

**NÂNG CAO TÍNH CẠNH TRANH
CỦA NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH
HÌNH THÀNH CỘNG ĐỒNG KINH TẾ ASEAN_AEC**

Nguyễn Minh Tiến*

TÓM TẮT

Cộng đồng kinh tế ASEAN đã được hình thành vào cuối năm 2015 tạo nên khu vực tự do dịch chuyển các nguồn lực kinh tế trong đó có nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực Việt Nam có nhiều thế mạnh đồng thời cũng đối mặt với nhiều thách thức nhất là về chất lượng, thách thức đó tiếp tục tăng cao khi so sánh với nhiều nước có mặt bằng nguồn nhân lực chất lượng cao trong ASEAN. Từ thực tế đó, bằng phương pháp phân tích SWOT trên nền tảng số liệu chủ yếu từ tổ chức Lao động quốc tế và Tổng cục Thống kê Việt Nam, bài viết đã đề xuất giải pháp để nâng cao tính cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh hình thành Cộng đồng kinh tế ASEAN trên cơ sở khai thác những thế mạnh, hạn chế những điểm yếu, tận dụng những thời cơ và ứng phó với những thách thức đặt ra.

Từ khóa: Cộng đồng kinh tế ASEAN, nguồn nhân lực.

ABSTRACT

ASEAN Economic Community established in late of the year 2015 has created a free zone movement of economic resources, including human resources. Vietnam Human resources has many strengths and it also faces many challenges especially in terms of quality, challenges of being continue to increase when compared with many countries represented by high-quality human resources in ASEAN. From the fact that, by means of a SWOT analysis on the basis of data mostly from the International Labour Organization and the General Statistics Office of Vietnam, the article has proposed measures to improve the competitiveness of Vietnam human resources in the context of establishment of the ASEAN Economic Community on the basis of exploiting the strengths as well as restraining the weaknesses, taking advantage of opportunities and coping with the challenges posed.

Key words: ASEAN Economic Community, human resources.

1. Đặt vấn đề

Hội nghị thượng đỉnh ASEAN ở Bali năm 2003 đã quyết định đẩy nhanh quá trình hình thành Cộng đồng kinh tế ASEAN (Asean

Economic Community _AEC), thay vì thời hạn 2020, các nước quyết định hình thành AEC vào cuối năm 2015. AEC biến ASEAN thành một khu vực tự do dịch chuyển hàng hóa, dịch vụ, đầu tư, lao động có kỹ năng và tự do dịch chuyển dòng vốn.

** Tiến sĩ, Trường Cao đẳng Kinh tế đối ngoại*

Dân số các nước trong AEC trên 600 triệu người, chiếm 8,6% dân số thế giới, lực lượng lao động trên 300 triệu người, hình thành AEC sẽ tạo thêm 14 triệu việc làm cho khu vực ASEAN, tạo ra cơ hội cho các quốc gia, nhưng sẽ không đều nhau, sẽ tạo ra thị trường nguồn nhân lực cạnh tranh ngay trong khối. Điều đó vừa là thời cơ vừa là thách thức đối với các quốc gia trong AEC.

Việt Nam là thành viên tích cực trong ASEAN, với dân số trên 90 triệu dân, đứng thứ 3 trong khối, với lực lượng lao động chiếm trên 50% dân số, cộng với những lợi thế của nguồn nhân lực, đã tạo ra thời cơ to lớn cho lao động Việt Nam. Tuy nhiên, những hạn chế về chuyên môn cũng như kỹ năng làm cho lao động Việt Nam đứng trước những thách thức khi hội nhập. Từ đó đặt ra câu hỏi: *Làm thế nào để nguồn nhân lực Việt Nam cạnh tranh trong AEC*. Để có câu trả lời, bài viết tiến hành phân tích nguồn nhân lực Việt Nam với những Điểm mạnh (S), Điểm yếu (W), Cơ hội (O) và Thách thức (T), gọi tắt là phân tích SWOT với nguồn dữ liệu chủ yếu từ tổ chức Lao động quốc tế (ILO), kết hợp với số liệu của Tổng cục Thống kê Việt Nam (GSO). Từ đó, đề xuất giải pháp để nâng

cao tính cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam với 2 định hướng lớn là chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng nghề nghiệp, liên quan đến các đối tượng: nhà quản lý, nhà đào tạo, nhà doanh nghiệp và người lao động.

Phần còn lại của bài nghiên cứu được cấu trúc với *Phần 2* - Tổng quan nguồn nhân lực các quốc gia trong AEC; *Phần 3* - Thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay; *Phần 4* - Phân tích SWOT đối với nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay; *Phần 5* - Giải pháp nâng cao tính cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh hình thành AEC và *Phần 6* - Kết luận.

2. Tổng quan nguồn nhân lực các quốc gia trong AEC

2.1. Dân số của các nước trong AEC

Dân số của các nước trong AEC khá lớn (600 triệu người, chiếm 8,6% tổng số thế giới), lớn hơn đáng kể so với dân số của Liên minh châu Âu (506 triệu) và gấp đôi dân số của Hoa Kỳ (312 triệu). Kể từ năm 1990, dân số của các nước trong AEC đã tăng gần gấp đôi và đến năm 2025 dự kiến dân số các nước trong AEC đạt 694 triệu người (xem Bảng 1).

Bảng 1: Dân số các nước trong AEC ở các năm (1.000 người)

Quốc gia	2010	2015	2020	2025
Brunei	401	429	454	478
Campuchia	14.365	15.677	16.947	18.120
Indonesia	240.676	255.709	269.413	282.011
Lào	6.396	7.020	7.651	8.253
Malaysia	28.276	30.651	32.858	34.956

Quốc gia	2010	2015	2020	2025
Myanmar	51.931	54.164	56.125	57.650
Philippines	93.444	101.803	110.404	119.219
Singapore	5.079	5.619	6.057	6.334
Thái Lan	66.402	67.401	67.858	67.900
Việt Nam	89.047	93.387	97.057	99.811
Tổng ASEAN	596.018	631.858	664.824	694.732

Nguồn: Liên Hiệp quốc (UN). Triển vọng dân số thế giới, 2012.

Các nước trong AEC có sự chênh lệch lớn về quy mô dân số, nước cao so với nước thấp nhất chênh lệch đến hơn 500 lần (Indonesia so với Brunei). Từ đó tạo ra sự chênh lệch lớn về nguồn nhân lực trong khối khi hoà chung vào AEC.

2.2. Lực lượng lao động của các nước trong AEC

AEC với quy mô dân số tương đối lớn, tuy nhiên sự thay đổi nhân khẩu học theo hướng già hóa ngày càng báo động. Theo ILO, những người trong độ tuổi 15-24 có xu hướng giảm và xu hướng tăng ở những người trong độ tuổi từ 65 trở lên và có sự khác biệt lớn giữa các quốc gia trong khối (Indonesia, Lào và Philipines đến 2025 những người từ 15 tuổi trở lên chiếm

17% dân số; Trong khi đó, Singapore và Thái Lan chỉ chiếm ít hơn 11,5%). Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên ở các nước trong AEC với quy mô tương đối lớn, chiếm trên 50% dân số nội khối (năm 2010 chiếm 50% và đến năm 2025 chiếm trên 53% dân số).

2.3. Chất lượng nguồn nhân lực của các nước trong AEC

Chất lượng nguồn nhân lực các nước trong AEC có sự khác biệt tương đối cao thông qua các chỉ tiêu đánh giá về tỷ lệ biết chữ từ 15 tuổi trở lên, tỷ lệ phổ cập tiểu học, trung học cơ sở, học nghề và đại học. Trong đó, các quốc gia đạt tỷ lệ cao là Singapore, Thái Lan, đạt tỷ lệ thấp như Lào, Campuchia (xem Bảng 2).

Bảng 2: Nguồn nhân lực qua đào tạo năm 2012 (%)

Quốc gia	Biết chữ từ 15 tuổi trở lên	Tỷ lệ phổ cập tiểu học, tổng số	Tỷ lệ phổ cập THCS, tổng số	Tỷ lệ lao động trong độ tuổi học THCS qua đào tạo nghề	Tỷ lệ học đại học, tổng số
Brunei	95,4	91,7	94,7	11,4	24,3
Campuchia	73,9	98,4	38,2	2,3	15,8
Indonesia	92,8	93,7	74,8	18	27,2
Lào	72,7	95,9	41,4	0,8	16,7

Quốc gia	Biết chữ từ 15 tuổi trở lên	Tỷ lệ phổ cập tiểu học, tổng số	Tỷ lệ phổ cập THCS, tổng số	Tỷ lệ lao động trong độ tuổi học THCS qua đào tạo nghề	Tỷ lệ học đại học, tổng số
Malaysia	93,1	97	66,3	6,8	36
Myanmar	92,7	...	47	...	13,8
Philippines	95,4	88,2	61,4	...	28,2
Singapore	95,9	...	...	11,6	...
Thái Lan	93,5	95,6	79,5	15,4	51,4
Việt Nam	93,4	98,1	...	...	24,6

Nguồn: Viện Thống kê UNESCO.

Đối với tỷ lệ biết chữ, hầu hết các nước có tỷ lệ biết chữ cao trong độ tuổi lao động. Tuy nhiên, đào tạo nghề và học cao đẳng, đại học vẫn còn là thách thức của các nước trong AEC.

2.4. Lương trung bình của lao động các nước trong AEC

Lương trung bình của lao động ở các nước AEC phân chia thành 3 nhóm tương đối rõ nét: mức cao có Singapore với trên 3.500 USD/tháng; trung bình (Malaysia, Thái Lan) và mức thấp (Campuchia, Indonesia, Lào, Philippines và Việt Nam), (Brunei và Myanmar không có số liệu) (xem Bảng 3).

Bảng 3: Lương trung bình hàng tháng những năm gần đây

Quốc gia	Nội tệ	USD/nội tệ	Lương theo nội tệ	Lương theo USD
Brunei	Brunei Dollar	1,39	...	...
Campuchia	Riel	4.033	487.583	121
Indonesia	Indonesia Rupiah	9.387	1.630.193	174
Lào	Kip	8.259	981.020	119
Malaysia	Ringgit	3,09	1.881	609
Myanmar	Kyat	...	...	...
Philippines	Philippine Peso	42,2	8.707	206
Singapore	Singapore Dollar	1,25	4.433	3.547
Thái Lan	Bath	31,1	11.101	357
Việt Nam	Dong	20.828	3.762.200	181

Nguồn: Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), 2014.

Theo ILO, khoảng 92 triệu lao động ASEAN đang phải sống dưới mức 2 đô la mỗi ngày, chiếm 30,3% số lao động, cao hơn tỷ lệ của toàn cầu (26,7%), đây cũng là thách thức cho các nước trong AEC.

3. Thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay

3.1. Quy mô dân số và cơ cấu tuổi của

lực lượng lao động

Đến thời điểm 1/7/2014, dân số Việt Nam trên 90 triệu, tuổi từ 15 trở lên chiếm lớn (69,3 triệu người) và trong đó lực lượng lao động chiếm 53,7 triệu người. Lực lượng lao động của Việt Nam tương đối trẻ, một nửa (50,2%) số người thuộc lực lượng lao động từ 15-39 tuổi (xem Bảng 4).

Bảng 4: Quy mô dân số và lực lượng lao động.

Đvt: 1.000 người

Nhóm tuổi	Dân số từ 15 tuổi trở lên			Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên		
	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng
15-19 tuổi	3.450,4	3.137,2	6.587,6	1.434,5	1.053,7	2.488,3
20-24 tuổi	3.343,7	3.151,5	6.495,2	2.711,6	2.359,3	5.070,8
25-29 tuổi	3.410,8	3.368,7	6.779,5	3.263,3	3.013,0	6.276,3
30-34 tuổi	3.376,4	3.568,5	6.944,9	3.277,8	3.275,9	6.553,7
45-39 tuổi	3.382,8	3.532,4	6.915,2	3.291,9	3.280,8	6.572,7
40-44 tuổi	3.525,1	3.494,1	7.019,2	3.431,4	3.199,9	6.631,3
45-49 tuổi	3.231,2	3.299,1	6.530,3	3.127,3	2.947,2	6.074,5
50-54 tuổi	3.012,2	3.276,6	6.288,7	2.814,0	2.832,7	5.646,7
55-59 tuổi	2.381,9	2.562,6	4.944,5	2.106,1	1.862,3	3.968,4
60-64 tuổi	1.552,7	1.864,0	3.416,7	1.122,5	1.153,9	2.276,4
65 tuổi trở lên	3.028,8	4.362,7	7.391,4	1.004,4	1.151,1	2.155,5
Tổng	33.595,9	35.617,4	69.313,3	27.584,8	26.129,8	53.714,5

Nguồn: Tổng cục Thống kê Việt Nam, 2014.

3.2. Chất lượng nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực Việt Nam chưa qua đào

tạo chiếm khá lớn (81,4%), trình độ đại học chiếm 7,6%, trình độ cao đẳng, trung cấp và dạy nghề chiếm 10,5%.

Bảng 5: Trình độ lao động Việt Nam. Đvt: 1.000 người

stt	Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Nam	Nữ	Tổng
1	ĐH trở lên	2.233,8	1.889,6	4.123,4
2	Cao đẳng	459,4	689,1	1.148,5
3	Trung cấp	952,8	1.018,2	1.971,0
4	Dạy nghề	2.028,5	533,8	2.562,3
5	Không có trình độ	21.830,4	21.929,8	43.760,2
6	Không xác định	79,9	69,2	149,2
	Tổng	27.584,8	26.129,8	53.714,5

Nguồn: Tổng cục Thống kê Việt Nam, 2014.

Với thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam vừa là cơ hội vì số tuyệt đối qua đào tạo vẫn chiếm lớn, tuy nhiên với tỷ lệ chưa qua đào tạo cao cũng mang đến những thách thức không nhỏ cho Việt Nam khi hình thành AEC.

3.3. Phân bố nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực nước ta phân bố chưa đồng đều theo vị trí địa lý, trong đó tập trung chủ yếu ở các thành phố lớn (TP Hồ Chí Minh, Hà Nội), tạo sự mất cân đối và di chuyển dân cư lớn, tạo áp lực về giải quyết việc làm và các vấn đề xã hội.

Bảng 6: Nguồn nhân lực theo địa phương. Đvt: 1.000 người

stt	Địa phương	Nam	Nữ	Tổng
1	Trung du và miền núi phía Bắc	3.697,0	3.723,9	7.420,9
2	Đồng bằng sông Hồng (không tính Hà Nội)	4.059,5	4.164,7	8.224,2
3	Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung	5.990,2	5.922,6	11.912,8
4	Tây Nguyên	1.721,8	1.550,3	3.272,1
5	Đông Nam Bộ (không tính TP Hồ Chí Minh)	2.345,0	2.138,4	4.483,4
6	Đồng bằng sông Cửu Long	5.623,4	4.777,4	10.400,8
7	Hà Nội	1.930,8	1.873,8	3.804,6
8	TP Hồ Chí Minh	2.217,0	1.978,6	4.195,6
	Tổng	27.584,8	26.129,8	53.714,5

Nguồn: Tổng cục Thống kê Việt Nam, 2014.

Từ sự phân bố không đồng đều theo địa phương cũng tạo áp lực mất cân đối khi phân

bố theo thành thị, nông thôn và có sự phân hóa theo từng nhóm tuổi. Lực lượng lao động nhóm tuổi trẻ (15-24 tuổi) và già (55 tuổi trở lên) của khu vực thành thị thấp hơn của khu vực nông thôn. Ngược lại, đối với nhóm tuổi lao động chính (25-54 tuổi) thì tỷ lệ này của thành thị lại cao hơn của khu vực nông thôn. Điều này phản ánh xu hướng, nhóm dân số trẻ ở khu vực thành thị và nhóm dân số già ở khu vực nông thôn.

4. Phân tích SWOT (Strengths Weaknesses Opportunities Threats) đối với nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay

4.1. Điểm mạnh của nguồn nhân lực Việt Nam (S)

(S1) Nguồn nhân lực dồi dào

Việt Nam với dân số trên 90 triệu dân và đến năm 2025 là gần 100 triệu dân, đứng thứ 3 trong AEC, nước ta có cơ hội tạo ra nguồn nhân lực mạnh mẽ để đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế khu vực, nước ta đang trong cao điểm về dân số vàng. Với nguồn nhân lực này sẽ có thể mạnh rất lớn để xây dựng thương hiệu nguồn nhân lực Việt Nam mang tính cạnh tranh mạnh mẽ trong AEC.

(S2) Nguồn nhân lực qua đào tạo

Bên cạnh số lượng, chất lượng nguồn nhân lực nước ta đã qua đào tạo cũng rất đáng xem xét là thế mạnh, với trên 4 triệu lao động có trình độ đại học trở lên, lớn hơn nhiều so với dân số Brunei (429 nghìn người) và chiếm gần 74% dân số Singapore (5.610 nghìn người). Tổng nguồn nhân lực qua đào tạo 9.805 nghìn người, lớn hơn cả lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của Brunei (205 nghìn người), Campuchia (8.915 nghìn người), Lào (3.591

nghìn người), Singapore (3.210 nghìn người), đây là điều kiện để có vị thế tốt ngay tại Việt Nam (các nước khó xâm nhập được), và tiến tới có khả năng đẩy mạnh xuất khẩu nguồn nhân lực qua đào tạo.

(S3) Nguồn nhân lực có kỹ năng hỗ trợ làm việc

Một bộ phận nguồn nhân lực Việt Nam có thể mạnh về các kỹ năng hỗ trợ làm việc: ngoại ngữ (Việt Nam nằm trong các nước có tốc độ phát triển tiếng Anh nhanh của thế giới), kỹ năng hỗ trợ nhau làm việc (người Việt Nam có tính cộng đồng khá cao, phù hợp với đặc thù văn hóa Á Đông), công nghệ thông tin (Việt Nam luôn nằm trong top những nước có tỷ lệ phát triển nhanh về công nghệ thông tin) và các kỹ năng mềm khác.

(S4) Chi phí lao động thấp

Chi phí lao động Việt Nam không cao cũng là điểm mạnh khi hình thành AEC. Kết quả so sánh chi phí lao động do ILO cung cấp năm 2014 cho thấy, chi phí lao động Việt Nam thấp đứng thứ tư trong AEC, thấp nhất là Lào (119 USD/tháng), kế đến là Campuchia (121 USD/tháng), Indonesia (174 USD/tháng) và đến Việt Nam là 181 USD/tháng. Như vậy, Việt Nam dễ dàng khai thác tính cộng hưởng của lượng lao động lớn với chi phí thấp thành điểm mạnh trong AEC.

(S5) Tác động tích cực từ Hội thi tay nghề ASEAN

Hội thi tay nghề ASEAN đến nay tổ chức được 10 lần và Việt Nam đã đoạt giải nhất toàn đoàn 3 lần (các năm 2014, 2006, 2004). Xét về chuyên môn, Việt Nam bao giờ cũng đứng trong top 3. Kết quả đó cho thấy so với mặt

bằng tay nghề chung trong ASEAN, Việt Nam là quốc gia có thể mạnh nhất định và là điều kiện tốt để nhanh chóng hội nhập trong AEC. Đồng thời, từ kết quả rất cao về Hội thi tay nghề ASEAN, góp phần nâng cao giá trị nguồn nhân lực Việt Nam nói chung trong khu vực.

4.2. Điểm yếu của nguồn nhân lực Việt Nam (W)

(W1) Tính kết nối để phát triển nguồn nhân lực chưa cao

Tính kết nối giữa các bên có liên quan trực tiếp/gián tiếp đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở nước ta chưa hiệu quả (giữa Nhà nước – Nhà doanh nghiệp – Nhà đào tạo – Người lao động).

(W2) Trình độ chuyên môn và năng suất lao động chưa đáp ứng yêu cầu hội nhập

Bên cạnh lực lượng lao động được đào tạo, nguồn nhân lực Việt Nam còn có lượng chưa được đào tạo khá lớn, trên 43 triệu lao động, chiếm trên 80% lực lượng lao động cả nước và chiếm trên 40% dân số. Từ đó dẫn đến những khó khăn khác như năng suất lao động thấp, khó nâng cao giá trị trên thị trường.

Theo ILO, năng suất lao động của Việt Nam thấp nhất trong khu vực Châu Á Thái Bình Dương, so với các nước trong AEC, năng suất trung bình của lao động Việt Nam thấp dưới một nửa so với Philippines; 2 lao động Thái Lan, Malaysia bằng 5 lao động Việt Nam; 1 lao động Singapore bằng 15 lao động Việt Nam.

Về ngoại ngữ, thực tế tốc độ phát triển về tiếng Anh tại Việt Nam cao, nhưng rõ ràng là khó khăn khi so sánh với các nước có tiếng Anh thông dụng như Singapore, Philipines, rồi sự chênh lệch về trình độ tiếng Anh ở các

địa phương, các thành phần kinh tế ở nước ta khá lớn. Bên cạnh đó, công nghệ thông tin ở Việt Nam mặc dù được đánh giá là phát triển nhanh nhưng tập trung chủ yếu về lượng còn về chất chưa cao so với khu vực và thế giới, nhất là các ngành nghề đòi hỏi trình độ công nghệ thông tin tầm cao.

Hàng loạt kỹ năng mềm: làm việc nhóm, thuyết trình, thuyết phục, kỷ cương công việc, tính chuyên nghiệp công việc, giờ giấc, tác phong công nghiệp, quản lý thời gian, ... đã làm cho nguồn nhân lực Việt Nam trở nên yếu thế khi trong AEC và hội nhập với khu vực và thế giới nói chung.

(W3) Chuẩn đào tạo quốc tế hạn chế

Chương trình đào tạo của các nhà trường phần lớn vẫn chưa theo kịp với trình độ chung của khu vực và thế giới, top các trường hàng đầu của Việt Nam vẫn chưa có chỗ đứng trong hàng ngũ các trường tầm cao của khu vực. Chuẩn đào tạo còn nặng về lý thuyết và ít tính thực tiễn ở trong nước và thực tiễn khu vực, điều đó làm cho nguồn nhân lực nước ta khó cạnh tranh trong AEC.

(W4) Xu hướng già hóa của lực lượng lao động

Lực lượng lao động Việt Nam đang ở giai đoạn dân số vàng, tuy nhiên theo nhiều chuyên gia, dân số vàng sẽ kết thúc vào khoảng năm 2025 (Trần Văn Thọ, 2014). Do đó, Việt Nam sẽ khó khăn khi chất lượng nguồn nhân lực chưa kịp hoàn thiện để đáp ứng yêu cầu hội nhập lại tiếp tục đối mặt với khó khăn về sự sụt giảm lực lượng lao động, điều đó hoàn toàn có thể dẫn tới người lao động Việt Nam chưa giàu đã già và tình hình càng nghiêm trọng sau năm 2025, nếu không có những biện

pháp hữu hiệu ngay từ bây giờ.

(W5) Không có thể mạnh với tám ngành hội nhập theo cam kết

Theo tinh thần của Thỏa thuận công nhận lẫn nhau (MRAs) đã được ký kết giữa các nước ASEAN, chỉ mới thực hiện ở một số lĩnh vực: nghề y, nha khoa, y tá; dịch vụ kế toán, dịch vụ tư vấn; dịch vụ kiến trúc, dịch vụ đo đạc và du lịch. Rõ ràng đây chưa phải là thể mạnh của nguồn nhân lực Việt Nam.

4.3. Cơ hội của nguồn nhân lực Việt Nam khi hình thành AEC (O)

(O1) Tiệm cận với chất lượng nguồn nhân lực khu vực

Khi hình thành AEC, nguồn nhân lực Việt Nam có điều kiện thuận lợi để thu hẹp khoảng cách chênh lệch về chuyên môn và năng suất lao động với các nước AEC, nhất là các nước có trình độ cao hơn ta như Singapore, Thái Lan, Malaysia, Điều đó, tạo cơ hội cho lao động Việt Nam thực hiện nhanh tiến trình điều chỉnh và nâng cao chất lượng để theo kịp các nước trong khu vực.

(O2) Đẩy nhanh thay đổi về chất của nguồn nhân lực Việt Nam

Áp lực cạnh tranh về nguồn nhân lực khi hình thành AEC sẽ tạo cơ hội để Việt Nam thúc đẩy nhanh chóng những thay đổi căn bản về chất nguồn nhân lực từ chuyên môn nghiệp vụ đến kỹ năng làm việc để không tụt hậu so với khu vực AEC và xa hơn là so với quốc tế nói chung.

(O3) Định vị nguồn nhân lực Việt Nam trong AEC

Khi tính hội nhập chưa sâu rộng với khu

vực cũng như thế giới nói chung, nguồn nhân lực Việt Nam không có điều kiện để so sánh và cũng không muốn so sánh với các nước, thì nay khi hình thành AEC, Việt Nam dễ dàng định vị được nguồn nhân lực của mình trong bản đồ của khu vực, để có tầm nhìn thực tế hơn và có những điều chỉnh thực tế hơn. Từ đó có chiến lược lâu dài để hình thành thương hiệu nguồn nhân lực Việt Nam.

(O4) Học hỏi kinh nghiệm từ các nước AEC

Hình thành AEC, Nhà nước có thể học hỏi kinh nghiệm trong hình thành và quản lý vĩ mô nguồn nhân lực; Nhà doanh nghiệp có điều kiện tiếp cận với nguồn nhân lực đa dạng của các nước; Nhà trường có điều kiện để hoàn thiện hơn sản phẩm của mình và người lao động có điều kiện để hoàn thiện mình từ chuyên môn nghiệp vụ đến những kỹ năng hỗ trợ nghề nghiệp. Và trước mắt là học hỏi kinh nghiệm ở tám ngành nghề đã thỏa thuận và từ đó có thể nhân rộng với tất cả các ngành nghề khác.

4.4. Thách thức của nguồn nhân lực Việt Nam khi hình thành AEC (T)

(T1) Cạnh tranh mạnh mẽ về nguồn nhân lực của các nước trong AEC

Khi hình thành AEC, tính cạnh tranh giữa nguồn nhân lực các nước là điều tất yếu, tính cạnh tranh này sẽ diễn ra ngay ở thị trường lao động Việt Nam (sân nhà), do đó thách thức lớn là nguồn nhân lực Việt Nam có thể thua ngay ở sân nhà, mà trước mắt là thua ở những ngành mà nước ta không có thể mạnh (8 ngành công nhận lẫn nhau) và nếu không có sự quan tâm sâu sắc sẽ thua ở những ngành khác.

(T2) Xu hướng giảm về lượng tạo áp lực lớn thay đổi về chất

Khi thời kỳ dân số vàng ở Việt Nam sắp kết thúc (năm 2025), thì áp lực lớn để thay đổi về chất là rất rõ ràng, từ đó tạo ra thách thức lớn đối với Nhà nước, nhà trường, nhà doanh nghiệp và người lao động.

(T3) Cải thiện năng suất và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Năng suất lao động Việt Nam vẫn ở mức thấp trong AEC, do đó thách thức lớn đối với Việt Nam là phải cải thiện tình hình và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tập trung chủ yếu vào chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng nghề nghiệp.

(T4) Những kỹ năng mềm (tính tiêu cực) đã ăn sâu vào một bộ phận lao động

Những kỹ năng mềm mang tính cố hữu của một bộ phận lao động Việt Nam (chuẩn mực về giờ giấc, tác phong công việc,...) đã ăn sâu vào người lao động và rất khó thay đổi nhanh, mà cần có thời gian chuyển mình, đã tạo ra thách thức rất lớn đối với các đối tượng liên quan đến nguồn nhân lực.

5. Giải pháp nâng cao tính cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh hình thành Cộng đồng kinh tế ASEAN

(1) Hoàn thiện thể chế chính sách liên quan đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam

Trong các chính sách kinh tế vĩ mô, cần quan tâm sâu sắc đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xem đây là điều kiện quan trọng để nâng cao tính cạnh tranh về nguồn nhân lực trong AEC. Thể chế chính sách cần hoàn thiện theo hướng chung của khu vực và

thế giới trong đó có quan tâm đến những nét đặc thù kinh tế xã hội và thể chế chính sách Việt Nam.

(2) Phối kết hợp chặt chẽ và hiệu quả giữa: Nhà nước – Nhà doanh nghiệp – Nhà trường và người lao động

Những định hướng và chính sách liên quan đến nguồn nhân lực cần có sự thống nhất và xuyên suốt từ những chủ trương, chính sách của Nhà nước đến người sử dụng lao động cũng cần có những định hướng sử dụng, đánh giá nguồn nhân lực và phản hồi lại chất lượng nguồn nhân lực, Nhà trường cần đào tạo với những chuẩn chương trình phù hợp với thực tiễn người sử dụng và người lao động cần nắm rõ những chủ trương chính sách Nhà nước và những điều kiện của doanh nghiệp và kiến thức được đào tạo để có thể cạnh tranh và thành công khi hội nhập.

(3) Xây dựng chuẩn nghề nghiệp

Xây dựng tiêu chuẩn nghề nghiệp đối với tất cả các ngành (trước tiên là các ngành Việt Nam có thế mạnh và các ngành thỏa thuận chung), đối với tất cả các bậc đào tạo theo hướng tiệm cận khu vực và quốc tế để người lao động dễ dàng tham gia thị trường lao động trong AEC. Sau đó là việc áp dụng các bộ Tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia được xây dựng cụ thể cho từng công việc để đào tạo người lao động, kiểm soát đầu ra của đào tạo để cấp văn bằng chứng chỉ, hướng đến chứng chỉ hóa ngành nghề. Nguồn nhân lực có những chứng chỉ sẽ đáp ứng được các tiêu chuẩn được thừa nhận chung trong AEC.

(4) Phân khúc thị trường nguồn nhân lực

Căn cứ thực tiễn khả năng của lực lượng lao động để định hướng phân luồng với đa dạng các cấp bậc trình độ và ngành nghề (hiện

nay tập trung mất cân đối kiểu thừa thầy thiếu thợ, mất cân đối ngành nghề) từ đó hình thành nguồn nhân lực với các cấp độ: thấp, trung trình và cao. Trong đó, Việt Nam nên tập trung vào phân khúc trung bình và hướng đến cao, phân khúc nghề phổ thông cũng cần quan tâm đối với những lực lượng lao động chưa qua đào tạo chuyên sâu.

(5) Xây dựng thương hiệu quốc gia về nguồn nhân lực Việt Nam

Xây dựng thương hiệu nguồn nhân lực Việt Nam với những nét đặc trưng riêng với kiến thức chuyên môn nghiệp vụ và những kỹ năng nghề nghiệp chuyên nghiệp, xem nguồn nhân lực là tài nguyên quý của quốc gia cần được xây dựng và phát huy, nhất là trong bối cảnh hội nhập AEC, hướng đến nền kinh tế thâm dụng nguồn nhân lực chuyên môn và kỹ năng.

(6) Nghiên cứu và dự báo thường xuyên thị trường lao động AEC

Nhà nước cần có định hướng phát triển nguồn nhân lực trong tình hình mới với tính hội nhập sâu rộng trong khu vực và hướng đến hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới mà trước mắt là các ASEAN + và TPP và các hiệp định song phương Việt Nam với các nước. Thực tiễn đó, đòi hỏi nguồn nhân lực cần được định hướng phát triển, dự báo với góc độ vĩ mô của Nhà nước, người sử dụng, nhu cầu đào tạo, thường xuyên cập nhật tình hình nguồn nhân lực các nước trong AEC để định vị lại nguồn nhân lực Việt Nam hàng năm để có hướng phát triển đúng đắn, tránh xa rời thực tiễn.

(7) Liên kết với các nước trong AEC để phát triển nguồn nhân lực theo hướng cùng thắng

Nguồn nhân lực của các quốc gia trong AEC với những thế mạnh rất đặc thù (về lượng và chất) do đó liên kết để cùng thắng là điều hoàn toàn khả thi, hơn nữa hội nhập cũng đồng thời cùng hưởng lợi và cùng chia sẻ để khai thác lợi ích nguồn nhân lực của nhau để đạt mục tiêu chung của AEC.

(8) Hoàn thiện các kỹ năng hỗ trợ nghề nghiệp

Các kỹ năng nghề nghiệp cần được cụ thể theo từng ngành nghề, theo từng cấp bậc trình độ, hướng đến chứng chỉ hóa các kỹ năng theo chuẩn quốc tế, theo đó cần tập trung vào các kỹ năng: ngoại ngữ, công nghệ thông tin, giao tiếp, làm việc nhóm, quản lý thời gian, thuyết trình,....

(9) Khai thác điều kiện dân số vàng hiện nay

Khai thác hết những điều kiện dân số vàng hiện nay mang lại trước khi chuyển sang dân số già (sau năm 2025). Theo đó, cần tăng cường sử dụng nguồn nhân lực trên sân nhà và hướng đến xuất khẩu sang các nước khu vực AEC, hướng đến xã hội lao động, học tập. Cần định hướng tinh thần học tập, lao động và cống hiến ở những người trong độ tuổi lao động trước khi quá trễ (quá già).

(10) Đầu tư vào tám ngành nghề trước mắt và các ngành nghề sẽ được công nhận trong tương lai

Cần nhanh chóng đầu tư vào tám ngành nghề thỏa thuận tự do di chuyển trong AEC. Đồng thời cần nghiên cứu, dự báo những ngành nghề sẽ được tiếp tục bổ sung trong tương lai để đầu tư mang tính đón đầu từ bây giờ về nguồn nhân lực.

(11) Khai thác và tận dụng nguồn nhân lực Việt kiều

Việt Nam có lượng kiều bào, lực lượng lao động và những người đang học tập ở các nước rất lớn với trên 4,5 triệu người, có mặt trên 130 quốc gia, vùng lãnh thổ, trong đó rất nhiều người có trình độ cao, chuẩn quốc tế. Do đó, thu hút nguồn nhân lực này để góp vào nguồn nhân lực nước nhà là rất cần thiết và quan trọng, sẽ tác động lan tỏa cũng như góp phần gia tăng thương hiệu nguồn nhân lực Việt Nam trên bản đồ thế giới nói chung và trong AEC nói riêng (trường hợp GS. Ngô Bảo Châu là ví dụ).

(12) Nâng cao thể trạng và sức khỏe đối với nguồn nhân lực Việt Nam

Thể trạng và sức khỏe tốt cũng có những đóng góp vào thể mạnh của nguồn nhân lực và sự thành công trong công việc. Việt Nam thuộc nước có sự phát triển về các chỉ số sức khỏe chưa cao cả về chiều cao, cân nặng, cả về thể chất sức lực và sức bền bỉ. Từ đó, cần có chiến lược quốc gia về nâng cao thể trạng và sức khỏe người Việt với những định hướng về dinh dưỡng, rèn luyện, tư vấn sức khỏe sinh sản, hệ thống y tế toàn dân và nâng cao ý thức người dân về sức khỏe, thể trạng nhân lực (như Hàn Quốc, Nhật Bản đã có những thành công vượt bậc về vấn đề này).

6. Kết luận

Việt Nam là thành viên tích cực trên nhiều phương diện trong ASEAN và chắc chắn cũng sẽ là thành viên năng nổ và có trách nhiệm trong AEC. Về phương diện nguồn nhân lực, Việt Nam với nhiều thể mạnh khá rõ nét song hành cũng tồn tại khá nhiều điểm

yếu. Thực tiễn đó được chứng minh thông qua phân tích SWOT với: **5S-5W- 4O-4T**, bao quát hầu hết các khía cạnh nguồn nhân lực Việt Nam từ lượng đến chất, từ quản lý nhà nước đến người lao động (**3 nhà & lao động**): Nhà nước, nhà doanh nghiệp, nhà đào tạo và người lao động, đồng thời có tính so sánh với các thành viên khác trong AEC. Từ đó đã đề xuất giải pháp (**12 giải pháp**) để nâng cao tính cạnh tranh của nguồn nhân lực nước nhà trong thời gian tới với điểm nhấn chủ yếu từ góc độ quản lý nhà nước, tính liên kết, đến những giải pháp tập trung vào chuyên môn, kỹ năng, theo hướng định hình vị trí nguồn nhân lực Việt Nam ở mức trung bình hướng đến mức cao và tận dụng ở mức thấp đối với nguồn nhân lực phổ thông.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. ADB và ILO, 2014. ASEAN Community 2015: Managing integration for better jobs and shared prosperity. ISBN 978-92-2-128869-5 (Print), 978-92-2-128870-1 (PDF).
2. Tổng Cục Thống kê, 2014. Điều tra lao động việc làm Quý II/2014. Công bố ngày 20/7/2014.
3. Đức Vượng. Thực trạng và giải pháp về phát triển nhân lực Việt Nam (http://nhanlucquangnam.org.vn/index.php?option=com_content&view=article&id=1251:thc-trng-va-gii-phap-v-phat-trin-nhan-lc-vit-nam&catid=250:vit-nam&Itemid=532).
4. AEC: Cơ hội lớn, thách thức nhiều (moit.gov.vn).

Ngày nhận bài: 4/4/2016

Ngày gửi phản biện: 27/4/2016