

CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ VÀ TÁC ĐỘNG ĐẾN QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU CỦA CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

NGUYỄN THỊ THANH THỦY

**Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
Email: thuynguyenthanh89@gmail.com**

Tóm tắt: Quản lý đào tạo đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật, có khả năng đáp ứng được các yêu cầu công việc trong các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp là vấn đề quan trọng, cấp thiết và có ý nghĩa thiết thực trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang hình thành và phát triển. Bài viết đưa ra một số yếu tố tác động đến việc quản lý đào tạo nguồn nhân lực: (1) Các yếu tố bên ngoài bao gồm môi trường kinh tế, khoa học công nghệ, các yếu tố văn hóa - xã hội, các chủ trương, chính sách của Chính phủ; (2) Các yếu tố bên trong về cơ sở đào tạo, yếu tố liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp trong khu công nghiệp, yếu tố liên kết, hợp tác trong đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực giữa các địa phương cho các khu công nghiệp. Từ đó, các cơ sở đào tạo nâng cao chất lượng quản lý đào tạo nhân lực phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội.

Từ khóa: Cách mạng công nghiệp 4.0; quản lý đào tạo nguồn nhân lực; khu công nghiệp.

(Nhận bài ngày 21/3/2017; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 20/4/2017; Duyệt đăng ngày 25/5/2017).

1. Đặt vấn đề

Vấn đề nhân lực cho các khu công nghiệp (KCN) trong thời kỳ toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế nằm trong vấn đề chung là phát triển nguồn nhân lực (NNL). Vì vậy, từ góc độ của nhà quản lý (QL), trước hết phải xem xét mối quan hệ giữa đào tạo (ĐT) NNL, sử dụng NNL và xây dựng môi trường phát triển NNL. Để trở thành nước công nghiệp phát triển, việc xử lý mối quan hệ giữa giáo dục (GD) - ĐT và phát triển NNL có ý nghĩa quan trọng. QL ĐT NNL được hiểu là tác động của chủ thể lên các đối tượng nhằm thực hiện mục tiêu về GD - ĐT trên địa phương, vùng lãnh thổ và quốc gia nhằm phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội.

Hiện nay, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) đang được hình thành với tốc độ phát triển nhanh chóng, đang làm biến đổi mọi nền công nghiệp trên thế giới và Việt Nam không nằm ngoài bối cảnh đó. Sự dịch chuyển từ cuộc CMCN lần thứ ba sang cuộc CMCN 4.0 thực chất là sự chuyển dịch từ cách mạng số (đơn giản, máy móc) sang cuộc cách mạng của sự sáng tạo (dựa trên sự kết hợp công nghệ). Cuộc cách mạng này đang và sẽ buộc các doanh nghiệp phải thay đổi phương thức sản xuất và cách thức hoạt động kinh doanh của mình [1]. Các nhà nghiên cứu đã chỉ ra rằng cuộc cách mạng này không chỉ đe dọa việc làm của những lao động trình độ thấp mà ngay cả lao động có kỹ năng (KN) bậc trung (trung cấp, cao đẳng) cũng sẽ bị ảnh hưởng nếu họ không được trang bị những KN mới - KN sáng tạo cho nền kinh tế 4.0 [2].

Ở Việt Nam, trong quá trình chuyển mình để đón nhận cuộc CMCN 4.0, vấn đề NNL và ĐT NNL còn bộc lộ nhiều hạn chế trong việc xây dựng nền tảng để trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Thực trạng lực lượng lao động tuy đông nhưng tỉ lệ được ĐT thấp, trình độ ĐT thấp, cơ cấu ngành nghề không phù

hợp, không đáp ứng được yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động, càng không đáp ứng được yêu cầu sản xuất công nghiệp nói chung và các KCN nói riêng. Cuộc CMCN 4.0 là một thách thức trong việc QL ĐT NNL của các cơ sở ĐT trong bối cảnh Việt Nam hội nhập cùng thế giới.

Để QL ĐT NNL đáp ứng nhu cầu của các KCN trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0, một trong những việc cần quan tâm là tìm hiểu xem những yếu tố nào ảnh hưởng đến vấn đề này. Trong phạm vi bài viết, chúng tôi tóm lược bối cảnh của cuộc CMCN 4.0 đang diễn ra và nêu lên một số yếu tố tác động đến vấn đề đó.

2. Bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0

CMCN 4.0 lần đầu tiên được đưa ra ở Hội chợ Thương mại Hanover về công nghệ vào mùa xuân năm 2011. Từ đó, nền công nghiệp 4.0 đã trở thành từ đồng nghĩa của Đức cho một cuộc CMCN mới dựa trên số hóa, tự động hóa, kết nối mạng và các quy trình sản xuất linh hoạt [3].

CMCN 4.0 ra đời trong bối cảnh: (i) Khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế toàn cầu 2008-2009 đặt ra yêu cầu các quốc gia phải điều chỉnh mô hình phát triển theo hướng cân bằng, hiệu quả và bền vững hơn; (ii) Sự cạnh tranh gay gắt của nền kinh tế mới nổi nhờ lợi thế chi phí lao động thấp, buộc các nước công nghiệp phát triển phải tái cơ cấu kinh tế để duy trì vị thế, nhất là trong các ngành công nghệ cao; (iii) Xu hướng già hóa dân số làm giảm tốc độ tăng trưởng, giảm NL cạnh tranh của các nền công nghiệp, đòi hỏi các nước đầu tư nhiều hơn vào phát triển khoa học và công nghệ nhằm bù đắp thiếu hụt lao động; (iv) Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ trên các lĩnh vực trí tuệ nhân tạo, công nghệ người máy, IoT, dữ liệu lớn, công nghệ in 3D, công nghệ nano, công nghệ sinh học, vật liệu mới, lưu trữ năng lượng...[4]



Trên phạm vi toàn cầu, CMCN 4.0 đang vẽ lại bản đồ kinh tế thế giới với sự suy giảm quyền lực của các quốc gia phát triển dựa chủ yếu vào khai thác tài nguyên và sự gia tăng sức mạnh của các quốc gia dựa vào công nghệ và đổi mới sáng tạo. CMCN 4.0 có những tác động to lớn về kinh tế, xã hội và môi trường ở tất cả các cấp độ: toàn cầu, khu vực và trong từng quốc gia, tạo ra cả thời cơ và thách thức mới.

Về kinh tế, CMCN 4.0 sẽ tác động mạnh đến sản xuất, thúc đẩy nền kinh tế thế giới chuyển sang kinh tế tri thức - kinh tế “thông minh”. CMCN 4.0 sẽ tác động tích cực đến tiêu dùng và giá cả, giúp người dân hưởng lợi nhờ tiếp cận với sản phẩm và dịch vụ mới với chi phí thấp.

Về xã hội, CMCN 4.0 sẽ thúc đẩy dịch chuyển cơ cấu lao động. Các ngành, lĩnh vực sử dụng nhiều lao động KN thấp sẽ bị tác động trực tiếp do nhu cầu sử dụng lao động trình độ cao tăng.

Về môi trường, CMCN 4.0 có tác động tích cực nhờ các ứng dụng công nghệ tiết kiệm năng lượng, nguyên vật liệu thân thiện với môi trường và các công nghệ giám sát môi trường đang phát triển nhanh được hỗ trợ bởi Internet kết nối vạn vật, giúp thu thập và xử lý thông tin liên tục theo thời gian cũng như đưa ra cảnh báo sớm về các thảm họa thiên nhiên.

3. Cách mạng công nghiệp 4.0 tác động đến quản lý đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của các khu công nghiệp thông qua các yếu tố

3.1. Các yếu tố bên ngoài

3.1.1. Môi trường kinh tế

Môi trường kinh tế bao gồm các yếu tố như tốc độ tăng trưởng kinh tế, lạm phát, dân số,... có ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu nhân lực của các KCN cả về chất lượng và số lượng [5]. Bên cạnh đó, nó cũng tác động đến thu nhập, đời sống của người lao động các KCN. Điều này sẽ tạo cơ hội hoặc áp lực cho công tác nâng cao chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu của các KCN tại các cơ sở ĐT.

Bên cạnh đó, mỗi địa phương, khu vực, KCN đều có quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội theo hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế, mức độ phát triển kinh tế có những tác động nhất định đến việc QL ĐT nhân lực:

- Các ngành nghề kinh tế sáng tạo có tiềm năng như chế tạo robot, công nghệ nano, công nghệ sinh học, các thiết bị điều khiển tự động... có xu hướng phát triển mạnh, thu hút nhiều người tham gia ĐT, tác động lớn đến việc định hướng nghề nghiệp, cơ cấu ĐT và sử dụng NNL ở các KCN.

- Kinh tế phát triển cho phép các cơ sở ĐT đầu tư nhiều hơn về cơ sở vật chất, thiết bị máy móc hiện đại, chính sách thu hút giáo viên giỏi, thu hút người học nhằm nâng cao chất lượng ĐT, phục vụ trở lại cho nhu cầu phát triển KCN. Ngược lại, khi kinh tế phát triển, để có nhân lực chất lượng, đáp ứng được yêu cầu công việc của các KCN, thì các KCN có thể sẵn sàng liên kết, hợp tác, chia sẻ lợi ích với các nhà trường để ĐT NNL đáp ứng nhu cầu nhân lực cho chính các KCN đó.

3.1.2. Khoa học và công nghệ

Khoa học và công nghệ là một trong những yếu tố tham gia trực tiếp vào công tác QL ĐT NNL ở các cơ sở ĐT và quá trình sản xuất chính của các doanh nghiệp trong KCN. Công tác GD và ĐT gắn liền với tiến bộ khoa học

và công nghệ, với quy hoạch và phát triển NNL; chuyển mạnh quá trình GD chủ yếu từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện NL và phẩm chất người học, học đi đôi với hành, lí luận gắn với thực tiễn.

Bên cạnh đó, khoa học và công nghệ phát triển làm xuất hiện những ngành nghề mới, đòi hỏi người lao động phải được trang bị những kiến thức và KN mới. Do đó, NNL chất lượng cao trong doanh nghiệp ở các KCN càng trở nên cần thiết hơn. Điều đó tác động mạnh mẽ đến việc QL ĐT NNL tại các cơ sở ĐT.

3.1.3. Các yếu tố văn hoá, xã hội

Các yếu tố văn hoá, xã hội của một quốc gia, một địa phương có tác động lớn đến tâm lí, hành vi, phong cách, lối sống và sự thay đổi trong cách nhìn nhận về các giá trị của người lao động. Các văn kiện Đại hội XI chứng tỏ rằng Đảng ta đang tiếp cận gần với tư duy của nhân loại ngày nay, nhấn mạnh tầm quan trọng của yếu tố văn hóa, xã hội đặt trên vấn đề kinh tế trong sự phát triển. Văn hóa mới là thước đo sự phát triển bền vững. Như vậy, văn hóa, xã hội ảnh hưởng đến cách tư duy và các chính sách phát triển kinh tế - xã hội, trong đó có chính sách phát triển NNL, nhằm phát huy cao độ những yếu tố tích cực, đồng thời khắc phục những mặt tiêu cực trong tác phong lao động của NNL ở tại nơi đó.

3.1.4. Các chủ trương, chính sách của Chính phủ

Các chủ trương, chính sách của Nhà nước tác động đến QL ĐT NNL theo các hướng khác nhau. Chúng có thể tạo ra cơ hội nhưng có thể gây trở ngại, thậm chí là rủi ro cho các nhà QL hay cơ sở ĐT. Sự ổn định về chính trị, sự nhất quán về quan điểm chính sách sẽ tạo điều kiện cho công tác ĐT và phát triển NNL được thực hiện một cách suôn sẻ. Tuy nhiên, sự thay đổi chủ trương, chính sách cũng có thể tạo động lực phát triển trong công tác ĐT NNL.

3.2. Các yếu tố bên trong

3.2.1. Về cơ sở đào tạo

a) Yếu tố con người trong các cơ sở ĐT

Cần nâng cao NL và chất lượng của đội ngũ giáo viên, cán bộ QL:

Đội ngũ giáo viên GD nghề nghiệp phải có những NL mới, NL sáng tạo. Do đó, đòi hỏi phải có những phẩm chất mới trên cơ sở chuẩn hóa, thông qua các hoạt động ĐT, tự ĐT và bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, KN nghề, KN sư phạm và những KN mềm cần thiết khác.

Đổi mới chương trình, tài liệu ĐT, bồi dưỡng nhà giáo về nghiệp vụ sư phạm, KN nghề trên cơ sở chuẩn hóa nhà giáo GD nghề nghiệp.

Thường xuyên tổ chức ĐT, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và KN nghề cho đội ngũ giáo viên GD nghề nghiệp ở nước ngoài và các chương trình tiên tiến ở trong nước.

Đội ngũ cán bộ QL GD nghề nghiệp cần được chuẩn hóa trên cơ sở chức danh nghề nghiệp, gắn với vị trí việc làm. Đội ngũ này phải có đủ NL làm việc trong môi trường sáng tạo cao và tự chịu trách nhiệm. Do vậy, cần tổ chức các hoạt động ĐT, bồi dưỡng cả trong nước và ngoài nước để đáp ứng yêu cầu công việc. Đồng thời có cơ chế sàng lọc để nâng cao chất lượng đội ngũ và hiệu quả công tác.

b) Hoạt động ĐT

Để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao và đa dạng của người học, người sử dụng lao động và môi trường làm

việc (bao gồm cả môi trường làm việc ảo), đòi hỏi các hoạt động ĐT phải thay đổi căn bản. Chương trình ĐT phải được thiết kế linh hoạt, một mặt đáp ứng chuẩn đầu ra của nghề; mặt khác, tạo sự liên thông giữa các trình độ trong một nghề và giữa các nghề.

Trong môi trường 4.0, phương pháp ĐT cần thay đổi căn bản trên cơ sở lấy người học làm trung tâm và sự ứng dụng công nghệ thông tin trong thiết kế, truyền đạt bài giảng. Đồng thời đổi mới căn bản hình thức và phương pháp thi, kiểm tra trong GD nghề nghiệp theo hướng đáp ứng NL làm việc và tính sáng tạo của người học.

c) Cơ sở hạ tầng, trang thiết bị ĐT

Xây dựng cơ sở thông tin và dữ liệu quốc gia về GD nghề nghiệp để các KCN thường xuyên nắm bắt được các thông tin cần thiết.

Hiện đại hóa hạ tầng công nghệ thông tin trong toàn bộ hệ thống, đầu tư các thiết bị, hệ thống thông tin QL; ứng dụng công nghệ thông tin vào các hoạt động QL dạy, học tại các cơ sở GD nghề nghiệp.

d) Cơ chế chính sách trong các cơ sở ĐT

Hoàn thiện các cơ chế chính sách, phù hợp với thực tiễn đối với đội ngũ nhà giáo, người học, cơ sở GD nghề nghiệp, người lao động trước khi tham gia thị trường lao động, doanh nghiệp tham gia ĐT; hoàn thiện các cơ chế chính sách về phân bổ và sử dụng tài chính trong lĩnh vực GD nghề nghiệp. Trong đó, đối với nhà giáo, cần xây dựng các chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và KN sư phạm ở các cấp trình độ. Đổi mới việc tuyển dụng, sử dụng, ĐT, bồi dưỡng cho nhà giáo GD nghề nghiệp. Đổi mới chính sách tiền lương đối với giáo viên GD nghề nghiệp phù hợp để thu hút người có kiến thức, KN làm nhà giáo.

Đổi mới cơ chế, chính sách đối với cơ sở GD nghề nghiệp. Tăng cường tính tự chủ trong hoạt động ĐT và quản trị nhà trường đối với các cơ sở GD nghề nghiệp nhằm tạo sự linh hoạt thích ứng với thay đổi của khoa học công nghệ và yêu cầu của thị trường lao động.

3.2.2. *Yếu tố liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp trong khu công nghiệp*

Để thường xuyên và kịp thời có được thông tin về nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp trong các KCN, các cơ sở dạy nghề cần có mối liên kết chặt chẽ với các doanh nghiệp trong KCN để biết được nhu cầu trong quá trình phát triển sản xuất [6]. Mặt khác, mối liên kết này cũng tạo điều kiện cho các cơ sở dạy nghề nâng cao chất lượng ĐT, đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp trong KCN.

UNESCO đã tổ chức các hội thảo, nghiên cứu về vấn đề liên kết ĐT giữa nhà trường và doanh nghiệp, có nêu ra một số quan điểm về kết hợp ĐT nghề tại nhà trường và doanh nghiệp sản xuất bao gồm hai hướng cơ bản sau [7]: (1) Tăng cường NL thực hiện hệ thống song hành sửa đổi để tiến hành học tập tại nơi làm việc cùng với học tập tại trường. (2) Nghiên cứu các phương thức kết hợp học tập tại trường với học tập tại nơi làm việc thông qua phương thức “Kết hợp ĐT”.

Kết hợp ĐT nghề (mối liên hệ ĐT giữa nhà trường và doanh nghiệp) là phương thức ĐT nghề đang nghiên cứu triển khai ở một số cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp tại một số địa phương nhưng chưa nhất quán ở Việt Nam. Trong phạm vi của bài viết này, khái niệm kết hợp ĐT tại trường và doanh nghiệp được hiểu là phương thức ĐT nghề trên cơ sở hợp tác trong các khâu để ĐT lực lượng

lao động kĩ thuật đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp, bao gồm: Tuyển sinh, xây dựng, chương trình, biên soạn giáo trình giảng dạy, hỗ trợ giảng dạy, hỗ trợ sử dụng máy móc thiết bị thực hành - thực tập, cử chuyên gia của doanh nghiệp tham gia giảng dạy, phối hợp đánh giá chất lượng học tập của học sinh/sinh viên, tiếp nhận học sinh/sinh viên tốt nghiệp ra trường... Trong đó, cơ sở dạy nghề giữ vai trò chủ đạo, doanh nghiệp tham gia định hướng mục tiêu, kiểm soát chất lượng và hỗ trợ quá trình ĐT. Mối liên kết ĐT giữa nhà trường và doanh nghiệp ngày nay trở thành một lợi thế và mang lại lợi ích cho cả ba bên: Nhà trường, doanh nghiệp và người học.

** Đối với nhà trường:*

- Sử dụng được các thiết bị hiện đại của sản xuất, những thiết bị đắt tiền mà nhà trường không thể có để học sinh/sinh viên thực hành.

- Sử dụng được những kĩ sư, công nhân giỏi trong sản xuất, những người thường xuyên được tiếp cận với những kĩ thuật và công nghệ mới tham gia vào công việc giảng dạy để nâng cao chất lượng ĐT.

- Kịp thời và thường xuyên cập nhật, bổ sung và cải tiến được các chương trình ĐT cho phù hợp với yêu cầu của sản xuất.

** Đối với doanh nghiệp:*

- Có cơ hội để theo dõi và tuyển chọn được những học sinh/sinh viên giỏi, có NL thực tế phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp.

- Có một lực lượng lao động phụ, tiền công rẻ để thực hiện những nhiệm vụ sản xuất phù hợp.

- Các khóa ĐT ngắn hạn ở xí nghiệp được thừa nhận để ĐT tiếp hoặc chuyển đổi trong hệ văn bằng chứng chỉ quốc gia.

** Đối với người học:*

- Được học với những phương tiện sản xuất hiện đại để có thể nhanh chóng hình thành được những KN cần thiết phù hợp với yêu cầu sản xuất của doanh nghiệp.

- Có nhiều cơ hội để tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp ra trường.

- Có điều kiện để tiếp cận được với môi trường sản xuất thật, với nhịp độ khẩn trương của sản xuất công nghiệp với mục tiêu phấn đấu không ngừng nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm, những điều ở nhà trường không thể có được. Người học sẽ hình thành được tác phong lao động công nghiệp cũng như đạo đức nghề nghiệp.

Như vậy, thiết lập mối liên kết ĐT giữa cơ sở dạy nghề và các doanh nghiệp trong KCN là giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng ĐT, đồng thời tạo cơ sở cho việc ĐT nhân lực kĩ thuật đáp ứng nhu cầu của các KCN về số lượng, cơ cấu, ngành nghề và trình độ.

3.2.3. *Yếu tố liên kết, hợp tác trong đào tạo và cung ứng nguồn nhân lực giữa các địa phương cho các khu công nghiệp*

Theo quy hoạch mỗi vùng miền đều có nhiều tỉnh, thành phố với các đặc điểm kinh tế - xã hội và NNL khác nhau. Sự phát triển về mạng lưới cơ sở ĐT cũng như trình độ dân trí trên cùng địa bàn cũng không đồng đều. Chất lượng ĐT của các trường cũng rất khác nhau. Trong đó, yêu cầu về lao động kĩ thuật của các doanh nghiệp trong các KCN trên cùng địa bàn đều gần như nhau vì hầu hết các KCN đều có nguồn đầu tư từ nước ngoài và đều sản



xuất các mặt hàng xuất khẩu. Điều này ảnh hưởng đến việc cung ứng NNL kĩ thuật đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp trong các KCN của từng địa phương nói riêng và từng vùng miền nói chung.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh cùng nhau hội nhập và phát triển, sự liên kết giữa các tỉnh, thành phố, vùng miền cũng như sự liên kết giữa các KCN trong cùng một khu vực hay trên cả nước là cần thiết. Việc liên kết giữa các địa phương để cùng nhau phát triển những thế mạnh, hạn chế các điểm yếu của từng vùng, địa phương, cùng nhau hợp tác trong mọi lĩnh vực, trong đó, công tác QLĐT NNL kĩ thuật cho các KCN trong vùng, miền là không ngoại lệ.

Tính liên kết - hợp tác giữa các địa phương sẽ giúp cho các địa phương hỗ trợ nhau rất nhiều trong tiến trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa và bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay. Tuy nhiên, trong thực tế tại một số vùng miền ở Việt Nam, tính liên kết - hợp tác này vẫn chưa được coi trọng như: Nếu việc đồng thuận về nhu cầu liên kết - hợp tác diễn ra dễ dàng thì khi triển khai lại gặp khó khăn do có nhiều lực cản rất lớn nhưng chưa được nhận diện hoặc chưa có những giải pháp phù hợp để khắc phục. Trước hết, những khó khăn khách quan về các điều kiện địa lí kinh tế đã là một trở ngại rất lớn và không dễ khắc phục đối với việc triển khai trong thực tế quá trình liên kết - hợp tác. Tiếp đến là sự dung hòa giữa lợi ích các địa phương trong cùng một vùng đó và các vùng khác. Bởi vậy, thiết lập một cơ cấu liên kết toàn vùng, lãnh thổ và đẩy mạnh công tác ĐT NNL kĩ thuật cho các KCN của cả vùng, miền, lãnh thổ là vấn đề cấp thiết hiện nay. Cơ cấu này hoạt động và ra quyết định dựa trên nguyên tắc thương lượng, đồng thuận là một nguyên tắc rất phù hợp với quan hệ hợp tác. Mặt khác, bằng cách này mới có thể đi đến các quyết định về những vấn đề rất phức tạp và nhạy cảm như: Vấn đề hợp tác và chia sẻ lợi ích. Các chức năng chủ yếu của cơ cấu toàn vùng là: Phối hợp về quy hoạch trên tầm nhìn toàn vùng, lãnh thổ, thực hiện các thương lượng về hợp tác và chia sẻ lợi ích.

4. Kết luận

NNL, đặc biệt là NNL kĩ thuật là điều kiện tiên quyết để phát triển sản xuất của các doanh nghiệp trong các

KCN. Bên cạnh đó, trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0 diễn ra trên phạm vi rộng lớn và đang được phát triển với tốc độ cấp số nhân, làm thay đổi căn bản cách thức con người tạo ra sản phẩm, tác động sâu sắc đến các doanh nghiệp, chuyển đổi toàn bộ hệ thống sản xuất, QL và quản trị của xã hội. Chính vì vậy, công tác QLĐT NNL đáp ứng nhu cầu phát triển của các KCN là một nhiệm vụ cấp bách của hệ thống ĐT nói chung và ĐT nghề nói riêng ở nước ta. Để đáp ứng được nhu cầu về NNL cho các KCN, công tác QLĐT cần chú ý đến một số yếu tố tác động nhằm nâng cao chất lượng nhân lực sau ĐT và cung ứng NNL có chất lượng cho các KCN.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Mạc Văn Tiến, (2016), *Cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 và những vấn đề đặt ra đối với hệ thống giáo dục nghề nghiệp Việt Nam*, Hội thảo quốc tế Cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 và giáo dục, Hiệp hội các trường đại học và cao đẳng Việt Nam.

[2]. Nguyễn Hồng Minh, (2016), *Cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 và những vấn đề đặt ra đối với hệ thống giáo dục nghề nghiệp Việt Nam*, Tổng cục Dạy nghề.

[3]. Peter Eckardt, (2016), *Nước Đức và sự tiên phong trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0*, Hội thảo quốc tế Cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 và giáo dục, Hiệp hội các trường đại học và cao đẳng Việt Nam.

[4]. Quốc Dũng, (2017), *Nhận diện Cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0*, Sự kiện và nhân vật nước ngoài, tr.62.

[5]. Nguyễn Thanh Vũ, (2015), *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp may tỉnh Tiền Giang*, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.

[6]. Đào Thị Thanh Thủy, (2011), *Những vấn đề lí luận về phát triển nhân lực kĩ thuật cho các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*, Tạp chí Khoa học Giáo dục (72), tr. 32-34.

[7]. Section for Technical and Vocational Education, UNESCO, (1997), *Promotion of Linkage between Technical and Vocational Education and the World of Work*, Paris.

[8]. Trần Đại Quang, (2016), *Cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư - Thời cơ phát triển và các thách thức an ninh phi truyền thống*, Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

THE FOURTH INDUSTRIAL REVOLUTION AND ITS IMPACTS ON THE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES TRAINING TO MEET DEMANDS OF INDUSTRIAL ZONES

Nguyen Thi Thanh Thuy
The Vietnam Institute of Educational Sciences
 Email: thuynghuyenthanh89@gmail.com

Abstract: *Managing the training of human resources with technical qualifications, being able to meet requirements set by industrial enterprises is an important, urgent and practical issue in the context where the industrial revolution 4.0 is forming and developing. The article presents a number of factors that affect the management of human resources training: (1) External factors including economic environment, science and technology, socio-cultural factors, directions and policies of the Government; (2) Internal factors of training institutions, training linkages between schools and enterprises in industrial zones; linkages in cooperation, training and supply of human resources between localities for industrial zones. Based on that, the training institutions improve their quality of human resource training management to serve the socio-economic development.*

Keywords: *Industrial revolution 4.0; management of human resources training; industrial zone.*