

# NGUỒN LỰC CON NGƯỜI TRONG QUÁ TRÌNH TÁI CƠ CẤU KINH TẾ – XÃ HỘI VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

Nguyễn Thị Kim Quế, Lê Thị Thùy Dương  
Khoa Khoa học Chính trị, Xã hội và Nhân văn - Đại học Cần Thơ

**Tóm tắt:** Vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) đang đứng trước yêu cầu cấp thiết phải tái cơ cấu kinh tế – xã hội nhằm thích ứng với biến đổi khí hậu, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế quốc gia và quốc tế. Trong quá trình này, nguồn lực con người được xem là nhân tố quyết định, vừa là chủ thể, vừa là động lực trực tiếp của tái cơ cấu. Tuy nhiên, thực tiễn phát triển vùng cho thấy nguồn lực con người ở ĐBSCL vẫn bộc lộ nhiều hạn chế về chất lượng, cơ cấu, khả năng thích ứng và phân bố, ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả của quá trình chuyển đổi. Bài viết tập trung làm rõ cơ sở lý luận về nguồn lực con người trong tái cơ cấu kinh tế – xã hội; phân tích thực trạng nguồn lực con người vùng ĐBSCL trên các phương diện dân số, lao động, trình độ chuyên môn – kỹ năng và khả năng thích ứng trước những biến động kinh tế – xã hội; từ đó chỉ ra những vấn đề đặt ra và nguyên nhân chủ yếu. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số nhóm giải pháp nhằm phát huy hiệu quả nguồn lực con người, góp phần thúc đẩy tái cơ cấu kinh tế – xã hội vùng ĐBSCL theo hướng hiệu quả, thích ứng và bền vững.

**Từ khóa:** Đồng bằng sông Cửu Long; nguồn lực con người; tái cơ cấu kinh tế; phát triển vùng; lao động.

## HUMAN RESOURCES IN THE PROCESS OF SOCIO-ECONOMIC RESTRUCTURING IN THE MEKONG DELTA REGION

**Abstract:** The Mekong Delta is facing an urgent need to restructure its socio-economic development in response to climate change, economic transformation, and deeper integration into national and global markets. In this process, human resources play a decisive role as both the driving force and the central subject of restructuring. However, the quality, structure, and adaptability of human resources in the Mekong Delta remain limited, posing significant challenges to effective socio-economic restructuring. This paper analyzes the theoretical foundations of human resources in socio-economic restructuring, examines the current status of human resources in the Mekong Delta in terms of population, labor force, skills, and adaptability, and identifies key challenges and underlying causes. Based on these analyses, the study proposes several policy-oriented solutions to enhance the effectiveness of human resources as a key driver of socio-economic restructuring in the Mekong Delta.

**Keywords:** Mekong Delta; human resources; socio-economic restructuring; regional development; labor force.

Nhận bài: 15/12/2025

Phản biện: 15/01/2026

Duyệt đăng: 20/01/2026

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đồng bằng sông Cửu Long là một trong những vùng kinh tế – xã hội trọng điểm của Việt Nam, có vai trò đặc biệt quan trọng trong bảo đảm an ninh lương thực, phát triển nông nghiệp hàng hóa, thủy sản và xuất khẩu. Với hơn 17 triệu dân, chiếm khoảng 17% dân số cả nước, ĐBSCL không chỉ là vùng sản xuất nông nghiệp lớn nhất mà còn là không gian sinh kế của hàng triệu lao động nông thôn. Tuy nhiên, trong bối cảnh mới, mô hình tăng trưởng truyền thống dựa nhiều vào khai thác tài nguyên, lao động giản đơn và sản xuất nông nghiệp quy mô nhỏ đang bộc lộ rõ những giới hạn.

Biến đổi khí hậu, nước biển dâng, xâm nhập mặn, sụt lún đất cùng với áp lực cạnh tranh và yêu cầu chuyển đổi mô hình phát triển đã đặt ra yêu cầu cấp thiết phải tái cơ cấu kinh tế – xã hội vùng ĐBSCL. Tái cơ cấu không chỉ là sự điều chỉnh về cơ cấu ngành, lĩnh vực hay không gian phát triển, mà sâu xa hơn là sự chuyển đổi về chất lượng tăng trưởng, phương thức tổ chức sản xuất và năng lực

thích ứng của xã hội. Trong tiến trình đó, nguồn lực con người giữ vai trò trung tâm, quyết định khả năng hiện thực hóa các mục tiêu tái cơ cấu.

Thực tế cho thấy, một trong những “điểm nghẽn” lớn nhất của ĐBSCL hiện nay chính là chất lượng nguồn lực con người còn thấp so với yêu cầu phát triển mới. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ còn hạn chế; tình trạng di cư lao động diễn ra mạnh mẽ; thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao cho các ngành kinh tế mới; năng lực thích ứng của người lao động trước những biến động kinh tế – xã hội còn yếu. Những hạn chế này đang tác động trực tiếp đến hiệu quả tái cơ cấu kinh tế – xã hội của vùng.

Xuất phát từ thực tiễn đó, việc nghiên cứu một cách hệ thống vai trò, thực trạng và các giải pháp phát huy nguồn lực con người trong quá trình tái cơ cấu kinh tế – xã hội vùng ĐBSCL có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc, góp phần cung cấp luận cứ khoa học cho hoạch định chính sách phát triển vùng trong giai đoạn tới.

## II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

### 2.1. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu chủ yếu sau:

(i) Phương pháp phân tích – tổng hợp tài liệu, nhằm hệ thống hóa cơ sở lý luận và các quan điểm nghiên cứu về nguồn lực con người và tái cơ cấu kinh tế – xã hội;

(ii) Phương pháp phân tích thống kê, dựa trên số liệu chính thức của Tổng cục Thống kê, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, các báo cáo phát triển vùng ĐBSCL để đánh giá thực trạng nguồn lực con người;

(iii) Phương pháp so sánh và đối chiếu, nhằm làm rõ vị thế và những đặc thù của nguồn lực con người vùng ĐBSCL trong mối tương quan với mặt bằng chung của cả nước;

(iv) Phương pháp phân tích chính sách, nhằm luận giải các vấn đề đặt ra và đề xuất giải pháp phù hợp với bối cảnh phát triển vùng.

### 2.2. Nguồn lực con người và vai trò trong tái cơ cấu kinh tế – xã hội vùng Đồng bằng sông Cửu Long

Trong tiến trình tái cơ cấu kinh tế – xã hội, nguồn lực con người không chỉ được hiểu là lực lượng lao động xét về mặt số lượng, mà quan trọng hơn là tổng hòa các yếu tố về trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực thích ứng, ý thức kỷ luật lao động và khả năng sáng tạo của con người trong bối cảnh phát triển mới. Đối với vùng Đồng bằng sông Cửu Long, vai trò của nguồn lực con người càng trở nên đặc biệt quan trọng, bởi tái cơ cấu vùng này không đơn thuần là sự chuyển dịch cơ cấu ngành, mà là quá trình chuyển đổi mô hình phát triển từ “thuận thiên nhiên” theo chiều rộng sang thích ứng chủ động, hiệu quả và bền vững hơn.

Thứ nhất, nguồn lực con người là chủ thể trực tiếp của tái cơ cấu kinh tế. Mọi định hướng chuyển đổi cơ cấu sản xuất nông nghiệp, phát triển công nghiệp chế biến, dịch vụ logistics hay kinh tế xanh đều chỉ có thể được hiện thực hóa thông qua hoạt động của con người. Ở ĐBSCL, tái cơ cấu nông nghiệp theo hướng giảm diện tích lúa độc canh, tăng giá trị gia tăng thông qua chế biến, liên kết chuỗi và ứng dụng khoa học – công nghệ đòi hỏi người lao động không chỉ thay đổi kỹ thuật canh tác mà còn phải thay đổi tư duy sản xuất, từ “làm nhiều” sang “làm hiệu quả”. Điều này đặt ra yêu cầu mới về chất lượng nguồn lực con người, đặc biệt là kỹ năng nghề, năng lực tiếp cận thị trường và khả năng hợp tác trong tổ chức sản xuất.

Thứ hai, nguồn lực con người là yếu tố quyết định khả năng thích ứng xã hội trong quá trình tái cơ cấu. ĐBSCL là một trong những vùng chịu tác động mạnh nhất của biến đổi khí hậu, xâm nhập mặn và sụt lún đất. Tái cơ cấu kinh tế – xã hội vì vậy không chỉ nhằm nâng cao hiệu quả kinh tế mà còn hướng tới bảo đảm sinh kế bền vững cho người dân. Trong bối cảnh đó, khả năng học hỏi, chuyển đổi nghề nghiệp, di chuyển lao động và thích ứng với điều kiện sống mới của người dân trở thành nhân tố then chốt. Nguồn lực con người với trình độ học vấn thấp, kỹ năng hạn chế sẽ khó đáp ứng yêu cầu này, dẫn đến nguy cơ gia tăng bất bình đẳng xã hội và tổn thương sinh kế.

Thứ ba, nguồn lực con người có vai trò định hình chất lượng tăng trưởng và năng lực cạnh tranh của vùng. Tái cơ cấu kinh tế – xã hội ĐBSCL hiện nay gắn chặt với mục tiêu nâng cao giá trị gia tăng, phát triển các ngành kinh tế dựa trên tri thức và công nghệ, như nông nghiệp công nghệ cao, chế biến sâu, kinh tế biển và dịch vụ gắn với chuỗi cung ứng. Những định hướng này đòi hỏi đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý và khả năng tiếp cận công nghệ mới. Nếu không nâng cao chất lượng nguồn lực con người, tái cơ cấu có nguy cơ chỉ dừng lại ở sự điều chỉnh hình thức, thiếu chiều sâu và không tạo ra động lực phát triển lâu dài.

Từ góc độ xã hội, nguồn lực con người còn là yếu tố gắn kết cộng đồng và duy trì ổn định xã hội trong quá trình chuyển đổi. ĐBSCL có đặc trưng dân cư phân tán, tỷ lệ lao động nông thôn cao, mức độ di cư lớn. Trong bối cảnh tái cơ cấu, nếu không chú trọng phát triển con người một cách toàn diện, bao gồm cả giáo dục, đào tạo nghề và an sinh xã hội, quá trình chuyển đổi có thể làm gia tăng khoảng cách phát triển giữa các nhóm dân cư, ảnh hưởng đến tính bền vững xã hội của vùng.

Như vậy, nguồn lực con người không chỉ là một trong nhiều yếu tố của tái cơ cấu kinh tế – xã hội, mà là yếu tố trung tâm, quyết định tính khả thi và hiệu quả của quá trình này ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long.

### 2.3. Thực trạng nguồn lực con người vùng Đồng bằng sông Cửu Long

Thực trạng nguồn lực con người vùng ĐBSCL hiện nay phản ánh rõ những đặc điểm vừa mang tính lợi thế, vừa bộc lộ nhiều hạn chế so với yêu cầu tái cơ cấu kinh tế – xã hội.

Về quy mô và cơ cấu dân số – lao động, ĐBSCL là vùng có quy mô dân số lớn, lực lượng lao động

dồi dào, trong đó lao động trong khu vực nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng cao so với mặt bằng chung cả nước. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản ở ĐBSCL vẫn cao hơn đáng kể so với các vùng kinh tế trọng điểm khác. Điều này phản ánh đặc trưng lịch sử phát triển của vùng, đồng thời cho thấy áp lực lớn đối với quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động trong tái cơ cấu kinh tế.

Về chất lượng nguồn lực con người, một hạn chế nổi bật của ĐBSCL là tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ còn thấp. Mặc dù trong những năm gần đây, hệ thống giáo dục và đào tạo nghề của vùng đã có những cải thiện nhất định, song nhìn chung trình độ học vấn và kỹ năng nghề của lực lượng lao động vẫn chưa đáp ứng yêu cầu của các ngành kinh tế có giá trị gia tăng cao. Điều này khiến khả năng thu hút đầu tư vào các lĩnh vực công nghiệp chế biến, công nghệ cao và dịch vụ chất lượng cao của vùng còn hạn chế.

Về phân bố và dịch chuyển lao động, ĐBSCL đang đối mặt với tình trạng di cư lao động quy mô

lớn, đặc biệt là lao động trẻ. Nhiều địa phương trong vùng ghi nhận xu hướng lao động trong độ tuổi lao động di chuyển đến các trung tâm kinh tế lớn như Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai để tìm kiếm việc làm. Hiện tượng này vừa phản ánh sức hút của các khu vực phát triển, vừa cho thấy những hạn chế trong việc tạo việc làm và môi trường làm việc hấp dẫn tại chỗ của vùng ĐBSCL. Hệ quả là nguy cơ thiếu hụt nguồn nhân lực trẻ, có trình độ trong dài hạn.

Về khả năng thích ứng và chuyển đổi nghề nghiệp, phần lớn lao động ĐBSCL vẫn dựa vào kinh nghiệm sản xuất truyền thống, ít được trang bị kỹ năng mềm, kỹ năng số và khả năng tiếp cận công nghệ mới. Trong bối cảnh biến đổi khí hậu và yêu cầu chuyển đổi mô hình sinh kế, hạn chế này làm giảm khả năng thích ứng của người lao động, gia tăng rủi ro tổn thương sinh kế, đặc biệt ở khu vực nông thôn và vùng ven biển.

Để minh họa rõ hơn thực trạng trên, có thể xem Bảng 1 dưới đây:

**Bảng 1. Một số chỉ tiêu về nguồn lực con người vùng ĐBSCL so với cả nước**

| Chỉ tiêu                                          | Đồng bằng sông Cửu Long | Cả nước            |
|---------------------------------------------------|-------------------------|--------------------|
| Tỷ lệ lao động trong nông, lâm nghiệp và thủy sản | Cao                     | Thấp hơn           |
| Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ     | Thấp                    | Cao hơn            |
| Xu hướng di cư lao động                           | Di cư ròng âm           | Phân hoá theo vùng |

*Nguồn: Tổng cục Thống kê; Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.*

Nhìn chung, thực trạng nguồn lực con người vùng ĐBSCL cho thấy sự mất cân đối giữa yêu cầu tái cơ cấu kinh tế – xã hội và năng lực thực tế của lực lượng lao động, đặt ra nhiều thách thức cho quá trình phát triển vùng trong giai đoạn tới.

#### **2.4. Những vấn đề đặt ra và nguyên nhân từ thực trạng nguồn lực con người**

Từ thực trạng trên, có thể nhận diện một số vấn đề nổi bật đặt ra đối với nguồn lực con người trong quá trình tái cơ cấu kinh tế – xã hội vùng ĐBSCL.

Trước hết, vấn đề lớn nhất là sự không tương thích giữa cơ cấu và chất lượng nguồn lực con người với định hướng tái cơ cấu kinh tế của vùng. Trong khi các chiến lược phát triển nhấn mạnh đến nâng cao giá trị gia tăng, phát triển công nghiệp chế biến, dịch vụ và kinh tế tri thức, thì phần lớn lực lượng lao động vẫn tập trung ở khu vực nông nghiệp truyền thống với trình độ kỹ năng thấp. Sự chênh lệch này làm chậm quá trình chuyển dịch

cơ cấu kinh tế và hạn chế khả năng hiện thực hóa các mục tiêu phát triển.

Hai là, tình trạng di cư lao động kéo dài đang làm suy giảm chất lượng nguồn lực con người tại chỗ. Di cư không chỉ làm giảm quy mô lao động mà còn làm mất đi lực lượng lao động trẻ, năng động, có khả năng tiếp thu cái mới. Điều này tạo ra vòng luẩn quẩn: thiếu việc làm chất lượng cao dẫn đến di cư, di cư lại làm suy giảm khả năng phát triển các ngành kinh tế mới tại địa phương.

Ba là, hệ thống giáo dục và đào tạo nghề của vùng chưa theo kịp yêu cầu tái cơ cấu. Chương trình đào tạo còn nặng về lý thuyết, thiếu gắn kết với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp và thị trường lao động. Công tác dự báo nhu cầu nhân lực còn hạn chế, dẫn đến tình trạng đào tạo không đúng hướng, lãng phí nguồn lực xã hội.

Nguyên nhân của những vấn đề trên xuất phát từ nhiều yếu tố. Một mặt, điều kiện tự nhiên khắc nghiệt và tác động của biến đổi khí hậu làm gia

tăng rủi ro sinh kế, ảnh hưởng đến tâm lý và quyết định đầu tư vào giáo dục, đào tạo của người dân. Mặt khác, chính sách phát triển nguồn nhân lực vùng ĐBSCL trong thời gian dài chưa được đặt đúng vị trí trung tâm trong chiến lược phát triển vùng, còn phân tán và thiếu tính liên kết vùng. Ngoài ra, hạn chế về nguồn lực tài chính và năng lực quản trị địa phương cũng ảnh hưởng đến hiệu quả triển khai các chương trình phát triển con người.

Những vấn đề và nguyên nhân nêu trên cho thấy, nếu không có những giải pháp đồng bộ và căn cơ nhằm phát huy nguồn lực con người, quá trình tái cơ cấu kinh tế – xã hội vùng Đồng bằng sông Cửu Long sẽ khó đạt được hiệu quả và tính bền vững như kỳ vọng.

### **2.5. Một số giải pháp phát huy nguồn lực con người trong tái cơ cấu kinh tế – xã hội vùng Đồng bằng sông Cửu Long**

Thứ nhất, đổi mới căn bản giáo dục và đào tạo nghề theo hướng gắn với nhu cầu tái cơ cấu kinh tế vùng. Hệ thống giáo dục và đào tạo nghề ở ĐBSCL cần được điều chỉnh theo hướng tăng cường tính thực hành, gắn chặt với nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động. Trọng tâm không chỉ là mở rộng quy mô đào tạo mà là nâng cao chất lượng, đặc biệt đối với các lĩnh vực có tiềm năng phát triển như nông nghiệp công nghệ cao, công nghiệp chế biến, logistics, kinh tế biển và dịch vụ du lịch. Đồng thời, cần chú trọng đào tạo lại và đào tạo chuyển đổi nghề cho lao động nông thôn, giúp người lao động thích ứng với quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và biến đổi sinh kế.

Thứ hai, phát triển nguồn nhân lực gắn với chiến lược liên kết vùng và phát triển đô thị trung tâm. Thực tiễn cho thấy, sự phân tán nguồn lực và thiếu liên kết là một trong những nguyên nhân làm suy giảm hiệu quả phát triển nguồn lực con người ở ĐBSCL. Do đó, cần xây dựng các chương trình phát triển nguồn nhân lực mang tính liên kết vùng, tập trung vào một số trung tâm đào tạo, nghiên cứu và đổi mới sáng tạo có khả năng lan tỏa. Việc phát triển các đô thị trung tâm vùng không chỉ có ý nghĩa về kinh tế mà còn góp phần tạo môi trường sống, làm việc hấp dẫn, qua đó giữ chân và thu hút lao động có trình độ.

Thứ ba, tạo điều kiện nâng cao khả năng thích ứng và chuyển đổi sinh kế của người lao động. Trong bối cảnh biến đổi khí hậu và rủi ro môi trường ngày càng gia tăng, việc phát triển nguồn lực con người cần gắn với nâng cao năng lực thích ứng xã hội. Điều này đòi hỏi các chính sách hỗ trợ

người lao động trong tiếp cận thông tin thị trường, học nghề mới, chuyển đổi việc làm và bảo đảm an sinh xã hội. Đặc biệt, cần chú trọng các nhóm lao động dễ bị tổn thương như lao động nông thôn, lao động ven biển và lao động phi chính thức, nhằm giảm thiểu rủi ro và bảo đảm tính bao trùm của quá trình tái cơ cấu.

Thứ tư, hoàn thiện cơ chế, chính sách thu hút và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao. Một trong những thách thức lớn của ĐBSCL là thiếu hụt nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao phục vụ cho các ngành kinh tế mới. Do đó, cần có chính sách đủ mạnh để thu hút, đãi ngộ và sử dụng hiệu quả đội ngũ trí thức, chuyên gia, cán bộ khoa học – công nghệ, đồng thời tạo điều kiện để lực lượng này gắn bó lâu dài với vùng. Việc kết hợp giữa đào tạo tại chỗ và thu hút nguồn lực từ bên ngoài sẽ góp phần nâng cao chất lượng nguồn lực con người một cách bền vững.

Thứ năm, nâng cao năng lực quản trị và hiệu quả thực thi chính sách phát triển nguồn lực con người. Phát triển nguồn lực con người không chỉ là vấn đề của riêng ngành giáo dục hay lao động, mà là nhiệm vụ tổng hợp, đòi hỏi sự phối hợp đồng bộ giữa các cấp, các ngành và địa phương trong vùng. Vì vậy, cần tăng cường năng lực hoạch định chính sách, dự báo nhu cầu nhân lực và giám sát thực hiện, bảo đảm các chương trình phát triển con người được triển khai nhất quán, có trọng tâm và tránh dàn trải.

## **III. KẾT LUẬN**

Tái cơ cấu kinh tế – xã hội vùng Đồng bằng sông Cửu Long là một quá trình tất yếu, xuất phát từ yêu cầu thích ứng với biến đổi khí hậu, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng. Trong tiến trình đó, nguồn lực con người giữ vai trò trung tâm, vừa là chủ thể thực hiện, vừa là yếu tố quyết định chất lượng và hiệu quả của tái cơ cấu. Không có sự chuyển biến tương ứng về chất lượng con người, mọi nỗ lực điều chỉnh cơ cấu kinh tế hay đầu tư hạ tầng đều khó tạo ra tác động bền vững.

Phân tích thực trạng cho thấy, mặc dù ĐBSCL có lợi thế về quy mô dân số và lực lượng lao động, song nguồn lực con người của vùng vẫn bộc lộ nhiều hạn chế căn bản: trình độ học vấn và kỹ năng nghề còn thấp, cơ cấu lao động chậm chuyển dịch, khả năng thích ứng với biến động kinh tế – xã hội và môi trường còn hạn chế, trong khi tình trạng di cư lao động kéo dài đang làm suy giảm nguồn nhân lực tại chỗ. Những hạn chế này không chỉ là hệ quả của điều kiện tự nhiên và lịch sử phát

triển, mà còn phản ánh những bất cập trong chính sách phát triển nguồn nhân lực và liên kết vùng trong thời gian qua.

Trên cơ sở đó, bài viết cho rằng, để tái cơ cấu kinh tế – xã hội vùng Đồng bằng sông Cửu Long đạt hiệu quả thực chất, cần chuyển mạnh từ cách tiếp cận coi nguồn lực con người là yếu tố hỗ trợ sang cách tiếp cận đặt con người ở vị trí trung tâm của chiến lược phát triển vùng. Phát triển nguồn lực con người không chỉ nhằm đáp ứng nhu cầu lao động trước mắt, mà phải hướng tới nâng cao năng lực thích ứng, sáng tạo và tham gia chủ động của người dân vào quá trình phát triển.

Từ những phân tích trên, bài viết kiến nghị một số định hướng chủ yếu sau: (i) phát triển nguồn lực con người cần được xác định là một trụ cột trong chiến lược tái cơ cấu kinh tế – xã hội vùng ĐBSCL, gắn với các mục tiêu chuyển đổi mô hình tăng trưởng và thích ứng với biến đổi khí hậu; (ii)

tăng cường đầu tư cho giáo dục, đào tạo nghề và đào tạo lại lao động theo hướng gắn với nhu cầu thực tiễn của thị trường và định hướng phát triển ngành, lĩnh vực của vùng; (iii) hoàn thiện cơ chế phối hợp và liên kết vùng trong phát triển nguồn nhân lực, tránh tình trạng phân tán, manh mún trong hoạch định và thực thi chính sách; (iv) chú trọng các chính sách an sinh xã hội và hỗ trợ chuyển đổi sinh kế nhằm nâng cao khả năng thích ứng của người lao động, bảo đảm tính bao trùm và ổn định xã hội trong quá trình tái cơ cấu.

Có thể khẳng định rằng, phát huy hiệu quả nguồn lực con người không chỉ là giải pháp trước mắt mà còn là nền tảng lâu dài để Đồng bằng sông Cửu Long thực hiện thành công mục tiêu tái cơ cấu kinh tế – xã hội, hướng tới phát triển vùng theo hướng thích ứng, hiệu quả và bền vững trong giai đoạn tới.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư. (2020). *Báo cáo tổng hợp về phát triển bền vững vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Hà Nội*: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.
- Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. (2022). *Báo cáo lao động, việc làm và phát triển nguồn nhân lực vùng Đồng bằng sông Cửu Long. Hà Nội*.
- Chính phủ. (2017). *Nghị quyết số 120/NQ-CP ngày 17/11/2017 về phát triển bền vững Đồng bằng sông Cửu Long thích ứng với biến đổi khí hậu. Hà Nội*.
- Chính phủ. (2022). *Nghị quyết số 13/NQ-CP ngày 02/4/2022 về phát triển kinh tế – xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Đồng bằng sông Cửu Long đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Hà Nội*.
- Nguyễn Thị Lan Hương. (2019). *Phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh tái cơ cấu kinh tế ở Việt Nam. Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, (263), 3–11.
- Nguyễn Văn Tuấn. (2020). *Chuyển dịch cơ cấu lao động ở Đồng bằng sông Cửu Long: Thực trạng và vấn đề đặt ra. Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam*, (6), 45–55.
- Tổng cục Thống kê. (2021). *Niên giám thống kê Việt Nam 2020. Hà Nội*: Nhà xuất bản Thống kê.
- Tổng cục Thống kê. (2023). *Báo cáo điều tra lao động – việc làm năm 2022. Hà Nội*.
- Trần Đình Thiên. (2018). *Phát triển vùng và liên kết vùng ở Việt Nam: Những vấn đề lý luận và thực tiễn. Hà Nội*: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.
- World Bank. (2020). *Mekong Delta Integrated Climate Resilience and Sustainable Livelihoods Project. Washington, DC: World Bank*.
- World Bank. (2022). *Vietnam: Improving Labor Productivity for Sustainable Growth. Washington, DC: World Bank*.