

NGUỒN LAO ĐỘNG Ở TỈNH NGHỆ AN: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

● HỒ THỊ HIỀN - TRỊNH THỊ LÊ - NGUYỄN THỊ LAN ANH

TÓM TẮT:

Nguồn lao động tốt và chất lượng là tiền đề vững chắc, là nhân tố quyết định sự phát triển và hưng thịnh của một quốc gia nói chung và Nghệ An nói riêng. Nguồn nhân lực chất lượng cao đang là nền tảng vững chắc, đảm bảo cho Nghệ An trong việc chuẩn bị tốt và thực hiện thành công quá trình hội nhập kinh tế và hợp tác quốc tế. Bài viết tập trung phân tích thực trạng, những thuận lợi và khó khăn của nguồn lao động tỉnh Nghệ An, để từ đó đưa ra một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ lao động nhằm đáp ứng đòi hỏi của xu thế hội nhập và phát triển hiện nay.

Từ khóa: Chất lượng, lao động, lực lượng, nguồn nhân lực, nguồn lao động, tỉnh Nghệ An.

1. Thực trạng về lực lượng lao động của tỉnh Nghệ An

1.1. Quy mô lực lượng lao động

Lực lượng lao động (hay còn gọi là dân số hoạt động kinh tế) bao gồm toàn bộ những người từ 15 tuổi trở lên đang có việc làm hoặc không có việc làm nhưng có nhu cầu làm việc). (Bảng 1)

Năm 2019, lực lượng lao động của tỉnh Nghệ An 1.926.086 người. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (tỉ số giữa những người thuộc lực lượng lao động và tổng dân số từ 15 tuổi trở lên) của Nghệ An năm 2019 là 78,67%, trong đó, tỉ lệ lao động nữ tham gia nhiều hơn so với nam (nữ là 50,2% và nam 49,8%) và tỉ lệ tham gia lực lượng lao

Bảng 1. Lực lượng lao động chia theo giới tính, thành thị/nông thôn năm 2019

Nơi cư trú	Lực lượng lao động (người)			Tỉ trọng lao động (%)	Tỉ trọng nữ (%)
	Tổng số	Nam	Nữ		
Toàn tỉnh	1.926.086	958.355	967.731	100,0	50,2
Nông thôn	1.690.317	815.551	874.766	87,8	51,75
Thành thị	235.769	119.601	116.168	12,2	49,54

Nguồn: Cục Thống kê Nghệ An năm 2019

động của dân số khu vực nông thôn cao hơn khu vực thành thị (87,8% so với 12,2%). Lực lượng lao động của Nghệ An chủ yếu tập trung ở khu vực nông thôn. Kết cấu lực lượng lao động theo giới tính đang có sự thay đổi đáng kể so với Tổng điều tra dân số năm 1999. Năm 1999, tỉ trọng nữ trong lực lượng lao động chiếm 52%, nam giới là 48%. Đến năm 2019, tỉ trọng nữ giới trong cơ cấu lực lượng lao động giảm chỉ còn chiếm 50,2% tổng lực lượng lao động; trong khi đó lao động nam là 962.658 người, chiếm 49,8%. Tỉ trọng nữ trong lực lượng lao động chênh lệch không đáng kể giữa hai khu vực thành thị và nông thôn.

1.2. Cơ cấu lực lượng lao động

Theo ngành kinh tế: Việc làm là một trong những chỉ tiêu quan trọng để đánh giá sự phát triển kinh tế - xã hội của một địa phương, một vùng lãnh thổ. Năm 2019, Nghệ An có 1904,4 nghìn lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm, chiếm 98,85% tổng số lực lượng lao động của cả tỉnh. Trong đó, lao động đã qua đào tạo chiếm 20,5%, phần lớn lao động đang làm việc trong nền kinh tế là lao động nông, lâm, ngư nghiệp và lao động làm nghề giản đơn. Điều này chứng tỏ Nghệ An vẫn là một tỉnh nông nghiệp, thị trường lao động đang ở mức thấp, vấn đề đào tạo nguồn lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật được đặt ra hết sức cấp bách.

Cùng với quá trình phát triển kinh tế, cơ cấu lao động của Nghệ An đang có sự chuyển dịch

đúng hướng nhưng còn chậm. Đó là sự tăng tỉ trọng lao động trong các ngành công nghiệp-xây dựng và dịch vụ và giảm tỉ trọng lao động trong nhóm ngành Nông, Lâm và Thủy sản. Tỉ trọng lao động trong ngành Nông, Lâm, Ngư nghiệp giảm 21,7% trong giai đoạn 2009-2019; lao động khu vực Công nghiệp-Xây dựng tăng thêm 10,51% và khu vực Dịch vụ tăng thêm 11,19% cùng giai đoạn. Tuy nhiên, phần lớn lao động tập trung trong nhóm ngành Nông, lâm, Ngư nghiệp. (Bảng 2)

Lao động có việc làm phân theo loại hình kinh tế có sự khác nhau giữa các thành phần kinh tế. Lao động kinh tế ngoài nhà nước chiếm 91,1%; kinh tế nhà nước chiếm 7,6% và khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài chiếm tỉ trọng nhỏ 1,3%.

Theo độ tuổi: Nghệ An là tỉnh có lực lượng lao động trẻ. Năm 2019, lực lượng lao động trong độ tuổi từ 20-39 tuổi chiếm tỷ trọng cao. Giữa khu vực thành thị và nông thôn có sự khác nhau về phân bố lực lượng theo độ tuổi. Tỉ lệ lực lượng lao động nhóm tuổi trẻ (từ 15-24 tuổi) và nhóm tuổi già (60 tuổi trở lên) của khu vực thành thị thấp hơn so với khu vực nông thôn. Ngược lại, đối với nhóm tuổi lao động chính (từ 25-59 tuổi) khu vực thành thị cao hơn khu vực nông thôn. Điều này cho thấy, người lao động ở thành thị tham gia vào lực lượng lao động muộn hơn và ra khỏi lực lượng lao động sớm hơn so với người lao động ở khu vực nông thôn. Nguyên nhân là do nhóm dân

Bảng 2. Cơ cấu lao động đang làm việc phân theo ngành kinh tế ở tỉnh Nghệ An

Đơn vị tính: %

	2016	2017	2018	2019
Tổng	100,0	100,0	100,0	100,0
Ngành Nông, Lâm, Ngư nghiệp	52,48	51,59	48,2	47,99
Ngành Công nghiệp - Xây dựng	22,2	22,36	23,6	23,2
Ngành Dịch vụ	25,32	26,05	28,2	28,81

Nguồn: Cục Thống kê Nghệ An năm 2019

số trẻ ở khu vực thành thị có thời gian đi học dài hơn và người lớn tuổi ở khu vực thành thị nghỉ làm việc sớm hơn.

1.3. Trình độ chuyên môn kỹ thuật

Lực lượng lao động dồi dào là một điểm lợi thế trong thời kỳ dân số vàng của tỉnh Nghệ An. Tuy nhiên, trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động Nghệ An còn thấp, gây khó khăn không nhỏ cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh. Theo Tổng cục Thống kê, năm 2019, trong tổng số 1.904.4 nghìn lao động có việc làm, chỉ có 20.5% đã qua đào tạo. Trong đó, số lao động có trình độ tay nghề và chuyên môn kỹ thuật, trình độ đại học trở lên chiếm tỉ lệ thấp.

Tỉ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo ở khu vực thành thị cao hơn so với khu vực nông thôn. Năm 2019, tỉ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật của khu vực thành thị chiếm 49,04% lực lượng lao động của thành thị, trong đó trình độ cao đẳng và đại học trở lên chiếm 31,59%, còn lại là lao động có trình độ sơ cấp và trung cấp. Trong khi đó, lực lượng lao động nông thôn đã được đào tạo chỉ chiếm tỉ trọng 10,32% và chủ yếu là trình độ sơ cấp và trung cấp (5,41% tổng lực lượng lao động), số lao động khu vực nông thôn đạt trình độ cao đẳng trở lên chiếm 4,91% tổng lực lượng lao động nông thôn.

2. Đánh giá thuận lợi và khó khăn của lực lượng lao động Nghệ An

2.1. Về thuận lợi

- Lực lượng lao động Nghệ An đang ở trong thời kỳ “dân số vàng”. Đây là lợi thế về nguồn lao động dồi dào để phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

- Lực lượng lao động của tỉnh Nghệ An có cơ cấu phân theo nhóm tuổi trẻ, thuận lợi để có thể nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động. Lao động có thể dễ dàng đón nhận những tiến bộ khoa học kỹ thuật trong sản xuất.

- Lực lượng lao động của Nghệ An bước đầu đã có sự chuyển dịch đúng hướng, phù hợp với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đó là sự giảm tỉ trọng của lao động nông, lâm, ngư nghiệp và tăng tỉ

trọng của lao động công nghiệp - xây dựng và dịch vụ.

- Trong những năm qua, trình độ học vấn của lao động đã được nâng lên rõ rệt. Đây cũng là một yếu tố thuận lợi cho việc tiếp thu những tiến bộ khoa học kỹ thuật trong sản xuất của lao động một cách dễ dàng.

2.2. Những khó khăn, thách thức

- Chất lượng nguồn lao động thấp chủ yếu là lao động chưa qua đào tạo cao chiếm gần 80%. Với một nguồn nhân lực kém về trình độ như hiện nay là một rào cản cho việc gia nhập thị trường lao động chất lượng cao trong thời kỳ tỉnh Nghệ An đang đẩy mạnh quá trình công nghiệp hóa. Mặt khác, lực lượng lao động đào tạo chủ yếu là lao động trình độ thấp, lao động có trình độ cao chiếm tỉ lệ rất ít là một khó khăn lớn trong việc phát triển các ngành công nghiệp kỹ thuật cao của tỉnh.

- Mặc dù cơ cấu lao động của tỉnh Nghệ An phân theo ngành kinh tế có sự chuyển dịch đúng hướng, nhưng chậm chạp. Tỉ trọng của lao động nông nghiệp giảm ít, khu vực công nghiệp, dịch vụ tăng chậm.

- Nguồn lao động ở Nghệ An nhìn chung năng lực tiếp nhận, xử lý những kỹ năng và phong cách làm việc theo yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa còn thấp, hạn chế kể cả về nhận thức, cơ sở vật chất-kỹ thuật, phương pháp và cách thức tổ chức. Khoảng cách tụt hậu về cơ sở vật chất và công nghệ của nền kinh tế cũng như của hệ thống đào tạo nguồn nhân lực còn thiếu và lạc hậu.

3. Kiến nghị giải pháp

Để có được nguồn lao động đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong điều kiện hội nhập quốc tế tác giả xin đưa ra một số giải pháp như sau:

- Trước hết, cần nâng cao trình độ học vấn, trình độ khoa học kỹ thuật, để thực hiện điều đó, cần phải đổi mới toàn diện công tác đào tạo nghề phù hợp với nhu cầu thực trạng phát triển kinh tế - xã hội hiện nay và theo xu thế của thời đại, xây dựng các mô hình đào tạo chất lượng

cao, đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh. Các sở, ngành, UBND các huyện, thành phố, thị xã, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực có kỹ năng nghề phù hợp với tình hình thực tế của địa phương, đơn vị để triển khai thực hiện. Các cơ quan, đơn vị đẩy mạnh hoạt động thông tin, tuyên truyền về vị trí, vai trò của nhân lực có kỹ năng tay nghề. Cùng với đó, làm tốt công tác khảo sát nhu cầu học nghề và nhu cầu sử dụng lao động, nhất là lao động có kỹ năng nghề theo từng lĩnh vực, ngành nghề, trình độ đào tạo; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong việc kết nối cung - cầu để nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và sử dụng lao động, bao gồm cả lao động đã đi làm việc ở nước ngoài trở về nước để phát huy các thế mạnh của họ trong lao động, sản xuất và nâng cao thu nhập gắn với việc làm bền vững.

- Các cơ quan, địa phương cần tăng cường chuyển đổi số và đào tạo trực tuyến, chú trọng đào tạo lại vào đào tạo thường xuyên lực lượng lao động để tạo chuyển biến mạnh mẽ về quy mô, chất lượng và hiệu quả của giáo dục nghề nghiệp: bảo đảm người học có kỹ năng chuyên môn, kỹ năng số, kỹ năng mềm, kỹ năng khởi nghiệp và ngoại ngữ thích ứng với yêu cầu của

thị trường lao động và hội nhập quốc tế. Bên cạnh đó, tăng cường gắn kết chặt chẽ 3 “Nhà”: “Nhà nước - Nhà trường - Nhà doanh nghiệp” trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp; tuyên truyền, khuyến khích các doanh nghiệp công nhận, tuyển dụng, sử dụng, trả tiền lương, tiền công cho lao động dựa trên kỹ năng và năng lực hành nghề; tuyển dụng, sử dụng lao động đã qua đào tạo hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia theo quy định.

- Cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần đẩy mạnh hình thức tuyên truyền, tuyển sinh để cung cấp thông tin tuyển sinh, năng lực đào tạo, cung ứng nhân lực của đơn vị; cung cấp thông tin về nhu cầu làm việc, thị trường lao động, các chính sách hỗ trợ giáo dục nghề nghiệp của Trung ương, của tỉnh; quyết tâm hoàn thành chỉ tiêu, nhiệm vụ tuyển sinh trong giai đoạn tới. Đồng thời, đa dạng hóa phương thức, hình thức đào tạo giáo dục nghề nghiệp trong tình hình mới; chú trọng đào tạo kỹ năng chuyên môn, ngoại ngữ, kỹ năng mềm và kỹ năng khởi nghiệp cho đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý và học sinh, sinh viên.

- Phân bổ lại nguồn lao động một cách hợp lý, có chính sách khuyến khích, thu hút cán bộ khoa học kỹ thuật, lực lượng lao động có trình độ về công tác tại vùng miền chất lượng lao động còn kém ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Học viện Hành chính Quốc gia (2000), *Quản lý nguồn nhân lực*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
2. Cục Thống kê Nghệ An (2019), *Niên giám thống kê Nghệ An năm 2010*, Nxb Thống kê.
3. Tạ Thị Ngọc Bích (2014), Dịch vụ đào tạo nghề nông thôn tại Việt Nam: Thực trạng và giải pháp, *Tạp chí Khoa học Thương mại*, số 73/2014, trang 35 - 42.
4. Cổng thông tin điện tử tỉnh Nghệ An (2019), *Báo cáo kinh tế - xã hội tỉnh Nghệ An 2019*.

Ngày nhận bài: 11/10/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 21/10/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 2/11/2020

Thông tin tác giả:

1. TS. HỒ THỊ HIỀN

2. ThS. TRỊNH THỊ LÊ

3. ThS. NGUYỄN THỊ LAN ANH

Trường Đại học Kinh tế Nghệ An

THE WORKFORCE OF NGHE AN PROVINCE: THE CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS

● Ph.D **HO THI HIEN**

● Master. **TRINH THI LE**

● Master. **NGUYEN THI LAN ANH**

Nghe An University of Economics

ABSTRACT:

A high-quality labor force is a solid premise which determines the development and the prosperity of Vietnam in general and Nghe An Province in particular. The high-quality human resources could well support Nghe An Province during the provinces international economic integration process. This paper analyzes the status quo, the advantages and the disadvantages of Nghe An Province's human resources. Based on the papers findings, some solutions are proposed to improve the quality of the provinces workforce in order to meet requirements of the provinces integration process.

Keywords: Quality, labor, workforce, human resources, labor force, Nghe An Province.