

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ

VÕ THỊ KIM LOAN*

Bài viết phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại đồng bằng sông Cửu Long trong bối cảnh chuyển đổi số, bao gồm, chất lượng nhân lực, kỹ năng số và hạ tầng hỗ trợ của các địa phương trong vùng. Trên cơ sở chỉ ra những yêu cầu cấp bách và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng cũng như năng lực số của nguồn nhân lực vùng đồng bằng sông Cửu Long, từ đó, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, thu hẹp khoảng cách phát triển và hướng tới sự phát triển bền vững của toàn vùng.

Từ khóa: Nguồn nhân lực; chuyển đổi số; thực trạng; giải pháp; đồng bằng sông Cửu Long.

This article analyzes the current state of human resource development in the Mekong Delta in the context of digital transformation, focusing on workforce quality, digital skills, and supporting infrastructure across localities in the region. By identifying urgent requirements and proposing several solutions to improve the quality and digital capacity of human resources in the Mekong Delta, the article contributes to promoting economic growth, narrowing development gaps, and advancing sustainable development throughout the region.

Keywords: Human resources; digital transformation; current situation; solutions; Mekong Delta.

NGÀY NHẬN: 07/11/2025 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 26/12/2025 NGÀY DUYỆT: 23/01/2026

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.360.2026.1415>

1. Đặt vấn đề

Phát triển nguồn nhân lực là một quá trình quan trọng bao gồm các hoạt động có kế hoạch nhằm nâng cao năng lực của nhân viên, giúp họ đáp ứng được yêu cầu công việc hiện tại và tương lai¹. Bên cạnh đó, phát triển nguồn nhân lực là các kinh nghiệm học tập có tổ chức diễn ra trong những khoảng thời gian nhất định nhằm tăng khả năng cải thiện kết quả thực hiện công việc, tăng khả năng phát triển của tổ chức và cá nhân². Mục tiêu cuối cùng của phát triển nguồn nhân lực là nâng cao năng lực và hiệu suất làm việc

của nhân viên, từ đó tăng cường khả năng cạnh tranh và thành công của tổ chức. Các hoạt động chính, bao gồm: đào tạo và phát triển, phát triển sự nghiệp và phát triển tổ chức, tất cả đều hỗ trợ lẫn nhau để đạt được mục tiêu chung của tổ chức³.

Chuyển đổi số được coi là sự thay đổi quan trọng về mặt tổ chức, được thúc đẩy, thiết lập hoặc duy trì bởi các công nghệ số, làm thay đổi cách tiếp cận hoạt động kinh doanh⁴. Do đó, công nghệ số có thể hỗ trợ

* TS, Trường Đại học Văn Lang

các tổ chức tận dụng các năng lực cốt lõi hiện có hoặc phát triển các năng lực cốt lõi tiềm năng để đạt được lợi thế cạnh tranh. Quá trình này bao gồm việc triển khai các công nghệ mới, không giới hạn ở điện toán đám mây, phân tích dữ liệu, trí tuệ nhân tạo (AI), Internet of Things, robot và tự động hóa quy trình⁵. Mục tiêu của chuyển đổi số là giúp các tổ chức thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của môi trường kinh doanh và tận dụng tối đa các công nghệ số để đạt được lợi thế cạnh tranh và tăng cường hiệu suất hoạt động.

Việc áp dụng các công nghệ mới và số hóa các quy trình tổ chức nhằm thúc đẩy sự phát triển của các hoạt động quản lý nguồn nhân lực, đòi hỏi phải phát triển và áp dụng các năng lực nguồn nhân lực mới, các hình thức tuyển dụng mới và các quy trình nguồn nhân lực linh hoạt⁶. Chính vì vậy, chú trọng phát triển nguồn nhân lực được xem là yếu tố cốt lõi trong sự phát triển kinh tế - xã hội của cả nước nói chung và vùng đồng bằng sông Cửu Long nói riêng, nhất là phát triển trong bối cảnh chuyển đổi số.

2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực tại đồng bằng sông Cửu Long

Theo Nghị quyết số 306/NQ-CP ngày 05/10/2025 của Chính phủ về điều chỉnh quy hoạch tổng thể quốc gia thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050, hiện nay, vùng đồng bằng sông Cửu Long gồm: thành phố Cần Thơ và 4 tỉnh (Vĩnh Long, Đồng Tháp, An Giang, Cà Mau). Dựa trên quy mô, phân bố và tỷ lệ tham gia lực lượng lao động tại đồng bằng sông Cửu Long đã tăng khoảng hơn 10 triệu lao động.

Mặc dù có sự gia tăng về số lượng lao động, chất lượng nguồn nhân lực tại đồng bằng sông Cửu Long vẫn là một thách thức lớn. Tỷ lệ lao động qua đào tạo thấp và thiếu kỹ năng số khiến khu vực khó tận dụng được các cơ hội từ chuyển đổi số và phát triển kinh tế hiện đại. Lao động có việc làm tại vùng

năm 2023 cho thấy, sự thay đổi đáng chú ý về trình độ chuyên môn kỹ thuật so với năm 2022 (xem Hình 1 cuối bài). Tỷ lệ lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật giảm từ 85,5% xuống còn 84,7%, trong khi tỷ lệ lao động có trình độ từ cao đẳng trở lên tăng lên, đặc biệt là nhóm lao động có trình độ đại học trở lên (tăng từ 6,7% lên 7,8%). Tuy nhiên, tỷ lệ lao động có trình độ sơ cấp lại giảm từ 3,9% xuống còn 3,2% và nhóm trung cấp chuyên nghiệp giữ nguyên ở mức 2,2%⁷.

Đến nay, xét theo khu vực kinh tế, lao động có việc làm năm 2024 trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản là 13,7 triệu người, chiếm 26,5% và giảm 79,7 nghìn người so với năm trước; khu vực công nghiệp và xây dựng là 17,4 triệu người, chiếm 33,4% và tăng 167,0 nghìn người; khu vực dịch vụ là 20,8 triệu người, chiếm 40,1% và tăng 497,8 nghìn người⁸.

Việc giảm tỷ lệ lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật phản ánh xu hướng tích cực trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại vùng, có thể xuất phát từ các chính sách khuyến khích đào tạo nghề và giáo dục đại học trong khu vực. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động không có trình độ vẫn chiếm phần lớn (84,7%) cho thấy, khu vực này vẫn phụ thuộc nhiều vào lao động phổ thông trong các ngành nông nghiệp và thủ công truyền thống. Đồng thời, vùng vẫn chưa phát triển mạnh các ngành công nghiệp và dịch vụ hiện đại để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, dẫn đến tỷ lệ lao động trung cấp chuyên nghiệp không tăng trưởng và giữ nguyên ở mức thấp (2,2%). Bên cạnh đó, sự gia tăng tỷ lệ lao động có trình độ đại học trở lên (tăng 1,1%) cho thấy⁹, hiệu quả của các chương trình đào tạo và giáo dục tại đồng bằng sông Cửu Long (xem Hình 1 cuối bài). Các trường đại học và cao đẳng trong khu vực đã mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng nhu cầu thị trường lao động hiện đại. Sự gia tăng này có thể do

các chính sách hỗ trợ việc làm và đào tạo nghề được triển khai tại địa phương.

Thị trường lao động vùng đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2021 - 2024 thể hiện xu hướng phục hồi tích cực, đặc biệt, tại các địa phương có vai trò trung tâm kinh tế. Chẳng hạn tại thành phố Cần Thơ, quy mô lao động từ 15 tuổi trở lên đạt 629,2 nghìn người vào năm 2024, với tỷ lệ có việc làm chiếm 96,5% (tương đương 607,1 nghìn người), tăng 7,87% so với năm 2021. Chất lượng nguồn nhân lực cũng được cải thiện khi tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 25,2%, tăng 4,6 điểm phần trăm so với năm 2020¹⁰. Trong khi đó, tỉnh Đồng Tháp đang trải qua quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động mạnh mẽ với mục tiêu đến năm 2025 giảm tỷ trọng lao động nông nghiệp xuống còn 35%, đồng thời, nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo lên 72%, trong đó 36,5% có bằng cấp, chứng chỉ nghề. Hoạt động xuất khẩu lao động tiếp tục đóng vai trò quan trọng trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực của tỉnh¹¹. Tuy nhiên, vẫn còn sự chênh lệch lớn giữa các tỉnh trong vùng, phản ánh sự khác biệt về tốc độ phát triển kinh tế và cơ hội việc làm. Tỷ lệ thất nghiệp trong vùng giảm nhẹ từ 1,7% xuống 1,6% trong giai đoạn 2022 - 2023¹². Tỷ lệ thất nghiệp của người lao động trong độ tuổi lao động là 2,93%, cao hơn 0,69% so với cả nước. Trong đó, tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động ở thành thị là 3,57% và nông thôn là 2,69%; tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động ở nữ lại cao hơn nam (nữ là 3,45%; nam là 2,56%)¹³.

Mặc dù tỷ lệ thất nghiệp giảm nhưng vùng vẫn đối mặt với thách thức về chất lượng việc làm và sự ổn định của thị trường lao động. Các yếu tố như biến đổi khí hậu và sự phụ thuộc vào nông nghiệp truyền thống tiếp tục ảnh hưởng đến tình hình lao động trong khu vực. Ngoài ra, chất lượng nguồn nhân lực thấp với phần lớn lao động chưa qua đào tạo cũng khiến người lao động khó

đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động hiện đại.

Sự chênh lệch này phản ánh khoảng cách phát triển số giữa các địa phương trong vùng, đồng thời cho thấy, tiềm năng và thách thức trong việc phát triển nguồn nhân lực số tại vùng. Các tỉnh, thành phố có thứ hạng chuyển đổi số cao thường có chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực số hiệu quả hơn. Điển hình, như: Cần Thơ - trung tâm đô thị của vùng đồng bằng sông Cửu Long với nhiều trường đại học lớn, đã tạo được nền tảng tốt cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, dựa trên Chỉ số chuyển đổi số năm 2023, vùng đồng bằng sông Cửu Long đang đối mặt với nhiều thách thức trong việc phát triển nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu của chuyển đổi số.

(1) Sự thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghệ thông tin và kỹ thuật số. Việc này hạn chế khả năng tận dụng các cơ hội từ chuyển đổi số để phát triển kinh tế - xã hội trong khu vực. Việc thiếu hụt nhân lực chất lượng cao là một trong những nguyên nhân chính khiến đồng bằng sông Cửu Long chưa thể tận dụng tối đa lợi thế từ chuyển đổi số.

(2) Hạ tầng kỹ thuật số còn hạn chế, đặc biệt là ở các địa phương có các xã đặc biệt khó khăn, gây cản trở việc triển khai các giải pháp công nghệ số và đào tạo kỹ năng số cho người dân. Bên cạnh đó, nguồn nhân lực trong vùng chưa đáp ứng được yêu cầu về kỹ năng mềm, đặc biệt là tin học và ngoại ngữ cũng như khả năng ứng dụng khoa học công nghệ.

(3) Là vùng có tỷ lệ di cư lao động chất lượng cao trong cả nước. Phần lớn lao động sau khi được đào tạo sẽ rời khỏi khu vực để tìm kiếm cơ hội việc làm tốt hơn tại các vùng kinh tế phát triển, như Đông Nam Bộ. Sự di cư này làm giảm đáng kể nguồn nhân lực chất lượng cao tại địa phương, gây khó khăn cho việc phát triển bền vững và chuyển đổi số trong khu vực.

(4) Các chương trình đào tạo tại các địa phương chưa được thiết kế để đáp ứng trực tiếp nhu cầu của thị trường lao động, dẫn đến tình trạng lao động sau khi tốt nghiệp gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm phù hợp

3. Một số giải pháp

Sự thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong lĩnh vực công nghệ thông tin và kỹ thuật số, hạn chế về hạ tầng kỹ thuật số, tình trạng di cư lao động chất lượng cao và sự không tương thích giữa chương trình đào tạo và nhu cầu thị trường đã tạo ra rào cản lớn cho quá trình chuyển đổi số tại đồng bằng sông Cửu Long, đồng thời ảnh hưởng đến khả năng cạnh tranh của khu vực và tác động đến sự phát triển bền vững trong dài hạn của vùng. Do đó, cần có những giải pháp đồng bộ và toàn diện để giải quyết các vấn đề này, cụ thể là:

Thứ nhất, chính quyền vùng đồng bằng sông Cửu Long cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực số toàn diện, bao gồm: việc đào tạo kỹ năng số cho người dân, nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức và thu hút nhân tài trong lĩnh vực công nghệ thông tin. Chiến lược này cần được lồng ghép vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương trong vùng, với mục tiêu cụ thể và lộ trình thực hiện rõ ràng. Bên cạnh đó, cần có cơ chế giám sát phù hợp và đánh giá hiệu quả thực hiện để kịp thời điều chỉnh khi cần thiết.

Thứ hai, các tỉnh, thành phố trong vùng cần ưu tiên đầu tư vào phát triển hạ tầng số, đặc biệt là mạng lưới internet tốc độ cao và các trung tâm dữ liệu. Việc này có thể thực hiện thông qua hợp tác công - tư, thu hút đầu tư từ các doanh nghiệp công nghệ lớn, như: Tập đoàn Viettel, Tập đoàn VNPT với các nội dung hợp tác chủ trọng vào phát triển hạ tầng viễn thông, xây dựng chính quyền số, cơ sở dữ liệu tổng hợp và phát triển kinh tế số và tận dụng các nguồn vốn từ

chương trình mục tiêu quốc gia về chuyển đổi số. Đồng thời, có chính sách hỗ trợ người dân và doanh nghiệp tiếp cận với các thiết bị công nghệ và dịch vụ số với chi phí hợp lý.

Thứ ba, để giải quyết vấn đề di cư lao động chất lượng cao, các tỉnh, thành phố cần xây dựng chính sách đặc thù để thu hút và giữ chân nhân tài, bao gồm việc cải thiện môi trường làm việc, nâng cao thu nhập cho người lao động và tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp. Các chính sách ưu đãi về nhà ở, đất đai và thuế cho các chuyên gia công nghệ cao cũng cần được xem xét. Đồng thời, cần tạo điều kiện thuận lợi cho việc khởi nghiệp trong lĩnh vực công nghệ số để giữ chân người tài tại địa phương.

Thứ tư, các cơ sở giáo dục và đào tạo tại đồng bằng sông Cửu Long cần đổi mới chương trình đào tạo theo hướng gắn kết chặt chẽ với nhu cầu thực tế của thị trường lao động, thực hiện thông qua việc tăng cường hợp tác với doanh nghiệp trong xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức các khóa thực tập và thực hành tại doanh nghiệp, mời các chuyên gia từ doanh nghiệp tham gia giảng dạy. Mô hình liên kết “4 nhà” (Nhà nước - nhà quản lý - nhà doanh nghiệp - nhà nông) thông qua đầu mối sở Nông nghiệp và Môi trường các địa phương trong vùng cần đẩy mạnh và phối hợp chặt chẽ với các viện nghiên cứu, trường đại học (điển hình là Đại học Cần Thơ), các tổ chức khoa học - công nghệ, doanh nghiệp để nghiên cứu, lựa chọn các mô hình, quy trình công nghệ sản xuất phù hợp với tiềm năng, lợi thế của địa phương. Đặc biệt, theo đặc trưng của vùng, cần tập trung đào tạo các ngành nghề phục vụ nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, như: công nghệ sinh học, kỹ thuật nông nghiệp, nuôi trồng thủy sản, chế biến nông - lâm - thủy sản và logistics nông sản. Ngoài ra, cần chú trọng đào tạo các kỹ năng mềm, ngoại ngữ và kỹ năng số cho sinh viên để nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động.

4. Kết luận

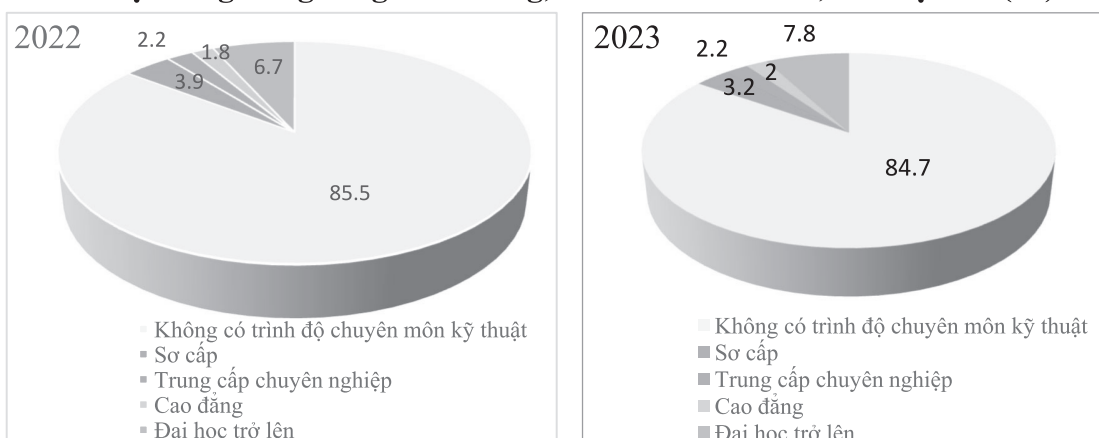
Phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh chuyển đổi số là yêu cầu cấp thiết đối với vùng đồng bằng sông Cửu Long. Mặc dù tỷ lệ lao động có trình độ đại học trở lên đã tăng từ 6,7% lên 7,8%, song tỷ lệ lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật vẫn chiếm 84,7%, cho thấy thách thức lớn về chất lượng nguồn nhân lực. Vùng đang đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân lực công nghệ thông tin, hạ tầng số hạn chế, di cư lao động chất lượng cao và sự chưa tương thích giữa đào tạo với nhu cầu thị trường. Để khắc phục, cần triển khai đồng bộ các giải pháp, như: xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực số, đầu tư hạ tầng số qua hợp tác công - tư, ban hành chính sách thu hút nhân tài và đổi mới chương trình đào tạo theo mô hình liên kết “4 nhà”, từ đó, thúc đẩy chuyển đổi số và phát triển bền vững toàn vùng □

Chú thích:

1. Werner, J. M., DeSimone, R. L., Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). *Human resource development*.
2. Henry, N. (2015). *Public administration and public affairs*. Routledge.

3. McLagan, P. A. (1989). *Models for HRD practice*. Training & development journal, 43(9), 49 - 60.
4. Bilgeri, D., Wortmann, F., & Fleisch, E. (2017). *How digital transformation affects large manufacturing companies' organization*.
5. Sudirjo, F., Ausat, A. M. A., Rijal, S., Riady, Y., & Suherlan, S. (2023). *ChatGPT: Improving Communication Efficiency and Business Management of MSMEs in the Digital Age*. Innovative: Journal Of Social Science Research, 3(2), 643 - 652.
6. Horváth, D., & Szabó, R. Z. (2019). *Driving forces and barriers of Industry 4.0: Do multinational and small and medium-sized companies have equal opportunities?* Technological forecasting and social change, 146, 119 - 132.
7. Tổng cục Thống kê (2024). *Điều tra lao động việc làm năm 2023*. H. NXB Thống kê.
8. *Thông cáo báo chí về tình hình lao động, việc làm quý IV và năm 2024*. <https://www.nso.gov.vn>, truy cập ngày 08/10/2025.
- 9, 10. Tổng cục Thống kê (2025). *Niên giám thống kê năm 2024*. H. NXB Thống kê, tr. 165 - 184.
11. *Đồng Tháp: Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*. <https://baodongthap.vn>, ngày 13/11/2025.
12. *Thông tin xếp hạng đánh giá chuyển đổi số*. <https://dti.gov.vn>, truy cập ngày 08/10/2025.
13. Cục Thống kê (2025). *Niên giám thống kê năm 2024*. H. NXB Thống kê, tr. 183 - 184.

Hình 1: Cơ cấu lực lượng lao động phân chia theo trình độ chuyên môn tại đồng bằng sông Cửu Long, năm 2022 và 2023, đơn vị tính (%)



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2024)