

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC GÓP PHẦN PHÁT TRIỂN KINH TẾ TỈNH VINH LONG NHANH VÀ BỀN VỮNG TRONG BỐI CẢNH MỚI SÁP NHẬP

Nguyễn Chí Linh
Trường Cao đẳng Nghề Trà Vinh
Email: nguyenchilinhhtv@gmail.com

Tóm tắt: Tại khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, việc sáp nhập 3 tỉnh Vĩnh Long, Trà Vinh và Bến Tre thành một đơn vị hành chính mới – tỉnh Vĩnh Long (mới) là một tầm nhìn chiến lược đầy triển vọng mang lại những cơ hội phát triển đột phá, tạo ra một không gian kinh tế rộng lớn hơn, gia tăng quy mô dân số và nguồn lực. Bài viết trình bày một số vấn đề lý luận và đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực góp phần phát triển kinh tế tỉnh Vĩnh Long nhanh và bền vững trong bối cảnh mới sáp nhập.

Từ khóa: Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển kinh tế, tỉnh Vĩnh Long.

SOME SOLUTIONS TO IMPROVE THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES TO CONTRIBUTE TO THE RAPID AND SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT OF VINH LONG PROVINCE IN THE CONTEXT OF THE NEW MERGER

Nguyen Chi Linh
Tra Vinh Vocational College
Email: nguyenchilinhhtv@gmail.com

Abstract: In the Mekong Delta region, the merger of the three provinces of Vinh Long, Tra Vinh and Ben Tre into a new administrative unit - Vinh Long province (new) is a promising strategic vision that brings breakthrough development opportunities, creates a larger economic space, increases population size and resources. The article presents some theoretical issues and proposes some solutions to improve the quality of human resources to contribute to the rapid and sustainable economic development of Vinh Long province in the context of the new merger.

Keywords: Solutions to improve the quality of human resources, economic development, Vinh Long province.

Nhận bài: 18/06/2025

Phản biện: 16/07/2025

Duyệt đăng: 20/07/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế sâu rộng và cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra mạnh mẽ, nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta ngày càng trở thành yếu tố then chốt, mang tính quyết định đến sự phát triển bền vững của mỗi địa phương. Tại khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, việc sáp nhập 3 tỉnh Vĩnh Long, Trà Vinh và Bến Tre thành một đơn vị hành chính mới – tỉnh Vĩnh Long là một kịch bản tiềm năng mang lại những cơ hội phát triển đột phá, tạo ra một không gian kinh tế rộng lớn hơn, gia tăng quy mô dân số và nguồn lực. Sự sáp nhập này hứa hẹn hình thành một cực tăng trưởng mới, có khả năng thu hút đầu tư, phát triển các ngành kinh tế mũi nhọn và nâng cao vị thế cạnh tranh của khu vực.

Tuy nhiên, bên cạnh những cơ hội, sự sáp nhập cũng đặt ra những thách thức đáng kể đối với việc phát triển nguồn nhân lực. Làm thế nào để đồng bộ hóa các chính sách quản lý, đào tạo và sử dụng lao động giữa ba địa phương có những đặc thù riêng? Làm thế nào để nâng cao chất lượng tổng thể của lực lượng lao động, từ trình độ phổ thông đến trình độ chuyên sâu, đáp ứng yêu cầu của một nền kinh tế mới, đa dạng và năng động? Do đó, việc

nghiên cứu, đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực và đề xuất các giải pháp mang tính đột phá nhằm nâng cao năng lực cho lực lượng lao động của tỉnh Vĩnh Long mới là một nhiệm vụ cấp bách và có ý nghĩa chiến lược. Bài viết trình bày một số vấn đề lý luận và đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực góp phần phát triển kinh tế tỉnh Vĩnh Long nhanh và bền vững trong bối cảnh mới sáp nhập.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Khái niệm và vai trò của nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quan trọng nhất của mọi quá trình sản xuất, kinh doanh và phát triển xã hội. Có nhiều cách định nghĩa khác nhau về nguồn nhân lực, nhưng tựu chung, nó bao hàm tổng thể các tiềm năng về thể lực và trí lực của con người trong một quốc gia hoặc một địa phương. Trong kinh tế học, nguồn nhân lực thường được hiểu là toàn bộ dân số trong độ tuổi lao động có khả năng tham gia vào quá trình sản xuất, tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội. Khái niệm chất lượng nguồn nhân lực đi sâu hơn, không chỉ dừng lại ở số lượng. Nó phản ánh tổng hòa các yếu tố về: Trình độ học

vấn và chuyên môn: Mức độ được đào tạo về kiến thức tổng quát và chuyên sâu. Kỹ năng: Bao gồm kỹ năng cứng (chuyên môn, nghiệp vụ) và kỹ năng mềm (giao tiếp, làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, tư duy phản biện, thích ứng). Sức khỏe: Thể chất và tinh thần, đảm bảo khả năng duy trì hoạt động lao động hiệu quả. Thái độ và đạo đức: Ý thức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp, thái độ học hỏi, cầu tiến.

Vai trò quyết định của nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế được thể hiện rõ ràng: Là yếu tố đầu vào quan trọng nhất: Con người là chủ thể của mọi hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ. Mọi nguồn lực khác (vốn, công nghệ, tài nguyên) chỉ phát huy hiệu quả khi được sử dụng bởi nguồn nhân lực có chất lượng. Tạo ra năng suất lao động: Nguồn nhân lực chất lượng cao có kiến thức, kỹ năng và thái độ tốt sẽ tạo ra năng suất lao động vượt trội, góp phần trực tiếp vào tăng trưởng kinh tế.

2.2. Các yếu tố cấu thành chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực là một khái niệm đa chiều, được cấu thành từ nhiều yếu tố tương tác lẫn nhau: Trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng: Đây là cốt lõi của chất lượng nhân lực. Trình độ học vấn: Phản ánh mức độ giáo dục cơ bản và tổng quát (tiểu học, trung học, đại học, sau đại học). Trình độ chuyên môn: Kiến thức và kỹ năng được đào tạo chuyên sâu trong một lĩnh vực cụ thể (kỹ sư, bác sĩ, kế toán, thợ lành nghề...). Kỹ năng cứng: Là các kỹ năng cụ thể, có thể đo lường và học được thông qua đào tạo (ví dụ: kỹ năng lập trình, vận hành máy móc, ngoại ngữ). Kỹ năng mềm: Là các kỹ năng liên quan đến khả năng tương tác xã hội, giải quyết vấn đề và quản lý bản thân (ví dụ: giao tiếp, làm việc nhóm, tư duy phản biện, giải quyết xung đột, lãnh đạo, thích ứng với thay đổi, quản lý thời gian). Trong bối cảnh kinh tế số, các kỹ năng mềm ngày càng trở nên quan trọng. Sức khỏe thể chất: Đảm bảo khả năng làm việc liên tục, dẻo dai, ít bệnh tật. Sức khỏe tinh thần: Khả năng kiểm soát cảm xúc, chịu áp lực công việc, duy trì thái độ tích cực, là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến năng suất và sự gắn bó với công việc.

2.3. Mối quan hệ giữa chất lượng nguồn nhân lực và phát triển kinh tế bền vững

Mối quan hệ giữa chất lượng nguồn nhân lực và phát triển kinh tế bền vững là một mối quan hệ hai chiều, biện chứng. Chất lượng nguồn nhân lực cao sẽ thúc đẩy phát triển kinh tế, và ngược lại, phát triển kinh tế sẽ tạo điều kiện để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu kinh tế: Nguồn nhân lực chất lượng cao là động lực để chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ các ngành có giá trị gia tăng thấp (như nông nghiệp truyền thống) sang các ngành có giá trị gia tăng cao hơn (công nghiệp công nghệ cao, dịch vụ chất lượng cao, du lịch).

Nâng cao năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh: Lao động có trình độ và kỹ năng tốt sẽ làm việc hiệu quả hơn, tạo ra nhiều sản phẩm hơn trong cùng một thời gian, giảm thiểu lãng phí và sai sót, từ đó nâng cao năng suất lao động chung của nền kinh tế.

Phát triển khoa học công nghệ, ứng dụng đổi mới sáng tạo: Nguồn nhân lực được đào tạo bài bản, có tư duy nghiên cứu và sáng tạo là yếu tố tiên quyết để phát triển khoa học công nghệ, ứng dụng các thành tựu mới vào sản xuất, kinh doanh, tạo ra những đột phá.

Đảm bảo an sinh xã hội và giảm nghèo bền vững: Lao động có kỹ năng cao thường có thu nhập ổn định hơn, góp phần cải thiện đời sống cá nhân và gia đình, giảm gánh nặng an sinh xã hội cho nhà nước. Đồng thời, sự phát triển kinh tế nhờ nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ tạo ra nhiều việc làm, giúp giảm nghèo và cải thiện chất lượng cuộc sống cho cộng đồng.

2.4. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực của từng tỉnh (Vĩnh Long, Trà Vinh, Bến Tre)

Ba tỉnh Vĩnh Long, Trà Vinh và Bến Tre thuộc khu vực trung tâm và phía Đông Đồng bằng sông Cửu Long, giữ vị trí chiến lược trong hành lang kinh tế ven biển phía Nam. Mỗi tỉnh có đặc điểm riêng: Vĩnh Long có đất phù sa màu mỡ, thuận lợi cho nông nghiệp và là trung tâm giao thương với hạ tầng giao thông phát triển; Trà Vinh tiếp giáp biển, nổi bật với nuôi trồng thủy sản, điện gió và văn hóa Khmer đặc sắc; Bến Tre có thế mạnh nổi bật về cây dừa và sản phẩm từ dừa, đồng thời phát triển du lịch sinh thái và thủy sản ven biển.

Về cơ cấu kinh tế, cả ba tỉnh vẫn còn phụ thuộc vào nông nghiệp, nhưng đang trong quá trình chuyển dịch sang công nghiệp và dịch vụ. Vĩnh Long có nền công nghiệp và dịch vụ phát triển hơn; Trà Vinh đầu tư mạnh vào năng lượng tái tạo; Bến Tre chú trọng chế biến nông sản và du lịch. Việc sáp nhập ba tỉnh có thể tạo ra một không gian kinh tế hợp nhất, giúp tận dụng tổng hợp các lợi thế địa phương.

Dân số ba tỉnh khoảng 3,7–4 triệu người, trong đó 60–65% là lực lượng lao động. Tỷ lệ lao động trong nông nghiệp còn cao, đặc biệt ở Trà Vinh

và Bến Tre (40–50%), trong khi Vĩnh Long đã có chuyển dịch mạnh hơn. Điều này đòi hỏi kế hoạch đào tạo lại và chuyển đổi nghề sau khi sáp nhập. Về trình độ, tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp (khoảng 20–25%), lao động có trình độ cao đẳng, đại học chiếm tỷ lệ khiêm tốn. Đây là thách thức lớn nếu tỉnh mới muốn phát triển các ngành đòi hỏi chuyên môn cao.

2.5. Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh Vĩnh Long mới sau sáp nhập

Khi 3 tỉnh sáp nhập thành Vĩnh Long mới, bức tranh nguồn nhân lực sẽ có cả điểm mạnh, cơ hội và thách thức tổng hợp từ cả ba địa phương.

2.5.1. Điểm mạnh

Quy mô dân số và nguồn lao động lớn hơn: Với dân số trên 4 triệu người, tỉnh Vĩnh Long mới sẽ có một lực lượng lao động dồi dào, là lợi thế về số lượng để đáp ứng nhu cầu của các dự án lớn, các khu công nghiệp mới.

Đa dạng hóa ngành nghề và kỹ năng lao động: Sự kết hợp các thế mạnh kinh tế của ba tỉnh (nông nghiệp công nghệ cao, thủy sản, công nghiệp chế biến dứa, điện gió, du lịch...) sẽ tạo ra một cơ cấu ngành nghề đa dạng hơn, từ đó đa dạng hóa các loại hình kỹ năng lao động.

Tiềm năng phát triển tổng hợp: Vĩnh Long mới có thể tận dụng lợi thế về vị trí địa lý, sông ngòi, biển để phát triển du lịch, công nghiệp chế biến xuất khẩu và nông nghiệp công nghệ cao. Sự tổng hòa này đòi hỏi và cũng tạo điều kiện cho sự phát triển của nguồn nhân lực đa ngành.

Hệ thống giáo dục - đào tạo được củng cố: Với sự hiện diện của Trường Đại học Trà Vinh (một trường đại học đa ngành, đa lĩnh vực hướng tới Đại học Trà Vinh), Trường Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Vĩnh Long, Đại học Xây dựng Miền Tây, Trường Đại học Cửu Long... và các trường cao đẳng, tỉnh Vĩnh Long mới sẽ có một hệ thống các cơ sở đào tạo mạnh hơn, có khả năng liên kết và tối ưu hóa nguồn lực để đào tạo nhân lực.

2.5.2. Cơ hội

Nâng cao vị thế vùng, thu hút đầu tư: Quy mô lớn hơn, tiềm năng đa dạng hơn sẽ giúp tỉnh Vĩnh Long mới có sức hút lớn hơn đối với các nhà đầu tư trong và ngoài nước, đặc biệt là các dự án lớn, có hàm lượng công nghệ cao. Điều này tạo ra nhiều cơ hội việc làm chất lượng cao hơn.

Phát triển các khu công nghiệp, đô thị, du lịch đồng bộ: Sự sáp nhập cho phép quy hoạch và phát triển các khu công nghiệp, đô thị, và vùng du lịch theo hướng đồng bộ, hiện đại, từ đó tạo ra môi trường làm việc và sống hấp dẫn hơn, thu hút nhân lực.

Tận dụng hiệu quả hơn các nguồn lực đào tạo: Các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn có thể liên kết chặt chẽ hơn, chia sẻ tài nguyên, kinh nghiệm, và cùng xây dựng các chương trình đào tạo liên ngành, đa ngành phù hợp với nhu cầu của tỉnh mới.

2.5.3. Thách thức

Áp lực cạnh tranh lao động: Sự phát triển kinh tế sẽ kéo theo áp lực cạnh tranh lao động từ các vùng kinh tế phát triển hơn. Việc giữ chân và thu hút nhân tài sẽ là bài toán khó.

Vấn đề di dân và giải quyết việc làm: Có thể xảy ra tình trạng di dân từ các vùng nông thôn đến đô thị hoặc các khu công nghiệp, tạo áp lực lên hạ tầng và dịch vụ xã hội. Việc giải quyết việc làm cho lao động phổ thông và đào tạo lại là cần thiết.

Đồng bộ hóa chính sách và quản lý: Việc thống nhất các chính sách về lao động, giáo dục, an sinh xã hội từ ba tỉnh thành một thể thống nhất sẽ đòi hỏi nỗ lực lớn từ phía lãnh đạo tỉnh và các cơ quan quản lý.

Đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các dự án lớn: Khi có các dự án đầu tư quy mô lớn, việc cung ứng đủ số lượng và chất lượng nhân lực trong thời gian ngắn sẽ là một thách thức không nhỏ.

2.6. Đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực góp phần phát triển kinh tế tỉnh Vĩnh Long nhanh và bền vững

2.6.1. Hoàn thiện chính sách và thể chế về phát triển nguồn nhân lực

Đề tạo môi trường thuận lợi cho sự phát triển nguồn nhân lực, lãnh đạo tỉnh Vĩnh Long mới cần tập trung vào việc xây dựng và đồng bộ hóa các chính sách:

Tỉnh cần sớm xây dựng một chiến lược dài hạn (ví dụ, tầm nhìn đến 2045, cụ thể hóa đến 2030) về phát triển nguồn nhân lực, phù hợp với quy hoạch tổng thể và tầm nhìn phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Vĩnh Long sau sáp nhập. Chiến lược này cần xác định rõ các ngành kinh tế mũi nhọn, có giá trị gia tăng cao (như nông nghiệp công nghệ cao, công nghiệp chế biến sâu, logistics, năng lượng tái tạo, du lịch chất lượng cao) và định hướng nhu cầu nhân lực cho từng ngành cả về số lượng và chất lượng. Đồng bộ hóa và hoàn thiện các chính sách liên quan đến lao động, việc làm và an sinh xã hội. Rà soát, thống nhất và đồng bộ các quy định, chính sách về tuyển dụng, đào tạo, sử dụng, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế giữa ba tỉnh cũ để tạo sự công bằng, minh bạch và ổn định cho người lao động trên địa bàn tỉnh mới.

2.6.2. Nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, gắn kết với nhu cầu thị trường lao động

Đây là giải pháp cốt lõi, đòi hỏi sự chủ động của các trường cao đẳng, đại học và sự hỗ trợ mạnh mẽ từ lãnh đạo tỉnh.

Các trường cần chủ động rà soát, cập nhật và xây dựng các chương trình đào tạo mới theo hướng bám sát nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động tỉnh Vĩnh Long mới. Ưu tiên các ngành nghề mà tỉnh có lợi thế cạnh tranh và đang có nhu cầu nhân lực cao (ví dụ: công nghệ sinh học trong nông nghiệp, kỹ thuật chế biến thủy sản, logistics, công nghệ thông tin ứng dụng, du lịchữ hành, năng lượng tái tạo...).

Lồng ghép các khóa học, hoạt động ngoại khóa để phát triển kỹ năng mềm (giao tiếp, làm việc nhóm, tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, thích ứng với công nghệ mới) và tăng cường đào tạo ngoại ngữ (tiếng Anh là ưu tiên hàng đầu) cho sinh viên, đảm bảo họ có thể làm việc trong môi trường hội nhập. Song song với đại học, lãnh đạo tỉnh và các trường nghề cần đẩy mạnh đầu tư vào giáo dục nghề nghiệp. Nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị của các trường cao đẳng nghề, trung tâm giáo dục nghề nghiệp theo hướng hiện đại, đạt chuẩn khu vực và quốc tế. Tăng cường liên kết “3 nhà”: Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp. Nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên, giảng viên. Đầu tư bồi dưỡng, đào tạo lại đội ngũ giảng viên, giáo viên các trường cao đẳng, đại học về kiến thức chuyên môn mới, kỹ năng sư phạm hiện đại và đặc biệt là kinh nghiệm thực tế tại doanh nghiệp.

2.6.3. Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ và đổi mới sáng tạo

Lãnh đạo tỉnh cần có chính sách khuyến khích các trường cao đẳng, đại học và doanh nghiệp đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, đặc biệt là nghiên cứu

ứng dụng vào các lĩnh vực ưu tiên của tỉnh (nông nghiệp công nghệ cao, công nghiệp chế biến, năng lượng tái tạo...). Lãnh đạo tỉnh cần có lộ trình rõ ràng để đẩy mạnh chuyển đổi số trong mọi lĩnh vực (hành chính công, giáo dục, y tế, sản xuất...). Điều này đòi hỏi nguồn nhân lực có kỹ năng số. Các trường đào tạo cần tích hợp nội dung chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data) vào chương trình giảng dạy, đặc biệt là các ngành kỹ thuật, kinh tế. Phát triển các vườn ươm doanh nghiệp, trung tâm đổi mới sáng tạo.

III. KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực đóng vai trò trung tâm trong mọi chiến lược phát triển kinh tế - xã hội. Trong bối cảnh đặc biệt của việc sáp nhập ba tỉnh Vĩnh Long, Trà Vinh và Bến Tre để hình thành tỉnh Vĩnh Long mới, vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trở nên cấp bách và mang tính quyết định đối với sự phát triển nhanh và bền vững của địa phương.

Những phân tích trong bài viết đã chỉ rõ: tỉnh Vĩnh Long mới sở hữu tiềm năng lớn về quy mô dân số và sự đa dạng trong cơ cấu ngành nghề, đặc biệt với thế mạnh về nông nghiệp công nghệ cao, thủy sản, công nghiệp chế biến và du lịch. Đây là những nền tảng vững chắc để phát triển kinh tế tổng hợp. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực hiện tại của ba tỉnh còn tồn tại những điểm yếu; các vấn đề này đều có nguyên nhân sâu xa từ chương trình đào tạo, mối liên kết yếu giữa nhà trường và doanh nghiệp, cùng với các chính sách thu hút nhân tài còn chưa đủ mạnh.

Việc sáp nhập, dù mở ra nhiều cơ hội thu hút đầu tư và phát triển đột phá, cũng đồng thời đặt ra thách thức trong việc đồng bộ hóa và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên một không gian rộng lớn và đa dạng hơn. Để biến thách thức thành cơ hội, tỉnh Vĩnh Long mới cần một chiến lược toàn diện và những giải pháp quyết liệt.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Giáo dục sửa đổi, bổ sung 2019
2. Nghị quyết SỐ 29-NQ/TW (Hội nghị TW8, Khóa XI) về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu CNH - HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế.
3. Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021- 2030, tầm nhìn đến 2045 (Ban hành kèm theo Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ).
4. Chiến lược phát triển giáo dục 2030, tầm nhìn đến 2045 (Ban hành kèm theo Quyết định số 1705/QĐ-TTg ngày 31/12/2024 của Thủ tướng Chính phủ).
5. Niên giám Thống kê tỉnh Vĩnh Long, Trà Vinh, Bến Tre (năm 2024).
6. Trang thông tin điện tử của các trường Đại học, Cao đẳng trên địa bàn tỉnh Vĩnh Long (mới).