



Tạp chí điện tử  
Khoa học và Công nghệ Giao thông  
Trang website: <https://jstt.vn/index.php/vn>



**Article info**

**Type of article:**

Scientific information paper

**DOI:**

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.2.73-81>

**\*Corresponding author:**

Email address:

[gianghh@utt.edu.vn](mailto:gianghh@utt.edu.vn)

**Received:** 11/01/2026

**Received in Revised Form:**  
17/02/2026

**Accepted:** 06/03/2026

## Current situation and solutions for developing high-quality human resources in the transportation sector in the era of international integration

Hà Hoàng Giang

Faculty of Law and Political Science, University of Transport Technology (UTT), Hanoi, Vietnam.

**Abstract:** In the context of deepening international integration and the strong impact of digital transformation, high-quality human resources play a key role in the sustainable development of the transportation sector. The article focuses on analyzing the current situation of high-quality human resource development in the transport sector in Vietnam, pointing out the achieved results as well as limitations and inadequacies in training quality, human resource structure, professional skills and the ability to adapt to integration requirements. On that basis, the article proposes a number of main solutions to innovate training, strengthen the link between training institutions and enterprises, improve mechanisms and policies to attract, use and remunerate high-quality human resources, contributing to improving competitiveness and sustainable development of the transport sector in the integration period.

**Keywords:** High-quality human resources; the field of Transportation; Integration period.



**Thông tin bài viết**

**Dạng bài viết:**

Bài báo thông tin khoa học

**DOI:**

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2026.vn.6.2.73-81>

**\*Tác giả liên hệ:**

Địa chỉ Email:

[gianghh@utt.edu.vn](mailto:gianghh@utt.edu.vn)

**Ngày nộp bài:** 11/01/2026

**Ngày nộp bài sửa:** 17/02/2026

**Ngày chấp nhận:** 06/03/2026

## Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực giao thông vận tải thời kỳ hội nhập

Hà Hoàng Giang

Khoa Luật – Chính trị, Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải, Hà Nội, Việt Nam

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng và tác động mạnh mẽ của chuyển đổi số, nguồn nhân lực chất lượng cao giữ vai trò then chốt đối với sự phát triển bền vững của lĩnh vực Giao thông vận tải. Bài viết tập trung phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành Giao thông vận tải ở Việt Nam hiện nay, chỉ ra những kết quả đạt được cũng như những hạn chế, bất cập về chất lượng đào tạo, cơ cấu nhân lực, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng thích ứng với yêu cầu hội nhập. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm đổi mới công tác đào tạo, tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, hoàn thiện cơ chế chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân lực chất lượng cao, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững ngành Giao thông vận tải trong thời kỳ hội nhập.

**Từ khóa:** Nguồn nhân lực chất lượng cao; lĩnh vực Giao thông vận tải; thời kỳ hội nhập.

### 1. Mở đầu

Trong tiến trình toàn cầu hóa và mở rộng hội nhập quốc tế, giao thông vận tải giữ vị trí đặc biệt quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế - xã hội, góp phần kết nối thị trường, phát triển thương mại, du lịch và nâng cao mức độ tham gia của Việt Nam vào nền kinh tế toàn cầu. Trước sự vận động mạnh mẽ của khoa học - công nghệ, nhất là quá trình chuyển đổi số, phát triển logistics hiện đại và ứng dụng tự động hóa, lĩnh vực này đang đứng trước đòi hỏi cấp bách về xây dựng lực lượng nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cũng như khả năng thích ứng linh hoạt với những thay đổi nhanh chóng của môi trường phát triển. Thực tế cho thấy, mặc dù ngành Giao thông vận tải đã đạt được nhiều tiến bộ trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và

sử dụng nhân lực, nhưng vẫn còn những hạn chế đáng kể như: cơ cấu nhân lực chưa hợp lý, thiếu hụt lao động có trình độ chuyên sâu, kỹ năng mềm và ngoại ngữ còn yếu, khả năng nghiên cứu - sáng tạo chưa đáp ứng yêu cầu hội nhập. Trong khi đó, quá trình hội nhập kinh tế quốc tế thông qua các hiệp định như WTO, CPTPP hay RCEP đã mở ra cả cơ hội và thách thức lớn cho ngành Giao thông vận tải Việt Nam trong việc cạnh tranh, thu hút và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Do đó, việc nghiên cứu thực trạng và đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực Giao thông vận tải là rất cần thiết hiện nay.

### 2. Nội dung và kết quả nghiên cứu

#### 2.1. Những vấn đề lí luận về nguồn nhân lực chất lượng cao

##### 2.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực chất lượng

**cao**

Khái niệm nguồn nhân lực bắt nguồn từ thuật ngữ “nhân lực”, được tiếp cận dưới góc độ “vốn con người” (human capital) hoặc “nguồn lực con người” (human resources). Theo quan điểm của Tổ chức Lao động quốc tế, nguồn nhân lực được xem là lực lượng cung ứng sức lao động phục vụ cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội [1]. Từ đó có thể hiểu, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ những người trong độ tuổi lao động theo quy định pháp luật, hiện đang làm việc hoặc có khả năng và nhu cầu tham gia vào thị trường lao động. Nguồn lao động không chỉ được xem xét về mặt quy mô, số lượng mà còn được đánh giá trên phương diện chất lượng

Theo Trần Văn Phòng và Lê Thị Hạnh (2023), nguồn nhân lực chất lượng cao được hiểu là lực lượng lao động có nền tảng sức khỏe thể chất và tinh thần vững vàng, sở hữu trình độ chuyên môn và tay nghề thành thạo, năng lực thực hiện công việc hiệu quả cùng các kỹ năng nghề nghiệp cần thiết. Bên cạnh đó, lực lượng này còn có những phẩm chất xã hội tích cực như tinh thần nhân văn, ý thức tập thể, khả năng hòa nhập và thích ứng linh hoạt khi làm việc trong môi trường đa văn hóa [2]. Tác giả Cao Thị Dung (2025) quan niệm đó là lực lượng lao động có nền tảng tri thức vững chắc, trình độ chuyên môn - kỹ thuật và kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu của sản xuất hiện đại, đồng thời sở hữu phẩm chất đạo đức và năng lực sáng tạo, khả năng thích nghi linh hoạt trước những biến đổi của môi trường làm việc, qua đó đóng góp hiệu quả vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội [3].

Từ các quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao, tác giả cho rằng, nguồn nhân lực chất lượng cao ngành Giao thông vận tải là bộ phận người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và phẩm chất đạo đức cao, đáp ứng được yêu cầu của sản xuất, quản lý và vận hành hệ thống giao thông hiện đại. Họ không chỉ có sức khỏe, tinh thần trách nhiệm và ý thức kỷ luật tốt, mà còn có khả năng tư duy sáng tạo, ứng dụng công nghệ tiên tiến, thích ứng linh hoạt với môi

trường làm việc toàn cầu, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững của ngành giao thông vận tải trong thời kỳ hội nhập quốc tế.

Nói cách khác, nguồn nhân lực chất lượng cao ngành giao thông vận tải là tổng hòa giữa năng lực chuyên môn - phẩm chất nghề nghiệp - khả năng hội nhập, thể hiện ở khả năng thực hành nghề nghiệp hiệu quả, đổi mới sáng tạo, sử dụng công nghệ hiện đại và tuân thủ các chuẩn mực quốc tế, nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của hệ thống giao thông thông minh, an toàn và bền vững.

**2.1.2. Các tiêu chí nhận diện nguồn nhân lực chất lượng cao**

Theo kết quả nghiên cứu của Phạm Xuân Thu và Trần Thị Anh Vũ (2013), các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm: (1) Các tiêu chí tổng hợp gồm Chỉ số phát triển con người (HDI – Sức khỏe, tri thức, thu nhập) và Chỉ số cạnh tranh của nguồn nhân lực. (2) Các tiêu chí hỗ trợ gồm: Thể lực và Trí lực (Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn và năng lực sáng tạo) [4]. Tác giả Nguyễn Kim Thanh (2020) cho rằng, tiêu chí tổng hợp đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao gồm Chỉ số phát triển con người gồm Chỉ số tuổi thọ (LEI), Chỉ số học vấn (EI), Chỉ số thu nhập (II) và Chỉ số năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực [5]. Tác giả cũng chỉ ra tiêu chí cụ thể về số lượng gồm sự gia tăng tỉ lệ lao động trình độ đại học và sau đại học trên tổng số lực lượng lao động; Sự gia tăng tỉ lệ lao động chuyên môn chất lượng cao; Sự gia tăng tỉ lệ lao động kỹ thuật lành nghề qua đào tạo. Tiêu chí cụ thể về chất lượng gồm thể lực, trí lực, tâm lực. Tiêu chí về điều chỉnh cơ cấu hợp lý gồm điều chỉnh theo trình độ đào tạo, theo giới tính và theo vị trí việc làm [5]. Từ phân tích trên, tác giả cho rằng, các tiêu chí nhận diện nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm:

(1) Tiêu chí tổng hợp về mức độ phát triển và năng lực cạnh tranh. Thể hiện qua Chỉ số phát triển con người (HDI) (bao gồm sức khỏe/tuổi thọ, học vấn/tri thức, thu nhập) và Chỉ số năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực.

(2) Tiêu chí về chất lượng cá nhân của người lao động. Bao gồm thể lực, trí lực và tâm lực, trong

đó trí lực được thể hiện qua trình độ học vấn, trình độ chuyên môn và năng lực sáng tạo.

(3) Tiêu chí về quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực

Thể hiện ở sự gia tăng tỷ lệ lao động có trình độ đại học và sau đại học, lao động chuyên môn chất lượng cao, lao động kỹ thuật lành nghề qua đào tạo, đồng thời bảo đảm cơ cấu hợp lý theo trình độ đào tạo, giới tính và vị trí việc làm.

Ba tiêu chí này phản ánh một cách tương đối toàn diện cả mức độ phát triển, chất lượng và cơ cấu của nguồn nhân lực chất lượng cao.

### **2.1.3. Vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành Giao thông vận tải**

Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định: Việc phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là lực lượng nhân lực chất lượng cao, được xác định là khâu đột phá chiến lược, giữ vai trò then chốt trong thúc đẩy nghiên cứu, phát triển và ứng dụng khoa học - công nghệ, tái cơ cấu nền kinh tế, đổi mới mô hình tăng trưởng, đồng thời tạo dựng lợi thế cạnh tranh quan trọng nhằm bảo đảm sự phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững [6]. Theo đó, nguồn nhân lực chất lượng cao giữ vai trò trung tâm, quyết định sự phát triển bền vững và năng lực cạnh tranh của ngành Giao thông vận tải hiện nay. Thứ nhất, nhân lực chất lượng cao là yếu tố then chốt trong quản lý, vận hành và phát triển hệ thống hạ tầng giao thông hiện đại. Các công trình trọng điểm như đường cao tốc, cảng biển, sân bay, đường sắt đô thị, trung tâm logistics,... đòi hỏi đội ngũ kỹ sư, chuyên gia, cán bộ quản lý có trình độ chuyên môn cao, am hiểu công nghệ, có khả năng áp dụng các tiêu chuẩn quốc tế về an toàn, môi trường và hiệu quả kinh tế. Việc thiết kế, thi công, khai thác và bảo trì hạ tầng giao thông hiện đại chỉ có thể đạt chất lượng tối ưu khi được thực hiện bởi những nhân lực có kiến thức sâu và kỹ năng chuyên nghiệp.

Thứ hai, nguồn nhân lực chất lượng cao giữ vai trò trung tâm trong việc thúc đẩy ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số vào hoạt động của ngành Giao thông vận tải. Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, các mô hình và công

nghệ mới như hệ thống giao thông thông minh, giao thông xanh, trí tuệ nhân tạo, Internet vạn vật và phân tích dữ liệu lớn đang ngày càng được triển khai rộng rãi. Đội ngũ lao động có trình độ công nghệ cao, năng lực đổi mới sáng tạo và tư duy thích ứng nhanh chính là lực lượng then chốt giúp ngành giao thông vận tải Việt Nam từng bước hòa nhập với xu thế số hóa toàn cầu, hướng tới xây dựng hệ thống giao thông hiện đại, tiết kiệm năng lượng và thân thiện với môi trường.

Thứ ba, nguồn nhân lực chất lượng cao giữ vai trò then chốt đối với việc nâng cao năng lực cạnh tranh của ngành Giao thông vận tải trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Đặc biệt, việc Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như CPTPP, EVFTA và RCEP đã đặt ra những đòi hỏi ngày càng khắt khe về chuẩn mực nghề nghiệp, năng lực ngoại ngữ và khả năng thích ứng, làm việc hiệu quả trong môi trường đa quốc gia. Lực lượng lao động có năng lực giao tiếp quốc tế, kỹ năng đàm phán, phối hợp và quản lý dự án theo thông lệ toàn cầu sẽ tạo điều kiện để các doanh nghiệp vận tải và logistics Việt Nam mở rộng không gian thị trường, gia tăng khả năng thu hút vốn đầu tư nước ngoài và nâng cao vị thế trong chuỗi cung ứng khu vực và thế giới.

Thứ tư, nhân lực chất lượng cao còn đóng vai trò quan trọng trong việc định hướng và triển khai chiến lược phát triển bền vững của ngành Giao thông vận tải. Đây là lực lượng trực tiếp tham gia xây dựng chính sách, quy hoạch phát triển, thiết kế các mô hình vận tải đa phương thức, tăng cường liên kết vùng và thúc đẩy giảm phát thải khí carbon. Những nội dung này có ý nghĩa then chốt trong việc hiện thực hóa mục tiêu phát triển giao thông theo hướng xanh, sạch và thông minh mà Việt Nam đang theo đuổi.

Thứ năm, nhân lực chất lượng cao là nguồn lực sáng tạo chủ yếu trong nghiên cứu khoa học, đào tạo và quản trị nhà nước về giao thông vận tải. Thông qua vai trò dẫn dắt đổi mới, họ góp phần nâng cao năng suất lao động, cải thiện hiệu quả sử dụng nguồn lực đầu tư công và tư nhân, đồng thời hình thành và lan tỏa các giá trị về an toàn và văn

minh giao thông. Do đó, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ đáp ứng yêu cầu trước mắt của ngành giao thông vận tải, mà còn mang ý nghĩa chiến lược lâu dài trong việc xây dựng hệ thống giao thông hiện đại, đồng bộ, có khả năng hội nhập sâu và phát triển bền vững của Việt Nam.

## **2.2. Thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực Giao thông vận tải ở Việt Nam**

### **2.2.1. Bức tranh về nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực Giao thông vận tải ở nước ta hiện nay**

Trong những năm gần đây, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của hạ tầng giao thông, công nghệ vận tải, logistics và chuyển đổi số, đội ngũ nhân lực của ngành đã có bước trưởng thành rõ rệt cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm nổi bật, nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành Giao thông vận tải vẫn tồn tại không ít hạn chế, trở thành rào cản đối với quá trình phát triển bền vững của ngành trong thời kỳ mới.

Nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành Giao thông vận tải, đã có những bước tiến đáng kể trên nhiều phương diện. Ví dụ, trong ngành Đường sắt, hiện nay, Tổng công ty Đường sắt Việt Nam đang quản lý đội ngũ nhân sự khoảng trên 22.800 người, trong đó hơn 4.400 cán bộ có trình độ kỹ sư và trình độ sau kỹ sư; phần lớn lực lượng này được đào tạo tại Đại học Giao thông Vận tải và Đại học Công nghệ Giao thông Vận tải [7]. Trình độ chuyên môn và năng lực nghề nghiệp ngày càng được nâng cao. Nhiều cán bộ, kỹ sư, chuyên viên trong các lĩnh vực đường bộ, hàng hải, hàng không, đường sắt, logistics,... đã được đào tạo bài bản tại các trường đại học, viện nghiên cứu trong và ngoài nước, có khả năng nắm bắt, ứng dụng các công nghệ tiên tiến vào sản xuất và quản lý. Sự gia tăng về tỷ lệ nhân lực có trình độ đại học và sau đại học trong toàn ngành là minh chứng cho xu thế nâng cao chất lượng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu hội nhập và chuyển đổi số.

Năng lực tiếp cận khoa học và công nghệ mới của đội ngũ nhân lực ngày càng được cải thiện. Trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0,

nhiều doanh nghiệp và cơ quan thuộc ngành Giao thông vận tải đã triển khai các giải pháp công nghệ hiện đại như quản lý giao thông thông minh (ITS), giám sát hành trình, tự động hóa cảng biển, điều hành không lưu bằng kỹ thuật số, hay quản trị logistics bằng trí tuệ nhân tạo. Đội ngũ nhân lực trẻ, được đào tạo theo chuẩn quốc tế, đã thể hiện khả năng thích ứng nhanh và tinh thần học hỏi cao trong việc làm chủ công nghệ.

Tinh thần trách nhiệm và ý thức nghề nghiệp của phần lớn người lao động trong ngành được nâng cao rõ rệt. Họ không chỉ có ý thức về an toàn, hiệu quả, mà còn thể hiện tinh thần tận tụy, sáng tạo trong công việc. Các chương trình đào tạo kỹ năng mềm, đạo đức nghề nghiệp, an toàn giao thông, văn hóa doanh nghiệp,... đã góp phần hình thành đội ngũ nhân lực có tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động tốt. Bên cạnh đó, chính sách của Nhà nước và Bộ Xây dựng thời gian qua cũng đã chú trọng phát triển nguồn nhân lực, thông qua việc ban hành các chiến lược, đề án, như Chiến lược phát triển Giao thông vận tải Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045, trong đó xác định phát triển nguồn nhân lực là một trong những đột phá chiến lược của ngành.

Hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng được chú trọng và triển khai đồng bộ. Hiện nay, nhiều cơ sở đào tạo trên cả nước như Trường Đại học Giao thông vận tải Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Đại học Xây dựng miền Trung, Trường Đại học Quy Nhơn, Trường Đại học Bách khoa Thành phố Hồ Chí Minh, Trường Cao đẳng Giao thông vận tải Trung ương V, Trường Cao đẳng Giao thông vận tải đường bộ,... đã tăng cường liên kết với doanh nghiệp, trong đó có Tập đoàn Đèo Cả, nhằm xây dựng mối quan hệ hợp tác chặt chẽ trong đào tạo và cung ứng đội ngũ nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu thực tiễn [3]. Các chương trình đào tạo được thiết kế cụ thể, bám sát nhu cầu phát triển thực tế của từng đơn vị, đảm bảo vừa giải quyết những yêu cầu cấp thiết trước mắt, vừa hướng tới mục tiêu lâu dài. Các học phần như quản trị chiến lược, kỹ năng lãnh đạo, quản lý dự án cùng với

việc ứng dụng mô hình thông tin xây dựng (BIM) trong công tác quản lý và tổ chức thi công đã được triển khai giảng dạy và áp dụng trực tiếp vào các dự án giao thông, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, năng lực chuyên môn và khả năng thích ứng của đội ngũ nhân lực trong bối cảnh đổi mới công nghệ và hội nhập quốc tế.

### 2.2.2. Những khó khăn, hạn chế còn tồn tại

Bên cạnh những kết quả và lợi thế đã đạt được, nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực Giao thông vận tải của Việt Nam hiện nay vẫn tồn tại không ít bất cập, đòi hỏi phải tiếp tục được quan tâm khắc phục.

(i) Quy mô và cơ cấu nhân lực chưa thật sự hợp lý. Mặc dù tổng số lao động trong ngành lớn, nhưng tỷ lệ nhân lực có trình độ cao, đặc biệt trong các lĩnh vực chuyên sâu như tự động hóa, điều khiển thông minh, logistics quốc tế, thiết kế - quản lý hạ tầng số,... vẫn còn thấp. Hiện tượng “thiếu nhân lực giỏi, thừa nhân lực phổ thông” vẫn diễn ra ở nhiều đơn vị.

(ii) Chất lượng đào tạo chưa gắn chặt với nhu cầu thực tiễn. Nhiều cơ sở đào tạo giao thông vận tải vẫn còn nặng về lý thuyết, thiếu tính ứng dụng và kỹ năng thực hành. Sự liên kết giữa nhà trường - doanh nghiệp - cơ quan quản lý chưa chặt chẽ, khiến sinh viên sau khi ra trường phải mất thời gian dài để thích nghi với công việc thực tế. Đặc biệt, năng lực ngoại ngữ, tin học và kỹ năng giao tiếp quốc tế của nhiều lao động trong ngành còn yếu, gây khó khăn trong hợp tác, nghiên cứu và chuyển giao công nghệ với đối tác nước ngoài. Theo Anh Tuấn (2023), hiện nay, các chương trình đào tạo nhân lực trong lĩnh vực giao thông vận tải vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu thực tiễn, từ công tác quản lý dự án, tổ chức thi công cho đến công tác thanh quyết toán. Đáng chú ý, nội dung đào tạo liên quan đến đường sắt, metro cũng như việc ứng dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo - những xu hướng tất yếu trong bối cảnh hội nhập quốc tế - còn nhiều hạn chế, cả về quy mô lẫn chất lượng. Thực trạng này đặt ra yêu cầu cần được nhìn nhận một cách nghiêm túc để xây dựng các giải pháp phù hợp và hiệu quả trong thời gian tới [8].

(iii) Chính sách sử dụng và đãi ngộ nhân lực chất lượng cao chưa thực sự hấp dẫn. Ở nhiều cơ quan, doanh nghiệp Giao thông vận tải, chế độ lương thưởng, môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến chưa tương xứng với năng lực và đóng góp của người lao động. Điều này dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám”, khi một bộ phận nhân lực giỏi chuyển sang khu vực tư nhân hoặc ra nước ngoài làm việc. Hiện nay, công tác tuyển dụng của các doanh nghiệp trong lĩnh vực giao thông vận tải đang đối mặt với nhiều trở ngại. Một bộ phận lao động, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao dù đã được đào tạo và đang làm việc trong ngành, lại có xu hướng chuyển dịch sang các lĩnh vực khác không cùng chuyên môn. Sức hút của nghề nghiệp trong ngành giao thông có dấu hiệu suy giảm, thể hiện qua cả số lượng và chất lượng thí sinh đầu vào tại các trường đại học khối kỹ thuật. Thực trạng này khiến vấn đề chất lượng nguồn nhân lực trở thành mối quan tâm lớn của toàn ngành. Do đó, cần có những giải pháp mang tính đột phá về ứng dụng khoa học và công nghệ, tổ chức lao động, xây dựng văn hóa doanh nghiệp, thay đổi nhận thức xã hội về nghề nghiệp, đồng thời cải cách mạnh mẽ chính sách tiền lương và đãi ngộ đối với người lao động [8].

(iv) Tư duy quản lý nhân lực trong ngành vẫn còn chậm đổi mới. Một số cơ quan, doanh nghiệp chưa mạnh dạn giao quyền, khuyến khích sáng tạo và phát huy vai trò chủ động của người lao động. Cơ chế đánh giá, khen thưởng còn hình thức, thiếu gắn với kết quả thực chất.

Có thể thấy rằng, đội ngũ nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực Giao thông vận tải của Việt Nam đã và đang giữ vai trò quan trọng đối với tiến trình phát triển đất nước. Tuy vậy, trước yêu cầu ngày càng cao của hội nhập quốc tế và chuyển đổi số, ngành Giao thông vận tải cần tiếp tục thúc đẩy đổi mới toàn diện trong công tác đào tạo, thu hút và sử dụng nguồn nhân lực; hoàn thiện các cơ chế, chính sách nhằm phát hiện và khuyến khích nhân tài; đồng thời xây dựng hệ sinh thái phát triển nhân lực gắn chặt với khoa học - công nghệ, qua đó tạo nền tảng vững chắc cho sự phát triển hiện

đại, thông minh và bền vững của Giao thông vận tải Việt Nam trong thời gian tới.

### **2.2.3. Xu hướng phát triển và những thách thức phải đối mặt**

Trong bối cảnh toàn cầu hóa sâu rộng và cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực Giao thông vận tải đang trở thành xu hướng tất yếu nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế. Ví dụ, đối với ngành Đường sắt, trong thời kỳ 2025-2030, mục tiêu đặt ra là đào tạo trên 150.000 lao động, trong đó có tối thiểu 35.000 nhân lực chất lượng cao và khoảng 5.000 người đáp ứng yêu cầu vận hành, bảo dưỡng hệ thống đường sắt đô thị. Sang giai đoạn 2031-2035, công tác đào tạo tiếp tục được đẩy mạnh với quy mô hơn 116.000 nhân lực, đồng thời mở rộng phạm vi đào tạo sang nhiều lĩnh vực chuyên sâu như xây dựng công trình đường sắt, điện - năng lượng, đầu máy - toa xe, thông tin tin hiệu, kinh tế vận tải và tổ chức khai thác đường sắt [9].

Xu hướng nổi bật hiện nay là chuyển dịch mạnh sang giao thông thông minh, xanh và bền vững, đòi hỏi đội ngũ nhân lực không chỉ am hiểu chuyên môn truyền thống như kỹ thuật xây dựng, khai thác và quản lý hạ tầng giao thông, mà còn phải làm chủ các công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, Internet vạn vật (IoT), tự động hóa và các giải pháp logistics thông minh. Cùng với đó, yêu cầu chuẩn hóa theo thông lệ và tiêu chuẩn quốc tế ngày càng rõ nét, nhất là trong các lĩnh vực hàng không, hàng hải, logistics và vận tải đa phương thức, khiến nguồn nhân lực Giao thông vận tải phải có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng ngoại ngữ, khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa và tuân thủ các quy chuẩn quốc tế khắt khe.

Bên cạnh những xu hướng tích cực, quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực Giao thông vận tải cũng đang đối mặt với nhiều thách thức lớn. Cụ thể:

(i) Sự thiếu hụt về số lượng và chất lượng nhân lực trình độ cao, đặc biệt trong các lĩnh vực mới như giao thông thông minh, quản lý chuỗi cung

ứng toàn cầu, vận tải xanh và giảm phát thải carbon. Chất lượng đào tạo ở một số cơ sở giáo dục và đào tạo chuyên ngành giao thông vận tải còn chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn và tốc độ đổi mới công nghệ, dẫn đến tình trạng lệch pha giữa cung và cầu lao động. Nhiều chương trình đào tạo vẫn nặng về lý thuyết, thiếu gắn kết với doanh nghiệp và thực tiễn sản xuất - kinh doanh trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

(ii) Năng lực thích ứng và đổi mới của đội ngũ nhân lực hiện có còn hạn chế. Trước sự thay đổi nhanh chóng của công nghệ và mô hình quản lý Giao thông vận tải hiện đại, một bộ phận lao động chưa kịp cập nhật kiến thức mới, thiếu kỹ năng số, kỹ năng quản trị hiện đại và tư duy hội nhập. Ngoài ra, cạnh tranh quốc tế về nhân lực chất lượng cao ngày càng gay gắt, làm gia tăng nguy cơ “chảy máu chất xám” khi nhiều lao động giỏi trong lĩnh vực Giao thông vận tải có xu hướng tìm kiếm cơ hội làm việc ở các quốc gia hoặc tập đoàn quốc tế có điều kiện đãi ngộ và môi trường làm việc hấp dẫn hơn.

(iii) Cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực Giao thông vận tải ở nhiều quốc gia đang phát triển, trong đó có Việt Nam, vẫn còn những bất cập. Môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến, chế độ tiền lương và phúc lợi chưa thực sự tạo động lực mạnh mẽ để thu hút và giữ chân nhân lực trình độ cao. Những hạn chế này nếu không được khắc phục kịp thời sẽ trở thành rào cản lớn đối với mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực Giao thông vận tải, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực cạnh tranh quốc gia và khả năng hội nhập quốc tế trong giai đoạn tới.

### **2.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực Giao thông vận tải đáp ứng xu thế phát triển và hội nhập quốc tế**

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực Giao thông vận tải được xác định là nhiệm vụ mang tính chiến lược, có vai trò quyết định đối với năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của ngành trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Trước yêu cầu của chuyển

đổi số, phát triển hạ tầng thông minh và sự gia tăng mức độ liên thông toàn cầu, Việt Nam cần triển khai các giải pháp mang tính hệ thống, khả thi và có tính đột phá nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực Giao thông vận tải, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế hiện đại.

Một là, ưu tiên hàng đầu là đổi mới căn bản và nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo nguồn nhân lực giao thông vận tải. Các cơ sở đào tạo cần rà soát, điều chỉnh chương trình theo hướng phát triển năng lực người học, tăng cường sự gắn kết giữa kiến thức lý thuyết và kỹ năng thực hành, giữa đào tạo và nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp. Việc xây dựng chuẩn đầu ra tiệm cận các tiêu chuẩn nghề nghiệp quốc tế, đồng thời chú trọng trang bị kỹ năng nghề, kỹ năng mềm, ngoại ngữ và năng lực số cho sinh viên là yêu cầu cấp thiết. Cùng với đó, mở rộng mô hình liên kết giữa nhà trường, doanh nghiệp và viện nghiên cứu sẽ tạo điều kiện để người học được tiếp cận môi trường làm việc thực tế, nâng cao khả năng thích ứng sau tốt nghiệp. Song song, cần đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong đào tạo nhằm tiếp thu kinh nghiệm và mô hình đào tạo tiên tiến.

Hai là, đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số trong phát triển nguồn nhân lực Giao thông vận tải. Ngành cần từng bước triển khai các phương thức đào tạo hiện đại như học tập trực tuyến, mô phỏng số, lớp học thông minh, ứng dụng trí tuệ nhân tạo trong huấn luyện và đánh giá năng lực. Đồng thời, xây dựng cơ sở dữ liệu nhân lực thống nhất trên phạm vi toàn quốc nhằm phục vụ công tác quản lý, dự báo nhu cầu và định hướng đào tạo phù hợp với từng giai đoạn phát triển. Việc đầu tư đồng bộ cho hạ tầng công nghệ thông tin và trang thiết bị giảng dạy hiện đại sẽ giúp người học sớm làm quen với môi trường làm việc số hóa.

Ba là, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách nhằm thu hút, trọng dụng và tạo động lực cho nguồn nhân lực chất lượng cao. Cần xây dựng chính sách đãi ngộ tương xứng về tiền lương, thu nhập và điều kiện làm việc để thu hút đội ngũ chuyên gia, kỹ sư giỏi, đặc biệt trong các lĩnh vực then chốt như hàng không, hàng hải, logistics,

đường sắt đô thị, tự động hóa và quản lý giao thông thông minh. Đồng thời, có chính sách phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực trẻ có tiềm năng, tạo môi trường thuận lợi để họ phát huy năng lực sáng tạo và gắn bó lâu dài với ngành.

Bốn là, đổi mới tư duy và phương thức quản lý nhân lực trong toàn ngành Giao thông vận tải theo hướng hiện đại. Các cơ quan quản lý và doanh nghiệp cần chuyển từ mô hình quản lý mang tính hành chính sang quản trị nhân lực dựa trên năng lực và hiệu quả công việc. Việc xây dựng hệ thống đánh giá minh bạch, gắn kết quả thực hiện nhiệm vụ với chế độ đãi ngộ sẽ góp phần nâng cao hiệu suất lao động. Đồng thời, thúc đẩy văn hóa học tập suốt đời trong đội ngũ cán bộ, người lao động nhằm đáp ứng yêu cầu thay đổi nhanh của khoa học và công nghệ.

Năm là, chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên, chuyên gia đầu ngành và hệ thống đào tạo nghề chất lượng cao - yếu tố then chốt quyết định chất lượng đầu ra của nguồn nhân lực. Cần tăng cường bồi dưỡng giảng viên về chuyên môn sâu, năng lực sư phạm, ngoại ngữ và khả năng ứng dụng công nghệ trong giảng dạy; đồng thời khuyến khích sự tham gia của các chuyên gia từ doanh nghiệp, viện nghiên cứu và tổ chức quốc tế trong hoạt động đào tạo, tư vấn và chuyển giao kinh nghiệm thực tiễn.

Sáu là, thúc đẩy hợp tác công - tư trong đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực. Nhà nước cần hoàn thiện khung pháp lý để tạo điều kiện cho doanh nghiệp tham gia sâu vào quá trình đào tạo thông qua việc tài trợ học bổng, hỗ trợ cơ sở vật chất, tổ chức thực tập và tuyển dụng. Mô hình liên kết này không chỉ giúp doanh nghiệp chủ động nguồn nhân lực phù hợp mà còn giúp người học sớm tiếp cận yêu cầu của thị trường lao động.

Bảy là, xây dựng và triển khai chiến lược quốc gia về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực Giao thông vận tải giai đoạn 2025-2045. Chiến lược cần xác định rõ các lĩnh vực ưu tiên như logistics, hạ tầng thông minh, vận tải đa phương thức, an toàn giao thông và quản lý

môi trường; đồng thời gắn kết chặt chẽ với chiến lược chuyển đổi số quốc gia và chiến lược phát triển kinh tế xanh, bảo đảm tính đồng bộ và lâu dài.

### 3. Kết luận

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và tác động mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực Giao thông vận tải có ý nghĩa quyết định đối với nâng cao năng lực cạnh tranh và bảo đảm phát triển bền vững của ngành. Thực tiễn cho thấy, bên cạnh những kết quả tích cực đạt được, nguồn nhân lực Giao thông vận tải ở Việt Nam vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế về chất lượng, cơ cấu, khả năng thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số và chuẩn mực quốc tế. Trên cơ sở phân tích thực trạng, bài viết đã đề xuất một số nhóm giải pháp trọng tâm, bao gồm đổi mới căn bản công tác đào tạo gắn với nhu cầu thực tiễn, tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, hoàn thiện cơ chế chính sách thu hút, đãi ngộ và sử dụng nhân lực chất lượng cao, đồng thời đẩy mạnh ứng dụng khoa học - công nghệ. Việc triển khai đồng bộ các giải pháp này sẽ góp phần xây dựng đội ngũ nhân lực Giao thông vận tải có trình độ, năng lực và bản lĩnh hội nhập, đáp ứng yêu cầu phát triển hiện đại và bền vững trong giai đoạn tới.

### Tài liệu tham khảo

- [1]. Christian Batal. (2002). Quản lý nguồn nhân lực trong khu vực Nhà nước (tập 1, 2). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, 285–287.
- [2]. T.V. Phòng, L.T. Hạnh. (2023). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng. *Tạp chí Cộng sản*. [https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van\\_hoa\\_xa\\_hoi-/2018/827302/phan-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-theo-tinh-than-dai-hoi-xiii-cua-dang.aspx](https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/van_hoa_xa_hoi-/2018/827302/phan-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-theo-tinh-than-dai-hoi-xiii-cua-dang.aspx)
- [3]. C.T. Dung. (2025). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao - Nhân tố then chốt trong quá trình xây dựng lực lượng sản xuất mới ở Việt Nam hiện nay. *Tạp chí Lý luận chính trị và Truyền thông*. <https://lyluanchinhtrivatruyenthong.vn/phan-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-%E2%80%93-nhan-to-then-chot-trong-qua-trinh-xay-dung-luc-luong-san-xuat-moi-o-viet-nam-hien-nay-p29284.html>
- [4]. P.X. Thu, T.T.A. Vũ. (2013). Nguồn nhân lực chất lượng cao và các tiêu chí xác định nguồn nhân lực chất lượng cao. *Tạp chí Quản lý kinh tế*, (57), 16-27.
- [5]. N.K. Thanh. (2020). Các tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. *Tạp chí Nghiên cứu Khoa học công đoàn*, 20(7/2020), 53-58.
- [6] Đảng Cộng sản Việt Nam. (2011). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.
- [7] A. Minh. (2025). Đường sắt Việt Nam "giải cơn khát" nhân lực đường sắt tốc độ cao. *Báo Tài chính – Đầu tư*. <https://baodautu.vn/duong-sat-viet-nam-giai-con-khat-nhan-luc-duong-sat-toc-do-cao-d422406.html>
- [8]. A. Tuấn. (2023). Bài toán nhân lực chất lượng cao ngành giao thông. *Báo Nhân dân*. <https://nhandan.vn/bai-toan-nhan-luc-chat-luong-cao-nganh-giao-thong-post776142.html>
- [9] M. An. (2025). Xây dựng lộ trình đào tạo nguồn nhân lực đường sắt chất lượng cao. *Tạp chí Doanh nghiệp & Tiếp thị*. <https://doanhnghieptiepthi.vn/xay-dung-lo-trinh-dao-cao-nguon-nhan-luc-duong-sat-chat-luong-cao-161251201215719978.htm>