

VỀ NGUỒN NHÂN LỰC XÃ HỘI VIỆT NAM HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ HUỆ*

Tóm tắt: Nguồn nhân lực được xem là một trong những nguồn lực đóng vai trò quan trọng bậc nhất trong quá trình phát triển của mỗi quốc gia. Nhằm đề xuất các chiến lược phát triển, phân bổ, khai thác sử dụng hợp lý nguồn lực này, bài viết tập trung đánh giá thực trạng nguồn nhân lực xã hội Việt Nam thông qua việc sử dụng công cụ SWOT để chỉ ra những điểm mạnh, điểm yếu của nguồn nhân lực cũng như dự báo các cơ hội, nguy cơ từ đặc điểm nguồn nhân lực đem lại.

Từ khoá: Nguồn nhân lực xã hội; Việt Nam; Công cụ SWOT.

Abstract: Human resources are considered as one of the most important resources in the development process of each country. In order to propose strategies for developing, allocating, exploiting and properly using these resources, the article focuses on assessing the current situation of social human resources in Vietnam through SWOT tool to point out strengths and weaknesses of human resources as well as projecting opportunities and threats of this resources.

Keywords: Social human resources; Vietnam; SWOT tool.

Ngày nhận bài: 8/6/2021; Ngày sửa bài: 21/7/2021; Ngày duyệt đăng bài: 27/8/2021.

Nguồn nhân lực xã hội (NNLXH) là tổng thể những người trong độ tuổi lao động và có khả năng lao động. Đây được xem là một trong những nguồn lực quan trọng bậc nhất trong bối cảnh hiện nay khi các quốc gia đang chuyển mình sang nền kinh tế tri thức. Nguồn nhân lực chính là tài nguyên đặc biệt quan trọng trong quá trình phát triển của mỗi quốc gia. Tuy nhiên, trên thực tế nguồn tài nguyên - vốn con người này có phát huy được vai trò hay không thì còn phụ thuộc vào trình độ, cách thức khai thác và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. Để có một chiến lược khai thác, sử dụng hợp lý thì điều quan trọng đó chính là cần nhìn nhận, đánh giá đúng thực trạng NNLXH.

Trong bài viết này, tác giả vận dụng công cụ SWOT¹ để đánh giá thực trạng NNLXH ở nước ta hiện nay nhằm cung cấp một cái nhìn toàn diện về nguồn lực quan trọng bậc nhất này, từ đó làm cơ sở cho việc đề xuất các chiến lược.

1. Thực trạng nguồn nhân lực xã hội Việt Nam hiện nay

1.1. Điểm mạnh của nguồn nhân lực xã hội

Theo Tổng cục Thống kê, NNLXH bao gồm dân số trong độ tuổi lao động, bao gồm nhóm người từ 15 tuổi trở lên đến 64 tuổi. Hiện nay, điểm mạnh của NNLXH của nước ta thể hiện những điểm sau:

Thứ nhất: nguồn nhân lực dồi dào và tăng nhanh. Điều này có thể quan sát qua bảng 1.1. sau:

* ThS., Giảng viên, Phân hiệu Trường Đại học Nội vụ Hà Nội tại TP. Hồ Chí Minh; Email: hue.napa@gmail.com

¹ Mô hình phân tích SWOT là một công cụ hữu dụng được sử dụng trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh. Nó là viết tắt của 4 từ tiếng anh: Strengths (điểm mạnh), Weaknesses (Điểm yếu), Opportunities (Cơ hội) và Threats (Nguy cơ). Thông qua phân tích SWOT, doanh nghiệp sẽ nhìn rõ mục tiêu của mình cũng như các yếu tố trong và ngoài tổ chức có thể ảnh hưởng tích cực hoặc tiêu cực tới mục tiêu mà doanh nghiệp đề ra. Trong quá trình xây dựng kế hoạch chiến lược, phân tích SWOT đóng vai trò là một công cụ căn bản nhất, hiệu quả cao để có cái nhìn tổng thể không chỉ về chính doanh nghiệp mà còn những yếu tố luôn ảnh hưởng và quyết định tới sự thành công của doanh nghiệp. Ngày nay, công cụ này còn được ứng dụng rộng rãi trong các lĩnh vực khác.

Bảng 1. Biến động dân số và lực lượng lao động Việt Nam giai đoạn 1979-2018²

Năm	1979	1989	1999	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Dân số (triệu)	52,7	64,4	76,3	85,8	90,5	91,5	92,4	93,4	94,4
DS trong độ tuổi LĐ (triệu người)	27,81	36,23	46,62	59,29	62,54	62,59	63,02	63,51	63,63
Tỷ trọng dân số trong độ tuổi LĐ so với tổng DS (%)	52,77	56,26	61,1	69,1	69,4	68,4	68,2	68,0	67,4

Nhìn vào số liệu trên, chúng ta có thể thấy quy mô của NNLXH rất lớn và tăng qua các năm. Điều này thể hiện rõ ở tỷ trọng dân số trong độ tuổi lao động so với tổng dân số luôn chiếm trên 50%. Đến thời điểm quý 4/2020, quy mô lực lượng lao động (LLLĐ) trong độ tuổi lao động là

48,84 triệu người³. Đây chính là lợi thế cho sự phát triển kinh tế xã hội.

Thứ hai, xét về cơ cấu nguồn nhân lực theo độ tuổi thì NNLXH Việt Nam về cơ bản là nguồn nhân lực trẻ, và đặc biệt chúng ta đang có “cơ cấu dân số vàng”. Điều này thể hiện qua tỷ số phụ thuộc của dân số⁴.

Bảng 2. Tỷ lệ phụ thuộc qua các năm giai đoạn 1999-2018⁵

Đơn vị tính %

	1999	2009	2014	2015	2016	2017	2018
Tỷ lệ phụ thuộc trẻ em (0-14)	54,2	35,4	33,8	35,1	34,9	34,9	35,3
Tỷ lệ phụ thuộc người già (65+)	9,3	9,4	10,2	11,1	11,7	12,2	13,2
Tỷ lệ phụ thuộc chung	63,6	44,7	44,0	46,1	46,6	47,1	48,5

Từ số liệu trên, chúng ta có thể thấy nước ta bắt đầu bước vào cơ cấu dân số vàng từ năm 2009 khi tỷ số phụ thuộc chung đạt 44,7%. “Tổng tỷ số phụ thuộc đã giảm mạnh trong giai đoạn trước 2009, tuy nhiên từ 2009 đến nay, tỷ số này có xu hướng tăng nhẹ. Tỷ số phụ thuộc chung năm 2018 là 48,5%, tức là cứ 100 người trong độ tuổi lao động từ 15-64 sẽ hỗ trợ cho khoảng gần 50 người ngoài độ tuổi lao động (bao gồm trẻ em dưới 15 tuổi và người già trên 65 tuổi), tương đương với 2 người trong độ tuổi lao động sẽ hỗ trợ 1 người ngoài độ tuổi lao động”⁶. “Cơ cấu vàng” sẽ tạo ra những lợi thế to lớn khi nguồn lực đầu tư cho nhóm dân số trẻ sẽ cần ít hơn và có thể được sử dụng vào phát triển kinh tế và phúc lợi hộ gia đình. Những lợi ích kinh tế có được từ sự thay đổi cơ cấu dân số được gọi là “lợi tức dân số” và vì thế “lợi tức dân số vàng” là mục tiêu mà Chính phủ các nước phải tận dụng

triệt để khi dân số đạt cơ cấu vàng. “Thời kỳ cơ cấu “dân số vàng” mang lại cơ hội lớn để

² Tổng cục Thống kê (2019), *Kết quả chủ yếu Điều tra biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình thời điểm 1/4/2018*, Nxb. Thống kê, Hà Nội, Biểu 1.2; biểu 1.8, tr.16.

³ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê (2020), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam số 28, quý 4 năm 2020*.

⁴ Có ba tỷ số phụ thuộc: 1) Tỷ số phụ thuộc trẻ em (được tính bằng tỷ số giữa số trẻ em với 100 người trong độ tuổi lao động); 2) Tỷ số phụ thuộc già (được tính bằng tỷ số giữa số người cao tuổi với 100 người trong độ tuổi lao động); 3) Tỷ số phụ thuộc chung (được tính bằng tổng hai tỷ số phụ thuộc trên). Tỷ số phụ thuộc chung cho biết trung bình 100 người trong độ tuổi lao động phải “gánh đỡ” cho bao nhiêu người ngoài độ tuổi lao động. Khi tỷ số phụ thuộc chung nhỏ hơn 50% thì “gánh nặng” thấp bởi trung bình một người ngoài độ tuổi lao động được “hỗ trợ” bởi hơn hai người trong độ tuổi lao động. Khi dân số đạt được tỷ số phụ thuộc chung như vậy, chúng ta coi dân số đó đang đạt “cơ cấu vàng”. “Cơ cấu dân số vàng” sẽ kết thúc khi tỷ số phụ thuộc chung bắt đầu tăng trở lại và vượt ngưỡng 50%.

⁵ Tổng cục Thống kê (2019), *Kết quả chủ yếu Điều tra biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình thời điểm 1/4/2018*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.

⁶ Tổng cục Thống kê (2019), *Kết quả chủ yếu Điều tra biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình thời điểm 1/4/2018*, Nxb. Thống kê, Hà Nội, tr.22.

tận dụng nguồn nhân lực có chất lượng cho tăng trưởng kinh tế và phát triển bền vững của đất nước. Tuy nhiên, nếu không có sự quan tâm và có các chính sách phát triển phù hợp, cơ cấu “dân số vàng” không những sẽ không đem lại tác động tích cực cho phát triển đất nước mà sẽ là áp lực về việc làm, trật tự, an ninh xã hội... Vì thế, tận dụng cơ cấu “dân số vàng” đòi hỏi có những chính sách phù hợp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, tăng năng suất lao động, tạo việc làm cho lực lượng lao động trẻ, bảo đảm an sinh xã hội cho người già và người dễ bị tổn thương, bảo đảm bình đẳng giới”⁷.

Thứ ba, chất lượng NNLXH ngày càng được nâng cao.

Chất lượng NNLXH được đo lường qua ba chỉ tiêu là thể lực, trí lực và phẩm chất tâm lý xã hội. Nhìn chung, cả ba yếu tố này có những cải thiện nhất định, càng ngày càng được nâng cao hơn nhờ những chính sách về dân số, y tế - chăm sóc sức khỏe nhân dân, giáo dục - đào tạo, văn hóa - thể dục thể thao. Lao động Việt Nam ngày càng cải thiện về chiều cao, cân nặng, tuổi thọ trung bình (Tuổi thọ trung bình tăng từ 73,5 năm 2018 lên 73,6 năm 2019⁸). Bên cạnh đó, nguồn nhân lực của nước ta còn được thị trường lao động đánh giá là cần cù, khéo léo, thông minh. Trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn kỹ thuật ngày càng cải thiện đáng kể qua thời gian.

1.2. Điểm yếu của nguồn nhân lực xã hội xã hội

Bên cạnh những điểm mạnh nêu trên, NNLXH Việt Nam còn tồn tại những hạn chế lớn cần phải được nhìn nhận và khắc phục.

Thứ nhất, cơ cấu NNLXH có nhiều bất cập

Về cơ cấu đào tạo: Còn bất hợp lý, chưa phù hợp với chuẩn quốc tế

Trên thế giới, cơ cấu này là 1 cao đẳng - đại học /4 trung cấp/10 nghề thì ở Việt Nam là 1/0,29/0,32⁹. Đây chính là tình trạng “thừa thầy thiếu thợ”, không đáp ứng được yêu cầu của thị trường sức lao động, gây lãng phí trong sử dụng nguồn nhân lực. Tuy nhiên, cần lưu ý là trên thực tiễn “thầy dỏm”, “thợ dỏm” khá phổ biến khi bằng cấp, chứng chỉ không tương xứng với chất lượng đào tạo. Ngoài ra, cơ cấu theo ngành nghề đào tạo cũng tỏ ra bất hợp lý khi xảy ra tình trạng một số ngành nghề dư thừa nguồn nhân lực như sư phạm, kế toán, quản trị kinh doanh, tài chính ngân hàng..., trong khi đó một số ngành thiếu nhân lực trầm trọng như chăm sóc sức khỏe, dịch vụ nhà hàng, du lịch, công nghệ sinh học...

Về cơ cấu NNLXH theo khu vực kinh tế: còn bất hợp lý. Khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là khu vực tập trung nhiều lao động nhất nhưng năng suất lao động lại thấp nhất. Năm 2018, lao động ở khu vực này chiếm đến 36,53 % so với tổng số lao động nhưng năng suất lao động chỉ đạt 39,8 triệu đồng/năm và tăng nhẹ 44,7 triệu đồng/năm vào năm 2019, thấp nhất so với các khu vực kinh tế khác¹⁰. Điều này thể hiện rõ lao động của nước ta chủ yếu là lao động giản đơn, tay nghề thấp. Nó sẽ gây khó khăn lớn trong việc chuyển đổi cơ cấu kinh tế.

Mặc dù đã có xu hướng chuyển dịch lao động theo hướng giảm lao động trong khu vực nông nghiệp, tăng ở khu vực công nghiệp và dịch vụ nhưng tốc độ diễn ra khá chậm, cụ thể ở bảng 3.

⁷ Tổng cục Thống kê (2019), *Kết quả chủ yếu Điều tra biến động dân số và kế hoạch hóa gia đình thời điểm 1/4/2018*, Nxb. Thống kê, Hà Nội, tr.23.

⁸ Bộ Y tế (2019), *Báo cáo tổng kết năm 2019 và Phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp năm 2020*.

⁹ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê (2020), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam Số 28, quý 4 năm 2020*.

¹⁰ Tổng cục thống kê năm 2018,2019, <https://www.gso.gov.vn>

Bảng 3. Tỷ trọng lao động làm việc trong các khu vực kinh tế¹¹

Đơn vị tính: %

	Nông, lâm nghiệp và thủy sản	Công nghiệp - xây dựng	Dịch vụ
2014	47,07	21,1	31,8
2015	42,3	24,3	33,4
2016	41,54	25,05	33,41
2017	40,35	25,67	33,98
2018	36,53	27,76	35,71
2019	33,05	30,60	36,35
2020	31,60	31,67	36,73

Về cơ cấu NNL theo độ tuổi: Căn cứ vào độ tuổi, lao động được chia thành các nhóm tuổi khác nhau thể hiện cho sự trẻ hoá nhân lực hay già hoá NNL. Hiện nay,

chúng ta đang đối mặt với xu hướng già hoá NNL do tác động từ xu hướng già hoá dân số. Điều này thể hiện qua bảng 4 sau:

Bảng 4. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên phân theo nhóm tuổi (đơn vị: %)¹²

	Tổng số	15 - 24	25 - 49	50+
2015	100,0	14,8	59,3	25,9
2016	100,0	13,8	59,6	25,9
2017	100,0	13,9	59,4	26,7
2018	100,0	12,8	60,2	27,0
Sơ bộ 2019	100,0	12,8	61,5	25,7

Nguồn nhân lực nước ta về cơ bản vẫn là nguồn nhân lực trẻ, nhưng quan sát cơ cấu lao động theo các nhóm cho thấy lực lượng lao động của cả nước đang có xu hướng già đi và gây ra thách thức lớn trong tương lai.

Thứ hai, NNLXH phân bố bất hợp lý. Cụ thể là giữa khu vực thành thị, nông thôn; giữa các vùng kinh tế và thành phần kinh tế.

- **NNL phân bố bất hợp lý giữa thành thị và nông thôn.** Lao động vẫn tập trung chủ yếu ở vùng nông thôn. Mặc dù đã có xu hướng tăng lao động ở thành thị, giảm lao động ở nông thôn nhưng đến năm 2020, lao động nông thôn vẫn chiếm chủ đạo với 36,90 triệu người (chiếm 66,9% tổng số lao động cả nước)¹³. Riêng ở các đô thị, sự phân bố này cũng không đồng đều: lao động tập trung quá mức ở đô thị lớn và các vùng kinh tế trọng điểm dẫn đến sự quá tải cơ sở

hạ tầng vật chất - kỹ thuật và văn hóa xã hội ở đô thị và khu trung tâm công nghiệp. Trong khi đó ở nông thôn thì lao động giảm đi về số lượng và tương đối về chất lượng so với yêu cầu. Năm 2019, tỷ lệ lao động trong độ tuổi lao động qua đào tạo ở thành thị là 41,3 % lớn gấp 2,5 lần ở nông thôn (16,3%)¹⁴.

- **NNL phân bố bất hợp lý về vùng kinh tế:** Theo số liệu của Tổng cục Thống kê (sơ bộ năm 2019), lực lượng lao động phân bố không đồng đều giữa các vùng kinh tế trên cả nước. Theo đó, lực lượng lao động tập trung nhiều ở: Đồng bằng sông Hồng

¹¹ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê, *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam năm 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020.*

¹² Tổng cục Thống kê (2019).

¹³ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê (2020), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam số 28, quý 4 năm 2020.*

¹⁴ Tổng cục Thống kê 2019.

(22,3%), Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung (21,2%), Đông Nam Bộ (18,24%), Đồng bằng sông Cửu Long (18,11%) và tập trung hạn chế ở khu vực Trung du và miền núi phía Bắc (13,85%). Thấp nhất trong cả nước là khu vực Tây Nguyên (6,3%).

Thứ ba, chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam nhìn chung là thấp trên tất cả các mặt. Việc nâng cao chất lượng NNLXH ngang bằng mức trung bình của thế giới là một thách thức lớn đối với Việt Nam. Cụ thể:

Về thể lực: Thể lực của người Việt Nam nhìn chung còn thấp kém, phần lớn chưa đáp ứng yêu cầu cường độ làm việc của xã hội công nghiệp hiện đại và chuẩn quốc tế.

So với thể lực của thanh thiếu niên của các nước Trung Quốc, Nhật Bản, Thái Lan, Singapore, Indonexia thì thể chất người Việt Nam từ 6 -20 tuổi còn kém hơn về chiều cao, cân nặng, sức mạnh, sức bền và chỉ tương đương về sức nhanh, sự khéo léo và mềm dẻo.

Về trí lực: Trí lực của lao động nước ta trong những năm gần đây được nâng lên đáng kể. Điều này thể hiện ở cả trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động. Tuy nhiên, những thành tựu này chưa thể tạo nên nền tảng vững chắc để tạo nên sự thành công trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. So với thế giới, thì tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của nước ta còn khá khiêm tốn khi LLLĐ từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo có bằng, chứng chỉ từ sơ cấp trở lên trong quý 4/2020 là 13,59 triệu người (chiếm 24,64% LLLĐ). Theo các cấp trình độ, tỷ lệ lao động trình độ đại học trở lên trong tổng lực lượng lao động là 11,37%; cao đẳng là 3,84%; trung cấp là 4,43% và sơ cấp nghề là 4,97%¹⁵. Điều này cho thấy xảy ra tình trạng mất cân đối giữa tỉ lệ “thầy” và “thợ”, thừa thầy nhưng thiếu thợ. Nhân lực đào tạo các bậc hàng năm vẫn tăng, nhưng đội ngũ nhân lực chất lượng cao vẫn rất thiếu so với nhu cầu xã hội.

Về phẩm chất tâm lý xã hội: còn nhiều hạn chế như người lao động còn mang nặng sức

ý từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung nên chậm phản ứng đối với những biến động trên thị trường lao động; nếp nghĩ và tác phong của người lao động vẫn còn mang nặng thói quen của nền sản xuất nhỏ, một bộ phận lớn lao động ở nông thôn, nên tính tổ chức, tính kỉ luật còn yếu, tác phong công nghiệp chưa cao. Kỹ năng làm việc của lao động Việt Nam thiếu chuyên nghiệp, đặc biệt là các lao động mới ra trường. Tinh thần hợp tác, kỹ năng làm việc theo nhóm còn thấp.

Với những đặc điểm của NNLXH đã phân tích ở trên sẽ tạo ra những cơ hội và thách thức không nhỏ cho sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước trong giai đoạn hiện nay.

2. Cơ hội và thách thức đặt ra từ đặc điểm nguồn nhân lực xã hội

2.1. Cơ hội

Có thể thấy những cơ hội từ đặc điểm NNLXH tạo ra đối với việc phát triển kinh tế xã hội, cụ thể như:

Thứ nhất, cơ hội để thu hút đầu tư từ nước ngoài, đặc biệt trong những ngành đòi hỏi sử dụng nhiều lao động như ngành công nghiệp may mặc, giày gia, gia công,... Trong xu thế hiện nay, NNLXH đông sẽ đảm bảo một yếu tố cơ bản cho đầu tư phát triển, phát triển theo chiều rộng và phát triển theo chiều sâu, đặc biệt phát triển theo chiều rộng trong giai đoạn hiện nay. Nguồn nhân lực đông sẽ cung cấp một lực lượng lớn cho nền kinh tế, tạo ra của cải vật chất cho xã hội.

Thứ hai, với cơ cấu nguồn nhân lực trẻ sẽ tạo ra một thị trường lao động năng động. Lao động trẻ có sức bật nhanh, thuận lợi cho phát triển chuyên môn, kỹ thuật và có sức khỏe dồi dào, đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa.

Thứ ba, cơ hội để nước ta đẩy mạnh chính sách xuất khẩu lao động, đóng góp cho sự phát triển kinh tế xã hội. Hiện nay,

¹⁵ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê (2020), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam số 28, quý 4 năm 2020.*

với tiềm lực kinh tế ở trong nước, chúng ta chưa thể tạo ra việc làm đầy đủ cho người lao động. Một trong những hình thức tạo việc làm quan trọng đó chính là xuất khẩu lao động. Với hình thức này, đây vừa là cơ hội để chúng ta giải quyết tình trạng việc làm cho người dân, giảm tình trạng thất nghiệp, cải thiện thu nhập vừa là cơ hội để nâng cao tay nghề cho người lao động.

2.2. Thách thức

Bên cạnh những cơ hội trên thì với những hạn chế của NNLXH cũng tạo ra các thách thức sau:

Thứ nhất, thách thức trong việc giải quyết việc làm, nguy cơ thất nghiệp cao. NNLXH đông và gia tăng nhanh cũng tạo ra áp lực giải quyết việc làm, đặc biệt khi tiềm lực của nền kinh tế còn yếu. Hiện nay, tỷ lệ thất nghiệp ở nước ta còn cao (quý 4/2020 là 2,37%). Bên cạnh đó là tình trạng thiếu việc làm, đặc biệt là người thiếu việc làm ở nông thôn. Quý 4/2020, cả nước có 687,2 nghìn lao động trong độ tuổi thiếu việc làm, trong đó, 80,6% lao động nông thôn và 59,69% làm việc trong khu vực nông lâm thủy sản vẫn là một thách thức lớn¹⁶. Với quy mô NNLXH đông cùng với số vốn đầu tư trên mỗi vị trí việc làm thấp có thể tạo ra việc làm chất lượng thấp. Bên cạnh đó, nguy cơ thất nghiệp cao sẽ dẫn tới những hệ lụy như: ảnh hưởng đến thu nhập của cá nhân và hộ gia đình, tệ nạn xã hội tăng, an ninh trật tự không đảm bảo, và chính điều này lại ảnh hưởng đến sự phát triển của nền kinh tế. Trong bối cảnh tác động của đại dịch Covid-19 trong thời gian qua càng cho thấy sự khó khăn trong việc giảm áp lực giải quyết việc làm, thất nghiệp.

Thứ hai, chất lượng nguồn nhân lực thấp gây khó khăn trong việc thu hút đầu tư ở lĩnh vực đòi hỏi công nghệ cao (công nghệ thông tin, công nghệ sinh học...). Lao động Việt Nam hiện nay không đáp ứng được thị trường lao động, nhu cầu về nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao. Nếu chất lượng NNLXH không được cải thiện trong thời gian tới thì không

những chúng ta phải đối mặt với nguy cơ sẽ đánh mất cơ hội tham gia thị trường lao động quốc tế mà ngay thị trường lao động trong nước cũng sẽ chịu sự cạnh tranh không nhỏ từ lao động nước ngoài.

Thứ ba, với cơ cấu nguồn nhân lực - đặc biệt là cơ cấu theo đào tạo bất hợp lý sẽ gây ra sự lãng phí rất lớn về nguồn nhân lực đã qua đào tạo. Theo thống kê hiện nay, mặc dù trình độ cao đẳng, đại học chiếm tỷ lệ lớn nhất trong cơ cấu lao động qua đào tạo (61,81%) nhưng tỷ lệ thất nghiệp lại ở mức cao nhất (11%)¹⁷.

Thứ tư, thách thức sụt giảm sức cạnh tranh của nền kinh tế. Sức cạnh tranh của nền kinh tế được hình thành từ nhiều yếu tố như tài nguyên, vốn, công nghệ, lao động... Tuy nhiên, yếu tố thể hiện bản sắc nhất của quốc gia và tạo nên sự phát triển kinh tế bền vững nhất chính là nhân tố nguồn lực con người. Hiện nay với lao động đông, giá rẻ, chất lượng thấp sẽ làm sụt giảm sức cạnh tranh của nền kinh tế.

Thứ năm, thách thức khó thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình. Bẫy thu nhập trung bình là một tình trạng trong phát triển kinh tế khi mà một quốc gia đạt đến một mức thu nhập bình quân nhất định (do những lợi thế sẵn có) và giậm chân tại mức thu nhập ấy mà không thể vượt qua ngưỡng đó để trở nên giàu có hơn. Hiện nay, nền kinh tế đang ở giai đoạn quá độ từ giai đoạn 1 (tăng nguồn lực) sang giai đoạn 2 (tăng hiệu quả phân bổ và sử dụng nguồn lực). Nếu chất lượng nguồn nhân lực không được cải thiện và nâng cao thì sẽ có nguy cơ chúng ta khó thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình.

Đặc điểm NNLXH nêu trên đặt ra không ít vấn đề đối với việc phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong thời gian tới.

¹⁶ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê (2020), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam số 28, quý 4 năm 2020*, tr.4.

¹⁷ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê (2020), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam số 28, quý 4 năm 2020*.

Thứ nhất, cần phải nhanh chóng xây dựng và triển khai chiến lược, chính sách phát triển NNLXH một cách hiệu quả nhằm đảm bảo có một nguồn nhân lực chất lượng cao có đủ khả năng đáp ứng những đòi hỏi của công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Điều này về lâu dài cần phải hoàn thiện hệ thống chính sách vĩ mô phát triển nguồn nhân lực. Trước mắt cần phải:

- Cải cách toàn diện nền giáo dục Việt Nam. Phải coi giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, đặc biệt xây dựng chính sách đào tạo nguồn nhân lực như: Tập trung đào tạo nghề, tạo việc làm cho người lao động, giảm thiểu tỉ lệ thất nghiệp, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo, tập trung vào các ngành nghề mũi nhọn, trọng điểm và có khả năng thu hút lao động. Điều này đòi hỏi công tác kế hoạch hóa NNLXH phải được tiến hành một cách khoa học, bài bản và nghiêm túc để có thể dự báo trước nhu cầu nhân lực của thị trường lao động.

- Tăng cường chăm lo, bảo vệ sức khỏe nhân dân, nâng cao thể lực của người Việt Nam, ngăn chặn và giảm thiểu bệnh tật thông qua hoàn thiện hệ thống y tế và hoàn thiện chính sách thể dục thể thao (đặc biệt chính sách thể dục thể thao quần chúng).

- Ngoài ra, cần đầu tư, hoàn thiện chính sách văn hóa, tạo ra môi trường văn hóa lành mạnh nhằm xây dựng giá trị con người Việt Nam trong thời đại mới. Đây chính là cơ sở quan trọng để hoàn thiện phẩm chất tâm lý xã hội của NNLXH.

Thứ hai, điều chỉnh cơ cấu dân số và nguồn nhân lực một cách hợp lý giữa các vùng kinh tế - xã hội, giữa các địa bàn; giữa các khu vực kinh tế; giữa các ngành nghề thông qua những chính sách, hệ thống giải pháp cụ thể để phân bổ lại dân cư và NNLXH.

Thứ ba, thực hiện chính sách phát triển thị trường lao động thông qua việc: Xây dựng thị trường lao động thống nhất trong cả nước; Mở rộng thị trường lao động ra nước ngoài: tập trung tìm kiếm thị trường

lao động mới (Nam Phi, châu Mỹ), xâm nhập vào thị trường lao động chất lượng cao (Châu Âu, Bắc Mỹ) và giữ vững thị trường lao động truyền thống (khu vực ASEAN, Đài Loan, Nhật Bản, Trung Quốc...). Thông qua việc mở rộng thị trường lao động nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên cơ sở học hỏi trình độ khoa học kĩ thuật và công nghệ các nước trên thế giới, nhất là các nước công nghiệp phát triển. Tuy nhiên, trong bối cảnh dịch bệnh trên thế giới hiện nay, việc mở rộng thị trường lao động cần chú ý đảm bảo an toàn về sức khỏe, tính mạng, thu nhập cho người lao động.

Như vậy, với công cụ SWTO, NNLXH Việt Nam đã được nhìn nhận, đánh giá một cách toàn diện bốn đặc điểm cơ bản (quy mô, cơ cấu, chất lượng, phân bố NNLXH) trên các khía cạnh điểm mạnh và điểm yếu, các cơ hội và thách thức do đặc điểm NNLXH đem lại. Nhìn chung, mặc dù thời gian qua, NNLXH Việt Nam vẫn có lợi thế về quy mô dồi dào, tăng nhanh; chất lượng được cải thiện và nâng cao qua thời gian. Tuy nhiên, sự thay đổi này chưa đủ để tạo ra “cú hích” giúp chúng ta vượt qua các thách thức trong bối cảnh hiện nay. Do vậy, đòi hỏi Nhà nước cần xem xét, đánh giá một cách nghiêm túc về NNLXH để hoạch định và ban hành chính sách phát triển, sử dụng và phân bổ NNLXH một cách hợp lý, có hiệu quả trong thực tiễn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng cục Thống kê, *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam các năm 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020*.

2. Bộ Y tế (2019), *Báo cáo tổng kết năm 2019 và Phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp năm 2020*.

3. Tổng cục Thống kê (2019), *Kết quả chủ yếu điều tra biến động dân số và kế hoạch hoá gia đình thời điểm 01/4/2018*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.

4. <https://www.gso.gov.vn> (truy cập ngày 28/5/2021).