậy, để có nhân tài, rộng hơn nữa là nguồn nhân lực chất lượng cao chúng ta phải coi công tác đào tạo là sự nghiệp của toàn bộ hệ thống chính



trị - xã hội. Trong đó, Nhà nước đóng vai trò đặc biệt quan trọng và to lớn về phân bổ trực tiếp các nguồn lực để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời nắm quyền quyết định việc xác lập thể chế, điều hành, phối hợp hoạt động của các cơ quan, các chủ thể xã hội về phát triển, sử dụng, đào tạo, bố trí, đãi ngộ đối với nhân tài nói riêng, nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung.

Do yêu cầu ngày càng trở nên cấp thiết về nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời đại CMCN lần thứ tư, trong *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* cũng nêu rõ tầm quan trọng của việc “Tập trung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gắn với chuyển dịch cơ cấu lao động, nhất là ở nông thôn Triển khai có hiệu quả hệ thống giáo dục quốc dân mới theo các mục tiêu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo. Đa dạng hóa phương thức đào tạo dựa theo mô hình giáo dục mở, khung trình độ quốc gia, gắn với thị trường và đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư. Chuẩn bị nguồn nhân lực cho chuyển đổi số, phát triển kinh tế số, xã hội số” [17, tr.128].

Từ sự phân tích các khái niệm nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao, đào tạo nguồn nhân lực, dưới góc độ của đề tài, chúng tôi xác định đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao là *khái niệm dùng để chỉ tập hợp tất cả các hoạt động giảng dạy và học tập có mục tiêu nhằm tạo ra lực lượng lao động có trình độ học vấn, chuyên môn cao, có phẩm phẩm chất và năng lực, tính chuyên nghiệp cao tương ứng với ngành nghề cụ thể theo tiêu chí phân loại lao động, đồng thời có khả năng thích ứng nhanh với nền kinh tế tri thức, kinh tế số và đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.*

Với tư cách là bậc thứ năm trong 8 bậc của Khung trình độ quốc gia, các trường cao đẳng, trong đó có Cao đẳng nghề thực hiện công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao có đủ năng lực tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất và dịch vụ. Nói đến đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu

cầu của cuộc CMCN lần thứ tư ở hệ Cao đẳng nghề, trước hết là nói đến mục đích, nội dung, chương trình, phương thức và phương pháp đào tạo.

Về mục đích, đào tạo nghề là một quá trình đào tạo liên tục cho thế hệ trẻ từ bậc học phổ thông nhằm hình thành nhân cách con người lao động có kỷ luật, có kỹ thuật, kỹ năng nghề cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư.

Về nội dung, đào tạo nghề căn cứ trước hết, vào những nghiên cứu khoa học nhằm đào tạo nguồn nhân lực trong thời gian dài, tức là đào tạo công nhân kỹ thuật, và sau nữa, là vận dụng những xu hướng tiến bộ, những quan điểm đổi mới trong việc xác định nội dung đào tạo nghề của nhiều nước trên thế giới, trong đó, “nổi bật là các xu hướng tích hợp nội dung, hiện đại hóa nội dung và cấu trúc nội dung một cách mềm dẻo theo những giai đoạn và bậc trình độ hoặc theo hệ thống các mô-đun đào tạo” [103, tr.40].

Theo đó, nội dung đào tạo nghề bao gồm: kiến thức kỹ năng cơ bản; kiến thức kỹ năng cơ sở; kỹ thuật nghề, chuyên môn theo nhóm nghề; kỹ năng cơ bản nghề và kỹ năng chuyên sâu phù hợp với nhu cầu sản xuất. Những nội dung này phải đảm bảo tính thực tiễn, cơ bản, hiện đại và được hệ thống hóa để người học có thể nắm bắt một cách thuận lợi. Vì vậy, theo Tô Bá Trọng, có thể đưa ra hai hệ thống về kiến thức và kỹ năng, kỹ xảo nghề trong nội dung đào tạo nghề như sau:

Hệ thống kiến thức gồm: “tính chất nguyên liệu sản xuất; quy trình công nghệ; máy móc, thiết bị; tổ chức lao động khoa học; phương pháp lao động tiên tiến; tổ chức và kinh tế sản xuất”.

Hệ thống kỹ năng, kỹ xảo gồm: “Sử dụng hợp lý nguyên vật liệu; sử dụng hiệu quả trang bị, máy móc và các thiết bị đo lường; thực hành thành thạo quá trình công nghệ; hoàn thành hoạt động lao động ...

Trên cơ sở hệ thống hóa kiến thức và kỹ năng, kỹ xảo nghề, kết hợp với các yêu cầu khác về giáo dục chính trị, xã hội, đạo đức nghề nghiệp và thể chất để xác định nội dung đào tạo theo những nguyên tắc sự phạm chặt chẽ” [103, tr.41].

Về phương pháp đào tạo phải lấy người học làm trung tâm, đào tạo theo hướng phát triển năng lực, do đó phải xác định rõ các loại hình năng lực để phân chia cấu trúc năng lực thực hành trong đào tạo nghề thành các nhóm năng lực với các kỹ năng cụ thể, từ đó đề xuất các quy trình hình thành, phát triển năng lực thực hành cho sinh viên. Tiếp đến là phương pháp thi, kiểm tra chất lượng kiến thức của người học theo từng nội dung môn học và thực hành.

Về phương thức đào tạo, người học có thể lựa chọn các phương thức cho phù hợp với năng lực, điều kiện cá nhân như niên chế, tích lũy mô-đun, tín chỉ; có thể kết hợp đào tạo ở nhà trường và tại các doanh nghiệp (thực tập, thực hành và tham gia sản xuất).

Nói tóm lại, nội dung, chương trình ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nói chung, tại các trường Cao đẳng nghề nói riêng phải được đổi mới cho tương thích với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Đó là sự đổi mới theo hướng tích hợp kiến thức, kỹ năng nghề, thái độ của sinh viên phải mang tính tự chủ, tự học và học suốt đời để hình thành năng lực nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, đặc biệt là yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư.

Chủ thể đào tạo nhìn từ góc độ quản lý, có hai cấp độ: quản lý nhà nước, gồm các cơ quan thuộc Bộ LĐTBXH, thấp hơn nữa là Tổng cục GDNN. Ở địa phương có Sở LĐTBXH và quản lý trực tiếp (hay còn gọi là quản trị) ở các trường Cao đẳng nghề. Đối tượng được đào tạo là các sinh viên đã tốt nghiệp THPT và các học sinh Trung học chuyên nghiệp liên thông với điều kiện có bằng tốt nghiệp THPT, có nguyện vọng học nghề tại các trường Cao đẳng nghề. Các sinh viên được đào tạo về lý thuyết và thực hành.

Nội dung, chương trình và giáo trình do nhà trường tổ chức lựa chọn, biên soạn theo mục tiêu đào tạo nghề được quy định trong Thông tư của Bộ LĐTBXH, mới nhất là Thông tư số 01/2024/TT-BLĐTBXH ngày 19 tháng 02 năm 2024 cho trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng [Phụ lục, phần I.A.4]. Do tính chất ngành nghề và đặc biệt, là sự chuyển đổi sản xuất dưới tác động của cuộc CMCN lần thứ tư, nội dung, chương trình và phương pháp cũng luôn đứng trước yêu cầu đổi mới. Nói cách khác, những ngành nghề liên quan đến chuyển đổi số sẽ bị quy định bởi nội dung, đặc điểm của cuộc CMCN lần thứ tư. Đối với trình độ cao đẳng, trong đó có Cao đẳng nghề phương pháp đào tạo đòi hỏi người học thực tập trên thiết bị máy móc nhiều hơn

Các sinh viên hệ cao đẳng nghề, như trên đã trình bày, có thời gian học tập ngắn hơn, khả năng thực hành, thực tập trên các thiết bị sản xuất và do đó, kỹ năng nghề được trang bị thuận lợi hơn so với các sinh viên đại học. Nếu công tác tuyển sinh đạt chỉ tiêu hàng năm đối với các trường cao đẳng nghề, quy trình đào tạo với nội dung, chương trình và phương thức, phương pháp đào tạo được thực hiện đầy đủ, nghiêm túc, thì hiện tượng “thừa thầy thiếu thợ” đã và đang xảy ra, theo chúng tôi, sẽ được khắc phục một cách đáng kể. Vì lẽ đó, các đối tượng được đào tạo trong những năm qua đã nhận được sự quan tâm của Nhà nước nhiều hơn so với các sinh viên hệ đại học (chính sách giảm, miễn trừ học phí đối với các đối tượng hoàn thành nghĩa vụ quân sự, sinh viên vùng sâu, vùng xa, v.v.).

Trong bối cảnh của cuộc CMCN lần thứ tư, nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao đang có xu hướng tăng lên đối với lực lượng lao động tốt nghiệp các trường Cao đẳng nghề. Chính vì vậy, những năm gần đây, nhiều trường Cao đẳng nghề nói chung, trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng, đang được chọn làm trường trọng điểm đào tạo một số ngành liên quan đến chuyển đổi số, cụ thể là internet vạn vật và trí tuệ nhân tạo (AI), v.v.

## **2.2. Khái quát về cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư**

### ***2.2.1. Sự hình thành, nội dung và đặc điểm của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư***

Hơn chục năm trở lại đây, chúng ta được biết đến một cuộc CMCN dưới tên gọi là “CMCN lần thứ tư” (CMCN 4.0). Ảnh hưởng của nó tới sự chuyển hóa của thị trường lao động mạnh tới mức làm thay đổi nghề nghiệp cũng như quan điểm của con người tới việc làm của mình. Mặt khác, lợi nhuận của các tổ chức kinh tế phần lớn phụ thuộc vào chất lượng, năng lực của nguồn nhân lực trong việc sử dụng công nghệ, dẫn đến thực tế cho thấy, người lao động không chỉ phải nâng cao trình độ sử dụng công nghệ, mà còn phải thể hiện sức sáng tạo mạnh mẽ việc làm này. Vì vậy, nguồn gốc và quá trình hình thành cũng như những đặc điểm của cuộc CMCN lần thứ tư cần được làm rõ để trên cơ sở đó, chỉ ra những yêu cầu của cuộc cách mạng này đối với lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay.

#### ***2.2.1.1. Sự hình thành cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư***

Theo *Từ điển bách khoa thư triết học*, “Cách mạng là khái niệm then chốt trong lý thuyết phát triển của tự nhiên, xã hội và loài người, của sự nhận thức (thí dụ, về cách mạng trong vật lý, trong triết học, trong mode thời trang, về cách mạng khoa học kỹ thuật, văn hóa, v.v.), nghĩa là “bước nhảy vọt” có trình tự trong sự biến đổi, cải tạo một cách thực chất, làm thay đổi nền tảng và đặc tính hệ thống của đối tượng trong tính tổng thể của nó” [123, tr.429]. Trong khi đó, tác giả Phan Xuân Dũng cho rằng, cách mạng “về cơ bản có thể được hiểu như một chuỗi hành động nhằm xóa bỏ cái cũ để thay thế bằng cái mới tiến bộ hơn, một sự thay đổi sâu sắc, thường là xảy ra trong một thời gian tương đối ngắn” [11, tr.13].

Từ cách hiểu khái niệm “cách mạng” đó, Phan Xuân Dũng định nghĩa cách mạng công nghiệp “là khái niệm về cuộc cách mạng liên quan chủ yếu đến sản

xuất; đi cùng với nó là sự thay đổi cơ bản các điều kiện kinh tế - xã hội (KT – XH), văn hóa, kỹ thuật và công nghệ. Nếu cuộc cách mạng về KH&KT, về KH&CN thường được bắt nguồn từ các phát minh vĩ đại thì kết quả của cách mạng công nghiệp phải có cú “sốc”, có bước đột phá về xã hội, về kinh tế” [12, tr.14]. Như vậy, có thể nói những phát minh đó tuy được coi là vĩ đại của những con người xuất chúng, thúc đẩy nền sản xuất cũng như văn minh của nhân loại, nhưng so với những cú “sốc” của các cuộc CMCN vẫn còn thấp hơn, bởi sự tác động của CMCN mang tính trực tiếp và mạnh mẽ đến xã hội (về lượng và chất của nguồn nhân lực, quan niệm về nghề nghiệp, sự kết nối giữa con người và vạn vật và ngược lại, v.v.), đến nền kinh tế (sản phẩm của tự động hóa của cách mạng KH&KT, KH&CN được vận hành bởi Internet kết nối vạn vật (IoT) và Internet kết nối vạn vật trong công nghiệp (IoT), công nghệ in 3D, v.v.).

Cuộc CMCN lần thứ nhất là sự quá độ từ lao động giản đơn bằng tay sang máy móc, nó kéo dài hàng chục năm. Biểu tượng cho cuộc cách mạng này là sự phát minh động cơ hơi nước ở thế kỷ XVII, nhưng sự quá độ từ nền sản xuất thủ công sang xưởng sản xuất đã kéo dài ở các nước phát triển trong suốt thời gian từ thế kỷ XVIII đến thế kỷ XIX. CMCN đã ảnh hưởng mạnh mẽ không chỉ tới sự phát triển của khoa học và kỹ thuật, mà còn ảnh hưởng tới sự biến đổi cấu trúc xã hội, đô thị hóa, sự xuất hiện các ngành nghề mới.

Cuộc CMCN lần thứ hai liên quan tới điện khí hóa và tổ chức sản xuất dây chuyền trong thế kỷ XX, trước hết là ngành sản xuất ô tô, và sau đó là phần lớn các loại hàng hóa khác. Kết quả của cuộc cách mạng này là năng suất lao động được nâng lên rất cao, đồng thời làm thay đổi các quan điểm về quản lý xí nghiệp.

Sang đầu thế kỷ XXI người ta nói nhiều đến chủ đề CMCN lần thứ 3. Cuộc cách mạng này dựa trên sự khước từ việc sử dụng tài nguyên hữu ích để đến với năng lượng tái tạo trong sự kết hợp với sử dụng máy tính vào sản xuất, tự động hóa và chuyển đổi sang nền sản xuất số hóa. CMCN lần thứ 3 vì thế được ví như một thời đại công nghiệp mới dựa trên ba nguyên lý sau đây:

*Thứ nhất*, chuyển dịch trọng tâm lợi nhuận từ các giai đoạn sản xuất sang trọng tâm nghiên cứu và phát triển (R&D)<sup>1</sup>.

*Thứ hai*, sự tăng trưởng về năng suất lao động và sau đó là sự giảm bớt số lượng công nhân và những người lao động khác trong quá trình sản xuất trực tiếp.

*Thứ ba*, thay thế mô hình kinh doanh tập trung truyền thống vốn có hàng trăm năm trở lại đây bằng cấu trúc được phân bổ mở rộng và sự tương tác theo chiều rộng.

Tuy nhiên, trong khi thực tại của CMCN lần thứ ba còn lâu mới mở rộng ra phạm vi toàn thế giới, thì lại xuất hiện một “tình huống cách mạng” mới, đó là quan điểm của nước Đức về “CMCN 4.0”. Do việc hiện thực hóa quan điểm về cuộc cách mạng này trong tương lai của nền công nghiệp Đức, như một tất yếu, được đặt ra bằng viễn cảnh sự dịch chuyển toàn cầu nền của các nền sản xuất sang châu Á và các nước phát triển khác.

Từ quan điểm về CMCN 4.0 của nước Đức, tại Hội chợ triển lãm công nghệ Hannover năm 2011, thuật ngữ CMCN 4.0 được dùng tương đương với khái niệm CMCN lần thứ tư, chính thức được chính phủ Đức đưa vào kế hoạch hành động thực hiện chiến lược công nghệ cao năm 2012.

Như vậy, khái niệm CMCN lần thứ tư đã được sử dụng hơn 10 năm nay với các công nghệ và phương thức sản xuất mới dựa trên số hóa, mang tính đột phá và tính lan tỏa với tốc độ ngày càng mạnh, đó là điều khác biệt của nó so với các cuộc cách mạng công nghiệp trước đây.

#### *2.2.1.2. Nội dung cơ bản của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*

Trên cơ sở phân tích quá trình hình thành và phát triển của cuộc CMCN lần thứ tư, chúng ta có thể khái quát một số nội dung cơ bản của nó như sau:

*Một là, internet kết nối vạn vật.*

---

<sup>1</sup> R&D: Research & Development – nghiên cứu và phát triển sản phẩm. Các tập đoàn, công ty tổ chức bộ phận R&D với mục tiêu công việc của nó là sáng tạo ra sản phẩm mới, đồng thời cải tiến, nâng cao chất lượng sản phẩm hiện có.

Ngày nay, với các thiết bị phổ biến (máy tính lớn, máy tính cá nhân, máy tính bảng, điện thoại thông minh), con người có thể kết nối ngày càng chặt chẽ hoạt động của mình với người khác cũng như với các vật thể, tạo ra hệ thống được gọi là internet kết nối vạn vật (IoT), bằng cách đó thúc đẩy sự kết nối giữa không gian thực và không gian số (công nghệ thực tế ảo - VR). Internet kết nối vạn vật được hiểu một cách giản đơn là mọi thiết bị đều được kết nối, truyền tải, tương tác và trao đổi dữ liệu với nhau qua mạng internet. Ví dụ: Tự động hóa quy mô gia đình (điều khiển các thiết bị trong gia đình từ xa); Giám sát, theo dõi sức khỏe (cập nhật các chỉ số sức khỏe bằng các thiết bị do bác sĩ điều khiển từ xa); Vận tải (sử dụng hệ thống internet vạn vật để cập nhật, theo dõi thông tin về sử dụng nhiên liệu, địa điểm, thời gian, khoảng cách di chuyển, dự báo nhu cầu sử dụng xe và tối ưu hóa sử dụng nguồn lực, v.v.). Với tiện ích như vậy thì ngày càng có nhiều người sử dụng để kết nối với nhiều tỷ vật thể, kéo theo sự tăng lên không ngừng của các dữ liệu lớn (big data). Tuy nhiên, ngoài những dữ liệu tạo nên các “hồ sơ số” chi tiết của con người và các vật thể cần được bảo mật còn có những tệp dữ liệu được truy cập tự do và dễ dàng bằng các thiết bị phổ biến như đã nêu ở trên, còn gọi là *dữ liệu mở*.

*Hai là, điện toán đám mây (Cloud computing).*

Theo Wikipedia, “điện toán đám mây là điện toán máy chủ ảo, là mô hình điện toán sử dụng công nghệ máy tính và phát triển dựa vào mạng internet... Ở mô hình điện toán này, mọi khả năng liên quan đến công nghệ thông tin đều được cung cấp dưới dạng “dịch vụ”, cho phép người sử dụng truy cập các dịch vụ công nghệ từ một nhà cung cấp nào đó trong “đám mây” mà không cần phải có các kiến thức, kinh nghiệm về công nghệ đó”.

*Ba là, trí tuệ nhân tạo (Artificial Intelligence – AI).*

Trí tuệ nhân tạo “là lĩnh vực mô phỏng các quá trình trí tuệ con người bằng máy móc, đặc biệt là hệ thống máy tính... Thuật ngữ trí tuệ nhân tạo được đưa ra



từ 1956 bởi nhà khoa học máy tính John McCarthy. Tuy nhiên phải đến gần đây trí tuệ nhân tạo mới có được những phát triển lớn do có sự phát triển mạnh của các công nghệ lưu trữ và phân tích dữ liệu lớn” [1, tr.40-41].

*Bốn là, công nghệ in 3D (3D printing).*

Công nghệ in 3D, hay còn gọi là chế tạo đắp dần (Additive Manufacturing), là công nghệ tạo ra một đối tượng vật lý bằng cách bồi đắp dần các lớp vật liệu từ một bản vẽ hay một mô hình 3D có trước. Hiện nay công nghệ in 3D chủ yếu được ứng dụng trong ngành sản xuất ô tô, công nghệ vũ trụ và y học. Triển vọng in 3D trong tương lai sẽ có ảnh hưởng lớn đến thị trường sản xuất, khiến cho nhu cầu tìm kiếm nhân công giá rẻ bị thay thế bởi nhu cầu về nhân công có năng lực sáng tạo, trình độ chuyên môn cao và kéo theo các vấn đề trong quản lý nhà nước về sở hữu trí tuệ, an ninh quốc gia.

*Năm là, năng lượng tái tạo.*

Năng lượng tái tạo hay năng lượng tái sinh là năng lượng từ những nguồn liên tục, vô hạn như năng lượng mặt trời, gió, mưa, thủy triều, sóng và địa nhiệt (năng lượng được tách ra từ nhiệt độ của lòng đất). Trong số đó, năng lượng mặt trời đóng vai trò quan trọng, sau đó là điện gió, bởi hai dạng năng lượng này góp phần làm giảm giá điện, đồng thời tạo ra thế cạnh tranh bình đẳng với các loại hình năng lượng truyền thống chỉ trong vòng một vài năm tới mà không cần tới các khoản trợ giá. Năng lượng tái tạo đã tạo ra sự đột phá đáng kể trong việc xã hội hóa ngành điện cũng như lưu trữ năng lượng nhằm khắc phục tính không liên tục trong khâu sản xuất điện bằng việc áp dụng tiên bộ công nghệ trong sản xuất pin/ắc quy.

*Sáu là, công nghệ sinh học.*

Công nghệ sinh học nói chung và di truyền nói riêng đã có những bước phát triển mạnh mẽ trong thế kỷ XX. Với công nghệ sinh học hiện đại, một bộ gen người có thể được giải trình tự chỉ trong vài giờ với chi phí thấp. Với việc

giải trình tự nhanh chóng và tốc độ tính toán nhanh, người ta có thể kiểm tra một cách có hệ thống biến thể di truyền nhằm làm rõ các đặc điểm có lợi và xác định nguyên nhân bệnh tật một cách chính xác. Việc điều trị bệnh với công nghệ ADN để tìm ra các phương pháp hiệu quả được nâng lên một bước mới là sinh học tổng hợp, nhờ đó người ta tùy chỉnh chính xác các sinh vật bằng việc chỉnh sửa ADN một cách có chủ đích. Ngoài ra, khi các công nghệ in 3D kết hợp với công nghệ chỉnh sửa gen sẽ cho ra đời mô sống để chỉnh sửa và tái tạo mô da, xương, tim, mạch, ..., gọi là công nghệ in sinh học.

*Bây là, những đột phá công nghệ khác*

*Công nghệ tự lái* có thể được coi là một trong những đột phá quan trọng và lý thú. Động cơ then chốt của “CMCN 4.0” là sự áp dụng mạnh mẽ “đơn vị đo tốc độ thiết bị truyền thông hoặc thiết bị in” (viết tắt là CPS) vào các quá trình hoạt động của nhà máy. Trong đó, một loạt các giai đoạn sản xuất sẽ dẫn tới chỗ không cần sự tham gia của con người. Điều này chúng ta đã biết tới khá rõ về chiếc xe của hãng Tesla, nó thông minh lên từng ngày bởi sự khai thác của khách hàng thông qua internet và trao đổi thông tin qua chiếc điện thoại thông minh, rồi nghiên cứu thói quen của khách hàng, nó thích nghi với cung đoạn đường cần đi, tính toán thời gian phải đi theo kế hoạch được lên lịch và bển dừng tiếp theo mà nó sẽ đến, sưởi ấm các ghế ngồi với lượng thời gian được tính trước khi đón khách. Chẳng bao lâu nữa nhiều thiết bị xung quanh chúng ta biết tương tác với nhau, chẳng hạn như máy pha cà phê bắt đầu hoạt động khi có chuông báo thức, lò bánh sẽ tự động làm bữa sáng, còn xe từ bãi đỗ sẽ tự đến tận cổng đón khách.

*Vật liệu tiên tiến (advanced materials)* do CMCN lần thứ tư đem lại sẽ là những vật liệu có đặc tính nhẹ và bền hơn, có thể tái chế và khả năng thích ứng cao hơn. Đây là những vật liệu không nhất thiết phải là mới hoàn toàn, mà có thể là những vật liệu truyền thống nhưng được chế tạo, gia công bằng những

phương pháp đặc biệt nào đó để tạo cho nó có cấu trúc và tính năng vượt trội, có thể ứng dụng được trong nhiều trường hợp. Đó là những vật liệu thông minh, có khả năng tự phục hồi hoặc tự làm sạch, gốm, sứ và pha lê biến áp lực thành năng lượng và nhiều vật liệu khác.

### 2.2.1.3. Một số đặc điểm chủ yếu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Các ứng dụng chủ yếu được trình bày ở trên là cơ sở để hình thành các đặc điểm của CMCN lần thứ tư. Những đặc điểm đó, theo Hà Minh Hiệp gồm:

- *Tính tương tác*: khả năng kết nối, liên lạc và trao đổi thông tin, dữ liệu giữa con người và các nhà máy thông minh (Smart Factory) thông qua hệ thống thực - ảo (Syber – Physical System, CPS);

- *Tính ảo hoá*: Khả năng tạo một bản sao ảo của nhà máy thông minh (hay còn gọi là Digital twin) trong môi trường mạng thông qua việc liên kết giữa công nghệ thu dữ liệu từ cảm biến, công nghệ phân tích dữ liệu và công nghệ mô phỏng;

- *Tính phân cấp*: khả năng hệ thống thực – ảo thực hiện phân cấp trong việc tự đưa ra các quyết định sản xuất nhờ các công nghệ mới (như công nghệ in 3D, công nghệ AI...);

- *Tính liên tục*: khả năng thu thập, phân tích dữ liệu và cung cấp các kết quả phân tích liên tục, theo thời gian thực;

- *Tính mô-đun*: khả năng thích ứng “linh hoạt” của các nhà máy thông minh để đáp ứng sự thay đổi theo yêu cầu thông qua việc thay thế, bổ sung các mô-đun độc lập trong dây chuyền sản xuất kinh doanh;

- *Tính định hướng dịch vụ*: khả năng dự đoán, nhận ra và đáp ứng nhu cầu của thị trường và người tiêu dùng theo thời gian thực [34, tr.25].

Như vậy, CMCN lần thứ tư minh chứng cho khoa học trong sự phát triển hàng ngàn năm của nó như một hiện tượng tạo nên sự đột phá trong công nghệ, đồng thời tác động đến nhiều lĩnh vực đời sống xã hội trong từng thời kỳ phát

triển xác định, làm cho nền văn minh nhân loại tiến bộ hơn các thời kỳ trước đó. Cuộc CMCN lần thứ tư cũng như các cuộc cách mạng khác trong lịch sử, đều do sức mạnh trí tuệ của con người tạo nên. Trong thời đại của chúng ta, tri thức “khoa học – kỹ thuật, khoa học xã hội, khoa học quản lý, thông tin, ..., sẽ ngày càng trở thành nguồn tài nguyên hoặc yếu tố sản xuất chiếm địa vị chủ đạo, hiệu quả kinh tế sẽ tùy thuộc vào những sáng tạo kỹ thuật ở mức độ ngày càng lớn. Chỉ có ứng dụng tri thức vào quá trình sản xuất thì lực lượng sản xuất tiềm tàng mới có thể chuyển hóa thành lực lượng sản xuất trực tiếp” [97, tr.122].

Từ việc khái quát những đặc điểm của cuộc CMCN lần thứ tư mà ở đó vai trò của khoa học – công nghệ hết sức quan trọng, đặc biệt khi nền kinh tế tri thức dựa vào sự phát triển của khoa học – công nghệ, thì sự vật chất hóa các lý thuyết khoa học nhờ thực nghiệm và thử nghiệm trong sản xuất đạt hiệu quả cao, tạo nên quá trình chuyển biến mạnh mẽ của khoa học thành lực lượng sản xuất trực tiếp. Sự chuyển biến này có nguyên nhân từ nhu cầu của nền sản xuất vật chất vì mục tiêu tăng trưởng kinh tế và phúc lợi xã hội. Nắm bắt những cơ hội và đối diện với những thách thức mà cuộc cách mạng này đem lại, Đảng ta đã chỉ rõ sự cần thiết phải “xây dựng và phát triển các trung tâm đổi mới sáng tạo quốc gia, tập trung vào các công nghệ lõi của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư” [17, tr.133].

### ***2.2.2. Thực chất của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư***

#### ***2.2.2.1. Sự chuyển dịch của cơ cấu sản xuất và tác động của nó đến chất lượng nguồn nhân lực***

Hiện nay vấn đề về cuộc CMCN lần thứ tư đang được bàn thảo chủ yếu ở một số nước và khu vực. Có thể các nước châu Âu hiện chịu ảnh hưởng nhất ở phạm vi nghiên cứu Hàn lâm cũng như trong lĩnh vực chính trị. Tuy nhiên, các vấn đề này đang được đề cập đến trong các chiến lược tương tự ở một số nước khác, chẳng hạn như “Công xưởng Trung Quốc 2025”. Chiến lược “Châu Âu

2020” được khởi động ở Liên minh châu Âu năm 2006 với định hướng thực hiện mục tiêu “tăng trưởng trí tuệ, bền vững và bao trùm”. Như vậy, có thể nói CMCN lần thứ tư vẫn còn xa vời đối với các nước phát triển và kém phát triển, trong khi đó nạn dịch covid – 19 đã gây ra những tác động xấu đến các mục tiêu nói trên.

Có thể thấy, việc thực hiện CMCN lần thứ tư được bắt đầu từ những ngành mà chi phí đầu tư cho nó sẽ đạt được năng suất lao động một cách nhanh chóng và như vậy, sẽ thu được lợi nhuận cao. Những người tham gia vào cạnh tranh và chuỗi sản xuất – tiêu thụ của họ sẽ phải chịu áp lực không nhỏ, đó là làm thế nào để chuyển nhanh và hiệu quả sang công nghệ của CMCN lần thứ tư. Vì vậy, sự chuyển dịch đó chắc chắn kéo theo sự biến đổi của các chuỗi cung ứng toàn cầu không chỉ về nguyên liệu, mà cả nguồn lực lao động trong bối cảnh đó cũng cần được xác định lại.

Sự dịch chuyển về phương pháp sản xuất đã và đang tác động mạnh mẽ tới các nước phát triển, trong khi đó, ở các nước đang phát triển, việc trả lương cho người lao động thấp vốn là lợi thế so với các nước phát triển trong nền kinh tế toàn cầu. Điều đó dẫn tới hiện tượng “giải công nghiệp hóa” ở các nước phát triển, tức là chuyển nền sản xuất công nghiệp sang các nước thứ ba, ở đó người lao động mặc dù làm việc trong lĩnh vực công nghiệp nhưng thu nhập thấp, không đủ trang trải cho cuộc sống. Thực trạng này hiện đang tiếp diễn, bởi những nước đang phát triển vẫn cần có công ăn việc làm cho những người đến tuổi lao động đang bị thất nghiệp, mặc dù ở các nước này vấn đề ô nhiễm môi trường ngày càng trở nên phức tạp và hậu quả của nó để lại rất lâu dài.

Theo Phan Xuân Dũng, “dù CMCN lần thứ tư mới đang ở giai đoạn sơ khai, chưa thể đánh giá và dự báo hết được tác động của CMCN lần này. Nhưng chắc chắn rằng, CMCN lần thứ tư sẽ tác động sâu sắc, to lớn và nhiều mặt, không chỉ về kinh tế, xã hội và môi trường mà còn cả lên cách sống và phương

thức sống của người dân, thậm chí là tác động lên cả chính phủ các nước, lên an ninh chính trị và toàn vẹn lãnh thổ của nhiều quốc gia, nhiều khu vực trên thế giới; đến địa vị của các nước, các quốc gia, các vùng lãnh thổ, các doanh nghiệp...” [11, tr.62]. Trên cơ sở lập luận đó, tác giả đưa ra 4 hình thức tác động là: Tác động đối với kinh tế và doanh nghiệp; Tác động đối với chính phủ và an ninh quốc gia; Tác động đối với xã hội; Tác động đối với cách sống, hành vi sống của con người [11, tr.62-79]. Còn Hà Minh Hiệp cho rằng, “CMCN 4.0 được xem là sự dịch chuyển từ mô hình sản xuất tập trung truyền thống sang mô hình sản xuất thông minh phi tập trung” [34, tr.29]. Theo đó: “thiết kế phục vụ sản xuất” chuyển sang mô hình “thiết kế không giới hạn”; “mô hình sản xuất hàng loạt” sang mô hình “sản xuất linh hoạt”; “chuỗi “cung ứng toàn cầu” sang “cung ứng linh hoạt” theo yêu cầu của khách hàng. Từ đó, ông dẫn ra 4 loại hình tác động của CMCN 4.0 với 9 xu hướng công nghệ (phân tích dữ liệu lớn, hệ thống thực tế ảo, công nghệ in 3D, công nghệ đám mây, an ninh mạng, internet kết nối vạn vật, tích hợp hệ thống, mô phỏng, robot tự động. Đối tượng tác động gồm: quốc gia, xã hội, tổ chức và người dân [34, tr.30]. Đối với Quốc gia, đó là sự thể hiện vai trò của các xu hướng công nghệ trong chuỗi giá trị, chuỗi giá trị toàn cầu trong tương lai; với Xã hội, là sự đảm bảo cho cộng đồng một cuộc sống thịnh vượng; với Tổ chức, là xây dựng và triển khai quy hoạch tổng thể cho việc thực hiện CMCN lần thứ tư; với Người dân, là sự phát triển các kỹ năng của người dân để họ có việc làm tốt hơn.

Mọi tác động nêu trên, theo chúng tôi, đều gây ra những thách thức, đồng thời cũng tạo ra những cơ hội nhất định. Vì vậy, cần phải phân tích các tác động đó trên cơ sở dự báo khoa học và diễn biến của CMCN lần thứ tư trong thời gian hơn 10 năm kể từ khi nó xuất hiện. Trong trường hợp của đề tài, chúng ta có thể khái quát được những tác động cơ bản nhất liên quan đến vấn đề đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao sau đây:

*Thứ nhất, tác động của cuộc CMCN lần thứ tư đối với nền kinh tế nói chung và các doanh nghiệp nói riêng, buộc các quốc gia và vùng lãnh thổ phải chuyển sang nền kinh tế tri thức và kéo theo đó, sang hình thức xã hội “thông minh”. Nền kinh tế tri thức là nền tảng của sự phát triển xã hội từ thấp lên cao mà “xã hội thông minh” là tiêu chí của xã hội văn minh. Nền kinh tế tri thức hoàn toàn do con người tạo dựng và vận hành nó. Đó là những con người có đủ phẩm chất và năng lực về mặt trí tuệ, hay còn gọi là yếu tố cơ bản của nguồn nhân lực chất lượng cao.*

*Thứ hai, tác động đối với chính phủ và an ninh quốc gia.* Theo Phan Xuân Dũng, “khi thế giới vật lý, kỹ thuật số và sinh học đang tiếp tục xích lại gần nhau hơn thì công nghệ và thiết bị sẽ ngày càng cho phép người dân tiếp cận gần hơn tới chính phủ để nêu ý kiến và cùng phối hợp hoạt động... [Tuy nhiên], trong môi trường kết nối cao về internet, các chính phủ sẽ gặp nhiều khó khăn về truyền thông với công chúng... Sức mạnh các quốc gia trở nên quá chênh lệch. Có thể dẫn đến một thời điểm mà trên toàn thế giới... tất cả trở thành người làm công ăn lương dưới sự điều hành của một số người, một số doanh nghiệp tạo ra công nghệ, dẫn dắt công nghệ, từ đó dẫn dắt thế giới” [11, tr.69-70]. Trong bối cảnh đó, để tránh bị đào thải, bản thân người lao động không có cách nào khác ngoài việc tự nâng cao kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp

*Thứ ba, tác động đối với xã hội:* Cuộc CMCN lần thứ tư đã làm thay đổi đáng kể về chất lĩnh vực tự động hóa, nó làm sâu sắc thêm hậu quả của tự động hóa do cuộc CMCN lần thứ ba gây ra đối với nạn thất nghiệp. Theo Phan Xuân Dũng, “sự phát triển của siêu tự động hóa và siêu kết nối, kết hợp với trí tuệ nhân tạo sẽ tác động đáng kể đến bản chất của công việc tri thức” [11, tr.72] làm cho những lao động có kỹ năng thấp hoặc trung bình chịu tác động mạnh nhất, dễ bị mất việc nhất. Tác động đến việc làm không chỉ xảy ra đối với các nước đang phát triển, mà ở các nước phát triển con người cũng bị máy móc

thay thế dẫn đến sự bất bình đẳng về thu nhập đang ngày một tăng nhanh. Chính vì vậy, để giải quyết vấn đề xã hội về nạn thất nghiệp do áp dụng công nghệ mới, nhà nước phải đặt nhiệm vụ chiến lược ngắn hạn và dài hạn nhằm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao dựa trên các dự báo khoa học về khả năng áp dụng các công nghệ mới do cuộc CMCN lần thứ tư đem lại, và sau nữa, là thiết lập cơ chế dịch chuyển vị trí làm việc phù hợp với năng lực hiện có của người lao động.

*Thứ tư, tác động đối với hành vi và lối sống của con người:* Cuộc CMCN lần thứ tư sẽ làm thay đổi quan niệm của con người về sự riêng tư, ý thức về sự sở hữu, cách thức phát triển sự nghiệp cũng như sinh hoạt, giải trí, v.v. Theo Phan Xuân Dũng, “tương lai của chúng ta là dựa vào tài năng – yếu tố quan trọng bậc nhất, cốt lõi của sản xuất, chứ không phải là vốn. Điều này sẽ làm phát sinh một thị trường việc làm ngày càng phân hóa theo hai nhóm: “kỹ năng thấp/lương thấp” và “kỹ năng cao/lương cao”, viễn cảnh này sẽ góp phần làm gia tăng những mâu thuẫn xã hội... Đối với phần lớn dân số ở các nước có thu nhập cao: nhu cầu lao động có tay nghề cao tăng, trong khi nhu cầu đối với người lao động ít được đào tạo và kỹ năng thấp giảm. Kết quả là một thị trường việc làm với nhu cầu cao ở hai đầu cao và thấp, gần như trống rỗng ở khúc giữa” [11, tr.78].

Như vậy, bốn trường hợp chủ yếu chịu sự tác động của cuộc CMCN lần thứ tư như đã phân tích ở trên, là tất yếu khách quan và không thể đảo ngược. Đó là sự tiếp tục tăng trưởng của kinh tế tri thức dựa trên nền tảng của thông tin và khoa học – công nghệ. Cuộc cách mạng này không chỉ gây ra sự dịch chuyển cơ cấu sản xuất, biến động mạnh mẽ của lực lượng sản xuất do các yếu tố “công nghệ lõi” gây ra, mà còn ảnh hưởng sâu sắc và đang có chiều hướng gia tăng tính phức tạp chưa từng có đối với xã hội, đó là công ăn việc làm của những người lao động.



Sự lựa chọn cho cá nhân cũng như các tổ chức chính trị - xã hội chỉ có thể là phương án phát triển nguồn nhân lực đáp ứng cuộc CMCN lần thứ tư thông qua đào tạo và đào tạo lại. Trong thời kỳ đổi mới, Đảng và Nhà nước ta đã đề ra những nhiệm vụ quan trọng về phát triển đất nước, đó là tiến hành song song hai nhiệm vụ cơ bản là công nghiệp hóa, hiện đại hóa; chú trọng đến sự tăng trưởng kinh tế một cách hợp lý để duy trì sự phát triển bền vững và bảo vệ môi trường sống cho con người, phát triển kinh tế tuần hoàn, kinh tế tri thức, v.v. Để thực hiện các nhiệm vụ cơ bản nêu trên, vấn đề đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc gia, phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao luôn được đặt lên hàng đầu. Theo đó, việc coi trọng phát triển nhân tố con người với tư cách là hạt nhân của lực lượng sản xuất phải mang tính tổng thể, đồng bộ cả trí lực, tâm lực và thể lực.

#### *2.2.2.2. Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và tác động của nó đến sự tăng trưởng kinh tế trên cơ sở chuyển đổi số*

Như chúng ta đều biết, cách mạng khoa học – công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin không chỉ là lực lượng sản xuất trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất bằng việc tạo ra các công nghệ mới, mà còn tạo ra tính cấp thiết phải thay đổi phương pháp tổ chức và quản lý để phát triển lực lượng sản xuất nhằm nâng cao năng suất lao động. Trong các nội dung của cuộc CMCN lần thứ tư như đã trình bày ở trên, khoa học - công nghệ, đặc biệt là công nghệ số đã và đang làm biến đổi sâu sắc phương thức lao động, điều đó dẫn đến yêu cầu người lao động phải cập nhật một cách nhanh chóng nội dung của “chuyển đổi số” đang được coi là bước đột phá trong công nghệ thông tin. Nói ngắn gọn theo Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm, chuyển đổi số đã kéo theo sự chuyển đổi về phương thức sản xuất, tạo ra một phương thức sản xuất hiện đại chưa từng có, đó là “phương thức sản xuất số” [119].

Ba cuộc Cách mạng công nghiệp trước đây đã tạo nên những bước nhảy vọt quan trọng về lực lượng sản xuất, khẳng định vai trò và vị thế của khoa học – công nghệ là lực lượng sản xuất hiện đại, đồng thời làm cho tính chất và trình độ của lực lượng sản xuất thế kỷ XX vượt trước đáng kể so với quan hệ sản xuất. Chính nhờ có ba cuộc CMCN trước đây mà “GDP của thế kỷ XX tăng lên 15 lần, nhiều hơn GDP của tất cả các thế kỷ trước cộng lại, đặc biệt càng về nửa sau thế kỷ XX, tốc độ tăng trưởng càng cao, gấp 5,2 lần so với nửa năm trước”[48, tr.30]. Theo Tô Lâm, “tốc độ tăng trưởng GDP bình quân giai đoạn 2021-2025 đạt 5,7%/năm, thuộc nhóm dẫn đầu khu vực và thế giới; quy mô nền kinh tế tăng 1,45 lần, ước đạt 500 tỷ USD vào năm 2025... Lực lượng lao động ước đạt 53,2 triệu người vào năm 2025, với cơ cấu chuyển dịch tích cực; tỷ lệ lao động nông nghiệp giảm mạnh, còn 25,8%; chất lượng nguồn nhân lực không ngừng nâng cao với 70% lao động qua đào tạo. Nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư trong các lĩnh vực then chốt, như công nghiệp bán dẫn trí tuệ nhân tạo, công nghệ thông tin được tập trung phát triển, bước đầu hình thành đội ngũ lao động với tư duy số và kỹ năng số ngày càng được nâng cao”[119]. Tuy nhiên, còn một năm nữa, tức là vào năm 2025, Việt Nam vẫn phải phấn đấu để được xếp vào nhóm các nước thu nhập trung bình cao.

Tiêu chí đánh giá sự phát triển kinh tế - xã hội trước hết là sự tăng trưởng kinh tế, mà sự tăng trưởng nhanh hay chậm, mạnh hay yếu trước hết phụ thuộc vào lực lượng sản xuất. Chuyển đổi số trong toàn bộ các lĩnh vực đời sống xã hội chính là sự nắm bắt cơ hội do cuộc CMCN lần thứ tư đem lại để đất nước ta thực hiện nhiệm vụ CNH, HĐH một cách nhanh nhất, đồng thời khắc phục những hạn chế về cơ chế, chính sách để cải thiện môi trường cho chuyển đổi số được tiến hành một cách nhanh chóng và hiệu quả. Bài viết của Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm được chúng tôi dẫn ra ở trên với bốn quan điểm cơ bản,

vừa đẩy mạnh ứng dụng thành quả khoa học – công nghệ vào một số ngành công nghiệp trọng điểm, vừa thực hiện những cải cách cần thiết để điều chỉnh các quan hệ sản xuất cho phù hợp với tính chất và trình độ của lực lượng sản xuất. Trong đó, quan điểm thứ tư của ông về “đẩy mạnh chuyển đổi số gắn với bảo đảm an ninh, an toàn là yếu tố khách quan để Việt Nam bứt phá trong kỷ nguyên mới. Tập trung xây dựng xã hội số, số hóa toàn diện hoạt động quản lý nhà nước, cung cấp dịch vụ công trực tuyến mức độ cao. Kết nối đồng bộ các cơ sở dữ liệu quốc gia về dân cư, đất đai doanh nghiệp, tạo nền tảng tinh gọn bộ máy, cải cách thủ tục hành chính thực chất. Phát triển kinh tế số tạo động lực mới cho tăng trưởng; thúc đẩy ứng dụng công nghệ số trong mọi ngành, lĩnh vực, tạo ra các mô hình kinh doanh mới. Phát triển công dân số, trang bị kiến thức, kỹ năng cần thiết để người dân tham gia hiệu quả vào nền kinh tế số và xã hội số, bảo đảm không ai bị bỏ lại phía sau”[119].

Nói tóm lại, chuyển đổi số là chìa khóa để mở ra những bước tiến quan trọng trong cuộc CMCN lần thứ tư, nó không chỉ kéo theo, mà còn gắn bó hữu cơ với sự biến đổi của lực lượng sản xuất, tạo đà cho sự tăng trưởng kinh tế của đất nước. Để có nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, đồng thời đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư, không có con đường nào khác ngoài đào tạo nguồn nhân lực đó một cách bài bản mà đối tượng được đào tạo phải thực sự trở thành công dân số của đất nước. Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư là lĩnh vực đào tạo có chủ đích.

### **2.3. Yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đối với lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề**

Từ những đặc điểm và tác động cơ bản nêu trên của cuộc CMCN lần thứ tư, chúng ta có thể nắm bắt được yêu cầu của cuộc cách mạng này đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, tức nguồn nhân lực được đào tạo, có kỹ năng lao động

cao và những phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong kỷ nguyên số.

Chúng ta đều biết rằng, bất kỳ cuộc CMCN nào trong lịch sử cũng đều gắn liền với nhân tố con người, bởi con người là chủ thể làm nên lịch sử, do đó, nó vừa là mục tiêu, vừa là động lực để phát triển xã hội. Ở đây, nhân tố con người với tư cách vừa là phương tiện sáng tạo ra mọi giá trị của cải vật chất và tinh thần, luôn hướng tới sự hoàn thiện chính bản thân mình, vừa là chủ nhân sử dụng các kết quả của mọi nguồn lực do nó làm ra. Nói cách khác, con người vừa đóng vai trò chủ thể làm xuất hiện các cuộc cách mạng công nghiệp trong lịch sử, vừa là khách thể chịu áp lực do những tác động từ các cuộc cách mạng để phát huy các tiềm năng vốn có của nó. Tiềm năng sáng tạo của con người, khác với mọi nguồn lực thiên nhiên, là vô tận, đúng như nhận định của Alvin Toffler, cho rằng “tri thức có tính chất lấy không bao giờ hết” [99, tr.41]. Chính vì vậy, con người với khả năng sáng tạo trong quá trình lao động, có thể làm thay đổi, chuyển dịch quá trình sản xuất lên một trình độ cao hơn, và chính con người là chủ thể duy nhất làm nên 4 cuộc cách mạng công nghiệp trong lịch sử. Đây là nhân tố cần được đào tạo, đào tạo lại và sử dụng hợp lý vào các lĩnh vực kinh tế - xã hội.

### ***2.3.1. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề trên cơ sở tiếp cận yêu cầu về chuyển đổi số của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư***

Như trên đã trình bày, việc tiếp cận CMCN lần thứ tư trên cơ sở nắm bắt các xu hướng của nó đang và sẽ diễn ra trong tương lai không xa là hết sức cần thiết. Tuy nhiên, nhận thức rõ những thách thức của cuộc cách mạng này để xây dựng phương thức, nội dung và phương pháp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, theo chúng tôi, cũng là sự tìm tòi những giải pháp cần thiết cho những thách thức đó.

Chúng ta đều biết rằng, CMCN lần thứ tư đã hình thành nên một môi trường “siêu kết nối” và thông minh, vượt ra khỏi phạm vi của sản xuất truyền thống. Do đó, bước đầu tiên mà doanh nghiệp cần thực hiện trong việc tiếp cận đến cuộc cách mạng này là phải “xây dựng khả năng tương tác: hệ thống thực - ảo, máy móc, thiết bị và con người... có khả năng kết nối và liên lạc với nhau thông qua IoT và IoS” [34, tr.54]. Như vậy yếu tố con người ở đây không ngoài nguồn nhân lực chất lượng cao, và lại, sự tích hợp với quy trình và công nghệ theo chuỗi giá trị sẽ thúc đẩy năng suất lên “một tầm cao mới”. Về chỉ số sẵn sàng tiếp cận CMCN lần thứ tư được xây dựng dựa trên Mô hình kiến trúc tham chiếu về Công nghiệp 4.0 (Reference Architectural Model for Industry 4.0 – RAMI 4.0) mà một trong 6 lớp của nó là lớp tài sản (Asset Layer) gồm: các thiết bị, máy móc, tài sản, con người trong không gian thực. Ngoài ra, các chỉ số tiếp cận CMCN lần thứ tư còn phải dựa trên 4 trụ cột chính là: Trụ cột cốt lõi về công nghệ; Trụ cột về tự động hóa; Trụ cột cốt lõi về quá trình; Trụ cột cốt lõi về tổ chức. Trong trụ cột cốt lõi về tổ chức lại bao gồm trụ cột về sự sẵn sàng nhân lực và trụ cột về cấu trúc và quản lý. Theo Hà Minh Hiệp, “sự sẵn sàng nhân lực hay nói cách khác, là khả năng của nguồn nhân lực sẽ là yếu tố chính để thúc đẩy và cung cấp thành công các sáng kiến tiếp cận CMCN 4.0... [do đó], doanh nghiệp cũng cần quan tâm đến việc xây dựng và triển khai các chương trình phát triển tài năng trong doanh nghiệp nhằm tạo ra một lực lượng lãnh đạo chiến lược và nguồn nhân lực chất lượng cao. Các chương trình này không chỉ phù hợp với các mục tiêu kinh doanh và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp mà còn thúc đẩy văn hóa tự học, tự rèn luyện, phát triển cá nhân trong doanh nghiệp” [34, tr.70-71]. Vậy chương trình phát triển tài năng và nguồn nhân lực chất lượng cao được thực hiện bằng cách nào?

Doanh nghiệp phát triển nguồn nhân lực theo hướng kết hợp với nhà nước và nhà trường là hướng cơ bản nhất, bởi vì trong sự kết hợp đó, nhà trường là khâu

đào tạo nguồn nhân lực theo yêu cầu (đơn đặt hàng) của doanh nghiệp, còn nhà nước hỗ trợ về mặt quản lý và chính sách phát triển nguồn nhân lực. Bước tiếp theo là việc đào tạo lại nguồn nhân lực do chính doanh nghiệp đảm nhận bởi yêu cầu phát triển sản xuất, kinh doanh và dịch vụ của mình.

*Thứ nhất*, ngành giáo dục phải ưu tiên hàng đầu cho các lĩnh vực đào tạo thuộc STEM, tham khảo kinh nghiệm của các nước công nghiệp tiên tiến trong khu vực và thế giới đã và đang thực hiện (như Mỹ, Hàn Quốc, Úc, v.v.) cả về chất lượng lẫn số lượng các sinh viên theo học. Đây cũng là vấn đề Việt Nam rất quan tâm bởi nó được coi là “tài nguyên giáo dục mở” (Open Educational Resources - OER) để cách tân công nghệ thông tin – truyền thông (CNTT-TT) do UNESCO chủ trương dành cho các giảng viên vì mục tiêu phát triển bền vững (SDG). “STEM là tài nguyên mở, được cấp phép mở và cho phép chia sẻ tự do trên internet, bao gồm cả các tài nguyên mở là các OER, cho phép sửa đổi, pha trộn và, trong một số trường hợp, thương mại hóa mà không vi phạm bản quyền của bất kỳ ai, [tuy nhiên, đây lại là] điều ít được quan tâm ở Việt Nam, trong khi chúng ta có thể khai thác chúng để ứng dụng và phát triển STEM ở Việt Nam nhanh hơn”[34, tr.13]. Đánh giá vai trò của STEM trên cơ sở tiếp cận các tài nguyên giáo dục mở, Lê Trung Nghĩa cho rằng, “tài nguyên giáo dục mở không phải là công nghệ khu vực giáo dục của Việt Nam thích giáo dục đào tạo và huấn luyện hay không, mà là năng lực công nghệ từng giảng viên trong hệ thống giáo dục của Việt Nam **mặc định phải có** để có thể đáp ứng yêu cầu về CNTT-TT của thế kỷ 21 và đáp ứng nhu cầu tiếp cận CMCN 4.0 hiện nay”[34, tr.16].

*Thứ hai*, tập trung giảng dạy kỹ năng công nghệ và kỹ thuật số, đặc biệt là “kỹ năng thiết yếu thế kỷ XXI” gồm bốn nhóm: **kỹ năng tư duy; kỹ năng làm việc; kỹ năng sử dụng các công cụ làm việc và kỹ năng sống trong xã hội toàn cầu**. Để thực hiện điều đó, việc mở rộng chương trình học trực tuyến và

học tập suốt đời với các khóa học MOOC (Massive Open Online Courses) là hết sức cần thiết.

Cuộc CMCN lần thứ tư đã tạo ra những bước chuyển đổi quan trọng trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ của các doanh nghiệp truyền thống sang hình thức sản xuất, kinh doanh và dịch vụ thông minh, do đó yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao của cuộc cách mạng này ngày càng trở nên cấp thiết cả về lượng lẫn chất. Nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư phải là nguồn lực lao động có tư duy số, kỹ năng số để làm chủ được những công cụ sản xuất quan trọng của nhiều ngành, lĩnh vực thuộc “công nghệ lõi” như công nghiệp bán dẫn, trí tuệ nhân tạo, internet kết nối vạn vật, dữ liệu lớn, điện toán đám mây, v.v. Do đó, cuộc CMCN lần thứ tư đưa ra một số yêu cầu sau đây:

*Một là*, các doanh nghiệp phải xây dựng lộ trình tiếp cận CMCN lần thứ tư từ góc độ quản lý sản xuất và hoạt động kinh doanh; đổi chiều nguồn nhân lực hiện có để xây dựng kế hoạch nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho phù hợp với công cụ sản xuất của mình bằng biện pháp đào tạo và đào tạo lại tại doanh nghiệp. Do đó, “trọng tâm phát triển nguồn nhân lực giờ đây được tập trung vào khối các lĩnh vực STEM [STEM: Science (khoa học); Technology (công nghệ); Engineering (kỹ thuật); Mathematics (toán học)]” [1, tr.58]; coi học trực tuyến là cách thức hữu ích và hiệu quả và tinh thần học tập suốt đời với các khóa học MOOC (Massive Open Online Courses) nhằm tìm kiếm trong số đông học viên những nhân tài thuộc các lĩnh vực STEM, công nghệ trí tuệ nhân tạo (AI), v.v. để làm động lực phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây cũng là điều Đảng ta hết sức quan tâm và đề ra chủ trương: “Đa dạng hóa các loại hình đào tạo. Thúc đẩy xây dựng xã hội học tập, học tập suốt đời. Đẩy mạnh tự chủ đại học. Có chính sách đột phá phát triển, nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Thúc đẩy phát triển các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chất lượng

cao. Xây dựng các cơ chế, chính sách và giải pháp để đào tạo lại lực lượng lao động phải chuyển đổi ngành nghề do quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đổi mới công nghệ và tác động của CMCN lần thứ tư” [17, tập I, tr.137]. Hình thức giảng dạy và học tập trực tuyến chỉ là một phần của chuyển đổi số được phát triển từ tin học hóa với việc sử dụng công nghệ thông tin vào quản lý và đào tạo theo phương thức truyền thống. Bước phát triển này đã mang lại lợi ích thiết thực cho người dạy cũng như người học khi việc học tập theo mô-đun và tín chỉ được Thủ tướng chính phủ ban hành Quyết định số 2222/QĐ-TTg ngày 30 tháng 12 năm 2021, theo đó Chính phủ phê duyệt “chương trình chuyển đổi số trong GDNN đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 (Chương trình 2222) đã đề ra các nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu nhằm thực hiện CDS trong GDNN”.

*Hai là*, nền sản xuất thông minh nâng nguồn nhân lực chất lượng cao lên tầm mức hoàn thiện mới cao hơn. Điều hiển nhiên là, bất kỳ người lao động nào đang làm việc trong môi trường sản xuất thông minh đều phải có kỹ năng và kinh nghiệm về thực tiễn cũng như kỹ năng phần mềm. Do đó, kỹ năng của người lao động tại các xí nghiệp công nghiệp chắc chắn sẽ được nâng cao. Bước quá độ lên nền sản xuất thông minh đã ảnh hưởng mạnh tới vấn đề xã hội hết sức phức tạp liên quan đến việc làm của người lao động. Lao động giản đơn chắc chắn sẽ bị cắt giảm, còn công việc sử dụng máy tính trên thực tế sẽ được tăng lên. Năng lực thông thạo máy tính của người lao động thể hiện ở sự hiểu biết ngôn ngữ lập trình chung và khi họ làm việc bằng những ngôn ngữ đó thì trong tương lai họ sẽ trở nên sáng giá và đương nhiên là thuộc về nguồn nhân lực chất lượng cao. Những kỹ năng kinh nghiệm cần được đào tạo một cách chuyên nghiệp và liên tục được phát triển, nghĩa là một bộ phận nào đó của xã hội có thể bị bỏ lại phía sau, còn số khác vẫn được tiếp tục sử dụng. Ngoại ngữ cũng là môn học cần được quan tâm, bởi vì những người không thạo tiếng Anh cũng gặp khó khăn trong lĩnh vực sử dụng ngôn ngữ lập trình. Đây cũng là điều



mà Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm không muốn để những người lao động Việt Nam vì sự thờ ơ trước kỷ nguyên số mà bị bỏ lại phía sau [116].

*Ba là*, những hiện tượng bất cập trong hoạt động sản xuất, dịch vụ liên quan đến quyền và lợi ích của người lao động là nguồn cơn gây ra sự xáo trộn, bất ổn trong đời sống xã hội. Cuộc CMCN lần thứ tư tạo ra sự cách biệt và bất cập về kỹ năng và kinh nghiệm. Vấn đề không phải do người lao động hiện nay thiếu kỹ năng và kinh nghiệm, mà là những kỹ năng họ có sẽ không còn là nhu cầu của những việc làm mới. Trong bối cảnh của cuộc cách mạng này, những người lao động có kỹ năng và kinh nghiệm bậc trung bình, nếu không được đào tạo lại theo hướng CDS sẽ bị mất vị trí việc làm, buộc họ phải tìm kiếm việc làm không đòi hỏi gì đến kỹ năng và kinh nghiệm, và đương nhiên họ không được trả lương theo nghề nghiệp chuyên môn và kinh nghiệm làm việc vốn có. Ngay cả những người lao động có trình độ chuyên môn cao, chẳng hạn các kỹ sư cũng có thể gặp phải tình huống không thuận lợi, khi trình độ và kinh nghiệm của họ bị lỗi thời, không được sử dụng, nếu họ không tiếp tục vươn lên và làm mới khả năng của mình.

Nói tóm lại, nhận thức về tính tất yếu và tầm quan trọng của việc nâng cao trình độ chuyên môn và kinh nghiệm lên một tầm mức cao hơn, thậm chí tầm mức đó được coi là không giới hạn để đáp ứng yêu cầu của sự chuyển đổi sản xuất từ giản đơn đến phức tạp, từ sự thông minh hiện có đến sự thông minh cao hơn, là hết sức quan trọng. Thật vậy, đối với các cơ sở GDNN, khi “thị trường lao động đang thay đổi với tốc độ chóng mặt đòi hỏi phải nhanh chóng triển khai việc đào tạo theo mô-đun và đẩy mạnh việc tổ chức các khóa học đào tạo ngắn hạn cùng với việc cấp các chứng chỉ thành phần để giúp người học có thể đẩy nhanh khóa học và tích lũy được các kỹ năng cần thiết để thực hiện một nghề/công việc nhất định. Việc đào tạo theo mô-đun và cấp chứng chỉ thành phần mở ra cơ hội hợp tác cùng các doanh nghiệp trong chương trình đào tạo

nhưng sẽ đòi hỏi hệ thống quản lý hiện đại và tin cậy dựa trên công nghệ số. Hệ thống quản lý đào tạo của các cơ sở GDNN cũng cần CDS mạnh mẽ nhằm hiện thực hóa việc đào tạo cá nhân hóa, đáp ứng tốt nhu cầu học tập của người học, đồng thời giảm chi phí học tập” [87, tr.52]. Như vậy, chuyển đổi số liên quan đến một loạt các phương diện của kinh tế - xã hội như thị trường lao động, tỷ trọng nguồn nhân lực có việc làm so với thất nghiệp, lĩnh vực giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, v.v, trong điều kiện CMCN lần thứ tư.

*Thứ ba*, coi công nghệ trí tuệ nhân tạo là xu hướng tất yếu của sự phát triển xã hội để định hướng và khuyến khích những tài năng kiệt xuất từ nguồn nhân lực chất lượng cao, bởi vì, “Bất kể bây giờ bạn học gì, nếu bạn không bắt kịp với công nghệ trí tuệ nhân tạo bạn cũng sẽ thua. Chúng ta đang đi qua quá trình mà phần mềm sẽ tự động hóa phần mềm, tự động hóa sẽ tự động hóa chính nó” [1, tr.385].

Tóm lại, ba nội dung đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao nêu trên chủ yếu được xem xét về mặt chuyên môn, do đó trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, thiết nghĩ không thể ba mục tiêu đó với mục tiêu đào tạo con người toàn diện mới đủ điều kiện đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư.

### ***2.3.2. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư về trí lực, tâm lực và thể lực của người lao động***

Chúng ta đều biết rằng, so với nguồn lực tự nhiên, nguồn lực con người đóng vai trò quan trọng hơn rất nhiều trong các bộ phận cấu thành lực lượng sản xuất xã hội. Nếu nguồn lực con người với tư cách chủ thể nắm giữ và khai thác nguồn lợi tự nhiên không đủ mạnh về trí lực, tâm lực và thể lực thì mối quan hệ giữa con người và tự nhiên sẽ trở nên bất cập, thậm chí con người phải đối mặt với những tác động tiêu cực từ giới tự nhiên. Chính vì vậy, V.I.Lênin đã coi người lao động là “lực lượng sản xuất hàng đầu của toàn thể nhân loại” [45, tr.430].

Trong bối cảnh của cuộc CMCN lần thứ tư, con người vừa là chủ thể sáng tạo vì đưa khoa học, công nghệ trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp, vừa chịu sự tác động từ chính cuộc cách mạng này. Chính vì vậy, phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư, về thực chất là giải quyết vấn đề muôn thuở của triết học – **vấn đề con người**. Từ quan niệm duy vật về lịch sử, C.Mác cho rằng, “những con người có năng lực phát triển toàn diện, đủ sức tinh thông toàn bộ hệ thống sản xuất... có khả năng sử dụng một cách toàn diện năng lực phát triển toàn diện của mình” [44, tr.475]. Sự tương tác giữa cuộc CMCN lần thứ tư với nguồn nhân lực, theo chúng tôi, là mang tính thúc đẩy để con người coi sự hoàn thiện bản thân là mục đích tự thân, và đó là một cuộc cách mạng về con người. Như vậy, để sản xuất ra những con người phát triển toàn diện, cần phải có một nền kinh tế phát triển, một nền văn hóa mới, một nền khoa học – kỹ thuật hiện đại, một nền giáo dục tiên tiến. Cuộc CMCN lần thứ tư với những phát minh và ứng dụng vào đời sống con người như đã trình bày ở trên, thuộc một số lĩnh vực “công nghiệp lõi”, “không phải chỉ là một phương pháp để làm tăng thêm nền sản xuất xã hội mà còn là một phương pháp duy nhất để sản xuất ra những con người phát triển toàn diện” [49, tr.688]. Đó là con người được phát triển đồng bộ cả về trí lực, tâm lực và thể lực.

Trong *Báo cáo chính trị* tại Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, vấn đề đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục; phát triển con người, nêu rõ: “Tiếp tục đổi mới đồng bộ mục tiêu, nội dung, chương trình, phương thức, phương pháp giáo dục và đào tạo theo hướng hiện đại, hội nhập quốc tế, phát triển con người toàn diện, đáp ứng yêu cầu mới của phát triển kinh tế - xã hội, khoa học và công nghệ, thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, cụ thể phải “gắn giáo dục tri thức, đạo đức, thẩm mỹ, kỹ năng sống với giáo dục thể chất, nâng cao tầm vóc con người Việt Nam” [17, t.I, tr.136-137].

Thật vậy, tất cả các phát minh, ứng dụng vào thực tiễn đều do con người làm ra nhằm mục đích phát triển, đưa lực lượng sản xuất lên một trình độ và tính chất mới. Do đó, nhân tố con người suy rộng ra, là nguồn nhân lực hoạt động trong các lĩnh vực đời sống kinh tế - xã hội, cần được ưu tiên hàng đầu cả về mặt vật chất lẫn tinh thần. Đào tạo nguồn nhân lực đòi hỏi trước hết, là làm cho nguồn nhân lực mạnh về thể chất, có năng lực trí tuệ tốt để nắm bắt khái niệm, nội dung (xu hướng) và những đặc trưng của CMCN 4.0, từ đó, con người tiếp cận, nghiên cứu và nâng cao năng lực chuyên môn tùy theo khả năng của mình.

Tuy nhiên, thể chất và trí tuệ, tức thể lực và trí lực, là hai tiêu chí rất quan trọng để đánh giá con người toàn diện, nhưng chưa đủ. Thể lực, trí lực phải gắn liền với tâm lực, bởi lẽ con người thiếu đạo đức (tâm lực) là thiếu đi cái căn bản, như cây thiếu sự bền vững của gốc. Không phải ngẫu nhiên mà thánh nhân đời xưa đặt đức nhân lên hàng đầu, sau đó đến trí và lực (nhân, trí, dũng). Nhân cách đạo đức là gốc, mang tính bao trùm đối với các phạm trù đạo đức khác trong ngũ thường (nhân, nghĩa, lễ, trí, tín). Trong thời đại ngày nay, người có trí lực phải hướng tới mục tiêu phát triển năng lực tư duy, sáng tạo, phải học hỏi vươn lên để có trình độ kiến thức chuyên môn, có kỹ năng làm việc theo nguyện vọng và sự phân công lao động xã hội; có thể lực mạnh mẽ con người mới chịu được mọi áp lực của công việc và hoàn thành các trách nhiệm xã hội khác; có tâm lực lành mạnh để kiểm soát hành vi và ý thức đạo đức nghề nghiệp cũng như văn hóa ứng xử trong các mối quan hệ gia đình và xã hội.

Những yêu cầu nêu trên về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư, theo chúng tôi, là những **điều kiện cần** gồm ba phẩm chất của con người toàn diện (trí lực, tâm lực, thể lực). Trong phạm vi đề tài, chúng tôi rút ra một số tiêu chí cụ thể liên quan đến tổ chức đào tạo, các điều kiện cơ bản đảm bảo hoạt động của đào tạo, chủ thể, đối tượng, phương thức, nội dung, phương pháp đào tạo với tư cách là những **điều kiện**

**đủ** để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư như sau:

*Thứ nhất*, về tổ chức đào tạo của các trường Cao đẳng nghề dựa trên cơ pháp lý đã được ban hành. Đó là Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật số 74/2014/QH13; Luật Giáo dục, Luật số 43/2019/QH14. Theo Luật Giáo dục nghề nghiệp, các cơ sở GDNN được tự chủ xây dựng chương trình đào tạo căn cứ vào chuẩn kỹ năng của từng bậc thuộc khung trình độ quốc gia; tổ chức quản lý đào tạo; về tuyển sinh; về thời gian đào tạo; về chương trình đào tạo theo chuẩn đầu ra, trong đó các cơ sở được phép lựa chọn, sử dụng chương trình, giáo trình của nước ngoài đã được kiểm định, phù hợp với ngành nghề đào tạo của mình; về kiểm tra, thi và xét công nhận tốt nghiệp; về văn bằng cấp cho người học sau khi tốt nghiệp theo khung văn bằng, chứng chỉ quốc gia...

*Thứ hai*, về các điều kiện cơ bản đảm bảo cho các cơ sở đào tạo hoạt động hiệu quả như: các Nghị quyết, Chỉ thị... của Đảng; các Nghị định... Thông tư của Chính phủ về tính cấp thiết của đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, trong đó có phương thức tiến hành đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, các chính sách ưu tiên đối với chủ thể và đối tượng giáo dục, v.v.; nguồn lực tài chính và cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, v.v.

*Thứ ba*, xác định rõ trách nhiệm của đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên với tư cách là của chủ thể đào tạo trực tiếp, đồng thời đề xuất và thực hiện việc nâng cao trình độ quản lý nguồn lực tài chính vật tư cũng như quá trình đào tạo chuyên môn của đội ngũ cán bộ quản lý; cập nhật và bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, sư phạm cho đội ngũ giáo viên cũng như đảm bảo quyền lợi chính đáng về tiền lương, phụ cấp cho họ.

*Thứ tư*, đối tượng đào tạo là sinh viên hệ cao đẳng được tuyển chọn bằng nhiều hình thức: liên thông, tốt nghiệp THPT, có chính sách ưu đãi về học phí đối

với các đối tượng sinh viên nông thôn, vùng sâu vùng xa, bộ đội xuất ngũ, v.v. có nguyện vọng được đào tạo nghề tại các trường Cao đẳng nghề ở Tp HCM.

*Thứ năm*, là phương thức đào tạo phù hợp với yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư (Đào tạo hệ cao đẳng theo niên chế, đào tạo theo mô-đun và đào tạo theo tín chỉ) theo Thông tư số 04/2022/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH ngày 30 tháng 3 năm 2022 Quy định việc tổ chức đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng theo niên chế hoặc theo phương thức tích lũy mô-đun hoặc tín chỉ [Phụ lục, Phần I.4); đào tạo từ xa, đào tạo tại doanh nghiệp hoặc thông qua sự phối hợp đào tạo giữa doanh nghiệp và nhà trường...; người học được bảo lưu kết quả về những kiến thức, kỹ năng mà họ tích lũy được trong quá trình làm việc và kết quả các mô-đun, tín chỉ, môn học đạt được trong quá trình học tập ở các trình độ GDNN được công nhận và người học không phải học lại khi chuyển sang học các chương trình đào tạo khác.

*Thứ sáu*, là việc biên soạn nội dung, chương trình đào tạo cho hệ cao đẳng, trước hết phải tuân thủ các Nghị định của Chính phủ và các Thông tư của Bộ LĐTBXH, cụ thể gần đây nhất là Thông tư số 01/2024/TT-BLĐTBXH ngày 19 tháng 02 năm 2024 Quy định quy trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo; tổ chức biên soạn, lựa chọn, thẩm định, duyệt và sử dụng giáo trình trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng. Trong đó tại Mục 4 Điều 3 Chương II ghi rõ: “Chương trình đào tạo phải bảo đảm tính khoa học, logic, hệ thống, thực tiễn, phù hợp và linh hoạt; thích ứng được với sự đa dạng trong phương thức tổ chức đào tạo. Nội dung chuyên môn phải đáp ứng được những năng lực chính, cốt lõi của nghề nghiệp; những năng lực bổ trợ, tự chọn và nâng cao để người học lựa chọn phù hợp nhu cầu của bản thân”; tại Mục 6 và 7 Điều 3 Chương II cũng yêu cầu rằng: “Nội dung chương trình đào tạo phải đáp ứng sự thay đổi của khoa học, công nghệ, yêu cầu trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ; đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động, phù hợp với

yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của ngành, địa phương và cả nước... Đảm bảo tinh hiện đại và hội nhập quốc tế, có xu hướng tiếp cận với trình độ đào tạo tiên tiến của các quốc gia phát triển trên thế giới; hướng tới yêu cầu xanh hóa trong đào tạo và các mục tiêu chuyển đổi số” [Phụ lục, Phần I.4].

*Thứ bảy*, phương pháp đào tạo là phương pháp kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, trong đó sự thực hành ở phòng học chuyên môn hóa/ nhà xưởng, trên các thiết bị, máy móc để phát triển kỹ năng và phát huy tính sáng tạo, sáng kiến cũng như năng lực tự chủ và trách nhiệm của sinh viên là hết sức quan trọng. Đổi mới phương pháp đào tạo một cách căn bản dựa trên nguyên tắc lấy người học làm trung tâm, cụ thể là đổi mới hình thức giảng dạy – học tập, đổi mới phương pháp thi, kiểm tra nhằm phát huy năng lực học tập và sức sáng tạo của sinh viên.

Đây cũng là những nhân tố quy định đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề ở Việt Nam hiện nay. Theo Tô Bá Trọng, “GDNN Việt Nam có sự đa dạng, phong phú nhất về các ngành nghề đào tạo trong hệ thống giáo dục quốc dân. Với khoảng 25 nghề trình độ trung cấp, 559 nghề trình độ cao đẳng ở 21 lĩnh vực, 90 nhóm ngành nghề đào tạo, bao phủ mọi lĩnh vực hoạt động của nền kinh tế, chưa kể đến hàng nghìn các nghề trình độ sơ cấp và chương trình đào tạo ngắn hạn khác” [109, tr.36].

## **Tiểu kết chương 2**

Lý luận về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của CMCN lần thứ tư phải hướng tới việc giải thích và làm rõ tính tất yếu khách quan của hoạt động đào tạo nguồn nhân lực này trước sự chuyển đổi nền sản xuất truyền thống vốn dựa trên thành tựu của ba cuộc CMCN trước đó sang nền sản xuất thông minh, linh hoạt. Cuộc CMCN lần thứ tư đã đưa ra những thách thức và cơ hội cho tất cả các quốc gia đã và đang trên con đường CNH, HĐH, buộc các quốc gia này phải có những chuyển đổi về cơ cấu nền sản xuất mà một trong những yếu tố quan

trọng nhất của nó là nguồn nhân lực chất lượng cao để đạt hiệu quả mong muốn. Chính vì vậy, để có nguồn nhân lực chất lượng cao, không có con đường nào khác ngoài việc đẩy mạnh đổi mới phương thức, nội dung chương trình và phương pháp đào tạo, cung cấp nguồn lực tài chính và trang thiết bị cho dạy và học ở các trường Cao đẳng nghề để ứng phó với sự thay đổi về lực lượng sản xuất trong bối cảnh của cuộc CMCN lần thứ tư hiện nay.

Chúng tôi cho rằng, chính những nội dung của cuộc CMCN lần thứ tư quy định hoạt động của lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Sản phẩm của lĩnh vực đào tạo đáp ứng được yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư hay không là bởi nguồn lực lao động có bốn kỹ năng cơ bản (kỹ năng tư duy, kỹ năng làm việc, kỹ năng sử dụng các công cụ làm việc và kỹ năng sống trong xã hội toàn cầu). Bốn kỹ năng này được giáo dục, đào tạo cả về tài lẫn đức bởi một nền giáo dục hiện đại và không ngừng được đổi mới. Qua đó cho thấy, vai trò của các trường Cao đẳng nghề rất quan trọng, bởi nó đào tạo ra những người thợ chuyên nghiệp, lành nghề với những kỹ năng làm việc và phẩm chất đạo đức tốt đẹp, góp phần làm tăng năng suất lao động và năng lực cạnh tranh của đất nước trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư.



### **Chương 3**

## **ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY: THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA**

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các cơ sở đào tạo cả nước nói chung, ở các trường Cao đẳng nghề của Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng, là nhiệm vụ cấp bách nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động đang có những biến động liên tục, đặc biệt là yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư. Tuy nhiên, trong bối cảnh của cuộc CMCN lần thứ tư, một cuộc cách mạng với những đột phá về công nghệ số đã đem lại những thách thức to lớn đối với cả chủ thể đào tạo lẫn người được đào tạo, bởi lẽ trước khi xuất hiện cuộc cách mạng này, các trường Cao đẳng nghề thường tập trung đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng đòi hỏi của thị trường lao động để cung cấp cho các doanh nghiệp sản xuất theo công nghệ của các cuộc CMCN lần thứ 2 và 3. Sự xuất hiện của cuộc CMCN lần thứ tư với yêu cầu CDS đòi hỏi công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh không có cách nào khác ngoài việc thực hiện một cuộc Cách mạng mới về phương thức, nội dung, phương pháp đào tạo để đáp ứng yêu cầu của TTLĐ và các mục tiêu kinh tế - xã hội của Thành phố nói riêng, cả nước nói chung.

Trong chương này, chúng tôi trình bày khái quát về hệ thống các trường Cao đẳng nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh, tập trung phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường này nhằm làm rõ những thành tựu, hạn chế và những vấn đề đặt ra cần được giải quyết trước mắt cũng như lâu dài trước yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư.

### **3.1. Khái quát về các trường Cao đẳng nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh và các yếu tố quy định đối với lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư ở các trường Cao đẳng nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh**

#### ***3.1.1. Khái quát về các trường Cao đẳng nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh***

Thành phố Hồ Chí Minh là đô thị lớn, dân số hơn 9 triệu người (chiếm tỷ lệ khoảng 10% dân số cả nước), trong đó số lượng người sống ở thành thị chiếm 80%, nông thôn khoảng 20%; độ tuổi từ 16-60 chiếm 70%, tức là lực lượng lao động thuộc cơ cấu dân số vàng. Theo Báo cáo số 205/BC-UBND ngày 31 tháng 10 năm 2022 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh Sơ kết thi hành chính sách, pháp luật về giáo dục nghề nghiệp từ ngày 01 tháng 7 năm 2015 đến ngày 31 tháng 3 năm 2022 trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh: “Đội ngũ lao động, cán bộ, công nhân kỹ thuật của Thành phố có trình độ chuyên môn, tay nghề cao thuộc nhóm cao nhất của cả nước, phần lớn được đào tạo chuyên ngành từ các trường đại học, cao đẳng, trung cấp, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn Thành phố chiếm tỷ lệ 40% cả nước” [Phụ lục, Phần I.B] chiếm 49,7% dân số, trong đó số lượng lao động có trình độ chuyên môn được đào tạo chiếm tỷ lệ khoảng 38,7%, [95, tr.52].

Để hiểu rõ hệ thống GDNN trên địa bàn Thành phố, chúng ta cần tìm hiểu khái niệm “giáo dục nghề nghiệp” với những nội hàm cơ bản của nó ở nước ta hiện nay trên một số bình diện chủ yếu như sau:

Về mặt pháp lý, đến đầu thế kỷ XXI hệ thống GDNN nước ta mới được luật hóa từ Luật Giáo dục (2005) và Luật Dạy nghề (2006). Đến năm 2014, Luật Giáo dục nghề nghiệp mới được Quốc hội khóa XIII thông qua và có hiệu lực từ 01 tháng 7 năm 2015 [Phụ lục, Phần I.A1]. Trước năm 2017, cơ quan quản lý nhà nước về GDNN thuộc về 2 Bộ: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTBXH) và Bộ Giáo dục và Đào tạo (Bộ GDĐT). Theo đó, Bộ

LĐTBXH quản lý các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề và các trung tâm dạy nghề; Bộ Giáo dục và Đào tạo quản lý các trường trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng. Từ năm 2019, Luật Giáo dục (sửa đổi) quy định: Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về GDNN, trừ lĩnh vực sư phạm (trung cấp sư phạm, cao đẳng sư phạm). Dưới Bộ là Tổng cục GDNN chịu thực hiện chức năng tham mưu, giúp Bộ trưởng Bộ LĐTBXH quản lý nhà nước và thực thi pháp luật về GDNN trong phạm vi cả nước (trừ các ngành sư phạm), thực hiện các dịch vụ công về GDNN thuộc thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

Về hệ thống GDNN: Hệ thống GDNN trong hệ thống giáo dục quốc gia gồm 3 cấp: Sơ cấp, trung cấp và cao đẳng nghề. Theo Tô Bá Trọng, trong 8 bậc của khung trình độ giáo dục quốc gia, GDNN có 5 bậc (gồm: sơ cấp 1, sơ cấp 2, sơ cấp 3, trung cấp, cao đẳng) với “825 nghề trình độ trung cấp, 559 nghề trình độ cao đẳng ở 21 khu vực, 90 nhóm ngành nghề đào tạo, bao phủ mọi lĩnh vực hoạt động của nền kinh tế... Ngoài lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ như máy tính, công nghệ thông tin, công nghệ kỹ thuật; kiến trúc và xây dựng, sản xuất và chế biến; nông lâm nghiệp thủy sản; môi trường và bảo vệ môi trường, còn nhiều lĩnh vực khác như bồi dưỡng công chức, viên chức các loại; văn hóa nghệ thuật; ngôn ngữ (tiếng Anh, Đức, Pháp, Nhật...); báo chí thông tin; kinh doanh và quản lý; pháp luật; sức khỏe (y tế); dịch vụ xã hội, dịch vụ vận tải; du lịch khách sạn; an ninh quốc phòng, v.v.” [103, tr. 36].

Về loại hình cơ sở GDNN: gồm 3 loại hình là cơ sở GDNN công lập, cơ sở GDNN tư thục và cơ sở GDNN có vốn đầu tư nước ngoài hoặc liên doanh giữa nhà đầu tư trong nước và nước ngoài.

Về hoạt động đào tạo gồm hai loại: Đào tạo trung cấp chuyên nghiệp và Đào tạo nghề, trong đó hoạt động thứ hai “là một quá trình dạy học có mục tiêu,

nội dung, phương pháp, phương tiện và chịu sự tác động trực tiếp của những yếu tố trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội” [103, tr.40].

Về nội dung, đào tạo nghề tập trung trang bị các kiến thức cơ bản, kỹ thuật nghề, các kỹ năng cơ bản nghề và kỹ năng chuyên sâu phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động.

Theo Báo cáo số 205/BC-UBND ngày 31 tháng 10 năm 2022 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, “tính đến tháng 3 năm 2022, trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có 370 cơ sở GDNN, trong đó khối trường cao đẳng là 60. So với số liệu thống kê, năm 2023 trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh hiện đang có 380 cơ sở GDNN, trong đó GDNN hệ cao đẳng có 62 trường (50 trường, 02 phân hiệu và 09 địa điểm đào tạo) [Phụ lục, phần I.B]. Như vậy, chỉ sau 1 năm số cơ sở GDNN đã tăng lên 10, còn số trường cao đẳng tăng lên 2. Đó là chưa có số liệu cụ thể về sự sáp nhập của một số trường do tình trạng tuyển sinh, cơ cấu ngành nghề gặp khó khăn, qua đó cho thấy xu hướng tăng lên về số lượng của các cơ sở GDNN hệ cao đẳng là đúng với thực tế. Nếu phân theo loại hình thì trong số 62 trường đó có 18 trường công lập do Trung ương quản lý; 14 trường công lập do địa phương quản lý và 30 trường tư thục. Như vậy, do sự bố trí sắp xếp lại, các số liệu sau thời gian 3 năm đã có sự thay đổi nhưng không nhiều.

Theo Báo cáo số 205/BC-UBND ngày 31 tháng 10 năm 2022 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, “Tổng số nhà giáo được đánh giá, xếp hạng theo quy định của Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTĐ quy định về chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo GDNN của các cơ sở GDNN tính đến tháng 3 năm 2022 là 6.729 nhà giáo, trong đó khối các trường Cao đẳng có 4.428 nhà giáo đạt chuẩn, trong số đó trình độ tiến sĩ là 109 người, thạc sĩ là 2.666 người và trình độ cử nhân là 1.515 người. Số nhà giáo đủ năng lực sử dụng ngoại ngữ là 4.166 và đủ năng lực ứng dụng công nghệ thông tin là 4.127 người... Số cán bộ quản lý

được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ trong và ngoài nước là 1.641 người. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp gồm: 64,23% có trình độ trên đại học; 32,11% có trình độ đại học và 3,66% dưới đại học”. Công tác tuyển sinh trong 3 năm (2020, 2021, 2022) với số lượng cụ thể như sau: “Năm 2020 tuyển sinh được 174.390 người học, trong đó, trình độ cao đẳng tuyển sinh được 55.717 người học; năm 2021 tuyển sinh được 154.110 người học, trong đó trình độ cao đẳng tuyển sinh được 50.375 người học; đến tháng 3 năm 2022 tuyển sinh được 44.929 người học, trong đó trình độ cao đẳng tuyển sinh được 2.508 người học” [Phụ lục, phần I.B].

Mới đây, trong *Báo cáo kết quả công tác 7 tháng đầu năm và định hướng công tác 5 tháng cuối năm 2024 lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp* của Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh: Quy mô đào tạo các trình độ GDNN hiện nay khoảng 430.690 người học, trong đó trình độ cao đẳng là 194.310 người học; Số lượng người học và chất lượng đào tạo được cải thiện qua từng năm đã góp phần nâng dần tỷ lệ lao động đang làm việc qua đào tạo, cụ thể, tổng số lao động đã qua đào tạo đến tháng 7 năm 2024 là 4.312.342 người, đạt tỷ lệ 87%, tăng 1,82% so với cùng kỳ năm 2023; Công tác tuyển sinh các hệ đào tạo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong 7 tháng đầu năm 2024 về tổng thể đạt tỷ lệ 42,58% so với kế hoạch năm, vượt 12% so với cùng kỳ năm 2023, trong đó trình độ cao đẳng là 4.624 người, đạt 11,56% chỉ tiêu năm 2024 [xem: Phụ lục, phần I.B].

Trong Báo cáo về “Những khó khăn, bất cập trong thực hiện nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo nghề ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp hiện nay”, Đặng Minh Sự cho biết, ở Thành phố Hồ Chí Minh cơ cấu cơ sở GDNN theo “loại hình công lập do Trung ương quản lý chiếm 8,9%, công lập Thành phố quản lý chiếm 15,4% và tư thục chiếm 75,7%. Cơ sở GDNN do Trung ương quản lý chiếm tỷ trọng cao ở hệ cao đẳng; cơ sở GDNN công lập do Thành phố quản lý chiếm tỷ trọng cao ở hệ trung tâm GDTX... Hệ thống

các cơ sở GDNN phát triển theo hướng tăng các cơ sở GDNN tư thục” [103, tr.118]. Tác giả cũng dẫn số liệu thống kê về đào tạo năm 2022, theo đó “trình độ cao đẳng thuộc 4 nhóm ngành trọng yếu chiếm 34,8% trong tổng số ngành nghề đào tạo, các trường cao đẳng tham gia đào tạo 9 nhóm ngành dịch vụ, chiếm tỷ trọng 46% trong tổng số ngành nghề đào tạo” [103, tr.119].

Có thể nói, cơ cấu và hoạt động của các trường Cao đẳng nghề nói trên đang phản ánh bức tranh chung về đào tạo nghề của thành phố Hồ Chí Minh hiện nay, tất cả đều liên quan đến việc phát triển nguồn nhân lực đáp ứng đòi hỏi của thị trường lao động quốc tế, khu vực ASEAN và trong nước. Chẳng hạn, nếu Cao đẳng Giao thông TW II là nơi tập trung đào tạo nguồn nhân lực cho thị trường lao động trong nước, thì Cao đẳng Giao thông TW VI lại hướng tới việc cung cấp nguồn nhân lực cho thị trường lao động quốc tế và ASEAN. Một số trường Cao đẳng khác của thành phố có chung tên ngành đào tạo liên quan đến lĩnh vực công nghệ thông tin và các ngành nghề khác có độ phủ theo diện rộng của cả nhu cầu quốc tế, ASEAN cũng như trong nước. Những trường như vậy, theo chúng tôi, luôn thu hút sự quan tâm của xã hội, đặc biệt là các sinh viên trong việc lựa chọn ngành nghề cho bản thân.

Một yếu tố được xem là khá quan trọng trong việc thúc đẩy nguyện vọng của các thí sinh lựa chọn nghề nghiệp, đó là những cơ sở, những trường có khả năng đào tạo các ngành nghề có thể tạo đà cho họ phát triển trong tương lai về trình độ nghề nghiệp. Điều này hoàn toàn phù hợp với những thí sinh do hoàn cảnh gia đình hoặc tự nhận thức bản thân không thể vào đại học theo nguyện vọng cá nhân, nhưng đó lại là những thí sinh có lực học từ khá trở lên. Chính vì vậy, một trường Cao đẳng nghề có lượng thí sinh lựa chọn đông đảo, có uy tín trong đào tạo với tỷ lệ tìm được việc làm cao cho những sinh viên tốt nghiệp, sẽ là địa chỉ thu hút sự quan tâm của đông đảo thí sinh.

Tuy nhiên, ngoài những vấn đề liên quan đến qui mô và cơ cấu ngành nghề đào tạo, chúng ta cần tìm hiểu thêm về các yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư. Đó là: định hướng phát triển của thành phố Hồ Chí Minh về thị trường lao động (TTLĐ); Nhu cầu nhân lực theo cơ cấu kinh tế; Nhu cầu nhân lực theo loại hình doanh nghiệp; Nhu cầu việc làm của lao động theo trình độ được đào tạo ở các trường Cao đẳng nghề; Tác động của cuộc CMCN lần thứ tư đang diễn ra trong khu vực và thế giới.

***3.1.2. Các yếu tố quy định đối với lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư hiện nay***

*Thứ nhất*, định hướng phát triển của thành phố Hồ Chí Minh về thị trường lao động.

Thành phố Hồ Chí Minh là một trong những trung tâm công nghiệp và dịch vụ lớn của cả nước. Do đó, nhu cầu về nguồn nhân lực ở đây rất lớn, đòi hỏi thành phố phải xác định rõ mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực được đào tạo theo các cấp trình độ và trên cơ sở đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của mình. Mặt khác, để công tác dự báo khoa học về TTLĐ có độ tin cậy cao, trước hết phải dựa vào mối quan hệ giữa đào tạo và các doanh nghiệp cũng như sự gắn kết giữa người lao động và người sử dụng lao động thông qua thị trường lao động. Dự báo về TTLĐ càng chính xác thì việc quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của thành phố càng phù hợp hơn cả về mặt không gian (phạm vi thành phố và các vùng phụ cận) lẫn thời gian (xác định tầm nhìn dài hạn) để chủ động hơn trong việc đảm bảo ổn định phát triển kinh tế - xã hội.

Từ khi Bộ *Luật Giáo dục nghề nghiệp* được ban hành (năm 2014) và Bộ LĐTBXH được Chính phủ giao nhiệm vụ thực hiện chức năng quản lý nhà

nước về giáo dục nghề nghiệp, trừ lĩnh vực sư phạm, thì một loạt các Nghị định, Nghị quyết của Chính phủ về phát triển GDNN, xác định mục tiêu của GDNN là đào tạo nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, có năng lực chuyên môn hành nghề tương ứng với trình độ đào tạo; có phẩm chất đạo đức, sức khỏe tốt, có khả năng sáng tạo, thích hợp với xu hướng hội nhập quốc tế, bảo đảm nâng cao năng suất lao động, để học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp khóa học có khả năng tìm được việc làm, tự tạo việc làm đúng với nghề được đào tạo và được tiếp tục học tập nâng cao trình độ ở hệ đào tạo cao hơn.

*Thứ hai*, nhu cầu về nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao đang có xu hướng gia tăng

Theo Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin TTLĐ TP Hồ Chí Minh, trong giai đoạn 2017 – 2020 và tầm nhìn đến 2025, nhu cầu về nguồn nhân lực ngày càng cao ở một số ngành chủ yếu của thành phố như Nông, lâm, ngư nghiệp, công nghiệp và xây dựng, dịch vụ. Ước tính số liệu năm 2017 là 4.346.747 người, thì năm 2020 con số đó là 4.610.956 người, dự đoán năm 2025 là 5.345.361 người, trong đó ngành công nghiệp và xây dựng luôn chiếm tỷ lệ trên 30% và đặc biệt là lĩnh vực dịch vụ lần lượt là 65,19%, 65,68% và 67,84% [93]. Trong khi đó, tỷ lệ ở khu vực nông nghiệp và ngư nghiệp rất thấp, chỉ khoảng 2% và có xu hướng giảm dần.

Chúng tôi cho rằng, dù các số liệu nêu trên không mới, song qua đó cho thấy khoa học dự báo đóng vai trò hết sức quan trọng bởi nó căn cứ vào diễn biến của thị trường lao động trong sự điều tiết nhất định của chính quyền Thành phố. Dù có sự chênh lệch đáng kể của các lĩnh vực sản xuất và dịch vụ, song điểm chung của các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ luôn nằm trong trạng thái tăng trưởng.

Ngoài yếu tố tác động tới các lĩnh vực sản xuất và dịch vụ chủ yếu của thành phố đã nêu ở trên, còn có nhu cầu nhân lực theo loại hình doanh nghiệp



như Doanh nghiệp nhà nước, Doanh nghiệp ngoài nhà nước và Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Theo dự báo nhu cầu nhân lực khu vực Doanh nghiệp nhà nước, năm 2017 là 196 nghìn người (6,9% tổng nhu cầu), năm 2020 khoảng 183 nghìn người (5,7%) và khoảng 135 nghìn người vào năm 2025 (3,58%); Doanh nghiệp ngoài nhà nước lần lượt: 2017 là 1.878 nghìn người (66,90%); 2020 là 2.066 nghìn người (65,06%); 2025 là 2.427 nghìn người (64,04%); Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài năm 2017 là 776 nghìn người (27,20%); năm 2020 là 926 nghìn người (29,15%); năm 2025 khoảng 1.227 nghìn người (32,38%) [93].

Các số liệu dự báo có trở thành căn cứ để Thành phố có kế hoạch ứng phó hay không còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khách quan và chủ quan. Thực tế cho thấy, đại dịch covid-19 là yếu tố khách quan, đã làm thay đổi rất lớn đến toàn bộ lĩnh vực đời sống xã hội trên thế giới cũng như ở Việt Nam. Trường hợp đó đối với Thành phố Hồ Chí Minh không có ngoại lệ. Chính các yếu tố này đã làm thay đổi đáng kể cán cân giữa cung và cầu về nguồn nhân lực. Điều may mắn đối với Việt Nam là khả năng phục hồi kinh tế sau đại dịch khá nhanh, kéo theo đó là nhu cầu về nguồn nhân lực tăng lên và đòi hỏi nguồn cung được thể hiện trên TTLĐ, đặc biệt là nguồn lực lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia.

Qua các số liệu trên, có thể nhận thấy xu hướng phát triển của kinh tế thị trường và sự thu hút đầu tư vốn từ nước ngoài của Thành phố Hồ Chí Minh đang tăng dần, trong khi đó các doanh nghiệp Nhà nước và ngoài Nhà nước đang có xu hướng giảm. Điều này không khó hiểu khi chúng ta nhìn từ góc độ phương thức sản xuất của chủ nghĩa duy vật lịch sử. Theo đó, những doanh nghiệp ngoài Nhà nước thu hút nguồn nhân lực ngày càng cao thì phản ánh giá trị lao động với tư cách là một trong những yếu tố quan trọng của vốn đầu tư được các chủ sử dụng càng được đánh giá thỏa đáng hơn so với doanh nghiệp Nhà nước. Như vậy, thị trường lao động với những con số biết nói về nhu cầu

nguồn nhân lực là nhân tố không chỉ tác động đến phát triển nguồn nhân lực, mà còn đến cả chính sách kinh tế - xã hội của cả nước nói chung, của Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng.

Ngoài dự báo về nhu cầu nguồn nhân lực nói chung ở trên, nhu cầu của TTLĐ đối với nguồn nhân lực có trình độ phù hợp với việc làm đang trở thành động lực thúc đẩy sự đổi mới về phương thức, nội dung, phương pháp của lĩnh vực đào tạo. Phát triển nguồn nhân lực, như đã trình bày ở chương 2, phải được định hướng theo sự chuyển đổi của các ngành sản xuất và dịch vụ. Yêu cầu đó không chỉ về số lượng lao động mà còn về chất lượng của nó trên cơ sở đào tạo và đào tạo lại ở các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không còn quan tâm nhiều đến lực lượng lao động giản đơn với giá rẻ, mà chú trọng đến lao động được đào tạo về chuyên môn phù hợp với trang thiết bị mà các doanh nghiệp đầu tư cho sản xuất. Theo đó, quy mô sản xuất càng lớn thì việc đầu tư trang thiết bị hiện đại càng nhiều và cần có nguồn nhân lực được đào tạo bài bản để vận hành có hiệu quả các thiết bị đó. Ngoài nhu cầu của các doanh nghiệp trên địa bàn TP HCM, trong quá trình tham gia hội nhập kinh tế khu vực ASEAN và thế giới, nhu cầu về nguồn nhân lực có kỹ năng được đào tạo cũng không ngừng được tăng lên.

*Thứ ba*, tác động của chuyển đổi số bởi cuộc CMCN lần thứ tư tới hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

Trong chương 2 chúng tôi đã trình bày về ảnh hưởng ngày càng mạnh của CMCN lần thứ tư đến sự biến đổi của thị trường lao động, đó là những biến đổi về nghề nghiệp và khả năng tiếp cận việc làm. Ngày nay, hiệu quả hoạt động của bất kỳ tập đoàn kinh tế nào cũng đều phụ thuộc vào năng lực làm việc của người lao động, đặc biệt là kỹ năng, năng lực sáng tạo trong việc sử dụng công nghệ mới – *công nghệ số*. Việc dự đoán về những biến đổi của thị trường lao động trong điều kiện của cuộc cách mạng này hết sức phức tạp. Chỉ tính đến lĩnh

vực số hóa (CDS) và yêu cầu đối với người lao động cũng cho thấy sự phức tạp khôn lường. Trong khoảng 20 năm tới, việc sử dụng người máy, trí tuệ nhân tạo, công nghệ in 3D và những thành tựu khác của CMCN lần thứ tư sẽ dẫn đến sự phát triển kỹ năng của các chuyên gia công nghệ chất lượng cao trong việc sử dụng các thiết bị số hóa. Nếu như toàn cầu hóa tác động tới sự dịch chuyển lao động giữa các nước và các khu vực trên thế giới, thì đô thị hóa cũng sẽ dẫn tới sự tăng trưởng về số lượng nguồn nhân lực được chuyên môn hóa, từ đó làm xuất hiện các “đô thị thông minh” và sự cạnh tranh về kỹ năng lao động của con người là điều tất yếu và ngày càng có xu hướng gia tăng.

### **3.2. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh: thành tựu và hạn chế**

Cuộc CMCN lần thứ tư đã đặt ra rất nhiều thách thức, đồng thời cũng đem lại không ít cơ hội để mỗi người lao động Việt Nam tự ý thức về sự cần thiết phải thay đổi bản thân trong quá trình học tập nâng cao trình độ chuyên môn, đó là kỹ năng mềm trong ứng dụng thông tin, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp, tư duy sáng tạo, v.v. Đây cũng là vấn đề được Đảng và Nhà nước ta hết sức quan tâm, chỉ đạo sát sao để nguồn nhân lực nước ta theo kịp các nước tiên tiến về công nghiệp trên thế giới. Cụ thể trong *Văn kiện Đại hội lần thứ XIII* của Đảng đã chỉ rõ: “Tiếp tục đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là hiện đại hóa giáo dục, nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế sâu rộng” [17, tập II, tr.127-128].

Dưới sự lãnh đạo của Đảng, Đảng bộ và Ủy ban nhân dân TP HCM đã đề ra chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2016-2020, nhờ đó, việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các cơ sở đào tạo của TP HCM nói chung, tại các trường Cao đẳng nghề nói riêng từng bước được cải

thiện và đã đạt được những thành tựu nhất định. Tuy nhiên, theo các tiêu chí yêu cầu của CMCN lần thứ tư về chất lượng nguồn nhân lực, các trường Cao đẳng nghề của Thành phố Hồ Chí Minh còn nhiều mặt hạn chế không chỉ về số lượng mà cả về chất lượng trong sản phẩm đào tạo. Đặc biệt, trong xu hướng CDS đang diễn ra một cách quyết liệt, việc chậm triển khai trong đổi mới về phương thức, nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo tại các trường Cao đẳng nghề của Thành phố Hồ Chí Minh là những hạn chế đáng lo ngại. Trong chương này chúng tôi sẽ đề cập đến thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao với những thành tựu, hạn chế, nguyên nhân của thực trạng và những vấn đề đặt ra từ thực trạng đào tạo nguồn nhân lực này tại các trường cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh thời gian qua.

### ***3.2.1. Thành tựu trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh và những nguyên nhân cơ bản của thành tựu***

#### ***3.2.1.1. Về thành tựu chủ yếu ở một số phương diện sau đây:***

*Thứ nhất*, các trường Cao đẳng nghề và các cơ quan hữu quan của Tp HCM luôn quán triệt sâu sắc chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư.

Các văn bản luật pháp và dưới luật được ban hành, ở mức độ xác định, đã khắc phục tình trạng quản lý chồng chéo cả về quy hoạch, cơ cấu tổ chức, quản lý lẫn chương trình đào tạo (nội dung, phương pháp dạy, học, đánh giá chất lượng, v.v.). Ngoài ra, các chính sách đối với người học, giảng viên và cán bộ quản lý đã phản ánh tính minh bạch, cụ thể của hệ thống GDNN đối với từng đối tượng được ưu tiên cả về tuyển sinh cũng như các khoản học phí, sinh hoạt, v.v., tạo niềm tin cho nhân dân và con em họ vào các cơ sở đào tạo nghề cũng như việc làm trong tương lai khi người học kết thúc khóa đào tạo.

Như trên đã trình bày, khái niệm cuộc CMCN lần thứ tư xuất hiện vào năm 2011, nhưng phải đến đầu năm 2019 Bộ Chính trị mới chính thức có Nghị quyết về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc cách mạng này. Tiếp đến là Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII cũng nhấn mạnh đến vai trò của giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh của cuộc CMCN lần thứ tư. Tuy nhiên, là một nước đang tiến hành CNH, HĐH, Việt Nam luôn đề cao vai trò của lĩnh vực GDNN trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Trong định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021-2030, *Văn kiện Đại hội lần thứ XIII* của Đảng chỉ rõ: “Đổi mới tư duy, hoạt động giáo dục và đào tạo còn chậm, chưa quyết liệt, chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra... Đào tạo vẫn thiếu gắn kết với nghiên cứu khoa học, sản xuất kinh doanh và nhu cầu của thị trường lao động... Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội” [17, tập I, tr.82-83]. Vì vậy, cần phải “Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút trọng dụng nhân tài. Thúc đẩy nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng mạnh mẽ thành tựu của cuộc CMCN lần thứ tư vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, chú trọng một số ngành, lĩnh vực trọng điểm, có tiềm năng, lợi thế để làm động lực cho tăng trưởng theo tinh thần bất kịp, tiến cùng và vượt lên ở một số lĩnh vực so với khu vực và thế giới” [17, tập I, tr.115].

Để nội dung các Nghị quyết về giáo dục và đào tạo đi vào cuộc sống, Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII đã ra Chỉ thị số 21-CT/TW, ngày 04 tháng 5 năm 2023 “về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045” [Phụ lục, phần I.A.2], trong đó Đảng đã khái quát những thành tựu và hạn chế của lĩnh vực GDNN, đồng thời đề ra 10 mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp trọng tâm và yêu cầu cấp ủy, tổ chức

đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam đoàn thể các cấp tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tốt Chỉ thị này.

Tiếp đến là Quyết định 2239/NQ - TTg ngày 30 tháng 12 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ được ban hành về chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp (Chiến lược 2239) được ban hành và tiếp theo là Quyết định 2222/NQ - TTg ngày 30 tháng 12 năm 2021 về chiến lược chuyển đổi số trong lĩnh vực GDNN (Chiến lược 2222) [Phụ lục, Phần I.A.4]. Được sự quan tâm của các cơ quan chủ quản của Thành phố, các trường Cao đẳng nghề đã tiến hành đổi mới nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và đào tạo có chủ đích nguồn nhân lực chất lượng cao để sinh viên sau khi tốt nghiệp được trang bị những kỹ năng cần thiết cho sự chuyển số ở các lĩnh vực sản xuất đang được định hình bởi cuộc CMCN lần thứ tư đối với nước ta.

Gần đây, *Kết luận* của Bộ Chính trị số 91-KL/TW, ngày 12 tháng 8 năm 2024 về “tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 của Ban Bí thư Trung ương Đảng khóa XI “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” [Phụ lục, Phần I.A.2], đã đề ra 9 nhiệm vụ và biện pháp thực hiện Nghị quyết nêu trên nhằm “phát huy những thành tựu đạt được, khắc phục hiệu quả những hạn chế, bất cập... nhằm tục tục đẩy mạnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới, thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số, trí tuệ nhân tạo đưa giáo dục và đào tạo Việt Nam đạt trình độ tiên tiến của khu vực Châu Á vào năm 2030 và đạt trình độ thế giới vào năm 2045” [Phụ lục, phần I.A.2].

Chúng tôi khẳng định một cách chắc chắn rằng, cơ sở lý luận của sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nằm ở chính các nội dung được trình bày

trong các văn kiện của Đảng, các chủ trương, chính sách của Chính phủ. Trên cơ sở lý luận nêu trên, những biện pháp thực hiện bằng các văn bản quy định, chỉ đạo của Bộ LĐTBXH và Sở LĐTBXH cùng UBND Tp HCM ban hành là điều kiện cần thiết để các trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh từng bước kiện toàn về cơ sở, cơ cấu ngành nghề đào tạo, đổi mới phương thức, chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo, đồng thời nâng cao trình độ quản lý giáo dục để thu hút sự quan tâm của xã hội. Một số trường Cao đẳng nghề của Thành phố được chọn làm trường điểm để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư và những sinh viên tốt nghiệp được cấp chứng chỉ với những kỹ năng nghề đủ điều kiện làm việc ở trong nước và các nước thuộc khối ASEAN.

*Thứ hai*, thành tựu trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao gắn với nhu cầu xã hội và thị trường lao động

Nhu cầu xã hội và thị trường lao động là hai khái niệm không đồng nhất, thường khi khái niệm thị trường lao động phản ánh thực tế nhu cầu xã hội về nguồn lực lao động trên cơ sở cung – cầu thực tại và ngắn hạn, trong khi đó nhu cầu xã hội về nguồn lực lao động mang tính tiềm năng và dài hạn. Các phương diện cầu, cung nguồn nhân lực và sản phẩm của chương trình đào tạo nguồn nhân lực đều phản ánh bức tranh chung về phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Những thay đổi về kinh tế - xã hội, toàn cầu hóa và đặc biệt, sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật và công nghệ mà điển hình là sự phát triển và ứng dụng công nghệ số, trí tuệ nhân tạo vào quá trình sản xuất đã kéo theo sự chuyển dịch không chỉ cơ cấu ngành nghề, mà còn cả quá trình chuyển dịch cơ cấu nhân lực trong nước và quốc tế. Điều đó đòi hỏi nguồn nhân lực phải thường xuyên được đào tạo và đào tạo lại để người lao động có kỹ năng làm việc với trình độ cao hơn, có việc làm ổn định và bền vững, nghĩa là “đào tạo theo nhu cầu xã hội” để người lao động không bị bỏ lại phía sau.

Vì vậy, để đáp ứng nhu cầu xã hội về nguồn nhân lực qua đào tạo, công tác tuyên truyền về chủ trương của Đảng và chính sách của Nhà nước, nhu cầu của các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố cũng được triển khai và đạt được hiệu quả nhất định. Điều đó đã góp phần làm thay đổi nhận thức của xã hội về vai trò của lĩnh vực GDNN trong sự phát triển kinh tế - xã hội. Sự lựa chọn ngành nghề phù hợp với nhu cầu xã hội của các thí sinh đã làm cho công tác tuyển sinh, đào tạo của các cơ sở GDNN đạt được chỉ tiêu đề ra và kết quả đào tạo được thị trường lao động chấp nhận. Theo Sở LĐTBXH Tp HCM, kết quả thực hiện chương trình nhánh *Nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp thuộc chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2016-2020*, “Trong giai đoạn 2016 – 2019, tỷ lệ sinh viên học sinh tốt nghiệp ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở những lĩnh vực gồm:

- Có khoảng 13,56% sinh viên học sinh tốt nghiệp thuộc 04 nhóm ngành công nghiệp trọng yếu;
- Có khoảng 50,31% sinh viên học sinh tốt nghiệp thuộc 09 nhóm ngành dịch vụ chủ yếu;
- Có khoảng 36,13% sinh viên học sinh tốt nghiệp thuộc các ngành tự do dịch chuyển lao động trong khối ASEAN [Phụ lục, Phần I.B].

Theo Báo cáo số 205/BC-UBND ngày 31 tháng 10 năm 2022, chất lượng đào tạo, nhất là hệ đào tạo chính quy trình độ Cao đẳng, Trung cấp của Thành phố đã được các Doanh nghiệp chấp nhận... Tỷ lệ có việc làm sau tốt nghiệp ở khối trường Cao đẳng có khoảng 81,76% sinh viên sau tốt nghiệp có việc làm phù hợp với ngành nghề được đào tạo. Một số đơn vị có tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm đạt 100% như: CĐ KT Cao Thắng, CĐ Lý Tự Trọng Tp HCM; CĐ Kinh tế - Công nghệ Tp HCM; CĐ Văn hóa nghệ thuật và du lịch Sài Gòn; CĐ Kỹ thuật Nguyễn Trường Tộ” (Phụ lục, Phần I. B).



Cơ cấu giáo dục nghề nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh bao gồm các loại hình công lập và ngoài công lập với quy mô đào tạo không ngừng mở rộng, do đó các ngành nghề đào tạo cũng trở nên đa dạng hơn, đồng thời góp phần tích cực vào việc cung ứng nguồn nhân lực có kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn tốt cho phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố. Một số ngành chủ đạo được các trường công lập chú trọng đào tạo như cơ khí, điện tử - công nghệ thông tin, hóa chất, chế biến thực phẩm, tài chính, du lịch, v.v, với sự đầu tư thiết bị học cụ hiện đại được trang bị và kéo theo đó là sự đổi mới về nội dung và phương pháp dạy học cho phù hợp với sự phát triển ngành nghề của Thành phố.

Tuy nhiên, với tư cách là địa bàn tập trung nhiều cơ sở sản xuất, kinh doanh và dịch vụ đang trên đà phát triển, nhu cầu về nguồn nhân lực ở Thành phố Hồ Chí Minh không ngừng tăng lên, thêm nữa, các cơ sở GDNN ở đây không chỉ đào tạo nghề cho riêng Thành phố, mà cho cả các địa phương khác. Theo Đặng Minh Sự, “kết quả tuyển sinh năm 2022, GDNN của Thành phố đạt 377.423/371.000 (đạt 101, 73% chỉ tiêu), trong đó trình độ cao đẳng là 50.844/45.000 (đạt 112,98% chỉ tiêu)...Thống kê danh mục ngành nghề đào tạo của các cơ sở GDNN trên địa bàn Thành phố cho thấy, các ngành nghề đào tạo phù hợp với định hướng phát triển kinh tế Thành phố... Tỷ trọng nguồn nhân lực sau đào tạo GDNN ở các nhóm ngành, nghề trọng yếu của Thành phố năm 2022 lần lượt là: 27,63% ở các ngành công nghiệp trọng yếu; 66,24% ở các ngành dịch vụ chủ yếu; 3,85% ở nhóm nghề tự dịch chuyển lao động trong khối ASEAN và 2.29% ở các ngành khác. Theo số liệu thống kê về đào tạo năm 2022, trình độ cao đẳng thuộc 4 nhóm ngành trọng yếu chiếm 34,8% trong tổng số ngành nghề đào tạo, các trường cao đẳng tham gia đào tạo 9 nhóm ngành dịch vụ chiếm tỷ trọng 46% trong tổng số ngành nghề đào tạo” [103, tr.118-119].

Theo Báo cáo số 205/BC-UBND của Ủy ban nhân dân Tp HCM, “chương trình, giáo trình đào tạo luôn được điều chỉnh, cập nhật mới cho phù hợp với tình

hình thực tế nhằm phát triển năng lực của người học. Quán triệt quan điểm biên soạn chương trình, giáo trình giảng dạy theo hướng lồng ghép và tích hợp liên môn, dạy học theo chủ đề, rèn luyện kỹ năng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Đặc biệt chú trọng giáo dục nhân cách, đạo đức, lối sống của người học. Tăng cường giáo dục thể chất quốc phòng, an ninh và định hướng nghề nghiệp, đảm bảo thực hiện đủ nội dung chương trình theo quy định. Thường xuyên đánh giá hiệu quả về các mặt như: năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, đạo đức nghề nghiệp, năng lực nghiên cứu, phát triển nghề nghiệp...” [Phụ lục, phần I.B].

Theo Báo cáo của Sở LĐTĐBXH về kết quả 7 tháng đầu năm 2024 về công tác đào tạo nghề trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, “Năm 2023 trong tổng số 108 trường cao đẳng, trường trung cấp trên địa bàn Thành phố, 7 trường Cao đẳng thực hiện việc kiểm định chất lượng cơ sở GDNN, có 56 chương trình đào tạo đã được kiểm định chất lượng (trong đó có 02 nghề được kiểm định theo tiêu chuẩn quốc tế, do tổ chức ABET Hoa Kỳ thực hiện)” (Phụ lục, Phần I.B).

Năm 2024, thực hiện Kế hoạch số 7184/KH-SLĐTBXH ngày 08 tháng 4 năm 2024, có 12 cơ sở giáo dục nghề nghiệp (trong số đó có CĐ nghề Thành phố, CĐ Kinh tế Kỹ thuật TPHCM, CĐ Bách khoa Nam Sài Gòn, CĐ Kinh tế Kỹ thuật Thủ Đức, CĐ Lý Tự Trọng, CĐ Công nghệ Thủ Đức, CĐ Giao Thông Vận tải) thực hiện kiểm định 22 chương trình đào tạo... Thời gian thực hiện kiểm định từ tháng 8 đến tháng 11 năm 2024. Công tác kiểm định chương trình đào tạo đã góp phần nâng cao chất lượng chương trình, nội dung và giáo trình các môn học, mô-đun [Phụ lục, Phần I.B].

Việc kiểm định chương trình đào tạo ở các cơ sở GDNN được thực hiện theo yêu cầu chuyển đổi cả về ngành nghề lẫn chất lượng đào tạo. Qua đó cho thấy, thông tin, dự báo nhu cầu nhân lực là yếu tố quan trọng không chỉ làm cơ sở cho sự hoạch định chính sách phát triển nguồn nhân lực ở các trường Cao đẳng nghề thành phố, mà còn góp phần định hướng, hướng nghiệp cho xã hội

để sinh viên lựa chọn ngành học theo sở thích và yêu cầu của xã hội. Để xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu tin cậy về thông tin thị trường lao động, ngày 11 tháng 4 năm 2009, Ủy ban nhân dân Tp Hồ Chí Minh đã ra Quyết định số 1518/QĐ-UBND về thành lập *Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP Hồ Chí Minh*. Từ đó đến nay, Trung tâm này đã hoạt động có hiệu quả, không chỉ giúp cho Thành phố xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực, mà còn tạo điều kiện về dữ liệu cho công tác tuyển sinh cho các cơ sở GDNN. Mặt khác, những kết quả dự báo về thị trường lao động của Trung tâm là cơ sở thực tiễn để các doanh nghiệp lấy đó làm căn cứ cho việc theo dõi, lập kế hoạch phát triển cho mình, đồng thời giúp các cơ sở GDNN tổ chức, cơ cấu lại các chương trình, nội dung và phương pháp giảng dạy, hạn chế tới mức tối đa đào tạo lệch với nhu cầu về lao động của xã hội.

Như vậy, mặc dù trong giai đoạn 2015 – 2022 vấn đề đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và cuộc CMCN lần thứ tư gặp phải đại dịch covid-19, song nhờ sự đổi mới về cơ cấu tổ chức và ngành nghề đối với các cơ sở GDNN và sự phục hồi nhanh của nền kinh tế, hoạt động đào tạo nghề nói chung, ở các trường Cao đẳng nghề nói riêng đã có những bước đột phá quan trọng, đáp ứng được nhu cầu về nguồn nhân lực tương ứng với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố.

Theo kết quả Báo cáo của Sở LĐTBXH Thành phố về kết quả công tác 7 tháng đầu năm 2024, trên cơ sở thực hiện các nhiệm vụ quản lý nhà nước, nhiệm vụ chuyên môn theo Kế hoạch số 381/KH-UBND ngày 22 tháng 01 năm 2024, Sở LĐTBXH “đã xây dựng và ban hành 13 kế hoạch để tổ chức thực hiện, đạt tỷ lệ 40,63% và 19 nội dung sẽ được thực hiện trong 5 tháng cuối năm 2024”. Công tác tuyển sinh cho trình độ cao đẳng là 4.624 người, đạt 11,56% chỉ tiêu năm 2024; các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã đào tạo và cung cấp cho thị trường

sức lao động 54.735 người học sau tốt nghiệp, trong đó có 7.787 người tốt nghiệp hệ cao đẳng nghề [Phụ lục, Phần I.B].

Trong bối cảnh của cuộc CMCN lần thứ tư, việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đang trở nên cấp thiết bởi yêu cầu của cuộc cách mạng này đã tạo ra “Thị trường lao động 4.0”, đòi hỏi người lao động không đơn thuần kết thúc quá trình học học tập với tấm bằng tốt nghiệp, mà là kỹ năng và trình độ chuyên môn của “công dân số”. Do đó, hệ thống GDNN, trong đó có các trường Cao đẳng nghề Thành phố đã tiến hành đổi mới từ phương thức, chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo và thẩm định chất lượng đào tạo, xây dựng và phát triển cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật dạy học để sản phẩm đầu ra của quá trình đào tạo đạt yêu cầu của CMCN lần thứ tư. Trong Kế hoạch số 267-KH/TU ngày 21 tháng 9 năm 2023 của Thành ủy Tp HCM về tăng cường một số biện pháp thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 04 tháng 5 năm 2023 của Ban Bí thư, ghi rõ: “Đổi mới nội dung, chương trình, phương thức đào tạo, bảo đảm “học đi đôi với hành”, nâng cao và chuẩn hóa cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện đào tạo. Cụ thể:

-Đổi mới quy trình, phương pháp phát triển chương trình đào tạo theo hướng mở, linh hoạt, liên thông dựa trên mô-đun, tín chỉ và các quy đổi tương đương, đáp ứng chuẩn đầu ra và khối lượng học tập tối thiểu.

-Phát triển chương trình đào tạo các ngành, nghề mới, ngành nghề công nghệ thông tin, ứng dụng công nghệ mới, kỹ năng tương lai và các chương trình đào tạo cho người lao động trong các doanh nghiệp theo hình thức vừa làm, vừa học ở trình độ trung cấp, cao đẳng; khuyến khích và tạo điều kiện phát triển các chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài, các chương trình đào tạo cho người nước ngoài tại Thành phố Hồ Chí Minh; đa dạng hóa phương thức tổ chức đào tạo với sự ứng dụng mạnh mẽ của công nghệ thông tin.

-Phát triển mạnh học nghề tại nơi làm việc; chú trọng đào tạo bổ sung, đào tạo thường xuyên cho người lao động, đào tạo cho lao động di cư. Đẩy mạnh triển khai liên kết nhà trường và doanh nghiệp. Nghiên cứu, tổ chức thực hiện công nhận kỹ năng, trình độ của người học, người lao động đã tích lũy từ học tập và kinh nghiệm làm việc thực tế ở trong và ngoài nước.

-Thực hiện đổi mới, đa dạng phương thức kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động đào tạo; khuyến khích việc tham gia đánh giá, thừa nhận kết quả đánh giá của người sử dụng lao động trong quá trình đào tạo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp” [Phụ lục, Phần I.B].

Về phương thức, các trường Cao đẳng nghề chú trọng đào tạo theo nguyện vọng của người học với các hình thức đào tạo theo niên chế, mô-đun và tín chỉ. Đây là phương thức phù hợp với quá trình đào tạo kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, tạo điều kiện cho sinh viên có thời gian thực tập và làm việc tại các doanh nghiệp, được trực tiếp làm quen và sử dụng các thiết bị, máy móc cũng như sự hướng dẫn từ các chuyên gia của doanh nghiệp.

Về nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo ở các trường Cao đẳng nghề luôn có sự đổi mới cho phù hợp với sự chuyển đổi của một số ngành nghề và đổi mới công nghệ. Việc xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo; tổ chức biên soạn, lựa chọn, thẩm định, duyệt và sử dụng giáo trình được tiến hành một cách nghiêm túc theo sự chỉ dẫn của Thông tư số 01/2024/TT-BLĐTBXH ngày 19 tháng 02 năm 2024. [Phụ lục, phần I.A.3]. Đây cũng là một trong những phương diện quan trọng của chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao theo Quyết định số 1606/QĐ-UBND của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh ngày 13 tháng 5 năm 2022. Trong đó, mục tiêu đào tạo là “đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, nhất là nhân lực có tay nghề cao nhằm nâng tầm kỹ năng lao động, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia; nâng tỷ lệ lao động đang làm việc

đã qua đào tạo đến năm 2025 đạt 87%”. Trong nội dung thực hiện, Thành phố Hồ Chí Minh xác định các lĩnh vực trọng điểm đến năm 2025, đứng đầu là lĩnh vực Công nghệ thông tin, Trí tuệ nhân tạo (AI); Internet vạn vật (IoT); Dữ liệu lớn (Big Data); Giải pháp phần mềm công nghệ thông tin; Quản trị mạng; An ninh mạng; Điện toán đám mây... [Phụ lục, phần I.B].

*Thứ ba*, thành tựu trong xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giảng dạy

Trong hệ thống các bộ phận cấu thành nền giáo dục, đội ngũ cán bộ quản lý và giảng dạy đóng vai trò quan trọng bởi chính họ là những người ươm mầm, gieo hạt cho lực lượng sản xuất xã hội với năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức tốt để thực hiện những nhiệm vụ mà Đảng và Nhà nước giao cho. Đặc biệt, trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ 4, đội ngũ cán bộ quản lý và giảng dạy với tư cách là chủ thể giáo dục trực tiếp, ngày càng được chuẩn hóa theo Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 3 năm 2017 *Quy định về chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp* [Phụ lục, phần I.A.4]. Nhờ đó việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giảng dạy, được gọi chung là những “nhà giáo dục” ở Thành phố Hồ Chí Minh thời gian qua được thực hiện thông qua việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng các kiến thức cần thiết cả về chuyên môn lẫn nội dung pháp luật được quy định trong *Luật giáo dục nghề nghiệp*. Theo Sở LĐTBXH Tp HCM, tính đến năm 2020, “tổng số giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp là 12.786 người (tăng 3.200 người so với thời điểm đầu nhiệm kỳ), trong đó 100% đạt chuẩn về chuyên môn, 81,91% đạt chuẩn về nghiệp vụ sư phạm, 54,67% có trình độ ngoại ngữ theo chuẩn quốc gia, 14,13% có trình độ ngoại ngữ chuẩn quốc tế, 61,58% có trình độ công nghệ thông tin theo chuẩn quốc gia và 11,21% có trình độ công nghệ thông tin theo chuẩn quốc tế. Trong giai đoạn 2017 – 2018 Thành phố đã tăng cường tổ chức bồi dưỡng cho nhà giáo, cán bộ quản lý ở nội dung về

nghiệp vụ sư phạm, kiến thức chuyên môn, ngoại ngữ, tự kiểm định chất lượng... (Chương trình hợp tác với Nhật Bản, Hàn Quốc về đào tạo giáo viên nghề phục vụ phát triển công nghiệp phụ trợ tại Khu công nghiệp Hiệp Phước). Kết quả đã có 765 lượt giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục đã được đào tạo, bồi dưỡng trong nước và 20 giáo viên dạy nghề đã được đào tạo ở nước ngoài (Hàn Quốc)” [Phụ lục, Phần I,B]. Đến nay, đội ngũ nhà giáo GDNN (*gồm cán bộ quản lý, giảng viên, giáo viên*) tăng nhanh về số lượng. Theo số lượng trong Báo cáo số 205/BC-UBND, “Khôi các trường Cao đẳng có 4.428 nhà giáo đạt chuẩn, trong đó trình độ Tiến sĩ là 109 người, Thạc sĩ là 2.666 người và trình độ cử nhân là 1.515 người. Số nhà giáo đủ năng lực sử dụng ngoại ngữ là 4.166 người và đủ năng lực ứng dụng công nghệ thông tin là 4.127 người [Phụ lục, phần I.B].

Như vậy, trong bối cảnh của cuộc CMCN lần thứ tư, số lượng và chất lượng nhà giáo không ngừng được tăng lên để đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của các cơ sở GDNN Thành phố. Chính họ là những người được đào tạo và đào tạo lại để có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu quy định về chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp. Điều này làm chúng ta liên tưởng đến quan điểm của C.Mác trong “Luận cương về Phoiobắc”, rằng “...chính những con người làm thay đổi hoàn cảnh và bản thân nhà giáo dục cũng cần phải được giáo dục... Sự phù hợp giữa sự thay đổi của hoàn cảnh với hoạt động của con người, chỉ có thể được quan niệm và được hiểu một cách hợp lý khi coi đó là *thực tiễn cách mạng*”[47, tr18]. Như vậy, sự thay đổi đó là một quá trình và quá trình đó phải được coi là “*thực tiễn cách mạng*” mang tính tất yếu để nhà giáo dục từng bước thay đổi và đem những thành quả “*đã được thay đổi*” từ quá trình thực tiễn đó vào sự nghiệp đào tạo thế hệ mới mà C.Mác đã chỉ ra.

Theo Báo cáo số 205/BC-UBND ngày 31 tháng 10 năm 2022, ngoài công tác bồi dưỡng các nghiệp vụ cho đội ngũ nhà giáo, “Thành phố Hồ Chí Minh đã thực hiện tốt các chính sách thu hút, đãi ngộ người có tay nghề cao tham gia hoạt động GDNN chuẩn đào tạo và kỹ năng nghề nghiệp của nhà giáo như thực hiện chế độ tiền lương theo chức danh giáo viên, giáo viên chính, giảng viên, giảng viên chính; phụ cấp ưu đãi theo ngành nghề, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo, phụ cấp đặc thù cho nhà giáo vừa dạy lý thuyết, vừa dạy thực hành, nhà giáo là nghệ nhân, người có trình độ kỹ năng nghề cao dạy thực hành, nhà giáo dạy thực hành các ngành, nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, v.v. theo quy định của Chính phủ” (Phụ lục, Phần I.B).

Tóm lại, các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực luôn chịu sự tác động và áp lực từ nhu cầu xã hội về nguồn nhân lực và thị trường lao động. Muốn có nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội thì trước hết phải chú trọng đến đội ngũ quản lý và giảng viên, sau nữa mới đến ngành nghề đào tạo và trang thiết bị trường học. Để đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao, “các nhà giáo dục” trước hết phải tự hoàn thiện bản thân và tự đào tạo nâng cao trình độ và kỹ năng chuyên môn của mình. Chủ trương CĐS theo Quyết định số 2222/QĐ-TTg yêu cầu các cơ sở GDNN phải “chủ động nâng cao nhận thức về vai trò của CĐS, tuyên truyền, khuyến khích và tạo điều kiện để nhà giáo nâng cao năng lực về CĐS... Quyết tâm thay đổi cách nghĩ, cách làm, quyết tâm làm chủ công nghệ số trong lĩnh vực GDNN phải được quán triệt đến từng cán bộ, nhà giáo, học sinh, sinh viên” [92, tr.152]. Nâng cao năng lực của đội ngũ quản lý và giảng dạy ở các cơ sở GDNN theo hướng CĐS đang được cải thiện từng bước, trước mắt là sự kết hợp giữa phương thức giảng dạy truyền thống với trực tuyến, tiến tới việc làm chủ công nghệ số trong toàn bộ hoạt động đào tạo của nhà trường.

*Thứ tư*, thành tựu trong xây dựng và phát triển trường chất lượng cao (lựa chọn, đầu tư, quy hoạch ngành nghề) thuộc hệ Cao đẳng nghề của Thành phố.



Trong giai đoạn 2018 – 2020, thành phố đã chú trọng đến việc đầu tư, xây dựng trường chất lượng cao, trường có nghề trọng điểm, trong đó có 8 cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập thuộc Thành phố được xếp vào dự án đầu tư công trung hạn. Trong số 8 cơ sở đó có 5 trường Cao đẳng nghề được đầu tư vốn khá cao, gồm:

- “Dự án đầu tư phát triển trường nghề chất lượng cao đến năm 2020 của trường Cao đẳng nghề Tp HCM với tổng mức đầu tư là 236.972 triệu đồng;

- Dự án đầu tư nghề trọng điểm giai đoạn 2018 – 2020 của trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Thủ Đức với tổng mức đầu tư là 102.955 triệu đồng;

- Dự án mua sắm trang thiết bị của trường Cao đẳng Kỹ thuật Nguyễn Trường Tộ giai đoạn 2018 – 2020 với tổng mức đầu tư là 117.706 triệu đồng;

- Dự án đầu tư phát triển ngành Cơ điện tử của trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Tp HCM thành ngành mũi nhọn giai đoạn 2018 – 2020 với tổng mức đầu tư là 199.562 triệu đồng;

- Dự án đầu tư phát triển ngành Cơ khí thành ngành mũi nhọn của trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Tp HCM giai đoạn 2018 – 2020 với tổng mức đầu tư là 199.675 triệu đồng.

Ngoài ra, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp khác cũng tiến hành đầu tư cơ sở vật chất khang trang, hiện đại để thu hút hiệu quả người học vào học hệ GDNN, nâng cao chất lượng đào tạo và rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và thực tế sản xuất trên thị trường lao động của Thành phố” [Phụ lục, Phần I.B].

Theo Báo cáo số 205/BC-UBND ngày 31 tháng 10 năm 2022: “Năm 2020, Thành phố Hồ Chí Minh xây dựng *Đề án quản lý mạng lưới cơ sở GDNN Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030*, với phương án sáp nhập các trường cao đẳng, trường trung cấp trên địa bàn thành phố Thủ Đức và một số quận, huyện (phân theo khu vực) thành một trường duy nhất. Phương án này giúp giảm đầu mối quản lý, đồng thời đáp ứng tiêu chuẩn về diện tích và quy mô tuyển sinh theo

quy định, giảm trùng lặp ngành nghề đào tạo... Theo phương án trên, “sau khi sáp nhập các cơ sở GDNN công lập trên địa bàn Thành phố sẽ tập trung đầu tư các nguồn lực có hàm lượng khoa học công nghệ cao, đáp ứng nhu cầu đào tạo nghề nghiệp phù hợp với xu hướng phát triển khoa học công nghệ trên thế giới. Tập trung đào tạo có sự phân tầng, có trường chất lượng cao, đào tạo những nghề mũi nhọn, đáp ứng nhân lực chất lượng cao cho các doanh nghiệp có công nghệ tiên tiến; đồng thời có những trường có những nghề phổ biến, đào tạo nhân lực có tính đại trà cho các doanh nghiệp trong cả nước. Khuyến khích hình thành các cơ sở GDNN, các trung tâm đào tạo tại doanh nghiệp. Nâng cao chất lượng đào tạo trên cơ sở đổi mới, nâng cao chất lượng các yếu tố đảm bảo, như nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đầu tư đồng bộ thiết bị đào tạo hướng tới phù hợp với công nghệ sản xuất của doanh nghiệp; đổi mới chương trình đào tạo theo hướng linh hoạt, gắn với định hướng sử dụng kỹ năng lao động của doanh nghiệp; đổi mới phương thức đào tạo theo hướng đào tạo tích lũy mô-đun, tín chỉ nhằm đáp ứng nhu cầu học suốt đời của người lao động” (Phụ lục, Phần I.B).

Nhờ sự đầu tư có trọng điểm đối với các ngành nghề mũi nhọn mà nguồn nhân lực được đào tạo đạt chất lượng khá cao, thể hiện qua thành tích của những sinh viên tham gia tại Hội thi tay nghề cấp quốc gia các năm 2016, 2018 và khu vực ASEAN năm 2019 [Phụ lục, phần I.B]. Điều đó chứng tỏ rằng, nếu Thành phố không có sự nỗ lực trong đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thực tiễn của sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, thì không thể có được những kết quả đáng khích lệ như vậy. Chỉ riêng 5 cơ sở GDNN công lập nhận được sự đầu tư “mạnh tay” theo các số liệu được dẫn ra ở trên, đã cho thấy nỗ lực rất lớn của thành phố trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thời gian qua.

*Thứ năm*, thành tựu trong hoạt động liên kết, hợp tác về giáo dục nghề nghiệp giữa nhà trường và nhà doanh nghiệp

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là trách nhiệm của toàn xã hội, trong đó vai trò thiết định về thể chế thuộc nhà nước, đào tạo trình độ chuyên môn cũng như kỹ năng lao động thuộc về nhà trường (cơ sở đào tạo) và sử dụng nguồn nhân lực để đạt hiệu quả kinh tế cao nhất thuộc về các doanh nghiệp. Tuy nhiên, sự tương tác dưới mọi hình thức để các bên cùng có lợi chủ yếu được thực hiện giữa hai đối tác là nhà trường (cơ sở đào tạo nguồn nhân lực) và doanh nghiệp.

Quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong giáo dục nghề nghiệp được hiểu là tất cả các hình thức tương tác, dù là trực tiếp hay gián tiếp, cá nhân hay tổ chức đều nhằm mục đích hỗ trợ lẫn nhau để đạt hiệu quả cao nhất trong đào tạo cũng như sử dụng nguồn nhân lực. Do đó, việc đẩy mạnh sự hợp tác giữa các bên là tạo sự hỗ trợ các cơ sở đào tạo về kinh phí đào tạo theo nhu cầu lao động của doanh nghiệp và từ phía doanh nghiệp cũng có căn cứ về nguồn lực lao động để xây dựng và phát triển các ngành nghề có tiềm năng trong tương lai, đồng thời tăng cường sức cạnh tranh của nó trong các hoạt động kinh tế.

Sự hợp tác chặt chẽ giữa doanh nghiệp và nhà trường ở Tp HCM luôn được quan tâm thực hiện và bước đầu đã đạt được những kết quả quan trọng như: Doanh nghiệp tham gia vào xây dựng, thẩm định và đánh giá chương trình đào tạo; tổ chức đào tạo theo mô hình kép (tức doanh nghiệp sẽ đảm nhận dạy một số môn; một số giờ); tiếp nhận sinh viên và giáo viên đến tham quan thực tập, thực tế tại doanh nghiệp; tài trợ máy móc thiết bị, tài trợ học bổng cho sinh viên; tham gia định hướng nghề nghiệp, tổ chức giới thiệu việc làm và tuyển dụng lao động ... Theo Báo cáo số 205/BC-UBND ngày 31 tháng 10 năm 2022, “hiện tại Thành phố Hồ Chí Minh có 152 doanh nghiệp thực hiện đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp” [Phụ lục, phần I.B].

Một số cơ sở ngoài công lập cũng tích cực, chủ động xây dựng các mối quan hệ hợp tác với các nước trong khu vực nhằm tranh thủ tiếp cận phương pháp đào tạo tiên tiến để nâng cao chất lượng đào tạo cho phù hợp với chuẩn quốc tế và khu vực. Mọi hình thức hoạt động hợp tác giữa các trường Cao đẳng nghề với các doanh nghiệp trong và ngoài nước đều hướng tới phát triển nguồn nhân lực có kỹ năng làm việc phù hợp với yêu cầu về chuyển dịch sản xuất do cuộc CMCN lần thứ 4 đặt ra.

*Thứ sáu*, thành tựu trong phát triển cơ sở vật chất, trang thiết bị cho đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Cơ sở vật chất, trang thiết bị cho đào tạo nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng, được Bộ LĐTBXH quan tâm, ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật và văn bản hướng dẫn về các quy chuẩn, tiêu chuẩn, quy định về định mức đầu tư cho các cơ sở GDNN. Cụ thể, Nghị định số 24/2022/NĐ-CP ngày 6/4/2022 về sửa đổi, bổ sung cho các Nghị định đã được ban hành trước đó như Nghị định số 143/2016/NĐ-CP; NĐ số 140/2018NĐ-CP; NĐ số 15/2019/NĐ-CP về đầu tư trong lĩnh vực GDNN, theo đó địa điểm xây dựng cơ sở vật chất đối với trường Cao đẳng là 20.000 m<sup>2</sup> đối với khu vực nội đô hoặc 40.000m<sup>2</sup> đối với khu vực ngoài đô thị. Quy định về diện tích mặt bằng xây dựng cơ sở GDNN được xác định bởi lưu lượng sinh viên, chẳng hạn đối với hệ cao đẳng nghề, tổng lưu lượng tối thiểu là 1250 sinh viên (=500 sv x 2,5 khóa học) [Phụ lục, phần I.A3].

Theo Thân Văn Quân, “Việc xây dựng, ban hành định mức kinh tế-kỹ thuật, danh mục thiết bị đào tạo đã tạo hành lang pháp lý cho các cơ quan quản lý nhà nước trong việc kiểm tra, giám sát, đánh giá năng lực, phê duyệt dự án đầu tư, mua sắm, từng bước thực hiện cơ chế giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở GDNN; các cơ sở GDNN có căn cứ xây dựng kế hoạch

đầu tư, mua sắm, tránh việc đầu tư dàn trải, lãng phí và góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo” [103, tr.85].

*Thứ bảy*, thành tựu trong hợp tác quốc tế.

Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp đã đi đúng hướng trong hợp tác quốc tế về phát triển chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là kỹ năng nghề từ kinh nghiệm của các nước phát triển. Tuy nhiên, ở Tp. Hồ Chí Minh, lĩnh vực hợp tác quốc tế về phát triển nguồn nhân lực ở một số trường Cao đẳng nghề mới chỉ là bước đầu, chủ yếu cử các đoàn đi thực tế ở một số nước. Chẳng hạn, theo Báo cáo của Sở LĐTBXH trong *Công văn số 1168/SLĐTBXH* về việc thực hiện Chương trình nhánh *Nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp thành phố Hồ Chí Minh*, “công tác hợp tác quốc tế trong lĩnh vực giáo dục nói chung và giáo dục nghề nghiệp nói riêng, tiếp tục được quan tâm thực hiện. Thành phố đã tổ chức các đoàn công tác đến tìm hiểu các mô hình giáo dục nghề nghiệp hiện đại tại Nhật Bản (ngành Công nghệ ô tô), Hàn Quốc (ngành Cơ khí chính xác), Singapore (ngành Công nghệ thông tin), Indonesia (ngành Xây dựng), Cộng hòa liên bang Đức (Công nghệ bảo vệ môi trường trong đào tạo nghề nghiệp), Úc (ngành Logistics). Một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp có sự gắn kết chặt chẽ với các đối tác nước ngoài như: trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức với trường Cao đẳng Yeungnam Ikonng Hàn Quốc (trong việc đào tạo, bồi dưỡng giáo viên tại Hàn Quốc, giao lưu trao đổi sinh viên, tiếp nhận tình nguyện viên Hàn Quốc sang dạy tiếng Hàn tại trường), v.v.” [Phụ lục, phần I.B]. Đây là cơ hội tốt cần được tận dụng để các nhà giáo và những nhà quản lý học hỏi kinh nghiệm đào tạo nguồn nhân lực ở các nước phát triển, có nhiều thành tựu trong lĩnh vực phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động, kiểm định chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư.

Theo Lê Thanh Trường, kinh nghiệm phát triển giáo dục nghề nghiệp tại một số nước trên thế giới đem lại cho Việt Nam những bài học kinh nghiệm về

quản lý, hợp tác đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp. Cụ thể: “Doanh nghiệp và nhà tuyển dụng tại Canada tham gia vào hội đồng trường, ban cố vấn chương trình đào tạo... Bộ Đào tạo, Cao đẳng và Đại học chia giáo dục sau trung học thành các trường đại học, cao đẳng cộng đồng và cao đẳng nghề tư nhân”; “Singapore chủ trương tăng cường hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp, tạo điều kiện cho các trường nghề trở thành người hợp tác chính yếu của các doanh nghiệp... chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên trong GDNN, tuân thủ việc trả lương tương xứng với hiệu quả làm việc của giáo viên trong các cơ sở GDNN”; “Tại Úc, các trường dạy nghề được gọi là “cao đẳng kỹ thuật”; Ở Phần Lan “hiện có khoảng 47% học sinh ở tuổi 16 đi học trường dạy nghề. Trường dạy nghề là trường trung học dành cho lứa tuổi 16-21 và chuẩn bị cho học sinh tham gia lực lượng lao động... Giáo dục được chia thành 8 loại chính với tổng số khoảng 50 ngành nghề... Nhà nước viện trợ cho tất cả các trường dạy nghề trên cơ sở như nhau, không phụ thuộc vào chủ sở hữu”; Ở Ấn Độ, “các trường dạy nghề chủ yếu do chính phủ điều hành dưới sự hướng dẫn của Bộ Phát triển kỹ năng và khởi nghiệp”; Ở Nhật Bản, các trường dạy nghề là “một phần của hệ thống giáo dục đại học... Một số trường có nhiều chuyên ngành, số khác chỉ có một vài chuyên ngành, ví dụ như công nghệ máy tính, thời trang và tiếng Anh” [103, tr.200-204].

Ngoài ra, một số cơ sở GDNN đã có sự hợp tác chặt chẽ với các đối tác nước ngoài trong việc đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, giao lưu trao đổi sinh viên, tiếp nhận tình nguyện viên Hàn Quốc sang dạy tiếng Hàn tại trường. Theo Báo cáo số 205-BC/SLĐT BXH của Sở LĐTBXH, trường Cao đẳng Nghề của Thành phố được lựa chọn xây dựng thành trường chất lượng cao quốc gia, trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức và trường Cao đẳng Lý Tự Trọng là những trường có nghề trọng điểm cấp quốc tế “đã tiếp nhận chuyển giao chương trình đào tạo từ Úc, Đức theo dự án của Bộ Lao động – Thương binh và Xã

hội”. Nhờ đó, “tỷ lệ có việc làm sau tốt nghiệp khỏi các trường Cao đẳng: có khoảng 81,76% sinh viên sau tốt nghiệp có việc làm phù hợp với ngành nghề được đào tạo. Một số đơn vị có tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm đạt 100% như; Trường Cao đẳng Kỹ thuật Cao Thắng; Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Thành phố Hồ Chí Minh; Trường Cao đẳng Kinh tế - Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh; Trường Cao đẳng Văn hóa Nghệ thuật và Du lịch Sài Gòn; Trường Cao đẳng Kỹ thuật Nguyễn Trường Tộ [Phụ lục, Phần I.B]. Trong Kế hoạch số 267-KH/TU ngày 21 tháng 9 năm 2023 của Thành ủy Tp HCM nêu rõ: “Chủ động, tích cực hội nhập quốc tế về giáo dục nghề nghiệp; tăng cường trao đổi thông tin, kinh nghiệm, hợp tác đào tạo chuyên gia, nhà giáo, người học với các nước. Cụ thể:

- Mở rộng, nâng cao hiệu quả hợp tác toàn diện giữa Thành phố Hồ Chí Minh với các nước trong khu vực và trên thế giới, với các tổ chức quốc tế trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp; đẩy mạnh đàm phán, ký kết, triển khai các thỏa thuận, chương trình hợp tác với đối tác quốc tế, doanh nghiệp đầu tư nước ngoài đang hoạt động tại Việt Nam trong việc hỗ trợ cơ sở giáo dục nghề nghiệp, hỗ trợ học sinh, sinh viên nâng cao kỹ năng nghề nghiệp.

- Tích cực tham gia các cuộc thi, tổ chức diễn đàn về giáo dục nghề nghiệp; tăng cường các hoạt động giao lưu văn hóa, thể dục thể thao giữa học sinh, sinh viên các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong khu vực và quốc tế” [Phụ lục, phần I.B].

### *3.2.1.2. Nguyên nhân cơ bản của những thành tựu đạt được*

*Thứ nhất*, Thành phố đã quan tâm, đẩy mạnh công tác tuyên truyền về chủ trương của Đảng và Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư, cũng như nhu cầu của các lĩnh vực ngành nghề trong thành phố. Việc tuyên truyền về thực chất của cuộc CMCN lần thứ tư và tính cấp thiết của đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu

của cuộc cách mạng này trên các phương tiện truyền thông, chọn lựa khung giờ thu hút nhiều người xem đã tạo nên hiệu ứng tốt và do đó, công tác truyền thông đã trở nên thực chất hơn. Mặt khác, việc ban hành Luật Giáo dục và Luật Giáo dục nghề nghiệp cũng như các văn bản dưới luật, sự phân công của Chính phủ cho Bộ LĐTBXH thực hiện nhiệm vụ quản lý các cơ sở GDNN, trừ lĩnh vực sư phạm là hết sức đúng đắn, chấm dứt tình trạng chòng chẹo trong quản lý giáo dục nghề nghiệp. Điều đó tạo đà cho các cơ sở GDNN dần nâng cao tính hiệu quả trong công tác đào tạo. Mặt khác, các chính sách của Đảng và Nhà nước đối với người học (các đối tượng được ưu tiên như học sinh, sinh viên nông thôn, những người từ các vùng sâu, vùng xa, bộ đội xuất ngũ, v.v.) được miễn hoặc giảm học phí và các khoản đóng góp khác; đối với giáo viên, cán bộ quản lý không ngừng được cập nhật, nâng cao trình độ thông qua các khóa đào tạo và hoạt động tham quan, học hỏi kinh nghiệm đào tạo và quản lý ở các nước tiên tiến trong khu vực cũng như trên thế giới.

*Thứ hai*, việc Nhà nước không chịu trách nhiệm biên soạn các giáo trình, tài liệu phục vụ giảng dạy và học tập, do đó các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của Thành phố đã chú trọng đến việc đổi mới nội dung, phương pháp, phương thức dạy và học, lấy sự xuất hiện các ngành nghề mới, nhu cầu của xã hội và TTLĐ làm căn cứ để điều chỉnh nội dung chương trình đào tạo, chương trình môn học cho phù hợp. Tuy không trực tiếp tham gia vào việc biên soạn các tài liệu, giáo trình phục vụ đào tạo cho các cơ sở, song Chính phủ luôn chỉ đạo sát sao quá trình đào tạo cũng như chất lượng sản phẩm của các cơ sở đào tạo, từ đó đưa ra những quyết sách kịp thời để điều chỉnh hoạt động của lĩnh vực GDNN phù hợp với khung trình độ quốc gia. Đối với hệ thống GDNN và các cơ sở GDNN, “việc cập nhật các khóa đào tạo kỹ năng số cho học sinh, sinh viên đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và tận dụng lợi ích của số hóa trong việc cung cấp chương trình đào tạo, như đào tạo từ xa, đào tạo trực tuyến. Đạt được điều đó



sẽ giúp các cơ sở GDNN bắt kịp xu hướng kỹ năng và nâng cao khả năng cạnh tranh, tuy nhiên, năng lực số của đội ngũ nhà giáo chính là yếu tố tiên quyết quyết định sự thành công đó” [103, tr.40].

Ngoài ra, việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cần thiết và hiện đại cho việc dạy và học để thu hút sự quan tâm của xã hội, tạo điều kiện tốt cho việc thực hiện chỉ tiêu tuyển sinh được giao cho hệ GDNN, đồng thời nâng cao chất lượng đào tạo và rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và thực tế sản xuất;

*Thứ ba*, Thành phố đã chú trọng đến việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giảng dạy ở các trường Cao đẳng nghề thông qua việc bồi dưỡng và tự bồi dưỡng các kiến thức cần thiết cả về chuyên môn lẫn nội dung, đồng thời quán triệt quan điểm “đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục”, trong đó có lĩnh vực GDNN. Các chủ thể GDNN của Thành phố là những đối tượng đảm nhiệm trọng trách trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy và quản lý để tạo ra sản phẩm mà nhu cầu xã hội đang không ngừng đặt ra – đó là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH và cuộc CMCN lần thứ tư.

*Thứ tư*, lĩnh vực hợp tác giữa ba nhà: Nhà nước, Nhà trường, Nhà doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo tại các trường Cao đẳng nghề ngày càng thực chất và chặt chẽ hơn; Mặt khác, một số cơ sở ngoài công lập cũng tích cực, chủ động xây dựng các mối quan hệ hợp tác với các nước trong khu vực nhằm tranh thủ tiếp cận phương pháp đào tạo tiên tiến để nâng cao chất lượng đào tạo cho phù hợp với chuẩn quốc tế và khu vực.

**3.2.2. Một số hạn chế trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh và những nguyên nhân chủ yếu**

**3.2.2.1. Về một số hạn chế**

*Thứ nhất*, việc tổ chức thực hiện các chính sách về đào tạo tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh còn tồn tại nhiều khó khăn, bất cập. Cụ thể:

- Vấn đề xã hội hóa GDNN chưa được triển khai một cách bài bản, phần lớn còn mang tính tự phát, làm mất tính cân đối về ngành nghề đào tạo;

- Chưa có cơ chế cụ thể về phát huy tính tự chủ của các cơ sở đào tạo do nội dung của Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14 tháng 02 năm 2015 chỉ mang tính nguyên tắc, chung chung [Phụ lục, phần I.A.3];

- Chính sách đối với đội ngũ quản lý và giáo viên còn nhiều hạn chế, bất cập: chế độ tiền lương do Chính phủ quy định đối với ngạch viên chức nhà giáo chưa phù hợp, khó thu hút những giáo viên có khả năng tham gia đào tạo nghề, khó cạnh tranh với các doanh nghiệp;

- Chính sách miễn, giảm học phí và hỗ trợ chi phí học tập chậm được thực hiện do chưa quy định cụ thể đối tượng được hưởng cũng như tính phức tạp của các thủ tục xét giảm cho họ;

- Các chính sách khác như hỗ trợ đào tạo và đào tạo lại cho người lao động, đào tạo nghề cho thanh niên, đào tạo nghề cho lao động nông thôn, cho bộ đội xuất ngũ đều có những hạn chế bất cập.

- Sự biến đổi về cơ cấu, tính chất ngành nghề, số lượng cơ sở GDNN luôn nằm trong sự biến động, một mặt do nhu cầu của thị trường lao động, do sự quản lý chùng chéo và mặt khác, do các Thông tư, Nghị định của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về sự biến đổi nêu trên mang tính khắc phục tình thế, thiếu tính chiến lược dài hạn.

- Mặc dù đã có *Luật Giáo dục*, *Luật Giáo dục nghề nghiệp* và các văn bản khác do Bộ LĐTBXH ban hành, song “quản lý nhà nước về GDNN chưa đáp ứng được yêu cầu chuyển đổi sang quản trị nhà nước hiện đại, nhất là trong quản lý và đảm bảo chất lượng đào tạo. Thể chế, quy định pháp luật đối với

GDNN chưa đáp ứng yêu cầu mới về chuyển đổi số, đẩy mạnh tự chủ, gắn kết doanh nghiệp và hội nhập quốc tế” [103, tr.278].

- Một số chính sách liên quan đến tổ chức quản lý, đào tạo như Khung trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng được ban hành mang tính “thử - sai”, nó chỉ được bãi bỏ sau 10 năm hoạt động do không phù hợp và thiếu hiệu quả bằng Thông tư số 09/2019/TT-BLĐTBXH ngày 24 tháng 5 năm 2019 [Phụ lục, phần I.A.4]. Tuy nhiên, phải đến năm 2021, Thủ tướng Chính phủ mới ban hành Kế hoạch triển khai Khung trình độ quốc gia Việt Nam đối với các trình độ GDNN giai đoạn 2021-2025. Qua đó cho thấy, việc thẩm định các văn bản ban hành của Bộ LĐTBXH trong thực tiễn GDNN không được thực hiện một cách nghiêm túc và kịp thời.

*Thứ hai*, vấn đề tuyển sinh đối với các trường Cao đẳng thường không đạt chỉ tiêu.

Thời gian qua, việc mở rộng các trường đại học ở các địa phương, các trường đại học dân lập tuyển sinh với mức điểm đầu vào thấp, cho nên nhiều cơ sở đào tạo bậc Cao đẳng nghề của Thành phố không đạt chỉ tiêu tuyển sinh. Sự phân luồng học sinh tốt nghiệp phổ thông vào học nghề theo tinh thần Chỉ thị số 10-CT/TW ngày 05/12/2011 của Bộ Chính trị “đến năm 2020 phấn đấu có ít nhất 30% học sinh sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở đi học nghề” [Phụ lục, Phần I.A.2], nhưng trên thực tế không đạt, chỉ có khoảng 2,5 – 3,5% số học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở tham gia học nghề. Trong khi đó, việc tuyển sinh hệ cao đẳng trong GDNN tình trạng này cũng là thực tế ở Thành phố Hồ Chí Minh và các trường Cao đẳng nghề ở đây cũng bị ảnh hưởng không nhỏ. Mặc dù công tác truyền thông, tư vấn nghề nghiệp bằng nhiều hình thức, song qua các số liệu báo cáo 7 tháng đầu năm 2024 cho thấy vấn đề tuyển sinh vẫn luôn gặp nhiều khó khăn, bất cập, dẫn đến kết quả tuyển sinh năm 2024 thấp hơn so với cùng kỳ năm 2023 ở hệ cao đẳng nghề (4.624/40.000 người học trình độ cao đẳng, đạt 11,56% kế hoạch năm, thấp hơn so với cùng kỳ năm 2023 là 5.403 người/40.000 chỉ tiêu năm, đạt tỷ lệ 13,5%) [Phụ lục, phần IB].

Tình trạng tỷ lệ học sinh THPT sự lựa chọn nghề nghiệp cho tương lai với những con số chênh lệch giữa đại học, cao đẳng và trung cấp được khảo sát và nêu trên, một phần do sự hạn chế của công tác truyền thông không cung cấp đầy đủ những thông tin cần thiết để thu hút sự quan tâm của học sinh. Nói cách khác, các đối tượng lựa chọn nghề nghiệp cho mình không cập nhật được tính cấp thiết của sự chuyển đổi mô hình giáo dục từ cũ sang mới để đáp ứng yêu cầu của CNH, HĐH đất nước, đặc biệt trong bối cảnh của cuộc CMCN lần thứ 4. Cả hai mô hình đó được Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) tổng kết và so sánh như sau:

<b>Mô hình cũ</b>	<b>Mô hình mới</b>
Dạy nghề theo khả năng cung	Đào tạo theo nhu cầu
Dạy nghề cho việc làm	Học nghề cho khả năng có việc làm
Đào tạo tại chức	Học suốt đời
Dạy nghề tập trung vào giáo viên	Tự học và tập trung vào người học
Giáo dục và đào tạo tách rời	Giáo dục và đào tạo phải tích hợp với nhau
Chuyên môn hóa sâu	Hướng đến đa kỹ năng
Công nhận kỹ năng, trình độ dựa theo thời kỳ đào tạo và thi tốt nghiệp	Công nhận dựa vào năng lực và quá trình học tập trước đó
Điểm vào, điểm ra cố định	Mềm dẻo, linh hoạt vào và ra khỏi hệ thống
Dạy nghề để làm công ăn lương	Dạy nghề để làm công và tự tạo việc làm
Hệ thống hành chính quan liêu	Hệ thống phân cấp đòi hỏi cả cơ sở đào tạo quốc gia mạnh và tự chủ
Tập trung nhiều vào chính quy	Cả chính quy, không chính quy và phi chính quy
Chính sách và cung ứng dạy nghề do Nhà nước chịu trách nhiệm	Chia sẻ trách nhiệm và theo thị trường
Quản trị chủ yếu do Nhà nước	Cùng tham gia quản lý, thừa nhận xã hội hóa, đối thoại xã hội.

[Dẫn theo:93]

Về các yếu tố chủ quan, theo chúng tôi nằm ở khâu nâng cấp từ cao đẳng lên đại học của một số trường Cao đẳng trước đây, làm cho hệ thống của Cao đẳng chuyên nghiệp và Cao đẳng nghề có sự thay đổi về cơ cấu, đồng thời gặp nhiều khó khăn trong công tác tuyển sinh. Điều đó dẫn đến tình trạng khó khăn trong công tác tuyển sinh của nhiều trường, thậm chí có nhiều ngành nghề, nhiều khoa không tuyển được học sinh. Theo báo cáo của Sở LĐTĐBXH Thành phố Hồ Chí Minh, trong 7 tháng đầu năm 2024, trình độ cao đẳng chỉ tuyển được 4.624 người, đạt 11,56% chỉ tiêu năm 2024 [Phụ lục, phần I.B].

*Thứ ba*, chất lượng nguồn nhân lực qua đào tạo ở các cơ sở GDNN nói chung, ở các trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng, chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Trước hết, đó là sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị thiếu quyết liệt trước những yêu cầu cấp thiết của cuộc CMCN lần thứ tư về nguồn nhân lực chất lượng cao. Như chúng tôi đã đề cập ở trên, phải 10 năm sau khi xuất hiện cuộc CMCN lần thứ tư, chúng ta mới xác nhận một cách rõ ràng nội dung, ý nghĩa của cuộc cách mạng này, từ đó mới chỉ ra những cơ hội và thách thức của nó đối với sự phát triển của đất nước. Cụm từ “nguồn nhân lực chất lượng cao” trước đây từng được đề cập do yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, giờ đây nó được sử dụng để đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư – một cuộc cách mạng làm thay đổi tính chất và trình độ của lực lượng sản xuất mới bằng công nghệ số. Tuy nhiên, phải đến cuối năm 2021 Chính phủ mới ban hành Quyết định số 2222/QĐ-TTg về Phê duyệt chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp đến năm 2025, định hướng đến năm 2030. Như vậy, so với nhiều nước trên thế giới và yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư, chúng ta chậm triển khai CĐS trong lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao một thời gian dài.

- Về phương thức nội dung, chương trình đào tạo: do các trường xây dựng và ban hành, có Hội đồng thẩm định, song các cơ sở đào tạo GDNN triển khai

chậm. Ba phương thức cơ bản là đào tạo theo niên chế, đào tạo theo mô-đun và đào tạo theo tín chỉ không phải là sáng tạo của ngành giáo dục và đào tạo nước ta, song trong điều kiện giáo dục tiên tiến hiện nay, ba phương thức này vừa thuận lợi cho cả chủ thể lẫn đối tượng giáo dục. Đối với lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, khác với giáo dục đại học, nhiều sinh viên phải vừa học vừa làm, trình độ, năng lực không đồng đều thì ba phương thức này cần được khuyến khích áp dụng nhiều hơn.

Theo xếp hạng cạnh tranh nhân lực, về kỹ năng nghề và kỹ thuật, năm 2020, Việt Nam xếp thứ 117/132; kỹ năng về kiến thức toàn cầu xếp thứ 59/132. Về mức độ sẵn sàng cho nền sản xuất trong tương lai, năm 2020, Việt Nam xếp thứ 70/100 về nguồn nhân lực; xếp thứ 81/100 về lao động có chuyên môn cao; xếp thứ 90/100 về công nghệ và đổi mới sáng tạo; xếp thứ 77/100 về năng lực sáng tạo [Phụ lục, phần D]. So với nhiều nước trong khu vực, chúng ta bị thua nhiều bậc, đặc biệt là so với Singapor, nước thường chiếm vị trí số 1, 2 hoặc 3.

Về phương diện năng suất lao động trong lĩnh vực dệt may, giày dép ở một số quốc gia ASEAN (tính theo USD) và theo thang điểm từ 0 đến 10 thì năm 2013, Việt Nam đạt 1,741; Thái Lan năm 2013 đạt 8,178; Philippines đạt 4,646; Indonesia năm 2014 đạt 4,149; Campuchia năm 2012 đạt 1.848 [Nguồn: 119]. Từ số liệu này cho thấy, năng suất lao động của Việt Nam chưa bằng ¼ Thái Lan và xếp thứ hạng cuối cùng, thua kém cả Campuchia. Không chỉ đối với ngành dệt may và giày dép, nhiều ngành khác của nước ta cũng nằm trong tình trạng năng suất lao động thấp.

Theo Phan Thị Bích Nguyệt và Trần Thị Hải Lý trong tham luận về “Vốn con người và phát triển doanh nghiệp” cho rằng: “Mức độ chất lượng và hiệu quả trong công việc của lực lượng lao động đã qua đào tạo nghề không được các nhà tuyển dụng đánh giá cao (chỉ khoảng 37,6% số doanh nghiệp được khảo sát đánh giá tốt trở lên)”, [và vì] “chất lượng và hiệu quả đào tạo chưa cao nên

doanh nghiệp phải tiêu tốn chi phí nhiều hơn cho các hoạt động đào tạo, tái đào tạo đội ngũ nhân sự... Khó khăn lớn nhất doanh nghiệp gặp phải là sự thiếu kỹ năng cần thiết nhằm đáp ứng yêu cầu công việc của các ứng viên tham gia tuyển dụng. Khoảng 40% người sử dụng lao động gặp vấn đề này khi tuyển dụng đội ngũ lao động có tay nghề, trong khi hơn 80% ứng viên ở vị trí kỹ thuật viên không có kỹ năng cần thiết cho công việc” [57, tr.100-103].

Thực trạng về năng lực cạnh tranh qua các số liệu nêu trên cho thấy, mặc dù các chỉ số đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của cả nước, song từ đó ở mức độ nhất định, chúng ta có thể suy hẹp lại cho tình trạng nguồn nhân lực ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay. Trong Báo cáo kết quả hoạt động đào tạo 7 tháng đầu năm 2024 của UBND Thành phố Hồ Chí Minh cũng nêu những hạn chế về công tác quản lý chất lượng đào tạo. “Công tác theo dõi, đánh giá hiệu quả sau đào tạo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa thực hiện hiệu quả. Ít nắm bắt được tình hình có việc làm của người học sau tốt nghiệp, đặc biệt là những người học có việc làm phù hợp với nghề đã được đào tạo. Điều này, một phần sẽ làm cho các cơ sở giáo dục không có minh chứng cụ thể cho chất lượng đào tạo của đơn vị, tính thuyết phục và hiệu quả trong công tác truyền thông chưa cao, dẫn đến việc tuyển sinh không đạt chỉ tiêu đề ra; và một phần sẽ làm cho công tác theo dõi, thống kê chỉ số “lao động đang làm việc đã qua đào tạo có chứng chỉ, chứng nhận” thiếu đầy đủ, đánh giá chưa đúng thực trạng kỹ năng nghề của lực lượng lao động của Thành phố” [Phụ lục, phần I.B].

Trình độ của những giáo viên xây dựng chương trình không đáng ứng yêu cầu, kinh phí cấp cho việc xây dựng chương trình, giáo trình quá thấp. Cơ cấu đào tạo theo nghề và chương trình đào tạo chủ yếu dựa vào kinh nghiệm cá nhân người biên soạn, chưa có sự khảo sát TTLĐ, dự báo NNL các nhu cầu thực tiễn của ngành nghề, dẫn đến chương trình đào tạo chưa phù hợp với yêu cầu của các doanh nghiệp, chưa gắn với những mục tiêu chiến lược phát triển của Thành

phổ trong tương lai; “chưa chú trọng các chương trình đào tạo nghề chất lượng cao gắn với các tiến bộ khoa học, công nghệ trong giai đoạn CMCN 4.0 và chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực kỹ thuật chất lượng cao cho sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của Thành phố trong thời gian tới” [103, tr.128].

*Thứ tư*, cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo của nhà trường không chỉ thiếu, mà còn lạc hậu so với yêu cầu đào tạo hiện đại.

Như trên đã trình bày, mặc dù Thành phố đã có sự quan tâm trong việc phân bổ ngân sách cho một số trường Cao đẳng nghề thực hiện các dự án mua sắm trang thiết bị và xây dựng chương trình trọng điểm mang tính chuyên ngành, song nhìn chung, cơ sở vật chất vẫn còn thiếu và lạc hậu, không đáp ứng được chuẩn về cơ sở vật chất cho chương trình đào tạo. Điều dễ dàng nhận thấy rằng, khi cơ sở vật chất của các cơ sở GDNN, nói chung, ở các trường Cao đẳng nghề nói riêng còn lạc hậu so với yêu cầu dạy học tiên tiến, thì cơ sở đào tạo không những không tạo ra được uy tín của mình đối với người sử dụng lao động, tạo ra tâm lý e ngại trong tuyển dụng lao động sau đào tạo giáo dục nghề nghiệp, mà còn ảnh hưởng đến tâm lý xã hội trong việc hướng nghiệp và phân luồng học sinh. Thêm nữa, nếu tình trạng này không được quan tâm và cải thiện đúng mức, chắc chắn các trường Cao đẳng nghề khó thực hiện việc chuyển đổi từ mô hình đào tạo cũ sang mô hình mới như đã nêu ở trên.

*Thứ năm*, chưa thiết lập được trình độ chuẩn của giáo viên và công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, nhà giáo khối cơ sở GDNN công lập còn nhiều hạn chế.

Theo Sở LĐTĐ Tp HCM, hiện “vẫn còn tỷ lệ nhà giáo chưa đạt chuẩn giảng dạy ở các hình thức: lý thuyết, thực hành, tích hợp sau khi tổ chức đánh giá, xếp loại nhà giáo ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Bên cạnh việc tạo điều kiện cho các cơ sở GDNN kịp thời đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ để đạt chuẩn, thì việc này phần nào đã ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của các đơn vị; tạo uy tín không tốt đối với xã hội, gây tác động không tốt trong quá trình tuyển sinh của các đơn vị” [Phụ lục, phần I.B/BC số 1168].



Trong Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020 đã xác định “Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề là một trong hai giải pháp đột phá để thực hiện Chiến lược”. Trước yêu cầu về phát triển nguồn nhân lực và đổi mới GDNN giai đoạn 2016-2020, ngày 20/6/2017, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 899/QĐ-TTg phê duyệt Chương trình mục tiêu Giáo dục nghề nghiệp – Việc làm và An toàn lao động giai đoạn 2016 – 2020 nhằm đổi mới toàn diện và đồng bộ GDNN, trong đó nhiệm vụ chuẩn hóa và phát triển đội ngũ nhà giáo GDNN cần được tiếp tục đổi mới toàn diện theo hướng đạt chuẩn ở các cấp độ quốc gia, khu vực ASEAN và quốc tế. Việc chuẩn hóa và nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên GDNN được tiến hành theo quy định tại Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10/3/2017 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo GDNN gồm:

- Năng lực chuyên môn: bao gồm trình độ đào tạo; kỹ năng nghề; trình độ ngoại ngữ, tin học.

- Năng lực sư phạm và năng lực phát triển nghề nghiệp

- Năng lực nghiên cứu khoa học [Phụ lục, Phần I.A.3].

Tuy nhiên, việc thực hiện các mục tiêu chuẩn hóa trong giai đoạn 2016 – 2018 trên phạm vi cả nước với tỷ lệ 100% nhiệm vụ: 1/ Xây dựng chương trình tài liệu bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm GDNN theo năng lực thực hiện cho 3 cấp trình độ cao đẳng, trung cấp, sơ cấp và 2/ Bồi dưỡng về đào tạo theo tín chỉ; biên soạn giáo án và tổ chức giảng dạy tích hợp; tổ chức đào tạo và đánh giá theo năng lực thực hiện kỹ năng mềm cho nhà giáo GDNN. Riêng việc xây dựng chương trình tài liệu bồi dưỡng công nghệ mới cho nhà giáo và tổ chức bồi dưỡng công nghệ mới cho nhà giáo không thực hiện được tỷ lệ % nào so với nhiệm vụ đề ra.

Đối với việc đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo ở nước ngoài với kế hoạch đề ra về chuyển giao chương trình từ nước ngoài chỉ đạt trên 39% (127 nhà giáo tại Úc và 264 nhà giáo tại CHLB Đức trên tổng số theo kế hoạch là 1000 người). Mặt khác, việc chuyển giao các bộ chương trình, tài liệu đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo của nước ngoài (40 bộ) và số người được cử đi đào tạo ở nước ngoài (600 người) để đào tạo nhân rộng các bộ chương trình, tài liệu bồi dưỡng nhà giáo chưa được thực hiện [Dẫn theo:71].

Qua một số dẫn chứng về số liệu mà Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp đưa ra về sơ kết 3 năm thực hiện Dự án “Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp” và Tuyển tập các báo cáo tham luận tại Hội thảo khoa học toàn quốc về Tổ chức đào tạo ở các cơ sở GDNN hiện nay, chúng ta có thể khẳng định rằng, các trường Cao đẳng nghề ở Tp HCM cũng nằm trong tình trạng khó khăn chung về thực hiện chủ trương đường lối đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, dẫn tới chất lượng giảng dạy và học tập chưa đáp ứng được nhu cầu của xã hội về chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư.

*Thứ sáu*, sự hợp tác hoạt động giữa Nhà nước – nhà trường – nhà doanh nghiệp chưa đi vào thực chất. Về phía Nhà nước chưa có quy định cụ thể về chính sách ưu tiên đối với các doanh nghiệp tham gia công tác đào tạo được miễn hoặc giảm thuế để khuyến khích doanh nghiệp tích cực trong việc hợp tác với các cơ sở GDNN. Về phía nhà trường, chưa tranh thủ được những lợi thế của các doanh nghiệp trong sự hợp tác đào tạo (trang thiết bị cho thực hành và sản xuất của sinh viên, giáo viên và thợ lành nghề tham gia giảng dạy, bên sử dụng nguồn nhân lực qua đào tạo, v.v.). Về phía nhà doanh nghiệp chưa tìm được tiếng nói chung về lợi ích các bên, chỉ quan tâm đến nguồn nhân lực tự đào tạo ngắn hạn, trong khi đó, để cải thiện năng suất lao động và chất lượng

sản phẩm, sử dụng các thiết bị hiện đại cần có sự đào tạo dài hạn, cả lý thuyết và thực hành theo hướng CDS.

### 3.2.2.2. Nguyên nhân cơ bản của những hạn chế

Những hạn chế chủ yếu trong hoạt động đào tạo tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 – 2022 được nêu ở trên có những nguyên nhân sau đây:

*Thứ nhất*, nhận thức của các cấp ủy, chính quyền, các cơ sở GDNN và cộng đồng về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của GDNN trong tình hình mới chưa đầy đủ, đặc biệt là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư, dẫn đến tình trạng chất lượng nguồn nhân lực dù được đào tạo không đáp ứng được yêu cầu chuyển đổi của nền sản xuất từ truyền thống sang thông minh. Theo đánh giá của Phan Thị Bích Nguyệt và Trần Thị Hải lý về “Vốn con người và phát triển doanh nghiệp”, cho rằng: “... điểm nổi bật nhất về vốn con người là sự dồi dào và tiềm năng nhưng trình độ chuyên môn kỹ thuật kém đã trở thành rào cản đối với việc cải thiện năng suất lao động và có đóng góp chưa tương xứng vào tăng trưởng kinh tế quốc gia” [57, tr.107].

Các trường Cao đẳng nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh chưa có chương trình hành động cụ thể, rõ ràng trong việc thực hiện chủ trương “đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục nghề nghiệp” và CDS nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư; chưa đưa ra được mục tiêu phấn đấu trở thành trường chất lượng cao của Việt Nam cũng như các tiêu chí tiếp cận trình độ của khu vực cũng như thế giới.

*Thứ hai*, nguyên nhân xuất phát từ tâm lý xã hội thường coi trọng bằng cấp và coi nhẹ giáo dục nghề nghiệp, cho nên đa số phụ huynh thường hướng con em mình vào đại học sau khi tốt nghiệp phổ thông. Trong khi đó, việc mở rộng các trường đại học ở các địa phương, các trường đại học dân lập tuyển

sinh với mức điểm đầu vào thấp, dẫn tới hiện tượng nhiều cơ sở đào tạo bậc Cao đẳng nghề của thành phố không đạt chỉ tiêu tuyển sinh; Tình trạng nhu cầu chọn nghề, học nghề của những học sinh Trung học phổ thông (THPT) cũng đang có xu hướng giảm; Học sinh chọn những ngành nghề theo định hướng phát triển kinh tế thành phố và khu vực... luôn có sự quan tâm tìm hiểu các khối ngành Kỹ thuật Công nghệ và Kinh tế - Tài chính. Một nguyên nhân khác dẫn tới sự yếu kém trong công tác tuyển sinh bắt nguồn từ sự thiếu năng động của các chủ thể đào tạo ở các trường Cao đẳng nghề, các hình thức tuyên truyền còn giản đơn, thiếu hấp dẫn, do đó việc định hướng nghề nghiệp cũng như việc làm sau quá trình học tập của sinh viên cho cộng đồng xã hội chưa đạt chỉ tiêu trong công tác tuyển sinh.

*Thứ ba*, đại dịch covid-19 diễn ra một cách khốc liệt tại địa bàn Thành phố, đã làm gián đoạn, biến đổi đáng kể về tình trạng sản xuất của các doanh nghiệp, kéo theo sự biến động của TTLĐ và khó khăn trong dự báo nhu cầu về nguồn lực lao động.

*Thứ tư*, mặc dù *Luật Giáo dục, Luật Giáo dục nghề nghiệp*, các văn bản hướng dẫn thực hiện đã được ban hành cũng như sự phân công trách nhiệm của Chính phủ về quản lý GDNN giữa Bộ Giáo dục và Đào tạo với Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, song sự chông chéo trong hoạt động giữa hai bộ này vẫn chưa được khắc phục, gây ra nhiều hệ lụy phức tạp cho hoạt động của các cơ sở GDNN. Nhiều Thông tư, Nghị định hướng dẫn chưa rõ ràng và đầy đủ, dẫn đến sự lúng túng của các cơ sở GDNN trong tuyển sinh, trong thực hiện chế độ, chính sách đối với sinh viên và các cơ quan quản lý, trong dự toán, mua sắm trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập.

*Thứ năm*, chủ trương xã hội hóa trong đào tạo nguồn nhân lực tuy được đề ra nhưng không có quy định cụ thể về các khoản ưu đãi, khuyến khích các doanh nghiệp tham gia để nâng cao vốn nhân lực quốc gia, đồng thời giảm áp

lực tài chính cho ngân sách nhà nước. Doanh nghiệp muốn có nguồn nhân lực chất lượng cao nhưng việc tự chủ trong đào tạo bị hạn chế bởi kinh phí cao, thành thử họ chỉ đào tạo một số nghề nghiệp với chi phí ít.

*Thứ sáu*, giữa nhà trường và doanh nghiệp chưa tìm được tiếng nói chung, nhận thức chung về bản chất của mối quan hệ trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Các cơ sở GDNN cần ở doanh nghiệp những giáo viên thỉnh giảng có trình độ chuyên môn, tay nghề cao nhưng lại không đạt chuẩn về văn bằng, chứng chỉ GDNN theo quy định của *Luật Giáo dục* và *Luật Giáo dục nghề nghiệp*, trong khi đó các trường Cao đẳng nghề lại thiên về giảng dạy lý thuyết, thiếu chuyên gia thực hành.

Tóm lại, những thành tựu và hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ 4 ở các trường Cao đẳng nghề Tp Hồ Chí Minh phần nào đã được phân tích, làm rõ ở trên đều có những nguyên nhân chủ quan và khách quan. Những thành tựu đạt được, theo chúng tôi, chỉ là bước đầu khắc phục những mặt hạn chế về nhận thức của xã hội đối với lĩnh vực đào tạo nghề, coi lao động cơ bắp không bằng lao động trí óc, dẫn đến sự thiếu hụt nguồn lao động nói chung, nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh CDS để tăng năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia. Để nhận diện một cách chính xác những vấn đề đang đặt ra đối với lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực với tư cách cơ sở trực tiếp cung cấp nguồn nhân lực cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, đặc biệt trước yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư, theo chúng tôi, cần tập trung vào một số vấn đề cơ bản phát sinh từ thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay. Bởi lẽ, chính nguồn nhân lực được đào tạo bài bản, được Nhà nước đầu tư cho các cơ sở đào tạo này về nguồn vốn nhân lực (đội ngũ giáo viên và quản lý) lẫn tài lực (cơ sở vật chất trang thiết bị

trường học và tài chính...) cho việc đào tạo lại, bồi dưỡng giáo viên trong và ngoài nước).

### **3.3. Một số vấn đề đặt ra từ thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh**

Như trên chúng tôi đã trình bày, mặc dù Đảng và Nhà nước đã nỗ lực rất lớn trong việc hoạch định chính sách kinh tế - xã hội nhằm cải thiện năng suất lao động của đất nước để thu hút đầu tư và trên cơ sở đó, góp phần cải thiện việc làm cho người lao động thông qua đào tạo và đào tạo lại, song thành tựu đạt được đang ở mức khiêm tốn, chưa tương xứng với tiềm năng của một nước có lợi thế về độ tuổi người lao động đang ở trong giai đoạn “vàng”, lại là một dân tộc có truyền thống cần cù, năng động mà năng suất lao động kém xa các nước trong khu vực, thì nút thắt đó nằm ở chính nguồn nhân lực.

Cuộc CMCN lần thứ 4 diễn ra trong khi đất nước ta đang tiến hành sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Như chúng tôi đã đề cập ở trên, cuộc cách mạng này đã phá vỡ quá trình tiệm tiến của nước ta trong việc thực hiện các mục tiêu trở thành một nước công nghiệp hiện đại. Đó là Việt Nam đứng trước những yêu cầu và thách thức về chuyển đổi từ mô hình sản xuất tập trung truyền thống sang sản xuất thông minh phi tập trung; từ mô hình “sản xuất hàng loạt” sang “sản xuất linh hoạt”; từ mô hình “chuỗi cung ứng toàn cầu” sang mô hình “cung ứng linh hoạt”. Sự chuyển đổi này đã gây ra sự tác động mạnh mẽ đến quốc gia, xã hội, tổ chức và người dân, nếu nói không quá, thì đó là một cuộc cách mạng về lực lượng sản xuất bởi công nghệ số. Với tư cách vừa là khách thể chịu tác động của CMCN lần thứ tư trong việc nâng cao trình độ, kỹ năng phù hợp với những điều kiện đang thay đổi, vừa là chủ thể sáng tạo trên cơ sở học tập suốt đời và “tư duy mở” để thích ứng với sự thay đổi của công nghệ, các trường Cao đẳng nghề ở Tp Hồ Chí Minh đang đứng trước những cơ hội và thách thức trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Nếu không nắm bắt cơ

hội và ứng phó với những thách thức do cuộc CMCN lần thứ tư đặt ra, các trường Cao đẳng nghề ở Tp HCM có thể bị giải thể trong tương lai gần.

Từ thực trạng và nguyên nhân trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh và những yêu cầu “kép” (của sự nghiệp CNH, HĐH và của CMCN lần thứ 4), chúng ta có thể nhận diện những vấn đề đặt ra cho sự phát triển nguồn nhân lực nước ta hiện nay như sau:

*Thứ nhất*, là sự bất cập giữa việc ban hành các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về tính cấp thiết của việc đổi mới căn bản và toàn diện GDNN, hướng tới việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư và sự vào cuộc thiếu quyết liệt và kịp thời của các cấp ủy, ban ngành và các cơ sở đào tạo ở Thành phố Hồ Chí Minh trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thông qua đào tạo ở các cơ sở GDNN, trong đó có các trường Cao đẳng nghề.

*Thứ hai*, sự bất cập và kém hiệu quả trong lĩnh vực quản lý GDNN Nhà nước và các cơ sở GDNN, đặc biệt là quản lý chất lượng tổng thể của cả hai cấp này

*Thứ ba*, sự bất cập giữa cung và cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của TTLĐ cũng như của cuộc CMCN lần thứ tư. Sự bất cập này trước hết do các trường Cao đẳng Nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh còn chậm đổi mới căn bản và toàn diện về phương thức, chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao theo hướng Hội nhập – Hiện đại – Hiệu quả.

*Thứ tư*, chưa thiết lập được mối quan hệ liên kết một cách thực chất, có hiệu quả trong công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao giữa Nhà doanh nghiệp và Nhà trường. Vấn đề này cần được chú trọng giải quyết một cách hiệu quả để các trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh phấn đấu trở thành

những trường trọng điểm của quốc gia, đồng thời góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu cuộc CMCN lần thứ tư.

*Thứ năm*, sự bất cập, kém hiệu quả của hoạt động tuyên truyền về vai trò và tầm quan trọng của các trường Cao đẳng nghề trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư nhằm khắc phục tâm lý coi trọng bằng cấp đại học hơn đào tạo nghề trong nhân dân, dẫn đến tình trạng tuyển sinh không đạt chỉ tiêu đề ra hàng năm, làm ảnh hưởng tiêu cực đến công tác đào tạo của các trường Cao đẳng nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh.

*Thứ sáu*, sự bất cập trong chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu cuộc CMCN lần thứ tư và phát triển con người toàn diện với tư cách là yếu tố hàng đầu trong cấu trúc lực lượng sản xuất hiện đại ở Việt Nam. Lẽ ra, ngoài những kiến thức, kỹ năng số, kỹ năng ngoại ngữ, năng lực sáng tạo, kỹ năng khởi nghiệp, v.v., liên quan đến trí lực, cần phải chú trọng đến các yếu tố khác không kém phần quan trọng là thể lực và tâm lực với tính cách là nguồn gốc của ý thức đạo đức, chính trị và năng lực nghề nghiệp của người lao động. Đây là vấn đề liên quan đến giáo dục chính trị tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh cần được quan tâm nhiều hơn.

*Thứ bảy*, lĩnh vực hợp tác quốc tế về GDNN nói chung, về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao nói riêng tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh còn hạn chế, chưa đúc kết được bài học về thành công cũng như thất bại của các nước trong khu vực và trên thế giới cũng như kinh nghiệm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của một số nước có thế mạnh về GDNN làm bài học cho Việt Nam trong lĩnh vực này.

Tóm lại, các vấn đề đang được đặt ra từ việc phân tích thực trạng nguồn nhân lực nước ta trước yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ 4 đang diễn ra với sự chuyển đổi phương pháp sản xuất từ mô hình “sản xuất hàng loạt” sang mô hình “sản xuất linh hoạt” và nhiều mô hình khác không chỉ đem lại những cơ



hội về phát triển kinh tế - xã hội, mà còn đặt ra những thách thức không nhỏ đòi hỏi phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa Bộ GDĐT và Bộ LĐTBXH cũng như với các Bộ khác có liên quan đến lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trên cả nước cũng như ở các trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh. Để khắc phục những bất cập nêu trên, theo chúng tôi, cần có phương hướng đúng đắn và những giải pháp khả thi trước mắt cũng như lâu dài.

### **Tiểu kết chương 3**

Quy mô đào tạo tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh không thua kém cả về số lượng các trường lẫn ngành nghề trọng điểm, thí điểm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao so với nhiều địa phương khác trong cả nước theo chuẩn của Cộng hòa Liên bang Đức và một số nước khác. Tuy nhiên, việc tìm hiểu thực trạng phát triển nguồn nhân lực của cả nước kết hợp với những báo cáo từ các cơ quan hữu quan của Thành phố Hồ Chí Minh cho thấy rõ hơn những nhân tố tác động, đặc biệt là sự tác động bởi nội dung, yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư đến thành tựu và hạn chế của một số trường Cao đẳng nghề ở đây thời gian qua.

Những thành tựu đạt được trong những năm qua phản ánh sự nỗ lực của các chủ thể đào tạo trong việc thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước, sự chỉ đạo thường xuyên của Thành ủy, UBND và Sở LĐTBXH Thành phố Hồ Chí Minh về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư, theo chúng tôi, chỉ là bước đầu. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, các cơ sở GDNN và các cơ quan chủ quản các cấp chưa quán triệt sâu sắc và thực hiện kịp thời các văn bản chỉ đạo, do đó những thành tựu được trình bày ở trên chưa xứng tầm với tiềm năng của xã hội, chưa đáp ứng được yêu cầu của TTLĐ, đặc biệt là yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư về chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh “số hóa”

không chỉ ở một số lĩnh vực công nghệ lõi, mà trong hầu hết các lĩnh vực đời sống xã hội.

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong tình hình mới, về thực chất là đào tạo lực lượng nòng cốt, đi đầu trong sự biến đổi của lực lượng sản xuất từ truyền thống sang hiện đại, trong đó CĐS vừa là mục tiêu, vừa là phương pháp tác động, thúc đẩy các mối quan hệ sản xuất phát triển để phù hợp với tính chất và trình độ của lực lượng sản xuất hiện đại. Chính vì vậy, việc xác định được những vấn đề đặt ra từ thực trạng đào tạo nguồn nhân lực ở các trường Cao đẳng nghề trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh để trên cơ sở đó, luận án đề xuất phương hướng, các giải pháp cần thiết nhằm đổi mới về quản lý, phương thức, nội dung chương trình và phương pháp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh

#### **Chương 4**

### **PHƯƠNG HƯỚNG VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM PHÁT HUY NHỮNG THÀNH TỰU ĐẠT ĐƯỢC VÀ KHẮC PHỤC NHỮNG HẠN CHẾ TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH HIỆN NAY**

Trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư, với sự ứng dụng trí tuệ nhân tạo và hệ thống mạng internet để kết nối vạn vật, số hóa sâu rộng mọi lĩnh vực đời sống kinh tế - xã hội, tất yếu cần đến nguồn nhân lực chất lượng cao với tư cách yếu tố hàng đầu của lực lượng sản xuất hiện đại ở nước ta hiện nay. Nhiều tài liệu khảo cứu nguồn nhân lực nước ta với những công bố đáng lo ngại về kỹ năng làm việc kém, năng suất lao động thấp, chưa đáp ứng yêu cầu của các cuộc cách mạng trước đây chứ chưa nói đến đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư. Do đó, để khắc phục những mặt hạn chế, yếu kém cả về lượng lẫn chất của nguồn nhân lực nước ta thời gian qua, lĩnh vực GDNN nước ta nói chung, ở các trường Cao đẳng nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng, cần xác định rõ, cụ thể các phương hướng và giải pháp của mình do những đặc thù về phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố và những nhiệm vụ cụ thể mà Đảng và Nhà nước giao cho.

Về phương hướng, từ góc độ nghiên cứu đề tài, chúng tôi đề xuất ba phương hướng cơ bản: 1. Tăng cường quán triệt quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà nước về vai trò của lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư; 2. Tăng cường công tác quản lý chất lượng tổng thể trong giáo dục nghề nghiệp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư;

3. Sở LĐTBXH Thành phố Hồ Chí Minh cần nghiên cứu, xây dựng chiến lược riêng về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề của Thành phố để đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Về giải pháp, luận án đề xuất hai nhóm giải pháp chủ yếu: 1. Nhóm các giải pháp về thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách của Nhà nước về đổi mới căn bản và toàn diện lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp nhằm mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư; 2. Nhóm các giải pháp cho các vấn đề đặt ra từ thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh.

**4.1. Các phương hướng cơ bản về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay**

***4.1.1. Tăng cường quán triệt quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà nước về tầm quan trọng của lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư***

Những phương hướng cơ bản, trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong toàn bộ hệ thống GDNN nói chung, ở các trường Cao đẳng nghề Tp. Hồ Chí Minh nói riêng, là những nội dung quan trọng được đề cập trong các *Văn kiện đại hội lần thứ XI, XII, XIII* của Đảng, các Chỉ thị của Ban Bí thư về lĩnh vực GDNN, các văn bản của Chính phủ, Bộ LĐTBXH, Bộ GDĐT, v.v., cũng căn cứ vào các bộ Luật Giáo dục, Luật Giáo dục nghề nghiệp đã được ban hành.

Nhận rõ thực trạng về nguồn nhân lực đất nước trong sự nghiệp CNH, HĐH, đặc biệt trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư, Đảng và Nhà nước ta đã đưa ra các chủ trương và chính sách thiết thực mà chúng tôi dẫn ra ở các chương trước, nhằm tiếp tục đổi mới căn bản, toàn diện lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp

vì mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn lực lao động và cải thiện năng suất lao động, cũng như năng lực cạnh tranh quốc gia về nguồn lực lao động trong khu vực cũng như trên thế giới. Theo chúng tôi, đó là những căn cứ để xác định vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư.

Trong thời đại ngày nay, từ sự sáng tạo ra công nghệ mới đến việc vận hành các công nghệ được chuyển giao đều do nguồn nhân lực chất lượng cao đảm nhiệm. Cuộc CMCN lần thứ tư đã tạo ra các thiết bị công nghệ mới mang tính đột phá, làm dịch chuyển nền sản xuất từ truyền thống sang văn minh hiện đại trên nền tảng CDS, do đó có thể nói, chính cuộc cách mạng này đã làm nên một cuộc cách mạng về lực lượng sản xuất với trình độ và tính chất vượt trội so với các cuộc CMCN trước đây. Đúng như Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm nói: “Sự phát triển công cụ sản xuất trong nền kinh tế số tạo ra biến đổi sâu sắc của lực lượng sản xuất, dẫn đến những mâu thuẫn mới với quan hệ sản xuất hiện hữu; vừa tạo tiền đề, động lực hình thành phương thức sản xuất mới trong tương lai, vừa đòi hỏi thay đổi căn bản cách thức, tổ chức sản xuất và quản lý xã hội. Lực lượng sản xuất mới đang hình thành và phát triển mạnh mẽ; song chất lượng nguồn nhân lực vẫn còn khoảng cách so với yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới, trong khi đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực công nghệ cao, vẫn là thách thức lớn. Quan hệ sản xuất còn nhiều bất cập, chưa theo kịp sự phát triển của lực lượng sản xuất”[116].

Để xác định phương hướng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao hiệu quả, theo chúng tôi, trước hết cần quán triệt các quan điểm của Đảng, sau nữa là thực hiện tốt các chính sách của Nhà nước về phát triển cơ cấu ngành nghề cũng như mạng lưới cơ sở GDNN cho phù hợp với nhu cầu về nguồn nhân lực của TTLĐ trong giai đoạn trước mắt và lâu dài; tăng cường quản lý nhà nước

về GDNN, đặc biệt là quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo bằng các tiêu chí quốc gia; đổi mới phương thức, nội dung chương trình và phương pháp đào tạo; đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học; thực hiện tốt chính sách đối với người học, với cán bộ quản lý và cuối cùng, đối với đội ngũ giáo viên.

Nói đến chủ trương của Đảng, chúng ta cần nhấn mạnh thêm các Nghị quyết quan trọng liên quan đến giáo dục nghề nghiệp của cả nước theo trình tự thời gian và những nội dung chủ yếu của các Nghị quyết đó như sau:

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về “Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Đây là Nghị quyết mang tính lịch sử quyết định con đường phát triển kinh tế - xã hội và xu thế hội nhập quốc tế của đất nước ta trước mắt cũng như lâu dài;

Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập. Nghị quyết này có liên quan trực tiếp đến tổ chức và quản lý của hệ thống GDNN, các cơ sở GSNN, trong đó có các trường Cao đẳng nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh; đặc biệt là Nghị quyết số 52-NQ/TW ngày 27 tháng 9 năm 2019 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

*Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* của Đảng Cộng sản Việt Nam trong “Phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021-2025”, Đảng đã xác định: “Tiếp tục đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là hiện đại hóa giáo dục, nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế sâu rộng” [19, tr.127-128];

Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 04-5-2023 về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 là Chỉ thị hết sức quan trọng, mang ý nghĩa chiến lược về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, yêu cầu Bộ LĐTBXH, Bộ GDĐT, các Ban, Ngành có liên quan của Đảng và Nhà nước, Ủy ban nhân dân các cấp triển khai các công việc cụ thể nhằm thực hiện 9 nhiệm vụ cụ thể: về mục tiêu đào tạo và huy động sự tham gia của xã hội vào công tác đào tạo; hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về giáo dục nghề nghiệp, bảo đảm gắn với thị trường lao động theo hướng mở; khuyến khích phát triển cơ sở giáo dục nghề nghiệp của tư nhân, có vốn đầu tư nước ngoài; tiếp tục rà soát, sắp xếp các cơ sở giáo dục nghề nghiệp thuộc các cơ quan, bộ, ngành, trung ương và địa phương theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 6 khóa XII; tăng cường công tác giám sát, thanh tra, kiểm tra, định kỳ đánh giá, xếp loại chất lượng các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; Đổi mới nội dung, chương trình, phương thức đào tạo, bảo đảm “học đi đôi với hành”; nâng cấp và chuẩn hóa cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện đào tạo; Quan tâm bồi dưỡng nhà giáo, người dạy nghề, chuyên gia cho các ngành, nghề trọng điểm, nâng cao năng lực đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp theo hướng hiện đại, chất lượng cao, tiếp cận chuẩn của các nước tiên tiến; nâng cao hiệu quả liên kết, hợp tác về giáo dục nghề nghiệp giữa Nhà nước – nhà trường – nhà doanh nghiệp...; tăng cường nguồn lực, ưu tiên ngân sách nhà nước cho giáo dục nghề nghiệp trong tổng chi ngân sách nhà nước cho giáo dục – đào tạo tương xứng với vị trí, vai trò của giáo dục nghề nghiệp, nhất là đào tạo nhân lực chất lượng cao, các ngành nghề trọng điểm, mũi nhọn...; chủ động tích cực hội nhập quốc tế về giáo dục nghề nghiệp; tăng cường trao đổi thông tin, kinh nghiệm, hợp tác đào tạo, chuyên gia, nhà giáo, người học với các nước. Nâng cao chất lượng, hiệu quả các kỳ thi kỹ năng nghề khu vực và quốc tế [Phụ lục, Phần I.A.2]. Chín nhiệm vụ được chúng tôi tóm

tất ở trên chính là phương hướng rõ ràng nhất để Chính phủ, các Bộ có liên quan đến lĩnh vực GDNN, các cơ sở GDNN triển khai thực hiện. Ở đây một lần nữa chúng tôi muốn nhấn mạnh hai văn bản mang tính chiến lược phát triển GDNN của Chính phủ bởi những văn bản này là phương hướng cụ thể nhất, thiết thực nhất đối với từng cơ sở GDNN trên cả nước, trong đó có các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh. Đó là Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30 tháng 12 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 và Quyết định số 2222/QĐ-TTg ngày 30 tháng 12 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chương trình chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 [Phụ lục, phần I.A.3].

Trên đây là những văn bản quan trọng cần được nghiên cứu, đối chiếu để xác định phương hướng và những giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề tại TP. Hồ Chí Minh hiện nay.

#### ***4.1.2. Tăng cường công tác quản lý chất lượng tổng thể trong giáo dục nghề nghiệp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư***

Quản lý GDNN là quá trình tổ chức, điều hành các hoạt động GDNN nhằm mục đích đào tạo nguồn nhân lực vừa có chất lượng đáp ứng yêu cầu TTLĐ, vừa có số lượng phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và văn hóa. Trong bối cảnh của cuộc CMCN lần thứ tư, quản lý GDNN đóng vai trò quan trọng trong chiến lược phát triển hệ thống GDNN cũng như trong tổ chức đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay.

Về cấp độ quản lý GDNN sau khi Chính phủ phân công trách nhiệm quản lý GDNN cho Bộ GD&ĐT phụ trách đào tạo giáo viên ở các trường Cao đẳng sư phạm và Bộ LĐTBXH phụ trách các cơ sở đào tạo nghề đã giải quyết được



một số bất cập trong quản lý GDNN, chúng ta có thể nhận dạng hai cấp quản lý; quản lý nhà nước và quản lý đào tạo trong các cơ sở GDNN (còn gọi là quản trị nhà trường).

Quản lý nhà nước về GDNN là sự tác động tới hệ thống GDNN bằng quyền lực nhà nước nhằm mục đích phát triển quy mô và chức năng đào tạo nguồn nhân lực cho các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội và văn hóa theo quy định của pháp luật. Chủ thể quản lý nhà nước về GDNN đứng đầu là chính phủ với tư cách là cơ quan quản lý nhà nước về GDNN trên phạm vi cả nước, chịu trách nhiệm xây dựng và trình Quốc hội ban hành *Luật Giáo dục nghề nghiệp* cũng như các văn bản hướng dẫn thực hiện bộ luật này.

Đối tượng quản lý nhà nước về GDNN là toàn bộ hệ thống GDNN trên cả nước, bao gồm các cơ sở GDNN, các tổ chức, cá nhân hoạt động trong lĩnh vực GDNN ở nước ta.

Mục đích quản lý nhà nước về GDNN là xây dựng hệ thống GDNN có đủ năng lực trong tổ chức đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của TTLĐ, nhất là yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư.

Phương pháp quản lý nhà nước về GDNN là các phương pháp tổ chức hành chính, tâm lý giáo dục, phương pháp kinh tế, phương pháp kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật trong hoạt động GDNN.

Quản lý đào tạo trong các cơ sở GDNN (quản trị nhà trường) là quá trình tổ chức, điều hành các hoạt động đào tạo nguồn nhân lực ở các cơ sở GDNN theo mục tiêu và kế hoạch đã được xác định, phù hợp với các quy định của pháp luật.

Chức năng của quản lý đào tạo trong các cơ sở GDNN bao gồm hai hình thức: *một là* lập kế hoạch đào tạo; tổ chức đào tạo; chỉ đạo các hoạt động đào tạo; kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo, *hai là* quản lý các thành tố tham gia quá trình đào tạo gồm: quản lý mục tiêu, phương thức, nội dung, phương pháp và

hình thức tổ chức đào tạo; quản lý hoạt động dạy và học của giáo viên và học sinh, sinh viên; quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật và xây dựng môi trường cho học sinh, sinh viên học tập và tu dưỡng; quản lý chất lượng đào tạo nghề nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của TTLĐ và yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư.

***4.1.3. Sở Lao động Thương binh và Xã hội Thành phố Hồ Chí Minh cần nghiên cứu, xây dựng chiến lược riêng về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề của Thành phố để đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư***

Trên cơ sở các quan điểm của Đảng về vai trò của GDNN, chính sách của Nhà nước về tổ chức và quản lý hệ thống GDNN, để phát huy tính chủ động tham gia vào cuộc CMCN lần thứ tư, các tổ chức quản lý GDNN của Thành phố Hồ Chí Minh cần nghiên cứu và đề xuất với các cấp lãnh đạo Thành phố các chiến lược GDNN riêng nhằm đáp ứng nhu cầu của TTLĐ và yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư.

Đây là phương hướng cần được xây dựng dựa trên yêu cầu thực tiễn của Thành phố cả về ngắn hạn lẫn dài hạn theo Kế hoạch số 1910/KH-UBND ngày 10 tháng 5 năm 2023 của Ủy ban nhân dân về triển khai thực hiện chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2023 – 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Ngoài văn bản quan trọng này, còn có các văn bản liên quan đến việc xây dựng và thực hiện chiến lược phát triển đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của Thành phố Hồ Chí Minh được liệt kê trong Phụ lục của luận án này.

Nội dung của các văn bản nêu trên là căn cứ quan trọng và thiết thực để Sở LĐTBXH Thành phố Hồ Chí Minh xây dựng và hoàn thiện chiến lược đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn Thành phố, trong đó có các trường Cao đẳng nghề. Mọi giải pháp khắc phục những khó khăn, bất cập trong công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, về cơ bản, đều phải dựa vào

các Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng, Nghị định của Chính phủ và các văn bản liên quan do Thành phố Hồ Chí Minh ban hành.

Trên cơ sở thực hiện các đề án về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trong đó có các định hướng xây dựng một số trường, nghề thí điểm, theo chúng tôi, trong tương lai Thành phố Hồ Chí Minh cần chủ động xây dựng các trường trọng điểm với những lĩnh vực liên quan đến “công nghệ lõi” mà cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đặt ra, đó là internet vạn vật và trí tuệ nhân tạo. Chủ động xây dựng chiến lược cho Thành phố mà không đề cập đến việc xây dựng các trường điểm với những nghề trọng điểm thì khả năng đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư sẽ mãi mãi chỉ là sự thí điểm do Bộ LĐTBXH chỉ định.

#### **4.2. Một số nhóm giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh**

Trên cơ sở làm rõ những vấn đề đặt ra từ thực trạng của lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh thời gian qua và các phương hướng giải quyết nêu trên, luận án đề xuất hai nhóm giải pháp chủ yếu nhằm góp phần phát triển nguồn nhân lực cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay.

##### ***4.2.1. Nhóm giải pháp thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách của Nhà nước về đổi mới căn bản và toàn diện lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp nhằm mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư***

*4.2.1.1. Tăng cường việc tuyên truyền về vai trò và ý nghĩa của lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp đối với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*

Nói đến nguồn nhân lực chất lượng cao người ta thường liên tưởng đến nguồn nhân lực được đào tạo ở bậc cao, thấp nhất là hệ cao đẳng, sau đó là đến các bậc đại học và trên đại học. Ở Việt Nam trong mấy thập niên gần đây do chính sách phát triển bậc đại học được mở rộng trên khắp cả nước, tỉnh nào cũng có ít nhất một vài trường đại học và do đó, nhiều trường trung cấp, cao đẳng được nâng cấp lên bậc đại học như một phong trào chạy đua trên con đường phấn đấu cho vị thế của mình. Điều đó ảnh hưởng không nhỏ đến công tác tuyển sinh của các trường cao đẳng, đặc biệt là cao đẳng nghề.

Chính vì vậy, cần có sự vào cuộc của các cơ quan truyền thông và thông tin đại chúng trong việc tuyên truyền vai trò của giáo dục nghề nghiệp, xóa bỏ tâm lý coi trọng bằng cấp hơn trình độ chuyên môn với hàm lượng kỹ năng cao thông qua đào tạo ở hệ cao đẳng nghề. Với thực trạng khó khăn về tuyển sinh như hiện nay, các chủ thể giáo dục cần “thực hiện các tác động với nhiều hình thức và nội dung phong phú trên các phương tiện truyền thông nhằm thay đổi ý thức người dân, đặc biệt là trong giới trẻ với tinh thần không chỉ có học “chữ”, mà tùy khả năng của mỗi người, phải lo học có được một vài “tay nghề giỏi” thích ứng với thời đại công nghệ 4.0, phục vụ đất nước. Phát huy hiệu quả hoạt động tích cực của các Hội nghề nghiệp trong hoạt động đào tạo, cấp “chứng chỉ tay nghề” theo tiêu chuẩn quy định của quốc gia” [103, tr.297].

Gần đây, trong Kế hoạch số 381/KH-UBND ngày 22 tháng 01 năm 2024 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về Thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh năm 2024 đã coi công tác truyền thông là một trong 6 nội dung chủ yếu của Kế hoạch này. Cụ thể thực hiện “tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng về nghề nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh. Tăng cường thực hiện các biện pháp như: treo băng rôn, phướn, áp phích,... khi tổ chức hoạt động, sự kiện trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp năm 2024 nhằm truyền tải thông điệp về vị trí, vai trò của người

lao động sau tốt nghiệp các trình độ giáo dục nghề nghiệp trong các hoạt động sản xuất, kinh doanh trên địa bàn Thành phố” (Phụ lục phần I.B).

*4.2.1.2. Đổi mới chiến lược phát triển dân số: an sinh xã hội; nâng cao chất lượng dân số về thể chất, trí tuệ và tinh thần; tận dụng lợi thế về cơ cấu “dân số vàng” vì mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*

*Thứ nhất, về an sinh xã hội*

Chúng ta đều biết rằng, thách thức không nhỏ đối với vấn đề an sinh xã hội mà các cuộc CMCN đem lại là sự thay thế chỗ đứng của lao động giản đơn bằng máy móc, tự động hóa và đặc biệt là sự chuyển dịch các phương thức, phương pháp sản xuất của một số ngành nghề do CMCN lần thứ tư yêu cầu. Do đó, để giải quyết vấn đề việc làm cho người lao động, không có con đường nào khác ngoài sự đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn của mình để thích ứng với yêu cầu của sự chuyển dịch cơ cấu lao động do sự chuyển dịch của nền sản xuất gây ra. Nhà nước cũng phải có chính sách phù hợp nhằm khắc phục sự gia tăng mất cân đối giữa đồng bằng và miền núi, thành thị và nông thôn, đồng thời tạo cơ hội phát triển bao trùm, công bằng về đầu tư như cải thiện hạ tầng giao thông và kết cấu hạ tầng thiết yếu để thu hút đầu tư cho các khu vực kinh tế - xã hội kém phát triển.

*Thứ hai, nâng cao chất lượng dân số về thể chất, trí tuệ và tinh thần.*

Nâng cao chất lượng dân số thông qua một số hoạt động như cải thiện môi trường sống và an toàn thực phẩm, khuyến khích phòng ngừa bệnh tật bằng các phong trào rèn luyện thân thể và hình thành nên một lối sống lành mạnh là nhiệm vụ quan trọng. Đặc biệt, cần chú trọng đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục – đào tạo với tư cách là tiền đề quan trọng cho việc thực hiện các giải pháp phát triển chất lượng nguồn nhân lực cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước trong bối cảnh của cuộc CMCN lần thứ tư hiện nay. Về vấn đề này, Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đã đề ra các chỉ tiêu phấn đấu về mặt xã hội đến năm

2025 để “tuổi thọ trung bình [của người dân], khoảng 74,5 tuổi, trong đó thời gian sống khỏe mạnh đạt tối thiểu 67 năm... tỷ lệ lao động qua đào tạo là 70%, trong đó có bằng cấp, chứng chỉ đạt 28-30%; có 10 bác sĩ và 30 giường bệnh trên 1 vạn người; tỷ lệ tham gia bảo hiểm đạt 95%... Nâng cao sức khỏe cho người dân cả về tâm vóc, thể chất, tinh thần, tuổi thọ cũng như chất lượng cuộc sống...” [17, tập II, tr.95-96; 136].

*Thứ ba, tận dụng cơ hội về cơ cấu “dân số vàng”*

Cơ cấu “dân số vàng” (tiếng Anh: *Golden population structure*) của một quốc gia bao gồm các tiêu chí về độ tuổi, nghề nghiệp, giới tính, trình độ, v.v. của quốc gia đó được phân chia thành các bộ phận khác nhau. Theo *Niên giám thống kê năm 2020*, dân số trung bình cả nước năm 2020 “ước tính 97,58 triệu người, tăng 4,6% so với năm 2016. Tốc độ tăng dân số bình quân giai đoạn 2016 – 2020 là 1,13%, trong đó dân số thành thị tăng 3.1%” [Xin xem: 88, tr.19]. Hiện nay, cùng với sự tăng dân số bình quân, Việt Nam đang ở trong giai đoạn cơ cấu “dân số vàng” khi có 69% dân số trong độ tuổi lao động. Đây được xem là cơ hội thuận lợi để nâng cao hiệu quả lao động và đóng góp vào sự tăng trưởng kinh tế của đất nước. Tuy nhiên, để tận dụng cơ hội này, nguồn nhân lực trong độ tuổi lao động cần được đào tạo, đào tạo lại, nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH và cuộc CMCN lần thứ tư. Chính vì vậy, trong Văn kiện Đại hội XIII của Đảng yêu cầu phải “Tận dụng hiệu quả cơ cấu dân số vàng; chủ động thích ứng với xu thế già hóa dân số” [17, tập II, tr.136].

*4.2.1.3. Đổi mới cơ cấu lao động, nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động*

Thực trạng năng suất lao động của người Việt hiện nay đang là vấn đề đáng báo động bởi trong hầu hết các ngành kinh tế năng suất lao động của người Việt so với các nước trong khu vực còn thua kém xa. Năng suất lao động được

định nghĩa là giá trị gia tăng tính theo giá trị hiện tại cho mỗi người lao động, áp dụng tỷ giá hối đoái danh nghĩa. Lấy thí dụ năng suất lao động trong lĩnh vực dệt may, giày dép ở một số quốc gia ASEAN (tính theo USD) và theo thang điểm từ 0 đến 10 thì năm 2013, Việt Nam đạt 1,741; Thái Lan năm 2013 đạt 8,178; Philippines đạt 4,646; Indonesia năm 2014 đạt 4,149; Campuchia năm 2012 đạt 1.848 [Nguồn: 119]. Từ số liệu này cho thấy, năng suất lao động của Việt Nam chưa bằng ¼ Thái Lan và xếp thứ hạng cuối cùng, thua kém cả Campuchia. Không chỉ đối với ngành dệt may và giày dép, nhiều ngành khác của nước ta cũng nằm trong tình trạng năng suất lao động thấp. Vì vậy, để cải thiện năng suất lao động, chúng ta cần nắm bắt cơ hội do CMCN lần thứ tư đem lại với việc áp dụng tự động hóa, sử dụng các dữ liệu lớn (Big data), làm cho thu nhập của người lao động được cải thiện nhanh hơn.

Theo Phạm Thuyên, “để nâng cao năng suất lao động, bên cạnh việc tăng quy mô doanh nghiệp, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chuyển lao động nông nghiệp sang lao động công nghiệp và dịch vụ, đẩy mạnh du nhập ứng dụng công nghệ hiện đại nhằm nâng cao năng lực của nền kinh tế thì vấn đề rất quan trọng của Việt Nam hiện nay là nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động. Vì thế, trong chính sách phát triển nguồn nhân lực cần tăng tỷ lệ lao động đã qua đào tạo, giảm tỷ trọng lao động chưa qua đào tạo về chuyên môn kỹ thuật” [80, tr.512]. Tuy nhiên, đối với nhóm lao động đã qua đào tạo cần có tỷ lệ hợp lý giữa các trình độ đại học – cao đẳng – công nhân kỹ thuật. Theo tính toán mang tính dự báo của Phạm Thuyên về cơ cấu lao động theo trình độ với ba phương án những năm 2025, 2035 và 2045 như sau:

	Công nhân kỹ thuật	Cao đẳng	Đại học
Phương án cơ sở			
2025	53,18	18,39	28,43
2035	44,86	21,30	33,83

2045	39,88	23,05	37,07
Phương án cao			
2025	45,69	15,80	38,51
2035	46,08	17,10	36,82
2045	46,28	17,80	35,91
Phương án thấp			
2025	43,60	16,80	39,60
2035	42,86	19,60	37,54
2045	42,33	21,59	36,08

*Nguồn: Tính toán của Phạm Thuyên [80, tr.513]*

Nhìn vào bảng dự báo trên, chúng ta thấy số lượng cao đẳng đều ở mức thấp hơn cả. Điều này cho thấy quan niệm của tác giả về cao đẳng ở đây thực chất là cao đẳng chuyên nghiệp, một đối tượng trên cao đẳng nghề và dưới bậc đại học, tức đối tượng được đào tạo về mặt lý thuyết cao hơn bậc cao đẳng nghề. Từ đó có thể suy ra rằng, tác giả coi số lượng công nhân kỹ thuật luôn cao ở mọi phương án bởi ở đó bao gồm cả cao đẳng nghề - những đối tượng đang được đào tạo hiện nay ở các trường Cao đẳng nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh. Đây là lực lượng đóng vai trò quyết định trong việc nâng cao năng suất lao động hiện nay và cả trong những trường hợp chuyển đổi số dưới tác động của CMCN lần thứ tư.

Cơ cấu lao động và trình độ nguồn lực lao động có mối quan hệ hữu cơ với nhau, do đó đổi mới cơ cấu lao động luôn kéo theo yêu cầu về đổi mới trình độ lao động. Để nâng cấp, phát triển trường Cao đẳng nghề thành trường trọng điểm về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, theo chúng tôi, phải dựa vào Luật Giáo dục nghề nghiệp và các tiêu chí đánh giá về nghề cũng như chuẩn xác định của các trường trong khu vực và quốc tế. Vì vậy, thành phố cần ưu tiên phát triển các ngành, nghề phù hợp để người lao động tiếp cận, làm chủ và



khai thác có hiệu quả những tiến bộ của công nghệ số mà CMCN lần thứ tư đem lại cho các lĩnh vực nông nghiệp, công nghiệp và dịch vụ, v.v.

***4.2.2. Nhóm giải pháp cho các vấn đề đặt ra từ thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh***

*4.2.2.1. Tăng cường chức năng quản lý chất lượng giáo dục nghề nghiệp đối với các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*

Một trong những yếu tố quyết định chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao là công tác quản lý giáo dục nghề nghiệp ở cả hai cấp – nhà nước và cơ sở đào tạo. Chính vì có sự phân cấp trong hoạt động quản lý mà việc lập kế hoạch, thực hiện kế hoạch và đánh giá kết quả đào tạo phải được xác định một cách đầy đủ, khoa học. Vì vậy, sự phân định trách nhiệm của các cấp quản lý toàn bộ quá trình đào tạo phải rõ ràng, theo đó, quản lý nhà nước về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phải mang tính hệ thống mà ở đó, các bộ phận cấu thành với tư cách là đối tượng quản lý nhà nước là các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, các tổ chức, cá nhân hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp; còn quản lý đào tạo trong các cơ sở GDNN là quá trình tổ chức, điều hành hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao theo mục tiêu và kế hoạch đã xác định phù hợp với quy định của pháp luật. Tuy cùng hướng đến một mục tiêu là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nhưng chức năng quản lý khác nhau.

Quản lý chất lượng đào tạo nguồn nhân lực do nhà trường thực hiện trực tiếp bằng việc vận dụng lý thuyết quản lý chất lượng tổng thể TQM (Total Quality Management), ở đó đòi hỏi sự tham gia của tất cả các bộ phận và mọi thành viên trong cơ sở đào tạo (nhà trường). Mục tiêu của quản lý chất lượng tổng thể TQM không chỉ tạo ra chất lượng đào tạo tốt nhất mà còn giảm thiểu các chi phí không cần thiết, từ đó nâng cao uy tín của cơ sở đào tạo thông qua khả năng đáp ứng nhu cầu của

TTLĐ. Quản lý chất lượng tổng thể còn được thực hiện bằng những biện pháp cơ bản như: huy động mọi nguồn lực, mọi bộ phận và mọi thành viên tham gia; không ngừng cải tiến nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo; thường xuyên thực hiện việc kiểm tra, kiểm soát, đánh giá chất lượng quá trình và kết quả đào tạo.

Để việc quản lý chất lượng tổng thể đạt hiệu quả, về phía chủ thể (cơ sở đào tạo) cần đáp ứng các yêu cầu sau đây:

*Thứ nhất*, lãnh đạo cơ sở đào tạo phải là những người có năng lực tốt về quản lý tổng thể chất lượng đào tạo;

*Thứ hai*, các cơ sở đào tạo cần hoạch định chính sách về chất lượng đào tạo, lập kế hoạch chất lượng đào tạo, đồng thời phải thường xuyên tiến hành công tác kiểm tra chất lượng bằng công cụ thống kê, v.v.;

*Thứ ba*, các cơ sở đào tạo phải thiết lập bộ máy quản lý chất lượng với sự phân định rõ ràng trách nhiệm của từng cá nhân, phòng ban, bộ phận... , đồng thời phải có tinh thần hợp tác, thống nhất trong hoạt động quản lý tổng thể chất lượng đào tạo;

*Thứ tư*, cơ sở đào tạo cần tổ chức tập huấn cho tất cả các đối tượng tham gia quản lý chất lượng để họ nhận thức rõ trách nhiệm của mình để đáp ứng yêu cầu về chất lượng đào tạo theo chính sách về chất lượng đã được cơ sở ban hành.

*4.2.2.2. Đổi mới phương thức đào tạo, lấy người học làm trung tâm của lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*

Phương thức đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề là tổng thể các phương án cụ thể nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho sinh viên trong môi trường đào tạo với sự kết hợp học tập lý thuyết trên giảng đường và thực hành, thực nghiệm trên các thiết bị công nghệ hiện đại. Do đó, đổi mới phương thức đào tạo theo mô-đun, tín chỉ chính là tạo cơ hội thuận lợi cho sinh viên vừa học, vừa thực tập được nhận tiền công ở các doanh nghiệp sản xuất, dịch vụ mà không vi phạm đến các quy định của pháp luật và chính sách của nhà nước. Theo đó, cần

phải chấm dứt tình trạng nặng về lý thuyết và nhẹ về thực tập, thực hành với lý do thiếu các trang thiết bị, thiếu các cơ sở thực hành thực tập cho sinh viên.

Như vậy, trong ba phương thức đào tạo (niên chế, mô-đun, tín chỉ) thì đào tạo theo mô-đun và tín chỉ trong điều kiện hiện nay là phù hợp hơn cả. Bởi lẽ các phương thức này không chỉ giúp cho việc quản lý tổng thể chất lượng đào tạo chính thức tại cơ sở đào tạo, mà còn quản lý chất lượng của đào tạo từ xa, đào tạo lại cho người lao động ở các doanh nghiệp khi họ muốn nâng cao trình độ, kỹ năng muốn có chứng chỉ, bằng cấp cần thiết.

Liên quan đến vấn đề đổi mới phương thức đào tạo trình độ cao đẳng, Bộ LĐTBXH đã có Thông tư số 04/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 3 năm 2022 Quy định việc tổ chức đào tạo trình độ trung cấp, trình độ Cao đẳng theo niên chế hoặc theo phương thức tích lũy mô-đun hoặc tín chỉ. Trong đó, tại Điều 3 của Thông tư quy định thời gian đào tạo theo niên chế trình độ cao đẳng được thực hiện từ hai đến ba năm tùy theo ngành, nghề đào tạo; thời gian tối đa để người học hoàn thành chương trình bao gồm thời gian học các môn học, mô-đun và thời gian thi tốt nghiệp hoặc bảo vệ chuyên đề, khóa luận tốt nghiệp do hiệu trưởng quyết định, bảo đảm không vượt quá 1,5 lần thời gian đào tạo đối với chương trình từ hai đến ba năm học. Tại Chương III của Thông tư về tổ chức đào tạo theo phương thức mô-đun, tín chỉ quy định rõ về điều kiện học tập theo mô-đun, tín chỉ, quy đổi điểm môn học, mô-đun và tín chỉ để xếp loại kết quả học tập, cảnh báo kết quả học tập, buộc thôi học, tự thôi học và thi tốt nghiệp... (Phụ lục Phần I.A.4)

Chúng tôi cho rằng, hình thức đào tạo theo phương thức tích lũy mô - đun, tín chỉ trong giáo dục nghề nghiệp sẽ góp phần khắc phục những bất cập, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho nhà trường và người học phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho thị trường lao động và xã hội. Hà Đức Ngọc trong nhận định về vai trò của hình thức đào tạo này đã viết: “Đào tạo theo mô-đun, tín chỉ mang tính mềm dẻo, linh hoạt, cho phép thích ứng với nhu cầu mở của thị

trường lao động, đảm bảo khả năng liên thông giữa các cấp trình độ trong cùng ngành, nghề đào tạo hoặc liên thông với các ngành nghề khác trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp... Người học được coi là trung tâm của quá trình đào tạo, được học theo năng lực, điều kiện, hoàn cảnh của cá nhân, có thể học nhiều nội dung trong cùng thời gian và được công nhận theo hình thức tích lũy các năng lực... Do vậy, đào tạo nghề theo phương thức tích lũy mô-đun, tín chỉ là xu hướng mới, một giải pháp quan trọng để đổi mới và phát triển GDNN trong giai đoạn hiện nay” [52, tr.45].

Hình thức dạy và học trực tuyến, về thực chất là chuyển từ phương thức giáo dục truyền thống sang hiện đại, vừa tiết kiệm được thời gian, chi phí khác cho việc di chuyển của giáo viên và sinh viên đến giảng đường, vừa phát huy được tính độc lập tự chủ, tự giác của người học, đó là hình thức chuyển đổi số (CĐS). Nói cách khác, CĐS là sự đột phá từ tin học hóa (THH) – áp dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy các nội dung truyền thống, tức là sự đột phá về mặt phương pháp mà các trường Cao đẳng nghề Thành phố cần phải tiến hành từng bước để đạt hiệu quả trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

Gần đây, Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đã ban hành Quyết định số 82/QĐ-UBND ngày 08 tháng 01 năm 2024 về Thực hiện Kế hoạch số 267-KH/TU về tăng cường một số biện pháp thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW của Ban Bí thư về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh với 2 mục tiêu chung và 6 mục tiêu cụ thể, trong đó hướng phấn đấu đến năm 2030 “đáp ứng nhu cầu nhân lực có kỹ năng nghề quốc gia... một số nghề tiếp cận trình độ các nước trong khu vực ASEAN-4; Đến năm 2045, GDNN Thành phố đáp ứng nhu cầu nhân lực có kỹ năng nghề cao, trở thành địa phương phát triển hàng đầu về GDNN trong nước, trong khu vực ASEAN và bắt kịp trình độ tiên tiến của thế giới, có năng lực cạnh tranh vượt trội ở một số lĩnh vực, ngành, nghề đào tạo”. Đặc biệt,

Thành phố chú trọng đến việc “thực hiện đổi mới, đa dạng phương thức kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động đào tạo; khuyến khích việc tham gia đánh giá, thừa nhận kết quả đánh giá của người sử dụng lao động trong quá trình đào tạo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ... khuyến khích và tạo điều kiện phát triển các chương trình liên kết đào tạo với nước ngoài, các chương trình đào tạo cho người nước ngoài tại Thành phố Hồ Chí Minh; đa dạng hóa phương thức tổ chức đào tạo với sự ứng dụng mạnh mẽ của công nghệ thông tin” [Phụ lục, Phần I.B].

Như vậy, đổi mới phương thức đào tạo liên quan đến nâng cao chất lượng đào tạo đã được Bộ LĐTBXH nghiên cứu và ban hành các thông tư cho các cơ sở GDNN thực hiện là khá chặt chẽ, hoàn toàn phù hợp với chủ trương đổi mới GDNN của Đảng và theo chúng tôi, đó là căn cứ pháp lý để các cơ sở thực hiện. Tính linh hoạt của công tác đào tạo được Bộ giao cho Hiệu trưởng các trường xem xét quyết định cho từng trường hợp cụ thể nhưng không được phép vượt khung theo quy định của các Thông tư. Do đó, phương thức đào tạo theo mô-đun, tín chỉ đã mở ra triển vọng đào tạo phù hợp với yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay. Đổi mới phương thức dạy và học trong điều kiện đào tạo nghề hệ cao đẳng ở Thành phố Hồ Chí Minh, theo chúng tôi, chính là sự đổi mới lấy sinh viên làm trung tâm trong sự nghiệp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

*4.2.2.3. Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*

Để trở thành địa phương phát triển hàng đầu về GDNN trong nước, trong Chương trình hành động nêu trên của Thành phố đã đưa ra một số giải pháp về đổi mới nội dung, chương trình, phương thức đào tạo, bảo đảm “học đi đôi với hành”; nâng cao chuẩn hóa cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện đào tạo. Cụ thể:

- Đổi mới quy trình, phương pháp phát triển chương trình đào tạo theo hướng mở, linh hoạt, liên thông dựa trên mô – đun, tín chỉ và các quy đổi tương đương, đáp ứng chuẩn đầu ra và khối lượng học tập tối thiểu;

- Phát triển chương trình đào tạo các ngành, nghề mới đặc biệt là đào tạo lĩnh vực công nghệ cao, lĩnh vực vi mạch bán dẫn; ngành, nghề công nghệ thông tin, ứng dụng công nghệ mới, kỹ năng tương lai và các chương trình đào tạo cho người lao động trong các doanh nghiệp theo hình thức vừa làm vừa học đối với trình độ trung cấp, cao đẳng...

- Thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng, đa dạng hóa các chương trình, phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho nhà giáo; xây dựng các chính sách đào tạo, bồi dưỡng tại các nước có hệ thống giáo dục nghề nghiệp phát triển đối với nhà giáo giảng dạy ngành, nghề trọng điểm cấp độ ASEAN và quốc tế... (Phụ lục , Phần I.5)

Như vậy, yêu cầu về đổi mới phương thức, nội dung chương trình và phương pháp đào tạo đối với các cơ sở GDNN của Thành phố là hướng tới thực hiện Đề án “Phát triển trường cao đẳng chất lượng cao đến năm 2025” đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt điều chỉnh, bổ sung số 1363/QĐ-TTg ngày 11 tháng 10 năm 2019, theo hướng đào tạo nhân lực trình độ quốc tế cho 8 ngành trọng điểm mà chúng tôi đã nêu ở trên (Phụ lục, Phần I.B).

Tuy nhiên, để nội dung của Đề án đạt được các mục tiêu nêu trên, các trường Cao đẳng nghề của Thành phố cần thực hiện nghiêm túc Chỉ thị số 21-CT/TW về mục tiêu đến năm 2030, lĩnh vực GDNN phải thu hút được 50-55% số lượng học sinh trung học vào học ở các cơ sở GDNN. Công tác tuyển sinh cần được thực hiện bằng biện pháp tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng về triển vọng đào tạo liên thông, tư vấn về khả năng tìm được việc làm phù hợp sau khi tốt nghiệp các trường cao đẳng nghề, sắp xếp lại cơ cấu tổ chức; tăng cường công tác rà soát, thanh tra, kiểm tra, đánh giá (xếp loại) chất lượng các cơ sở đào tạo.

Đổi mới nội dung chương trình, phương thức và phương pháp đào tạo, theo chúng tôi là nhiệm vụ quan trọng, đặc biệt nội dung đào tạo nghề phải được đổi mới theo hướng tích hợp kiến thức, kỹ năng, thái độ để hình thành năng lực nghề nghiệp cho sinh viên. Giải pháp phù hợp cho vấn đề này là chính nội dung chương trình cũng cần được soạn thảo theo dự báo về biến động của nền sản xuất, song tính ổn định tương đối của nội dung chương trình nằm ở Thông tư số 01/2024/TT-BLĐTBXH ngày 19 tháng 02 năm 2024 của Bộ LĐTBXH Quy định quy trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo; tổ chức biên soạn, lựa chọn, thẩm định, duyệt và sử dụng giáo trình trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng. Theo đó, các trường nghề được phân công biên soạn chương trình đào tạo và chương trình môn học do người đứng đầu cơ sở đào tạo là Hiệu trưởng ra quyết định ban hành kèm theo Thông tư nói trên (Phụ lục, Phần I.B).

Chúng ta đều biết rằng, quá trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước đây chưa có tính linh hoạt, cứng nhắc, lãnh đạo các cơ sở đào tạo không được tự chủ trong biên soạn chương trình đào tạo, chương trình môn học và giáo trình, do đó chất lượng đầu ra không đáp ứng yêu cầu của TTLĐ. Việc ban hành Thông tư số 01/2024/TT-BLĐTBXH kèm theo khung chương trình đào tạo, chương trình môn học và cách thức lựa chọn, thẩm định giáo trình được xem là giải pháp tốt nhất, bởi nó liên quan trực tiếp đến mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề tại Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay.

Các quy định trong Thông tư nêu trên được coi là quy định mới nhất, song như trên chúng tôi đã đề cập, có thể được thay đổi tùy theo sự xuất hiện các môn học mới do nhu cầu biến đổi của công nghệ hoặc xuất hiện các công nghệ mới. Sự phân bổ thời gian và lượng tín chỉ bắt buộc chưa hẳn đã hợp lý, cần có sự nghiên cứu kỹ về tính chất và nội dung các môn học bắt buộc, song hiện tại

các cơ sở GDNN trình độ cao đẳng cần phải chấp hành và có thể kiến nghị lên các cơ quan hữu quan xem xét, sửa đổi nhằm đảm bảo tính linh hoạt trong quá trình đào tạo và chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

Đổi mới căn bản và toàn diện trong GDNN không thể tách rời chủ trương chuyển đổi số ở nước ta hiện nay. Đó yêu cầu chuyển đổi một cách có hệ thống trong hoạt động quản lý và giảng dạy, học tập của nhà trường, nó kéo theo sự thay đổi về cách nghĩ, cách làm của chủ thể đào tạo vì mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Ứng dụng công nghệ số là để tiết kiệm nhân công và các chi phí khác và do đó, nó được coi là sự đột phá mang tính cách mạng trong lực lượng sản xuất. “Mọi sản phẩm – dịch vụ đang trở nên thông minh bằng cách tích hợp công nghệ số. Ai sẽ làm ra các sản phẩm – dịch vụ thông minh đó? Chính là lực lượng lao động. Như vậy, chuyển đổi nội dung đào tạo phải bao gồm phổ cập năng lực số, cập nhật nội dung các ngành, nghề mới liên quan đến CMCN lần thứ tư... Năng lực số hiện nay đã trở thành một trong các yêu cầu thiết yếu đối với hầu hết các vị trí việc làm. Việc thiếu hụt năng lực số dẫn đến người lao động không đáp ứng đầy đủ yêu cầu công việc, dễ bị mất việc làm và gặp khó khăn khi cần dịch chuyển vị trí làm việc” [92, tr.46].

Nói tóm lại, cuộc CMCN lần thứ tư đã tác động mạnh mẽ đến lĩnh vực giáo dục và đào tạo, buộc chúng ta phải chuyển từ hướng đào tạo để “cung” với những chương trình đào tạo cứng và phương pháp đào tạo lạc hậu sang đào tạo theo “cầu” của thị trường lao động trong và ngoài nước, làm như vậy chúng ta mới khắc phục được “sức ỳ” của hệ thống giáo dục nghề nghiệp truyền thống trong thời gian dài. Do đó, giải pháp về đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, trước hết phải tạo niềm tin cho người học, rằng sau khóa học, với kỹ năng nghề được đào tạo ở các trường Cao đẳng nghề sẽ tạo khả năng tìm việc làm cho họ một cách thuận lợi. Tuy nhiên, việc trang bị kiến thức,



kỹ năng nghề cho người học chưa phải là đầy đủ, nếu thiếu việc giáo dục chính trị, đạo đức và thể chất cho sinh viên.

Chương trình Giáo dục chính trị theo *Thông tư số 24/2018/TT-BLĐTBXH ngày 06 tháng 12 năm 2018 của Bộ trưởng Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội* [Phụ lục, Phần I.4] ban hành kèm theo bản hướng dẫn dạy và học chương trình Giáo dục chính trị do Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp biên soạn và ban hành cho hệ Cao đẳng là sự tích hợp cần thiết các nội dung cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lênin (triết học, kinh tế chính trị, chủ nghĩa xã hội khoa học), tư tưởng Hồ Chí Minh, các quan điểm, đường lối xây dựng và phát triển đất nước của Đảng Cộng sản Việt Nam, luật pháp, v.v. Tuy nhiên, theo chúng tôi, chương trình này tích hợp khối lượng kiến thức khá lớn, song thời lượng để thực hiện với tư cách là môn học bắt buộc, chắc chắn không phù hợp. Chính vì vậy, bằng sự kiểm nghiệm trong thực tiễn giảng dạy và học tập môn Giáo dục chính trị, tập tài liệu dạy và học môn học này cần được điều chỉnh cả về mặt nội dung lẫn các điều kiện kèm theo để góp phần đào tạo con người toàn diện với tư cách là hạt nhân phẩm chất của nguồn nhân lực chất lượng cao.

*4.2.2.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo (cán bộ quản trị, giảng viên, giáo viên) đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*

Đội ngũ nhà giáo là danh từ được dùng để chỉ cán bộ quản trị, các giảng viên và giáo viên của các trường Cao đẳng nghề với tư cách là những thành viên tham gia vào quá trình quản lý chất lượng tổng thể của nhà trường. Họ là những người có trách nhiệm trực tiếp trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, do đó, việc thường xuyên bồi dưỡng, xây dựng các chính sách đào tạo, nâng cao nghiệp vụ tại các nước có hệ thống giáo dục nghề nghiệp phát triển đối với nhà giáo giảng dạy ngành, nghề trọng điểm cấp độ ASEAN và quốc tế luôn được Thành phố Hồ Chí Minh quan tâm thực hiện.

Tuy nhiên, chính sách đối với giáo viên về lương, thời gian làm việc cũng như tiêu chuẩn chức danh, như chúng tôi đã phân tích ở chương 3, còn nhiều bất cập cần được xem xét điều chỉnh cho phù hợp với thực tế. Đặc biệt, việc cấp các chứng chỉ giảng dạy, chứng chỉ kỹ năng quốc gia cao hơn thực tế ở Thành phố Hồ Chí Minh, điều đó gây khó khăn cho việc tuyển dụng giáo viên vì họ không đạt chuẩn quy định. Ngoài việc điều chỉnh các tiêu chuẩn, chức danh, cần có phương án, chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngạch giáo viên GDNN, kể cả các giáo viên được mời giảng từ các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố. Để khắc phục sự bất cập trong Quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp, vừa qua Bộ LĐTBXH đã ban hành Thông tư số 05/2024/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 5 năm 2024 về Quy định chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 25 tháng 6 năm 2024. So với Quy định theo Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 3 năm 2017, Thông tư nói trên đã có sự bãi bỏ, sửa đổi, bổ sung một số điều để các quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo GDNN được rõ ràng, ngắn gọn và giảm bớt nhiều tiêu chí vượt khả năng tuyển dụng giảng viên, giáo viên cho các cơ sở GDNN trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh. Nếu như trong Thông tư 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 3 năm 2017, tại Mục 3 Chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo dạy trình độ cao đẳng có tới 10 điều với những yêu cầu cao trong 2 tiêu chí về năng lực chuyên môn và năng lực sư phạm, thì ở Thông tư số 05/2024/TT-BLĐTBXH chỉ còn 5 điều cho cả 2 tiêu chí (Phụ lục, Phần I.4)

Vì vậy, theo chúng tôi, giải pháp tháo gỡ những khó khăn trong vấn đề tuyển dụng giáo viên cho các trường Cao đẳng nghề của Thành phố Hồ Chí Minh đã được cải thiện đáng kể. Tuy nhiên, trong quá trình hoạt động của những giáo viên được tuyển dụng, vấn đề phát triển năng lực chuyên môn và năng lực sư phạm thông qua đào tạo lại, bồi dưỡng, tập huấn ở trong và ngoài

nước cho họ sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của các trường Cao đẳng nghề của Thành phố.

Gần đây, một trong 32 nhiệm vụ theo Kế hoạch số 381/KH-UBND ngày 22 tháng 01 năm 2024 của Ủy ban nhân dân Thành phố về thực hiện chương trình nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh được xác định là “Tổ chức các khóa cập nhật, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp đối với các nội dung về sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật, các yêu cầu về nền kinh tế xanh” (Phụ lục Phần I.B) do Sở LĐTĐ phối hợp với các sở, ngành, UBND quận, huyện Thành phố Thủ Đức thực hiện trong Quý 3 năm 2024 (Phụ lục, Phần I.B).

Vấn đề bồi dưỡng nghiệp vụ, nâng cao trình độ quản lý cũng như giảng dạy của đội ngũ nhà giáo các cơ sở GDNN luôn được đề cập trong các văn bản chỉ đạo của Thành ủy, UBND và Sở LĐTĐ Thành phố Hồ Chí Minh. Đó là những căn cứ quan trọng để các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố tiến hành hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của TTLĐ, các mục tiêu phát triển kinh tế xã hội và hướng tới đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư.

Ngoài việc bồi dưỡng và nâng cao năng lực nghiên cứu, giảng dạy của giáo viên, các trường Cao đẳng nghề của thành phố cần chú trọng đến việc đào tạo, bồi dưỡng trong nước về nghiệp vụ quản lý giáo dục nghề nghiệp cho các cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp của trường mình. Chúng ta luôn bàn nhiều đến chất lượng đầu ra của nguồn nhân lực, song để có nguồn nhân lực chất lượng cao, ngay từ khâu tuyển sinh mà các cán bộ quản lý của nhà trường đảm nhiệm cũng phải có sự hoạt động hết sức tích cực trong sự phối hợp với các cơ quan báo chí truyền thông về GDNN nhằm thay đổi nhận thức của xã hội về giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt là GDNN gắn với việc làm, thị trường lao động. Công tác truyền thông cũng phải được tiến hành trên nền tảng ứng dụng công nghệ thông tin, đặt hàng sản xuất các sản phẩm truyền thông để quảng bá trên

mạng xã hội, internet về GDNN, trong đó có truyền thông theo tiêu điểm GDNN gắn với việc làm và thị trường lao động.

Trong giải pháp nâng cao năng lực quản lý và chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo, vấn đề đổi mới chính sách đãi ngộ cho đội ngũ nhà giáo như tiền lương và các phúc lợi khác cũng là yếu tố quan trọng. Đây cũng là một trong những biện pháp thu hút các giáo viên giỏi với những kiến thức đảm bảo việc giảng dạy của họ có hiệu quả. Sau nữa, là tạo hành lang pháp lý để các trường Cao đẳng nghề Thành phố nâng cao tính tự chủ trong hoạt động đào tạo và quản trị nhà trường thuộc lĩnh vực GDNN, nhằm phát huy khả năng thích ứng một cách linh hoạt của các trường đối với sự thay đổi của khoa học công nghệ cũng như yêu cầu của thị trường lao động. Khi đó, các trường Cao đẳng nghề mới đủ điều kiện về mặt pháp lý để tự chủ, tự chịu trách nhiệm trong việc phát triển đội ngũ giáo viên có đủ năng lực chuyên môn, vừa đảm bảo cơ cấu tinh gọn, vừa phát huy thế mạnh của mình trong môi trường cạnh tranh cao trên thị trường lao động trong bối cảnh CMCN lần thứ tư.

*4.2.2.5. Về phía đối tượng đào tạo, cần phát huy tính tự chủ, học tập suốt đời và tự chịu trách nhiệm để trở thành công dân toàn cầu.*

Nếu trong quan điểm về đổi mới phương thức, nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo có sự khẳng định vai trò của “tư duy vượt trước” để từ đó đề ra cơ chế, chính sách phù hợp, thì phải vượt qua thực trạng đào tạo ở các trường Cao đẳng nghề Thành phố, khi “học sinh, sinh viên với các kiến thức, kỹ năng đang được dạy trong nhà trường hiện nay còn chưa đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế trong cách mạng công nghiệp lần thứ ba, có thể hoàn toàn không hữu dụng với nền kinh tế trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư hoặc đang dễ dàng bị robot thay thế trong tương lai gần” [80, tr.515]. Vì vậy, bản thân người học hơn bao giờ hết, phải nỗ lực vươn lên, vượt qua chính mình

trong học tập và tu dưỡng chính trị, đạo đức để vừa hình thành năng lực nghề nghiệp, vừa trở thành công dân có trách nhiệm với bản thân, gia đình và xã hội.

Một trong những yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là đào tạo con người toàn diện: kỹ năng làm việc, tính sáng tạo, chuyên nghiệp gắn với giáo dục đạo đức ứng xử, đạo đức nghề nghiệp và nâng cao thể chất của nguồn nhân lực. Mặc dù điều kiện học tập theo tinh thần tự giác trong môi trường ảo đang ngày càng được mở rộng, song điều cốt lõi vẫn là vấn đề con người thực, nhu cầu thực của xã hội. Quan điểm đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục, trong đó có giáo dục nghề nghiệp, suy cho cùng là nhằm hướng tới mục đích đảm bảo tính liên tục trong giáo dục thể hệ trẻ để họ trở thành nhân cách của con người lao động trong tương lai thông qua việc trang bị những kiến thức, kỹ năng, thái độ ứng xử có trách nhiệm của con người toàn diện đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư. Nội dung giáo dục không chỉ hướng tới sự phát triển tính sáng tạo trong học tập và thực hành, tạo khả năng đưa ra sáng kiến trong quá trình lao động sản xuất (trí lực), mà còn phải kết hợp kiến thức chuyên môn với đạo đức nghề nghiệp, v.v.

*4.2.2.6. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy-học cho các trường Cao đẳng nghề đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*

Đầu tư mọi nguồn lực cho đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện quan trọng để các cơ sở GDNN thực hiện các mục tiêu đào tạo. Chính vì vậy, trong các báo cáo của Sở LĐTBXH về kết quả đào tạo thường niên đều có nội dung về đầu tư tài chính, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy-học của Nhà nước và địa phương cho các cơ sở GDNN trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh.

Theo Báo cáo số 205/BC-UBND Sơ kết thi hành chính sách, pháp luật về giáo dục nghề nghiệp từ ngày 01 tháng 7 năm 2015 đến ngày 31 tháng 3 năm 2022 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố luôn “quan

tâm đến việc tăng cường đầu tư cơ sở vật chất cho các cơ sở GDNN trực thuộc, trong đó đã thực hiện xây dựng mới một số cơ sở như: Trường Cao đẳng nghề Thành phố HCM, Trường Cao đẳng Bách khoa Nam Sài Gòn, Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật, Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố HCM; Xây dựng mới khối phòng học cho một số trường như Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức và nhiều trường khác” (Phụ lục, Phần I.B.). Tuy nhiên, số lượng còn hạn chế do quy mô đào tạo của các cơ sở GDNN tăng nhanh, thiết bị phục vụ đào tạo nhanh lỗi thời do sự phát triển của khoa học công nghệ. Do đó, Thành phố cần phát huy tính tự chủ và đổi mới về quản trị GDNN, trong đó cần nâng cao tính tự chủ hơn nữa, thậm chí là tự chủ về tài chính, tài sản của cơ sở GDNN để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, thông qua đó để giúp các trường xây dựng hình ảnh của mình với xã hội, tạo ra một thương hiệu có chất lượng để hội nhập với giáo dục quốc tế.

Với phương hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề tại Tp.Hồ Chí Minh, việc ứng dụng CNTT trong quản lý và đào tạo có ý nghĩa quan trọng, nó cần được tiến hành theo nhu cầu của thực tiễn và yêu cầu của Chính phủ về chuyển đổi số. Việc quản trị nhà trường không chỉ giản đơn ở việc lưu trữ các “dữ liệu thô” với một số máy chủ của nhà trường, mà cần phải được cập nhật thường xuyên để tăng dung lượng dữ liệu thành dữ liệu lớn (Big data), đồng thời tiếp tục các bước xử lý dữ liệu để nhà trường có được những thông tin quý giá, thuận lợi trong việc quản lý, nghiên cứu khoa học, dự báo nhu cầu thị trường lao động và tuyển sinh, v.v. Mặt khác, nếu các trường, Sở LĐTĐ của Thành phố ứng dụng tốt CNTT về truy cập, lưu trữ và xử lý dữ liệu lớn thì điều đó không chỉ tăng cường hoạt động quản lý và đào tạo của các cơ sở đào tạo, mà còn kết nối với Cổng thông tin điện tử của Tổng cục dạy nghề để tích hợp các ứng dụng quản lý giáo dục nghề nghiệp cho việc quản lý của mình đạt hiệu quả cao hơn.

Trên cơ sở ứng dụng CNTT, các trường Cao đẳng nghề Tp. Hồ Chí Minh cần chú trọng đến việc xây dựng thư viện điện tử, hệ thống đào tạo trực tuyến, xây dựng các phòng học đa phương tiện, phòng chuyên môn hóa với hệ thống các thiết bị ảo mô phỏng, thiết bị thực tế ảo, v.v. nhằm phục vụ công tác giảng dạy và học tập ngày càng tốt hơn. Đặc biệt, hình thức đào tạo này có ý nghĩa quan trọng đối với những sinh viên biết tự giác vươn lên bằng việc tự học ở bất cứ nơi nào có thể, hướng tới việc xây dựng xã hội học tập và học tập suốt đời.

#### *4.2.2.7. Tăng cường phối hợp với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*

Việc khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề của Thành phố, theo chúng tôi, là một trong những giải pháp quan trọng nhằm thu hút sự hợp tác, đầu tư về nhiều mặt từ doanh nghiệp trong quá trình đào tạo, phù hợp với quy định của pháp luật và chủ trương xã hội hóa về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay. Cuộc CMCN lần thứ tư đòi hỏi nguồn nhân lực có chất lượng phù hợp với nền kinh tế sáng tạo, thích ứng với chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo. Do đó, chúng ta không chỉ kết hợp công nghệ hiện đại với công nghệ truyền thống, mà còn phải chuyển đổi mạnh mẽ từ mô hình đào tạo theo “cung” sang mô hình đào tạo theo “cầu”, tức là mô hình đào tạo nguồn nhân lực theo yêu cầu của thị trường lao động. Như vậy, việc gắn kết giữa các cơ sở giáo dục và đào tạo với doanh nghiệp là xu hướng tất yếu. Trong trường hợp này doanh nghiệp không chỉ đóng vai trò của bên đặt hàng, mà còn là đối tác có trách nhiệm đồng hành với cơ sở đào tạo để “sản phẩm đầu ra” là nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu sản xuất hiện đại với sự áp dụng công nghệ của CMCN 4.0. Sự đồng hành được hiểu là sự hỗ trợ, chia sẻ các nguồn lực về cơ sở vật chất, tài chính, nhân lực nhằm rút ngắn thời gian chuyển giao các kiến thức, kỹ năng cho các đối tượng đào tạo để họ có đủ năng lực làm việc tại các doanh nghiệp đó.

Sự phối hợp có ý nghĩa thực tiễn rất quan trọng giữa các cơ sở đào tạo với tư cách là nơi có kinh nghiệm sư phạm cũng như nội dung chương trình đào tạo cơ bản với các doanh nghiệp, nơi có cơ sở vật chất, trang thiết bị cần thiết để sinh viên vừa thực hiện thời gian thực tập, trực tiếp sản xuất, vừa là đối tượng cho doanh nghiệp tuyển chọn lao động sau khi họ hoàn thành khóa học. Nếu nguồn lực lao động được đào tạo ở các doanh nghiệp được tiếp xúc trực tiếp với các thiết bị công nghệ mới, hiện đại trong quá trình thực tập, thì đó sẽ là nguồn lực lao động tiềm năng có kiến thức và kỹ năng phù hợp nhất, thuận lợi nhất do chính các doanh nghiệp trực tiếp đào tạo nên. Nói cách khác, việc tăng cường gắn kết giữa các trường Cao đẳng nghề với doanh nghiệp trong đào tạo, một mặt làm cho trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được tăng lên và mặt khác, làm cho doanh nghiệp thực sự trở thành “cánh tay nối dài” cho các trường trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực. Sự hợp tác đó làm cho việc sử dụng các thiết bị công nghệ trở nên hiệu quả hơn không chỉ ở phương diện khai thác các thiết bị đó, mà còn tạo điều kiện cho sinh viên tìm tòi, nghiên cứu và có thể đưa ra những phát kiến mới về cải tiến các thao tác vận hành cũng như đề xuất các ý tưởng cải tiến các thiết bị mà họ sử dụng để nâng cao năng suất lao động cho doanh nghiệp. Thêm nữa, việc các doanh nghiệp tham gia, liên kết đào tạo với các trường Cao đẳng nghề còn đem lại những lợi ích thiết thực cho các sinh viên vừa học vừa làm ở doanh nghiệp, đó là: kỷ luật lao động; kỹ năng làm việc; thái độ làm việc và có ý nghĩa hơn nữa, là làm cho sinh viên biết được doanh nghiệp đang cần gì ở họ.

Để sự phối hợp này đạt hiệu quả trong đào tạo, chúng tôi tán thành quan điểm của Phạm Thuyên, cho rằng: “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 mẽ doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế trong đầu tư phát triển nhân lực nói chung và đào tạo, bồi dưỡng, dạy nghề nói riêng” [80, tr.521].



Không chỉ quy định trách nhiệm của doanh nghiệp, nhà trường, mà Nhà nước cũng phải có cơ chế, chính sách để huy động mọi nguồn lực khác vì mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong giai đoạn “tiền giáo dục nghề nghiệp”, cụ thể là cải thiện chỉ số phát triển con người (HDI), xóa đói giảm nghèo, đào tạo liên thông đối với những học sinh tốt nghiệp THCS vào các trường trung cấp để sau tiếp tục học lên hệ cao đẳng, đồng thời góp phần khắc phục sự bất bình đẳng trong phân phối thu nhập, cải thiện môi trường sinh thái (môi trường sống) cho nhân dân.

Theo Đặng Văn Đại, “hàng năm nhà trường nên mở hội nghị khách hàng bao gồm Doanh nghiệp và các Trung tâm giới thiệu việc làm để tìm kiếm nhu cầu đào tạo, lắng nghe ý kiến của Doanh nghiệp và nhà tuyển dụng để đánh giá kết quả đào tạo và chất lượng đào tạo nhằm từng bước hoàn thiện nội dung, chương trình, giáo trình của các ngành học cho phù hợp với trang thiết bị của doanh nghiệp... chuyển hướng các ngành nghề đào tạo cho phù hợp với nhu cầu doanh nghiệp. Mời doanh nghiệp tham gia vào xây dựng và đánh giá các chương trình đào tạo” [103, tr.341].

Để thực hiện các hoạt động trên một cách thiết thực và hiệu quả, theo gợi ý của Đặng Văn Đại, “nhà trường nên thành lập một đơn vị chuyên trách về công tác quan hệ với doanh nghiệp sử dụng lao động để thực thi các kế hoạch... Lãnh đạo các trường cần thực hiện kiểm tra đánh giá quá trình thực thi hoạt động phối hợp với các doanh nghiệp sử dụng lao động tốt nghiệp để kịp thời điều chỉnh, rút kinh nghiệm. Quá trình kiểm tra đánh giá nên được nghe phản hồi từ chính cán bộ thực thi nhiệm vụ và học sinh, cựu học sinh được thụ hưởng từ sự hợp tác” [103, tr.342-343].

Nói tóm lại, sự phối hợp trong hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề tại Tp. Hồ Chí Minh giữa Nhà nước – nhà trường – nhà doanh nghiệp, có thể nói, là một hệ thống các mối quan hệ

hữu cơ cùng hướng tới mục tiêu đào tạo hiệu quả nguồn nhân lực cần thiết để cung cấp cho thị trường lao động trong bối cảnh CMCN lần thứ tư hiện nay. Trong đó, Nhà nước đóng vai trò định hướng chiến lược, đầu tư phù hợp cho sự hoạt động hợp tác giữa nhà trường và nhà doanh nghiệp; nhà trường chịu trách nhiệm đến kết quả cuối cùng của công tác đào tạo và doanh nghiệp vừa là khách hàng, vừa là chủ thể tham gia vào quá trình đào tạo của nhà trường để tiếp nhận nguồn nhân lực như kỳ vọng của bên “cầu”.

#### *4.2.2.8. Tăng cường hợp tác quốc tế đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*

Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực GDNN ở nước ta thời gian qua được Đảng và Nhà nước quan tâm thường xuyên nhằm “xây dựng và thực hiện có hiệu quả chiến lược hợp tác và hội nhập quốc tế về giáo dục và đào tạo. Phấn đấu đưa nước ta trở thành một quốc gia mạnh về giáo dục và đào tạo ở khu vực, bắt kịp với trình độ tiên tiến của thế giới, tham gia vào thị trường đào tạo nhân lực quốc tế” [17, t.1, tr.140].

Nhìn chung, trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư, các trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh có thể nắm bắt những cơ hội để đổi mới về mọi mặt của lĩnh vực đào tạo nhằm tạo ra bước chuyển quan trọng trong đào tạo nguồn nhân lực. Một mặt, nhà trường phải phấn đấu thực hiện đạt khung trình độ quốc gia, mặt khác phải nghiên cứu, học hỏi kinh nghiệm đào tạo nguồn nhân lực ở các nước có nền công nghiệp tiên tiến để xây dựng mô hình, chương trình đào tạo để đạt chuẩn quốc tế. Để đạt được điều đó, các cơ sở GDNN phải là nơi chuẩn bị nguồn nhân lực tin cậy cho chuyển đổi số, phát triển kinh tế số, xã hội số. Chính vì vậy, hợp tác quốc tế về đào tạo nguồn nhân lực trước hết là để tạo ra nhiều hơn các cơ hội nghề nghiệp trình độ cao cho sinh viên, đồng thời tranh thủ nguồn lực từ bên ngoài để theo kịp xu hướng mới của nền giáo dục thế giới.

#### **Tiểu kết chương 4**

Trên cơ sở phân tích thực trạng đào tạo nguồn nhân lực trong hệ thống GDNN nói chung, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường Cao đẳng nghề nói riêng ở Tp. Hồ Chí Minh, luận án đề xuất 3 phương hướng và 2 nhóm giải pháp nhằm phát huy những thành tựu đạt được cũng như khắc phục những khó khăn, bất cập trong công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Tp. Hồ Chí Minh hiện nay.

Việc phân định các giải pháp chủ yếu thành hai nhóm kinh tế - xã hội và giáo dục – đào tạo nghề, theo chúng tôi là cần thiết nhằm khắc phục tình trạng đào tạo không đáp ứng đầy đủ yêu cầu của thị trường lao động cả về lượng lẫn chất của nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Để các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh hoạt động có hiệu quả trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, cần có sự đổi mới về phương thức, nội dung chương trình, phương pháp dạy-học; đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập; tăng cường việc tuyên truyền rộng rãi trong xã hội về vai trò, vị thế của các trường Cao đẳng nghề, lợi ích thiết thực của những ngành nghề trong tương lai cũng như khả năng đào tạo liên thông thuận lợi cho việc nâng cao trình độ nghề nghiệp cho người học; nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ và cải thiện chính sách đãi ngộ cho đội ngũ nhà giáo; nâng cao tinh thần tự giác, tự chịu trách nhiệm trong học tập và rèn luyện của sinh viên; tăng cường hợp tác đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp, hợp tác quốc tế, v.v.

Những giải pháp nêu trên có thể chưa đầy đủ, song việc thực hiện nó một cách hiệu quả, chắc chắn sẽ cải thiện lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh.

## KẾT LUẬN

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư là lĩnh vực hoạt động quan trọng, đóng vai trò quyết định cho sự phát triển kinh tế - xã hội và sự xuất hiện của nền văn minh công nghiệp trong thời đại mới – thời đại chuyển đổi số. Đây là lĩnh vực khẳng định vai trò sáng tạo của con người trong quá trình hoạt động sản xuất xã hội không phải dành riêng cho một số cá nhân có trí tuệ siêu việt, mà là nơi cung cấp nguồn lực lao động đông đảo với những kỹ năng chuyên môn cao cho việc hiện thực hóa các ý tưởng siêu việt, đồng thời tạo ra bước đột phá mang tính cách mạng trong lực lượng sản xuất.

Nguồn nhân lực chất lượng cao, có đủ năng lực thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn của những ngành nghề đã được đào tạo từ bậc cao đẳng (bậc thứ 5 trong 8 bậc của khung trình độ GDNN quốc gia, trên nó là Đại học, Thạc sĩ, Tiến sĩ), đồng thời góp phần quan trọng vào việc thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội. Người học sau khi kết thúc khóa đào tạo được công nhận danh hiệu Cử nhân thực hành hoặc Kỹ sư thực hành. Tuy nhiên, vấn đề không phải ở bằng cấp hay chứng chỉ, mà là chất lượng kỹ năng nghề có đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động trong nước và quốc tế hay không. Chính vì vậy, nghiên cứu lý luận về nguồn nhân lực chất lượng cao chính là nghiên cứu vấn đề con người, ở đây ý nói đến con người toàn diện với các phẩm chất tốt đẹp về trí lực, tâm lực và thể lực.

Với tư cách là một trong những đầu tàu kinh tế - xã hội của cả nước, Thành phố Hồ Chí Minh có nhu cầu rất lớn về nguồn nhân lực chất lượng cao để thực hiện sự nghiệp CNH, HĐH, do đó, vai trò của các chủ thể đào tạo, trong đó có các trường Cao đẳng nghề rất lớn. Ở đây, các trường Cao đẳng nghề là nơi cung cấp nguồn lực lao động qua đào tạo có chất lượng cao, có quy mô đào tạo có

thể đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư. Vì vậy, các cơ quan quản lý nhà nước của Thành phố về công tác đào tạo đã tạo mọi điều kiện và các nguồn lực tốt nhất để các trường phát triển và nâng cao chất lượng GDNN. Ngoài ra, các chủ thể đào tạo trực tiếp là các trường Cao đẳng nghề cũng có nhiều nỗ lực để thu hút sự quan tâm của xã hội về năng lực đào tạo mình, thường xuyên cập nhật thông tin dự báo nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh CMCN lần thứ tư để đổi mới phương thức, nội dung chương trình và phương pháp đào tạo với phương châm lấy người học làm trung tâm. Nhiều trường Cao đẳng nghề của Thành phố được chọn làm trường trọng điểm, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao theo nhu cầu của TTLĐ trong nước, của khối ASEAN và nhiều nước phát triển khác trên thế giới.

Tuy nhiên, do một số chính sách chưa đồng bộ, luôn ở trong tình trạng điều chỉnh mang tính tình thế, gây ra sự bất cập trong cơ cấu ngành nghề đào tạo, trong việc thực hiện chính sách đối với người học, với đội ngũ quản lý đào tạo và giáo viên, với các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh có tham gia công tác đào tạo nguồn nhân lực. Việc đầu tư tài chính, cơ sở vật chất và đặc biệt là trang thiết bị vừa thiếu, lại vừa nhanh lạc hậu so với tốc độ biến đổi của công nghệ được ứng dụng vào sản xuất; mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp chưa thực sự gắn bó chặt chẽ; sự phân công quản lý còn bị chồng chéo, dẫn đến chất lượng đào tạo chưa cao, về số lượng chưa đủ để đáp ứng nhu cầu của TTLĐ của chính Thành phố Hồ Chí Minh, làm ảnh hưởng đến năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia. Những khó khăn và bất cập không chỉ xảy ra ở các trường Cao đẳng nghề nơi đây, mà là vấn đề chung cho cả hệ thống GDNN của cả nước. Vì vậy, để đáp ứng nguồn nhân lực chất lượng cao theo yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư, từ kết quả nghiên cứu của luận án, chúng tôi đưa ra một số kiến nghị sau đây:

*Thứ nhất*, các cơ sở GDNN, trong đó có các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh cần quán triệt sâu sắc hơn nữa quan điểm của Đảng về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp theo tinh thần Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 04 tháng 5 năm 2023 của Ban Bí thư về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, cũng như các văn bản chỉ đạo thực hiện của Chính phủ, các Bộ, ngành và của Thành phố Hồ Chí Minh thời gian qua. Đây là những văn bản quan trọng, thể hiện đường lối, chính sách đúng đắn của Đảng và Nhà nước về chủ động tham gia vào cuộc CMCN lần thứ tư, mà trước hết là hoạt động đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở các cơ sở GDNN Thành phố Hồ Chí Minh, trong đó có các trường Cao đẳng nghề phải nỗ lực hơn nữa cả trong nhận thức lẫn hành động.

*Thứ hai*, cần đẩy mạnh việc đổi mới phương thức, nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo; tăng cường công tác quản lý chất lượng tổng thể; kiểm định chất lượng một cách nghiêm túc từ khâu biên soạn chương trình đào tạo, chương trình môn học, mô-đun, giáo trình và tín chỉ của môn học để một mặt, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện lĩnh vực GDNN và mặt khác, tạo điều kiện thuận lợi cho người học hoàn thành tốt quá trình học tập của mình; có chính sách phù hợp để thu hút nhân tài cho đội ngũ nhà giáo (đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên, giáo viên), thường xuyên tổ chức tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn và năng lực sư phạm để các trường Cao đẳng nghề của Thành phố Hồ Chí Minh có đủ năng lực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc CMCN lần thứ tư.

*Thứ ba*, tăng cường các nguồn lực đầu tư, trong đó có cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học cho các trường Cao đẳng nghề Thành phố để các trường chủ động trong công tác đào tạo, sinh viên có đủ điều kiện học tập, thực tập và thực hành trên các thiết bị công nghệ tiên tiến đang được sử dụng ở các ngành sản xuất hiện đại trên địa bàn Thành phố nói riêng, cả nước nói chung.

*Thứ tư*, tăng cường sự gắn kết giữa nhà nước – nhà trường – nhà doanh nghiệp, trong đó Nhà nước đóng vai trò quản lý, hỗ trợ kinh phí và ban hành các chính sách phù hợp cho sự hợp tác đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp. Nhà trường và doanh nghiệp cần phải tìm tiếng nói chung, nhất là vấn đề lợi ích của hai bên, để ngoài sự hỗ trợ về trang thiết bị dạy học, doanh nghiệp còn được tham gia vào quá trình đào tạo vừa với tư cách là người sử dụng nguồn nhân lực qua đào tạo, vừa trực tiếp tham gia vào công tác đào tạo từ khâu tuyển sinh – quá trình đào tạo – sử dụng lao động.

*Thứ năm*, tăng cường hơn nữa sự hợp tác quốc tế, tham khảo kinh nghiệm đào tạo của các nước tiên tiến trên thế giới và khu vực một cách thực chất để rút ra những bài học thiết thực cho thực tiễn đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam.

*Thứ sáu*, Thành phố Hồ Chí Minh cần xây dựng chiến lược riêng, phù hợp với nhu cầu của Thành phố về nguồn nhân lực chất lượng cao trong xu thế phát triển kinh tế, xã hội và văn hóa trong bối cảnh của cuộc CMCN lần thứ tư.

Sự dịch chuyển của nền sản xuất trên cơ sở chuyển đổi số trong thời đại Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, những giải pháp và luận án nêu ra không phải là kết thúc, trên thực tế, còn đòi hỏi phải nghiên cứu sâu hơn, thấu đáo sự hơn tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong tương lai. Do đó, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước Việt Nam là cơ sở lý luận và thực tiễn để lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các trường Cao đẳng nghề đạt hiệu quả cao hơn.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC  
ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Nguyễn Xuân Toán (2016), “Quá trình hội nhập văn hóa của đạo Công giáo ở Việt Nam”. Tạp chí Mặt trận, số 160, tháng 12 – 2016, tr. 60-63, ISN 1859-0276
2. Tác giả (2017), “Edmund Hussrl với di sản triết học của Decartes”, Kỷ yếu Hội thảo khoa học Triết học Pháp từ cội nguồn đến hiện đại”. Hội thảo khoa Lý luận chính trị, Trường Đại học Khoa học Huế.
3. Tran Mai Uoc, Ngo Cao Cuong, Dang Thi Phuong Anh, Nguyen Xuan Toan, Tran Thi Mai, Nguyen Mai Lam (cùng tham gia), (2020), “Theoretical and practical issues of university governance under the current autonomy conditions”, International Conference on Science, Economics and Social Studies, (pp. 215-221. (ISBN 978-604-79-2604-6).
4. Nguyen Xuan Toan, Tran Mai Uoc, Nguyen Thi Thanh Binh (cùng tham gia), (2020), “High quality human resources in voice education in the context of industrial revolution 4.0 in Vietnam today”, Bank and Policy, Vol. 2. Issue 2., (pp.39-46). (ISSN: 2790-1041; E-ISSN – 2790-2366).
5. Nguyễn Xuân Toán (2024), “Các trường Cao đẳng nghề ở Thành phố Hồ Chí Minh tham gia đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao”, Tạp chí điện tử Lý luận chính trị, <http://lyluanchinhtri.vn> ngày 05/8/2024, ISSN 2525-2607.
6. Nguyễn Xuân Toán (2024), “Giáo dục chính trị cho sinh viên các trường Cao đẳng nghề vì mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay”. Tạp chí nghiên cứu triết học, số 4 (13)2024, tr.72-77, ISSN: 2734-990X.



## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### A. Tiếng Việt:

1. Ban Kinh tế Trung ương (2017), *Việt Nam với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Nxb Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
2. Báo điện tử *Tuổi trẻ thủ đô*, Chủ nhật 03/04/2022
3. Báo điện tử *Tạp chí dân vận*, số ra ngày 20-5-2023.
4. Bộ Lao động thương binh và xã hội (1999), *Thuật ngữ lao động thương binh và xã hội*, Nxb Lao động xã hội, Hà Nội.
5. Nguyễn Trọng Chuẩn, Nguyễn Thế Nghĩa, Đặng Hữu Toàn (đồng chủ biên) (2002), *Công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở Việt Nam lý luận và thực tiễn*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội
6. Vũ Huy Chương (chủ nhiệm Đề tài KHXXH.02-02) “*Đánh giá, dự báo triển vọng và những giải pháp cơ bản tạo nguồn lực để tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa*”.
7. Đỗ Mạnh Cường (2011), *Năng lực thực hiện và dạy học tích hợp trong đào tạo nghề*, chuyên đề khoa học, Viện Nghiên cứu phát triển giáo dục chuyên nghiệp, Hà Nội.
8. Đỗ Văn Đạo (2008), *Vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay*, Tạp chí Lao động và Xã hội, số 329.
9. Phạm Tất Dong (chủ nhiệm đề tài KHXXH 03-09) (1999), “*Công nghiệp hóa, hiện đại hóa và tầng lớp tri thức - Những định hướng chính sách*”.
10. Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Giải quyết vấn đề lao động và việc làm trong quá trình đô thị hóa, công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp nông thôn*, Tạp chí Lao động và xã hội, số 209.
11. Phan Xuân Dũng (2018), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cuộc cách mạng của sự hội tụ và tiết kiệm*, Nxb Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội.

12. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
13. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ XI*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
14. Đảng Cộng sản Việt Nam(2014): *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban chấp hành Trung ương khóa XI*. Hà Nội.
15. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ XII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
16. Đảng Cộng sản Việt Nam (2017), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ Năm BCHTW Khóa XII về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa*.
17. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
18. Lê Thị Hồng Điệp (2010), *Phát triển Nguồn nhân chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế - chính trị, Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.
19. Trần Khánh Đức, Đặng Bá Lãm (2002), *Phát triển nhân lực công nghệ ưu tiên ở nước ta trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa*, Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
20. Đặng Quang Định (2018), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và tác động của nó tới tiến bộ xã hội*, T/c Triết học số 4 (323).
21. Phạm Văn Đức (1998), *Mấy suy nghĩ về vai trò của nguồn lực con người trong sự nghiệp Công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. T/c Triết học, số 6/98.
22. Trần Khánh Đức (2002), *Giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực*. Nxb Giáo dục, Hà Nội
23. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.

24. Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
25. Hồng Hà (2005), “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho yêu cầu phát triển đất nước*”. Tạp chí *Tư tưởng văn hóa*, số 3.
26. Quyên Đình Hà (2013), *Vận dụng kinh nghiệm của các nước để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay*, T/c *Kinh tế và phát triển*, (5).
27. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
28. Phạm Minh Hạc, Phạm Thành Nghị và Vũ Minh Chi (đồng chủ biên) (2004), “*Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực: Niên giám nghiên cứu số 3*”, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
29. Lương Đình Hải (2009), “*Trách nhiệm đào tạo nguồn nhân lực trong điều kiện kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay*”. Tạp chí *Triết học*, số 6, 2009.
30. Lương Đình Hải (2017), *Cách mạng khoa học – công nghệ và tác động của nó đến con người và xã hội Việt Nam*, T/c *Nghiên cứu con người*, số 5 (92).
31. Lương Việt Hải (2009), *Những tiêu chí cơ bản của con người Việt Nam thời kỳ hội nhập quốc tế hiện nay*. T/c *Thông tin khoa học xã hội*, số 10 và 11-2009.
32. Bùi Thị Kim Hậu (2012), *Trí thức hóa công nhân Việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
33. Hà Minh Hiệp (2019), *Sản xuất thông minh trong cách mạng công nghiệp 4.0*. Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
34. Hà Minh Hiệp (2020), *Doanh nghiệp với lộ trình tiếp cận cách mạng công nghiệp 4.0*, Nxb Chính trị Quốc gia sự thật, Hà Nội.

35. Hà Minh Hiệp-Đỗ Thiên Hoàng-Cao Hoàng Long (2020), *Năng suất hợp tác trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư nội dung cơ bản và hướng dẫn áp dụng*, Nxb Hà Nội
36. Nguyễn Đình Hoà (2004), “*Mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá*”. Tạp chí *Triết học*, số 1/2004,
37. Đặng Xuân Hoan (2015), “*Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2015-2020 đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế*”, Tạp chí Cộng sản điện tử 17/04/2015.
38. Nguyễn Minh Hoàn (2018), *Quan điểm triết học Mác về sự tha hóa của con người – cơ sở lý luận cho nhận thức về phát triển con người thời đại Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, T/c *Triết học*, (320).
39. Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh (2017), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư – thời cơ và thách thức đối với Việt Nam* (Kỷ yếu Hội thảo khoa học cấp Học viện ngày 10-5-2017), Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
40. Bùi Văn Hồng (2018), *Công nghệ IoT và ứng dụng phát triển lớp học số tại Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP HCM*, Tạp chí Khoa học Giáo dục nghề nghiệp, Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, số 52-53 (tháng 1-2 năm 2018).
41. Đoàn Như Hùng (2018), *Quản lý liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai*, Luận án Tiến sĩ Quản lý giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
42. Nguyễn Tuấn Khanh (2017), *Rèn luyện kỹ năng học tập cho sinh viên trong đào tạo theo tín chỉ*. Luận án Tiến sĩ, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
43. Nguyễn Văn Khánh (2012), “*Nguồn lực trí tuệ Việt Nam lịch sử, hiện trạng và triển vọng*”, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.

44. Đặng Bá Lâm, Trần Khánh Đức (2002), *Phát triển nhân lực công nghệ ọu tiên ở nước ta trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa*, Nxb. Giáo dục, Hà Nội.
45. V.I.Lê nin (1977): *Toàn tập*, Nxb Tiên bộ, Mátxcova, t.38.
46. Lương Công Lý (2014), *Giáo dục – Đào tạo với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
47. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, t.3. Nxb Chính trị Quốc gia sự thật, Hà Nội.
48. C.Mác và Ph.Ăngghen (1995): *Toàn tập*, t.4. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
49. C.Mác và Ph.Ăngghen (2004), *Toàn tập*, tập 23, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
50. Trương Ngọc Nam (2018), *Quan niệm của C.Mác về sự tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư tới sự biến đổi của xã hội và con người – ý nghĩa của nó trong thời đại Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, T/c Triết học, số 4 (323).
51. Trình Mưu, Nguyễn Hoàng Giáp, Nguyễn Thị Quế (Đồng chủ biên),(2009), *Chủ nghĩa Mác – Lê nin trong bối cảnh thế giới ngày nay*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
52. Hà Đức Ngọc (2017): *Đào tạo theo phương thức tích lũy mô đun, tín chỉ trong giáo dục nghề nghiệp // T/c Nghiên cứu lý luận*, số 147 – tháng 12-2017
53. Phạm Thành Nghị (2004), “*Những vấn đề văn hóa và phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”. Tạp chí *Phát triển giáo dục*, số 8.
54. Phạm Thành Nghị (chủ nhiệm đề tài) (2005), “*Nghiên cứu và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Nhánh 1: Những vấn đề chung*”, Viện Nghiên cứu Con người.

55. Phạm Thành Nghị (chủ biên) (2007), Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Nhà xuất bản Khoa học xã hội, Hà Nội.
56. Phạm Thành Nghị và Vũ Hoàng Ngân (2004), *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB. Khoa học Xã hội, Hà Nội.
57. Phan Thị Bích Nguyệt, Trần Thị Hải Lý (2018), *Vốn con người và phát triển doanh nghiệp//Diễn đàn kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh năm 2018*. Chủ đề: *Kiến tạo đô thị sáng tạo, tương tác – vai trò động lực của doanh nghiệp*, Tp.HCM
58. Bùi Văn Nhơn (2006), “*Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*”, Nxb Tư pháp, Hà Nội, 2006,
59. Nguyễn Ngọc Phú (chủ biên) (2010), “*Nguồn nhân lực và nhân tài cho phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở Việt Nam trong tiến trình đổi mới: Những vấn đề lý luận*”, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
60. Phan Duy Quang (2019), *Chính sách của Trung Quốc đối với Cách mạng công nghiệp lần thứ tư trong giai đoạn hiện nay*, T/c Nghiên cứu Trung Quốc, số 2 (210).
61. Dương Văn Quảng, Bành Tiên Long, Trịnh Đức Dụ (2009), “*Đào tạo nguồn nhân lực phục vụ hội nhập quốc tế*”, Nxb. Thế giới, Hà Nội.
62. Nguyễn Hồng Quân (2009), “*Một số giải pháp quản lý nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề*”, Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Vĩnh Phúc.
63. Nguyễn Mạnh Quân (2005), *Phát triển nguồn nhân lực KH&CN ở các nước ASEAN*, Tổng luận, Trung tâm Thông tin KH&CN Quốc gia, Hà Nội.
64. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, *Luật Giáo dục*, số 39/2005/QH11, ngày 14/6/2005, sửa đổi, bổ sung năm 2009.
65. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, *Luật Giáo dục*, số 43/2005/QH14 ngày 14/6/2019, có hiệu lực từ ngày 01/7/2020.

66. Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam, *Luật Giáo dục nghề nghiệp*, số 74/2005/QH13 ngày 27/11/2014, có hiệu lực từ ngày 01/07/2015
67. Rubakin.N.A (2002), *Tự học như thế nào*, Nxb Thanh niên, Hà Nội.
68. Vũ Thanh Sơn (chủ biên) (2011), “*Cạnh tranh trong tuyển chọn nhân lực*”, Nxb Thông tin và Truyền thông, Hà Nội.
69. Nguyễn Văn Sơn (2010), “*Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và phát triển kinh tế tri thức*”, (Luận án Tiến sỹ - Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn).
70. Nguyễn Việt Sự (2005), *Giáo dục nghề nghiệp, những vấn đề và giải pháp*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
71. *Tài liệu Hội nghị sơ kết 03 năm thực hiện dự án “Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp”* tại Nha Trang, tháng 7/2019.
72. Trịnh Ngọc Thạch (2012), *Mô hình quản lý đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong giáo dục đại học Việt Nam*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
73. Bùi Tất Thắng (2011), “*Vấn đề quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*”, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, Số 1, Tr. 3.
74. Nguyễn Ngọc Thắng, “*Một số giải pháp gắn đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực đã qua đào tạo ở nước ta*”, Giáo dục và Phát triển, Số 3, Tr 11, 2003.
75. Nguyễn Ngọc Thắng (2003), “*Một số giải pháp gắn đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực đã qua đào tạo ở nước ta*”, Tạp chí Giáo dục và Phát triển, (Số 3-2003)
76. Nguyễn Thanh (2002), “*Phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
77. Hoàng Thị Thành (2002), “*Một số định hướng chuẩn bị nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu từng bước phát triển kinh tế tri thức ở Việt Nam những thập niên đầu thế kỷ 21- Tuyển tập chuyên đề*”, Nxb Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

78. Cao Hào Thi, Nguyễn Thanh Hùng, Trương Minh Chương, Hà Văn Hiệp và Nguyễn Ngọc Bình Phương (2009), *Mô hình dự báo nguồn nhân lực công nghệ thông tin của thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011*, Nxb. Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
79. Hoàng Ngọc Thủy (2021), *Bàn về chuyển đổi số trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp*, Tạp chí Tài chính.
80. Phạm Thuyên (2019), *Công nghiệp hóa, hiện đại hóa nền kinh tế Việt Nam đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Nxb Chính trị Quốc gia sự thật, Hà Nội.
81. Nguyễn Tiệp (2008), *Giáo trình nguồn nhân lực*. Nxb. Lao động xã hội, Hà Nội.
82. Đặng Hữu Toàn (2012), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao – một “đột phá chiến lược” trong chuyển đổi mô hình tăng trưởng ở Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020*. T/c Triết học, số 8-2012
83. Đặng Hữu Toàn (2015), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trên cơ sở đổi mới giáo dục – đào tạo ở Việt Nam hiện nay*. T/c Triết học, số 12-2015.
84. Đặng Hữu Toàn (Chủ nhiệm đề tài) (2020), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay* (Đề tài Nafosted, mã số 13.99.2012.02).
85. Nguyễn Đức Trí (2010), *Giáo dục nghề nghiệp – Một số vấn đề về lý luận và thực tiễn*, Nxb Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
86. Nguyễn Đức Trí (chủ biên), (2011), *Giáo trình Giáo dục nghề nghiệp*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
87. Thủ tướng Chính phủ (2012), *Chiến lược phát triển Giáo dục 2011- 2020*, ban hành theo Quyết định số 711 ngày 13 tháng 6 năm 2012.
88. Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (2018), *Kỷ yếu Hội thảo nâng cao chất lượng và khả năng đáp ứng yêu cầu thị trường trong giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam thông qua hợp tác với khu vực doanh nghiệp*.



89. Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (2019), *Báo cáo công tác tăng cường gắn kết giữa giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp năm 2019 và nhiệm vụ, giải pháp hoạt động năm 2020*.
90. Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (2019), *Báo cáo tổng kết năm học 2019 và nhiệm vụ năm học 2020*.
91. Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (2020), *Gắn kết cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp*, Nxb Hà Nội.
92. Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (2023): *Tài liệu tham khảo hướng dẫn chuyển đổi số*, Nxb Dân trí, Hà Nội.
93. Trần Anh Tuấn (2020), *Tham luận Đào tạo phát triển nguồn nhân lực tại Hội thảo khoa học Viện Nghiên cứu phát triển TP.HCM về: “Văn hóa – Giáo dục Thành phố Hồ Chí Minh trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư”*.
94. Vũ Anh Tuấn, Nguyễn Văn Hà, Nguyễn Thanh (2004), *“Cơ sở khoa học và thực tiễn phát triển nguồn nhân lực ở thành phố Hồ Chí Minh”*, Nxb Thống kê, Chi nhánh Tp. Hồ Chí Minh.
95. Tổng cục Thống kê (2020), *Niên giám thống kê*. Nxb Thống kê, Hà Nội.
96. Tổng cục tiêu chuẩn đo lường chất lượng (2020), *Năng suất hợp tác trong Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*. Nxb Hà Nội.
97. Tần Ngôn Trú (2001): *Thời đại kinh tế tri thức*. Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
98. Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật TP HCM (2019), *Phát triển giáo dục nghề nghiệp trong kỷ nguyên số*, Kỷ yếu hội thảo, Nxb Đại học quốc gia TP HCM
99. Alvin Toffler (1991): *Thăng trầm quyền lực*, Nxb Thông tin lý luận, Hà Nội.
100. Trường đại học sư phạm kỹ thuật TP.HCM (2019), *Kỷ yếu hội thảo Phát triển giáo dục nghề nghiệp trong kỷ nguyên số*. Nxb Đại học quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

101. Nguyễn Thị Tùng (2014), *Vấn đề phát triển nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Nghệ An hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
102. *Từ điển Bách khoa thư triết học*, tập III, Nxb Musli, Mátxcova, 2000, tr. 429 (tiếng Nga).
103. Viện Nghiên cứu Hợp tác phát triển giáo dục (2023), *Tổ chức đào tạo ở các cơ sở Giáo dục nghề nghiệp hiện nay Những khó khăn, bất cập và giải pháp khắc phục* (Tuyển tập các báo cáo tham luận tại hội thảo khoa học toàn quốc), Hà Nội
104. Viện Nghiên cứu quản lý kinh tế Trung ương (2004), *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam, một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Khoa học xã hội.
105. Trần Nguyên Việt (2020), *Triết học xã hội và vai trò của nó đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, T/c Triết học, 6 (349).
106. Hoàng Ngọc Vinh (2016), “*Phát triển nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam*”, Kỷ yếu hội thảo khoa học đổi mới công tác đào tạo nhân lực cho các khu công nghiệp và khu chế xuất ở Việt Nam, Thành phố Hồ Chí Minh.
107. Ủy ban nhân dân TP Hồ Chí Minh (2018), *Diễn đàn kinh tế thành phố Hồ Chí Minh năm 2018. Chủ đề kiến tạo Đô thị sáng tạo, Tương tác – Vai trò động lực của Doanh nghiệp* (Kỷ yếu).

## B. Tài liệu từ mạng Internet

108. [http://www.hids.hochiminhcity.gov.vn/c/document\\_library...thuc-trang-va-giai-phap-ve-phat-trien-nguon-nhan-luc-cua-viet-nam](http://www.hids.hochiminhcity.gov.vn/c/document_library...thuc-trang-va-giai-phap-ve-phat-trien-nguon-nhan-luc-cua-viet-nam)
109. <http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/gioi-thieu/1.gioi-thieu-trung-tam.html>
110. <http://baodansinh.vn/day-manh-tuyen-sinh-dao-tao-nghe-va-giai-quyet-viec-lam-trong-cac-co-so-giao-duc-nghe-nghiep-20200623164149584.htm>
111. Hoàng Việt Hà (2018) Nguồn nhân lực 4.0: Cơ hội và thách thức, <http://baodauthau.vn>
112. <http://dubaonhanluchcmc.gov.vn/tin-tuc/8217.truong-chu-trong-dao-tao-ky-nang...html>.
113. <http://dubaonhanluchcmc.gov.vn/tin-tuc/8204.hop-tac-voi-doanh-nghiep-de-doi-moi-day-nghe...html>
114. <http://dubaonhanluchcmc.gov.vn/tin-tuc/8166.sang-suot-lua-chon-nghe-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-4.0...html>.
115. Nguyễn Văn Lâm, Kinh nghiệm tái cơ cấu các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của Singapore và bài học cho Thành phố Hồ Chí Minh, <http://tapchicongthuong.vn/.../-71165.htm>.
116. Tô Lâm (2024), Chuyển đổi số - động lực quan trọng phát triển lực lượng sản xuất, hoàn thiện quan hệ sản xuất đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, <http://tapchiconsan.org.vn/>

### C. Tiếng Anh

117. Bộ Khoa học và Công nghệ Ấn Độ (2012), "*Báo cáo phát triển nguồn nhân lực Khoa học và Công nghệ*", Kế hoạch năm năm lần thứ 12.
118. Huynh, P.2015. *Strong export and job growth in Asia's garment and footwear sector, Asia-Pacific Garment and Footwear Sector Research Note, Issue 1, November (Bangkok, ILO)*.
119. Eurostat (2015), "*Dòng chảy nguồn nhân lực khoa học công nghệ*".
120. Jang Ho Kim (chủ biên) (2005), *New Paradigm of Human Resources Development: Government initiatives for Economic Growth and Social Integration in Korea*" (Khung mẫu mới về phát triển nguồn nhân lực: Các sáng kiến của chính phủ để phát triển kinh tế và hội nhập xã hội tại Hàn Quốc), Nxb KRIVET Seoul, 135949, Hàn Quốc.
121. Jitlada Amornwatana. *Determinants of Strategic Human Resource Management Effectiveness of Companies in Thailand*. (Các nhân tố quyết định hiệu quả quản lý chiến lược NNL của các công ty ở Thái Lan) năm 2008.
122. Klaus Schwab (2018), *CMCN lần thứ tư*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
123. Klaus Schwab (2019), *Định hình cuộc CMCN lần thứ tư* (Shaping the fourth industrial revolution) (Nguyễn Vân và Thành Thép dịch. Nxb Thế giới, Hà Nội.
124. Lunn, Terry (1992), *The Talent Factor: Key Strategies for Recruiting, Rewarding and Retaining Top Performers*. (Yếu tố tài năng: Các chiến lược tuyển dụng, khen thưởng và giữ chân những người làm việc tốt nhất). London: Kogan Page Limited.156.
125. Paul Turner (2006), *Dự báo nguồn nhân lực và kế hoạch*. Nxb. Jaico.
126. Stivastava M/P (1997), "*Human resource planing: Aproach needs assessments and priorities in manpower planing*", Nxb Manak New Delhi.
127. Stephen Taylor (2002), "*People Resourcing*", CIPD Publishing.

128. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), (1975), *Cẩm nang về đo lường nguồn nhân lực KH&CN*, Paris.
129. Vaibhav Gupta (2010), *"The Process of Human Resource Planning: Forecasting the Demand for Human Resources"*, Grin Verlag.
130. William J. Rothewell, Robert K. Prescott và Maria W. Taylor (2010), *Chuyển hóa nguồn nhân lực: Thể hiện tầm lãnh đạo chiến lược nhằm thích ứng với các xu hướng tương lai*, Vũ Thanh Vân dịch, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân.
131. Yoshihara Kunio (1999), *The Nation and Economic Growth - Korea and Thailand*, Kyoto: Kyoto University Press.

## PHỤ LỤC

### Phần I

## DANH MỤC CÁC VĂN BẢN BAN HÀNH VỀ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP LIÊN QUAN ĐẾN ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

### A. VĂN BẢN CẤP TRUNG ƯƠNG

#### 1. Các văn bản pháp lý do Quốc hội thông qua

- Luật Giáo dục (2005).
- Luật Dạy nghề (2006).
- Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014)

#### 2. Văn bản do Trung ương Đảng ban hành

- Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 của Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về “Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

- Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 06 tháng 6 năm 2014 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Nghị quyết số 52 – NQ/TW ngày 27 tháng 9 năm 2019 của Bộ Chính trị về *một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.*

- Chỉ thị số 21-CT/TW, ngày 04 tháng 5 năm 2023 “về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”.

- Nghị quyết số 31-NQ/TW ngày 30 tháng 12 năm 2022 của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

- Kết luận của Bộ Chính trị số 91-KL/TW, ngày 12 tháng 8 năm 2024 về “tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 của Ban Bí thư Trung ương Đảng khóa XI “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”.

### **3. Văn bản do Chính phủ ban hành**

- Quyết định số 761/QĐ-TTg ngày 23 tháng 5 năm 2014 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt “Đề án phát triển trường nghề chất lượng cao đến năm 2020.

- Nghị định số 143/2016/NĐ-CP ngày 14 tháng 10 năm 2016 của Chính phủ quy định điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp;

- Quyết định số 1982/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 18 tháng 10 năm 2016 phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam.

- Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 20/6/2017 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình mục tiêu Giáo dục nghề nghiệp – Việc làm và An toàn lao động giai đoạn 2016 – 2020.

- Nghị định số 49/2018/NĐ-CP ngày 30 tháng 3 năm 2018 của Chính phủ quy định về kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp.

- Quyết định số 522/QĐ-TTg ngày 14 tháng 5 năm 2018 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng học sinh trong giáo dục phổ thông giai đoạn 2018-2025.

- Nghị định số 15/2019/NĐ-CP ngày 01 tháng 02 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Giáo dục nghề nghiệp;

- Quyết định số 1363/QĐ-TTg ngày 11 tháng 10 năm 2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt điều chỉnh, bổ sung Đề án “Phát triển trường cao đẳng chất lượng cao đến năm 2025”.

- Chỉ thị số 31/CT-TTg ngày 04 tháng 12 năm 2019 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh, sinh viên.

- Chỉ thị số 24/CT-TTg ngày 28 tháng 5 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới;

- Chỉ thị số 14/CT-TTg ngày 25 tháng 5 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh công tác khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2021-2030;

- Quyết định số 1232/QĐ-TTg ngày 15 tháng 7 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt kế hoạch triển khai Khung trình độ quốc gia Việt Nam đối với các trình độ giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2025;

- Quyết định số 1373/QĐ-TTg ngày 30 tháng 7 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2021-2030.

- Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30 tháng 12 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045.

- Quyết định số 2222/QĐ-TTg ngày 30 tháng 12 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt chương trình chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

- Quyết định số 897/QĐ-TTg ngày 26 tháng 7 năm 2022 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt hỗ trợ thanh niên khởi nghiệp giai đoạn 2022- 2030.



- Quyết định số 73/QĐ-TTg ngày 10 tháng 02 năm 2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045.

- Nghị định số 84/2024/NĐ-CP ngày 10 tháng 7 năm 2024 của Chính phủ về thí điểm phân cấp quản lý nhà nước một số lĩnh vực cho chính quyền Thành phố Hồ Chí Minh.

#### **4. Văn bản do các Bộ ban hành**

- Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH quy định về chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo GDNN

- Thông tư số 04/2017/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH ngày 02 tháng 3 năm 2017 ban hành Danh mục ngành, nghề đào tạo cấp IV trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng.

- Thông tư số 07/2017/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH ngày 10 tháng 3 năm 2017 Quy định chế độ làm việc của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp.

- Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH ngày 10 tháng 3 năm 2017 Quy định chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp.

- Thông tư số 09/2017/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH ngày 13 tháng 3 năm 2017 Quy định việc tổ chức thực hiện chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng theo niên chế hoặc theo phương thức tích lũy mô-đun hoặc tín chỉ; quy chế kiểm tra, thi, xét công nhận tốt nghiệp

- Thông tư số 12/2017/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH ngày 20 tháng 4 năm 2017 Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng.

- Thông tư số 15/2017/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH ngày 08 tháng 6 năm 2017 Quy định tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp.

- Thông tư số 28/2017/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH ngày 15 tháng 12 năm 2017 Quy định hệ thống bảo đảm chất lượng của cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

- Thông tư số 03/2018/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH ngày 15 tháng 6 năm 2018 Quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp.

- Thông tư số 24/2018/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH ngày 06 tháng 12 năm 2018 Ban hành chương trình môn học giáo dục chính trị thuộc khối các môn học chung trong chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng.

- Thông tư số 40/2019/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH ngày 30 tháng 12 năm 2019 về quy định danh mục cơ sở vật chất, trang thiết bị đánh giá kỹ năng nghề quốc gia cho nghề Điện tử công nghiệp ở các bậc trình độ kỹ năng nghề 1,2,3.

- Thông tư số 26/2020/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH ngày 30 tháng 12 năm 2020 về ban hành Danh mục ngành nghề đào tạo cấp IV trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng.

- Quy định số 348/QĐ/LĐTBXH của Bộ LĐTBXH ngày 22 tháng 3 năm 2021 về công nhận trình độ kỹ năng nghề cho nhà giáo giáo dục nghề nghiệp được đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài.

- Quyết định số 534/QĐ-LĐTBXH ngày 07 tháng 5 năm 2021 Ban hành Kế hoạch truyền thông về giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2025.

- Thông tư số 04/2022/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH ngày 30 tháng 3 năm 2022 Quy định việc tổ chức đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng theo niên chế hoặc theo phương thức tích lũy mô-đun hoặc tín chỉ.

- Bộ LĐ-TBXH (2022), *Quy định về công tác tư vấn nghề nghiệp, việc làm và hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp*, Thông tư số 14/2022/TT-BLĐTBXH ngày 30/8/2022.

- Thông tư số 04/2021/TT-BLĐ-TB&XH ngày 21 tháng 10 năm 2021 quy định về Điều lệ trường cao đẳng;

- Thông tư số 35/2021/TT-BLĐ-TB&XH ngày 30 tháng 12 năm 2021 quy định tiêu chí và quy trình đánh giá công nhận trường cao đẳng chất lượng cao;

- Thông tư số 04/2022/ TT-BLĐ-TB&XH ngày 30 tháng 3 năm 2022 quy định việc tổ chức đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng theo niên chế hoặc theo phương thức tích lũy module hoặc tín chỉ;

- Thông tư số 01/2024/TT-BLĐTBXH ngày 19 tháng 02 năm 2024 Quy định quy trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo; tổ chức biên soạn, lựa chọn, thẩm định, duyệt và sử dụng giáo trình trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng.

- Thông tư số 05/2024/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 5 năm 2024 của Bộ LĐTBXH Quy định chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 25 tháng 6 năm 2024.

## **B. VĂN BẢN CHỈ ĐẠO, ĐIỀU HÀNH CỦA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

- Chương trình hành động số 38-CtrHĐ/TU ngày 08/7/2008 của Thành ủy thành phố Hồ Chí Minh về tiếp tục xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước

- Thông tư số 08/2017/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 3 năm 2017 Quy định về chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo giáo dục nghề nghiệp

- Quyết định số 956/QĐ-UBND ngày 12 tháng 3 năm 2018 về ban hành Kế hoạch thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp của Thành phố Hồ Chí Minh năm 2018.

- Quyết định số 5190/QĐ-UBND ngày 20 tháng 11 năm 2018 về ban hành Kế hoạch đẩy mạnh thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp của Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2018 – 2020.

- Công văn số 11628/SLĐTBXH-GDNN về kết quả thực hiện chương trình nhánh: Nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp thuộc Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2016 – 2020, Theo Sở Lao động Thương binh và Xã hội Tp Hồ Chí Minh *Công văn số 11628/SLĐTBXH-GDNN về kết quả thực hiện chương trình nhánh: Nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp*, “Tại Hội

thi tay nghề cấp quốc gia năm 2016, [đoàn Tp HCM đoạt]: giải nhì toàn đoàn; 12 giải nhất, 04 giải nhì, 07 giải ba và 14 giải khuyến khích ở nội dung cá nhân. Năm 2018: giải nhì toàn đoàn, 08 huy chương vàng, 02 huy chương bạc, 06 huy chương đồng và 13 giải khuyến khích. Bên cạnh đó, trong năm 2016, đoàn dự thi của Việt Nam tham gia tranh tài ở kỳ khu vực ASEAN và quốc tế cũng gặt hái nhiều thành công mà trong đó có sự góp sức của học sinh thành phố Hồ Chí Minh với giải khuyến khích tại kỳ thi tay nghề quốc tế, nghề nghiệp vụ nhà hàng.

- Nghị định số 24/2022/NĐ-CP ngày 6/4/2022 về sửa đổi, bổ sung cho các Nghị định đã được ban hành trước đó như Nghị định số 143/2016/NĐ-CP; NĐ số 140/2018NĐ-CP; NĐ số 15/2019/NĐ-CP về đầu tư trong lĩnh vực GDNN

- Quyết định số 1606/QĐ-UBND ngày 13 tháng 5 năm 2022 về ban hành Chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2025.

- Báo cáo số 205/BC-UBND ngày 31 tháng 10 năm 2022 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh Sơ kết thi hành chính sách, pháp luật về giáo dục nghề nghiệp từ ngày 01 tháng 7 năm 2015 đến ngày 31 tháng 3 năm 2022 trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

- Quyết định số 1806/QĐ-UBND ngày 13 tháng 5 năm 2022 của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về ban hành Chương trình đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2025;

- Kế hoạch số 1910/KH-UBND ngày 10 tháng 5 năm 2023 của Ủy ban nhân dân về triển khai thực hiện chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2023 – 2030, tầm nhìn đến năm 2045

- Thông tư số 04/2023/TT-BLĐTBXH về sửa đổi, bổ sung một số điều của Thông tư số 12/2017/TT-BLĐTBXH ngày 20 tháng 4 năm 2017 của Bộ Lao động

– Thương binh và Xã hội quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng.

- Quyết định số 2550/QĐ-UBND ngày 22 tháng 6 năm 2023 của Ủy ban nhân dân Tp Hồ Chí Minh về ban hành Kế hoạch triển khai chương trình chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2025, định hướng đến năm 2030;

- Quyết định số 2673/QĐ-UBND ngày 29 tháng 6 năm 2023 của Ủy ban nhân dân Tp Hồ Chí Minh về ban hành Kế hoạch đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đảm bảo cung ứng, nhu cầu tái cơ cấu các ngành, lĩnh vực kinh tế trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2025;

- Kế hoạch số 267/KH-TU ngày 21 tháng 9 năm 2023 của Thành ủy Tp Hồ Chí Minh về tăng cường một số biện pháp thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 04 tháng 5 năm 2023 của Ban Bí thư về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh;

- Quyết định số 82/QĐ-UBND ngày 08 tháng 01 năm 2024 của Ủy ban nhân dân Tp Hồ Chí Minh về ban hành Chương trình hành động của Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về thực hiện Kế hoạch số 267-KH/TU ngày 21 tháng 9 năm 2023 của Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh về tăng cường một số biện pháp thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW của Ban Bí thư về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh;

- Kế hoạch số 381/KH-UBND ngày 22 tháng 01 năm 2024 của Ủy ban nhân dân Thành phố về Thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh năm 2024;

- Kế hoạch số 618/KH-SGDĐT ngày 31 tháng 01 năm 2024 của Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Hồ Chí Minh về Thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh năm 2024;

- Kế hoạch số 7184/KH-SLĐTBXH ngày 08 tháng 4 năm 2024

- Chỉ thị số 10/CT-UBND ngày 23 tháng 5 năm 2024 của Ủy ban nhân dân Thành phố Về tăng cường công tác quản lý nhà nước về lao động, việc làm và giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian tới;

- Kế hoạch số 3491/KH-UBND ngày 24 tháng 6 năm 2024 về triển khai Đề án “Hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp đến 2025” trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh năm 2024.

- Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh-Sở Lao động Thương binh và Xã hội (8-2024): Báo cáo kết quả công tác 7 tháng đầu năm và định hướng công tác 5 tháng cuối năm 2024 lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp (dự thảo). Tính đến ngày 30 tháng 6 năm 2024, tổng số nhà giáo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn Thành phố HCM là 15973 người, trong đó có 2488 cán bộ quản lý (chiếm tỷ lệ 15,58%), 13485 giảng viên và giáo viên (chiếm tỷ lệ 84,42%)

<sup>1</sup> Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý – nhà giáo giáo dục nghề nghiệp: về trình độ chuyên môn có 29,53% trên đại học; 38,75% có trình độ đại học và 31,72% dưới đại học; về năng lực ngoại ngữ 29,08% có trình độ từ bậc 4 (*trình độ cử nhân hoặc tương đương trình độ B2 theo khung năng lực ngoại ngữ quốc gia trở lên*), 69,87% có trình độ từ bậc 1 đến bậc 3 (*trình độ B1, A2, A1 theo khung năng lực ngoại ngữ quốc gia*); về năng lực công nghệ thông tin: 17,99% có trình độ ứng dụng công nghệ thông tin nâng cao và 68,38% có ứng dụng công nghệ thông tin cơ bản.

**Phần II**  
**CÁC SỐ LIỆU LIÊN QUAN ĐẾN LĨNH VỰC ĐÀO TẠO**  
**NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA VIỆT NAM**  
**QUA ĐỀ ÁN CỦA BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI VỀ**  
**“CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP**  
**GIAI ĐOẠN 2021-2030, TÂM NHÌN ĐẾN NĂM 2045”**

**A. XÂY DỰNG CÁC CHƯƠNG TRÌNH, DỰ ÁN, ĐỀ ÁN THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC**

Đề thực hiện các mục tiêu và giải pháp Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp, trong giai đoạn 2021-2030 cần thực hiện các chương trình, dự án, đề án sau:

**I. CÁC ĐỀ ÁN**

<b>TT</b>	<b>Các đề án ưu tiên</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị chủ trì</b>	<b>Đơn vị phối hợp</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>
1	Dự báo nhu cầu nhân lực quốc gia giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn	Xây dựng được mô hình dự báo, phương pháp dự báo hiện đại; đưa ra được các dự	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nghiên cứu tổng hợp các phương pháp dự báo, mô hình dự báo hiện đại của thế giới, có khả năng áp dụng ở Việt Nam.</li> <li>- Xây dựng phương pháp dự báo hiện đại.</li> <li>- Xây dựng được các mô hình dự báo phù hợp với điều kiện của Việt Nam.</li> </ul>	Bộ Kế hoạch và Đầu tư	Các bộ, ngành, địa phương liên quan	2022

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
	đến năm 2045	báo về nhu cầu kỹ năng cho các giai đoạn 2021-2025, 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2045	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Đề xuất các công cụ dự báo, ứng dụng CNTT, dữ liệu lớn</li> <li>- Thực hiện các hoạt động dự báo:               <ul style="list-style-type: none"> <li>+ Dự báo cung lao động có kỹ năng</li> <li>+ Dự báo cầu kỹ năng theo các cấp trình độ trong GDNN; các ngành nghề...</li> <li>+ Dự báo cầu kỹ năng của các doanh nghiệp đối với một số lĩnh vực mũi nhọn của CMCN 4.0</li> </ul> </li> </ul>			
2	Nâng tầm kỹ năng lao động Việt Nam	Phát triển nâng tầm kỹ năng và năng lực hành nghề người lao động	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích doanh nghiệp, khu vực sản xuất, kinh doanh, nhà trường tham gia đào tạo, phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động. Thu hút người lao động tham gia đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG.</li> </ul>	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	Các bộ, ngành, địa phương liên quan	2021



TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		Việt Nam theo hướng chuẩn hóa cơ bản, nền tảng, chuyên môn hoá, chuyên nghiệp hoá, thích ứng linh hoạt và sáng tạo đáp ứng nhu cầu tìm việc làm, tự tạo việc	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dự báo nhu cầu kỹ năng thiếu hụt, bồi dưỡng, chuẩn hóa trình độ kỹ năng và năng lực hành nghề của người lao động.</li> <li>- Kiện toàn tổ chức bộ máy, hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG.</li> <li>- Tăng cường các điều kiện đảm bảo để chuẩn hóa, công nhận trình độ kỹ năng và năng lực hành nghề của người lao động.</li> <li>- Xây dựng thỏa ước về lao động trong đó bảo đảm người lao động được doanh nghiệp tuyển dụng, sử dụng, công nhận, trả tiền công, trả lương dựa trên trình độ kỹ năng và năng lực hành nghề của người lao động.</li> <li>- Đa dạng hóa phương thức truyền thông. Tôn vinh</li> </ul>			

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		<p>làm bền vững, chuyển đổi và thăng tiến nghề nghiệp, góp phần nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động và hội nhập quốc tế trong tình</p>	<p>người lao động có kỹ năng và các cá nhân, tổ chức và doanh nghiệp có những đóng góp đối với việc phát triển kỹ năng của người lao động.</p>			

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		hình mới.				
3	Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo nghề nông thôn	Đào tạo, đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho lao động nông thôn nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chuyển dịch nhanh cơ cấu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Đổi mới trong công tác tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp, tuyển sinh, khởi nghiệp cho lao động nông thôn.</li> <li>- Đổi mới tổ chức đào tạo nghề, giải quyết việc làm cho lao động nông thôn; cơ chế chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn.</li> <li>- Đổi mới về cơ chế chính sách khuyến khích, huy động doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề, tạo việc làm cho lao động nông thôn; gắn kết đào tạo nghề cho lao động nông thôn với việc làm, doanh nghiệp và thị trường lao động.</li> </ul>	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn	2021

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		lao động khu vực nông thôn.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả trong công tác quản lý về đào tạo nghề cho lao động nông thôn.</li> <li>- Đổi mới, nâng cao chất lượng và hiệu quả trong phân bổ nguồn lực và các điều kiện đảm bảo cho hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn.</li> </ul>			
4	Đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho lực lượng lao động	Nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho lực lượng lao động (công	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rà soát quy định về đào tạo lại, đào tạo thường xuyên trong giáo dục nghề nghiệp. Xây dựng chính sách hỗ trợ đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho người lao động.</li> <li>- Xây dựng các mô hình đào tạo, đào tạo lại nghề nghiệp cho người lao động trong các doanh nghiệp.</li> <li>- Tăng cường kết nối giữa giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trong tổ chức đào tạo</li> </ul>	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan	2022

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		nhân, người lao động, người nội trợ, người cao tuổi...)	lại, đào tạo thường xuyên cho người lao động. - Kiểm tra, giám sát, đánh giá trong đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho người lao động.			
5	Phát triển kỹ năng mềm cho học sinh, sinh viên đáp ứng yêu cầu thị trường lao	Trang bị cho học sinh, sinh viên hoàn thiện đầy đủ các kỹ năng thiết yếu nhằm đảm bảo cho sinh viên có thể học tập và	- Khảo sát yêu cầu của thị trường đối với năng lực, phẩm chất, tay nghề, kỹ năng số của người lao động. - Khảo sát, nghiên cứu một số mô hình và chính sách đào tạo, trang bị kỹ năng mềm cho học sinh, sinh viên; hỗ trợ học sinh, sinh viên lập nghiệp, khởi nghiệp trong nước và quốc tế; - Thí điểm đào tạo, trang bị kỹ năng mềm, kỹ năng số cho học sinh, sinh viên và hỗ	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan	2021-2025

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
	động; hỗ trợ học sinh, sinh viên lập nghiệp.	rèn luyện tốt trong nhà trường và ứng dụng trong cuộc sống. Giúp học sinh, sinh viên có khả năng liên tục tự học theo chiều sâu, nâng tầm bản thân cả về thái độ và kỹ	trợ học sinh, sinh viên lập nghiệp, khởi nghiệp bằng các mô hình theo nhu cầu và các vùng kinh tế xã hội; - Xây dựng các chương trình cơ bản đào tạo, trang bị kỹ năng mềm cho học sinh, sinh viên; - Ban hành cơ chế chính sách đào tạo, trang bị kỹ năng mềm cho học sinh, sinh viên hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp, lập nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập.			

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		<p>năng đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và để trở thành người có giá trị, thành công bền vững trong tương lai và chủ động tìm kiếm việc làm hoặc khởi nghiệp, tự tạo việc làm.</p>				

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
6	Đổi mới đào tạo ngoại ngữ cho người học trong các cơ sở GDNN	Đổi mới việc dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp, nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ của người học đáp ứng nhu cầu học tập, làm việc của người học sau	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nghiên cứu, xây dựng, hướng dẫn các chương trình, giáo trình, tài liệu đào tạo ngoại ngữ gắn với ngành, nghề đào tạo và theo yêu cầu chuẩn đầu ra của từng trình độ đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp (ưu tiên các ngành, nghề trọng điểm quốc gia, khu vực, quốc tế).</li> <li>- Nghiên cứu, đánh giá thực trạng dạy tích hợp ngoại ngữ trong một số môn học; dạy một số môn học bằng ngoại ngữ trong chương trình đào tạo.</li> <li>- Xây dựng quy trình; mô hình; ngân hàng dữ liệu câu hỏi, đề thi kiểm tra, đánh giá dạy và học dạy và học ngoại ngữ tại các cơ sở GDNN; tổ chức thực hiện thí điểm mô</li> </ul>	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan	2021-2025



TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		<p>khi tốt nghiệp góp phần tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế</p>	<p>hình và tổng kết đánh giá để nhân rộng mô hình.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Đánh giá năng lực giảng dạy ngoại ngữ của toàn bộ đội ngũ nhà giáo giảng dạy ngoại ngữ tại các cơ sở GDNN; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trong nước và ngoài nước cho đội ngũ nhà giáo.</li> <li>- Xây dựng và triển khai chương trình bồi dưỡng, tăng cường năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ quản lý.</li> <li>- Thành lập trung tâm đào tạo ngoại ngữ cho đội ngũ nhà giáo dục nghề nghiệp tại 3 miền Bắc, Trung, Nam.</li> <li>- Nghiên cứu xây dựng, hình thành hệ thống học liệu ngoại ngữ trực tuyến mở quốc gia bao gồm các hệ thống hỗ trợ dạy và học ngoại ngữ trực tuyến và trên</li> </ul>			

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
			<p>máy tính cho hệ thống GDNN.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tăng cường trang thiết bị cần thiết đáp ứng được yêu cầu ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy và học ngoại ngữ.</li> <li>- Xây dựng môi trường dạy và học ngoại ngữ trong giáo dục nghề nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo ngoại ngữ.</li> </ul>			
7	Xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GDNN	Phát triển đội ngũ nhà giáo, người dạy tại doanh nghiệp, đội ngũ cán bộ quản lý	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Khảo sát, đánh giá thực trạng năng lực đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở GDNN</li> <li>- Hoàn thiện, đổi mới cơ chế, chính sách đối với đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý GDNN; người làm việc ở doanh nghiệp, công nhân lành nghề, kỹ thuật viên, kỹ sư trong doanh nghiệp, các nghệ nhân tham gia đào tạo</li> </ul>	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan	2021-2025

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		<p>GDNN đảm bảo đủ về số lượng, chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển</p> <p>GDNN trong tình hình mới</p>	<p>tại cơ sở GDNN và doanh nghiệp.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoàn thiện các chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ đối với nhà giáo, khung năng lực đối với cán bộ quản lý; xây dựng chuẩn đối với người dạy trong doanh nghiệp tham chiếu các chuẩn khu vực và quốc tế.</li> <li>- Đầu tư và bổ sung chức năng cho Viện Khoa học GDNN trở thành trung tâm quốc gia về nghiên cứu, chuyên giao công nghệ và đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, cán bộ quản lý GDNN; mở rộng đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ chuyên ngành quản lý về GDNN.</li> <li>- Xây dựng một số mô hình đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo GDNN</li> </ul>			

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nâng cao hiệu quả hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.</li> <li>- Xây dựng ngân hàng các chương trình và học liệu; tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, cán bộ quản lý, người dạy trong doanh nghiệp.</li> <li>- Sửa đổi quy trình và phương pháp xác định kết quả kiểm định chất lượng cơ sở và chương trình đào tạo giáo dục nghề nghiệp.</li> <li>- Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp.</li> </ul>			
8	Phát triển nghiên cứu khoa học,	Phát triển, nâng cao chất lượng nghiên cứu	- Đánh giá thực trạng nhân lực làm công tác nghiên cứu khoa ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, các doanh nghiệp; đề xuất giải pháp, cơ chế, chính sách thu hút đội	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có	2021-2025

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
	chuyên gia công nghệ và đổi mới sáng tạo trong giáo dục nghề nghiệp	cứu học tại các cơ sở GDNN và chuyên gia công nghệ vào thực tế lao động sản xuất.	<p>ngũ chuyên gia, nhà quản lý có kinh nghiệm, các nhân lực từ các doanh nghiệp tham gia hoạt động khoa học công nghệ trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Đánh giá thực trạng, đề xuất các giải pháp thúc đẩy sự tham gia của các nhà giáo, nhất là giảng viên trong các trường cao đẳng, các trường chất lượng cao vào hoạt động nghiên cứu khoa học, đổi mới sáng tạo và chuyên gia công nghệ.</li> <li>- Tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng nghiên cứu khoa học cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.</li> <li>- Đầu tư, nâng cao năng lực cho Viện Khoa học giáo dục nghề nghiệp.</li> </ul>		liên quan	

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xây dựng phương án, cơ chế, chính sách, chuyển giao, ứng dụng khoa học công nghệ kỹ thuật tiên tiến; thương mại hóa các kết quả nghiên cứu.</li> <li>- Xây dựng kế hoạch tham gia trao đổi kinh nghiệm quốc tế trong khuôn khổ các diễn đàn và hội nghị khoa học khu vực và thế giới; hợp tác hiệu quả với các tổ chức nghiên cứu trong các nước ASEAN.</li> <li>- Phối hợp với các nước, hướng tới hình thành mạng lưới nghiên cứu nghiên cứu khoa học công nghệ trong giáo dục nghề nghiệp giữa các nước Cộng đồng kinh tế ASEAN (AEC).</li> </ul>			
9	Chuyển đổi số	Triển khai các	- Xây dựng hoàn thiện thể chế và cơ chế chính sách	Bộ Lao động -	Các bộ, ngành,	2021

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
	và dạy học trực tuyến trong giáo dục nghề nghiệp	hoạt động giáo dục nghề nghiệp trên môi trường số giúp tăng cường hiệu quả công tác quản lý và mở rộng phương thức cũng như cơ hội tiếp cận giáo dục nghề nghiệp	<p>phục vụ chuyển đổi số trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chính sửa, cập nhật nội dung đào tạo các cấp trình độ giáo dục nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu của chuyển đổi số trong nền kinh tế và hội nhập quốc tế</li> <li>- Thay đổi phương pháp dạy và học các cấp trình độ giáo dục nghề nghiệp:</li> <li>- Phát triển hạ tầng, nền tảng, thiết bị và học liệu số;</li> <li>- Phát triển nhà giáo số và học viên số:</li> <li>- Quản lý và quản trị số</li> <li>- Nâng cao nhận thức về chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp</li> <li>- Đẩy mạnh hợp tác quốc tế.</li> </ul>	Thương binh và Xã hội	các địa phương và đơn vị có liên quan	

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		<p>thông qua đổi mới nội dung, phương pháp dạy - học, kiểm tra, đánh giá tạo đột phá về chất lượng, tăng nhanh số lượng đào tạo góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân</p>				



TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		lực, tăng năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia trong bối cảnh hội nhập quốc tế.				
10	Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp thời kỳ 2021-2030,	Hình thành mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở, linh hoạt với	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Phân tích, đánh giá thực trạng mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp</li> <li>- Dự báo xu thế phát triển và xây dựng kịch bản phát triển</li> <li>- Đánh giá về liên kết ngành, liên kết vùng; xác định yêu cầu của phát triển kinh tế - xã hội đối với lĩnh vực GDNN; những cơ hội và thách thức</li> </ul>	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan	2021

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
	tầm nhìn đến năm 2045	các loại hình cơ sở đa dạng, đủ quy mô, năng lực đào tạo nghề theo hướng ứng dụng, thực hành; cải thiện chất lượng đào tạo, hiệu quả đào tạo, góp phần nâng tầm kỹ năng	<p>đối với quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Xác định quan điểm, mục tiêu quy hoạch</li> <li>- Phương án phát triển mạng lưới cơ sở GDNN</li> <li>- Định hướng bố trí sử dụng đất cho phát triển mạng lưới cơ sở GDNN và các hoạt động bảo vệ môi trường, ứng phó với biến đổi khí hậu</li> <li>- Danh mục dự án quan trọng quốc gia và thứ tự ưu tiên thực hiện</li> <li>- Giải pháp, nguồn lực thực hiện quy hoạch</li> </ul>			

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		lao động Việt Nam, nâng cao năng suất lao động.				
11	Thí điểm thành lập một số trung tâm vùng	Nâng cao chất lượng và hiệu quả của giáo dục nghề nghiệp; sử dụng hiệu quả nguồn lực phù hợp với đặc điểm và định hướng phát	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Khảo sát, đánh giá thực trạng hoạt động GDNN ở các vùng kinh tế</li> <li>- Đánh giá thực trạng gắn kết giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp giai đoạn 2016-2020 ở các vùng kinh tế</li> <li>- Xây dựng tiêu chí lựa chọn cơ sở/địa phương/ngành, nghề để thí điểm thành lập trung tâm vùng; ưu tiên các vùng kinh tế trọng điểm, kinh tế động lực</li> <li>- Xác định cơ chế tài chính, cơ chế hoạt động và các điều kiện</li> </ul>	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan	2021

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		triển KT-XH, ở từng vùng	đảm bảo hoạt động của Trung tâm; - Xây dựng phương án tổ chức thực hiện và lộ trình triển khai hoạt động của trung tâm; - Tổng kết, đánh giá kết quả thí điểm thành lập trung tâm Vùng			
12	Đổi mới quản lý và kiểm định chất lượng GDNN	- Kiểm soát và bảo đảm chất lượng các loại hình đào tạo và chương trình đào tạo các trình độ giáo dục nghề nghiệp.	- Hỗ trợ xây dựng hệ thống bảo đảm chất lượng bên trong; ứng dụng công nghệ thông tin và số hóa hệ thống thông tin bảo đảm chất lượng của cơ sở giáo dục nghề nghiệp. - Nâng cao năng lực thực hiện bảo đảm chất lượng cho đội ngũ cán bộ quản lý, nhà giáo GDNN. - Phát triển mạng lưới tổ chức kiểm định và đội ngũ kiểm định viên. - Đánh giá, kiểm soát các chương trình đào tạo nghề	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan	2021-2025

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		<p>- Đánh giá phân tầng chất lượng chương trình đào tạo và cơ sở giáo dục nghề nghiệp.</p> <p>Đánh giá, công nhận cơ sở giáo dục nghề nghiệp và chương trình đào tạo chất lượng cao.</p>	<p>trực tuyến, các chương trình đào tạo ngắn hạn; đánh giá, công nhận trường chất lượng cao và chương trình đào tạo chất lượng cao.</p> <p>- Nghiên cứu, xây dựng khung bảo đảm chất lượng nghề nghiệp quốc gia của một số ngành/lĩnh vực. Thí điểm thành lập hội đồng ngành, tổ chức đánh giá chất lượng một số chương trình đào tạo ngành, nghề đặc thù.</p> <p>- Rà soát, hoàn thiện thể chế về hoạt động thanh tra, kiểm tra; đổi mới nội dung, phương pháp công tác thanh tra, kiểm tra về giáo dục nghề nghiệp.</p> <p>- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát, đánh giá</p>			

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		- Nâng cao hiệu quả công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát, đánh giá các hoạt động giáo dục nghề nghiệp	các hoạt động về giáo dục nghề nghiệp.			
13	Xây dựng hệ thống giám sát, đánh giá các hoạt động	Xây dựng được bộ tiêu chí, chỉ số cơ bản giám sát, đánh giá và các hoạt động	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Đánh giá thực trạng về các tiêu chí, chỉ số giám sát đánh giá có liên quan trong GDNN</li> <li>- Xây dựng nguyên tắc, phương pháp, quy trình lựa chọn các tiêu chí, chỉ số giám sát, đánh giá</li> <li>- Xây dựng hệ thống chỉ số đánh giá (với các chỉ số đầu vào, quá trình, đầu ra) việc tổ</li> </ul>	Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan	2022

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
	Thực hiện Chiến lược phát triển GDNN	giám sát đánh giá, nhằm thực hiện có hiệu quả các hoạt động trong chiến lược phát triển GDNN và các hoạt động GDNN nói chung	<p>chức hoạt động thực hiện chiến lược</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Xây dựng hệ thống đo lường các chỉ số giám sát, đánh giá</li> <li>- Xây dựng cơ chế giám sát, đánh giá</li> <li>- Triển khai các hoạt động giám sát, đánh giá ở các cấp độ trung ương (các bộ, ngành), địa phương, cơ sở GDNN</li> <li>- Xây dựng cẩm nang giám sát, đánh giá</li> </ul>			
14	Tăng cường hợp tác	Huy động các nguồn	- Hoàn thiện chính sách xã hội hóa về tăng cường huy động các nguồn lực của xã	Bộ Lao động - Thương	Các bộ, ngành, các địa	2021-2025

TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
	đôi tác công tư trong GDNN	lực của các cá nhân, tổ chức ở trong và ngoài nước đầu tư cho phát triển giáo dục nghề nghiệp, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu của cách mạng	<p>hội đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp.</p> <p>- Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập tích cực, chủ động tìm kiếm hợp tác, đôi tác công tư trong điều kiện và phạm vi năng lực của đơn vị mình.</p> <p>- Thí điểm mô hình đầu tư công, quản trị tư trong GDNN</p>	binh và Xã hội	phương và đơn vị có liên quan	



TT	Các đề án ưu tiên	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế.				

## II. CÁC CHƯƠNG TRÌNH, DỰ ÁN

TT	Tên Chương trình, dự án	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
<b>I. Các Dự án, Tiểu dự án, hoạt động thuộc vốn Chương trình mục tiêu quốc gia trong lĩnh vực Giáo dục nghề nghiệp</b>						
1	Tiểu dự án “Phát triển giáo dục nghề nghiệp ở các địa phương vùng nghèo, vùng khó	Hỗ trợ đầu tư tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị và các điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo cho một số cơ sở giáo	- Hoạt động 1: Hỗ trợ đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tại vùng nghèo, vùng khó khăn - Hoạt động 2: Xây dựng các chuẩn; phát triển	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội	Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan	2021-2025

TT	Tên Chương trình, dự án	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
	khăn” thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững giai đoạn 2021- 2025.	dục nghề nghiệp ở các địa phương vùng nghèo, vùng khó khăn nhằm phát triển giáo dục nghề nghiệp cả về quy mô và chất lượng đào tạo để nâng cao chất lượng, kỹ năng nghề cho người lao động, gắn kết giáo dục nghề nghiệp với việc làm bền vững, cải thiện sinh kế, tăng thu	chương trình, học liệu; phát triển nhà giáo và cán bộ quản lý phù hợp với đối tượng, trình độ phát triển kinh tế - xã hội tại vùng nghèo, vùng khó khăn - Hoạt động 3: Điều tra, khảo sát, thống kê, dự báo nhu cầu học nghề; truyền thông, hướng nghiệp, hỗ trợ khởi nghiệp và tạo việc làm - Hoạt động 4: Kiểm soát chất lượng đào tạo Hoạt động 5: Phát triển mô hình gắn kết giáo			

TT	Tên Chương trình, dự án	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		nhập và nâng cao chất lượng cuộc sống của người nghèo, phòng ngừa, hạn chế người dân rơi vào tình trạng đói, nghèo, tái nghèo.	dục nghề nghiệp với doanh nghiệp			
2	Tiểu dự án “Đào tạo nghề cho người lao động thuộc vùng nghèo, vùng khó khăn”	Hỗ trợ người thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ mới thoát nghèo học nghề gắn với tạo việc làm tăng thu nhập, cải thiện sinh kế	- Đặt hàng đào tạo trình độ trung cấp, cao đẳng cho người lao động. - Đào tạo trình độ sơ cấp và các trình độ nghề nghiệp khác cho người lao động.	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội	Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan	2021- 2025

TT	Tên Chương trình, dự án	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
	thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia Giảm nghèo bền vững giai đoạn 2021- 2025.	và nâng cao chất lượng cuộc sống.				
3	Tiểu dự án “Dự án phát triển giáo dục nghề nghiệp và giải quyết việc làm cho thanh niên	- Mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục nghề nghiệp góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế, giải quyết việc	- Hoạt động 01: Xây dựng các mô hình đào tạo nghề, đặt hàng đào tạo nghề phù hợp với điều kiện tự nhiên và tập quán của vùng đồng bào DTTS và miền núi gắn với giải quyết việc làm	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội	Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan	2021- 2025

TT	Tên Chương trình, dự án	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
	vùng dân tộc thiểu số và miền núi” thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021- 2025.	làm, tăng thu nhập cho người lao động, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH vùng DTTS&MN. - Hỗ trợ lao động là người dân tộc thiểu số tiếp cận thuận lợi với thông tin thị trường lao động, dịch vụ hỗ trợ tìm kiếm, kết nối việc làm; Hỗ trợ thanh niên dân tộc thiểu số sau khi tốt	và hiệu quả việc làm sau đào tạo - Hoạt động 02: Hỗ trợ đào tạo nghề + Đào tạo mới; + Đào tạo cập nhật, nâng cao kiến thức kỹ năng; đào tạo, nâng cao năng lực và dịch vụ cho người lao động khởi sự kinh doanh, khởi nghiệp; + Đào tạo nhằm chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động; đào tạo để đi làm việc theo hợp đồng có thời hạn ở nước ngoài;			

TT	Tên Chương trình, dự án	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		nghiệp các cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp tìm kiếm được việc làm phù hợp với khả năng, nguyện vọng.	+ Đào tạo nghề nghiệp tại doanh nghiệp...; đào tạo nghề nhằm phát triển thị trường được liệu quý.			
4	Nội dung thành phần “Đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho lao động nông thôn”	- Xây dựng mô hình, tập trung đào tạo nghề cho khoảng 05 triệu LĐNT (mỗi năm đào tạo nghề cho khoảng 01 triệu LĐNT).	- Hoạt động 01: Xây dựng các mô hình đào tạo nghề, đặt hàng đào tạo nghề chất lượng cao gắn với giải quyết việc làm sau đào tạo cho một số ngành, nghề mũi nhọn, trọng điểm.	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội	Các bộ, ngành, các địa phương và đơn vị có liên quan	2021- 2025

TT	Tên Chương trình, dự án	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
	thuộc nội dung thành phần 09 về “Tiếp tục nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn, gắn với nhu cầu của thị trường, HTX và doanh nghiệp, thúc đẩy chuyển dịch lao động nông	- Có từ 80% người lao động có việc làm mới hoặc tiếp tục làm nghề cũ nhưng có năng suất, thu nhập cao hơn sau khi học nghề. - Tăng số lượng, nâng cao chất lượng cho người LĐNT tham gia đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài góp phần tạo việc làm, tăng thu nhập, giảm nghèo và phát triển	- Hoạt động 02: Hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn - Hoạt động 3: Tăng cường các điều kiện đảm bảo cho hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn đáp ứng yêu cầu đào tạo - Hoạt động 04: hỗ trợ lao động nông thôn học nghề, học ngoại ngữ để đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng - Hoạt động 05: Hỗ trợ phát triển thị trường lao động khu vực			

TT	Tên Chương trình, dự án	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
	nghiệp sang công nghiệp, dịch vụ nông thôn” trong Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới.	kinh tế địa phương. Hỗ trợ đào tạo, làm các thủ tục xuất cảnh, nâng cao năng lực và tư vấn cho khoảng 6.000 lao động, trong đó có khoảng 5.000 lao động xuất cảnh (chiếm 83% số lượng được hỗ trợ) đi làm việc ở nước ngoài; 2.000 lượt lao động được vay vốn để đi làm việc ở	nông thôn; Hỗ trợ lao động nông thôn tìm kiếm, kết nối việc làm thành công - Hoạt động 06: Tuyên truyền tư vấn khởi nghiệp, học nghề, việc làm và các dịch vụ hỗ trợ việc làm, đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài cho người lao động. Giám sát đánh giá.			



TT	Tên Chương trình, dự án	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		nước ngoài theo hợp đồng. - Hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động; Hỗ trợ LĐNT tiếp cận thuận lợi với thông tin thị trường lao động, dịch vụ hỗ trợ tìm kiếm, kết nối việc làm thành công.				
<b>II. Các Dự án, Chương trình trong kế hoạch đầu tư công giai đoạn 2021-2025 trong lĩnh vực Giáo dục nghề nghiệp</b>						
1	Chương trình đầu tư công "Đầu tư đồng bộ	Hình thành mạng lưới các cơ sở GDNN chất lượng cao để	- Xây dựng và lắp đặt cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo cho khoảng 43 trường cao	Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội	Các bộ, ngành, các địa phương và đơn	2021- 2025

TT	Tên Chương trình, dự án	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
	cơ sở vật chất, thiết bị và điều kiện đảm bảo chất lượng cho các cơ sở GDNN chất lượng cao, tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4 và G20".	đào tạo, cung cấp cho thị trường nguồn lao động chất lượng cao. Ưu tiên đào tạo các ngành, nghề mới phục vụ phát triển nguồn nhân lực, chuyển đổi nghề nghiệp có kỹ năng phù hợp, có thể tiếp thu, làm chủ và khai thác vận hành hiệu quả những tiến bộ công nghệ của Cách mạng công nghiệp thứ 4 và các	đăng có năng lực đào tạo tốt với quy mô đào tạo khoảng 3.000 sinh viên - Thiết lập hạ tầng công nghệ thông tin dùng chung tại các trường nhằm ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong trường học, hướng tới trường học thông minh (như: ứng dụng công nghệ thông tin, số hóa trong công tác quản lý, giảng dạy và học tập (bao gồm cơ sở dữ liệu, chương trình đào tạo); phát triển hệ thống hỗ trợ dạy và học từ xa...)		vị có liên quan	

TT	Tên Chương trình, dự án	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị chủ trì	Đơn vị phối hợp	Thời gian thực hiện
		ngành, nghề phục vụ nông nghiệp công nghệ cao trong một số nhóm, lĩnh vực đào tạo như: Công nghệ thông tin - chuyển đổi số; Vật lý; Sinh học; Dịch vụ; Nông, lâm nghiệp và thủy sản; Sản xuất và chế biến...				

## B. HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO GIAI ĐOẠN 2011-2020

### Bảng 1: Mạng lưới cơ sở GDNN giai đoạn 2011 - 2020

TT	NĂM	LOẠI HÌNH <sup>2</sup>	CĐ			TC			TTDN/ TTGD NN	TỔNG CỘNG
			CĐN / CĐ	CĐ (bên Bộ GD)	Tổng CĐ	TCN / TC	TCCN	Tổng TC		
1	2011	CL	102	187	289	204	157	361	561	1211
		TT	34	28	62	105	115	220	349	631
		ĐTNN								
		<b>TỔNG</b>	<b>136</b>	<b>215</b>	<b>351</b>	<b>309</b>	<b>272</b>	<b>581</b>	<b>910</b>	<b>1842</b>
2	2012	CL	116	185	301	201	166	367	575	1243
		TT	39	29	68	106	118	224	354	646
		ĐTNN								
		<b>TỔNG</b>	<b>155</b>	<b>214</b>	<b>369</b>	<b>307</b>	<b>284</b>	<b>591</b>	<b>929</b>	<b>1889</b>
3	2013	CL	121	187	308	199	168	367	588	1263
		TT	41	27	68	103	119	222	347	637
		ĐTNN								
		<b>TỔNG</b>	<b>162</b>	<b>214</b>	<b>376</b>	<b>302</b>	<b>287</b>	<b>589</b>	<b>935</b>	<b>1900</b>
4	2014	CL	127	187	314	189	174	363	652	1329
		TT	45	27	72	101	121	222	349	643
		ĐTNN	1		1					1
		<b>TỔNG</b>	<b>173</b>	<b>214</b>	<b>387</b>	<b>290</b>	<b>295</b>	<b>585</b>	<b>1001</b>	<b>1973</b>
5	2015	CL	142	189	331	175	185	360	656	1347
		TT	47	28	75	104	128	232	340	647
		ĐTNN	1		1				1	2
		<b>TỔNG</b>	<b>190</b>	<b>217</b>	<b>407</b>	<b>279</b>	<b>313</b>	<b>592</b>	<b>997</b>	<b>1996</b>
6	2016	CL	141	189	330	171	175	346	693	1369
		TT	47	30	77	105	128	233	338	648

<sup>2</sup> TT: trường tự thực; CL: trường công lập; ĐTNN: Trường có vốn đầu tư nước ngoài.

		ĐTNN	1		1				2	3
		<b>TỔNG</b>	<b>189</b>	<b>219</b>	<b>408</b>	<b>276</b>	<b>303</b>	<b>579</b>	<b>1033</b>	<b>2020</b>
<b>7</b>	<b>2017</b>	CL	308		308	302		302	696	1306
		TT	83		83	238		238	342	663
		ĐTNN	4		4	1		1	2	7
		<b>TỔNG</b>	<b>395</b>		<b>395</b>	<b>541</b>		<b>541</b>	<b>1040</b>	<b>1976</b>
<b>8</b>	<b>2018</b>	CL	309		309	283		283	679	1271
		TT	85		84	235		235	351	670
		ĐTNN	4		4	1		1	2	7
		<b>TỔNG</b>	<b>398</b>		<b>398</b>	<b>519</b>		<b>519</b>	<b>1032</b>	<b>1949</b>
<b>9</b>	<b>2019</b>	CL	308		308	230		230	689	1227
		TT	88		88	232		232	353	673
		ĐTNN	4		4	1		1	2	7
		<b>TỔNG</b>	<b>400</b>		<b>400</b>	<b>463</b>		<b>463</b>	<b>1044</b>	<b>1907</b>
<b>10</b>	<b>2020</b>	CL	313		313	213		213	697	1223
		TT	93		93	230		230	358	681
		ĐTNN	4		4	1		1	2	7
		<b>TỔNG</b>	<b>410</b>		<b>410</b>	<b>444</b>		<b>444</b>	<b>1057</b>	<b>1911</b>

*Nguồn: Niên giám thống kê Bộ LĐTBXH*

**Bảng 2: Kết quả tuyển sinh giai đoạn 2011 – 2020**

<b>Trình độ</b>	Giai đoạn 2011-2015	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Tổng	Tỷ lệ (%)
Tổng cộng	9.000.570	2.074.667	2.204.400	2.210.000	2.260.000	2.328.000	19.670.574	100
Cao đẳng	890.065	91.559	230.400	219.800	230.000	241.000	1.945.265	9,89
Trung cấp	1.066.870	147.096	310.000	325.000	330.000	347.000	2.331.680	11,86
Sơ cấp	7.043.635	1.836.012	1.664.000	1.665.000	1.700.000	1.740.000	15.393.629	78,25

**Bảng 3: Đội ngũ nhà giáo GDNN giai đoạn 2011-2020**

*Đơn vị tính: người*

Năm	Cao đẳng	Trung cấp	Trung tâm GDNN	Cơ sở khác có hoạt động GDNN	Tổng
Năm 2011	12.807	11.412	11.575		35.794
Năm 2012	14.277	10.874	14.109		39.260
Năm 2013	16.034	11.525	14.567		42.126
Năm 2014	16.006	9.834	14.775		40.615
Năm 2015	15.986	9.254	13.912		39.152
Năm 2016	19.711	9.905	16.028	21.862	67.686
Năm 2017	37.826	18.198	15.481	14.845	86.350
Năm 2018	37.086	18.328	15.571	14.925	86.910
Năm 2019	37.633	14.727	20.344	11.598	84.302
Năm 2020	37.235	13.295	23.086	10.343	83.959

*Nguồn: Niên giám thống kê Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội*

**Bảng 4. Các kết quả đạt được**

Chỉ tiêu	Mục tiêu chiến lược		Kết quả thực hiện		Mức độ hoàn thành			
	Đến 2015	Đến 2020	Đến 2015	Đến 2020	Năm 2015		Năm 2020	
					+/-	Tỷ lệ %	+/-	Tỷ lệ
<b>Số lượng đào tạo (đơn vị tính: triệu người) trong đó</b>	<b>9,6</b>	<b>12,9</b>	<b>9</b>	<b>10,67</b>	<b>-0,6</b>	<b>93,75</b>	<b>-2,23</b>	<b>82,7</b>
- Đào tạo trình độ	2,1	2,9	1,96	2,32	-0.14	93,3	-0.58	80

cao đẳng, trung cấp								
- Đào tạo trình độ Sơ cấp nghề và đào tạo nghề dưới 3 tháng	7,5	10	7,04	8,35	-0,46	93,8	-1,65	83,5
- Đào tạo cho Lao động nông thôn	4,7	5,5	4,1	5,182	-0,6	87,23	-0,318	94,22
<b>Số lượng các trường đạy nghề</b>	<b>1.410</b>	<b>1590</b>	<b>1466</b>	<b>1911</b>	<b>56</b>	<b>103,97</b>	<b>317</b>	<b>119,94</b>
- Trường Cao đẳng, trong đó	190	230	190	410	0	100	180	178,26
<i>Cao đẳng ngoài công lập</i>	60	80	48	97	-13	78,33	17	121,25
<i>Trường chất lượng cao</i>	26	40	40	40	14	154	0	100
- Trường Trung cấp, trong đó	300	310	279	444	-21	93	134	143,2
<i>Trung cấp ngoài công lập</i>	100	120	104	231	4	104	111	192,5

- Trung tâm dạy nghề	920	1050	997	1.057	77	108,37	7	100,7
<i>Trung tâm dạy nghề ngoài công lập</i>	320	350	341	360	20	106,25	10	102,86
<i>Trung tâm dạy nghề kiểu mẫu</i>	1TT/ tỉnh	150	0	0	-		-150	0
<b>Số lượng giáo viên (ĐVT: người)</b>	<b>51.000</b>	<b>77.000</b>	<b>39.1552</b>	<b>83.959</b>	<b>-11.84</b>	<b>76,77</b>	<b>6.959</b>	<b>109,04</b>
- GV dạy trình độ cao đẳng	13.000	28.000	15.986	37.235	2.986	123	9.235	133
- GV dạy trình độ trung cấp	24.000	31.000	9.254	13.295	-14.746	38,56	-17.705	42,9
- GV dạy trình độ sơ cấp nghề	14.000	18.000	13.912	33.429	-88	99,37	15.429	185,7
Chương trình, giáo trình nghề trọng điểm	130	150	96	-	-34	73,85	-	-
Sử dụng Chương trình, giáo trình nghề	49	70		-	-49	-100	-	-



trọng điểm cấp khu vực								
Sử dụng Chương trình, giáo trình nghề trọng điểm cấp quốc tế	26	35	20	34	-6	76,92	-1	97,14
Xây dựng chương trình giáo trình cho sơ cấp nghề và nghề dưới 3 tháng cho lao động NT	300	200	191	-	-109	63,67	-	-
Trung tâm kiểm định		3 trung tâm		4	-	-	1	133,3
Bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia	250	400	191	193	-59	76,4	-207	48,25
Cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia	2triệu	6triệu	8.407	42.055		0,42		0,7

### C. DỰ BÁO NHU CẦU LAO ĐỘNG VÀ KỸ NĂNG ĐẾN NĂM 2030

**Bảng 1. Dự báo lao động qua đào tạo nghề theo các cấp trình độ GDNN**

Đơn vị: Người

Năm	LLLĐ	Sơ cấp	Trung cấp	Cao đẳng
2021	57,065,101	2,660,950	2,647,225	2,722,016
2022	57,601,762	2,804,213	2,684,411	2,985,805
2023	58,138,424	2,947,477	2,773,981	3,295,627
2024	58,675,085	3,090,740	2,863,551	3,633,368
2025	59,211,747	3,234,004	2,953,120	4,044,409
2026	61,895,054	3,950,322	3,037,704	4,524,692
2027	57,065,101	2,660,950	3,124,710	5,062,011
2028	57,601,762	2,804,213	3,214,208	5,663,137
2029	58,138,424	2,947,477	3,306,270	6,335,649
2030	61,975,085	3,090,740	3,400,969	7,088,023

Nguồn: Tính toán từ kết quả Điều tra lao động Việc làm 2019

**Bảng 2. Dự báo nhu cầu lao động theo nhóm kỹ năng của nhóm lao động qua đào tạo nghề nghiệp**

Đơn vị: Người

Năm	Kỹ năng bậc cao	Kỹ năng bậc trung	Kỹ năng bậc thấp
2021	2,001,532	4,513,215	745,727
2022	2,010,346	4,716,220	771,937
2023	2,019,161	4,919,225	798,147
2024	2,027,975	5,122,230	824,357
2025	2,036,790	5,325,236	850,567
2026	2,045,604	5,528,241	876,777
2027	2,054,419	5,731,246	902,987
2028	2,063,233	5,934,251	929,197
2029	2,072,048	6,137,256	955,407
2030	2,080,862	6,340,262	981,617

Nguồn: Tính toán từ kết quả Điều tra lao động Việc làm 2019; Phân loại lao động theo nhóm kỹ năng theo vị trí việc làm, không đồng nhất với trình độ đào tạo.

**Bảng 3. Kết quả dự báo nhu cầu lao động qua đào tạo trình độ cao đẳng trong 21 ngành**

Đơn vị: Nghìn người

<b>Ngành</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2030</b>
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	162.0	174.3	187.4	201.5	216.7	311.6
Khai khoáng	12.1	12.9	13.8	14.7	15.7	21.6
Công nghiệp chế biến, chế tạo	625.8	721.1	831.0	957.6	1,103.5	2,242.2
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	33.3	37.2	41.6	46.5	52.0	90.9
Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	7.3	7.8	8.3	8.8	9.4	12.9
Xây dựng	100.1	110.4	121.7	134.2	148.1	241.6
Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	477.7	542.1	615.3	698.3	792.5	1,492.2
Vận tải, kho bãi	110.1	124.1	140.0	157.9	178.0	324.7
Thông tin và truyền thông	108.3	123.3	140.4	159.8	181.9	347.5
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	52.4	56.9	61.8	67.2	73.0	110.6
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	31.8	34.4	37.2	40.2	43.4	64.0
Hoạt động kinh doanh bất động sản	41.5	50.4	61.2	74.3	90.2	237.9
Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	37.7	43.4	49.8	57.3	65.8	132.1
Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	32.0	36.9	42.5	48.9	56.4	114.4
Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; đảm bảo xã hội bắt buộc	72.5	73.3	74.1	74.9	75.7	79.8
Giáo dục và đào tạo	359.4	352.2	345.2	338.3	331.5	299.6
Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	154.2	175.7	200.2	228.0	259.8	498.6
Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	16.3	18.2	20.4	22.9	25.6	45.2
Hoạt động dịch vụ khác	53.3	61.2	70.2	80.6	92.5	184.1
Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của hộ gia đình	1.5	1.7	2.0	2.4	2.8	6.3
Hoạt động của các tổ chức và cơ quan quốc tế	0.3	0.4	0.4	0.4	0.5	0.6

**Bảng 4. Kết quả dự báo nhu cầu lao động theo nhóm kỹ năng của nhóm lao động qua đào tạo nghề**

Đơn vị: Người

Năm	Kỹ năng bậc cao	Kỹ năng bậc trung	Kỹ năng bậc thấp
2021	2,001,532	4,513,215	745,727
2022	2,010,346	4,716,220	771,937
2023	2,019,161	4,919,225	798,147
2024	2,027,975	5,122,230	824,357
2025	2,036,790	5,325,236	850,567
2026	2,045,604	5,528,241	876,777
2027	2,054,419	5,731,246	902,987
2028	2,063,233	5,934,251	929,197
2029	2,072,048	6,137,256	955,407
2030	2,080,862	6,340,262	981,617

#### D. XẾP HẠNG CẠNH TRANH NHÂN LỰC

**Bảng 1. Xếp hạng cạnh tranh nhân lực năm 2019, 2020**

Quốc gia	GTCI		Kỹ năng nghề và kỹ thuật (Vocational & Technical skills)		Kỹ năng về kiến thức toàn cầu GK skills (Global knowledge skills)	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
<b>Singapore</b>	3/132	2/132	5/132	7/132	1/132	1/132
<b>Thailand</b>	67/132	66/132	86/132	83/132	61/132	58/132
<b>Việt Nam</b>	96/132	92/132	117/132	109/132	59/132	69/132
<b>Malaysia</b>	26/132	27/132	15/132	16/132	33/132	29/132
<b>Philippine</b>	46/132	58/132	61/132	73/132	32/132	34/132

Nguồn: Rankings on GTCI overall and by pillar (<https://gtcistudy.com/the-gtci-index>)

**Bảng 2: Báo cáo về mức độ sẵn sàng cho nền sản xuất trong tương lai**

	<b>Nguồn nhân lực</b>	<b>Lao động có chuyên môn cao</b>	<b>Công nghệ và đổi mới sáng tạo</b>	<b>Năng lực sáng tạo</b>
<b>Singapore</b>	2/100	1/100	6/100	11/100
<b>Thailand</b>	53/100	78/100	41/100	63/100
<b>Việt Nam</b>	70/100	81/100	90/100	77/100
<b>Malaysia</b>	21/100	45/100	23/100	30/100
<b>Philippine</b>	66/100	50/100	59/100	85/100

*Nguồn: Readiness for the future of Production Report 2018*