

Nhu cầu của người lao động trong cách mạng công nghiệp 4.0

Hoàng Thị Thúy Hằng
Khoa Kinh tế & Quản trị Kinh doanh
Nguyễn Thị Hà
Khoa Cơ sở, Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

Dưới tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0, máy móc tự động hóa sẽ thay thế con người, theo đó nguồn nhân lực phải trang bị kiến thức, kỹ năng phù hợp để đáp ứng yêu cầu công việc trong tình hình mới. Do đó, cung về lao động trình độ cao thiếu hụt trong khi cầu về lao động trình độ thấp dư thừa, điều đó dẫn đến tình trạng: Người lao động không tìm được việc còn doanh nghiệp khát lao động trình độ cao. Điều đó dẫn đến một thực trạng chung của doanh nghiệp là thu hút, tuyển chọn và giữ chân người lao động trở nên khó khăn hơn bao giờ hết. Bài viết nhằm đánh giá tác động của cách mạng công nghiệp 4.0 đến nhu cầu, động lực người lao động, từ đó làm cơ sở tìm kiếm các giải pháp giữ chân lao động trình độ cao cho các doanh nghiệp.

1. Nội dung nhu cầu của người lao động trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

Trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, người lao động mà các doanh nghiệp mong muốn là người lao động trình độ cao. Lao động trình độ cao có đặc điểm là thường được đào tạo bài bản; có kiến thức và kỹ năng để làm các công việc phức tạp; có khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi của công nghệ và vận dụng sáng tạo những kiến thức, những kỹ năng đã được đào tạo trong quá trình lao động sản xuất. Thực chất, lao động trình độ cao là những người trực tiếp làm việc tại các vị trí có liên quan mật thiết tới sự ra đời, phát triển, truyền bá và ứng dụng tri thức.

Nói đến nhu cầu của người lao động, đã có rất nhiều học thuyết nghiên cứu về vấn đề này như: Tháp nhu cầu của Abraham Maslow (1943), Học thuyết hai yếu tố của Frederick Herzberg (1959), Học thuyết ba nhu cầu (học thuyết kỳ vọng) của David McClelland (1953), 16 nhu cầu dẫn đến hạnh phúc dựa trên giá trị (Who I am) của Steven Reiss (1998)... Theo phân tích của tác giả, dựa trên kết quả của những nghiên cứu trước đó, người lao động trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 là đối tượng lao động đặc biệt, cao hơn những lao động và con người trước đó, bởi sự khác biệt về cá nhân, môi trường, do đó cũng có những nhu cầu khác biệt. Các nhu cầu đó, xuất phát từ ba yếu tố cơ bản sau: Bản thân của người lao động, môi trường sống, môi trường làm việc.

Nhu cầu xuất phát từ bản thân người lao động

Với người lao động thông thường, nhu cầu cơ bản, thiết yếu nhất của con người là nhu cầu sinh lý: thức ăn, nước uống, được ngủ nghỉ... Những nhu cầu cơ bản này đều là các nhu cầu không thể thiếu hụt vì nếu

con người không được đáp ứng đủ những nhu cầu này, họ sẽ không tồn tại được nên họ sẽ đấu tranh để có được và tồn tại trong cuộc sống hàng ngày.

Nhu cầu vật chất gắn liền với sự tồn tại và phát triển của cơ thể sống. Nó thôi thúc con người phải lao động và sáng tạo để tạo ra của cải vật chất nuôi sống bản thân. Nhu cầu này xuất phát từ thực tiễn cuộc sống đặt ra, đó là mong muốn được đáp ứng những nhu cầu cơ bản nhất của bản thân. Và để đáp ứng nhu cầu này, con người cần phải lao động và sáng tạo để tạo ra của cải vật chất nhằm đáp ứng và thỏa mãn nhu cầu ngày càng cao của con người (Abraham Maslow, 1943).

Hiện nay, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang trong giai đoạn khởi phát và sẽ tác động đến mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội, đồng thời thay đổi hoàn toàn hệ thống sản xuất và quản trị hiện nay. Công nghiệp 4.0 hứa hẹn sẽ giúp gia tăng thu nhập và cải thiện chất lượng cuộc sống cho người dân trên toàn thế giới. Công nghệ giúp tạo ra các sản phẩm và dịch vụ mới, từ đó tăng hiệu quả và thỏa mãn cuộc sống cá nhân mỗi người. Vì vậy, đối với người lao động trình độ cao được trọng dụng trong các doanh nghiệp của thời đại công nghiệp 4.0 (lao động 4.0) sẽ không phải lo lắng, quan tâm nhiều đến nhu cầu vật chất, mà hoàn toàn những nhu cầu đó sẽ được thỏa mãn ở mức độ cao. Vì vậy, lương, thưởng, chính sách hỗ trợ vật chất của doanh nghiệp không còn là yếu tố mà lao động 4.0 quan tâm nhiều nữa. Mà thậm chí, đã nhiều người lao động kêu ca, phàn nàn khi họ được tăng lương với kỳ vọng của doanh nghiệp đẩy áp lực công việc của họ lên cao.

Bậc nhu cầu thứ hai của Abraham Maslow là nhu

cầu về an toàn. Khi con người đã được đáp ứng các nhu cầu cơ bản, tức các nhu cầu này không còn điều khiến suy nghĩ và hành động của họ nữa, họ sẽ cần gì tiếp theo? Khi đó các nhu cầu về an toàn, an ninh sẽ bắt đầu được kích hoạt. Nhu cầu an toàn và an ninh này thể hiện trong cả thể chất lẫn tinh thần. Con người mong muốn có sự bảo vệ cho sự sống còn của mình khỏi các nguy hiểm. Nhu cầu này sẽ trở thành động cơ hoạt động trong các trường hợp khẩn cấp, nguy khốn đến tính mạng như chiến tranh, thiên tai, gặp thú dữ,....

Trong công nghiệp 4.0, người lao động đối mặt với những thách thức về sự biến đổi tâm lý của chính bản thân họ bởi trong cuộc cách mạng 4.0 áp lực công việc rất lớn, cộng thêm sự tiếp xúc xã hội của con người công nghệ trở nên hạn chế, thay vào đó là sự làm việc giữa con người và trí tuệ nhân tạo gây nên những biến đổi xấu đến tâm lý người lao động. Hiện nay, ở các nước tiên phong, phát triển mạnh mẽ trong công nghiệp 4.0, như Nhật Bản, người lao động tỏ ra bất thường về tâm lý dẫn đến các hành động tự tử mà thậm chí trong cuốn sách "Số tay tự tử toàn tập", tác giả Wataru Tsurumi đã viết: "Tự tử là một phần văn hóa Nhật Bản". Điều đó cho thấy, với sự phát triển của công nghệ 4.0, mối đe dọa này đang ngày càng phát triển ở nhiều nước nói chung và các doanh nghiệp nói riêng.

Nhu cầu xuất phát từ môi trường sống

Môi trường là tập hợp tất cả các yếu tố tự nhiên và xã hội bao quanh con người, ảnh hưởng tới con người và tác động đến các hoạt động sống của con người như: không khí, nước, độ ẩm, sinh vật, xã hội loài người và các thể chế. Nói chung, môi trường của một khách thể bao gồm các vật chất, điều kiện hoàn cảnh, các đối tượng khác hay các điều kiện nào đó mà chúng bao quanh khách thể này hay các hoạt động của khách thể diễn ra trong chúng

Môi trường sống của con người theo chức năng được chia thành các loại:

Môi trường tự nhiên bao gồm các nhân tố thiên nhiên như vật lý, hoá học, sinh học, tồn tại ngoài ý muốn của con người, nhưng cũng ít nhiều chịu tác động của con người. Đó là ánh sáng mặt trời, núi sông, biển cả, không khí, động, thực vật, đất, nước....

Môi trường xã hội là tổng thể các quan hệ giữa người với người. Đó là những luật lệ, thể chế, cam kết, quy định, ước định... ở các cấp khác nhau như: Liên Hợp Quốc, Hiệp hội các nước, quốc gia, tỉnh, huyện, cơ quan, làng xã, họ tộc, gia đình, tổ nhóm, các tổ chức tôn giáo, tổ chức đoàn thể,... Môi trường xã hội định hướng hoạt động của con người theo một khuôn khổ nhất định, tạo nên sức mạnh tập thể thuận lợi cho sự phát triển, làm cho cuộc sống của con người khác

với các sinh vật khác.

Môi trường nhân tạo, bao gồm tất cả các nhân tố do con người tạo nên, làm thành những tiện nghi trong cuộc sống, như ô tô, máy bay, nhà ở, công sở, các khu vực đô thị, công viên nhân tạo...

Trong nhu cầu an toàn cũng thường được khẳng định thông qua các mong muốn về sự ổn định trong cuộc sống, được sống trong các khu phố an ninh, sống trong xã hội có pháp luật, có nhà cửa để ở,... Cuộc cách mạng 4.0 không chỉ tác động đến lĩnh vực kinh tế, xã hội mà sự ảnh hưởng đến an ninh, quốc phòng, chính trị ngày càng thể hiện rõ nét. Thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã và đang được ứng dụng rộng rãi trong các hoạt động quân sự, quốc phòng, an ninh. Theo nhà vật lý Stephen Hawking: Phát triển trí thông minh nhân tạo là sự kiện lớn nhất lịch sử con người và có thể cũng là dấu chấm hết đối với nhân loại. Điều này gây nên sự lo lắng của lao động 4.0 về mất an toàn trong nền chính trị không ổn định, đặc biệt là các nước có mối đe dọa về chính trị.

Bên cạnh đó, môi trường tự nhiên đang chịu nhiều hệ lụy từ những cuộc cách mạng trước đó, ngay thời điểm hiện tại con người đang phải gánh chịu hệ lụy của những quyết định phát triển không bền vững, những thảm họa môi trường như nước biển dâng, mất rừng, lũ lụt và biến đổi khí hậu... Đồng thời cũng đang phải đối mặt với những mất mát lớn về đa dạng sinh học, với nguy cơ cuộc đại tuyệt chủng lần thứ sáu có thể xảy ra và lấy đi vĩnh viễn 75% số loài và để lại hậu quả nghiêm trọng chưa từng có đối với loài người. Thế giới sẽ thiếu hụt trầm trọng nguồn vốn từ tài nguyên thiên cho sự phát triển (Văn Ngọc Thịnh, Giám đốc Quốc gia WWF-Việt Nam). Mặt khác, cấu trúc xã hội có sự thay đổi, mối quan hệ xã hội con người với con người được xác lập lỏng lẻo hơn, thay vào đó là mối quan hệ "áo" khiến cho nhu cầu xã hội của lao động 4.0 không được thỏa mãn. Điều này sẽ khiến cho lao động 4.0 đòi hỏi mạnh mẽ về nhu cầu an toàn và nhu cầu xã hội.

Nhu cầu xuất phát từ môi trường làm việc

Vậy môi trường làm việc là gì? Chưa có định nghĩa nào cụ thể về môi trường làm việc, mà ta có thể hiểu nôm na rằng: Môi trường làm việc là tập hợp tất cả các yếu tố thuộc tổ chức như cơ sở vật chất, tinh thần, công việc, các chế độ chính sách, các mối quan hệ trong tổ chức... Xuất phát từ môi trường làm việc, yếu tố được quan tâm đầu tiên là công việc. Và công nghiệp 4.0 đã hoàn toàn thay đổi bản chất công việc của người lao động.

Bản chất của cách mạng công nghiệp lần thứ tư là dựa trên nền tảng công nghệ số và tích hợp tất cả các công nghệ thông minh để tối ưu hóa quy trình, phương

thức sản xuất. Trước tiên, CMCN 4.0 sẽ tạo ra sự thay đổi mạnh mẽ trong cách thức sản xuất, kết hợp giữa ứng dụng vật lý và ứng dụng kỹ thuật số tạo ra Internet Vạn vật (Internet of Things - IoT), có thể kết nối thế giới thực và ảo thông qua hệ thống máy móc và mạng internet. Nhờ có IoT, con người có thể bao quát toàn bộ quá trình sản xuất của công ty trong khi vẫn ngồi ngay tại nhà mình, giảm thiểu rất nhiều chi phí về vận chuyển, giao dịch, tối ưu hóa nghiên cứu phát triển, logistics đến dịch vụ khách hàng. Công nghệ là máng dẫn đầu tư trở nên hấp dẫn và đầy tiềm năng nhất của các nhà đầu tư trong thời gian tương lai, đặc biệt là công nghệ số và Internet. Những công việc mang tính chất lặp khuôn, lặp lại đơn giản sẽ dần được robot đảm nhiệm, tính tự động hóa trong các dây chuyền sản xuất được chú trọng và đẩy mạnh hơn trước. Do đó, công việc của người lao động đòi hỏi tính đổi mới, sáng tạo rất cao, luôn là thách thức và áp lực đối với lao động 4.0.

Theo ông Võ Đức Trí Thế, Giám đốc đào tạo Trường Doanh nhân PACE, hiện nay nhất là với thế hệ Z, những người cực kỳ năng động và nhiều năng lượng, công việc chỉ là một phần cuộc sống và họ luôn có rất nhiều sự lựa chọn công việc trong tay. Mặt khác, họ còn muốn có môi trường làm việc vui vẻ, được học tập liên tục, được tôn trọng cá tính bản thân, được thăng tiến. Do đó, thách thức của người làm nhân sự rất lớn, vì họ buộc phải dung hòa những thứ tưởng như không thể với nhau. Vừa tôn trọng, hỗ trợ từng nhân viên thể hiện cá tính của bản thân, nhưng đồng thời phải hướng họ tôn trọng những chuẩn, quy định hay kỷ luật chung nhất định. Làm sao để môi trường làm việc vừa linh hoạt — đa dạng, thay đổi song vẫn phải bền vững. Quan trọng nhất, phải giữ được những giá trị cốt lõi truyền thống hàng trăm năm làm nên giá trị/sứ mệnh của công ty trong thời buổi tất cả mọi thứ đều đang rất khác.

2. Giải pháp tác động đến nhu cầu của lao động 4.0

Về cơ bản, nhu cầu của người lao động không thay đổi, chỉ có thay đổi mức độ bức thiết đối với từng bậc nhu cầu mà thôi. Trên cơ sở những thay đổi trong mức độ nhu cầu của lao động 4.0, một số giải pháp có thể áp dụng nhằm tác động tích cực đến việc thỏa mãn nhu cầu của lao động 4.0 và tạo động lực cho họ:

- Quan tâm nhu cầu của người lao động trong doanh nghiệp mình, có thể tìm hiểu nhu cầu của họ bằng các cuộc điều tra khảo sát, phỏng vấn... để từ đó đưa ra biện pháp tích cực nhất.

- Chú trọng xây dựng văn hóa doanh nghiệp, những giải pháp tâm lý tích cực cho người lao động: hỗ trợ phòng thể thao, giải trí, tư vấn tâm lý...

- Không ngừng đổi mới và sáng tạo nhằm tạo hứng

thú cho người lao động và tìm kiếm sự yêu thích công việc của họ.

- Khuyến khích sự giao tiếp thường xuyên của đội ngũ nhân viên. Điều này sẽ có tác động tích cực thỏa mãn nhu cầu xã hội cũng như nhu cầu an toàn của họ.

- Tạo môi trường làm việc thoải mái, sáng tạo, cải thiện từ thời gian làm việc, số lượng công việc nhằm giảm áp lực, gánh nặng của lao động 4.0.

3. Kết luận

Cuộc cách mạng 4.0 đã và đang phát triển như vũ bão với những ảnh hưởng sâu rộng đến tất cả mọi lĩnh vực, và ảnh hưởng đến mọi con người trong xã hội. Điều này mở ra cho doanh nghiệp không ít cơ hội và cũng quá nhiều thách thức, đặc biệt là sự thách thức trong quản trị để thích ứng với môi trường mới. Trong đó, sự biến đổi và chịu ảnh hưởng mạnh mẽ nhất là con người và quản trị con người. Ở giai đoạn này, tư duy tuyến tính cũng đã dần thay đổi: chú trọng nhiều hơn về thương hiệu tuyển dụng và quản lý tài năng. Đó đó, rất cần những quan tâm của nhà quản lý nhân sự đến nhu cầu của lao động 4.0, nhằm thỏa mãn cao nhất nhu cầu của họ và có giải pháp hữu hiệu quản lý tài năng, giữ chân lao động giỏi./.

Tài liệu tham khảo

Bản tin tóm tắt chính sách (2014), lao động trình độ cao - Nhân tố quyết định để phát triển bền vững đất nước, Viện khoa học lao động và xã hội.

Minh khoa (2017), Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 là gì, Baomoi.com.

Peter F. Drucker, Dịch giả Vũ Tiến Phúc, Những thách thức của quản lý trong thế kỷ 21, NXB trẻ, 2003.