

Thực trạng nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế ở Việt Nam hiện nay và hàm ý chính sách

ThS. ĐÀO DUY KHÁNH

Học viện Báo chí và Tuyên truyền; Email: khanhcth@gmail.com

Nhận ngày 17 tháng 02 năm 2025; chấp nhận đăng tháng 4 năm 2025.

Tóm tắt: Nguồn nhân lực phát triển kinh tế luôn là chủ đề thu hút sự quan tâm của Đảng, Nhà nước trong xuyên suốt công cuộc đổi mới đất nước. Nó được xem như yếu tố mang tính chìa khoá giúp đưa đất nước từ nền kinh tế mới nổi, đang phát triển thành nền kinh tế phát triển, đặc biệt trong bối cảnh đại dịch Covid-19 mang đến những thay đổi cơ bản trong cơ cấu kinh tế của mỗi quốc gia. Bài viết chỉ rõ bốn thách thức mà nguồn nhân lực Việt Nam đang phải đối mặt sau đại dịch, đồng thời cung cấp các gợi ý chính sách trong tình hình mới.

Từ khóa: nguồn nhân lực; phát triển kinh tế; chính sách.

Abstract: Human resources for economic development have always been a key concern of the Party and the State throughout Vietnam's renovation process. It is regarded as a crucial factor in transforming the country from an emerging, developing economy into a developed one, especially in the wake of the Covid-19 pandemic, which fundamentally altered the economic structure of each nation. This article identifies four major challenges facing Vietnam's human resources in the post-pandemic era and offers policy suggestions for addressing them in the current context.

Keywords: human resources; economic development; policy.

1. Tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế ở một quốc gia

Nguồn nhân lực ở một quốc gia là tổng thể năng lực và tiềm lực lao động biểu hiện bằng số lượng và chất lượng lao động của quốc gia đó. Cụ thể hơn, nguồn nhân lực được thể hiện bằng số lượng người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động và trình độ giáo dục, trình độ chuyên môn, kỹ năng, sức khỏe của người lao động. Trong hầu hết các mô hình tăng trưởng kinh tế từ mô hình cổ điển của Ricardo đến các mô hình hiện đại của Harrod - Domar hay Solow đều đề cập đến yếu tố nguồn nhân lực bên cạnh các nguồn lực khác như nguồn vốn, nguồn lực khoa học và công nghệ, tài nguyên thiên nhiên. Thực tiễn cũng chỉ ra rằng, trong quá trình phát triển kinh tế của nhiều quốc gia, nguồn nhân lực là yếu tố then chốt, mang tính chất quyết định, có phần quan trọng hơn các yếu tố nguồn lực khác bởi lẽ nguồn nhân lực với kết tinh của trí tuệ, chất xám có ưu thế là không bao giờ cạn kiệt nếu biết cách bồi dưỡng, khai thác và sử

dụng hợp lý trong khi các nguồn lực khác dù nhiều cũng là hữu hạn và chỉ phát huy tác dụng khi kết hợp hiệu quả với nguồn nhân lực.

Tại Nhật Bản, việc thúc đẩy phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động cùng với sự thắt chặt kỷ luật lao động và cải thiện năng suất không ngừng là những yếu tố quan trọng giúp quốc gia này bước ra khỏi đống đổ nát từ Thế chiến II, trở thành nước công nghiệp và phát triển trong cuối thập niên 60 thế kỷ trước. Trung Quốc cũng tận dụng rất tốt nguồn lao động dồi dào có tay nghề để có được những bước phát triển kinh tế thần kỳ và vươn lên trở thành nền kinh tế lớn thứ 2 thế giới, thể hiện vai trò mắt xích trong đảm bảo chuỗi cung ứng toàn cầu bất chấp sự xuất hiện của đại dịch Covid-19.

Ở Việt Nam, sau gần 40 năm tiến hành công cuộc đổi mới, Đảng Cộng sản Việt Nam đã tổng kết nguồn lực con người đóng vai trò quyết định sự phát triển kinh tế của đất nước. Nhân tố con người được đặt vào vị trí trung tâm của sự phát triển, con người

vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển kinh tế. Điều này tiếp tục được khẳng định trong Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, cả quan điểm chỉ đạo lẫn định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021 - 2030 đều nhấn mạnh một nhiệm vụ trọng tâm, đó là "nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, có cơ chế đột phá để thu hút, trọng dụng nhân tài, thúc đẩy đổi mới sáng tạo..."

2. Thực trạng nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay

Việt Nam được đánh giá là một quốc gia có lợi thế về nguồn nhân lực. Theo số liệu thống kê, dân số trung bình của Việt Nam năm 2023 là 100,3 triệu người, xếp hạng thứ 15 thế giới và thứ 3 trong khu vực Đông Nam Á (Sau Indonesia và Philippines). Tốc độ tăng dân số trung bình là 0.84% giảm so với mức trung bình năm 2022 là 0.98% và được dự báo sẽ tiếp tục giảm do mức sinh có xu hướng giảm.

Về cơ cấu dân số, Việt Nam hiện đang sở hữu lực lượng lao động rất dồi dào, trung bình mỗi năm có khoảng 500 nghìn người gia nhập lực lượng lao động, tuy nhiên đang chứng kiến sự dịch chuyển theo xu hướng tăng tỷ lệ người cao tuổi và giảm tỷ lệ dân số trẻ. Tỷ trọng nhóm dân số trẻ từ 0-14 tuổi giảm từ 24,3% năm 2019 xuống khoảng 23,9% năm 2023; trong khi nhóm dân số từ 60 tuổi trở lên tăng nhanh, từ 11,9% năm 2019 lên 13,9% vào năm 2023. Nhóm dân số trong độ tuổi lao động (từ 15 đến 60 tuổi) chiếm 63,8% năm 2019 giảm nhẹ xuống còn 62,2% năm 2023.

Chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam cũng có những thay đổi đáng kể. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ cuối năm 2023 là 27,6%, tăng 1,2 điểm phần trăm so với năm 2022. Trong báo cáo năm của Ngân hàng thế giới (WB), chỉ số vốn nhân lực (Human Capital Index - HCI) năm 2020 của Việt Nam đạt 0.69 điểm, cao hơn trung bình thế giới là 0.56 điểm, xếp hạng 38 trên 174 nền kinh tế được đo lường, xếp thứ hai trong khu vực Đông Nam Á (chỉ sau Singapore). Chỉ số này phản ánh năng suất lao động trong tương lai của một đứa trẻ có thể đạt được trong điều kiện sức khỏe tốt, có trình độ giáo dục cao, tính theo giá trị từ 0 đến 1. Như vậy, với 0.69 điểm, một đứa trẻ ở Việt Nam trong điều kiện học tập đầy đủ và sức khỏe tốt có thể khai thác được 69% tiềm

năng của mình khi đạt 18 tuổi (quốc gia đứng đầu là Singapore với HCI là 0.88).

Một chỉ số nữa đo lường chất lượng nguồn nhân lực là chỉ số phát triển con người (Human Development Index -HDI). Chỉ số này được tính toán dựa trên 3 tiêu chí chính là sức khỏe, tri thức và thu nhập của người dân. Chỉ số này năm 2022 của Việt Nam là 0.726 (đứng thứ 107 trên 193 quốc gia có dữ liệu), liên tục tăng trong suốt hơn 30 năm kể từ năm 1990 và được UNDP nhận định nằm trong nhóm phát triển con người cao.

Những chỉ số tích cực nêu trên thể hiện tiềm năng rất lớn của nguồn nhân lực Việt Nam trong cơ hội tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu, qua đó thúc đẩy chuyển đổi từ nền kinh tế dựa vào lao động giản đơn sang mô hình kinh tế tri thức, công nghiệp 4.0 và kinh tế số. Điều này góp phần thúc đẩy kinh tế Việt Nam tăng trưởng nhanh và đạt mục tiêu tăng trưởng hai con số.

Mặc dù vậy, nguồn nhân lực ở Việt Nam đang đối diện với các thách thức sau:

Thứ nhất, quá trình già hoá dân số đang gây áp lực lên nguồn nhân lực ở Việt Nam, đây là hiện tượng nhân khẩu học đang diễn ra mạnh mẽ trên phạm vi toàn cầu, đặc biệt tại các quốc gia có tốc độ phát triển kinh tế - xã hội nhanh như Việt Nam. Năm 2011, Việt Nam có tỷ lệ người trên 60 tuổi là 10.1%, chính thức bước vào giai đoạn già hoá dân số. Xu hướng sinh ít con trong xã hội hiện tại cùng với những cải thiện trong điều kiện sống và chăm sóc y tế là hai yếu tố ảnh hưởng chính đến thực trạng già hóa dân số ở nước ta. Cùng với đó, thời gian chuyển đổi từ xã hội "già hoá" sang xã hội "già" ở Việt Nam rơi vào khoảng 20 năm, thấp hơn nhiều so với các quốc gia đã phát triển, điều này có nghĩa tới khoảng năm 2030, tỷ lệ người trên 60 tuổi ở Việt Nam sẽ chạm ngưỡng 20% và bước vào giai đoạn xã hội "già". Thực tế này sẽ gây ra hai hệ lụy chính đó là suy giảm lực lượng lao động và gây áp lực lên hệ thống y tế và an sinh xã hội.

Thứ hai, mất cân đối giữa cung và cầu lao động, cả về số lượng lẫn chất lượng, đang là vấn đề đáng lo ngại. Sau đại dịch Covid-19, quá trình chuyển dịch cơ cấu nền kinh tế đang diễn ra với tốc độ nhanh hơn, sự gia tăng sử dụng máy móc

và công nghệ trong sản xuất đã làm giảm nhu cầu đối với lao động giản đơn, trong khi các công việc đòi hỏi kỹ năng số và khả năng làm việc sáng tạo lại tăng mạnh. Điều này dẫn đến một thực tế rằng trong khi các ngành công nghiệp, công nghệ cao và dịch vụ hiện đại cần nguồn nhân lực chất lượng cao lại thường xuyên thiếu hụt lao động. Trong khi đó, các ngành như nông nghiệp, sản xuất thủ công lại dư thừa lao động nhưng không đáp ứng được yêu cầu của thị trường. Theo báo cáo về việc làm của Navigos Group (2023), hơn 40% doanh nghiệp công nghệ tại Việt Nam không tìm đủ nhân sự có kỹ năng đáp ứng yêu cầu công việc. Các ngành như công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo, năng lượng tái tạo, logistics, và dịch vụ tài chính đang gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân lực chất lượng cao.

Thứ ba, tình trạng di cư lao động và "chảy máu chất xám" đang có xu hướng trầm trọng hơn. Hiện tượng di cư lao động từ nông thôn ra thành thị ngày càng gia tăng, di cư chủ yếu diễn ra tại các tỉnh, thành phố có nền công nghiệp phát triển và nhu cầu lao động lớn. Các khu công nghiệp như Bắc Ninh, Hải Phòng, Bình Dương và Đồng Nai thu hút đông đảo lao động. Hệ quả trực tiếp của hiện tượng này là thiếu hụt lao động trẻ, lành nghề phục vụ phát triển kinh tế nông thôn, các gia đình bị chia cắt gây ra các vấn đề xã hội, đồng thời gây áp lực lên hạ tầng đô thị ở các thành phố lớn và sự tăng trưởng của khu vực kinh tế không chính thức với mức lương thấp và điều kiện lao động không đảm bảo. Bên cạnh đó, vấn đề "chảy máu chất xám" khi các lao động có trình độ cao di cư sang các quốc gia phát triển để tìm kiếm cơ hội tốt hơn đang gây áp lực lớn lên nguồn nhân lực chất lượng cao trong nước, gây ra tổn thất kinh tế xảy ra khi đầu tư vào giáo dục và đào tạo không mang lại lợi ích kinh tế tương xứng khi nguồn lực chất lượng cao rời khỏi đất nước.

Cuối cùng, hệ thống giáo dục và đào tạo nghề ở Việt Nam vẫn còn khoảng cách lớn với nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ số và tự động hóa đang tạo ra những thay đổi căn bản trong cơ cấu việc làm. Nhiều công việc truyền thống có nguy cơ bị thay thế bởi máy móc và trí tuệ nhân tạo, trong khi đó, nhiều chương trình đào tạo trong các trường đại học, cao

đẳng vẫn chưa phù hợp, thiếu tính cập nhật, các kỹ năng mới cần thiết để làm việc trong môi trường số chưa được phổ cập đầy đủ. Điều này có thể thấy rõ trong số liệu của Tổng cục thống kê về tình hình thất nghiệp Quý 2/2024, tỷ lệ thất nghiệp ở lao động trẻ (15-24 tuổi) là 8.01%, cao hơn quý I và cùng kỳ năm trước, đồng thời cao hơn nhiều so với tỷ lệ thất nghiệp chung của cả nước là 2.29%. Tỷ lệ thất nghiệp ở nhóm sinh viên đại học, cao đẳng luôn cao hơn tỷ lệ này ở nhóm trung cấp và nhóm chưa từng đi học. Điều này cho thấy, mặc dù có trình độ học vấn cao hơn, sinh viên tốt nghiệp đại học và cao đẳng vẫn đối mặt với khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm phù hợp.

3. Một số gợi ý chính sách

Đối diện với bốn thách thức đang kìm hãm nguồn nhân lực Việt Nam, các nhóm giải pháp được đưa ra để khắc phục tình trạng trên.

Thứ nhất, nhằm ứng phó tình trạng già hóa dân số, rất cần triển khai 2 nhóm giải pháp sau:

Một là, để đối phó với tỷ lệ sinh giảm, chính quyền cần ban hành các chính sách hỗ trợ để khuyến khích sinh đẻ như miễn giảm thuế, trợ cấp tài chính, tạo điều kiện thuận lợi cho các gia đình có nhiều con hơn.

Hai là, để giảm áp lực lên hệ thống an sinh, cần thúc đẩy việc làm cho người cao tuổi, tạo điều kiện để người cao tuổi tiếp tục tham gia lao động nếu họ có nhu cầu và khả năng. Các chương trình tái đào tạo và hỗ trợ việc làm phù hợp sẽ giúp tận dụng kinh nghiệm và tri thức của họ.

Thứ hai, nhằm kiểm soát tình trạng mất cân đối cung cầu lao động đang trở nên nghiêm trọng, một số giải pháp có thể kể đến như sau:

Một là, các cơ quan nhà nước cần chủ động trong việc điều tiết cung cầu lao động thông qua việc phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động, xây dựng cơ sở dữ liệu lao động quốc gia, cung cấp thông tin minh bạch về cơ hội việc làm, nhu cầu tuyển dụng và xu hướng ngành nghề. Hỗ trợ việc làm cho nhóm lao động yếu thế, ban hành các chính sách ưu tiên như hỗ trợ tài chính hoặc đào tạo nghề cho người lao động nông thôn, phụ nữ, và người khuyết tật.

Hai là, các doanh nghiệp cần được khuyến khích

để đào tạo lại nhân viên hiện có, đảm bảo đáp ứng các yêu cầu mới của công việc, đẩy mạnh việc ký kết các thỏa thuận hợp tác với các quốc gia phát triển để đưa lao động đi học tập, thực tập, học hỏi kinh nghiệm làm việc ở nước ngoài đồng thời tận dụng các dự án đầu tư nước ngoài để nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng cho lực lượng lao động trong nước.

Thứ ba, nhằm giảm thiểu tác động của tình trạng di cư lao động và chảy máu [chất xám], cần thực hiện một số giải pháp sau:

Một là, để hạn chế tình trạng di cư lao động từ nông thôn ra thành thị cần thúc đẩy phát triển các ngành công nghiệp và dịch vụ tại khu vực nông thôn nhằm tạo ra việc làm tại chỗ ở các khu công nghiệp nhỏ, ngành nghề truyền thống và du lịch sinh thái địa phương. Bên cạnh đó, cần nâng cấp hệ thống giao thông, điện, nước, y tế và giáo dục tại các vùng nông thôn, đặc biệt là vùng sâu, vùng xa và tuyên truyền nâng cao nhận thức về lợi ích của việc sống và làm việc tại nông thôn, giảm tâm lý coi trọng cuộc sống thành thị.

Hai là, để giảm thiểu tình trạng [chảy máu chất xám] cần tăng cường chế độ đãi ngộ, cải thiện thu nhập, chế độ phúc lợi và cơ hội thăng tiến cho người lao động, đặc biệt là lao động trình độ cao, đẩy mạnh các chương trình mời gọi người Việt Nam ở nước ngoài quay về cống hiến thông qua các chính sách ưu đãi về thuế, quyền sở hữu và cơ hội nghiên cứu. Đồng thời, cần khuyến khích tinh thần cống hiến thông qua việc giáo dục lòng yêu nước, trách nhiệm xã hội và khát vọng đóng góp vào sự phát triển của đất nước. Xây dựng hình ảnh quốc gia tích cực bằng các chiến dịch quảng bá hình ảnh Việt Nam như một điểm đến lý tưởng cho làm việc và sinh sống, nhằm thu hút cả nhân tài trong nước lẫn quốc tế.

Cuối cùng, để rút ngắn khoảng cách giữa chương trình giáo dục - đào tạo với thực tiễn nhu cầu lao động qua đó tăng tính cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam, cần thực hiện những giải pháp sau:

Một là, cải cách nội dung và phương thức giáo dục theo ba hướng: (1) Điều chỉnh chương trình đào tạo: Các cơ sở giáo dục và đào tạo nghề cần cập nhật chương trình giảng dạy để phù hợp với yêu cầu thực

tế của doanh nghiệp. Nội dung đào tạo cần tập trung vào kỹ năng thực hành, công nghệ mới và khả năng giải quyết vấn đề thực tiễn. (2) Tích hợp đào tạo liên ngành: Tăng cường các chương trình đào tạo tích hợp, kết hợp kiến thức từ nhiều lĩnh vực, đặc biệt trong các ngành yêu cầu kỹ năng cao như công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo, và kỹ thuật tự động hóa. (3) Đẩy mạnh giáo dục hướng nghiệp: Phát triển các chương trình hướng nghiệp từ bậc phổ thông, giúp người học hiểu rõ hơn về nhu cầu lao động của xã hội và định hướng nghề nghiệp phù hợp.

Hai là, tăng cường hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp thông qua việc thiết lập quan hệ đối tác, trong đó doanh nghiệp đóng vai trò tham vấn, hỗ trợ thiết kế chương trình học, và cung cấp cơ hội thực tập. Đồng thời, cần áp dụng mô hình đào tạo kết hợp giữa học lý thuyết tại trường và thực hành tại doanh nghiệp, giúp người học tích lũy kinh nghiệm thực tế trước khi tốt nghiệp.

Ngoài ra, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và ứng dụng khoa học - công nghệ trong giảng dạy cũng là các giải pháp để gắn chương trình đào tạo với nhu cầu lao động trong thực tiễn.

Tóm lại, để đảm bảo các nhóm giải pháp được thực hiện hiệu quả, cần sự tham gia tích cực của hầu hết các chủ thể từ các cơ quan Đảng, Nhà nước tới các doanh nghiệp tư nhân, các trường đại học, cao đẳng. Đồng thời mỗi cá nhân cũng cần ý thức được tầm quan trọng của việc tự bồi dưỡng trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. GS, TS. Ngô Thắng Lợi (2013), *Giáo trình Kinh tế phát triển*, Nxb. Đại học Kinh tế Quốc dân.
2. PGS, TS. Phạm Quý Thọ (2015), *Kinh tế Việt Nam - 30 năm chuyển đổi*, Nxb. Thông tin và Truyền thông.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật.
4. Tổng cục Thống kê, Niên giám thống kê các năm, Nxb. Thống kê.
5. Navigos Group (2023), Báo cáo thực trạng nhân sự và tuyển dụng ngành công nghệ giai đoạn 2022 - 2023.
6. GS, TS. Nguyễn Văn Thường - TS. Trần Khánh Hưng (2014), *Giáo trình Kinh tế Việt Nam*, Nxb. Đại học Kinh tế Quốc dân.
7. World Bank (2020), The Human Capital Index 2020 update: Human Capital in the time of Covid-19.
8. UNDP (2024), Human development report 2023/2024.