



Original Article

Skill gap in Vietnam's textile and footwear industry
in the context of Industrial 4.0:
A case study of industrial zones in Northern Vietnam

Dang Kim Khanh Ly*, Nguyen Thu Trang

*VNU University of Social Sciences and Humanities
No. 336 Nguyen Trai Road, Thanh Xuan District, Hanoi, Vietnam*

Received: April 02, 2025

Revised: June 20, 2025; Accepted: June 25, 2025

Abstract: The Industrial 4.0 has brought about fundamental changes in production processes within the textile and footwear industry, generating urgent demands for workforce upskilling and reskilling. This study investigates the skill readiness and training needs of 700 workers surveyed across several industrial zones in Northern Vietnam. The article focuses on analyzing both technical and digital skills, as well as workers' access to additional training opportunities. Key findings reveal that the majority of workers possess relatively low to medium levels of skills; digital literacy remains limited, and participation in skill enhancement programs is minimal. Based on the identified skill gaps, the study proposes a localized skill development framework tailored to industrial contexts, aiming to improve worker adaptability to modern manufacturing systems, sustain labor productivity, and narrow existing skill deficits.

Keywords: Digital skills, technical skills, reskilling, textile and footwear industry, Industry 4.0.

* Corresponding author

E-mail address: dkkly79@yahoo.com

<https://doi.org/10.57110/vnu-jeb.v5i3.521>

Copyright © 2025 The author(s)

Licensing: This article is published under a CC BY-NC 4.0 license.

Khoảng trống kỹ năng của lao động ngành dệt may - da giày trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0: Nghiên cứu trường hợp tại một số khu công nghiệp miền Bắc Việt Nam

Đặng Kim Khánh Ly*, Nguyễn Thu Trang

*Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn – Đại học Quốc gia Hà Nội
Số 336 Nguyễn Trãi, Quận Thanh Xuân, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 2 tháng 10 năm 2024

Chỉnh sửa ngày 10 tháng 2 năm 2025; Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 2 năm 2025

Tóm tắt: Cách mạng công nghiệp 4.0 đang tạo ra những thay đổi căn bản trong quy trình sản xuất ngành dệt may - da giày, đặt ra yêu cầu cấp thiết về nâng cao kỹ năng của lực lượng lao động. Thông qua khảo sát 700 công nhân tại một số khu công nghiệp miền Bắc, nghiên cứu tập trung phân tích mức độ sẵn sàng về kỹ năng chuyên môn và kỹ năng số cũng như nhu cầu đào tạo, đào tạo lại. Kết quả cho thấy phần lớn lao động có trình độ kỹ năng hiện tại ở mức trung bình thấp, kỹ năng số còn hạn chế và tỷ lệ tham gia các khóa đào tạo nâng cao rất thấp. Từ đó, nghiên cứu đề xuất khung giải pháp đào tạo và phát triển kỹ năng phù hợp với điều kiện thực tiễn địa phương, giúp người lao động thích ứng với sản xuất hiện đại, duy trì năng suất và thu hẹp khoảng trống kỹ năng.

Từ khóa: Kỹ năng số, kỹ năng chuyên môn, đào tạo lại, ngành dệt may - da giày, Cách mạng công nghiệp 4.0.

1. Giới thiệu

Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) đang tạo ra những thay đổi sâu rộng trong công nghệ và hệ thống sản xuất trên toàn thế giới, buộc nhiều doanh nghiệp phải đổi mới mô hình hoạt động và số hóa quy trình để duy trì năng lực cạnh tranh (Truong, 2023). Ngành dệt may - da giày là các ngành sử dụng nhiều lao động thủ công cũng không nằm ngoài xu thế này khi các dây chuyền sản xuất thông minh dần thay thế quy trình truyền thống (Quang, 2022; ILO, 2021), buộc người lao động phải trang bị những kỹ năng mới để thích ứng (Nguyen & Nguyen, 2024; Wahab và cộng sự, 2021). Theo ILO (2016), có 85% lao động dệt may Việt Nam có nguy cơ bị máy móc tự động thay thế trong vài thập niên tới nếu không kịp nâng cao tay nghề. Đây là con số dự báo đáng báo động nâng cao tay nghề. Điều cho thấy yêu cầu bức thiết về phát triển kỹ năng mới. Người lao động cần có kỹ năng số, tư duy giải quyết vấn đề phức tạp và khả năng tương tác hiệu quả với máy móc hiện đại (Nubler, 2016). Thiếu

những kỹ năng phù hợp sẽ tạo ra “khoảng trống kỹ năng”, khoảng cách giữa kỹ năng hiện có của lao động so với kỹ năng doanh nghiệp cần khiến lực lượng hiện tại không đáp ứng được yêu cầu công việc trong bối cảnh mới (Sivalingam và cộng sự, 2020). Do vậy, doanh nghiệp dệt may - da giày cần chủ động đào tạo lại, nâng cao kỹ năng cho công nhân song song với đổi mới công nghệ và quản trị. CMCN 4.0 mang lại cơ hội và cả thách thức cho ngành dệt may - da giày, đặt ra yêu cầu cấp thiết phải chuyển đổi, trong đó phát triển kỹ năng nguồn nhân lực là then chốt (Nguyen & Vu, 2024).

Không chỉ tại Việt Nam, vấn đề thiếu hụt kỹ năng trước làn sóng công nghệ cao cũng là thách thức mang tính toàn cầu. Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) dự báo rằng 50% người lao động trên thế giới cần được đào tạo lại (reskill) vào năm 2025 để đáp ứng sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ (WEF, 2020). Nghiên cứu này tập trung vào khoảng trống kỹ năng của lao động ngành dệt may - da giày trong bối cảnh CMCN

* Tác giả liên hệ

Địa chỉ email: dkkly79@yahoo.com

<https://doi.org/10.57110/vnu-jeb.v5i3.521>

Bản quyền © 2025 (Các) tác giả

Bài báo này được xuất bản theo CC BY-NC 4.0 license.

4.0, góp phần xác định và đo lường các nhóm kỹ năng quan trọng đối với lao động ngành dệt may - da giày dưới tác động của CMCN 4.0. Kết quả khảo sát góp phần thu hẹp khoảng trống nghiên cứu và hỗ trợ các nhà quản lý trong việc xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực ngành dệt may - da giày trong bối cảnh CMCN 4.0.

2. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm liên quan

Trong kỷ nguyên CMCN 4.0 với những công nghệ tiên tiến như trí tuệ nhân tạo, tự động hóa và dữ liệu lớn, cách thức sản xuất đang thay đổi căn bản, đòi hỏi lực lượng lao động phải có những kỹ năng mới để thích ứng. Trong bối cảnh đó, kỹ năng của người lao động - đặc biệt là kỹ năng công nghệ được coi là nền tảng để người lao động làm chủ quy trình sản xuất mới. Thực tế tại nhiều ngành truyền thống ở Việt Nam cho thấy phần lớn lao động còn hạn chế về kỹ năng, chủ yếu là lao động phổ thông hoặc chỉ qua các khóa đào tạo ngắn hạn (ILO, 2023). CMCN 4.0 sẽ dần thay thế lao động thủ công bằng tự động hóa, làm giảm nhu cầu lao động kỹ năng thấp và đe dọa cả lao động kỹ năng trung bình nếu họ không được trang bị kỹ năng mới (Dao & Nguyen, 2017). Deloitte (2016) cho rằng kỹ năng công nghệ của người lao động không chỉ là biết sử dụng công cụ số, mà còn bao hàm khả năng làm việc song hành và tương tác hiệu quả với máy móc, hệ thống tự động hóa. Người lao động cần hiểu cách vận hành máy, giám sát quy trình tự động và điều chỉnh quy trình dựa trên dữ liệu, kỹ năng để phối hợp nhịp nhàng với robot, AI. Cách tiếp cận này xem kỹ năng công nghệ là năng lực thích ứng với môi trường làm việc số hóa cao, nơi con người và công nghệ phải phối hợp nhịp nhàng. Ở tâm vĩ mô, nâng cao trình độ công nghệ số của người lao động được coi là yếu tố then chốt thúc đẩy chuyển đổi lực lượng lao động trong kỷ nguyên số (Bejaković và cộng sự, 2020). Hiện nay, khoảng trống kỹ năng chính là rào cản khiến năng suất lao động chưa được cải thiện tương xứng với tiềm năng công nghệ (Nguyen, 2023).

Để thu hẹp khoảng trống kỹ năng và đảm bảo tăng trưởng năng suất bền vững, đào tạo lại nguồn nhân lực được xem là giải pháp mấu chốt. Đây là quá trình bổ sung những kỹ năng mới, khác biệt cho người lao động nhằm đáp ứng yêu cầu mới của công việc khi công nghệ thay đổi (Nguyen, 2023). Khi dây chuyền sản xuất chuyển từ thủ công sang tự động, công nhân vận hành thủ công phải được đào tạo lại về cách vận hành và bảo trì máy móc tự động. Theo Sivalingam và Mansori (2020) đào tạo lại là yêu cầu sống còn để người lao động duy trì tính thích ứng và giá trị trong thị trường lao động hiện đại. Doanh nghiệp nên chủ động đào tạo, đào tạo lại nhân viên hiện có thay vì chỉ tuyển mới khi công nghệ thay đổi, vừa nâng cao năng lực cho người lao động, vừa giúp doanh nghiệp giữ chân nhân sự và tiết kiệm chi phí tuyển dụng. Như vậy, đào tạo lại là chiến lược chủ động nhằm giảm thiểu nguy cơ thất nghiệp do công nghệ, đồng thời tận dụng những cơ hội việc làm do CMCN 4.0 mang lại (WEF, 2020).

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng, kết hợp với phân tích mô tả và suy luận để đánh giá thực trạng khoảng trống kỹ năng, năng suất và sự sẵn sàng tham gia đào tạo, đào tạo lại của người lao động trong ngành dệt may - da giày. Dữ liệu sơ cấp được thu thập thông qua bảng hỏi, với sự tham gia trả lời của 700 công nhân đang làm việc tại các khu công nghiệp thuộc địa bàn Hà Nội, Bắc Ninh, Nam Định và Hải Phòng. Mẫu được chọn theo phương pháp chọn mẫu có chủ đích nhằm đảm bảo đa dạng về giới tính, độ tuổi, thâm niên làm việc và vị trí công việc trong dây chuyền sản xuất. Nội dung bảng hỏi gồm các nội dung về mức độ sẵn sàng kỹ năng, nhu cầu và nhận thức về năng suất lao động, nguy cơ mất việc do đổi mới công nghệ và đào tạo, đào tạo lại. Bảng 1 tóm tắt các thang đo và tiêu chí chính được sử dụng để đánh giá kỹ năng của lao động ngành dệt may - da giày trong bối cảnh CMCN 4.0.

Bảng 1: Thang đo kỹ năng và các tiêu chí đánh giá năng lực của lao động

Nhóm kỹ năng	Nội dung
Thái độ làm việc	Tuân thủ kỷ luật và nội quy công ty; thực hành tốt 5S (ngăn nắp, sắp xếp, sạch sẽ, tiêu chuẩn hóa, kỷ luật); tinh thần trách nhiệm và chủ động học hỏi nâng cao năng suất; linh hoạt theo sự phân công của cấp trên.
Kỹ năng chuyên môn kỹ thuật	Đọc hiểu bản vẽ kỹ thuật; vận hành và bảo trì các loại máy móc thiết bị sản xuất; kỹ thuật cắt, may, ráp nối sản phẩm; kiểm soát và đảm bảo chất lượng.

Kỹ năng số	Sử dụng máy tính, thiết bị và phần mềm phục vụ sản xuất; tìm kiếm và xử lý thông tin số; tương tác hiệu quả với máy móc, dây chuyền tự động hóa trong công việc.
Kỹ năng mềm	Giao tiếp và làm việc nhóm; giải quyết vấn đề và ra quyết định; thích ứng với thay đổi quy trình, môi trường làm việc; quản lý thời gian và tinh thần trách nhiệm trong công việc.

Nguồn: Đề tài ĐTĐL.XH-15/22.

Ngoài ra, bài viết cũng sử dụng dữ liệu thứ cấp từ các nghiên cứu được công bố trên các tạp chí khoa học uy tín ở Việt Nam và quốc tế như Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF), Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OCED), Viện Công nhân và Công đoàn... Đây là những tài liệu, dữ liệu minh chứng cần thiết để minh họa, bổ sung thêm cho những lập luận của bài viết.

3. Một số kết quả nghiên cứu chính

3.1. Thực trạng khoảng trống kỹ năng của lao động ngành dệt may - da giày

Lực lượng lao động ngành dệt may - da giày tại các địa bàn khảo sát chủ yếu là lao động nữ trẻ và trình độ học vấn không cao (Bảng 2). Kết quả điều tra 700 công nhân cho thấy tỷ lệ lao

động nữ giới chiếm khoảng 72%; độ tuổi trung bình khoảng 30 tuổi (trong đó 67,6% thuộc nhóm tuổi 18-35). Về trình độ học vấn, đại đa số (khoảng 84,7%) chỉ tốt nghiệp THPT trở xuống; tỷ lệ có bằng trung cấp/cao đẳng nghề khoảng 16% và chỉ dưới 5% có trình độ đại học. Thâm niên làm việc trung bình của công nhân khoảng 5 năm; trong đó có 62,6% lao động có kinh nghiệm làm việc dưới 5 năm, 27,5% làm từ 5-10 năm và khoảng 10% làm trên 10 năm. Nhìn chung, lao động dệt may - da giày tại các tỉnh/thành phía Bắc có xuất phát điểm kỹ năng và học vấn hạn chế, chủ yếu làm việc ở các vị trí vận hành thủ công hoặc bán thủ công. Thu nhập của công nhân trong ngành mặc dù đã được cải thiện nhưng còn thấp so với yêu cầu cuộc sống đô thị; nhiều lao động làm tăng ca để đảm bảo thu nhập ổn định.

Bảng 2: Cơ cấu lực lượng lao động ngành dệt may - da giày tại địa bàn nghiên cứu (n = 700)

	Cơ cấu	Tỷ lệ %
Giới tính	Nam	28,14
	Nữ	71,86
Nhóm tuổi	Từ 18-35 tuổi	67,6
	Từ 36-45 tuổi	30,0
	Trên 46 tuổi	1,5
Trình độ học vấn	Tốt nghiệp THCS	10,8
	Tốt nghiệp THPT	73,9
	Trung cấp, học nghề	10,8
	Cao đẳng	3,0
	Đại học	1,5
Thâm niên làm việc	Dưới 5 năm	62,6
	Từ 5 đến dưới 10 năm	27,5
	Từ 10 năm trở lên	9,9

Nguồn: Khảo sát của nhóm nghiên cứu (2024).

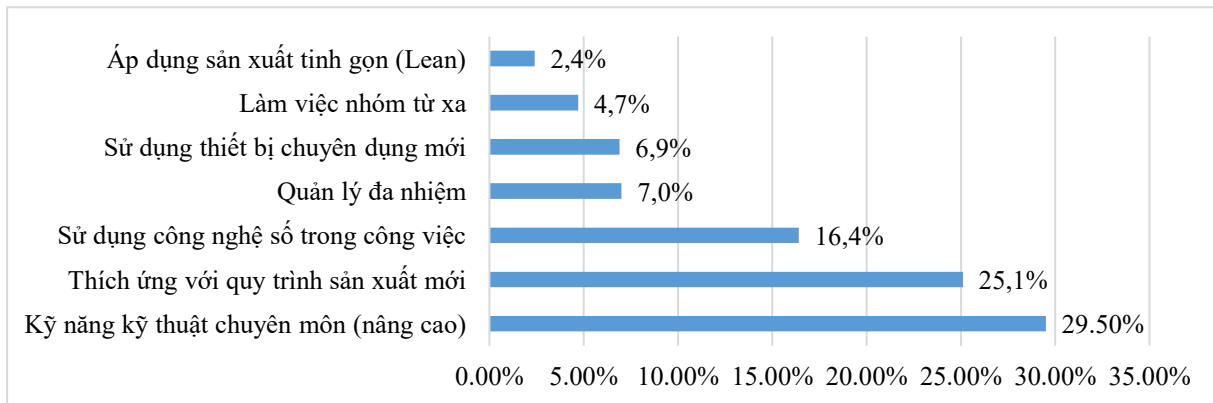
Hình 1 cho thấy sau khi doanh nghiệp đưa công nghệ mới vào sản xuất, bản thân người lao động nhận thấy cần bổ sung nhiều kỹ năng mới để đáp ứng yêu cầu công việc (chiếm 76,2%). Những nhóm kỹ năng thiếu hụt hàng đầu mà công nhân tự đánh giá gồm: kỹ năng kỹ thuật chuyên môn nâng cao (29,5% lao động thừa nhận cần cải thiện để vận hành máy móc hiện đại hiệu quả hơn), khả năng thích ứng với quy trình sản xuất mới (25,1% cảm thấy chưa đủ linh hoạt trước sự thay đổi quy trình) và kỹ năng sử dụng

công nghệ số trong công việc (16,4% cần học thêm về phần mềm, thiết bị số hỗ trợ sản xuất). Bên cạnh đó, một tỷ lệ nhỏ lao động cho biết họ thiếu các kỹ năng khác như quản lý đa nhiệm (7,0%), sử dụng thiết bị chuyên dụng mới (6,9%), làm việc nhóm từ xa (4,7%) hay áp dụng phương pháp sản xuất tinh gọn (Lean) (2,4%). Hầu như không có ai đề cập đến nhu cầu nâng cao kỹ năng lãnh đạo/giám sát (chỉ 1%). Mô hình khoảng trống kỹ năng này phản ánh tình trạng chung là công nhân đang thiếu từ kỹ năng kỹ

thuật cốt lõi đến kỹ năng số hiện đại, khiến họ lúng túng khi phải vận hành hệ thống máy móc tự động hóa trong nhà máy.

Bên cạnh đó, kết quả khảo sát 700 công nhân cho thấy đa số lao động chỉ có trình độ kỹ năng ở mức trung bình hoặc thấp so với yêu cầu công việc. Phần lớn công nhân chưa được trang bị kỹ năng số và kỹ thuật hiện đại (Bảng 3). Khoảng 16% thừa nhận chưa biết sử dụng thành thạo các thiết bị hoặc phần mềm số trong công việc. Kết quả khảo sát cũng cho thấy có khoảng 15% thợ

kỹ thuật có thể làm chủ hoàn toàn máy móc thiết bị hiện đại, hiểu rõ nguyên lý, vận hành trơn tru, tự điều chỉnh chương trình khi cần và sửa chữa được những lỗi phức tạp. Ngược lại, 85% người lao động dừng ở mức thao tác cơ bản, xử lý được trực trặc đơn giản hoặc thậm chí chưa vận hành thành thạo nếu thiếu hướng dẫn. Những khoảng trống kỹ năng này dẫn đến tình trạng doanh nghiệp cần lao động có chuyên môn sâu và kỹ năng công nghệ, nhưng lực lượng hiện tại phần lớn chưa đạt đến trình độ đó.



Hình 1: Những kỹ năng lao động tự đánh giá thiếu hụt nhiều nhất sau khi áp dụng công nghệ mới

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2024.

Bảng 3: Tỷ lệ % đánh giá mức độ thành thạo kỹ năng số và vận hành máy móc hiện đại của công nhân

Kỹ năng	Thành thạo	Chưa thành thạo
Sử dụng công nghệ số (phần mềm, thiết bị)	84%	16%
Vận hành máy móc thiết bị hiện đại	15%	85%

Nguồn: Kết quả khảo sát, 2024.

Dù các doanh nghiệp đã bắt đầu đầu tư máy móc tiên tiến, năng suất thực tế vẫn chưa tăng tương xứng với tiềm năng công nghệ do người vận hành chưa làm chủ được thiết bị. Báo cáo của ILO (2016) cho thấy năng suất lao động ngành dệt may - da giày Việt Nam chỉ bằng khoảng 20% năng suất của ngành này tại Thái Lan và xấp xỉ mức của Campuchia. Một phần nguyên nhân đến từ chất lượng lao động thấp và thiếu các kỹ năng mềm cần thiết (ILO, 2014). Nói cách khác, khoảng cách kỹ năng của lao động Việt Nam so với yêu cầu của CMCN 4.0 hiện là rào cản lớn kìm hãm tăng trưởng năng suất. Nếu không nhanh chóng thu hẹp khoảng cách này, ngành dệt may - da giày có nguy cơ tụt hậu về năng suất so với các đối thủ cạnh tranh trong khu vực, và nhiều lao động sẽ mất cơ hội việc làm khi doanh nghiệp đẩy mạnh tự động hóa.

3.2. Thực trạng tham gia đào tạo, động lực học tập của lao động ngành dệt may - da giày và một số rào cản

Hiện nay, công tác đào tạo nâng cao kỹ năng cho công nhân dệt may - da giày ở cả ba địa phương vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu học tập của người lao động trước yêu cầu công nghệ thay đổi. Tỷ lệ công nhân tham gia đào tạo trong 12 tháng qua rất thấp và tương đương nhau ở Hà Nội, Bắc Ninh, Hải Phòng với gần 75% không tham gia khóa đào tạo nào nhằm nâng cao tay nghề hoặc hiệu quả công việc trong năm vừa rồi. Thu nhập thấp và việc các khu công nghiệp nằm xa cơ sở đào tạo là những rào cản khiến người lao động khó tham gia các lớp học ngoài doanh nghiệp.

Nội dung đào tạo mà công nhân đã tham gia trong thời gian qua vẫn thiên về kỹ năng truyền thống, chưa tập trung vào kỹ năng cho sản xuất

hiện đại. Tại cả ba tỉnh, phần lớn chương trình đào tạo xoay quanh việc nâng cao tay nghề trực tiếp cho công việc hiện tại. Khoảng 6-8% lao động được học nâng cao tay nghề may (trong 3-6 tháng, theo các khóa sơ cấp); một tỷ lệ nhỏ khác (2-3%) được học các lớp về quản lý chuyên, quản lý chất lượng hoặc phương pháp sản xuất tinh gọn. Ngược lại, các khóa học về công nghệ mới, kỹ năng số hầu như vắng bóng, chưa đến 1% công nhân được đào tạo về sử dụng phần mềm sản xuất hoặc vận hành thiết bị tự động hóa chuyên sâu.

Khi được hỏi về mong muốn phát triển kỹ năng, khoảng 30-35% lao động trả lời rằng họ rất muốn học thêm kiến thức, kỹ năng mới để phục vụ công việc; khoảng 32% khác cũng đồng ý rằng nếu có cơ hội học thì công việc sẽ thú vị, bổ ích hơn. Tuy nhiên, động lực tham gia đào tạo thực tế lại bị cản trở bởi việc người lao động chưa thấy rõ lợi ích trực tiếp. Chỉ khoảng 31% tin rằng nếu phát triển thêm kỹ năng, họ sẽ có cơ hội thăng tiến hoặc có công việc tốt hơn trong tổ chức hiện tại. Nhiều công nhân cho rằng dù có học thêm thì với cơ cấu lao động tại xưởng, họ vẫn khó lên vị trí cao hơn.

Về khả năng tham gia đào tạo trong tương lai, người lao động ở cả ba tỉnh đều có phần e ngại. Giả sử có khóa phù hợp, chưa đến 40% cảm thấy bản thân có thể thu xếp tham gia (trong đó chỉ khoảng 6-7% rất sẵn sàng), trong khi gần 46% cho rằng khó có khả năng tham gia (khoảng 35% không có khả năng, 11% rất khó thu xếp đi học), số còn lại còn phân vân. Điều này phản ánh tâm lý chung, mặc dù hiểu tầm quan trọng của đào tạo, nhiều người vẫn lo ngại khó cân đối việc học với công việc và cuộc sống.

Nhu cầu đào tạo lại càng cấp thiết với những lao động lo ngại bị mất việc trong tương lai do tự động hóa. Khoảng 46% công nhân tin rằng công việc của mình có rủi ro sẽ bị máy móc thay thế trong vài thập kỷ tới; chỉ 36% cho biết đã có kế hoạch chuẩn bị (như học thêm kỹ năng, tiết kiệm phòng thân...), còn lại gần 67% chưa có kế hoạch. Điều này cho thấy dù nhận thức rõ nguy cơ, phần lớn lao động vẫn thụ động trong việc học hỏi để thích ứng với tương lai. Khi được hỏi về định hướng nếu phải chuyển đổi công việc, đa số lao động muốn gắn bó với ngành hiện tại thay vì sang lĩnh vực mới. Khoảng 51,3% mong muốn được đào tạo nâng cao để làm công việc cũ ở trình độ cao hơn; 43,3% muốn học thêm kỹ năng mới nhưng vẫn thuộc ngành dệt may - da giày;

chỉ 6,9% tính đến chuyển học một nghề hoàn toàn mới để chuyển hẳn ngành. Nếu mất việc do máy móc thay thế, 45,9% lao động cho rằng họ sẽ trông cậy vào doanh nghiệp hiện tại (được bố trí công việc khác hoặc trợ cấp) để tiếp tục mưu sinh, có 33,8% dự định tự tìm việc tại doanh nghiệp khác trong cùng ngành. Có 11,9% lựa chọn tìm đến trường nghề hoặc trung tâm đào tạo để học nghề mới. Điều này cho thấy người lao động chưa đặt nhiều niềm tin vào kênh đào tạo chính quy khi cần chuyển đổi nghề nghiệp; phần lớn vẫn dựa vào doanh nghiệp hoặc tự xoay xở.

4. Kết luận

Khoảng trống kỹ năng và năng suất lao động thấp trong ngành dệt may - da giày Việt Nam dưới tác động của CMCN 4.0 là vấn đề cấp bách. Nghiên cứu cho thấy thực trạng kỹ năng của công nhân còn nhiều hạn chế và khoảng trống kỹ năng hiện hữu trong ngành dệt may - da giày không chỉ tồn tại ở kỹ năng nghề cơ bản mà còn ở kỹ năng số và khả năng thích ứng với môi trường sản xuất hiện đại. Để duy trì sức cạnh tranh và bảo đảm việc làm trong quá trình chuyển đổi số, việc đầu tư phát triển kỹ năng cho người lao động cần được xem là ưu tiên hàng đầu. Bên cạnh đó, tỷ lệ lao động tham gia đào tạo nâng cao còn thấp phản ánh sự thiếu gắn kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo nghề.

Từ những phân tích trên, nghiên cứu đề xuất một số khuyến nghị chính sách: (i) Xây dựng các chương trình đào tạo lại ngắn hạn cho nhóm lao động phổ thông, chú trọng phát triển kỹ năng tay nghề gắn với thực hành; (ii) Phát triển các chương trình đào tạo, đào tạo lại kỹ năng số ứng dụng cho công nhân tuyển đầu và nhân sự kỹ thuật trong doanh nghiệp; (iii) Hoàn thiện cơ chế phối hợp ba bên giữa Nhà nước, nhà trường và doanh nghiệp trong phát triển kỹ năng, đảm bảo hoạt động đào tạo gắn với nhu cầu thực tế của ngành; (iv) Thiết lập hệ thống đánh giá, công nhận và cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia phù hợp với yêu cầu của CMCN 4.0; (v) Thúc đẩy văn hóa học tập suốt đời trong đội ngũ lao động, khuyến khích người lao động tự học và thường xuyên cập nhật kỹ năng.

Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Đề tài “Nghiên cứu các hình thức đào tạo, đào tạo lại cho lao động ngành dệt may và da giày bị ảnh hưởng bởi đổi mới công nghệ trong bối cảnh

cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0” - Mã số: ĐTDLXH - 15/22.

Tài liệu tham khảo

- Nguyen, T. Q. A., & Nguyen, T. T. (2024). The 4.0 skills gap of workers in Vietnam's industrial parks in the context of the Fourth Industrial Revolution: Some initial thoughts. *VNU Journal of Science: Policy and Management Studies*, 40(2), 1–20. <https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4457>
- Quang, A. (2022). *Finding ways to improve vocational skills for textile and garment workers*. *Vietnam Financial Times*. <https://thoibaotaichinhvietnam.vn/tim-huong-nang-cao-ky-nang-nghe-cho-lao-dong-nganh-det-may-117278.html>
- Deloitte (2016). *Talent for survival: Essential skills for humans working in the machine age*. Deloitte Insights.
- ILO (2014). *Global Employment Trends 2014: Risk of a jobless recovery?* <https://www.skillsforemployment.org/knowledge-product-detail/4775>
- ILO. (2016). *ASEAN in transformation: Textiles, clothing and footwear – Refashioning the future*. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/enyclopediaEntry/ASEAN-in-transformation-textiles-clothing-and/995219567902676>
- ILO (2021). *Shaping skills and lifelong learning for the future of work: International Labour Conference, 109th Session*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting-document/wcms_813696.pdf
- ILO (2023). *The future of work in the garment sector: Skills development in Viet Nam for promoting decent employment and productivity growth*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/Factsheet_Skills%20project_Vie_0.pdf
- Nubler, I. (2016). New technologies: A jobless future or golden age of job creation? *Working Paper No. 13*. International Labour Organization.
- Sivalingam, A. D., & Mansori, S. (2020). *How Organizations Should View Reskilling and Upskilling the Workforce*. SASTRA HUB Publication. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4302700>
- Bejaković, P. and Mrnjavac, Z. (2020). The importance of digital literacy on the labour market. *Employee Relations*, 42(4), 921-932. <https://doi.org/10.1108/ER-07-2019-0274>
- Nguyen, T. T. (2023). Digital transformation and employment: Challenges for labor management and utilization. *VNU Journal of Science: Policy and Management Studies*, 39(3), 28–44. <https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4447>
- Nguyen, T. T., & Vu, T. H. T. (2024). Perceptions of garment workers on retraining and skill development to adapt to the requirements of the Fourth Industrial Revolution (A case study of the VSIP Industrial Park - Hai Phong). *VNU Journal of Science: Policy and Management Studies*, 40(4), 150–170. <https://js.vnu.edu.vn/PaM/article/view/4534>
- Truong, L. T. (2023). The role of state economy in building an independent and self-reliant economy associated with international integration – From the perspective of the textile and garment, leather and footwear industry. *Communist Review*. <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/kinh-te/-/2018/827127/vai-tro-cua-kinh-te-nha-nuoc-trong-xay-dung-nen-kinh-te-doc-lap%2C-tu-chu-gan-voi-hoi-nhap-quoc-te---tu-goc-nhin-cua-nganh-det-may%2C-da-giay.aspx>
- Dao, T. T., & Nguyen, T. Q. A. (2017). Uber-based research & development (R&D) human resource: An approach to modern human resource management. *VNU Journal of Science: Policy and Management Studies*, 33(1), 18–29. <https://js.vnu.edu.vn/PaM/article/view/4068>
- Wahab, S. N., Rajendran, S. D., & Yeap, S. P. (2021). Upskilling and reskilling requirement in logistics and supply chain industry for the Fourth Industrial Revolution. *LogForum*, 17(3), 399–410. <https://doi.org/10.17270/J.LOG.2021.606>
- World Economic Forum (2020) The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum, Geneva. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf