

Nguồn nhân lực tại Trường Trung cấp Tây Sài Gòn trong bối cảnh chuyển đổi số

Nguyễn Khắc Thương¹

Ngày nhận bài: 23/01/2026 | Ngày gửi phản biện: 28/01/2026 | Ngày duyệt đăng: 12/02/2026

Tóm tắt: Trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế tri thức, tập trung phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nói riêng ngày càng được quan tâm phát triển. Trước yêu cầu đó, bài viết tập trung đánh giá chất lượng nguồn nhân lực tại Trường Trung cấp Tây Sài Gòn, giai đoạn 2023 - 2025. Qua đó, nghiên cứu đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại Trường Trung cấp Tây Sài Gòn trong thời gian tiếp theo.

Từ khóa: Nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực, giáo dục nghề nghiệp.

Human Resources at West Saigon College in the Context of Digital Transformation

Abstract: In the context of the rapidly developing knowledge-based economy, the focus on developing human resources in general, and human resources in vocational education institutions in particular, is increasingly important. In response to this need, this article focuses on evaluating the quality of human resources at West Saigon College during the period 2023-2025. Based on this, the study proposes solutions for developing human resources at West Saigon College in the coming period.

Keywords: Human resources, human resource quality, vocational education.

1. Đặt vấn đề

Việt Nam đang trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, với mục tiêu trọng tâm lấy khoa học – công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số làm động lực chính. Để thực hiện được mục tiêu đó, một trong những bước đột phá chiến lược là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo động lực nội sinh mới để phát triển đất nước trong giai đoạn 2026 – 2030. Đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước, giáo dục – đào tạo nói chung và giáo dục nghề nghiệp nói riêng ngày càng được quan tâm phát triển. Chất lượng đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp không ngừng được cải thiện, từ cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ đào tạo, đến chất lượng đội ngũ giáo viên. Trong đó chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ nhân viên vẫn giữ vai trò then chốt.

Trường Trung cấp Tây Sài Gòn là một trong những cơ sở đào tạo nguồn nhân lực (NNL) đa ngành, trong đó, mũi nhọn là y tế. Trải qua gần 20 năm hình thành và phát triển, ngày càng thể hiện vị thế của mình và trở thành một trong những cơ sở đào tạo nhân lực y tế trình độ cao tại thành phố Hồ Chí Minh (TP. Hồ Chí Minh) và cả nước. Với quy mô tuyển sinh ngày càng mở rộng và hệ thống trang thiết bị, máy móc hiện đại, cùng đội ngũ cán bộ, giáo viên có năng lực, kinh nghiệm và tâm huyết với nghề, Trường Trung cấp Tây Sài Gòn đã đạt được sự phát triển cả về số lượng và chất lượng. Điều này góp phần quan trọng vào sự nghiệp bảo vệ và chăm sóc sức khỏe nhân dân. Để đáp ứng mục tiêu, phương hướng chiến lược phát triển của Nhà trường, nâng cao chất lượng NNL là một trong những nhiệm vụ trọng tâm.

Nghiên cứu này tập trung làm rõ chất lượng NNL của Trường Trung cấp Tây Sài Gòn, trong giai đoạn 2023 – 2025, trên cơ sở đó, đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển NNL của Nhà trường trong giai đoạn tới.

¹ ThS., Trường Trung cấp Tây Sài Gòn

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Nghiên cứu về NNL nói chung và NNL trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nói riêng, đã nhận được sự quan tâm của nhiều nhà khoa học và tiếp cận trên nhiều lý thuyết nghiên cứu khác nhau. Trong nghiên cứu này, đánh giá chất lượng NNL được tiếp cận trên cơ sở lý thuyết vốn con người.

Khái niệm vốn nhân lực được hình thành trong quá trình phát triển của trường phái Kinh tế chính trị tư sản cổ điển Anh, với tư tưởng nổi bật của William Petty, Adam Smith. Đến giữa thế kỷ XIX, những lý thuyết nghiên cứu về vốn con người bắt đầu phát triển mạnh mẽ với nghiên cứu của nhiều tác giả như Mincer (1958), Schultz (1961), Becker (1964). Trên cơ sở đó, nhiều định nghĩa khác nhau về vốn con người được xây dựng và phát triển, song về cơ bản, các tác giả đều hướng đến khẳng định vốn nhân lực được hình thành từ các yếu tố là kỹ năng và tri thức của con người. Theo Westphalen (1999) và Rastogi (2002), vốn nhân lực gồm: kiến thức - năng lực - thái độ và hành vi của mỗi cá nhân; Theo Becker và Murphy (2009), vốn nhân lực là kỹ năng, kiến thức và các loại kinh nghiệm, những yếu tố này có được thông qua đầu tư giáo dục và đào tạo. Như vậy, vốn nhân lực có thể hiểu là những kiến thức, kỹ năng và thái độ của cá nhân thể hiện ra trong quá trình hoạt động lao động tạo gia những giá trị kinh tế.

Tại Việt Nam, nhiều công trình nghiên cứu, nhiều nhà khoa học đã xây dựng cơ sở lý luận về NNL, Theo tác giả Bùi Văn Nhơn (2006), khái niệm NNL được hiểu là: “Nguồn nhân lực doanh nghiệp là lực lượng lao động của từng doanh nghiệp, là số người có trong danh sách của doanh nghiệp, do doanh nghiệp trả lương”. Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điem (2010) cho rằng, NNL của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó, còn thể lực và trí lực là các nhân lực có thể hiểu như nguồn lực của mỗi cá nhân. Tổng quát lại, khái niệm NNL có thể hiểu là NNL là nguồn lực con người có khả năng sáng tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội được biểu hiện ra là số lượng và chất lượng nhất định tại một thời điểm nhất định.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Đánh giá thực trạng NNL tại trường Trung cấp Tây Sài Gòn với các chỉ tiêu được sử dụng chủ yếu là: các tiêu chí đánh giá sự gia tăng về số lượng NNL (số lượng, quy mô, cơ cấu) và chỉ tiêu đánh giá sự gia tăng về chất lượng NNL (trí lực, thể lực và tâm lực); các chỉ tiêu đo lường sự gia tăng số lượng, tốc độ tăng trưởng và phát triển. Nghiên cứu tiến hành thông qua nguồn số liệu thứ cấp được thu thập từ Trường Trung cấp Tây Sài Gòn, trong khoảng thời gian 2023 - 2025. Nghiên cứu phân tích, đánh giá thông qua sử dụng kỹ thuật thống kê mô tả, phương pháp so sánh theo chuỗi thời gian và phương pháp phân tích, tổng hợp.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Tình hình số lượng nguồn nhân lực

Trường Trung cấp Tây Sài Gòn là cơ sở giáo dục nghề nghiệp tư thục thuộc hệ thống giáo dục quốc gia, đào tạo hệ trung cấp. Sau những tác động của dịch Covid-19, tình hình hoạt động của trường có sự ổn định trở lại và phát triển, đội ngũ NNL của Nhà trường không có nhiều sự biến động. Trong giai đoạn 2023 - 2025, Nhà trường tuyển dụng thêm ba cán bộ, ngược lại, có một cán bộ nghỉ hưu, tổng số cán bộ là 67 người vào cuối năm 2025. Hiện nay, trong đội ngũ cán bộ của trường, nữ giới chiếm tỷ lệ khoảng 47,76%, số lượng lao động nam giới là 35 người, chiếm tỷ lệ 52,24%.

Bảng 1. Nguồn nhân lực trường Trung cấp Tây Sài Gòn, phân theo bộ phận, giai đoạn 2023 - 2025

Bộ phận	2023		2024		2025	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng cộng	65	100	68	100	67	100
Hội đồng quản trị, Hội đồng tư vấn, Ban Giám hiệu	3	4,6	3	4,4	3	4,5

Phòng/Ban	38	58,5	40	58,8	40	59,7
Khoa chuyên môn	22	33,8	23	33,8	22	32,8
Đoàn thể (Công đoàn/đoàn thanh niên)	2	3,1	2	3,0	2	3,0

Nguồn: Trường Trung cấp Tây Sài Gòn.

Trường Trung cấp Tây Sài Gòn hoạt động với cơ cấu tổ chức bao gồm: Hội đồng quản trị, Hội đồng Tư vấn, Ban Giám hiệu, năm Phòng/Ban, năm Khoa và Đoàn thể; NNL của Trường được phân bố khá đồng đều theo chức năng, nhiệm vụ và hoạt động của các Khoa, Phòng. Hiện nay, đội ngũ cán bộ của trường tập trung vào ba đơn vị là: Phòng Tổ chức - Hành chính; Phòng Đào tạo - Tuyển sinh và Khoa Y Dược. Các phòng chuyên môn có đủ số lượng cán bộ cần thiết, mỗi khoa chuyên môn chỉ có 3 - 4 giáo viên cơ hữu. Như vậy, quy mô đội ngũ cán bộ Nhà trường còn hạn chế so với sự hoạt động của một trường trung cấp nghề hàng đầu của TP.HCM hiện nay.

Bảng 2. Nguồn nhân lực Trường Trung cấp Tây Sài Gòn theo vị trí việc làm, giai đoạn 2023 - 2025

Bộ phận	2023		2024		2025	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng cộng	65	100	68	100	67	100
1. Lãnh đạo, quản lý	13	20,0	13	19,1	13	19,4
Hội đồng quản trị, Hội đồng tư vấn, Ban Giám hiệu	3	4,6	3	4,4	3	4,5
Trưởng đơn vị	10	15,4	10	14,7	10	14,9
2. Chuyên môn, nghiệp vụ	52	80,0	55	80,9	54	80,6
Chuyên viên/ nhân viên	30	46,2	32	47,1	32	47,7
Giáo viên	18	27,6	19	27,9	18	26,9
Nhân viên hợp đồng	4	6,2	4	5,9	4	6,0

Nguồn: Trường Trung cấp Tây Sài Gòn.

Theo vị trí việc làm, Trường Trung cấp Tây Sài Gòn bao gồm hai nhóm chính:

i) Thứ nhất, lãnh đạo, quản lý, bao gồm: Hội đồng quản trị, Hội đồng tư vấn, Ban Giám hiệu và Trường, phó các phòng, ban. Hiện nay, số lượng cán bộ lãnh đạo của trường là 13 người, chiếm tỷ lệ 19,4%.

ii) Thứ hai, nhóm vị trí chức danh nghề nghiệp, giảng dạy và thực hiện các hoạt động chuyên môn. Năm 2025, tổng số giảng viên của trường là 18 người, chiếm 26,9%, nhân viên tại các phòng chuyên môn đạt 47,8% và nhân viên hợp đồng chiếm 6%. Trong đó, để phục vụ hoạt động đào tạo, ngoài 18 giảng viên cơ hữu, trường còn mời hệ thống giáo viên thỉnh giảng. Trường Trung cấp Tây Sài Gòn chưa có các chức danh: chuyên viên chính và giáo viên hạng 2 và giáo viên hạng 1. Như vậy, với chức năng đào tạo nghề trình độ trung cấp ngành Y sĩ Y học cổ truyền, tập trung vào đào tạo kỹ năng thực hành và kiến thức chuyên môn, trang bị tay nghề cho học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở và trung học phổ thông, có thể thấy, trong cơ cấu NNL, số lượng giáo viên của trường khá thấp. Để đáp ứng yêu cầu hoạt động hiện tại và xu hướng phát triển tương lai của nhà trường, việc nâng cao NNL nói chung và đội ngũ giáo viên là một trong những yêu cầu cấp thiết.

3.2. Tình hình chất lượng nguồn nhân lực

Đánh giá đội ngũ NNL, bên cạnh nội dung đánh giá về số lượng, còn được đánh giá trên nội dung chất lượng NNL, thông qua một số tiêu chí cơ bản về: trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; trình độ quản lý nhà nước; trình độ kỹ năng nghề nghiệp và tình trạng sức khỏe. Những tiêu chí này thể hiện ba khía cạnh của chất lượng NNL, đó là: tâm lực - thể lực và trí lực của người lao động.

* Về trình độ học vấn. Để đảm bảo tiêu chuẩn tương ứng với từng vị trí việc làm, trong quá trình tuyển dụng của trường, đội ngũ cán bộ và giáo viên đảm bảo có trình độ học vấn 12/12, đạt tổng số 63/67 người và chiếm tỷ lệ 94,03%. Hiện nay, trường có bốn nhân viên hợp đồng, bao gồm: nhân viên bảo vệ và nhân viên vệ sinh, chăm sóc cây cảnh và khuôn viên Trường. Các nhân viên này được tiến hành ký hợp đồng theo công việc và có thời hạn, không yêu cầu về trình độ học vấn và trình độ chuyên môn.

* Về trình độ chuyên môn

Theo số liệu Bảng 3, có thể thấy, trong tổng số NNL của Trường, đội ngũ cán bộ, giáo viên, người lao động có trình độ đại học chiếm tỷ lệ cao nhất, khoảng 55% và tỷ lệ trình độ sau đại học khoảng 28%. Số lượng cán bộ, giáo viên, người lao động có trình độ cao đẳng và trung cấp là 7 cán bộ, chiếm tỷ lệ 10,45%. Với tình hình thực tế này đảm bảo cho công tác hoạt động, giảng dạy và quản lý của Nhà trường

Xét riêng đội với đội ngũ giáo viên của nhà trường, theo Luật Giáo dục nghề nghiệp, giáo viên dạy tại các trường Trung cấp nghề nghiệp cần có trình độ từ đại học trở lên. Thực hiện theo quy định của Nhà nước, hiện nay đội ngũ cán bộ giáo viên của trường đảm bảo 100% có trình độ đại học và sau đại học, trong đó có bảy giáo viên có trình độ đại học, chiếm tỷ lệ 38,9% trong tổng số giáo viên và tám giáo viên có trình độ thạc sĩ chiếm tỷ lệ 44,4% và trình độ tiến sĩ có ba giáo viên đạt tỷ lệ 16,7%.

**Bảng 3. Trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực
Trường Trung cấp Tây Sài Gòn, giai đoạn 2023 - 2025**

Trình độ	2023		2024		2025	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng	65	100,0	68	100,0	67	100,0
Sau đại học	19	29,23	19	27,94	19	28,36
Đại học	37	56,92	38	55,88	37	55,22
Cao đẳng	2	3,08	3	4,41	4	5,97
Trung cấp	3	4,62	4	5,88	3	4,48
Chưa đào tạo	4	6,15	4	5,88	4	5,97

Nguồn: Trường Trung cấp Tây Sài Gòn

* Về nghiệp vụ và kỹ năng. Theo quy định chung về chất lượng của NNL, bên cạnh trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đội ngũ NNL nói chung và đội ngũ cán bộ, giáo viên của Nhà trường nói riêng cần đáp ứng những tiêu chí về nghiệp vụ và kỹ năng, thể hiện thông qua: trình độ lý luận chính trị, trình độ ngoại ngữ và trình độ tin học. Hiện nay, đội ngũ cán bộ và giáo viên của Nhà trường đáp ứng trình độ tin học ứng dụng, có khả năng sử dụng thành thạo công nghệ thông tin vào hoạt động giáo dục và công việc, hoạt động hàng ngày của Nhà trường. Bên cạnh đó, trình độ ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ, giáo viên đạt trình độ B1 trở lên, hoặc được thay thế bằng chứng chỉ ngoại ngữ, đạt 100%. Tuy nhiên, trong thời gian tới, kỹ năng này cần nhấn mạnh trong tuyển dụng, đồng thời, khuyến khích cá nhân và đẩy mạnh hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của Nhà trường. Về trình độ lý luận chính trị, ba người đạt trình độ cao cấp lý luận chính trị (4,47%); Mười người đạt trình độ trung cấp lý luận chính trị (14,92%); 18 người đạt trình độ sơ cấp lý luận chính trị (26,86%).

* Về tình trạng sức khỏe. Đội ngũ NNL của Trường Trung cấp Tây Sài Gòn có sức khỏe tốt, ổn định và đảm bảo điều kiện hoạt động của Nhà trường, cụ thể: năm 2022, trong tổng số cán bộ của Nhà trường, số cán bộ có sức khỏe loại A đạt 47 người, chiếm tỷ lệ 72,31%, đến năm 2023, tăng lên 53 người, đạt tỷ

lệ 77,94% và đến năm 2024, số cán bộ có sức khỏe loại A đạt 56 người, chiếm tỷ lệ 81,16%. Cùng với sự cải thiện sức khỏe của người lao động, số cán bộ có sức khỏe loại B giảm dần sau ba năm, cụ thể: Năm 2022, số cán bộ có sức khỏe loại B là 15 người, chiếm tỷ trọng 23,08%; đến năm 2024, số cán bộ có sức khỏe loại C là 10 người, đạt tỷ lệ 14,49%. Đồng thời, số cán bộ đạt sức khỏe loại C là 3 người, chiếm tỷ lệ 4,35%.

4. Kết luận và đề xuất

Nhìn chung, trong những năm qua, đội ngũ NNL của Trường Trung cấp Tây Sài Gòn có sự ổn định về số lượng và chất lượng, đảm bảo hoạt động và công tác giảng dạy của Nhà trường. Trong những năm tiếp theo, để đáp ứng yêu cầu phát triển và mở rộng quy mô hoạt động của Nhà trường, cần đẩy mạnh về số lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ NNL theo hướng đáp ứng yêu cầu phát triển và phù hợp với xu hướng đáp ứng yêu cầu của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và xu hướng hội nhập quốc tế.

Trong bối cảnh chuyển đổi mạnh mẽ hiện nay, việc phát triển NNL tại Trường Trung cấp Tây Sài Gòn không chỉ dừng lại ở việc ổn định số lượng mà phải tiến tới xây dựng một đội ngũ nhân lực thích ứng nhanh với công nghệ. Một số đề xuất như sau:

Thứ nhất, phát triển trường theo hướng số hóa năng lực chuyên môn và hoạt động đào tạo. Xây dựng năng lực số cho đội ngũ cán bộ, giáo viên, người lao động thông qua định hình rõ các kỹ năng cần thiết tương ứng với từng vị trí việc làm, sử dụng và ứng dụng các phần mềm mô phỏng để quản lý và thực hiện hoạt động chuyên môn tương ứng. Xây dựng hệ thống đánh giá (KPI) tự động, minh bạch để ghi nhận và khen thưởng xứng đáng đối với những cá nhân có sáng kiến, cải tiến quy trình trong hoạt động chuyên môn, hướng đến ứng dụng công nghệ, chuyển đổi số trong giảng dạy và hoạt động của trường.

Thứ hai, phát triển chất lượng nguồn nhân lực gắn với yêu cầu chuyển đổi số. Chú trọng tuyển dụng và đào tạo những cán bộ, giáo viên vừa có kiến thức y tế chuyên sâu, vừa có những thành công trong các hoạt động nghiên cứu khoa học, ứng dụng công nghệ vào giảng dạy, thực hiện công tác chuyên môn. Từ đó, nâng cao chất lượng hoạt động của trường trong bối cảnh chuyển đổi số. Đồng thời, xây dựng môi trường công sở, văn hóa doanh nghiệp thích ứng với chuyển đổi số. Tổ chức các buổi thảo luận về tư duy chuyển đổi số để giảm bớt sự trì trệ trước đổi mới của công nghệ, giúp quản lý các nhân viên, giáo viên, người lao động tự động hơn trong việc thay đổi phương thức làm việc truyền thống

Thứ ba, nâng cao công tác quản lý nguồn nhân lực của trường, thông qua việc nâng cao các khâu trong quản trị NNL: Xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển NNL; tuyển dụng, đào tạo và bố trí NNL; Chính sách lương, thưởng và đãi ngộ... Thông qua đó, gắn kết đội ngũ cán bộ, giáo viên, người lao động đối với hoạt động của trường. Sự ổn định và nâng cao chất lượng trong NNL là sơ sở quan trọng góp phần thành công và phát triển của nhà trường.

Tài liệu tham khảo

1. Báo điện tử Giáo dục Việt Nam (2022). *Thứ trưởng Ngô Thị Minh: Ở lĩnh vực giáo dục, nữ giới có nhiều đóng góp to lớn*. Truy cập <https://giaoduc.net.vn/thu-truong-ngo-thi-minh-o-linh-vuc-giao-duc-nu-gioi-co-nhieu-dong-gop-to-lon-post224720.gd>
2. Bùi Văn Nhơn (2006). *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, NXB. Tư pháp.
3. Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Văn Điềm (2010). *Giáo trình quản trị nhân sự*, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân. Hà Nội.
4. Westphalen, S.-Å. (1999). *Reporting on human capital; objectives and trends. Measuring and Reporting Intellectual Capital*. Amsterdam.
5. Rastogi, P. N. (2002). *Knowledge management and intellectual capital as a paradigm of value creation*. Human Systems Management, 21(4): 229–240.