

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG CƠ CẤU KINH TẾ CỦA TỈNH HÀ TĨNH

DEVELOPING HIGH-QUALITY HUMAN RESOURCES TO MEET THE ECONOMIC STRUCTURE OF HA TINH PROVINCE

Nguyễn Thị Nền

Trường Đại học Hà Tĩnh

Received: 24/04/2026; Accepted: 05/05/2026; Published: 12/05/2026

Tóm tắt: Trong bối cảnh đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, tỉnh Hà Tĩnh đang định hướng phát triển kinh tế theo hướng tăng trưởng xanh, công nghiệp hiện đại, logistics, năng lượng và nông nghiệp công nghệ cao. Quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và nâng cao năng lực cạnh tranh của địa phương. Bài viết phân tích thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Hà Tĩnh, chỉ ra những hạn chế còn tồn tại, đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực phù hợp với định hướng cơ cấu kinh tế của tỉnh trong giai đoạn mới.

Từ khóa: Phát triển, nguồn nhân lực chất lượng cao, cơ cấu kinh tế, Hà Tĩnh, chuyển đổi số.

Abstract: In the context of accelerating industrialization, modernization, and international economic integration, Ha Tinh province is orienting its economic development towards green growth, modern industry, logistics, energy, and high-tech agriculture. The process of economic restructuring places an urgent need for the development of high-quality human resources to meet the demands of the labor market and enhance the province's competitiveness. This article analyzes the current state of high-quality human resources in Ha Tinh province, points out existing limitations, and proposes several solutions to develop human resources in line with the province's economic restructuring orientation in the new period.

Keywords: Development, high-quality human resources, economic structure, Ha Tinh, digital transformation.

1. Đặt vấn đề

Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội hiện nay, nguồn nhân lực chất lượng cao (NLCLC) được xem là yếu tố quyết định năng suất lao động, năng lực cạnh tranh và tốc độ tăng trưởng bền vững của mỗi địa phương. Đối với tỉnh Hà Tĩnh, yêu cầu phát triển NLCLC càng trở nên cấp thiết khi tỉnh đang chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp, dịch vụ và kinh tế biển gắn với chuyển đổi số và phát triển xanh.

Những năm gần đây, Hà Tĩnh đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong phát triển kinh tế với sự hình thành của Khu kinh tế Vũng Áng, các dự án công nghiệp trọng điểm, hệ thống cảng biển nước sâu, năng lượng tái tạo và nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới; tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ còn hạn chế; thiếu hụt lao động kỹ thuật cao, chuyên gia công nghệ và đội ngũ quản trị hiện đại.

Bên cạnh đó, quá trình hội nhập quốc tế và sự phát triển mạnh mẽ của khoa học - công nghệ đang đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với chất lượng lao động địa phương. Điều này đòi hỏi Hà Tĩnh phải có chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế nhanh và bền vững

trong thời kỳ mới.

Do đó, việc nghiên cứu thực trạng và đề xuất giải pháp phát triển NLCLC phù hợp với định hướng cơ cấu kinh tế của tỉnh Hà Tĩnh có ý nghĩa quan trọng cả về lý luận và thực tiễn, góp phần thúc đẩy tăng trưởng bền vững và nâng cao chất lượng phát triển địa phương trong thời kỳ hội nhập.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý thuyết

Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng cao với sự thay đổi của khoa học - công nghệ và thị trường lao động. Đây là lực lượng có khả năng tạo ra năng suất lao động cao, đóng vai trò dẫn dắt quá trình đổi mới sáng tạo và chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế. Theo quan điểm hiện đại, NLCLC không chỉ được đánh giá thông qua trình độ học vấn hay bằng cấp chuyên môn, mà còn bao gồm năng lực thực hành nghề nghiệp, kỹ năng số, tư duy đổi mới sáng tạo, khả năng làm việc trong môi trường hội nhập quốc tế và ý thức kỷ luật lao động. Trong bối cảnh chuyển đổi số và cách mạng công nghiệp lần thứ tư, NLCLC còn phải có khả năng thích ứng nhanh với công nghệ mới, làm chủ các quy trình sản xuất hiện đại và đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững.

2.2. Yêu cầu đặt ra đối với phát triển nguồn nhân

lực chất lượng cao theo cơ cấu kinh tế tỉnh Hà Tĩnh

Thứ nhất, chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp và dịch vụ đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với phát triển NLCLC

Hà Tĩnh đang đẩy mạnh phát triển công nghiệp luyện thép, năng lượng, logistics, dịch vụ cảng biển và công nghiệp phụ trợ tại Khu kinh tế Vũng Áng. Đồng thời, tỉnh chú trọng phát triển kinh tế biển, năng lượng tái tạo và nông nghiệp công nghệ cao. Những ngành kinh tế này đòi hỏi lực lượng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng vận hành công nghệ hiện đại.

Trong bối cảnh đó, lao động phổ thông không còn đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển, thay vào đó là nhu cầu ngày càng lớn về kỹ sư, công nhân kỹ thuật, chuyên gia công nghệ, nhân lực logistics, quản trị doanh nghiệp và chuyển đổi số.

Thứ hai, yêu cầu hội nhập và chuyển đổi số đòi hỏi nguồn nhân lực có khả năng thích ứng cao

Sự phát triển của kinh tế số, thương mại điện tử và tự động hóa sản xuất đang làm thay đổi mạnh mẽ thị trường lao động. Hà Tĩnh cần lực lượng lao động có kỹ năng số, tư duy sáng tạo, khả năng ngoại ngữ và tác phong công nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Bên cạnh đó, quá trình đô thị hóa và phát triển các khu công nghiệp cũng đặt ra yêu cầu nâng cao chất lượng lao động địa phương nhằm giảm tình trạng thiếu hụt lao động kỹ thuật cao và hạn chế tình trạng “chảy máu chất xám” sang các địa phương phát triển hơn.

Thứ ba, yêu cầu phát triển bền vững và kinh tế xanh đòi hỏi đổi mới chất lượng đào tạo nhân lực. Định hướng phát triển bền vững của Hà Tĩnh gắn với kinh tế tuần hoàn, tăng trưởng xanh và bảo vệ môi trường. Vì vậy, tỉnh cần nguồn nhân lực có kiến thức về công nghệ sạch, năng lượng tái tạo, quản lý môi trường, nông nghiệp hữu cơ và phát triển bền vững.

Điều này đòi hỏi hệ thống giáo dục nghề nghiệp và đào tạo đại học phải đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo theo hướng gắn với nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp và xu thế phát triển của nền kinh tế.

2.3. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại tỉnh Hà Tĩnh

Hà Tĩnh là địa phương có quy mô dân số và lực lượng lao động khá lớn trong khu vực Bắc Trung Bộ. Những năm gần đây, chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh đã có nhiều chuyển biến tích cực nhờ sự quan tâm đầu tư vào giáo dục, đào tạo nghề và giải quyết việc làm.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo từng bước được nâng lên; mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp tiếp tục

được mở rộng; nhiều chương trình đào tạo nghề gắn với nhu cầu doanh nghiệp được triển khai hiệu quả. Một bộ phận lao động trẻ có khả năng tiếp cận công nghệ mới và thích ứng nhanh với môi trường sản xuất hiện đại.

Tuy nhiên, quá trình phát triển NLCLC của Hà Tĩnh vẫn còn một số hạn chế đáng chú ý:

Thứ nhất, chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế hiện đại. Tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao còn thấp so với yêu cầu phát triển các ngành công nghiệp, năng lượng và logistics. Kỹ năng ngoại ngữ, tin học, kỹ năng mềm và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế của nhiều lao động còn hạn chế.

Bên cạnh đó, năng suất lao động của tỉnh chưa cao; khả năng nghiên cứu, đổi mới sáng tạo và ứng dụng khoa học - công nghệ trong sản xuất còn hạn chế.

Thứ hai, cơ cấu đào tạo chưa thực sự gắn với nhu cầu thị trường lao động: Một số ngành nghề đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp. Tình trạng mất cân đối giữa đào tạo và sử dụng lao động vẫn tồn tại, đặc biệt thiếu hụt lao động kỹ thuật cao trong các lĩnh vực công nghiệp chế biến, cơ khí, tự động hóa, logistics và công nghệ thông tin. Sự liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp còn chưa chặt chẽ, dẫn đến chất lượng đào tạo thực hành chưa đáp ứng yêu cầu sản xuất hiện đại.

Thứ ba, chính sách thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao còn hạn chế: Hà Tĩnh vẫn gặp khó khăn trong việc thu hút chuyên gia, kỹ sư giỏi và lao động trình độ cao do điều kiện việc làm, môi trường nghiên cứu và chính sách đãi ngộ chưa thực sự cạnh tranh so với các trung tâm kinh tế lớn. Hiện tượng lao động trẻ có trình độ dịch chuyển sang các tỉnh, thành phố lớn tiếp tục diễn ra, ảnh hưởng đến khả năng hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao tại chỗ.

2.4. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Hà Tĩnh

Thứ nhất, hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển và thu hút NLCLC: Tỉnh cần xây dựng chính sách đãi ngộ phù hợp nhằm thu hút đội ngũ chuyên gia, kỹ sư, nhà khoa học và lao động kỹ thuật cao trong các lĩnh vực trọng điểm như công nghiệp, năng lượng, logistics, công nghệ thông tin và chuyển đổi số. Đồng thời, cần tạo môi trường làm việc thuận lợi, minh bạch và có cơ hội phát triển nghề nghiệp lâu dài để giữ chân nhân tài.

Thứ hai, đổi mới giáo dục nghề nghiệp gắn với nhu cầu doanh nghiệp: Hà Tĩnh cần tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp nhằm xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tiễn. Đẩy mạnh đào tạo thực hành, đào tạo theo đơn

đặt hàng và nâng cao kỹ năng nghề cho lao động địa phương.

Bên cạnh đó, cần chú trọng đào tạo kỹ năng số, ngoại ngữ, kỹ năng mềm và tác phong công nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong bối cảnh chuyển đổi số.

Thứ ba, phát triển nguồn nhân lực phục vụ các ngành kinh tế mũi nhọn: Tỉnh cần tập trung đào tạo nhân lực cho các ngành có lợi thế và tiềm năng phát triển như công nghiệp luyện kim, logistics cảng biển, năng lượng tái tạo, công nghiệp hỗ trợ, du lịch sinh thái và nông nghiệp công nghệ cao. Đồng thời, tỉnh cũng cần xây dựng chiến lược đào tạo nhân lực ngắn hạn, trung hạn và dài hạn phù hợp với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Thứ tư, đẩy mạnh chuyển đổi số và xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động: Hà Tĩnh cần xây dựng cơ sở dữ liệu thị trường lao động đồng bộ, hiện đại nhằm nâng cao hiệu quả dự báo nhu cầu nhân lực và kết nối cung - cầu lao động. Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, đào tạo và giới thiệu việc làm sẽ góp phần nâng cao hiệu quả phát triển nguồn nhân lực trong giai đoạn mới.

Thứ năm, tăng cường hợp tác giữa nhà trường, doanh nghiệp và chính quyền địa phương: Cần xây dựng cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa các cơ sở giáo dục, doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước trong công tác đào tạo, sử dụng và phát triển nguồn nhân lực. Doanh nghiệp cần tham gia vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo, tiếp nhận thực tập, đánh giá kỹ năng nghề và tuyển dụng lao động sau đào tạo. Mô hình hợp tác “Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp” sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, giảm khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động.

Thứ sáu, nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại chỗ: Bên cạnh thu hút nhân lực từ bên ngoài, Hà Tĩnh cần chú trọng phát hiện, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ngay tại địa phương. Tỉnh cần tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo hiện đại; nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, giáo viên; đồng thời khuyến khích người lao động tham gia học tập suốt đời, cập nhật kiến thức và kỹ năng mới. Việc xây dựng xã hội học tập và phát triển văn hóa học tập liên tục sẽ tạo nền tảng vững chắc cho phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong dài hạn.

Thứ bảy, tăng cường hỗ trợ khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo và phát triển hệ sinh thái nhân tài: Hà Tĩnh cần xây dựng môi trường thuận lợi cho hoạt động khởi nghiệp, nghiên cứu khoa học và đổi mới sáng tạo thông qua các chính sách hỗ trợ vốn, tư vấn kỹ thuật, kết nối chuyên gia và chuyển giao công

nghệ. Đồng thời, cần hình thành các trung tâm đổi mới sáng tạo, vườn ươm doanh nghiệp và mạng lưới kết nối nhân tài nhằm khuyến khích lao động chất lượng cao phát huy năng lực, đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Đây cũng là giải pháp quan trọng để thu hút và giữ chân nguồn nhân lực có trình độ cao trong bối cảnh cạnh tranh nhân lực ngày càng gay gắt.

3. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là yêu cầu tất yếu nhằm đáp ứng quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và nâng cao năng lực cạnh tranh của tỉnh Hà Tĩnh trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Những năm gần đây, Hà Tĩnh đã đạt được nhiều kết quả tích cực trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực; tuy nhiên, chất lượng lao động vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của các ngành kinh tế hiện đại, đặc biệt trong lĩnh vực công nghiệp, logistics, năng lượng và chuyển đổi số.

Thực tế cho thấy, tỉnh vẫn còn tình trạng thiếu hụt lao động kỹ thuật cao, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng thích ứng với môi trường làm việc hiện đại còn hạn chế; sự liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp chưa thật sự chặt chẽ. Vì vậy, trong thời gian tới, Hà Tĩnh cần triển khai đồng bộ các giải pháp về đổi mới giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo nghề, đẩy mạnh chuyển đổi số, đồng thời xây dựng chính sách thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao.

Bên cạnh đó, tỉnh cần tập trung phát triển nguồn nhân lực phục vụ các ngành kinh tế mũi nhọn như công nghiệp luyện kim, logistics cảng biển, năng lượng tái tạo, công nghệ thông tin và nông nghiệp công nghệ cao. Đây sẽ là nền tảng quan trọng giúp Hà Tĩnh nâng cao năng suất lao động, thu hút đầu tư và phát triển kinh tế bền vững trong giai đoạn mới.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2024), *Báo cáo thị trường lao động Việt Nam năm 2024*.
2. Cục Thống kê Hà Tĩnh (2024), *Niên giám thống kê tỉnh Hà Tĩnh năm 2024*.
3. Đảng bộ tỉnh Hà Tĩnh (2020), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hà Tĩnh lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2020–2025*.
4. Nguyễn Ngọc Linh (2023), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh chuyển đổi số ở Việt Nam*, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 15, tr. 45–49.
5. Sở Kế hoạch và Đầu tư Hà Tĩnh (2024), *Báo cáo tình hình phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Hà Tĩnh năm 2024*.
6. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hà Tĩnh (2024), *Báo cáo về lao động, việc làm và đào tạo nghề tỉnh Hà Tĩnh*.