PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KINH TẾ TỈNH VĨNH LONG

Phạm Thị Mỹ Xương*, Phạm Thị Mỹ Nhàn**
***Sở Tài chính tỉnh Vĩnh Long**
****Trường Chính trị Phạm Hùng tỉnh Vĩnh Long**

***Tóm tắt**: Bài viết phân tích vai trò và thực trạng phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tỉnh Vĩnh Long trong bối cảnh chuyển đổi mô hình tăng trưởng, chuyển đổi số và hội nhập. Kết quả nghiên cứu cho thấy nguồn nhân lực của tỉnh có quy mô tương đối dồi dào, tỷ lệ lao động qua đào tạo và khả năng giải quyết việc làm từng bước được cải thiện. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ còn hạn chế; cơ cấu và chất lượng nhân lực chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu của doanh nghiệp và các ngành kinh tế mới. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các giải pháp về quy hoạch nhân lực, đổi mới giáo dục nghề nghiệp, tăng cường liên kết đào tạo, thu hút nhân tài và nâng cao kỹ năng số cho người lao động.*

***Từ khóa:** Nguồn nhân lực; phát triển kinh tế; tỉnh Vĩnh Long.*

DEVELOPING HUMAN RESOURCES TO MEET THE REQUIREMENTS OF ECONOMIC DEVELOPMENT OF VINH LONG PROVINCE

***Abstract:** The article analyzes the role and current situation of human resource development to meet the requirements of economic development in Vinh Long province in the context of transforming the growth model, digital transformation and integration. The results of the study show that the province's human resources are relatively abundant, the rate of trained workers and the ability to create jobs have gradually improved. However, the percentage of employees with degrees and certificates is still limited; the structure and quality of human resources have not fully met the needs of enterprises and new economic sectors. However, the percentage of employees with degrees and certificates is still limited; the structure and quality of human resources have not fully met the needs of enterprises and new economic sectors.*

***Keywords**: Human resources; economic development; Vinh Long province.*

Nhận bài: 04/07/2026 Phản biện: 04/08/2026 Duyệt đăng: 07/08/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, nguồn nhân lực trở thành yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh của địa phương. Đối với tỉnh Vĩnh Long, yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng nâng cao năng suất, chất lượng và tính bền vững đặt ra đòi hỏi cấp thiết về đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn, khả năng thích ứng công nghệ và tác phong công nghiệp. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh còn hạn chế; cơ cấu lao động chưa phù hợp với nhu cầu chuyển dịch kinh tế; tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp; liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp chưa chặt chẽ; lao động kỹ thuật và lao động có kỹ năng số còn thiếu. Những hạn chế này ảnh hưởng đến khả năng thu hút đầu tư, nâng cao năng suất lao động và phát triển các ngành kinh tế có giá trị gia tăng cao. Vì vậy, nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tỉnh Vĩnh Long có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn. Bài viết phân tích thực trạng, nhận diện những vấn đề đặt ra, từ đó đề xuất định hướng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, góp phần thúc đẩy kinh tế địa phương phát triển nhanh và bền vững.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Vai trò của nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế tỉnh Vĩnh Long

Nguồn nhân lực giữ vai trò quyết định đối với phát triển kinh tế tỉnh Vĩnh Long, nhất là trong bối cảnh cơ cấu lại kinh tế, chuyển đổi số và ứng dụng khoa học – công nghệ. Với thế mạnh về nông nghiệp, công nghiệp chế biến, thương mại và dịch vụ, tỉnh cần lực lượng lao động có trình độ, kỹ năng và khả năng thích ứng cao.

Thứ nhất, nguồn nhân lực trực tiếp thúc đẩy tăng trưởng kinh tế thông qua nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm và hiệu quả sử dụng nguồn lực trong nông nghiệp, công nghiệp, logistics, du lịch và dịch vụ.

Thứ hai, nguồn nhân lực thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu và đổi mới mô hình tăng trưởng. Lao động có trình độ góp phần ứng dụng công nghệ cao, phát triển nông nghiệp xanh, nâng cao giá trị sản phẩm và mở rộng các ngành có giá trị gia tăng cao.

Thứ ba, nguồn nhân lực quyết định khả năng tiếp nhận và ứng dụng khoa học – công nghệ, chuyển đổi số. Người lao động cần có năng lực số, khả năng khai thác dữ liệu, sử dụng công nghệ và đổi mới phương thức sản xuất, kinh doanh.

Thứ tư, nguồn nhân lực góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh, thu hút đầu tư và bảo đảm phát triển bền vững. Lực lượng lao động chất lượng cao giúp tạo việc làm, nâng cao thu nhập, cải thiện đời sống, tăng sức hấp dẫn đầu tư và hạn chế tình trạng di cư lao động có trình độ.

Như vậy, phát triển nguồn nhân lực là nền tảng quan trọng để Vĩnh Long phát triển kinh tế nhanh, hiện đại, toàn diện và bền vững.

2.2. Thực trạng nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế tỉnh Vĩnh Long hiện nay

Tỉnh Vĩnh Long được hình thành từ việc sáp nhập ba tỉnh Vĩnh Long, Bến Tre và Trà Vinh, hiện nay tỉnh có diện tích tự nhiên hơn 6.296 km², dân số khoảng 3,386 triệu người và 124 đơn vị hành chính cấp xã. Quy mô dân số lớn tạo cho tỉnh nguồn cung lao động dồi dào, thị trường nội tỉnh rộng và khả năng hình thành lực lượng lao động phục vụ đồng thời các lĩnh vực nông nghiệp, công nghiệp, kinh tế biển, logistics, thương mại và dịch vụ. Tuy nhiên, sự mở rộng không gian phát triển cũng làm gia tăng yêu cầu thống nhất hệ thống đào tạo, phân bổ lao động và kết nối thị trường việc làm giữa các khu vực trước đây thuộc ba tỉnh khác nhau.

Nguồn nhân lực của tỉnh Vĩnh Long đã có sự cải thiện rõ rệt về quy mô đào tạo và tỷ lệ lao động được đào tạo. Theo kết quả công tác lao động, việc làm năm 2025, tỉnh Vĩnh Long đã giải quyết việc làm cho hơn 70.000 lao động, vượt 12% kế hoạch; đưa hơn 6.000 lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, vượt 21,35% kế hoạch. Đáng chú ý, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 74,21%, trong đó tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ đạt 38,94% (Phạm Hân, 2026). Các con số này cho thấy hoạt động đào tạo nghề, tư vấn việc làm và đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài đã góp phần tích cực giải quyết nhu cầu việc làm, nâng cao kỹ năng và tạo thêm nguồn thu nhập cho người dân.

Mặc dù tỷ lệ lao động qua đào tạo tương đối cao, chất lượng thực chất của nguồn nhân lực vẫn còn là vấn đề cần quan tâm. Khoảng cách giữa tỷ lệ lao động qua đào tạo là 74,21% và tỷ lệ có bằng cấp, chứng chỉ là 38,94% lên tới 35,27 điểm phần trăm. Điều đó cho thấy một bộ phận lớn người lao động chủ yếu được đào tạo ngắn hạn, đào tạo thường xuyên hoặc hướng dẫn nghề tại nơi làm việc, trong khi tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn được công nhận chính thức còn hạn chế. Thực tế này có thể đáp ứng nhu cầu lao động phổ thông và lao động trực tiếp trước mắt nhưng chưa hoàn toàn đáp ứng yêu cầu phát triển những ngành sử dụng công nghệ cao, quản trị hiện đại và kỹ năng chuyên sâu. Đặc biệt, mục tiêu phát triển nông nghiệp công nghệ cao, công nghiệp chế biến, năng lượng tái tạo, kinh tế số, logistics và du lịch thông minh đòi hỏi lực lượng kỹ sư, kỹ thuật viên, chuyên gia công nghệ, cán bộ quản lý và lao động có kỹ năng số lớn hơn nhiều so với hiện nay. Chính Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2025–2030 cũng thừa nhận chất lượng nguồn nhân lực ở một số ngành chưa đáp ứng yêu cầu phát triển và các ngành nghề mới (Đảng bộ tỉnh Vĩnh Long, 2025).

Hệ thống giáo dục nghề nghiệp của tỉnh đã được mở rộng và trở thành nền tảng quan trọng để phát triển nguồn nhân lực. Đến cuối năm 2025, toàn tỉnh có 55 cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp, gồm 29 cơ sở công lập và 26 cơ sở ngoài công lập. Trong hệ thống công lập có 6 trường cao đẳng, 1 trường trung cấp, 18 trung tâm giáo dục nghề nghiệp – giáo dục thường xuyên, 3 trung tâm giáo dục thường xuyên và Trung tâm Dịch vụ việc làm; bên cạnh đó còn có 14 trường trung cấp ngoài tỉnh phối hợp đào tạo trên địa bàn. Trong giai đoạn 2020–2025, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của tỉnh đã tuyển sinh và đào tạo trên 314.200 người, gồm gần 7.700 người trình độ cao đẳng, hơn 17.000 người trình độ trung cấp, trên 58.700 người trình độ sơ cấp và hơn 230.700 người được đào tạo dưới ba tháng hoặc đào tạo thường xuyên. Bình quân trong giai đoạn này, tỷ lệ học sinh, sinh viên trình độ cao đẳng và trung cấp có việc làm phù hợp với ngành đào tạo sau sáu tháng tốt nghiệp đạt 79,6% (Thiên Duyên, 2026).

Những kết quả trên phản ánh khả năng cung ứng nhân lực của hệ thống đào tạo nghề đang từng bước được cải thiện, đồng thời mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp đã được chú trọng hơn. Các trường nghề đã phối hợp với doanh nghiệp xây dựng chương trình, tổ chức thực hành, thực tập, giới thiệu việc làm và hỗ trợ tuyển dụng sau tốt nghiệp. Một số cơ sở đạt tỷ lệ người học có việc làm tương đối cao. Chẳng hạn, trong giai đoạn 2020–2024, Trường Cao đẳng Vĩnh Long có 1.831 học sinh, sinh viên tốt nghiệp trình độ trung cấp và cao đẳng; kết quả khảo sát trong hai năm gần nhất cho thấy trên 90% người học có việc làm, số còn lại tiếp tục học lên trình độ cao hơn. Tuy nhiên, cơ cấu tuyển sinh toàn tỉnh vẫn nghiêng mạnh về đào tạo ngắn hạn. Trong tổng số 167.050 lượt tuyển sinh giáo dục nghề nghiệp của Vĩnh

Long trước hợp nhất giai đoạn 2020–2024, có trên 136.000 lượt thuộc nhóm đào tạo dưới ba tháng và đào tạo thường xuyên. Điều này cho thấy đào tạo nghề đã mở rộng về số lượng nhưng đào tạo dài hạn ở trình độ trung cấp, cao đẳng chưa chiếm tỷ trọng tương xứng (Minh Thái, 2024).

Thị trường lao động của tỉnh cũng có những chuyển biến tích cực nhưng chưa thật sự ổn định. Số lao động được giải quyết việc làm mới tăng, hoạt động tư vấn và giới thiệu việc làm được tổ chức thường xuyên, đồng thời việc hỗ trợ học nghề cho người thất nghiệp đã giúp nhiều lao động quay trở lại thị trường. Trong chín tháng năm 2024, tại địa bàn Vĩnh Long trước hợp nhất, hơn 53.700 lượt người được tư vấn chính sách bảo hiểm thất nghiệp, hơn 8.500 người được hưởng trợ cấp thất nghiệp và 1.171 lao động được hỗ trợ học nghề miễn phí. Cùng thời gian, tỉnh đã giải quyết việc làm mới cho 22.989 lao động, vượt kế hoạch năm. Những số liệu này vừa phản ánh hiệu quả của chính sách an sinh, vừa cho thấy một bộ phận đáng kể người lao động vẫn đối mặt với nguy cơ mất việc, phải chuyển đổi nghề hoặc cần được đào tạo lại (Tường Vân, 2024).

Cơ cấu lao động của tỉnh còn chịu ảnh hưởng lớn của đặc điểm kinh tế nông nghiệp và khu vực nông thôn. Nguồn nhân lực nông thôn dồi dào, có kinh nghiệm sản xuất nông nghiệp, trồng cây ăn quả, cây dừa, lúa, chăn nuôi và nuôi trồng thủy sản, nhưng một bộ phận lao động chưa được trang bị đầy đủ kỹ năng vận hành thiết bị hiện đại, quản lý chất lượng, truy xuất nguồn gốc, thương mại điện tử và sản xuất theo tiêu chuẩn quốc tế. Trong khi đó, những định hướng phát triển mới của tỉnh yêu cầu chuyển mạnh từ sản xuất nông nghiệp truyền thống sang kinh tế nông nghiệp, nông nghiệp xanh, chế biến sâu và xây dựng chuỗi giá trị. Đồng thời, việc phát triển công nghiệp chế biến, năng lượng sạch, logistics, du lịch biển và kinh tế số làm xuất hiện nhu cầu lớn đối với nhân lực kỹ thuật, công nghệ, ngoại ngữ, quản trị và đổi mới sáng tạo. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh đã xác định nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực cho các ngành kinh tế - xã hội trọng điểm và ngành mới nổi, là một trong những khâu đột phá chiến lược của giai đoạn 2025-2030.

Nhìn chung, nguồn nhân lực tỉnh Vĩnh Long hiện nay có ưu thế về quy mô dân số, lực lượng lao động dồi dào, mạng lưới cơ sở đào tạo tương đối rộng và tỷ lệ lao động qua đào tạo ngày càng được nâng lên. Hoạt động đào tạo nghề, giải quyết việc làm, hỗ trợ người thất nghiệp và đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài đạt nhiều kết quả tích cực. Tuy nhiên, hạn chế nổi bật là tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ còn thấp so với tỷ lệ lao động đã qua đào tạo; đào tạo ngắn hạn vẫn chiếm phần lớn; chất lượng nhân lực giữa các địa bàn chưa đồng đều; nhân lực kỹ thuật cao, kỹ năng số, ngoại ngữ, quản trị hiện đại và nhân lực cho các ngành mới còn thiếu. Đây là những vấn đề cần được giải quyết để nguồn nhân lực thực sự trở thành động lực giúp Vĩnh Long khai thác hiệu quả không gian phát triển mới, nâng cao năng suất lao động và chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng hiện đại, xanh và bền vững.

2.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả phát triển nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế tỉnh Vĩnh Long thời gian tới

Để nguồn nhân lực thực sự trở thành động lực thúc đẩy tăng trưởng, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và nâng cao năng lực cạnh tranh, tỉnh Vĩnh Long cần triển khai đồng bộ các giải pháp sau:

Một là, đổi mới công tác quy hoạch và dự báo nhu cầu nguồn nhân lực gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Tiến hành điều tra, xây dựng cơ sở dữ liệu thống nhất về quy mô, cơ cấu, trình độ, kỹ năng và tình trạng việc làm của người lao động tại từng địa bàn. Trên cơ sở đó, dự báo nhu cầu nhân lực theo từng ngành, nghề, trình độ và giai đoạn phát triển. Kết quả dự báo phải được sử dụng làm căn cứ xác định chỉ tiêu tuyển sinh, phân bổ nguồn lực đào tạo và xây dựng chính sách thu hút nhân tài. Tăng cường kết nối dữ liệu giữa cơ quan quản lý lao động, cơ sở giáo dục nghề nghiệp, doanh nghiệp và trung tâm dịch vụ việc làm, hạn chế tình trạng đào tạo không phù hợp với nhu cầu thực tế.

Hai là, đổi mới mạnh mẽ giáo dục nghề nghiệp và nâng cao chất lượng đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp. Sắp xếp và đầu tư có trọng điểm cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, ưu tiên những trường có khả năng đào tạo nhân lực chất lượng cao cho các ngành kinh tế chủ lực. Chương trình đào tạo phải được cập nhật theo hướng tăng thời lượng thực hành, ứng dụng công nghệ, kỹ năng số, ngoại ngữ, kỹ năng mềm và tác phong công nghiệp. Các ngành đào tạo cần tập trung vào công nghệ chế biến nông sản, nuôi trồng và chế biến thủy sản, cơ khí, tự động hóa, thương mại điện tử, logistics, du lịch, năng lượng sạch và công nghệ thông tin. Bên cạnh đào tạo mới, cần chú trọng đào tạo lại, bồi dưỡng và chuyển đổi nghề cho lao

động nông thôn, lao động thất nghiệp và người lao động bị ảnh hưởng bởi quá trình tự động hóa.

Ba là, tăng cường liên kết giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực. Doanh nghiệp cần được xác định là một chủ thể trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo, thay vì chỉ là đơn vị tiếp nhận lao động sau tốt nghiệp. Xây dựng cơ chế khuyến khích doanh nghiệp tham gia thiết kế chương trình, đặt hàng đào tạo, cử chuyên gia hướng dẫn thực hành và tiếp nhận học sinh, sinh viên thực tập. Có thể phát triển mô hình đào tạo kép, trong đó người học vừa học lý thuyết tại trường, vừa thực hành thường xuyên tại doanh nghiệp. Các cơ sở đào tạo cần công khai tỷ lệ người học có việc làm, mức độ phù hợp giữa ngành đào tạo và vị trí việc làm để nâng cao trách nhiệm giải trình. Tổ chức các diễn đàn nhân lực, ngày hội việc làm và hệ thống kết nối tuyển dụng trực tuyến nhằm tạo điều kiện để doanh nghiệp tiếp cận người lao động, còn người lao động nắm bắt chính xác yêu cầu về kỹ năng và vị trí việc làm.

Bốn là, xây dựng chính sách thu hút, sử dụng và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao. Vĩnh Long cần xác định rõ những lĩnh vực đang thiếu chuyên gia, cán bộ quản lý, kỹ sư và lao động kỹ thuật trình độ cao để ban hành chính sách thu hút phù hợp. Chính sách không nên chỉ dựa vào hỗ trợ tài chính ban đầu mà cần bảo đảm môi trường làm việc thuận lợi, cơ hội phát triển nghề nghiệp, điều kiện nghiên cứu, sáng tạo và khả năng được giao nhiệm vụ tương xứng với năng lực. Tỉnh cần có chính sách hỗ trợ sinh viên giỏi, người học các ngành kỹ thuật, công nghệ và ngành nghề địa phương đang có nhu cầu cao; đồng thời xây dựng cơ chế khuyến khích người Vĩnh Long đang học tập, làm việc ngoài tỉnh trở về đóng góp. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức và viên chức, cần đẩy mạnh đào tạo về quản trị số, quản lý kinh tế, ngoại ngữ, tư duy đổi mới và năng lực hoạch định chính sách.

Năm là, nâng cao khả năng thích ứng của người lao động với chuyển đổi số, chuyển đổi xanh và biến đổi của thị trường việc làm. Tỉnh cần phổ cập kỹ năng số cơ bản cho người lao động, nhất là lao động nông thôn, người làm việc trong hợp tác xã, hộ kinh doanh và doanh nghiệp nhỏ. Nội dung đào tạo cần tập trung vào sử dụng nền tảng số, thương mại điện tử, truy xuất nguồn gốc, quản lý sản xuất, thanh toán điện tử và bảo đảm an toàn thông tin. Trang bị kiến thức về sản xuất xanh, sử dụng tiết kiệm tài nguyên, kinh tế tuần hoàn và thích ứng với biến đổi khí hậu. Các chương trình hỗ trợ khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo và phát triển doanh nghiệp cần gắn với đào tạo năng lực quản trị, tiếp cận vốn và thị trường. Việc thực hiện đồng bộ năm giải pháp trên sẽ giúp Vĩnh Long từng bước khắc phục tình trạng thiếu lao động có kỹ năng, nâng cao năng suất lao động và xây dựng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế nhanh, bao trùm và bền vững.

III. KẾT LUẬN

Phát triển nguồn nhân lực là điều kiện có ý nghĩa quyết định đối với quá trình chuyển đổi mô hình tăng trưởng và nâng cao năng lực cạnh tranh của tỉnh Vĩnh Long. Thời gian qua, quy mô đào tạo, tỷ lệ lao động qua đào tạo và khả năng giải quyết việc làm của tỉnh đã được cải thiện, tạo nền tảng quan trọng cho phát triển kinh tế. Tuy nhiên, nguồn nhân lực vẫn còn những hạn chế về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực số và khả năng đáp ứng yêu cầu của các ngành kinh tế mới. Vì vậy, tỉnh cần gắn quy hoạch nhân lực với định hướng phát triển kinh tế; đổi mới giáo dục nghề nghiệp; tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp; thu hút nhân lực chất lượng cao; đồng thời nâng cao khả năng thích ứng của người lao động với chuyển đổi số và chuyển đổi xanh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Đảng bộ tỉnh Vĩnh Long. (2025). Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Vĩnh Long lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030. Vĩnh Long.

Minh Thái. (2024). Giáo dục nghề nghiệp gắn với nhu cầu thị trường lao động. Báo Vĩnh Long online, ngày 25/12/2024.

Phạm Hân. (2026). Triển khai các nhiệm vụ trọng tâm lĩnh vực người có công; lao động - việc làm và công tác thi đua - khen thưởng năm 2026. Cổng Thông tin điện tử Vĩnh Long, ngày 5/2/2026.

Thiên Duyên. (2026). Tăng cường đào tạo nghề, phát triển nguồn nhân lực. Báo Vĩnh Long online, ngày 19/3/2026.

Tường Vân. (2024). Gần 1.200 người lao động thất nghiệp được hỗ trợ học nghề. Báo Vĩnh Long online, ngày 24/9/2024.