

ĐỜI SỐNG HỌC TẬP, LAO ĐỘNG VÀ GIẢI TRÍ CỦA NHÂN LỰC KHOA HỌC CÔNG NGHỆ TRẺ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ HIỆN NAY

Lê Nguyễn Quang Minh¹

Tóm tắt: Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ (KH&CN) đã đặt ra nhu cầu cấp thiết đối với đội ngũ nhân lực KH&CN chất lượng cao. Đây không chỉ là nhu cầu của các ngành mũi nhọn mà còn là đòi hỏi chung trong toàn bộ hệ sinh thái doanh nghiệp. Tuy nhiên đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNVVN), việc phát triển đội ngũ nhân lực KH&CN trẻ hiện nay vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế. Bài viết dựa trên số liệu khảo sát từ đề tài “Chính sách và giải pháp phát triển nhân lực khoa học và công nghệ trẻ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam giai đoạn 2021-2030” (Mã số: ĐTĐLXH.07/2022) khái quát một số đặc điểm về đời sống học tập, lao động và giải trí của nhân lực khoa học công nghệ trẻ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam. Đồng thời, bài viết phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển của nhóm nhân lực này, góp phần đề xuất chính sách hỗ trợ phù hợp.

Từ khóa: Doanh nghiệp vừa và nhỏ, khoa học và công nghệ, nhân lực trẻ.

Abstract: In the context of rapid advancements in science and technology, there is an urgent demand for a highly qualified scientific and technological (S&T) workforce. This need is not only critical for key industries but is also a general requirement across the entire business ecosystem. However, small and medium-sized enterprises (SMEs) in particular face numerous challenges in developing a young, skilled S&T workforce. Drawing on data from the research project “Policies and Solutions for the Development of Young Scientific and Technological Human Resources in Small and Medium-Sized Enterprises in Vietnam for the Period 2021–2030” (Project Code: ĐTĐLXH.07/2022), this paper outlines key characteristics of the educational, working, and recreational lives of young S&T personnel in Vietnamese SMEs. Furthermore, it analyzes various factors influencing their development and proposes policy recommendations aimed at effectively supporting this workforce segment.

Keywords: Small and medium enterprises, science and technology, young workforce.

Nhận bài: 22/04/2025 Gửi phản biện: 08/05/2025 Duyệt đăng: 20/05/2025

¹ Cử nhân, Viện Nghiên cứu Truyền thống và Phát triển

1. Đặt vấn đề

Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 cùng với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ đặt ra nhu cầu cấp thiết về một đội ngũ nhân lực KH&CN chất lượng cao. Đây không chỉ là nhu cầu của các ngành mũi nhọn mà còn là đòi hỏi chung trong toàn bộ hệ sinh thái doanh nghiệp, đặc biệt là trong giai đoạn nền kinh tế có bước phục hồi sau đại dịch COVID-19.

Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đã xác định ba đột phá chiến lược là: hoàn thiện thể chế, phát triển kết cấu hạ tầng và nâng cao chất lượng nhân lực – trong đó, phát triển nhân lực, đặc biệt là nhân lực KH&CN, được coi là yếu tố then chốt bảo đảm cho tăng trưởng bền vững. Đồng thời, các chính sách phục hồi kinh tế được thiết kế và triển khai một cách linh hoạt, toàn diện, nhằm giữ vững ổn định kinh tế vĩ mô, kiểm soát lạm phát và cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, đây đều là những yếu tố nền tảng để thúc đẩy phát triển KH&CN.

Trên cơ sở đó, chuyển đổi số đã và đang được đẩy mạnh trên toàn hệ thống với nhiều giải pháp cụ thể, trong đó đặc biệt chú trọng đến việc tăng cường nghiên cứu, ứng dụng KH&CN, khuyến khích đổi mới sáng tạo và phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp. Những động lực này tạo điều kiện thuận lợi để hình thành và phát triển lực lượng lao động chất lượng cao, nhất là đội ngũ nhân lực KH&CN trẻ, những người giữ vai trò nòng cốt trong việc vận hành, triển khai và dẫn dắt các tiến trình đổi mới, ứng dụng công nghệ mới tại doanh nghiệp.

Tuy nhiên, trên thực tế, nhân lực KH&CN hiện nay, đặc biệt là trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, vốn chiếm phần lớn trong cơ cấu doanh nghiệp Việt Nam vẫn

đang tồn tại nhiều hạn chế. Không chỉ thiếu hụt về số lượng, đội ngũ này còn gặp phải nhiều khó khăn về chất lượng chuyên môn, kỹ năng mềm, khả năng thích ứng và sáng tạo. Bên cạnh đó, môi trường làm việc trong nhiều DNVVN chưa thực sự tạo điều kiện thuận lợi để phát huy hết tiềm năng của lực lượng lao động KH&CN trẻ. Các thách thức còn xuất hiện ở nhiều khía cạnh khác nhau của đời sống, bao gồm học tập, lao động, sinh hoạt và giải trí, những yếu tố có tác động trực tiếp đến hiệu suất làm việc, sự gắn bó và phát triển lâu dài của người lao động.

Xuất phát từ thực tiễn đó, bài viết tập trung phân tích một cách toàn diện đời sống học tập, lao động, sinh hoạt và giải trí của nhân lực KH&CN trẻ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ hiện nay. Thông qua việc nhận diện đặc điểm, nhu cầu và các vấn đề nổi bật mà lực lượng lao động này đang đối mặt, bài viết kỳ vọng sẽ đóng góp thông tin thực tiễn hữu ích phục vụ cho việc hoạch định chính sách nhân sự, xây dựng chiến lược phát triển nhân lực KH&CN, cũng như đề xuất định hướng quản trị nhân lực phù hợp với bối cảnh chuyển đổi số và mục tiêu phát triển kinh tế bền vững.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng số liệu khảo sát từ đề tài “*Chính sách và giải pháp phát triển nhân lực Khoa học và công nghệ trẻ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ ở Việt Nam trong giai đoạn 2021-2030*” (Mã số: ĐTDLXH.07/2022), do Viện Nghiên cứu Truyền thông và Phát triển chủ trì thực hiện. Mẫu khảo sát gồm 1.200 cá nhân là nhân lực khoa học và công nghệ trẻ đang làm việc tại các doanh nghiệp vừa và nhỏ, thuộc 300 doanh nghiệp ở 9 tỉnh/thành phố: Hà Nội, Tuyên Quang, Quảng Ninh, Nghệ An, Đà

Năng, Cần Thơ, Khánh Hòa, TP. Hồ Chí Minh và Bình Dương. Nhân lực KH&CN trẻ trong mẫu khảo sát tập trung chủ yếu tại hai thành phố lớn bao gồm Hà Nội (20,0%) và TP. Hồ Chí Minh (18,8%), các tỉnh/thành phố còn lại như Đà Nẵng, Cần Thơ, Quảng Ninh, Tuyên Quang, Khánh Hòa và Bình Dương đều chiếm khoảng 10% tổng số mẫu.

3. Kết quả và bàn luận

3.1. Đặc điểm nhân khẩu học của nhân lực khoa học và công nghệ trẻ

Một số kết quả nghiên cứu từ số liệu khảo sát của đề tài:

Về cơ cấu giới tính, lực lượng nhân lực khoa học và công nghệ trẻ tham gia khảo sát có sự cân bằng tương đối, với tỷ lệ nam chiếm 46,9% và nữ chiếm 53,1%.

Về độ tuổi, đa số nhân lực KH&CN trẻ thuộc nhóm tuổi từ 31-35 tuổi (29,1%), tiếp đến là nhóm 36-40 tuổi (25,5%), 26-30 tuổi (24,0%) và 18-25 tuổi (21,3%). Độ tuổi trung bình dao động từ 30,83 đến 31,49 tuổi.

Về thành phần dân tộc, người Kinh chiếm đa số tuyệt đối (97,9%). Đáng chú ý, phần lớn nhân lực có quê quán khác với địa điểm khảo sát (61,9%).

Về tình trạng hôn nhân, 61,1% đã kết hôn, 37,1% độc thân và tỷ lệ nhỏ đã ly hôn hoặc có tình trạng khác.

Trình độ học vấn của nhân lực KH&CN trẻ khá cao với 56,3% có bằng đại học và 4,1% có trình độ sau đại học. Ngoài ra, 26,9% có trình độ trung cấp, cao đẳng và 12,7% tốt nghiệp THPT.

Về ngành đào tạo, khối ngành kinh tế chiếm ưu thế với 50,6%, tiếp theo là khối ngành kỹ thuật (18,6%), các ngành khác như Khoa học cơ bản (8,0%), Công nghệ thông

tin (6,8%) và Ngoại ngữ (2,0%) chiếm tỷ lệ thấp hơn.

Những đặc điểm nhân khẩu học này có ý nghĩa quan trọng để tìm hiểu và phân tích sâu hơn về đời sống học tập, sinh hoạt và giải trí của nhân lực KH&CN trẻ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ hiện nay.

3.2. Đời sống học tập và phát triển chuyên môn

Tại Việt Nam, nhân lực KH&CN có nhiều cơ hội để phát triển bản thân, đặc biệt là thông qua các khóa đào tạo ngắn hạn và dài hạn. Nhiều cơ quan, tổ chức là những đơn vị đứng ra tổ chức, cấp chứng chỉ các khóa đào tạo, qua đó cung cấp cho người lao động những kỹ năng cần thiết, cải thiện khả năng làm việc và cạnh tranh trước nhu cầu của thị trường lao động và của doanh nghiệp.

Các khóa đào tạo của người lao động trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ được phân loại theo ba trường hợp: (1) Chưa tham gia, (2) Đã tham gia trước tuyển dụng và (3) Tham gia sau tuyển dụng. Các khóa đào tạo được chia làm hai nhóm chính bao gồm: (I) Đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ và các khóa (II) Bồi dưỡng cấp chứng chỉ, chứng nhận. Số liệu đã cho thấy mức độ phổ biến của từng loại hình đào tạo của người lao động trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam.

Bảng 1. Khóa đào tạo mà nhân lực khoa học và công nghệ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ tham gia*Đơn vị: % nhân lực*

STT	Đào tạo	Chưa tham gia	Trước tuyển dụng	Sau tuyển dụng
I. Chuyên môn, nghiệp vụ				
1	Ngoại ngữ (TOEFL/IELTS/B1/B2...)	49,2	45,7	5,1
2	Tin học (cơ sở, nâng cao)	32,6	63,1	4,3
3	Chứng chỉ nghề, tay nghề, nghiệp vụ	56,3	33,9	9,8
4	Lý luận chính trị (sơ, trung, cao cấp)	81,5	11,4	7,1
5	Ngạch công, viên chức	88,8	6,1	5,1
6	Khóa học khác	90	5,7	4,3
II. Bồi dưỡng có chứng chỉ, chứng nhận				
1	Khoa học, công nghệ, kỹ thuật, CNTT	79,4	14,5	6,1
2	Lãnh đạo, quản lý, quản trị	83,2	8,5	8,3
3	Chính sách, pháp luật	84,9	7,2	7,9
4	Thuyết trình, viết báo cáo...	76,4	15,4	8,2
5	Quản lý dự án / vốn / Quản lý rủi ro	86	7,9	6,1
6	Nghiệp vụ hành chính, văn phòng	76	15,3	8,7
7	Nghiệp vụ kế toán, tài chính	73,9	18,1	8,1
8	Nghiệp vụ kinh doanh (Đầu tư, bán hàng)	82,6	9,3	8,1
9	Marketing, PR, truyền thông	80,4	11,1	8,5
10	Kỹ năng mềm (tâm lý, làm giàu)	81,3	9,3	9,4
11	Hoạt động doanh nghiệp	75,5	6,9	17,5
12	Các khóa học khác	69,6	11,1	19,2

Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát Đề tài ĐTĐLXH.07/22

Đối với nhóm các khóa chuyên môn, nghiệp vụ (bao gồm các khóa học về ngoại ngữ (TOEFL/IELTS/B1/B2...), tin học, chứng chỉ nghề, lý luận chính trị, các ngạch chuyên viên), kết quả nghiên cứu cho thấy, nhiều khóa đào tạo vẫn chưa được phổ biến rộng rãi. Cụ thể, tỷ lệ lao động chưa tham gia các khóa bồi dưỡng lý luận chính trị là 81,5%, trong khi đó, ở các ngạch chuyên

viên, con số này lên đến 88,8%. Mặc dù vậy, vẫn có tỷ lệ khá cao người lao động đã tham gia một số khóa học kỹ năng mềm trước khi được tuyển dụng, đặc biệt ở các nội dung như tin học (63,1%), ngoại ngữ (45,7%) và chứng chỉ nghề (33,9%). Sau khi được tuyển dụng, tỷ lệ tham gia đào tạo thường rất thấp, rơi vào khoảng dưới 10%.

Nhóm thứ hai là bồi dưỡng có chứng chỉ, chứng nhận, bao gồm các khóa học về KH&CN, lãnh đạo quản lý, chính sách pháp luật, kỹ năng thuyết trình, quản lý dự án, kế toán, kinh doanh, marketing, và kỹ năng mềm. Đa phần người lao động đều chưa tham gia các khóa học này, với tỷ lệ chưa tham gia cao nhất là các khóa học về lãnh đạo quản lý (83,2%) và chính sách pháp luật (84,9%). Một số khóa học có tỷ lệ người lao động tham gia trước tuyển dụng ở mức tương đối, điển hình như kế toán (18,1%) và thuyết trình (15,4%). Sau khi được tuyển dụng, tỷ lệ tham gia vẫn ở mức thấp, mức độ tham gia tập trung chủ yếu tại các khóa đào tạo liên quan đến hoạt động doanh nghiệp (17,5%) hoặc các khóa học, khóa đào tạo khác (19,2%).

Nhìn chung, người lao động trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ thường chưa tham gia các khóa đào tạo, đặc biệt là trong các lĩnh vực như lý luận chính trị và lãnh đạo quản lý. Tỷ lệ tham gia các khóa đào tạo trước tuyển dụng tập chung chủ yếu ở một số khóa đào tạo như tin học và chứng chỉ nghề.

Sau khi được tuyển dụng, việc tham gia đào tạo vẫn còn chưa cao, một số khóa đào tạo được nhiều lao động quan tâm chủ yếu là các khóa học liên quan đến hoạt động thực tiễn của doanh nghiệp.

3.3. Công việc và thu nhập

3.3.1. Cơ cấu công việc

Về cơ cấu công việc của người lao động trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ, số liệu cho thấy ba lĩnh vực chính được nhiều lao động lựa chọn (Bảng 2) bao gồm: nhóm công việc hành chính, văn phòng và kế toán chiếm tỷ lệ cao nhất với 40%, đóng vai trò thiết yếu trong việc quản lý tài chính và các hoạt động hành chính của doanh nghiệp. Thứ hai, lĩnh vực kinh doanh và bán hàng với 25,1% tập trung vào phát triển doanh thu và duy trì mối quan hệ với khách hàng, góp phần quan trọng vào sự tăng trưởng của doanh nghiệp. Cuối cùng, nhóm quản lý con người, chế độ và chính sách chiếm 14,7%, có trách nhiệm quản lý nhân lực và xây dựng chính sách, tạo ra môi trường làm việc tích cực và hiệu quả.

Bảng 2. Công việc hiện tại của nhân lực khoa học và công nghệ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ

STT	Công việc	Chung	Giới tính		Nhóm tuổi			
			Nam	Nữ	18 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40
1	Xây dựng chiến lược phát triển tổ chức	13,3	16,5**	10,4**	11,4*	7,9*	14,3*	16,2*
2	Nghiên cứu, thẩm định khoa học, công nghệ	6,6	8,4*	5,1*	6,3	3,8	7,5	5,3

Tỷ lệ: % nhân lực

STT	Công việc	Chung	Giới tính		Nhóm tuổi			
			Nam	Nữ	18 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40
3	Vận hành kỹ thuật, sửa chữa	13,9	23,1***	5,8***	11,8	10,9	17,7	13
4	Công nhân trong dây chuyền sản xuất	10,2	12,5*	8,2*	8	8,3	8,7	12,7
5	Hành chính, văn phòng, kế toán	40,1	26***	52,4***	36,3	43,6	40,7	41,9
6	Quản lý con người, chế độ, chính sách	14,8	14,2	15,3	10,5**	10,9**	14,6**	20,1**
7	Thẩm định, tìm kiếm, nhập nguyên liệu	5	6,3*	3,8*	3,4	3,4	6,2	4,6
8	Công nghệ thông tin	7,6	10,9***	4,6***	11,4*	7,1*	7,1*	3,9*
9	Đối ngoại	7,2	7,2	7,3	6,3	6	6,5	10,9
10	Soạn thảo hợp đồng, pháp lý	10,1	7,7*	12,2*	7,2	10,2	11,2	9,2
11	Kinh doanh, bán hàng	25,1	26,5	23,9	29,5	25,2	24,2	24,3
12	Marketing/ PR/ truyền thông	13,9	14,9	13,1	21,5***	12,4***	13,4***	8,5***
13	Xuất nhập khẩu	2,4	2	2,8	0,8	2,3	1,6	3,2

P < 0,05; **P < 0,01; *P < 0,001*

Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát Đề tài ĐTDLXH.07/22

Khi phân tích theo tương quan giới tính, có thể thấy sự khác biệt rõ rệt, khi nam giới có xu hướng tham gia nhiều hơn vào các công việc liên quan tới kỹ thuật và công nghệ. Cụ thể, trong vai trò vận hành kỹ thuật và sửa chữa, tỷ lệ nam giới tham gia là

23,1%, cao gấp 4 lần so nữ giới (5,8%) với sự khác biệt rất lớn ($P < 0,001$). Tương tự, nam giới cũng chiếm ưu thế trong lĩnh vực công nghệ thông tin với 10,9%, trong khi nữ giới chỉ chiếm 4,6% ($P < 0,001$). Ngược lại, nữ giới có xu hướng tham gia nhiều hơn vào các công việc hành chính và văn phòng, với tỉ lệ 52,4% trong lĩnh vực hành chính, văn phòng và kế toán, gấp đôi so với nam giới (26%) ($P < 0,001$). Ngoài ra, nữ giới cũng tham gia nhiều hơn trong lĩnh vực quản lý nhân lực và quản lý chính sách (15,3% so với 14,2% của nam giới). Có thể thấy rằng, vai trò giới đóng vai trò quan trọng cho sự khác biệt này, khi nam giới thường được xã hội kỳ vọng đảm nhận các vai trò kỹ thuật, chuyên môn cao, liên quan đến các công việc

“cứng” và đòi hỏi sức mạnh thể chất, tư duy lý trí hoặc kỹ thuật phức tạp. Trong khi đó, nữ giới được cho là phù hợp với các vai trò cần sự cẩn thận, chi tiết và khả năng tổ chức, nhất là những công việc về mảng văn phòng và hành chính, kế toán.

3.3.2. Lương và thu nhập

Vấn đề về lương và thu nhập của nhân lực KH&CN trong doanh nghiệp vừa và nhỏ không chỉ ảnh hưởng đến khả năng sáng tạo của cá nhân người lao động mà còn quyết định đến năng suất lao động và khả năng thu hút nhân tài của chính doanh nghiệp, từ đó tạo nên sức cạnh tranh cho doanh nghiệp trong thị trường.

Bảng 3. Tình trạng lương và thu nhập của nhân lực khoa học và công nghệ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ theo giới tính và nhóm tuổi

Đơn vị: % nhân lực

STT	Nhóm	Chung	Giới tính*		Nhóm tuổi*			
			Nam	Nữ	18-25	26-30	31-35	36-40
I. Lương								
1	Dưới 3 triệu	0,6	0,4	0,9	2,8	0	0,3	0
2	Trên 3 - 6 triệu	25,6	20,5	30,2	34,9	28,6	20,5	22,1
3	Trên 6 - 9 triệu	39,9	38,4	41,3	40,8	42,1	40,6	36
4	Trên 9 - 12 triệu	21,8	25,9	18,1	13,8	21	25,3	24,8
5	Trên 12 triệu	12	14,8	9,5	7,8	8,3	13,3	17,1
II. Thu nhập								
1	Dưới 3 triệu	0,6	0,4	0,7	2,3	0,4	0	0
2	Trên 3 - 6 triệu	18,2	13,7	22,2	29,1	19,4	14,4	14,3
3	Trên 6 - 9 triệu	35,4	33,9	36,7	38,5	39,2	34,9	28,7
4	Trên 9 - 12 triệu	26,1	27,4	24,9	14,6	25,7	30,3	31,1
5	Trên 12 triệu	19,8	24,6	15,5	15,5	15,2	20,4	25,9

** $P < 0,05$*

Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát Đề tài ĐTDLXH.07/22.

Nhìn chung, mức lương của nhân lực KH&CN trẻ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ thường dao động từ 3 đến 12 triệu VNĐ, tập trung chủ yếu ở khoảng từ trên 6 triệu đến 9 triệu VNĐ. Mức lương dưới 3 triệu và trên 12 triệu có tỷ lệ thấp hơn đáng kể. Về thu nhập, nhóm nhân lực KH&CN trẻ cũng có nguồn thu khác, với thu nhập nhiều nhất từ trên 6 triệu đến 9 triệu VNĐ, và mức thu nhập trên 12 triệu VNĐ cao hơn so với mức lương, cho thấy sự đa dạng trong các nguồn thu nhập của họ.

Phân tích theo giới tính cho thấy nam giới có xu hướng nhận mức lương và thu nhập cao hơn nữ giới. Cụ thể, 14,8% nam giới có mức lương trên 12 triệu đồng, trong khi tỷ lệ này ở nữ giới chỉ là 9,5%. Ngược lại, tỷ lệ nữ nhận lương ở mức 3-6 triệu đồng cao hơn nam (30,2% so với 20,5%). Về thu nhập, 24,6% nam giới có thu nhập trên 12 triệu đồng, trong khi nữ giới chỉ đạt 15,5%. Điều này cho thấy sự bất bình đẳng về thu nhập giữa hai giới trong doanh nghiệp, xuất phát từ sự phân công lao động và định kiến giới. Nam giới thường đảm nhận các vị trí lãnh đạo, có nhiều cơ hội thăng tiến và được đào tạo liên tục, trong khi phụ nữ thường chịu trách nhiệm công việc thừa hành, bị ảnh hưởng bởi vai trò gia đình và ít có điều kiện tiếp tục phát triển nghề nghiệp (Lê Thị Quý, 2009).

Xét theo độ tuổi, nhóm 36-40 tuổi có tỷ lệ nhận lương trên 12 triệu đồng cao nhất (17,1%), trong khi nhóm trẻ nhất (18-25 tuổi) chỉ đạt 7,8%. Thu nhập cũng có xu

hướng tương tự, nhóm tuổi lớn hơn có tỷ lệ thu nhập cao hơn đáng kể. Nhóm 18-25 tuổi thường tập trung ở mức lương và thu nhập thấp, với tỷ lệ cao nhất nhận thu nhập 3-6 triệu đồng (29,1%). Điều này phản ánh quá trình tích lũy kinh nghiệm và thời gian làm việc quan trọng trong việc cải thiện mức thu nhập. Nhân lực trẻ còn mới, ít kinh nghiệm nên gặp khó khăn trong việc đạt được các vị trí cao và mức lương tốt.

Sự khác biệt rõ rệt về lương và thu nhập giữa các nhóm giới tính và độ tuổi cho thấy tồn tại nhiều thách thức như bất bình đẳng giới, sự phân hóa theo kinh nghiệm và tuổi tác, cũng như khó khăn trong việc tạo cơ hội phát triển đồng đều cho nhân lực KH&CN trẻ. Những hạn chế này ảnh hưởng đến động lực làm việc và khả năng gắn bó lâu dài của nhân lực trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại Việt Nam.

3.4. Đời sống sinh hoạt và giải trí

Bên cạnh công việc và học tập, thời gian dành cho các hoạt động giải trí, sinh hoạt cá nhân và gia đình của nhân lực khoa học và công nghệ trẻ cũng phản ánh rõ nét chất lượng cuộc sống của họ trong bối cảnh hiện nay. Nhìn chung, phần lớn lực lượng lao động trẻ vẫn duy trì được thời lượng nhất định cho các hoạt động vui chơi, giải trí, song mức độ cân bằng giữa công việc và đời sống vẫn chưa thực sự ổn định. Trong khi một bộ phận đáng kể dành thời gian hợp lý cho giải trí và kết nối gia đình, vẫn còn không ít người gần như không có thời gian cho những hoạt động này.

Bảng 4. Thời gian trung bình nhân lực khoa học và công nghệ hoạt động

Đơn vị: Giờ trung bình

STT	Thời gian	Chung	Giới tính		Độ lệch chuẩn
			Nam	Nữ	
1	Học tập	1,89	1,8	1,97	1,5
2	Lao động	8,51	8,63**	8,41**	1,35
3	Nghỉ ngơi	7,38	7,35	7,41	1,45
4	Giải trí	1,94	2,09**	1,79**	1,29
5	Vào mạng	1,84	1,88	1,81	0,98
6	Gia đình	3,32	3,27	3,36	1,73
7	Khác	1,88	1,67	2	1,52

P < 0,05; **P < 0,01; *P < 0,001*

Nguồn: Kết quả điều tra khảo sát Đề tài ĐTĐLXH.07/22.

Dữ liệu khảo sát cho thấy, trung bình mỗi ngày nhân lực KH&CN trẻ dành khoảng 1,94 giờ cho hoạt động vui chơi, giải trí. Trong đó, nam giới có xu hướng dành thời gian cho giải trí nhiều hơn (2,09 giờ/ngày) so với nữ giới (1,79 giờ/ngày) với sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p < 0,01$).

Trên thực tế, với thời lượng trung bình 8,51 giờ làm việc mỗi ngày là vượt mức thời gian lao động tiêu chuẩn (8 giờ), điều này cho thấy nhân lực KH&CN trẻ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ đang chịu áp lực công việc khá lớn, có thể do khối lượng công việc cao, yêu cầu chuyên môn đặc thù hoặc tính chất công việc không cố định theo giờ hành chính. Điều này dẫn đến một xu hướng đáng chú ý, đó là thời gian còn lại trong ngày có xu hướng được phân bổ nhiều hơn cho các hoạt động dễ tiếp cận và ít tiêu hao năng lượng như giải trí và sử dụng Internet, thay vì những hình thức phục hồi thể chất hoặc tinh thần chuyên sâu (như nghỉ ngơi đầy đủ, tham gia các hoạt động xã hội hoặc thể thao). Cách phân bổ thời gian này có thể là biểu

hiện của sự “bù đắp” cho áp lực lao động kéo dài, tức là sau giờ làm việc vượt chuẩn, họ ưu tiên những hoạt động nhẹ nhàng, không yêu cầu tương tác xã hội hoặc tiêu tốn nhiều năng lượng.

Tiếp đó, về thời gian nghỉ ngơi, trung bình mỗi người ngủ khoảng 7,38 giờ/ngày, con số tương đối phù hợp với các khuyến nghị khoa học hiện nay. Tuy nhiên, vẫn tồn tại một bộ phận nhân lực có tổng thời gian ngủ/ngày dưới mức trung bình, chưa đảm bảo được chất lượng phục hồi thể chất và tinh thần sau lao động.

Song song với nhu cầu nghỉ ngơi nhằm phục hồi thể chất và tinh thần sau thời gian lao động, nhân lực KH&CN trẻ cũng dành một quỹ thời gian đáng kể trong ngày để chăm lo đời sống gia đình. Cụ thể, quỹ thời gian trung bình mà họ dành cho gia đình là 3,32 giờ/ngày, điều này thể hiện nỗ lực của nhân lực KH&CN trong việc cân bằng giữa trách nhiệm công việc và vai trò gia đình. Sự chênh lệch không đáng kể giữa nam và

nữ trong việc phân bổ thời gian cho gia đình phản ánh xu hướng ngày càng gia tăng trong việc chia sẻ trách nhiệm chăm sóc gia đình giữa các giới tính, đặc biệt trong nhóm nhân lực trẻ có trình độ chuyên môn cao.

Ngoài các hoạt động học tập, lao động và chăm sóc gia đình, thời gian dành cho những hoạt động ngoài lề khác cũng chiếm một phần tương đối, với mức trung bình khoảng 1,88 giờ mỗi ngày. Đáng chú ý, nữ giới có xu hướng dành nhiều thời gian hơn cho các hoạt động này so với nam giới (2,00 giờ so với 1,67 giờ/ngày), điều này cho thấy sự khác biệt trong cách tổ chức và phân bổ thời gian giữa các nhóm giới tính trong lực lượng lao động trẻ.

Nhìn chung, các số liệu cho thấy nhân lực KH&CN trẻ đang phải đối mặt với áp lực lớn từ công việc, thể hiện qua thời lượng lao động trung bình vượt ngưỡng tiêu chuẩn. Trong khi đó, thời gian dành cho giải trí và nghỉ ngơi vẫn còn hạn chế và phân bổ chưa đồng đều. Điều này đặt ra yêu cầu cần thiết về việc điều chỉnh lịch trình sinh hoạt một cách hợp lý, nhằm đảm bảo sự cân bằng giữa các hoạt động sống, từ đó nâng cao chất lượng cuộc sống, hiệu suất lao động và góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của đội ngũ nhân lực trẻ trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ hiện nay.

4. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, nhân lực KH&CN trẻ trong các DNVVN ở Việt Nam hiện nay có nhiều tiềm năng nhưng cũng đang đối mặt với không ít thách thức. Họ là lực lượng lao động trẻ, có trình độ học vấn cao, được đào tạo chuyên môn bài bản và có khả năng tiếp thu nhanh những tri thức, công nghệ mới. Tuy nhiên, kinh nghiệm thực tiễn còn hạn chế, kỹ năng mềm và năng lực giải

quyết các tình huống phức tạp trong thực tế công việc vẫn chưa hoàn thiện. Điều này ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc cũng như quá trình phát triển nghề nghiệp của họ.

Đội ngũ nhân lực KH&CN trẻ có xu hướng chủ động học tập, tham gia các khóa đào tạo ngắn hạn để nâng cao trình độ chuyên môn, nhưng sự hỗ trợ từ phía doanh nghiệp còn khiêm tốn. Môi trường làm việc của họ thường đi kèm với áp lực lớn, khối lượng công việc cao và điều kiện lao động, trang thiết bị và chính sách đãi ngộ chưa tương xứng. Mức thu nhập còn thấp, cơ hội thăng tiến chưa rõ ràng, trong khi điều kiện sống và khả năng chăm lo sức khỏe bản thân còn hạn chế, ảnh hưởng đáng kể đến chất lượng cuộc sống và tinh thần làm việc.

Những phát hiện này cho thấy việc phát triển nhân lực KH&CN trẻ trong các DNVVN hiện nay không chỉ là vấn đề của từng doanh nghiệp riêng lẻ mà còn là một bài toán lớn mang tính hệ thống. Vấn đề đặt ra là cần có những chính sách hỗ trợ đồng bộ từ phía Nhà nước nhằm cải thiện môi trường học tập, làm việc và đời sống cho đội ngũ này, đồng thời khuyến khích doanh nghiệp đầu tư nhiều hơn vào đào tạo và phát triển nhân lực. Chỉ khi những người trẻ có chuyên môn được làm việc trong môi trường thuận lợi, được ghi nhận và tạo điều kiện phát triển, họ mới có thể phát huy hết tiềm năng để đóng góp hiệu quả cho quá trình đổi mới sáng tạo và nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trong bối cảnh kinh tế đang chuyển dịch nhanh chóng theo hướng số hóa và toàn cầu hóa.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Thông tin và Truyền thông (2023), *Quyết định số 466/QĐ-BTTTT ngày 28 tháng 03 năm 2023 về việc ban hành Kế hoạch hành động năm 2023 triển khai Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 theo Quyết định số 411/QĐ-TTg ngày 31/3/2022*.
2. Đỗ Văn Cương (2022), Phát triển nhân lực khoa học công nghệ: Những vấn đề cần quan tâm, *Tạp chí Khoa học và công nghệ Việt Nam*. 9, tr. 20 - 22.
3. Đỗ Tuấn Thành (2018), Nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ở Việt Nam hiện nay, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, tr.50-56.
4. Quốc Hội (2020), *Luật Doanh nghiệp*, số 59/2020/QH14.
5. Lê Thị Quý (2009), *Giáo trình Xã hội học Giới*, Nxb. Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.