

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH DỊCH VỤ CHĂM SÓC NGƯỜI CAO TUỔI GẮN VỚI CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN DÂN SỐ CHẤT LƯỢNG CAO

Trung Quốc đang bước vào giai đoạn già hóa dân số với tốc độ và quy mô lớn chưa từng có. Tính đến cuối năm 2023, dân số từ 60 tuổi trở lên đã vượt quá 290 triệu người, chiếm 21,1% tổng dân số. Theo dự báo, đến năm 2050, con số này sẽ đạt đỉnh 487 triệu người, nghĩa là cứ ba người dân thì có một người cao tuổi (Phương Nguyên, 2025). Trong bối cảnh đó, ngành dịch vụ chăm sóc người cao tuổi không chỉ là “giá đỡ” cho an sinh xã hội mà còn là động lực mới cho tăng trưởng kinh tế.

Thực trạng nguồn nhân lực ngành dịch vụ chăm sóc người cao tuổi của Trung Quốc hiện nay

Sự thiếu hụt trầm trọng về số lượng

Nhu cầu về nhân viên điều dưỡng chăm sóc người cao tuổi đang gia tăng mạnh mẽ, trong khi nguồn cung lại vô cùng hạn chế. Tình trạng thiếu hụt điều dưỡng viên tại Trung Quốc đang rất nghiêm trọng do dân số già hóa nhanh, với nhu cầu thực tế cần khoảng 6 triệu điều dưỡng viên nhưng chỉ có 500.000 người có chứng chỉ hành nghề, dẫn đến thiếu hụt 5,5 triệu nhân lực. Tỷ lệ điều dưỡng viên trên 1.000 người cao tuổi tại Trung Quốc chỉ đạt khoảng 1,7 người, thấp hơn đáng kể so với mức 13 người tại Nhật Bản. Sự thiếu hụt đặc

biệt nghiêm trọng này đang diễn ra tại các đô thị lớn như: Bắc Kinh, Thượng Hải, và Quảng Châu (Phương Nguyên, 2025).

Chất lượng chuyên môn chưa đáp ứng yêu cầu

Phần lớn nhân lực hiện nay chỉ dừng lại ở mức cung cấp các dịch vụ chăm sóc sinh hoạt cơ bản, thiếu năng lực chuyên sâu. Đội ngũ điều dưỡng viên chủ yếu có trình độ học vấn từ trung học cơ sở trở xuống, còn tỷ lệ người có bằng cao đẳng, đại học rất thấp. Xét về kỹ năng chuyên môn, đa số nhân viên chỉ có thể cung cấp dịch vụ chăm sóc sinh hoạt cơ bản, trong khi còn thiếu kiến thức về điều trị bệnh mạn tính, phục hồi chức năng và tư vấn tâm lý. Chẳng hạn, khi chăm sóc người cao tuổi mắc bệnh Alzheimer, nhiều nhân viên chưa được trang bị phương pháp chăm sóc hay kỹ năng giao tiếp phù hợp, do đó khó có thể cung cấp các dịch vụ điều dưỡng chất lượng cao và chuyên nghiệp.

Cấu trúc nhân lực mất cân đối

Kết quả khảo sát do Trung tâm Nghiên cứu quốc gia về già hóa Trung Quốc thực hiện cho thấy: Có tới 56% nhân viên dịch vụ chăm sóc người cao tuổi nằm trong độ tuổi từ 41 đến 55, lao động trẻ dưới 30 tuổi chỉ chiếm chưa đến 30%. Cơ cấu tuổi này đã làm hạn chế khả năng đổi mới và ứng dụng công nghệ của ngành. Về

phân bổ công việc, tỷ lệ giữa nhóm quản lý và chuyên gia kỹ thuật (nhân viên y tế và phục hồi chức năng) với nhóm lao động kỹ năng thực hành (nhân viên chăm sóc trực tiếp và hậu cần) trong các cơ sở dịch vụ chăm sóc người cao tuổi đang mất cân bằng nghiêm trọng. Một số cơ sở quá chú trọng đến việc chăm sóc hằng ngày, dẫn đến tình trạng dư thừa nhân viên chăm sóc và thiếu hụt nhân sự chuyên môn và kỹ thuật, gây khó khăn trong việc đáp ứng nhu cầu dịch vụ đa dạng của người cao tuổi. Về phương diện địa lý, nhân lực chủ yếu lại tập trung tại các thành phố lớn, trong khi vùng nông thôn lại đối mặt với tình trạng “vừa thiếu, vừa yếu” do cơ sở hạ tầng lạc hậu và đãi ngộ thấp (Phương Nguyên, 2025).

Thách thức trong phát triển nguồn nhân lực dịch vụ chăm sóc người cao tuổi ở Trung Quốc

Định kiến xã hội

Nghề chăm sóc người cao tuổi vẫn bị nhìn nhận là công việc chân tay nặng nhọc, chủ yếu đòi hỏi thể lực, với môi trường làm việc tồi tệ và địa vị xã hội khá thấp, khiến người làm nghề khó nhận được sự tôn trọng và giá trị nghề nghiệp tương xứng. Điều này khiến sinh viên tốt nghiệp các ngành liên quan thường không mặn mà với việc làm đúng chuyên môn. Hơn nữa, một số người cao tuổi và gia đình của họ còn có định kiến đối với người làm dịch vụ chăm sóc người cao tuổi, không đánh giá đúng công sức cũng như chuyên môn nghề nghiệp. Điều này làm giảm sút nhiệt huyết của người làm nghề và bản sắc nghề nghiệp của họ.

Chế độ đãi ngộ thiếu sức cạnh tranh

Mức lương trung bình của điều dưỡng viên chỉ dao động từ 3.000-4.000 nhân dân tệ/tháng, không tương xứng với cường độ lao

động cao và áp lực tâm lý lớn. Mức lương thấp như vậy không thu hút được nhân tài xuất sắc hoặc giữ chân được các chuyên gia giàu kinh nghiệm. Hệ quả là gây nên tình trạng chảy máu chất xám trên diện rộng và làm suy yếu nghiêm trọng nền tảng của lực lượng lao động trong ngành dịch vụ chăm sóc người cao tuổi.

Lộ trình phát triển nghề nghiệp hạn chế

Ngành dịch vụ chăm sóc người cao tuổi hiện vẫn thiếu một hệ thống phân cấp nghề nghiệp rõ ràng, khiến người lao động khó xác định được lộ trình phát triển lâu dài. Tại nhiều cơ sở dịch vụ chăm sóc người cao tuổi, các vị trí công việc tương đối đơn điệu, thiếu các vị trí quản lý và kỹ thuật chuyên môn, khiến cho người mới vào nghề gặp khó khăn trong việc thăng tiến. Hơn nữa, ngành này chưa xây dựng được cơ chế đào tạo nghề và giáo dục thường xuyên toàn diện và hoàn thiện, khiến người lao động khó có thể nâng cao kỹ năng chuyên môn và cập nhật kiến thức một cách hiệu quả, từ đó hạn chế cơ hội phát triển nghề nghiệp của họ.

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong tầm nhìn mới

Đa dạng hóa kênh thu hút và đào tạo nhân tài

Khuyến khích các trường đại học, cao đẳng nghề mở thêm chuyên ngành dịch vụ chăm sóc người cao tuổi, thực hiện mô hình đào tạo theo đơn đặt hàng (order-based) để học viên có thể thực hành ngay tại các cơ sở dưỡng lão. Một số doanh nghiệp, tập đoàn dịch vụ chăm sóc người cao tuổi tăng cường hợp tác với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp để cùng thành lập chuyên ngành quản lý dịch vụ chăm sóc người cao tuổi, bồi dưỡng đội ngũ nhân viên dịch vụ chăm sóc người cao tuổi chất lượng cao, đa kỹ năng, phù hợp với xu hướng phát triển của xã hội. Thí điểm miễn học phí cho

sinh viên ngành dịch vụ chăm sóc người cao tuổi với cam kết có việc làm sau khi tốt nghiệp ở những địa phương có điều kiện (Hình Thúy Thúy, 2025).

Xây dựng cơ chế đánh giá và khích lệ khoa học

Chuẩn hóa hệ thống chứng chỉ: Thiết lập hệ thống đánh giá kỹ năng nghề nghiệp đa tầng, kết nối việc “đánh giá - tuyển dụng - tiền lương”. Người lao động có tay nghề cao phải được hưởng mức lương tương xứng.

Tối ưu hóa môi trường việc làm: Tối ưu hóa hệ sinh thái ngành, sử dụng công nghệ như dữ liệu lớn (Big Data) và trí tuệ nhân tạo (AI) để hỗ trợ quản lý, giảm bớt cường độ lao động chân tay cho nhân viên. Xây dựng và hoàn thiện các luật và quy định liên quan, làm rõ trách nhiệm công việc, lương, thưởng, lộ trình phát triển nghề nghiệp v.v., và xây dựng một hệ thống dịch vụ chăm sóc người cao tuổi lành mạnh (Hình Thúy Thúy, 2025).

Đổi mới chính sách và hỗ trợ tài chính

Áp dụng các biện pháp khuyến khích như tăng cường đầu tư tài chính và giảm thuế để khuyến khích các doanh nghiệp dịch vụ chăm sóc người cao tuổi mở rộng quy mô kinh doanh và nâng cao chất lượng dịch vụ nhằm tạo ra nhiều cơ hội việc làm đa dạng hơn. Cung cấp các gói hỗ trợ về nhà ở, giáo dục cho con em đối với những nhân sự chất lượng cao làm việc trong ngành.

Khai thác nguồn lực từ chính người cao tuổi

Một điểm sáng tạo được đề cập là việc phát triển Kế hoạch tái tuyển dụng cho người cao tuổi. Khuyến khích những người cao tuổi còn sức khỏe, có kinh nghiệm (đặc biệt là cán bộ y tế nghỉ hưu) tham gia vào các dịch vụ tình nguyện hoặc bán thời gian trong ngành dưỡng lão. Điều này không chỉ giúp giảm bớt áp lực thiếu hụt nhân sự mà còn giúp chính người cao tuổi cảm thấy được tôn trọng và tích cực tham gia xã hội.

Nâng cao nhận thức xã hội

Tổ chức các kỳ thi kỹ năng, tôn vinh những “điều dưỡng viên ưu tú”, đưa họ vào danh sách bình chọn lao động kiểu mẫu để nâng cao lòng tự hào nghề nghiệp. Thiết lập “Ngày Điều dưỡng viên” giúp xã hội có cái nhìn thiện cảm và trân trọng hơn với nghề này.

Tóm lại, phát triển nguồn nhân lực là “hạt nhân” để nâng cao chất lượng ngành dịch vụ chăm sóc người cao tuổi. Đây là một nhiệm vụ chiến lược đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa chính phủ, trường học và doanh nghiệp. Khi đội ngũ nhân lực được kiện toàn cả về lượng và chất, ngành dịch vụ chăm sóc người cao tuổi mới có thể chuyển mình từ “chăm sóc sinh tồn” sang “phát triển chất lượng”, mang lại sự an tâm và hạnh phúc thực sự cho người cao tuổi ■

NGUYỄN MAI tóm lược và giới thiệu

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Hình Thúy Thúy (2025), *Phát triển nguồn nhân lực ngành dịch vụ chăm sóc người cao tuổi dưới góc nhìn phát triển dân số chất lượng cao*, Tạp chí Nguồn nhân lực, số 6/2025, tr.3-6.
- Phương Nguyễn (2025), *Nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực trong dịch vụ chăm sóc người cao tuổi*, Tạp chí Xã hội và Phúc lợi công cộng, số 12/2025, tr.133-137.