

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG Ở TỈNH BÌNH PHƯỚC HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ HƯƠNG^(*)

Tóm tắt: Bình Phước là một tỉnh có tiềm năng lớn cho việc phát triển nguồn nhân lực với vị trí địa lý thuận lợi, dân số đa dạng và nền kinh tế đang phát triển. Các ngành kinh tế nông nghiệp, công nghiệp chủ lực như lúa, cây công nghiệp lâu năm, công nghiệp gỗ, cao su, chế biến, v.v. đều đang có sự phát triển mạnh mẽ, tạo ra nhiều cơ hội việc làm và tiềm năng phát triển cho nguồn nhân lực. Tuy nhiên, để thực sự khẳng định vị thế của mình, Bình Phước đối diện với nhiều thách thức trong việc phát triển nguồn nhân lực đủ năng lực và linh hoạt để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động ngày càng đa dạng và phức tạp. Bài viết tập trung trình bày sơ lược về tỉnh Bình Phước, tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội, thách thức trong phát triển nguồn nhân lực tại tỉnh, từ đó đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động tỉnh Bình Phước hiện nay.

Từ khóa: *Bình Phước, nguồn nhân lực, thị trường lao động, phát triển kinh tế.*

Abstract: Binh Phuoc is a province with great potential for human resource development, thanks to its favorable geographical location, diverse population, and growing economy. Key economic sectors such as agriculture, major industries like rice, long-term industrial crops, wood processing, rubber, and manufacturing are all experiencing significant growth, creating numerous job opportunities and development potential for the human resource pool. However, in order to truly affirm its position, Binh Phuoc faces many challenges in developing a skilled and flexible workforce to meet the increasingly diverse and complex demands of the labor market. This article provides an overview of Binh Phuoc, emphasizes the importance of human resources in economic and social development, and outlines the challenges in human resource development within the province. Furthermore, it proposes solutions for human resource development to meet the current labor market demands in Binh Phuoc.

Keywords: *Binh Phuoc, human resources, labor market, economic development.*

Ngày gửi bài: 06/12/2024; Ngày gửi phản biện: 01/01/2025; Ngày duyệt đăng bài: 20/3/2025.

1. Giới thiệu

Quá trình phát triển nền kinh tế thị trường tạo ra nhiều thay đổi trong tất cả các mặt từ kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, trong đó có vấn đề nguồn lực để phát triển kinh tế - xã hội. Việc phát triển nguồn nhân lực (NNL) không chỉ là một nhiệm vụ cấp thiết mà còn là một chiến lược quan trọng để đảm bảo sự bền vững và phát triển của đất nước. Trong số các địa phương nổi bật, tỉnh Bình Phước - thuộc vùng Đông Nam Bộ, nổi tiếng với tiềm năng về nguồn tài nguyên và vị trí địa lý chiến lược - đang nổi lên như một tâm điểm thu hút đầu tư và phát triển kinh tế. Tuy nhiên, với sự phát triển đồng bộ của nền kinh tế, yêu cầu về NNL tại tỉnh Bình Phước cũng đang tăng lên một cách đáng kể. Thị trường lao động đang thay đổi nhanh chóng với sự đa dạng hóa của các ngành công nghiệp, dịch vụ và công nghệ. Để thích ứng và thành công trong điều kiện mới, việc có một lực lượng lao động đủ năng động, đa dạng về kỹ năng và linh hoạt là cực kì quan trọng. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, tỉnh

^(*) Khoa Lịch sử, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

Bình Phước đang phải đối mặt với nhiều thách thức trong việc phát triển NNL để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động đang thay đổi liên tục. Do đó, việc xem xét các chiến lược và biện pháp cụ thể để phát triển NNL tại Bình Phước trở nên cần thiết hơn bao giờ hết.

2. Tổng quan nghiên cứu

Nguồn nhân lực (Human Resources) hay còn được gọi là nguồn lực con người, được nhiều học giả trên thế giới và Việt Nam quan tâm nghiên cứu. Theo Nicolas Henry, “NNL là nguồn lực con người của những tổ chức (với quy mô, loại hình, chức năng khác nhau) có khả năng và tiềm năng tham gia vào quá trình phát triển của tổ chức cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, khu vực, thế giới” (Nicolas Henry, 2010, tr. 256). Theo Nguyễn Tiệp, “NNL là nguồn lực con người, yếu tố quan trọng, năng động nhất của tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội”, có thể xác định cho một quốc gia, vùng lãnh thổ, địa phương, với hoạt động lao động sáng tạo, tác động vào thế giới tự nhiên và trong quá trình lao động nảy sinh các quan hệ lao động và quan hệ xã hội (Nguyễn Tiệp, 2020, tr. 7).

Phát triển NNL, theo UNESCO, là làm cho toàn bộ sự lành nghề của dân cư luôn luôn phù hợp trong mối quan hệ với sự phát triển đất nước (Nguyễn Hữu Dũng, 2003, tr. 11 - 14). Đây còn là “quá trình phát triển thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của con người; nền văn hóa; truyền thống lịch sử; v.v.; là quá trình tăng quy mô NNL, nâng cao về chất lượng NNL và tạo ra cơ cấu NNL hợp lý” (Trần Xuân Cầu, 2019, tr. 94 - 95).

Tại Đại hội Đảng lần thứ XIII (năm 2021), Đảng ta xác định: “Phát triển NNL, nhất là NNL chất lượng cao; ưu tiên phát triển NNL cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục và đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao ứng dụng và phát triển mạnh khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2021, tập 1, tr. 203 - 204).

Nghiên cứu về phát triển NNL ở Việt Nam đã được nhiều học giả nghiên cứu ở nhiều góc độ, khía cạnh khác nhau. Trên bình diện chung, NNL chất lượng cao có vai trò to lớn: là nguồn lực chính quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội; là chìa khóa của sự thành công, là giải pháp mang tính chất đột phá của quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng của vùng; là động lực chủ yếu tiếp cận và phát triển nền kinh tế tri thức, góp phần vào sự phát triển bền vững; là điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế (Phạm Mai Phương, 2023).

Trong các nguồn lực phát triển đất nước như con người, vốn, tài nguyên thiên nhiên, cơ sở vật chất, khoa học kỹ thuật thì nguồn lực con người là quan trọng nhất, không chỉ là những người lao động, mà còn là nguồn lực quan trọng nhất để tạo ra giá trị thêm cho xã hội. Khi thế giới chuyển dần sang nền kinh tế tri thức, các yếu tố như vốn, công nghệ, nguyên liệu dần thay đổi, song nguồn lực con người ngày càng phát huy vai trò quan trọng vì sự năng động, sáng tạo và đáp ứng được những đòi hỏi khắt khe của quá trình vận động phát triển của xã hội. NNL là nguồn lực vô tận, lớp người này già đi sẽ được thay thế bởi lớp người trẻ khác kế cận. Nhân lực chất lượng cao có thể thúc đẩy hiệu quả và cạnh tranh của các doanh nghiệp và ngành công nghiệp, từ đó tạo ra sự phát triển kinh tế bền vững. Đây còn là yếu tố quyết định trong việc thực hiện các mục tiêu kinh tế xã hội và quá trình thực hiện chiến lược công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước cũng như hội nhập quốc tế.

Đối với doanh nghiệp, NNL là nhân tố chủ yếu tạo nên lợi nhuận. Đội ngũ này tham gia ở tất cả các khâu của quá trình vận hành, sản xuất, tạo ra của cải, hàng hóa, dịch vụ cho

doanh nghiệp và quá trình phát triển quốc gia. NNL chất lượng còn ảnh hưởng trực tiếp đến sức hút đầu tư của các nhà đầu tư, doanh nghiệp vào thị trường lao động. Những thị trường lao động có tiềm năng, trình độ, đa dạng sẽ là môi trường thuận lợi để tiếp nhận sự tìm kiếm từ các đối tác chất lượng, từ đó tăng cơ hội tạo ra việc làm và thúc đẩy sự phát triển kinh tế.

NNL còn là yếu tố quyết định cho sự đổi mới và tiến bộ. Việc đầu tư vào phát triển NNL, kỹ năng và trình độ học vấn của người lao động sẽ tạo ra một lực lượng lao động có khả năng đáp ứng và thích ứng với các thách thức và cơ hội mới trong nền kinh tế hiện đại. Phát triển NNL không chỉ là vấn đề kinh tế mà còn là vấn đề xã hội. Việc tạo ra cơ hội việc làm và nâng cao trình độ học vấn cho mọi tầng lớp của xã hội sẽ giúp tăng cường sự công bằng và bền vững cho cộng đồng. Điều này giúp giảm bớt bất bình đẳng và tạo ra một môi trường sống tích cực và phát triển cho tất cả mọi người.

Để phát triển NNL chất lượng cần hoàn thiện chính sách, nhất là giáo dục và đào tạo; đổi mới công tác dự báo, quy hoạch NNL; có chính sách tuyển dụng hợp lý (Phan Duy Khiêm, 2016). Một số nghiên cứu khác cũng tập trung vào các khía cạnh khác nhau về công tác đào tạo NNL, vai trò NNL, giải pháp về NNL (xem thêm: Trần Bá Thọ, 2019; Nguyễn Hồng Trà, 2022; Anh Đức, 2023); Theo Ngọc Huyền và cộng sự (2023), Bình Phước đã đạt nhiều thành tựu nổi bật, đứng đầu vùng Đông Nam Bộ về tốc độ tăng trưởng, chỉ số sản xuất công nghiệp ước tăng 10,36%; GRDP bình quân đầu người tăng 9,53%; Thu hút đầu tư nước ngoài được 739,23 triệu USD. Đây là sự nỗ lực rất lớn của Đảng bộ, nhân dân toàn tỉnh trong việc thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội của tỉnh đề ra.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích tài liệu, gồm sách, báo cáo của các tổ chức nghiên cứu, các bài báo khoa học trong và ngoài nước, các văn bản chính sách của Chính phủ Việt Nam, Tổng cục Thống kê Việt Nam, Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước, Cục Thống kê tỉnh Bình Phước, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Phước, Sở Khoa học và Công nghệ tỉnh Bình Phước, v.v. để làm rõ cơ sở lý luận, sự phát triển NNL nói chung và NNL tỉnh Bình Phước nói riêng. Bài viết phân tích và tổng hợp những tư liệu, số liệu thống kê từ Cục Thống kê tỉnh Bình Phước và bài viết liên quan nhằm làm rõ về lực lượng lao động, tỉ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm, lực lượng lao động trong doanh nghiệp, lao động theo ngành, tỉ lệ nhập cư, xuất cư và di cư thuần, v.v..

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Sơ lược về tỉnh Bình Phước

Tỉnh Bình Phước là một tỉnh biên giới miền Đông Nam Bộ, có diện tích tự nhiên 6.873,56 km². Phía Bắc giáp tỉnh Đắk Nông, phía Nam giáp tỉnh Bình Dương, phía Đông giáp tỉnh Lâm Đồng và tỉnh Đồng Nai, phía Tây giáp tỉnh Tây Ninh, phía Tây Bắc tiếp giáp với Campuchia. Tổng chiều dài đường biên giới là 258,939 km với 28 cột mốc chính, 353 cột mốc phụ, 4 cửa khẩu (Cửa khẩu quốc tế Hoa Lư, Cửa khẩu chính Hoàng Diệu, Lộc Thịnh, Cửa khẩu phụ Tân Tiến) và 1 lối mở (Cổng thông tin điện tử tỉnh Bình Phước, 2022). Đây là một trong những tỉnh có điều kiện tự nhiên thuận lợi với địa hình đồng bằng, núi đồi và sông ngòi phân bố đều, cùng với khí hậu nhiệt đới gió mùa, tạo điều kiện thuận lợi cho nông nghiệp và cây công nghiệp lâu năm.

Kinh tế của tỉnh Bình Phước đa dạng và phát triển nhanh chóng trong những năm gần đây. Các ngành chính bao gồm nông nghiệp, công nghiệp và xây dựng, dịch vụ. Với điều kiện tự nhiên thuận lợi, tỉnh có tiềm năng lớn trong lĩnh vực nông nghiệp và chế biến sản phẩm

nông sản. Các loại cây trồng phổ biến như cao su, điều, hồ tiêu, cà phê, cây ăn quả, v.v.. Công nghiệp chủ yếu là khai khoáng, chế biến, sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí, cung cấp nước, hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải. Năm 2023, tổng sản phẩm trên địa bàn toàn tỉnh (GRDP) đạt 54.894,49 tỉ đồng. GRDP bình quân đầu người đạt 93,94 triệu đồng, trong đó: khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản đạt 17.513,34 tỉ đồng, khu vực công nghiệp và xây dựng 17.205,78 tỉ đồng, khu vực dịch vụ 18.119,72 tỉ đồng (Ngọc Huyền và cộng sự, 2023).

Những ngành nghề trên đều có tiềm năng phát triển mạnh mẽ ở tỉnh Bình Phước, đồng thời tạo ra cơ hội việc làm và đóng góp vào sự phát triển bền vững của tỉnh. Theo thống kê năm 2022, dân số của tỉnh Bình Phước khoảng 1.034.667 triệu người. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên năm 2018 là 590.329 người, đến năm 2022 là 604.976 người, trong đó nam là 323.656 người, nữ là 281.320 người; thành thị là 151.214 người, nông thôn là 453.762 người. Chỉ số tăng trưởng tổng thể của lực lượng lao động từ năm 2018 đến 2022 là khoảng 2,13%; nam (tăng +1,50%), nữ (tăng +2,84%), thành thị (tăng +10,28%), nông thôn (tăng +0,98%). Như vậy, khu vực thành thị có mức tăng trưởng cao nhất (+10,28%), cho thấy xu hướng đô thị hóa mạnh mẽ; khu vực nông thôn tăng rất nhẹ (+0,98%), phản ánh sự dịch chuyển lao động và dân cư từ nông thôn ra thành thị. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm là 592.807 người, trong đó kinh tế Nhà nước là 49.677 người, kinh tế ngoài Nhà nước là 489.066 người, khu vực đầu tư nước ngoài là 54.064 người (Cục Thống kê tỉnh Bình Phước, 2023, tr. 173). Về thành phần dân tộc, dân tộc Kinh chiếm đa số (799.044 người), nhưng tỉnh cũng có nhiều dân tộc thiểu số như S'tiêng (96.649 người), Tày (24.862 người), Nùng (23.917 người), Khmer (19.315 người), Mnông (10.879 người) (Nguyễn Mạnh Hà, 2021). Điều này tạo nên một bức tranh văn hóa phong phú và đa dạng với các lễ hội truyền thống, văn hóa ẩm thực đặc sắc. Tỉnh Bình Phước hiện có 23 cơ sở giáo dục nghề nghiệp đang hoạt động, trong đó có 2 trường cao đẳng, 3 trường trung cấp, 8 trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục thường xuyên, 4 trung tâm giáo dục nghề nghiệp, 6 đơn vị có đăng kí hoạt động giáo dục nghề nghiệp. Có 12 cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập (chiếm 52,17%); 11 cơ sở giáo dục nghề nghiệp ngoài công lập (chiếm 47,83%). Sự phân bố các cơ sở giáo dục nghề nghiệp phần lớn tập trung ở thành phố Đồng Xoài với 11/24 cơ sở (chiếm 45,83%), còn lại mỗi huyện, thị xã có từ 01 đến 03 cơ sở, chủ yếu đào tạo sơ cấp, nghề ngắn hạn cho lao động nông thôn (Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước, 2022).

Bảng 1. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm của tỉnh Bình Phước giai đoạn từ 2018 - 2022

Đơn vị: Nghìn người

	Tổng	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
2018	590.329	314.718	275.611	169.939	420.390
2019	582.489	313.449	269.040	132.135	450.354
2020	592.279	317.804	274.475	129.364	462.915
2021	600.510	317.960	282.550	141.379	459.131
2022	602.929	319.452	283.447	187.417	424.512

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Bình Phước, 2023.

Ngoài ra, Bình Phước có nhiều điểm du lịch tự nhiên và văn hóa hấp dẫn như Phú Riềng Đỏ, Căn cứ Tà Thiết, sóc Bom Bo và các khu du lịch sinh thái khác. Việc phát triển du lịch và công nghiệp văn hóa có thể tạo ra nguồn thu nhập và tăng cường hình ảnh của tỉnh trên bản đồ du lịch quốc gia.

Tóm lại, Bình Phước là một tỉnh có tiềm năng phát triển kinh tế, với một cộng đồng đa dạng về văn hóa và dân tộc, mang lại nhiều cơ hội và tiềm năng phát triển trong tương lai.

4.2. Thách thức trong phát triển nguồn nhân lực tại Bình Phước

Năm 2023, toàn tỉnh đã giải quyết 41.000 lao động có việc làm; tư vấn nghề, giới thiệu việc làm cho 11.414 lượt lao động, tổ chức 09 phiên giao dịch, thu hút 29 doanh nghiệp với 2.462 lao động tham gia, thu hút 5.982 lao động ngoài tỉnh, tổ chức đào tạo lại cho 9.730 lao động làm việc trong các doanh nghiệp (Cục Thống kê tỉnh Bình Phước, 2024). Tuy nhiên, con số này so với thực tế nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động của tỉnh vẫn còn thiếu. Do đó, có thể nói, thị trường lao động tỉnh Bình Phước đang đứng trước nhiều thách thức đáng kể.

Số liệu thống kê từ năm 2018 đến 2022 cho thấy, tỉ lệ thất nghiệp toàn tỉnh giảm (-0,97%), trong đó nam giảm (-0,85%), nữ giảm (-0,72%), thành thị giảm (-1,67%), nông thôn giảm (-0,93%). Như vậy, tỉ lệ thất nghiệp giảm mạnh nhất ở khu vực thành thị, điều này cho thấy sự phục hồi của nền kinh tế sau đại dịch COVID-19, nó cũng phản ánh hiệu quả của các chính sách tạo việc làm, chuyển đổi cơ cấu lao động và thu hút đầu tư; nam giới có tỉ lệ thất nghiệp thấp hơn nữ giới, do các yếu tố đặc thù về giới.

Bên cạnh đó, tỉ lệ thiếu việc làm trong tỉnh có xu hướng tăng cao, từ 2018 - 2022 tăng khoảng (+2,94%), đặc biệt ở nông thôn (+3,92%) và nữ giới (+3,96%). Điều này cho thấy tính bất bình đẳng của thị trường lao động, đặc biệt trong các ngành nông nghiệp, lao động thời vụ. Khu vực nông thôn bị ảnh hưởng mạnh nhất, phần lớn do sự dịch chuyển lao động sang khu vực thành thị.

Bảng 2. Tỉ lệ thất nghiệp và thiếu việc làm của lực lượng lao động trong độ tuổi của tỉnh Bình Phước giai đoạn 2018 - 2022

Đơn vị: %

Năm	Tỉ lệ thất nghiệp					Tỉ lệ thiếu việc làm				
	Tổng	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn	Tổng	Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
2018	3,02	2,72	3,38	4,42	2,67	2,02	2,02	2,03	0,31	2,60
2019	2,68	2,53	2,88	2,87	2,63	2,42	2,14	2,76	0,42	2,99
2020	2,93	2,14	3,87	4,73	2,44	3,71	3,50	3,97	1,79	4,22
2021	3,01	4,88	2,42	3,11	2,89	4,56	4,51	4,62	1,28	5,56
2022	2,05	1,87	2,66	2,75	1,74	4,96	4,10	5,99	1,93	6,52

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Bình Phước, 2023.

Do nhu cầu đào tạo và phát triển NNL theo xu hướng công nghiệp hóa và số hóa ngày càng tăng, các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lớn. Tuy nhiên, lao động từ ngoài tỉnh

đến Bình Phước vẫn ít (Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước, 2022), phần lớn do sự cạnh tranh gay gắt trên thị trường lao động cũng như ảnh hưởng của chế độ lương, thưởng và các yếu tố xã hội đến quyết định lựa chọn nơi làm việc của người lao động.

Theo thống kê, năm 2018, tổng số lao động trong các doanh nghiệp đạt 120.266 người, đến năm 2022 tăng lên 148.295 người. Trong đó, các khu vực có tỉ lệ lao động tăng cao nhất là thành phố Đồng Xoài (29.260 người), huyện Bù Đăng (47.624 người), huyện Hớn Quản (27.754 người); thấp nhất là các khu vực huyện Bù Gia Mập (1.431 người), huyện Đồng Phú (2.761 người). Điều này cho thấy, tỉ lệ lao động trong doanh nghiệp tăng cao phân bố chủ yếu ở thành phố, thị xã và các khu vực có nhiều khu công nghiệp, đô thị mới phát triển. Ngược lại, khu vực miền núi, biên giới tỉ lệ lao động tăng ít hơn do các hạn chế về vị trí địa lí, tài nguyên, giao thông liên lạc, trình độ NNL.

Bảng 3. Số lao động trong các doanh nghiệp phân theo huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh Bình Phước giai đoạn 2018 - 2022

Đơn vị: Người

	2018	2019	2020	2021	2022
Tổng	120.266	132.636	129.741	125.459	148.295
Thị xã Phước Long	10.398	10.564	8.558	8.925	10.550
Thành phố Đồng Xoài	22.998	27.075	26.216	24.754	29.260
Thị xã Bình Long	6.548	6.392	6.076	6.459	7.635
Huyện Bù Gia Mập	1.438	1.257	1.062	1.211	1.431
Huyện Phú Riềng	1.0921	5.602	5.648	5.678	6.712
Huyện Lộc Ninh	6.002	1.094	1.184	1.313	1.552
Huyện Bù Đốp	873	2.536	2.628	2.800	3.310
Huyện Hớn Quản	2.337	24.491	22.382	23.481	27.754
Huyện Đồng Phú	22.727	2.757	2.799	2.336	2.761
Huyện Bù Đăng	2.173	41.671	44.146	40.291	47.624
Huyện Chơn Thành	33.851	9.197	9.042	8.211	9.706

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Bình Phước, 2023.

Về chất lượng, mặc dù Bình Phước đang phát triển nhanh chóng, nhưng vẫn còn thiếu hụt NNL chất lượng (Trần Bá Thọ, 2019), đặc biệt là trong các ngành công nghiệp và dịch vụ đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật. Chất lượng NNL chưa đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp và thị trường lao động. Người lao động thiếu chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng mềm, năng lực thực hành, ngoại ngữ hạn chế, dẫn tới việc nhiều doanh nghiệp sau khi tuyển dụng phải đào tạo lại gây lãng phí thời gian, chi phí đào tạo. Điều này do nhiều yếu tố, trong đó có yếu tố từ chương trình đào tạo còn nặng về lý thuyết, thiếu kiến thức thực tế, người học ít va chạm, thực hành, thực nghiệm, cơ sở vật chất kỹ thuật học tập còn lạc hậu. Những ngành thị trường địa phương có nhu cầu cao như công nghệ chế biến, kỹ thuật, dịch vụ thì lại khan hiếm nhân lực. Lượng lớn học sinh sau khi tốt nghiệp không trở về tỉnh làm việc dẫn đến thiếu hụt công nhân kỹ thuật cho các nhà máy, xí nghiệp. Nhìn chung, số lao động có trình độ còn hạn chế.

Theo Cục Thống kê tỉnh Bình Phước, năm 2022, tổng số lao động phân theo ngành kinh tế của tỉnh Bình Phước đạt 591.566 người, trong đó cao nhất là ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản (chiếm 44,39%); công nghiệp chế biến, chế tạo (chiếm 19,31%); bán buôn và bán lẻ, sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác (chiếm 11,93%); xây dựng (chiếm 6,41%). Điều này cũng cho thấy, tỉnh có thế mạnh về nông nghiệp, bên cạnh đó các ngành công nghiệp nhẹ và xây dựng cũng đang có tiềm năng phát triển tương đối lớn. Song cũng đặt ra thách thức đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, nhất là việc phát triển những ngành kinh tế có hàm lượng tri thức cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Bảng 4. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân theo ngành kinh tế tỉnh Bình Phước năm 2022

Ngành	Đơn vị (Người)	Cơ cấu (%)
Nông, lâm nghiệp và thủy sản	26.2672	44,39
Khai khoáng	777	0,13
Công nghiệp chế biến, chế tạo	114.236	19,31
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	1.455	0,25
Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	1.461	0,25
Xây dựng	37.920	6,41
Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	70.548	11,93
Vận tải kho bãi	13.886	2,35
Dịch vụ lưu trú và ăn uống	23.013	3,89
Thông tin và truyền thông	1.305	0,22
Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm	2.595	0,44
Hoạt động kinh doanh bất động sản	4.331	0,73
Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ	1.922	0,32
Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	740	0,13
Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị - xã hội; quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; đảm bảo xã hội bắt buộc	16.154	2,73
Giáo dục và đào tạo	19.880	3,36
Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội	5.423	0,92
Nghệ thuật, vui chơi và giải trí	2.256	0,38
Hoạt động dịch vụ khác	9.743	1,65
Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, sản xuất sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của hộ gia đình	1.249	0,21
Tổng	591.566	100.00

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Bình Phước, 2023.

Di cư lao động từ các vùng khác vào tỉnh Bình Phước cùng với sự thu hút của các khu công nghiệp và dự án phát triển tạo ra một sức ép lớn đối với NNL địa phương, tạo nên thách thức đối với phát triển NNL về trình độ chuyên môn, chất lượng, tay nghề, các vấn đề xã hội khác. Phần lớn lao động di cư là lao động phổ thông chưa qua đào tạo (Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước, 2022), làm việc trong các ngành công nghiệp và xây dựng, trong khi nhu cầu thị trường, doanh nghiệp về lao động chất lượng cao trong các ngành này ngày càng tăng. Chính sách thu hút, đãi ngộ còn bất cập, dẫn đến tình trạng lao động trẻ, có trình độ di cư đến các thành phố lớn hay địa phương khác, hoặc đi xuất khẩu lao động nước ngoài. Điều này gây ảnh hưởng lớn đến việc thu hút, giữ chân nguồn lực lao động. Thêm vào đó, việc thu hút lao động chủ yếu thông qua doanh nghiệp trực tiếp tuyển dụng, còn các hình thức tuyển dụng khác như trung tâm dịch vụ việc làm chưa phát huy vai trò hiệu quả.

Tỉ lệ nhập cư ở Bình Phước duy trì ở mức cao trong giai đoạn từ 2018 - 2022, theo chiều hướng tăng (từ 2,22% tăng lên 3,62%), đặc biệt trong hai năm 2019 và 2020. Song tỉ lệ xuất cư có xu hướng giảm (từ 2,96% giảm còn 2,37%). Điều này do nhiều nguyên nhân như sự mở rộng các khu công nghiệp trong tỉnh, sự tham gia của nhiều doanh nghiệp lớn, doanh nghiệp nước ngoài và chính sách thu hút lao động, v.v. làm tăng cơ hội nghề nghiệp cho lực lượng lao động tại địa phương; Ngoài ra, do ảnh hưởng từ đại dịch COVID-19, nhiều lao động từ thành thị trở về các vùng nông thôn sinh sống hoặc lực lượng lao động làm việc tại các đô thị lớn như thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai chuyển về sinh sống tại địa phương nhằm đảm bảo hơn các vấn đề về việc làm cũng như tiết giảm chi phí sinh hoạt. Điều này đặt ra những thách thức cho tỉnh trong việc đầu tư hạ tầng, nhà ở, giáo dục, y tế và quản lý dân cư tốt hơn để tránh quá tải hệ thống phúc lợi xã hội.

Bảng 5. Tỉ suất nhập cư, xuất cư và di cư thuần của tỉnh Bình Phước giai đoạn 2018 - 2022

Đơn vị: %

Năm	Nhập cư			Xuất cư			Di cư thuần		
	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ	Tổng	Nam	Nữ
2018	2,22	2,57	1,87	2,96	1,87	4,05	-0,74	0,70	-2,18
2019	4,96	5,07	4,85	6,70	6,32	7,08	-1,74	-1,25	-2,23
2020	4,30	4,00	4,60	6,30	6,50	6,10	-2,00	-2,50	-1,50
2021	2,20	1,70	2,20	4,20	6,50	1,90	-2,20	-4,80	0,40
2022	3,62	3,73	3,51	2,37	2,87	1,85	1,25	0,85	1,66

Nguồn: Cục Thống kê tỉnh Bình Phước, 2023.

Nhu cầu thị trường, doanh nghiệp, nhà đầu tư đối với chất lượng người lao động ngày càng cao. Cùng với sự đầu tư về công nghệ, máy móc, doanh nghiệp ngày càng quan tâm đến chất lượng, kĩ năng của người lao động. Việc tuyển dụng đội ngũ lao động có tay nghề, chuyên môn cao đáp ứng yêu cầu công việc thực tế trở nên cần thiết vì lao động có chất lượng sẽ mang lại hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và tránh lãng phí thời gian cũng như kinh phí đào tạo lại. Hầu hết doanh nghiệp đang tập trung vào khâu tuyển dụng chứ chưa quan tâm đến khâu đào tạo.

Một vấn đề nữa mà tỉnh Bình Phước đang phải đối mặt là thách thức về phân phối công bằng NNL. Mặc dù có sự phát triển kinh tế, nhưng NNL vẫn chưa được phân phối công bằng và hiệu quả. Có sự chênh lệch lớn giữa các khu vực về cơ hội việc làm, thu nhập và điều kiện làm việc, tạo ra tình trạng không công bằng và bất ổn trong thị trường lao động. Lao động trong nông nghiệp còn phổ biến, trong khi nhu cầu của nền kinh tế phát triển đang chuyển nhanh sang các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Lao động tập trung ở thị xã, thị trấn song các vùng nông thôn, miền núi lại tương đối ít, chất lượng chưa cao (Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước, 2022). Các vấn đề nhà ở, trường học, dịch vụ khác còn hạn chế, chưa có khả năng thu hút lao động ngoài tỉnh đến làm việc. Công tác dự báo thị trường lao động vẫn còn mang tính chất tham khảo, chưa có thống kê đầy đủ, chính xác.

4.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động tỉnh Bình Phước hiện nay

Để phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động tỉnh Bình Phước hiện nay cần thực hiện tốt một số giải pháp cơ bản sau:

Thứ nhất, đầu tư vào giáo dục và đào tạo, cần tăng cường đầu tư vào giáo dục và đào tạo từ mầm non đến đại học, đảm bảo rằng các cơ sở giáo dục có đủ cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật và nhân lực chất lượng. Đồng thời, cần phát triển các chương trình đào tạo nghề và chuyên ngành phù hợp với nhu cầu thị trường lao động. Trong đó đội ngũ giáo viên và nhân viên lĩnh vực giáo dục có trình độ cao và được đào tạo thường xuyên về các phương pháp giảng dạy hiện đại và nội dung kiến thức mới thông qua việc cung cấp các khóa đào tạo và hỗ trợ tài chính giúp họ yên tâm công tác. Đầu tư vào cơ sở vật chất của các trường học và cơ sở đào tạo để cung cấp môi trường học tập tốt nhất cho học sinh và sinh viên bao gồm việc xây dựng và nâng cấp các phòng học, thư viện, phòng thí nghiệm và trang thiết bị giáo dục. Phát triển các chương trình học phong phú và linh hoạt để đáp ứng nhu cầu của học sinh và sinh viên bao gồm việc phát triển các chương trình học nghề, chương trình liên kết và các chương trình đào tạo ngắn hạn, bồi dưỡng, thực hành, thực nghiệm trong các lĩnh vực có nhu cầu cao trên thị trường lao động. Tạo ra các cơ hội và khuyến khích học sinh và sinh viên tham gia vào các hoạt động học tập liên tục sau khi tốt nghiệp bao gồm việc cung cấp học bổng và hỗ trợ tài chính cho các chương trình học tiếp theo và các khóa đào tạo nghề. Tạo ra các chương trình và cơ hội cho lao động tham gia vào các khóa đào tạo và học tập liên tục để nâng cao kỹ năng và trình độ như cung cấp hỗ trợ tài chính và khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào việc phát triển NNL của họ. Phát triển các chương trình học linh hoạt và tiện lợi để người lao động có thể tiếp tục học tập ngay cả khi họ đang làm việc bao gồm các khóa học trực tuyến, buổi tối hoặc cuối tuần và các chương trình học tại chỗ, các khóa học ngắn hạn, chứng chỉ và chương trình đào tạo ngắn hạn trong các lĩnh vực có nhu cầu cao trên thị trường lao động; cung cấp học bổng, khoản vay học phí với lãi suất thấp hoặc không lãi suất, hoặc hỗ trợ chi phí học phí từ doanh nghiệp hoặc chính phủ. Xây dựng các chương trình học tập linh hoạt và tùy chỉnh để đáp ứng nhu cầu của người lao động và thị trường lao động địa phương. Xây dựng và duy trì các hệ thống đánh giá và đảm bảo chất lượng để đảm bảo rằng các chương trình giáo dục và đào tạo đáp ứng được các tiêu chuẩn chất lượng cao nhất như việc tiến hành các cuộc đánh giá định kỳ và thu thập phản hồi từ học sinh, sinh viên và doanh nghiệp đối với cơ sở đào tạo, nhu cầu thực tế sử dụng các nguồn lao động cụ thể.

Thứ hai, tăng cường hợp tác công - tư, khuyến khích sự hợp tác giữa các doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo, địa phương trong việc phát triển NNL. Các chương trình đào tạo liên kết giữa các cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh và doanh nghiệp có thể giúp cung cấp cho lao động những kỹ năng thực tiễn và nâng cao cơ hội việc làm sau khi tốt nghiệp. Trong đó, cần tạo ra một môi trường kinh doanh thuận lợi và ổn định, giúp doanh nghiệp dễ dàng hoạt động và phát triển như việc cắt giảm thủ tục hành chính, cung cấp hỗ trợ tài chính và kỹ thuật cho doanh nghiệp và tạo ra các chính sách khuyến khích đầu tư và phát triển doanh nghiệp. Phát triển các chương trình đào tạo liên kết, hợp tác giữa các trường đại học, cao đẳng, trung cấp nghề và doanh nghiệp để phát triển các chương trình này. Các chương trình này có thể được thiết kế để cung cấp cho sinh viên cơ hội học tập thực tế và nhận được sự hỗ trợ tài chính từ doanh nghiệp trong quá trình học. Hợp tác với doanh nghiệp để phát triển các chương trình đào tạo nghề, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động tập trung vào các ngành đang khan hiếm lao động và có tiềm năng phát triển ở Bình Phước, như công nghệ thông tin, công nghiệp, y tế, giáo dục, v.v.. Hợp tác với doanh nghiệp để tạo ra các chương trình thực tập và tuyển dụng, giúp sinh viên có cơ hội làm việc thực tế và xây dựng mạng lưới quan hệ trong ngành công nghiệp. Điều này cũng giúp doanh nghiệp có cơ hội đào tạo và tuyển dụng nhân viên có kỹ năng phù hợp với nhu cầu của họ. Tạo ra các chương trình hỗ trợ đặc biệt cho doanh nghiệp vừa và nhỏ để giúp họ phát triển và mở rộng như cung cấp hỗ trợ tài chính, đào tạo và tư vấn kỹ thuật và giúp họ tiếp cận các thị trường mới. Gắn vai trò của doanh nghiệp, địa phương trong việc xây dựng môi trường làm việc thuận lợi, chế độ đãi ngộ phù hợp, gắn đào tạo và tuyển dụng, thông qua hình thức đào tạo đặt hàng, thu hút doanh nghiệp tự đào tạo nhân lực tại chỗ để làm việc. Thu hút các dự án, đối tác, sử dụng lao động có trình độ kỹ thuật, công nghệ hiện đại.

Thứ ba, chính sách thu hút lao động tại chỗ và địa phương khác về làm việc, nhất là sinh viên mới tốt nghiệp. Cần hoàn thiện cơ chế về chế độ đãi ngộ nhân lực chất lượng cao, phát huy vai trò của các tổ chức chính trị xã hội trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động như bảo hiểm, y tế, pháp luật. Hoàn thiện, nâng cấp hệ thống thông tin, dữ liệu về doanh nghiệp, lao động việc làm một cách chính xác và thông suốt.

Thứ tư, phát triển các chính sách và chương trình để tăng cường cơ hội việc làm và phát triển NNL địa phương bao gồm việc tạo ra các chương trình đào tạo và huấn luyện, bồi dưỡng ngắn hạn, hỗ trợ tài chính cho doanh nghiệp địa phương và khuyến khích sự phát triển của các ngành công nghiệp địa phương. Đầu tư vào cơ sở hạ tầng vận tải và giao thông công cộng để cải thiện việc di chuyển của lao động trong và ngoài tỉnh như xây dựng và nâng cấp đường giao thông, cải thiện dịch vụ vận tải công cộng như xe buýt và xây dựng các khu công nghiệp gần các khu dân cư để giảm thiểu thời gian và chi phí di chuyển. Khuyến khích doanh nghiệp địa phương phát triển và mở rộng, tạo ra cơ hội việc làm địa phương cho người dân trong tỉnh, do đó, địa phương cần cung cấp hỗ trợ tài chính và kỹ thuật cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa để họ có thể phát triển và tạo ra việc làm cho người

lao động. Đầu tư vào đào tạo và phát triển kỹ năng cho lao động địa phương, đảm bảo rằng họ có kỹ năng cần thiết để tham gia vào các ngành công nghiệp và dịch vụ phát triển trong tỉnh. Điều này có thể bao gồm việc tổ chức các khóa đào tạo và huấn luyện miễn phí hoặc có chi phí thấp trong các lĩnh vực như nông nghiệp, công nghệ thông tin, dịch vụ và du lịch. Xây dựng một môi trường làm việc tích cực và hỗ trợ, nơi mà lao động địa phương được đánh giá cao và có cơ hội thăng tiến như cải thiện điều kiện làm việc, cung cấp chính sách phúc lợi công bằng và hiệu quả, khuyến khích sự tham gia và đóng góp của lao động trong quá trình ra quyết định công ty. Hỗ trợ và khuyến khích sự phát triển của các doanh nghiệp xã hội và các tổ chức phi chính phủ khác, nhằm tạo ra cơ hội việc làm và hỗ trợ cho cộng đồng địa phương như cung cấp hỗ trợ tài chính, kỹ thuật và quản lý cho các doanh nghiệp xã hội, cũng như mua các sản phẩm và dịch vụ.

5. Kết luận

NNL là yếu tố quyết định quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Bình Phước. Việc có được một lực lượng lao động có chất lượng cao, đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động, là chìa khóa để thúc đẩy sự phát triển bền vững của tỉnh. Bình Phước đang đối mặt với cả cơ hội và thách thức trong việc phát triển NNL. Để đảm bảo phát triển NNL đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động tại tỉnh, cần có sự hợp tác chặt chẽ giữa địa phương, doanh nghiệp và các tổ chức đào tạo. Cần có các chính sách và chương trình đào tạo linh hoạt, phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động, cũng như đảm bảo rằng người lao động có được kỹ năng và kiến thức cần thiết để thành công trong môi trường làm việc hiện đại. Phát triển NNL là một chiến lược dài hạn và cần được thúc đẩy một cách liên tục và bền vững. Do đó cần cam kết vào việc đầu tư và phát triển NNL để đảm bảo sự phát triển bền vững và thịnh vượng góp phần thúc đẩy tỉnh Bình Phước tiếp tục phát triển mạnh mẽ và có được NNL chất lượng, đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động trong thời đại hiện đại và hội nhập quốc tế.

Tài liệu tham khảo

1. Trần Xuân Cầu (chủ biên). 2019. *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*. Nxb. Đại học Kinh tế quốc dân.
2. Cổng thông tin điện tử tỉnh Bình Phước. 2022. “Tổng quan về Bình Phước”, (<https://binhphuoc.gov.vn/vi/about/Tong-Quan-Binh-Phuoc.html>).
3. Cục Thống kê tỉnh Bình Phước. 2024. “Tình hình kinh tế xã hội tháng 12 và năm 2023”, (<https://binhphuoc.gov.vn/vi/ctk/san-pham/tinh-hinh-kinh-te-xa-hoi-thang-12-va-nam-2022-505.html>).
4. Cục Thống kê tỉnh Bình Phước. 2023. *Niên giám thống kê tỉnh Bình Phước 2022*.
5. Cục Thống kê tỉnh Bình Phước. 2019. *Niên giám thống kê tỉnh Bình Phước 2018*.
6. Nguyễn Hữu Dũng. 2003. *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người Việt Nam*. Nxb. Lao động - Xã hội. Hà Nội.
7. Đảng Cộng sản Việt Nam. 2021. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 1. Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật. Hà Nội.

8. Anh Đức. 2023. “Bình Phước: Đột phá nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp”, (<https://tinhuynhphuoc.vn/kinh-te/binh-phuoc-dot-pha-nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-dap-ung-nhu-cau-cua-doanh-nghiep-3228.html>).
9. Nguyễn Mạnh Hà. 2021. “Tình hình dân tộc trên địa bàn tỉnh Bình Phước”, (<https://binhphuoc.gov.vn/vi/stttt/tuyen-truyen-van-hoa-nghe-thuat/tinh-hinh-dan-toc-tren-dia-ban-tinh-binh-phuoc-669.html>).
10. Ngọc Huyền, Hoàng Vũ. 2023. “Những thành tựu nổi bật trong bức tranh kinh tế - xã hội tỉnh Bình Phước năm 2023”, (<https://baobinhphuoc.com.vn/news/32/152410/nhung-thanh-tuu-noi-bat-trong-buc-tranh-kinh-te-xa-hoi-tinh-binh-phuoc-nam-2023>).
11. Nicolas Henry. 2010. *Public Administration and Public affairs*. Longman Publishing.
12. Phan Duy Khiêm. 2016. “Công tác đào tạo nhân lực cho doanh nghiệp trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Phước thực trạng và giải pháp”, (<https://tinhuynhphuoc.vn/Van-hoa-Xa-hoi/Cong-tac-dao-tao-nhan-luc-cho-doanh-nghiep-trong-cac-khu-cong-nghiep-tren-dia-ban-tinh-Binh-Phuoc-thuc-trang-va-giai-phap-658.html>).
13. Phạm Mai Phương. 2023. “Vai trò nguồn nhân lực chất lượng cao đối với quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế ở vùng kinh tế trọng điểm phía Nam”, (<https://chinhtrivaphattrien.vn/vai-tro-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-doi-voi-qua-trinh-chuyen-doi-mo-hinh-tang-truong-kinh-te-o-vung-kinh-te-trong-diem-phia-nam-a8231.html>).
14. Trần Bá Thọ. 2019. “Vai trò và giải pháp về nguồn nhân lực đối với tình hình tăng trưởng kinh tế ở Việt Nam”, (<https://tapchicongthuong.vn/vai-tro-va-giai-phap-ve-nguon-nhan-luc-doi-voi-tinh-hinh-tang-truong-kinh-te-o-viet-nam-65193.htm>).
15. Nguyễn Tiệp. 2020. *Giáo trình nguồn nhân lực*. (Tài liệu lưu hành nội bộ). Nxb. Đại học Lao động - Xã hội. Hà Nội.
16. Nguyễn Hồng Trà. 2022. “Định hướng phát triển nguồn nhân lực đến năm 2030”, (<https://baobinhphuoc.com.vn/news/32/140060/dinh-huong-phat-trien-nguon-nhan-luc-den-nam-2030>).
17. Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước. 2022. *Quyết định 1842/QĐ-UBND* ngày 05 tháng 10 năm 2022 về việc phê duyệt “Đề án tăng cường giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh, giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030.