

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC

ĐÁP ỨNG YÊU CẦU HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ TỪ THỰC TIỄN TỈNH ĐỒNG NAI

NGUYỄN THỊ HÀ PHƯƠNG
Trường Đại học Đồng Nai

Nhận bài ngày 04/5/2026. Sửa chữa xong 05/6/2026. Duyệt đăng 08/6/2026.

Abstract

Dong Nai Province possesses a significant comparative advantage in attracting foreign direct investment (FDI), serving as a primary driver of local economic growth. However, in the wake of global geopolitical shocks and aggregate demand contraction - which have precipitated severe production order shortages for FDI enterprises - the regional labor market is confronting critical welfare challenges manifested in underemployment and income degradation. Consequently, the formulation and execution of strategic interventions to enhance adaptive capacity and secure sustainable employment for the workforce amid volatile market conditions have emerged as an imperative necessity.

Keywords: Human capital development, Labor market engagement, Human resources, Foreign Direct Investment, Dong Nai.

1. Đặt vấn đề

Đồng Nai là một trung tâm công nghiệp lớn gắn kết sâu rộng vào chuỗi cung ứng toàn cầu, đóng vai trò là địa bàn trọng điểm để nghiên cứu về khả năng chống chịu của thị trường lao động trước những biến động kinh tế vĩ mô. Trong giai đoạn 2019-2024, lực lượng lao động của khu vực này đã đối mặt với những dịch chuyển cấu trúc sâu sắc, hệ quả từ các cú sốc địa chính trị ngoại ứng, sự sụt giảm tổng cầu và những hệ lụy kéo dài của đại dịch Covid-19 (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Đồng Nai, 2024a). Tình trạng bất ổn định của thị trường lao động này càng trở nên rõ nét hơn bởi các rào cản phân hóa kinh tế - xã hội hiện hữu. Đồng thời, hạ tầng giáo dục của địa phương cũng đối mặt với những lệch pha mang tính cấu trúc, đặt biệt là sự phân cực thiếu bền vững giữa một hệ trung cấp nghề đang quá tải và một hệ cao đẳng đang suy giảm quy mô người học. Do đó, việc nghiên cứu một cách hệ thống mối tương quan giữa biến động lao động, phân tầng nhân khẩu học và năng lực đào tạo của các thể chế giáo dục là một đòi hỏi khách quan cả về mặt lý luận lẫn thực tiễn. Nghiên cứu này trực tiếp giải quyết các nút thắt mang tính hệ thống nêu trên, từ đó đề xuất các khung chiến lược toàn diện nhằm nâng cao năng lực thích ứng của lực lượng lao động và bảo đảm việc làm bền vững trong bối cảnh hội nhập quốc tế đương đại.

2. Nội dung nghiên cứu

Là một trung tâm công nghiệp gắn kết sâu rộng vào chuỗi cung ứng toàn cầu, tỉnh Đồng Nai là địa bàn trọng điểm để nghiên cứu khả năng chống chịu của thị trường lao động trước biến động vĩ mô. Giai đoạn 2019-2024, lực lượng lao động tại đây đối mặt với những dịch chuyển cấu trúc sâu sắc do cú sốc địa chính trị ngoại ứng, sụt giảm tổng cầu và sự lệch pha hệ thống của các thể chế đào tạo. Dù tổng quy mô lao động tăng trưởng dương, các điểm nghẽn nghiêm trọng đã bộc lộ qua sự suy giảm nhân sự chu kỳ khối FDI, khoảng cách phân hóa nhân khẩu học trong đào tạo và sự phân cực thiếu bền vững của mạng lưới giáo dục nghề nghiệp. Do đó, việc nghiên cứu hệ thống các nút thắt này là đòi hỏi cấp thiết để xây dựng khung chiến lược cho việc làm bền vững.

2.1. Biến động thị trường lao động và rủi ro an sinh việc làm của người lao động tại tỉnh Đồng Nai

Tổng quy mô lao động trong giai đoạn 2020-2024 có xu hướng tăng trưởng dương nhưng không

Email: hphuong.dnu@gmail.com

đồng đều, tăng từ 1.724.390 người (năm 2020) lên 1.807.810 người (năm 2024), tương đương mức tăng trưởng quy mô toàn giai đoạn đạt 4,84%.

Giai đoạn 2020-2021: Quy mô lao động sụt giảm nhẹ (-0,28%, giảm 4.750 người). Đây là hệ quả trực tiếp của đại dịch Covid-19 làm đứt gãy chuỗi cung ứng và gây ra làn sóng dịch chuyển lao động ngược về các địa phương.

Giai đoạn 2021-2024: Thị trường lao động phục hồi mạnh mẽ và liên tục tăng trưởng: năm 2022 tăng 1,56%, năm 2023 tăng nhanh nhất với 2,25% và duy trì đà tăng 1,23% vào năm 2024, điều này cho thấy sức hút và khả năng tự phục hồi kinh tế tốt của địa bàn nghiên cứu.

Nếu theo các từng thành phần kinh tế: Khu vực Kinh tế ngoài Nhà nước (chiếm tỷ trọng áp đảo). Đây là khu vực hấp thụ lực lượng lao động lớn nhất trong nền kinh tế. Về quy mô: Từ 1.020.840 người (2020), giảm xuống mức đáy 972.188 người (2022) do ảnh hưởng hậu đại dịch, sau đó phục hồi mạnh mẽ lên 1.053.557 người vào năm 2024 (Tăng trưởng chung cả giai đoạn đạt 3,2%) (Cục Thống kê tỉnh Đồng Nai, 2025). Về tỷ trọng: Luôn giữ vai trò chủ đạo, dao động từ 55,67% đến 59,20% tổng số lao động. Xu hướng giảm tỷ trọng từ 2020 đến 2022 (59,20% → 55,67%) phản ánh sự dịch chuyển sang khối FDI, trước khi tăng trở lại vào hai năm cuối kỳ.

Khu vực Đầu tư nước ngoài (FDI): Đóng vai trò là mũi nhọn thu hút lao động mới trong nửa đầu giai đoạn nhưng chịu áp lực lớn trong nửa cuối giai đoạn. Về quy mô: Tăng trưởng bùng nổ từ 577.500 người (2020) lên đỉnh điểm 681.738 người (2022), tức là tăng tới 18,05% chỉ sau hai năm. Tuy nhiên, sang năm 2023 và 2024, quy mô lao động liên tục suy giảm (lần lượt giảm -3,19% và -2,97%), xuống còn 640.375 người. Về tỷ trọng: Tăng mạnh từ 33,49% (2020) lên mức cao nhất 39,03% (2022), sau đó thu hẹp về 35,42% (2024). Sự đảo chiều từ năm 2023 phản ánh rõ nét tác động của các cú sốc ngoại ứng như biến động địa chính trị toàn cầu, lạm phát và suy giảm tổng cầu khiến các doanh nghiệp FDI thiếu hụt đơn hàng, buộc phải cắt giảm nhân sự hoặc hạn chế tuyển dụng mới (Trường Đại học Lạc Hồng, 2024).

Khu vực Kinh tế Nhà nước: Khu vực này có xu hướng tinh giản mạnh trong giai đoạn đầu và tăng cường tuyển dụng về sau. Về quy mô: Sụt giảm sâu từ 126.050 người (2020) xuống còn 92.570 người (2022), tương đương giảm -26,56%. Sau đó, khu vực này phục hồi đáng kể trong năm 2023 (+6,33%) và 2024 (+15,7%), đạt 113.878 người. Nhìn chung toàn giai đoạn, quy mô lao động vẫn giảm -9,66%. Về tỷ trọng: Thu hẹp từ 7,31% (2020) xuống mức thấp nhất 5,30% (2022), sau đó điều chỉnh tăng lên 6,30% vào năm 2024.

Cơ cấu lao động dịch chuyển theo cơ chế “bình thông nhau” giữa hai khối chủ lực là Kinh tế ngoài nhà nước và Khu vực FDI. Giai đoạn 2020-2022 cho thấy xu thế chuyển dịch lao động mạnh mẽ từ khu vực kinh tế truyền thống (Trong nước và Nhà nước) sang khu vực FDI. Tuy nhiên, giai đoạn 2022-2024 chứng kiến xu thế ngược lại: do những bất ổn kinh tế toàn cầu, lao động từ khối FDI dịch chuyển quay trở lại khối kinh tế ngoài nhà nước để tìm kiếm sự ổn định an sinh (Nguyễn Hồng Quang, Trần Văn Thành, 2024).

Số liệu chứng minh thị trường lao động tại địa phương (đặc biệt là các tỉnh trọng điểm công nghiệp như Đồng Nai) chịu ảnh hưởng rất nhạy cảm bởi kinh tế thế giới. Việc sụt giảm liên tiếp lao động khối FDI trong năm 2023-2024 đặt ra yêu cầu cấp thiết cần phải tăng cường các chính sách hỗ trợ người lao động, đẩy mạnh “đào tạo lại nghề” và “nâng cao tay nghề” nhằm giúp người lao động nâng cao năng lực thích ứng, dễ dàng chuyển đổi linh hoạt giữa các khối kinh tế khi có biến động xảy ra.

2.2. Năng lực đào tạo nguồn nhân lực trực tiếp sản xuất trước yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế từ thực tiễn tỉnh Đồng Nai

Chất lượng nguồn nhân lực, cụ thể là tỷ lệ lao động đã qua đào tạo, luôn được xem là nhân tố quyết định đến năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của một nền kinh tế trong tiến trình hội nhập. Đối với một tỉnh trọng điểm công nghiệp như Đồng Nai, chỉ số này không chỉ phản ánh nội lực của thị trường lao động mà còn là thước đo hiệu quả của hệ thống chính sách giáo dục nghề nghiệp tại địa phương. Nhằm nhận diện toàn diện bức tranh động lực phát triển nhân lực giai đoạn 2019-2024, việc xem xét xu hướng tổng thể gắn liền với sự phân hóa theo giới tính và vùng địa lý là một yêu cầu khoa học cấp thiết. Thực trạng này được làm rõ qua các khía cạnh cụ thể sau (Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Nai, 2024).

Nhìn chung, trong giai đoạn 6 năm từ 2019 đến 2024, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của tỉnh Đồng

Nai có xu hướng tăng trưởng tích cực nhưng có sự dao động ở giai đoạn giữa kỳ. Mức tăng trưởng chung: Tỷ lệ tổng số lao động đã qua đào tạo tăng từ 20,1% (2019) lên 23,7% (2024), tăng thêm 3,6 điểm phần trăm. Điều này cho thấy chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh đang từng bước được cải thiện, đáp ứng tiến trình công nghiệp hóa và hiện đại hóa kinh tế địa phương (Phan Văn Long, 2024). Giai đoạn biến động biến cố (2020-2021): Sau khi đạt mức tăng mạnh vào năm 2020 (đạt 22,6%), tỷ lệ này giảm xuống còn 21,9% vào năm 2021 (giảm 0,7 điểm phần trăm). Sự sụt giảm này phản ánh tác động tiêu cực của đại dịch Covid-19, làm gián đoạn các chương trình đào tạo nghề và gây biến động lớn trong lực lượng lao động di cư. Giai đoạn phục hồi ổn định (2022-2024): Từ năm 2022, chỉ số này tăng trưởng ổn định trở lại (22,3% năm 2022, 22,8% năm 2023 và đạt đỉnh 23,7% năm 2024) (Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Đồng Nai, 2024b).

Theo Giới tính (Nam và Nữ) cho thấy một khoảng cách giới tính rõ rệt về cơ hội hoặc mức độ tham gia đào tạo nghề, trong đó lao động nam luôn chiếm ưu thế vượt trội. Lao động Nam: Tỷ lệ lao động nam qua đào tạo tăng từ 22,9% (2019) lên 27,6% (2024), đạt mức tăng 4,7 điểm phần trăm. Mặc dù có sự sụt giảm trong hai năm 2021 (26,1%) và 2022 (24,4%), lao động nam đã bắt đầu phục hồi rất nhanh trong hai năm sau đó để đạt tỷ lệ cao nhất toàn giai đoạn vào năm 2024. Lao động Nữ: Tỷ lệ lao động nữ qua đào tạo tăng từ 16,7% (2019) lên 19,0% (2024), chỉ tăng 2,3 điểm phần trăm (thấp hơn nhiều so với nam giới). Đáng chú ý, từ năm 2022-2024, trong khi tỷ lệ của nam giới tăng mạnh thì tỷ lệ của nữ giới lại có xu hướng giảm nhẹ và đi ngang.

Đánh giá học thuật: Sự phân hóa này có thể xuất phát từ đặc thù cơ cấu công nghiệp của tỉnh Đồng Nai, nơi tập trung nhiều ngành thâm dụng lao động nữ (như dệt may, giày da, lắp ráp linh kiện điện tử) vốn yêu cầu kỹ năng phổ thông hoặc đào tạo ngắn hạn tại chỗ, ít thể hiện qua chứng chỉ đào tạo chính thức. Ngược lại, các ngành Cơ khí, Điện, Công nghệ kỹ thuật cao thường thu hút lao động nam có bằng cấp chuyên môn cao hơn.

Theo vùng địa lý (thành thị và nông thôn): Có một sự bất bình đẳng lớn về chất lượng lao động giữa khu vực đô thị và nông thôn, tuy nhiên khoảng cách này đang có tín hiệu được thu hẹp vào năm cuối kỳ. Khu vực thành thị: Luôn duy trì tỷ lệ lao động qua đào tạo ở mức rất cao, dao động từ 29,4% đến 33,3%. Năm 2019 đạt đỉnh với 33,3%, sau đó giảm xuống 29,4% (2020) và tăng tiến đều đặn trở lại đạt 31,0% vào năm 2024. Điều này phản ánh sự tập trung của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, đại học và các doanh nghiệp kỹ thuật cao tại vùng trung tâm đô thị. Khu vực Nông thôn: Tỷ lệ lao động qua đào tạo xuất phát ở mức rất thấp, chỉ 14,2% vào năm 2019. Giai đoạn 2020-2023 chứng kiến sự trồi sụt không ổn định. Tuy nhiên, đến năm 2024, khu vực này ghi nhận mức tăng trưởng đột biến lên 17,6% (tăng 3,0 điểm phần trăm so với năm 2023). Khoảng cách chênh lệch giữa thành thị và nông thôn vào năm 2019 là 19,1 điểm phần trăm đến năm 2024 đã được thu hẹp xuống còn 13,4 điểm phần trăm. Sự bắt đầu của nông thôn năm 2024 cho thấy hiệu quả từ các chính sách chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp sang công nghiệp - dịch vụ và chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn của tỉnh.

2.3. Phân tích xu hướng dịch chuyển mạng lưới giáo dục nghề nghiệp và đại học tại tỉnh Đồng Nai

Để hiện thực hóa mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ hội nhập kinh tế, năng lực cung ứng của hệ thống giáo dục quốc dân đóng vai trò nền tảng cốt lõi. Mạng lưới các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và đại học không chỉ là nơi cung cấp tri thức mà còn phản ánh sự thích ứng của chính sách quản lý nhà nước trước nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Giai đoạn 2020-2024 đã chứng kiến những biến động sâu sắc và sự tái cấu trúc mạnh mẽ giữa các cấp học trên địa bàn tỉnh Đồng Nai. Thực trạng dịch chuyển này sẽ được làm rõ một cách toàn diện qua các tiêu chí về cơ sở đào tạo, đội ngũ sư phạm và quy mô người học ngay sau đây:

Năng lực đào tạo của tỉnh Đồng Nai thông qua 3 tiêu chí: Số lượng cơ sở đào tạo (Trường), Đội ngũ sư phạm (giáo viên/giảng viên) và Quy mô người học (HV/SV) phân theo 3 cấp học. Toàn bộ hệ thống bộc lộ những xu hướng chuyển dịch mang tính cấu trúc rất rõ nét (Lê Thị Thu Thủy, 2023).

Hệ Trung cấp chứng kiến sự tăng trưởng mạnh mẽ nhất về cả số lượng đội ngũ và quy mô học viên (HV), phản ánh định hướng phân luồng giáo dục và nhu cầu lao động kỹ thuật trực tiếp tăng cao. Số lượng trường: Duy trì ổn định ở mức 5 trường (2020- 2022) và tăng thêm 1 trường lên mốc 6 trường vào giai đoạn 2023-2024. Đội ngũ giáo viên (GV): Tăng vượt bậc từ 139 GV (2020) lên 929 GV (2024), tức

là tăng gấp gần 6,7 lần toàn giai đoạn. Sự bứt phá mạnh nhất diễn ra vào năm 2024 khi số GV tăng từ 178 lên 929 (gấp hơn 5 lần chỉ sau 1 năm). Quy mô HV: Có sự tăng trưởng theo cấp số nhân từ 1.884 HV (2020) lên đỉnh điểm 22.074 HV (2023) trước khi điều chỉnh nhẹ xuống 20.401 HV (2024). Tính chung cả giai đoạn, lượng HV hệ trung cấp tăng tới gần 11 lần. Sự bùng nổ này cho thấy các chính sách khuyến khích học nghề (như mô hình đào tạo song hành 9+ học văn hóa kết hợp học nghề) tại Đồng Nai đã phát huy hiệu quả tối đa, thu hút lượng lớn học sinh tốt nghiệp THCS tham gia thị trường lao động kỹ thuật sớm.

Bảng 1: Các trường trung cấp, cao đẳng, đại học tại Đồng Nai

Hệ	Tiêu chí/ Năm	2020	2021	2022	2023	2024
Trung cấp	Số trường	5	5	5	6	6
	Số GV	139	112	143	178	929
	Số HV	1.884	2.160	10.080	22.074	20.401
Cao đẳng	Số trường	12	11	11	11	11
	Số GV	1.612	863	927	886	1.049
	Số SV	21.452	19.296	8.402	8.893	9.439
Đại học	Số trường	3	3	3	3	3
	Số GV	1.122	982	1.269	1.017	903
	Số SV	18.690	15.654	17.178	19.506	18.716

Nguồn: Tác giả tổng hợp trên cơ sở Niên giám thống kê tỉnh Đồng Nai 2024

Hệ Cao đẳng: Trái ngược với hệ Trung cấp, hệ Cao đẳng có xu hướng sụt giảm mạnh về quy mô người học, dù năng lực GV đang được củng cố lại. Số lượng trường: Giảm từ 12 trường (2020) xuống còn 11 trường kể từ năm 2021 và giữ nguyên cho đến năm 2024. Đội ngũ GV: Chịu ảnh hưởng nặng bởi đại dịch năm 2021 khi giảm sâu từ 1.612 xuống còn 863 GV. Từ 2022 đến 2024, đội ngũ này dần phục hồi ổn định và đạt 1.049 GV (tuy vậy vẫn thấp hơn mức năm 2020). Quy mô SV: Ghi nhận sự sụt giảm nghiêm trọng. Từ vị thế là hệ học có lượng người học lớn nhất năm 2020 với 21.452 SV, con số này lao dốc xuống mức đáy 8.402 SV (năm 2022) - tức giảm hơn 60%. Dù có dấu hiệu phục hồi nhẹ trong hai năm cuối lên 9.439 SV (2024), hệ Cao đẳng đã đánh mất vị thế chủ lực để vào hệ Trung cấp và Đại học.

Tâm lý chuộng bằng cấp đại học kết hợp với sự cạnh tranh phân khúc nghề nghiệp từ hệ Trung cấp (thời gian ngắn hơn, chi phí thấp hơn) đã đặt hệ Cao đẳng vào thế khó khăn, đòi hỏi các trường cao đẳng phải thay đổi chiến lược tuyển sinh và cam kết đầu ra rõ ràng hơn với doanh nghiệp FDI.

Hệ Đại học đóng vai trò đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, có biên độ biến động tương đối an toàn và ổn định qua các năm. Số lượng trường: Giữ nguyên không đổi là 3 trường trong suốt cả giai đoạn 2020 - 2024. Đội ngũ giảng viên: Dao động quanh ngưỡng từ 900 đến 1.200 người (đạt đỉnh 1.269 người vào năm 2022 và đạt 903 người vào năm 2024). Quy mô SV: Biến động hình chữ U nhẹ. Sau khi giảm từ 18.690 SV (2020) xuống 15.654 SV (2021), quy mô tăng trưởng liên tục trở lại và đạt mức cân bằng ổn định ở mốc 18.716 SV vào năm 2024. Lượng SV đại học luôn duy trì ở quy mô lớn (xấp xỉ hệ trung cấp vào năm 2024) cho thấy nhu cầu sở hữu tấm bằng cử nhân/kỹ sư vẫn rất cao, là nguồn cung cấp lực lượng quản lý, kỹ sư công nghệ cho các dự án lớn tại địa phương như Sân bay Long Thành hay các khu công nghiệp công nghệ cao.

2.4. Nhóm giải pháp đổi mới giáo dục nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực bền vững tại tỉnh Đồng Nai

Kết quả phân tích thực trạng thị trường lao động và mạng lưới giáo dục nghề nghiệp tại tỉnh Đồng Nai giai đoạn vừa qua đã có diện mạo rõ nét về những nút thắt mang tính hệ thống. Cụ thể, các thách thức lớn nhất đang đặt ra đối với sự phát triển bền vững của địa phương bao gồm: 1) Sự phụ thuộc lớn và biến động nhân sự tại khu vực FDI do cú sốc toàn cầu; 2) Tỷ lệ lao động qua đào tạo chung còn thấp cùng sự chênh lệch giới tính và vùng miền sâu sắc; 3) Sự bùng nổ quá tải về quy mô người học ở hệ Trung cấp trong khi hệ Cao đẳng kỹ thuật bị thu hẹp đáng kể.

Vì vậy, để giải quyết triệt để các nút thắt này cần có các giải pháp chiến lược và toàn diện nhằm

nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Đồng Nai, đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế, cụ thể như sau:

Nhóm 1: Ứng phó biến động thị trường và nâng cao khả năng chống chịu

Xây dựng Quỹ an sinh và Chương trình chuyển đổi nghề nghiệp linh hoạt cho lao động khỏi FDI: Thực trạng từ số liệu: Lao động khỏi FDI sụt giảm liên tiếp trong hai năm 2023-2024 (giảm tổng cộng hơn 41.000 lao động) do đứt gãy đơn hàng toàn cầu.

Giải pháp: Tỉnh cần chủ động thiết lập chính sách bảo hiểm và hỗ trợ ngân sách kết hợp với doanh nghiệp để xây dựng chương trình “Đào tạo chuyển đổi” nhanh. Khi các doanh nghiệp FDI công nghiệp truyền thống (như da giày, dệt may) cắt giảm nhân sự, người lao động cần được trợ cấp kinh phí để chuyển đổi sang các ngành dịch vụ hoặc sản xuất nội địa (khối ngoài nhà nước) vô cùng chuyển biến tích cực.

Chiến lược “Đào tạo đón đầu” phục vụ thu hút FDI chất lượng cao và các siêu dự án: Thực trạng từ số liệu: Sự chuyển dịch cơ cấu cho thấy thị trường lao động Đồng Nai cực kỳ nhạy cảm trước biến động quốc tế.

Giải pháp: Thay vì tập trung cung ứng lao động thâm dụng giá rẻ, tỉnh cần chuyển dịch mục tiêu đào tạo sang các ngành công nghệ cao (bán dẫn, logistics hàng không, tự động hóa) nhằm tương thích với làn sóng FDI thế hệ mới và đón đầu vận hành Siêu dự án Sân bay Quốc tế Long Thành. Điều này giúp nâng cao vị thế thương lượng và giữ chân dòng vốn FDI bền vững.

Nhóm 2: Thu hẹp khoảng cách xã hội và bình đẳng hóa cơ hội đào tạo

Đẩy mạnh chương trình nâng cao kỹ năng nghề và chứng chỉ hóa cho lao động nữ: Thực trạng từ số liệu cho thấy, tỷ lệ lao động nữ qua đào tạo rất thấp có xu hướng giảm sút và đi ngang trong 3 năm cuối, tạo khoảng cách lớn so với nam giới

Giải pháp: Triển khai các gói học bổng đào tạo ngắn hạn, cấp chứng chỉ chuẩn quốc tế miễn phí hoặc hỗ trợ chi phí cho lao động nữ tại các khu công nghiệp. Khuyến khích doanh nghiệp FDI tổ chức lớp học nâng cao tay nghề, kỹ năng số ngay tại nhà máy để lao động nữ có thể vừa làm vừa học, giảm rủi ro bị sa thải khi nhà máy thực hiện tự động hóa.

Đột phá mô hình đào tạo nghề lưu động và chuyển dịch số về khu vực nông thôn: Thực trạng từ số liệu cho thấy, mặc dù khu vực nông thôn có bước nhảy vọt vào năm 2024, khoảng cách chênh lệch chất lượng lao động với thành thị vẫn ở mức rất cao.

Giải pháp: Thành lập các trung tâm đào tạo nghề lưu động do nhà nước phối hợp với doanh nghiệp tổ chức, đưa các chương trình đào tạo kỹ thuật nông nghiệp công nghệ cao, quản trị kinh doanh số và kỹ năng công nghiệp về các huyện xa trung tâm. Ứng dụng nền tảng đào tạo trực tuyến (E-learning) để người lao động nông thôn dễ dàng tiếp cận kiến thức chuẩn hóa.

Chuẩn hóa hệ thống đánh giá và công nhận kỹ năng nghề quốc gia thay thế truyền nghề nội bộ: Thực trạng từ số liệu cho thấy, tỷ lệ lao động qua đào tạo chung toàn tỉnh mới chỉ đạt 23,7% vào năm 2024, một con số khá khiêm tốn đối với một thủ phủ công nghiệp.

Giải pháp: Tỉnh cần chuẩn hóa các kỳ thi sát hạch và cấp chứng chỉ nghề chính thức cho lao động tự do hoặc lao động chỉ được truyền nghề nội bộ tại doanh nghiệp. Việc có chứng chỉ chuẩn hóa giúp nâng tầm giá trị pháp lý của người lao động, giúp họ dễ dàng tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu của các hiệp định thương mại tự do (FTA).

Nhóm 3: Tối ưu hóa cấu trúc và nâng cao năng lực mạng lưới đào tạo

Đầu tư khẩn cấp đội ngũ giảng viên và cơ sở vật chất cho hệ Trung cấp nhằm giảm tải sư phạm: Thực trạng từ số liệu cho thấy, hệ Trung cấp chứng kiến sự bùng nổ quá tải khi lượng HV tăng đột biến gần 11 lần (đạt hơn 20.400 HV năm 2024), trong khi đội ngũ GV dù tăng mạnh nhưng vẫn áp lực lớn lên chất lượng giảng dạy thực hành.

Giải pháp: Ưu tiên ngân sách địa phương để thu hút, đào tạo giảng viên đạt chuẩn dạy nghề. Thực hiện xã hội hóa bằng cách cho phép các chuyên gia kỹ thuật, kỹ sư lành nghề tại các nhà máy FDI tham gia thỉnh giảng, trực tiếp huấn luyện thực hành tại các trường trung cấp nhằm đảm bảo HV được tiếp cận công nghệ thực tế.

Tái cấu trúc và nâng cấp hệ Cao đẳng theo mô hình “Trường nghề Chất lượng cao” chuẩn quốc tế: Thực

trạng từ số liệu cho thấy, hệ Cao đẳng chịu sự suy thoái nghiêm trọng về quy mô người học, sụt giảm từ hơn 21.000 SV xuống chỉ còn hơn 9.400 SV toàn giai đoạn.

Giải pháp: Chuyển đổi tư duy đào tạo nặng lý thuyết của hệ Cao đẳng sang mô hình đào tạo thực hành chuyên sâu. Tập trung đầu tư trọng điểm cho một số trường cao đẳng chủ lực của tỉnh đạt tiêu chuẩn chất lượng của các quốc gia phát triển (như mô hình KOSEN của Nhật Bản hoặc Đào tạo song hành của Đức), liên thông trực tiếp lên đại học để tăng sức hút tuyển sinh.

Phát triển liên minh chiến lược chặt chẽ “Nhà nước - Nhà trường - Nhà doanh nghiệp (FDI)”: Thực trạng từ số liệu, cho thấy, có sự lệch pha về phân khúc nhân lực khi hệ Trung cấp tăng quá nhanh còn hệ Cao đẳng bị thu hẹp.

Giải pháp: Ban hành chính sách khuyến khích các tập đoàn FDI lớn “đặt hàng” tuyển dụng và bao tiêu đầu ra cho các trường cao đẳng, đại học. Doanh nghiệp tham gia biên soạn giáo trình, tài trợ trang thiết bị phòng thí nghiệm, đổi lại nhà nước có các chính sách ưu đãi về thuế đất hoặc thuế thu nhập doanh nghiệp cho các đơn vị tích cực tham gia giáo dục nghề nghiệp.

Nâng cao năng lực nghiên cứu ứng dụng và chuyển giao công nghệ tại các trường đại học địa phương: Thực trạng từ số liệu cho thấy, hệ Đại học giữ quy mô tương đối ổn định (duy trì khoảng 18.700 SV tại 3 trường) nhưng cần bứt phá để tạo ra tầng lớp lao động dẫn dắt kinh tế.

Giải pháp: Định hướng các trường đại học tại Đồng Nai giảm dần các ngành khoa học xã hội thuần túy, mở rộng quy mô đào tạo các ngành kỹ thuật mũi nhọn. Đầu tư ngân sách xây dựng các trung tâm nghiên cứu trọng điểm, đổi mới sáng tạo (R&D) đặt ngay trong trường đại học nhằm giải quyết các bài toán kỹ thuật thực tế cho doanh nghiệp trên địa bàn, thúc đẩy năng lực hội nhập sâu.

3. Kết luận

Nghiên cứu dịch chuyển cấu trúc thị trường lao động và mạng lưới giáo dục nghề nghiệp tại tỉnh Đồng Nai giai đoạn 2019-2024 đã cho thấy những thách thức không nhỏ trước làn sóng hội nhập kinh tế quốc tế. Thực tiễn cho thấy, dù quy mô lao động tăng trưởng dương, thị trường vẫn chịu tính tổn thương nhất định trước các cú sốc ngoại ứng toàn cầu, biểu hiện qua sự biến động nhân sự ở khối FDI và xu hướng chuyển dịch ngược về khu vực ngoài nhà nước nhằm tìm kiếm việc làm. Đồng thời, chất lượng nguồn nhân lực tại đây vẫn bộc lộ sự phân tầng về mặt nhân khẩu học qua khoảng cách giới tính và sự chênh lệch thành thị - nông thôn. Sự phân cực giữa một hệ Trung cấp quá tải và hệ Cao đẳng suy giảm quy mô phản ánh sự lệch pha trong năng lực cung ứng của hệ thống giáo dục hiện tại. Do đó, việc thực thi đồng bộ ba nhóm giải pháp nêu trên cùng việc tái cấu trúc mạng lưới trường nghề theo mô hình liên kết “Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp” là đòi hỏi cấp thiết. Đây chính là nền tảng giúp Đồng Nai bứt phá chất lượng nguồn nhân lực, tối ưu hóa lợi thế thu hút đầu tư chất lượng cao và đón đầu các siêu dự án trọng điểm trong tương lai.

Tài liệu tham khảo

- Cục Thống kê tỉnh Đồng Nai (2025). *Niên giám Thống kê tỉnh Đồng Nai năm 2024*. NXB Thống kê, tr. 150-158.
- Lê Thị Thu Thủy (2023). Giải pháp thu hẹp khoảng cách giới và vùng miền trong giáo dục nghề nghiệp tại tỉnh Đồng Nai hiện nay. *Tạp chí Giáo dục nghề nghiệp*, số 112, tr. 18-25.
- Nguyễn Hồng Quang, Trần Văn Thành (2024). Biến động thị trường lao động tại các tỉnh trọng điểm kinh tế phía Nam dưới tác động của cú sốc ngoại ứng. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế*, số 5 (532), tr. 34-43.
- Phan Văn Long (2024). Tái cấu trúc mạng lưới giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu dịch chuyển cơ cấu kinh tế tỉnh Đồng Nai. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 322, tr. 54-62.
- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Đồng Nai (2024a). *Báo cáo số 325/BC-SLĐTBXH: Tổng kết tình hình việc làm, thị trường lao động giai đoạn 2020- 2024 và phương hướng nhiệm vụ giai đoạn tiếp theo*, tr. 12-15.
- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Đồng Nai (2024b). *Báo cáo số 118/BC-SLĐTBXH: Thực trạng mạng lưới giáo dục nghề nghiệp và kết quả tuyển sinh, đào tạo trên địa bàn tỉnh Đồng Nai năm 2023, ước đạt năm 2024*, tr. 7-9.
- Trường Đại học Lạc Hồng (2024b). *Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia: Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tỉnh Đồng Nai trong bối cảnh hội nhập quốc tế và Cách mạng công nghiệp 4.0*. NXB Lao động, tr. 67-71.
- Ủy ban nhân dân tỉnh Đồng Nai (2024). *Quy hoạch tỉnh Đồng Nai thời kỳ 2021- 2030, tầm nhìn đến năm 2050*, tr. 88-92.