

# ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TẠI HÀ NỘI

Nguyễn Hữu Trung  
Học viện An ninh nhân dân

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành yếu tố then chốt đối với sự phát triển các khu công nghiệp. Hà Nội với vai trò là trung tâm kinh tế, khoa học và đào tạo lớn của cả nước đang đối mặt với nhu cầu ngày càng cao về lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và năng lực đổi mới sáng tạo. Trên cơ sở phân tích quan điểm của Đảng, đặc biệt là những định hướng trong Văn kiện Đại hội XIV, bài viết làm rõ cơ sở lý luận, đánh giá thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển các khu công nghiệp tại Hà Nội, đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp hiện đại và bền vững trong giai đoạn mới.

**Từ khóa:** nguồn nhân lực chất lượng cao; khu công nghiệp; đào tạo nhân lực; giáo dục nghề nghiệp.

## TRAINING HIGH-QUALITY HUMAN RESOURCES TO MEET THE DEVELOPMENT REQUIREMENTS OF INDUSTRIAL PARKS IN HANOI

**Abstract:** In the context of digital transformation, international integration, and the Fourth Industrial Revolution, high-quality human resources have become a key factor in the development of industrial parks. As the nation's leading center for economic development, science, technology, and education, Hanoi is facing an increasing demand for a workforce with professional qualifications, vocational skills, and innovative capabilities. Based on an analysis of the Communist Party of Vietnam's viewpoints, particularly the orientations set forth in the Documents of the 14th National Party Congress, this article clarifies the theoretical foundations, assesses the current situation of high-quality human resource training for industrial park development in Hanoi, and proposes several solutions to improve training quality in order to meet the requirements of modern and sustainable industrial development in the new era.

**Keywords:** high-quality human resources; industrial parks; human resource training; vocational education.

Nhận bài: 20/04/2026

Phản biện: 17/05/2026

Duyệt đăng: 21/05/2026

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Nguồn nhân lực chất lượng cao là nhân tố quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của nền kinh tế trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Đối với các khu công nghiệp, yêu cầu về lao động không chỉ dừng lại ở trình độ chuyên môn mà còn bao gồm năng lực số, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng đổi mới sáng tạo.

Là trung tâm kinh tế, khoa học, công nghệ và đào tạo lớn của cả nước, Hà Nội có nhiều điều kiện thuận lợi để phát triển công nghiệp công nghệ cao và công nghiệp hỗ trợ. Sự phát triển nhanh của hệ thống khu công nghiệp đã góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp vẫn gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động kỹ thuật chất lượng cao, kỹ sư, chuyên gia công nghệ và nhân lực có kỹ năng số, cho thấy khoảng cách giữa nhu cầu thực tiễn và năng lực cung ứng của hệ thống đào tạo.

Đại hội XIV của Đảng xác định khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số là động lực chủ yếu của mô hình tăng trưởng mới; đồng

thời nhân mạnh nhiệm vụ phát triển giáo dục hiện đại, giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao và đào tạo nguồn nhân lực theo chuẩn quốc tế. Những định hướng này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đổi mới công tác đào tạo nguồn nhân lực, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển các khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội trong giai đoạn mới.

### II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

#### 2.1. Cơ sở lý luận về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển khu công nghiệp

##### 2.1.1. Quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao

Nguồn nhân lực là tổng thể những con người trong độ tuổi lao động có khả năng tham gia vào quá trình sản xuất vật chất và các hoạt động xã hội. Theo cách tiếp cận hiện đại, nguồn nhân lực không chỉ được xem xét dưới góc độ số lượng lao động mà còn bao gồm chất lượng lao động, thể hiện ở trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực sáng tạo, phẩm chất đạo đức, sức khỏe và khả năng thích ứng với những thay đổi của môi trường kinh tế - xã hội.

Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận tinh túy của nguồn nhân lực xã hội, bao gồm những người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và năng lực sáng tạo vượt trội, có khả năng tiếp cận, làm chủ và phát triển các công nghệ tiên tiến; đồng thời có tác phong công nghiệp, khả năng làm việc trong môi trường quốc tế và năng lực thích ứng với yêu cầu phát triển mới.

Trong điều kiện phát triển kinh tế số và sản xuất thông minh, khái niệm nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ gắn với bằng cấp hay trình độ chuyên môn đơn thuần mà còn bao gồm các năng lực số, tư duy đổi mới sáng tạo, khả năng học tập suốt đời, năng lực giải quyết vấn đề phức tạp và kỹ năng hợp tác trong môi trường đa văn hóa.

### 2.1.2. Đặc điểm nguồn nhân lực chất lượng cao trong các khu công nghiệp

So với lao động truyền thống, nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ các khu công nghiệp hiện đại có một số đặc điểm cơ bản.

Thứ nhất, có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, được đào tạo bài bản và có khả năng vận hành các dây chuyền sản xuất hiện đại. Trong bối cảnh nhiều doanh nghiệp tại các khu công nghiệp đang triển khai các hệ thống sản xuất thông minh, robot công nghiệp và trí tuệ nhân tạo, yêu cầu về trình độ kỹ thuật của người lao động ngày càng cao.

Thứ hai, có năng lực số và khả năng thích ứng với môi trường sản xuất mới. Đây là yêu cầu mang tính bắt buộc trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ trong lĩnh vực công nghiệp.

Thứ ba, có tư duy đổi mới sáng tạo và năng lực học tập liên tục. Sự thay đổi nhanh chóng của khoa học, công nghệ đòi hỏi người lao động không ngừng cập nhật kiến thức và kỹ năng mới.

Thứ tư, có tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động và khả năng làm việc trong môi trường đa quốc gia. Đây là yêu cầu đặc biệt quan trọng đối với các doanh nghiệp FDI đang hoạt động trong các khu công nghiệp của Hà Nội.

## 2.2. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển các khu công nghiệp tại Hà Nội

### 2.2.1. Khái quát sự phát triển các khu công nghiệp trên địa bàn Hà Nội

Là trung tâm kinh tế lớn của cả nước, Hà Nội có vị trí quan trọng trong vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, đồng thời là một trong những địa phương đi đầu trong thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Những năm gần đây, cùng với quá trình

đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, hệ thống các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố không ngừng được mở rộng cả về quy mô lẫn chất lượng.

Các khu công nghiệp như Thăng Long, Quang Minh, Nội Bài, Bắc Thăng Long, Sài Đồng B, Phú Nghĩa, Hanssip, Thạch Thất - Quốc Oai đã trở thành những cực tăng trưởng công nghiệp quan trọng của Thủ đô. Nhiều tập đoàn đa quốc gia đến từ Nhật Bản, Hàn Quốc, Hoa Kỳ, Đức và các quốc gia châu Âu đã lựa chọn Hà Nội là địa điểm đầu tư các dự án sản xuất công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp điện tử, cơ khí chính xác, công nghiệp hỗ trợ và logistics.

Sự phát triển mạnh mẽ của các khu công nghiệp đã tạo ra hàng trăm nghìn việc làm cho người lao động, đóng góp quan trọng vào tăng trưởng GRDP của thành phố, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng tỷ trọng công nghiệp chế biến, chế tạo và dịch vụ hiện đại. Tuy nhiên, cùng với quá trình phát triển đó, nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng gia tăng cả về số lượng và chất lượng.

Khác với giai đoạn trước đây khi các doanh nghiệp chủ yếu sử dụng lao động phổ thông, hiện nay phần lớn doanh nghiệp trong các khu công nghiệp đang chuyển sang mô hình sản xuất hiện đại dựa trên tự động hóa, công nghệ số và quản trị thông minh. Điều này làm thay đổi căn bản cơ cấu nhu cầu lao động, trong đó nhu cầu đối với đội ngũ kỹ sư, chuyên gia công nghệ, cán bộ quản lý kỹ thuật, nhân viên vận hành hệ thống tự động hóa và lao động có kỹ năng số ngày càng tăng.

### 2.2.2. Những kết quả đạt được trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Một trong những lợi thế nổi bật của Hà Nội là tập trung số lượng lớn các cơ sở giáo dục đại học, học viện, trường cao đẳng và cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Đây là địa phương có quy mô đào tạo nguồn nhân lực lớn nhất cả nước với nhiều cơ sở đào tạo hàng đầu trong các lĩnh vực kỹ thuật, công nghệ, kinh tế và quản lý.

Các trường như Đại học Bách khoa Hà Nội, Đại học Công nghiệp Hà Nội, Đại học Điện lực, Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông, Đại học Giao thông vận tải, Đại học Xây dựng Hà Nội cùng hệ thống các trường cao đẳng nghề đã trở thành nguồn cung nhân lực quan trọng cho các doanh nghiệp trong khu công nghiệp.

Bên cạnh đó, những năm gần đây, nhiều cơ sở đào tạo trên địa bàn Hà Nội đã tích cực đổi mới

chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực, gắn đào tạo với nhu cầu của thị trường lao động.

Các ngành đào tạo mới liên quan đến trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, công nghệ bán dẫn, tự động hóa, robot công nghiệp, chuyển đổi số và quản trị sản xuất thông minh được mở rộng nhanh chóng nhằm đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

Nhiều trường đại học đã triển khai các chương trình đào tạo tiên tiến, đào tạo bằng tiếng Anh, liên kết quốc tế và hợp tác với doanh nghiệp trong xây dựng chương trình, tổ chức thực tập và tuyển dụng sinh viên sau tốt nghiệp.

Ngoài ra, nhiều mô hình hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp đã được triển khai trên địa bàn Hà Nội như đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp, chương trình thực tập có hưởng lương, đào tạo kép và đào tạo theo vị trí việc làm. Hoạt động hợp tác này góp phần giảm khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động, nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên sau tốt nghiệp.

### 2.2.3. Những hạn chế, bất cập trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Mặc dù đạt được nhiều kết quả tích cực, công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển khu công nghiệp tại Hà Nội vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế.

*Một là, chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu của doanh nghiệp.*

Thực tế cho thấy nhiều doanh nghiệp trong khu công nghiệp vẫn gặp khó khăn trong tuyển dụng nhân lực chất lượng cao, đặc biệt ở các lĩnh vực điện tử, cơ điện tử, tự động hóa, công nghệ thông tin, công nghệ bán dẫn, logistics và quản trị sản xuất thông minh.

Tình trạng thiếu hụt kỹ sư có trình độ cao, chuyên gia công nghệ và lao động kỹ thuật lành nghề vẫn diễn ra phổ biến. Trong khi đó, một bộ phận sinh viên tốt nghiệp chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu công việc và phải tiếp tục được doanh nghiệp đào tạo lại. Điều này phản ánh khoảng cách nhất định giữa chương trình đào tạo và nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động.

*Hai là, kỹ năng thực hành và kỹ năng mềm còn hạn chế.*

Nhiều khảo sát của doanh nghiệp cho thấy sinh viên mới tốt nghiệp thường có kiến thức lý thuyết tương đối tốt nhưng còn hạn chế về kỹ năng thực hành nghề nghiệp.

Bên cạnh đó, các kỹ năng mềm như làm việc nhóm, giao tiếp, giải quyết vấn đề, quản lý thời

gian, thích ứng với môi trường quốc tế và sử dụng ngoại ngữ chưa đáp ứng yêu cầu của các doanh nghiệp FDI.

*Ba là, năng lực số và đổi mới sáng tạo chưa theo kịp yêu cầu phát triển.*

Chuyển đổi số đang trở thành xu hướng tất yếu trong sản xuất công nghiệp. Tuy nhiên, nhiều chương trình đào tạo hiện nay vẫn chưa tích hợp đầy đủ các nội dung về dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo, Internet vạn vật, điện toán đám mây và an ninh mạng.

Một bộ phận người học chưa được trang bị đầy đủ năng lực số, trong khi đây là kỹ năng nền tảng của lực lượng lao động trong thời đại kinh tế số.

Đại hội XIV xác định khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số là động lực chính của mô hình tăng trưởng mới. Điều đó đòi hỏi hệ thống đào tạo phải có những đổi mới mạnh mẽ hơn nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

*Bốn là, liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp chưa thực sự bền vững.*

Mặc dù đã có nhiều mô hình hợp tác, song nhìn chung mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp vẫn chưa thực sự chặt chẽ.

Nhiều chương trình đào tạo được xây dựng chủ yếu từ góc độ của cơ sở đào tạo mà chưa có sự tham gia sâu của doanh nghiệp. Việc dự báo nhu cầu nhân lực còn thiếu tính dài hạn, dẫn đến hiện tượng thừa lao động ở một số ngành nhưng thiếu lao động ở những ngành nghề có nhu cầu cao.

Sự phối hợp trong nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và đào tạo lại cho người lao động còn hạn chế, chưa tạo được hệ sinh thái đào tạo - nghiên cứu - sản xuất gắn kết chặt chẽ.

Những hạn chế nêu trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau.

Thứ nhất, cơ chế phối hợp giữa cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước chưa thật sự đồng bộ.

Thứ hai, đầu tư cho cơ sở vật chất, trang thiết bị thực hành tại một số cơ sở đào tạo chưa theo kịp tốc độ phát triển công nghệ của doanh nghiệp.

Thứ ba, công tác dự báo nhu cầu nhân lực cho các khu công nghiệp chưa được thực hiện thường xuyên và có hệ thống.

Thứ tư, chính sách thu hút chuyên gia, giảng viên chất lượng cao và nhân tài trong các lĩnh vực công nghệ mũi nhọn còn chưa đủ mạnh.

Thứ năm, quá trình chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo vẫn đang ở giai đoạn hoàn thiện, chưa tạo được sự thay đổi đồng bộ trong toàn hệ thống.

Những nguyên nhân trên cho thấy việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ các khu công nghiệp tại Hà Nội không chỉ là nhiệm vụ của ngành giáo dục mà cần có sự tham gia đồng bộ của Nhà nước, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo và toàn xã hội.

### **2.3. Giải pháp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển các khu công nghiệp tại Hà Nội**

*Thứ nhất, hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.*

Trong bối cảnh cạnh tranh ngày càng gay gắt về nguồn nhân lực chất lượng cao giữa các địa phương và quốc gia, Hà Nội cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực gắn với chiến lược phát triển công nghiệp và quy hoạch các khu công nghiệp trên địa bàn thành phố.

Trước hết, cần hoàn thiện hệ thống chính sách về đào tạo, sử dụng, thu hút và đãi ngộ nhân lực chất lượng cao theo hướng đồng bộ, hiện đại và phù hợp với yêu cầu phát triển của nền kinh tế số. Thành phố cần ưu tiên nguồn lực cho các ngành công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp bán dẫn, điện tử, tự động hóa, trí tuệ nhân tạo, công nghệ thông tin và công nghiệp hỗ trợ.

Đồng thời, cần cụ thể hóa quan điểm của Đại hội XIV về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đào tạo nhân lực theo chuẩn quốc tế và thu hút nhân tài phục vụ phát triển nhanh, bền vững đất nước. Việc xây dựng cơ chế đặc thù để thu hút đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học, kỹ sư giỏi trong và ngoài nước tham gia đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao công nghệ cần được coi là nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Thủ đô.

*Thứ hai, đổi mới căn bản chương trình và phương thức đào tạo.*

Các cơ sở giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn Hà Nội cần tiếp tục đổi mới chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực, lấy nhu cầu của doanh nghiệp làm trung tâm.

Nội dung đào tạo cần được cập nhật thường xuyên theo sự phát triển của khoa học, công nghệ và yêu cầu của thị trường lao động. Bên cạnh kiến thức chuyên môn, cần tăng cường các học phần về chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, Internet vạn vật, sản xuất thông minh và quản trị số.

Đặc biệt, cần thực hiện hiệu quả chủ trương xây dựng hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao đạt chuẩn quốc tế và chương trình

đào tạo nhân lực chất lượng cao theo chuẩn quốc tế. Đây là cơ sở quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ phát triển các khu công nghiệp hiện đại của Hà Nội trong những năm tới.

Cùng với đó, cần đổi mới mạnh mẽ phương pháp giảng dạy theo hướng phát triển năng lực, tư duy sáng tạo, năng lực giải quyết vấn đề và khả năng học tập suốt đời của người học. Việc ứng dụng trí tuệ nhân tạo, công nghệ số và các nền tảng học tập thông minh cần được đẩy mạnh nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo.

*Thứ ba, tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong khu công nghiệp.*

Liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp là giải pháp mang tính quyết định nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Các trường đại học, cao đẳng và cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần thiết lập mối quan hệ hợp tác chiến lược với doanh nghiệp trong các khu công nghiệp ngay từ khâu xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức thực tập, đánh giá kết quả học tập đến tuyển dụng lao động sau tốt nghiệp.

Doanh nghiệp cần tham gia sâu hơn vào quá trình đào tạo thông qua việc đặt hàng đào tạo, hỗ trợ trang thiết bị thực hành, tiếp nhận sinh viên thực tập và phối hợp xây dựng chuẩn đầu ra. Mô hình đào tạo kép, đào tạo theo đơn đặt hàng và đào tạo theo vị trí việc làm cần được nhân rộng.

Đồng thời, cần hình thành hệ sinh thái liên kết giữa nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp - viện nghiên cứu nhằm thúc đẩy nghiên cứu ứng dụng, đổi mới sáng tạo và chuyển giao công nghệ trong các khu công nghiệp.

*Thứ tư, phát triển đội ngũ giảng viên và chuyên gia đào tạo chất lượng cao.*

Đội ngũ giảng viên là nhân tố quyết định chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

Các cơ sở đào tạo cần xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Ưu tiên tuyển dụng và đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ, chuyên gia công nghệ cao và những người có kinh nghiệm thực tiễn tại doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, cần tạo điều kiện để giảng viên tham gia các khóa bồi dưỡng, thực tập tại doanh nghiệp, các trung tâm nghiên cứu và cơ sở sản xuất hiện đại nhằm cập nhật công nghệ mới và nâng cao năng lực chuyên môn.

Việc mời chuyên gia, nhà quản lý và kỹ sư giỏi từ doanh nghiệp tham gia giảng dạy cũng là giải pháp hiệu quả nhằm rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và thực tiễn sản xuất.

*Thứ năm, đẩy mạnh đào tạo kỹ năng số, ngoại ngữ và năng lực đổi mới sáng tạo.*

Trong bối cảnh chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, kỹ năng số cần được xem là một trong những năng lực cốt lõi của nguồn nhân lực chất lượng cao.

Các chương trình đào tạo cần tích hợp các nội dung về công nghệ số, phân tích dữ liệu, tự động hóa, trí tuệ nhân tạo và an ninh mạng. Đồng thời, cần tăng cường đào tạo ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh chuyên ngành nhằm đáp ứng yêu cầu làm việc trong môi trường quốc tế.

Bên cạnh kỹ năng nghề nghiệp, cần chú trọng phát triển tư duy sáng tạo, tinh thần khởi nghiệp, năng lực nghiên cứu khoa học và khả năng thích ứng với những thay đổi của thị trường lao động.

Đây cũng là yêu cầu phù hợp với định hướng của Đại hội XIV về phát triển nguồn nhân lực phục vụ các ngành khoa học, công nghệ, quản trị thông minh và các lĩnh vực mới nổi của nền kinh tế.

### III. KẾT LUẬN

Nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của các khu công nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng. Với vai trò là trung tâm kinh tế, khoa học, công nghệ và giáo dục lớn của cả nước, Hà Nội có nhiều lợi thế trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy vẫn còn những khoảng cách nhất định giữa chất lượng đào tạo và yêu cầu của doanh nghiệp trong các khu công nghiệp.

Để đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp hiện đại, Hà Nội cần triển khai đồng bộ các giải pháp nêu trên. Thực hiện tốt các giải pháp này sẽ góp phần xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển các khu công nghiệp, đóng góp tích cực vào sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa Thủ đô và đất nước trong giai đoạn mới.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

Đảng Cộng sản Việt Nam (2026), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV, Tập I*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2024), *Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia*.

Minh Minh (2023), *Hà Nội đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong tiến trình hội nhập quốc tế toàn diện, sâu rộng*, Tạp chí Cộng sản điện tử, ngày 23/12/2023.

Phùng Quốc Hiền (2025), *Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên vươn mình của dân tộc*, Tạp chí Cộng sản điện tử, ngày 20/03/2025.