

# PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO Ở TỈNH ĐẮK LẮK HIỆN NAY

LÊ XUÂN HOA  
Học viện Chính trị khu vực III

Nhận bài ngày 03/9/2025. Sửa chữa xong 27/9/2025. Duyệt đăng 07/10/2025.

## Abstract

This article analyzes and clarifies key theoretical issues related to the development of high-quality human resources, as well as the factors influencing this process in Đắk Lắk Province. It assesses the current situation of high-quality human resource development in recent years and identifies existing challenges. Based on this analysis, the paper proposes essential solutions to enhance the quality and effectiveness of human resource development in Đắk Lắk, thereby contributing to the province's sustainable socio-economic growth in the future.

**Keywords:** Dak Lak, development, high-quality, human resources, solutions.

## 1. Đặt vấn đề

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) luôn là yêu cầu chiến lược của mọi quốc gia và địa phương trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ. Đối với Việt Nam, Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng đã xác định rõ: "Tiếp tục phát triển toàn diện nguồn nhân lực (NNL), khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo gắn với khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, lòng tự hào dân tộc, ý chí tự cường và phát huy giá trị văn hóa, con người Việt Nam" [5, tr. 220] là một trong ba đột phá chiến lược, giữ vai trò quyết định đối với mục tiêu trở thành quốc gia phát triển vào năm 2045. Đây vừa là định hướng lớn, vừa đặt ra yêu cầu cấp bách cho từng địa phương trong việc hoạch định chính sách, huy động và sử dụng hiệu quả nguồn lực con người. Trong bối cảnh đó, tỉnh Đắk Lắk mới có vị trí đặc biệt quan trọng ở khu vực Tây Nguyên và duyên hải Nam Trung Bộ. có diện tích tự nhiên hơn 18.000km<sup>2</sup>, dân số hơn ba triệu người, trong đó đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS) chiếm khoảng 36% [4] tỉnh vừa sở hữu lợi thế về nguồn lao động dồi dào, vừa đối mặt với thách thức lớn về chất lượng, cơ cấu và khả năng thích ứng với yêu cầu phát triển mới. Trong những năm gần đây, tỉnh đã đạt nhiều kết quả đáng khích lệ: tăng trưởng kinh tế ước đạt 7,14%. Huy động vốn đầu tư toàn xã hội ước đạt 28.643 tỷ đồng, tăng 9,34% so cùng kỳ năm 2024, đạt 38,9% kế hoạch năm 2025 [8]. Tuy vậy, chất lượng nhân lực vẫn là điểm nghẽn đáng lo ngại: ở Đắk Lắk, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ mới chỉ đạt 22,25%. Đáng quan ngại hơn, nhân lực có trình độ cao trong các doanh nghiệp, nhất là các lĩnh vực sử dụng công nghệ tiên tiến, tự động hóa vẫn còn rất hạn chế.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Một số vấn đề lý luận về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Nguồn nhân lực là phạm trù được tiếp cận dưới nhiều góc độ. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) định nghĩa đây là "Toàn bộ lực lượng lao động hiện có hoặc tiềm năng, có khả năng tham gia vào các hoạt động kinh tế - xã hội, được đo lường bằng số lượng, chất lượng, cơ cấu và sự phân bố" [9]. Ngân hàng Thế giới (World Bank) lại nhấn mạnh đến vốn nhân lực (human capital), tức tri thức, kỹ năng và sức khỏe con người tích lũy để tạo ra giá trị kinh tế. Ở Việt Nam, khái niệm "nguồn nhân lực chất lượng cao" được xác định là lực lượng lao động có trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, sức khỏe, đạo đức, kỷ luật và khả năng thích ứng nhanh với môi trường làm việc biến đổi [9].

Email: lexuanhoahv3@gmail.com

Khung lý thuyết về phát triển NNLCLC thường bao gồm ba yếu tố cốt lõi:

### *2.1.1. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao về mặt số lượng*

Phát triển NNLCLC về mặt số lượng đòi hỏi phải tạo ra được một cơ cấu nhân lực chất lượng cao phù hợp với trình độ phát triển của quốc gia, địa phương trong từng thời kỳ. Để làm tốt nhiệm vụ này cần phải căn cứ vào nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của từng quốc gia, từng lĩnh vực, địa phương để phát triển về số lượng sao cho phù hợp với tình hình, nhiệm vụ theo từng thời kỳ cụ thể. Khắc phục tình trạng có mà không sử dụng, thiếu không đáp ứng được nhu cầu, thậm chí lãng phí, chất lượng thấp không đáp ứng được nhu cầu của xã hội. Ngoài ra, phát triển số lượng NNLCLC cần phải phù hợp với quy mô NNL của quốc gia đó.

### *2.1.2. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao về mặt chất lượng*

Phát triển về mặt chất lượng là quá trình phát huy, phát triển, giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng toàn diện các yếu tố cấu thành chất lượng NNL nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

- Nâng cao chất lượng và hiệu quả của giáo dục và đào tạo. Bởi giáo dục và đào tạo là khâu then chốt, quyết định đến sự phát triển NNLCLC. Nguồn nhân lực nhất là NNLCLC không thể tự hình thành và phát triển được mà phải được giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng một cách có kế hoạch. Giáo dục và đào tạo là công việc phải được tiến hành có hệ thống, cơ bản, lâu dài, tuy có khó khăn song phải kiên quyết thực hiện tốt. Chất lượng của NNLCLC phụ thuộc rất nhiều vào việc giáo dục và đào tạo được thực hiện như thế nào.

- Cải thiện và nâng cao thể lực cho NNLCLC. Bên cạnh việc nâng cao trình độ văn hóa và chuyên môn thì nâng cao thể lực là vấn đề có ý nghĩa quan trọng, tạo nền tảng cho việc phát triển trí lực, tâm lực của NNL. Đây là vấn đề có ý nghĩa chiến lược và lâu dài. Vì vậy, cần phải đảm bảo mức dinh dưỡng cần thiết, khuyến khích đẩy mạnh phong trào rèn luyện thể dục thể thao, thực hiện có hiệu quả công tác chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho NNLCLC nói riêng và NNL nói chung, góp phần phát triển NNL có chiều sâu.

- Không ngừng nâng cao năng lực phẩm chất, đạo đức cho NNLCLC. Hiện nay, một trong những hạn chế của NNL ở nước ta là tác phong lao động chuyên nghiệp, tính tổ chức kỷ luật còn yếu kém. Tác phong lao động ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả công việc. Vì vậy, đào tạo NNL trong điều kiện mới cần phải quan tâm đến yếu tố tổ chức kỷ luật của người lao động. Bên cạnh đó, vấn đề giáo dục đạo đức, lối sống tốt đẹp cho NNL cũng phải đặc biệt được quan tâm, bởi vì yếu tố này có vai trò quan trọng trong việc sử dụng NNL.

### *2.1.3. Nâng cao hiệu quả quản lý, sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao*

Quản lý NNLCLC là một khâu mắt xích quan trọng. Trong điều kiện kinh tế thị trường, mở cửa và hội nhập quốc tế hiện nay, vấn đề quản lý người lao động đặc biệt là lao động giỏi, chất lượng cao, chuyên gia đầu ngành... càng trở nên quan trọng. Bố trí, sử dụng NNLCLC có tầm quan trọng đặc biệt. Dù tuyển chọn, quy hoạch, giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, có thực hiện tốt nhưng việc bố trí, sử dụng không đúng, không theo chuyên ngành đào tạo, trình độ chuyên môn, năng lực thực tiễn còn hạn chế thì chất lượng và hiệu quả công việc sẽ không cao.

## **2.2. Yếu tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh Đắk Lắk mới**

### *2.2.1. Yếu tố địa lý - tự nhiên*

Tỉnh Đắk Lắk mới, có vị trí chiến lược khi vừa thuộc Tây Nguyên vừa mở ra cửa ngõ Nam Trung Bộ, tạo điều kiện kết nối hành lang Đông - Tây. Với diện tích hơn 18.000 km<sup>2</sup>, tỉnh sở hữu cao nguyên bazan màu mỡ, đồng bằng ven biển giàu tiềm năng thủy sản và dãy Trường Sơn hùng vĩ, thích hợp cho phát triển nông nghiệp công nghệ cao, công nghiệp chế biến, logistics và du lịch biển - cao nguyên. Tuy nhiên, điều kiện khí hậu phân hóa rõ rệt vừa mang lại lợi thế vừa tạo thách thức: vùng Tây Nguyên có mùa mưa dài, phù hợp cho cà phê, hồ tiêu, cao su; vùng duyên hải thuận lợi cho lúa và nuôi trồng thủy sản. Song biến đổi khí hậu đang gây áp lực ngày càng lớn. Những yếu tố này ảnh hưởng trực tiếp đến

sản xuất và đời sống, đồng thời gián tiếp chi phối việc đào tạo nghề, phân bổ nhân lực và chất lượng lao động ở vùng khó khăn, nơi hệ thống trường lớp chưa đạt chuẩn quốc gia.

### 2.2.2. Yếu tố kinh tế - xã hội

Tỉnh Đắk Lắk mới có cơ cấu kinh tế đa dạng, phản ánh đặc thù vùng miền. Tây Nguyên vẫn dựa chủ yếu vào nông nghiệp, Đắk Lắk nổi danh là “thủ phủ” cà phê, với diện tích lên đến 212.502 ha và sản lượng ước đạt 550.890 tấn trong năm 2024, chiếm phần lớn diện tích cây công nghiệp lâu năm của tỉnh. Bên cạnh đó, các sản phẩm giá trị khác như hồ tiêu (77.100 tấn), cao su (30.769 tấn), điều (36.850 tấn) cũng đóng góp đáng kể vào kim ngạch xuất khẩu nông sản của tỉnh. Phú Yên mang đặc trưng rõ nét của một tỉnh ven biển. Năm 2024, giá trị sản xuất nông, lâm nghiệp và thủy sản (theo giá so sánh năm 2010) đạt hơn 14.485 tỷ đồng. Lợi thế mang tính chiến lược của Phú Yên nằm ở lĩnh vực thủy sản, với 189km bờ biển cùng hệ thống đầm phá, vịnh đặc thù [10]. Tuy nhiên, chuyển dịch cơ cấu còn chậm, nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng cao, trong khi công nghiệp công nghệ cao và dịch vụ tri thức chưa đủ sức tạo nhu cầu lớn về nhân lực chất lượng cao. Hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp chưa có nhiều khởi sắc, số lượng doanh nghiệp tạm ngừng hoạt động tăng cao so với cùng kỳ năm 2024. Việc kêu gọi, thu hút đầu tư vào lĩnh vực du lịch của tỉnh gặp nhiều khó khăn, trong khi các doanh nghiệp trong tỉnh chủ yếu là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, tiềm lực tài chính hạn chế; sản phẩm du lịch chất lượng chưa cao. Tỷ lệ hộ nghèo trong vùng đồng bào DTTS ở một số địa phương còn cao... [1].

### 2.2.3. Yếu tố văn hóa - xã hội và môi trường phát triển nhân lực

Đắk Lắk mới là nơi hội tụ và giao thoa văn hóa đặc sắc. Tây Nguyên với không gian văn hóa công chiêng - di sản phi vật thể UNESCO cùng hệ thống luật tục và lễ hội truyền thống; Phú Yên nổi bật với nghệ thuật bài chòi, lễ hội cầu ngư và di sản văn hóa Chăm. Đây là nền tảng tinh thần quan trọng, góp phần định hình bản sắc, tăng cường gắn kết cộng đồng và nuôi dưỡng sức sáng tạo trong phát triển nhân lực. Tuy nhiên, tác động của đô thị hóa và kinh tế thị trường khiến giá trị văn hóa truyền thống dần mai một, đặc biệt trong thế hệ trẻ. Một bộ phận thanh niên DTTS thiếu động lực học tập, dễ sa vào tệ nạn xã hội. Cùng với đó, ô nhiễm môi trường tại các khu công nghiệp và vùng nuôi trồng thủy sản ven biển đang ảnh hưởng đến sức khỏe cộng đồng, làm giảm chất lượng lao động. Ngoài ra, chênh lệch trong tiếp cận dịch vụ xã hội giữa đô thị và nông thôn ngày càng rõ rệt, nhất là về giáo dục và y tế. Vì vậy, nếu biết kết hợp bảo tồn văn hóa, cải thiện môi trường và phát triển dịch vụ xã hội, tỉnh có thể biến bản sắc và tiềm năng văn hóa thành lợi thế mềm trong xây dựng NNLCLC.

### 2.2.4. Quy mô dân số và cơ cấu dân cư

Đến năm 2025, dân số Đắk Lắk mới dự báo đạt 3,12 triệu người, trong đó Đắk Lắk chiếm 1,92 triệu và Phú Yên khoảng 1,2 triệu. Tỉnh có hơn 50 dân tộc cùng sinh sống, đồng bào DTTS chiếm gần 36%, tập trung chủ yếu tại khu vực Tây Nguyên. Đây là nguồn lao động trẻ, dồi dào nhưng sự chênh lệch về trình độ học vấn, kỹ năng và khả năng tiếp cận dịch vụ xã hội vẫn lớn, tác động trực tiếp đến chất lượng nhân lực. Trong giai đoạn 2016-2023, khu vực Tây Nguyên tiếp nhận trên 60 nghìn hộ di cư tự do, bổ sung nguồn lao động trẻ nhưng cũng gây áp lực đáng kể lên hạ tầng giáo dục, y tế, việc làm và an ninh trật tự. Ở Phú Yên, tốc độ đô thị hóa diễn ra nhanh chóng, riêng thành phố Tuy Hòa có tỷ lệ dân số đô thị đạt 52% năm 2024, kéo theo dòng dịch cư từ nông thôn ra thành thị và các khu công nghiệp. Thực trạng dân số đông, trẻ và đa dạng là lợi thế nhưng phân bố không đồng đều, tỷ lệ mù chữ và tái mù chữ ở vùng sâu vùng xa vẫn trên 8%, là rào cản lớn cho việc phát triển NNLCLC [2].

### 2.2.5. Yếu tố thể chế - chính sách

Chính quyền đã ban hành nhiều chương trình: Nghị quyết số 14-NQ/TU của Tỉnh ủy về phát triển NNL đến năm 2025, định hướng đến 2030 cùng các kế hoạch hành động như: Kế hoạch số 129/KH-UBND về đào tạo nhân lực cho chuyển đổi số hay Kế hoạch triển khai Đề án phát triển nhân lực công nghiệp bán dẫn... Tỉnh đã dành 35,7% tổng chi ngân sách địa phương cho giáo dục, đào tạo và dạy nghề với trên 28.300 tỷ đồng, tập trung cho các chương trình cải thiện chất lượng trường lớp, đầu tư trang thiết bị, hỗ trợ chính sách miễn giảm học phí cũng như phát triển đội ngũ nhà giáo... Dù lực lượng lao động

dồi dào nhưng tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ mới đạt 22,25%. Đáng chú ý, tỷ lệ nhân lực chất lượng cao trong khối doanh nghiệp còn rất thấp, đặc biệt ở các lĩnh vực cần công nghệ tiên tiến, điều hành số, sản xuất tự động hóa. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động và khả năng cạnh tranh của kinh tế địa phương. Chưa hình thành hệ sinh thái đào tạo gắn với nhu cầu thực tế [11].

### **2.3. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao thời gian qua**

#### **2.3.1. Quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực**

Sau sáp nhập, dân số tỉnh Đắk Lắk có hơn 3,3 triệu người đồng nghĩa với việc tỉnh sở hữu nguồn lao động dồi dào và thị trường tuyển dụng lao động nhiều tiềm năng. Hiện tại tỉnh đang đặt mục tiêu phấn đấu trong năm 2025 giải quyết việc làm cho khoảng 24.150 lao động, trong đó xuất khẩu lao động 1.800 người; giảm tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị còn khoảng 2,2%, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề khoảng 70%..., Ủy ban Nhân dân tỉnh đã chỉ đạo các ngành và các địa phương tăng cường các hoạt động hỗ trợ đào tạo nghề, kết nối doanh nghiệp, tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động [3]. Tuy nhiên, NNL ở tỉnh Đắk Lắk đang có những tồn tại, hạn chế. Trong đó, có tình trạng thiếu hụt lao động trong một số lĩnh vực trọng điểm như công nghiệp chế biến, công nghệ cao và dịch vụ hiện đại. Cùng với đó, kỹ năng và trình độ của lao động chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là các ngành đòi hỏi kỹ năng chuyên môn cao; cơ cấu lao động chưa hợp lý, tỷ lệ lao động trong lĩnh vực nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng lớn, trong khi tỷ lệ lao động trong công nghiệp và dịch vụ còn thấp. Tuy nhiên, cơ cấu lao động vẫn bộc lộ nhiều hạn chế. Lao động trong lĩnh vực nông nghiệp chiếm tới vẫn còn cao, trong khi công nghiệp - xây dựng chiếm còn thấp. Đáng chú ý, sự phân hóa lao động theo không gian địa lý khá rõ nét. Khu vực Tây Nguyên tập trung nhiều lao động nông - lâm nghiệp, trong khi các vùng ven biển và đô thị như Phú Yên, Buôn Ma Thuột lại thu hút nhiều lao động dịch vụ, du lịch, chế biến thủy sản. Sự phân bố này dẫn đến bất bình đẳng về cơ hội tiếp cận việc làm, kỹ năng và mức độ sẵn sàng tham gia nền kinh tế số.

#### **2.3.2. Trình độ chuyên môn - kỹ thuật**

Dù lực lượng lao động dồi dào nhưng tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ mới đạt 22,25%. Đáng chú ý, tỷ lệ nhân lực chất lượng cao trong khối doanh nghiệp còn rất thấp, đặc biệt ở các lĩnh vực cần công nghệ tiên tiến, điều hành số, sản xuất tự động hóa. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động và khả năng cạnh tranh của kinh tế địa phương.

Sự chênh lệch vùng miền thể hiện rõ: tại TP. Buôn Ma Thuột, thị xã Tuy Hòa và các khu công nghiệp, tỷ lệ lao động có trình độ đại học đạt trên 12%, trong khi ở các huyện miền núi chỉ đạt 4-6%. Trong lĩnh vực công nghệ thông tin và chuyển đổi số - yếu tố then chốt để nâng cao năng lực cạnh tranh thì toàn tỉnh mới có khoảng 5.000 lao động được đào tạo chuyên sâu, phần lớn làm việc trong cơ quan hành chính và doanh nghiệp dịch vụ. Con số này quá nhỏ so với nhu cầu triển khai chính quyền điện tử, kinh tế số và thương mại điện tử, phản ánh khoảng cách lớn giữa cung và cầu nhân lực số.

#### **2.3.3. Sức khỏe và thể chất**

Đến năm 2025, tuổi thọ trung bình của dân số Đắk Lắk mới đạt khoảng 73,5 tuổi, ngang mức bình quân cả nước, phản ánh sự cải thiện trong chăm sóc sức khỏe cộng đồng. Tỷ lệ bao phủ bảo hiểm y tế đạt 94%, trong đó khu vực đô thị gần như hoàn thiện, song ở vùng đồng bào DTTS chỉ đạt 88%, cho thấy sự chênh lệch đáng kể về khả năng tiếp cận dịch vụ y tế.

Một thách thức lớn là tỷ lệ trẻ em suy dinh dưỡng thể thấp còi còn 16,8%, cao hơn mức trung bình cả nước (14,5%), đặc biệt tập trung ở vùng sâu, vùng xa. Bên cạnh đó, tình trạng lao động di cư chưa được tiếp cận đầy đủ dịch vụ y tế cơ bản dẫn đến hạn chế về thể chất và sức bền. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến năng suất lao động mà còn làm suy giảm khả năng hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao trong dài hạn, nhất là trong các lĩnh vực đòi hỏi cường độ làm việc cao và kỹ năng chuyên môn.

#### 2.3.4. Năng lực xã hội và kỹ năng mềm

Khảo sát lao động, việc làm năm 2024 cho thấy kỹ năng nghề nghiệp của lao động đã có sự cải thiện nhưng kỹ năng mềm lại còn yếu. Chỉ 30% doanh nghiệp đánh giá lao động địa phương “đáp ứng tốt” yêu cầu kỹ năng mềm, trong khi 45% cho rằng “chỉ đáp ứng một phần”. Điều này phản ánh khoảng cách rõ rệt giữa đào tạo trong nhà trường và nhu cầu thực tế của thị trường lao động.

Một hạn chế khác là tác phong công nghiệp chưa hình thành vững chắc. Tại các nhà máy chế biến nông - thủy sản, tỷ lệ lao động nghỉ việc, nhảy việc hằng năm vẫn cao (15-20%). Nguyên nhân chủ yếu đến từ áp lực công việc, mức lương chưa tương xứng và môi trường làm việc khắc nghiệt.

#### 2.3.5. Thị trường lao động và việc làm

Năm 2025, tỷ lệ thất nghiệp chung của tỉnh ở mức 2,6%, tương đối thấp. Tuy nhiên, thất nghiệp trong nhóm thanh niên (15-24 tuổi) lại khá cao, đạt 7,8%. Nguyên nhân quan trọng là sự lệch pha giữa ngành nghề đào tạo và nhu cầu tuyển dụng. Trong khi khu công nghiệp cần nhiều lao động kỹ thuật cơ khí, điện - điện tử, công nghệ chế biến thì số SV tốt nghiệp các ngành này chỉ chiếm 18% tổng số SV ra trường hằng năm. Ngoài ra, hiện tượng “chảy máu chất xám” đang gia tăng. Nhiều SV tốt nghiệp đại học hoặc du học sinh sau khi học tập tại Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh, Đà Nẵng thường không quay về địa phương mà chọn làm việc tại các trung tâm kinh tế lớn. Điều này làm Đắk Lắk thiếu hụt nhân lực chất lượng cao trong y tế chuyên sâu, công nghệ thông tin, tài chính - ngân hàng và quản lý công.

#### 2.3.6. Chính sách và đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực

Đến năm 2025, chính quyền Đắk Lắk mới đã triển khai nhiều chính sách phát triển nhân lực chất lượng cao như học bổng cho SV DTTS theo học các ngành ưu tiên (Y, Sư phạm, Công nghệ thông tin), để án thu hút chuyên gia và trí thức trẻ về công tác tại cơ quan nhà nước cũng như thúc đẩy hợp tác công - tư trong đào tạo nghề song hiệu quả còn hạn chế: chương trình thu hút trí thức trẻ giai đoạn 2020-2024 chỉ hoàn thành 65% chỉ tiêu, trong khi liên kết giữa nhà trường - doanh nghiệp chủ yếu dừng ở hình thức, chưa tạo được chuỗi đào tạo - tuyển dụng bền vững để đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao. Nhìn chung, đến năm 2025, NNLCLC ở tỉnh Đắk Lắk mới có những chuyển biến tích cực: quy mô lao động đạt trên 1,1 triệu người, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 63%, tuổi thọ trung bình nâng lên 73,5 tuổi, hệ thống giáo dục, đào tạo tiếp tục được mở rộng. Tuy nhiên, còn hạn chế là tỷ lệ lao động có trình độ đại học, cao đẳng chỉ chiếm khoảng 14%, phân bố nhân lực không đồng đều giữa thành thị và nông thôn, thiếu hụt lao động công nghệ cao, kỹ năng mềm còn yếu, tình trạng “chảy máu chất xám” gia tăng. Thực tiễn này đòi hỏi các giải pháp đồng bộ và đột phá về đào tạo, y tế, thu hút nhân tài và cải thiện môi trường làm việc.

### 2.4. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh Đắk Lắk thời gian tới

Đắk Lắk đặt mục tiêu xây dựng đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn, kỹ năng số và kỹ năng mềm toàn diện, gắn đào tạo với nhu cầu thị trường trong các ngành mũi nhọn. Đến năm 2030, phấn đấu đáp ứng trên 70% nhu cầu kỹ thuật then chốt của tỉnh, đồng thời thu hẹp chênh lệch tiếp cận giáo dục, đào tạo ở vùng đồng bào DTTS và nông thôn. Để phát triển NNLCLC, thời gian tới tỉnh Đắk Lắk cần tập trung thực hiện các giải pháp sau:

#### 2.4.1. Nâng cao nhận thức cho các chủ thể về tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh Đắk Lắk

Một trong những yếu tố quan trọng trong phát triển NNLCLC là nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng, các vấn đề cần phải thực hiện trong quá trình thực hiện. Trong thực tế, những năm qua các chủ thể tham gia phát triển NNLCLC đã nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng cần thực hiện. Tuy nhiên, nhận thức của một bộ phận không nhỏ người dân và đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị về vấn đề này vẫn còn hạn chế. Vì vậy, trong thời gian tới cần nâng cao nhận thức cho nhân dân và đội ngũ cán bộ, công chức của hệ thống chính trị về tầm quan trọng của phát triển NNLCLC.

#### 2.4.2. Nâng cao năng lực dự báo nhu cầu và hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Để phát triển>NNLCLC hợp lý, có hiệu quả phải bắt đầu từ khâu dự báo và hoạch định chiến lược, dựa trên phân tích động thái kinh tế - xã hội, xu hướng khoa học - công nghệ và yêu cầu chuyển đổi mô hình tăng trưởng. Do vậy, đối với tỉnh Đắk Lắk trong thời gian tới cần: Xây dựng hệ thống dự báo nhu cầu>NNLCLC theo từng ngành, từng giai đoạn (trung hạn và dài hạn), sử dụng công cụ phân tích dữ liệu lớn (Big Data), trí tuệ nhân tạo (AI) để xác định xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với chiến lược phát triển ngành và kinh tế số. Phát triển>NNLCLC phải bắt đầu từ khâu dự báo chiến lược nên cần nghiên cứu thành lập Trung tâm Dự báo và Phân tích thị trường lao động trình độ cao, tích hợp dữ liệu từ các doanh nghiệp, cơ sở giáo dục, đào tạo và các tổ chức quốc tế nhằm đưa ra những dự báo trung hạn và dài hạn về cơ cấu ngành nghề, kỹ năng, vị trí lao động và nhu cầu nhân lực mũi nhọn.

#### 2.4.3. Hoàn thiện chính sách và cơ chế phối hợp

Cần thành lập Ban điều phối phát triển nhân lực liên ngành, ban hành khung chính sách đến 2030 với ưu đãi thuế cho doanh nghiệp đào tạo, cơ chế đặt hàng đào tạo gắn với tuyển dụng, học bổng cho nữ và đồng bào DTTS. Đặc biệt, xây dựng bản đồ kỹ năng (Skill Map) cập nhật hàng năm để định hướng đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

#### 2.4.4. Đổi mới chương trình và phương thức đào tạo

Chương trình cần chuẩn hóa theo tiêu chuẩn nghề quốc gia, tham chiếu khung năng lực quốc tế, tích hợp kỹ năng số, quản trị chất lượng, ngoại ngữ. Mô hình đào tạo kép được mở rộng, bảo đảm 30-50% thời lượng thực hành tại doanh nghiệp. Cùng với đó, micro-credentials và blended learning được triển khai cho các lĩnh vực mũi nhọn như chế biến cà phê, nông nghiệp chính xác, du lịch cộng đồng.

#### 2.4.5. Phát triển đội ngũ giảng viên và chuyên gia

Đẩy mạnh bồi dưỡng liên tục gắn thực tiễn sản xuất - kinh doanh vào giảng dạy; thu hút chuyên gia trong và ngoài nước thông qua chính sách đãi ngộ và hợp tác quốc tế. Đến năm 2030, ít nhất 70% giáo viên các trường nghề và giảng viên đại học tại tỉnh đạt chuẩn quốc gia, 30% được đào tạo nâng cao ở nước ngoài hoặc qua các chương trình liên kết quốc tế. “Đẩy nhanh thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện và nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, trọng tâm là hiện đại hóa và thay đổi phương thức giáo dục, đào tạo, nhất là giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp. Chú trọng đào tạo nhân lực chất lượng cao, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài; có chính sách vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài, chuyên gia cả trong và ngoài nước. Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức có phẩm chất tốt, chuyên nghiệp, tận tụy, phục vụ Nhân dân” [5, tr. 221].

#### 2.4.6. Tăng cường liên kết doanh nghiệp và hỗ trợ khởi nghiệp

Thiết lập sàn giao dịch việc làm và hệ thống thông tin nghề, đẩy mạnh mô hình đặt hàng đào tạo có đồng tài trợ giữa Nhà nước và doanh nghiệp. Song song đó xây dựng trung tâm khởi nghiệp - ươm tạo, hỗ trợ vốn và tư vấn cho start-up trong nông nghiệp, du lịch. Chính sách trợ cấp và giảm thuế cho doanh nghiệp sử dụng nhân lực địa phương sẽ góp phần hạn chế tình trạng “chảy máu chất xám”.

#### 2.4.7. Phát triển hạ tầng, tài chính và bảo đảm công bằng tiếp cận

Đầu tư cơ sở thực hành hiện đại (phòng lab, xưởng mẫu, trang trại số hóa), đa dạng hóa nguồn vốn thông qua ngân sách tỉnh, PPP và quỹ quốc tế. Đồng thời, thiết lập quỹ học bổng, micro-grants hỗ trợ nữ, DTTS và nhóm yếu thế; triển khai đào tạo song ngữ cho học viên DTTS, điều chỉnh lịch học phù hợp mùa vụ. Từ đó, bảo đảm tính công bằng, bình đẳng giới và khả năng hội nhập bền vững.

### 3. Kết luận

Phát triển>NNLCLC là yêu cầu tất yếu, mang tính chiến lược đối với tỉnh Đắk Lắk trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Thực tiễn cho thấy, mặc dù tỉnh đã đạt được những kết quả bước đầu trong đào tạo, thu hút và sử dụng nhân lực song vẫn còn nhiều hạn chế về chất lượng, cơ cấu, kỹ năng, đặc biệt là sự thiếu hụt nhân lực trong các ngành then chốt. Những yếu tố địa lý, kinh tế - xã hội, văn hóa, dân cư, thể chế - chính sách vừa tạo cơ hội, vừa đặt ra

thách thức cho quá trình phát triển nhân lực của địa phương. Để Đắk Lắk có thể bứt phá, NNLC phải được xem là “đòn bẩy” then chốt, là nền tảng vững chắc cho phát triển bền vững. Việc nâng cao nhận thức, dự báo nhu cầu, gắn đào tạo với thực tiễn, chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động, đồng thời ban hành chính sách thu hút - trọng dụng nhân tài một cách đồng bộ và hiệu quả sẽ giúp từng bước khắc phục điểm nghẽn, phát huy tiềm năng, lợi thế sẵn có. Trong dài hạn, nếu kiên trì thực hiện các giải pháp đồng bộ và đột phá, Đắk Lắk không chỉ xây dựng được đội ngũ nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế - xã hội mà còn khẳng định vị thế là trung tâm phát triển năng động của Tây Nguyên và Nam Trung Bộ trong kỷ nguyên mới.

### Tài liệu tham khảo

- [1] Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội tháng 6 và 6 tháng đầu năm 2025. Nguồn: <https://thongkedaklak.nso.gov.vn/tinh-hinh-kinh-te-xa-hoi/16>
- [2] Báo cáo Sơ kết 03 năm thực hiện các Nghị quyết số 26-NQ/TW và số 23-NQ/TW của Bộ Chính trị về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Bắc Trung Bộ và duyên hải Trung Bộ và vùng Tây Nguyên. Nguồn: [https://daklak.gov.vn/documents/10181/3717959/058\\_BC-UBND\\_18082025-signed\\_04.pdf/36a04a91-8021-40f1-9725](https://daklak.gov.vn/documents/10181/3717959/058_BC-UBND_18082025-signed_04.pdf/36a04a91-8021-40f1-9725).
- [3] Kim Chi (2025). *Mở ra cơ hội cho người lao động được đào tạo nghề, có việc làm*. Nguồn: <https://baodaklak.vn/xa-hoi/202508/mo-ra-co-hoi-cho-nguoi-lao-dong-duoc-dao-tao-nghe-co-viec-lam-f5117eb/>, ngày 26/8/2025.
- [4] Hải Dương (2025). *Đắk Lắk ưu tiên khai thác nguồn nhân lực trong vùng đồng bào dân tộc thiểu số*. Nguồn <https://vietnamnet.vn/dak-lak-uu-tien-phan-trien-nguon-nhan-luc-trong-vung-dong-bao-dtts-2431677.html>, ngày 20/8/2025.
- [5] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* (tập 1). NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 220.
- [6] Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* (tập 2). NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, Hà Nội.
- [7] Dương Phú Hiệp, Nguyễn Duy Dũng (2002). *Điều chỉnh chính sách kinh tế của Nhật Bản*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
- [8] Nguyễn Thị Linh (2023), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước*. Nguồn: <https://www.quanlynhanuoc.vn/2023/12/05/phan-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-phan-trien-dat-nuoc/>, ngày 5/12/2023.
- [9] Công Lý (2025). *Đắk Lắk quyết tâm đạt mức tăng trưởng 8% trong năm 2025*. Nguồn: <https://nhandan.vn/dak-lak-quyet-tam-dat-muc-tang-truong-8-trong-nam-2025-post893191.html>, ngày 11/7/2025.
- [10] Võ Quế (2020). *Những vấn đề cơ bản về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao*. Nguồn: <https://itdr.org.vn/nghien-cuu/nhung-van-de-co-ban-ve-phan-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao>, ngày 18/6/2020.
- [11] Minh Thuận, Nguyễn Xuân (2025). *Kiến tạo nền kinh tế nông nghiệp với tâm vóc mới*. Nguồn: <https://www.baodaklak.vn/tin-noi-bat/202505/kien-tao-nen-kinh-te-nong-nghiep-voi-tam-voc-moi-4cc15e6/>, ngày 9/5/2025.