PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CHO CẢNG BIỂN TRẦN ĐỀ: CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC

PGS.TS. Nguyễn Xuân Trung* - TS. Nguyễn Thị Nhung**

Bài viết tập trung phân tích cơ hội và thách thức trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cảng biển Trần Đề - cảng biển nước sâu chiến lược của vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL). Dựa trên cơ sở lý thuyết về vốn con người, hệ sinh thái đào tạo - sử dụng, và tầm nhìn phát triển bền vững, nghiên cứu làm rõ ba trụ cột chính: năng lực đầu vào, hệ sinh thái đào tạo - sử dụng và định hướng phát triển nguồn nhân lực tương lai. Phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp nghiên cứu tài liệu và phỏng vấn chuyên sâu đã cho thấy, cảng Trần Đề có nhiều tiềm năng thu hút đầu tư và tạo đột phá trong phát triển logistics của khu vực. Tuy nhiên, bài viết cũng chỉ ra những thách thức lớn như chất lượng nhân lực còn thấp, thiếu kỹ năng số, ngoại ngữ, và sự thiếu kết nối giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu góp phần đề xuất định hướng chính sách và giải pháp thiết thực nhằm xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho cảng Trần Đề, phục vụ mục tiêu phát triển kinh tế biển bền vững của khu vực và quốc gia.

• Từ khóa: *nhân lực chất lượng cao, cảng biển Trần Đề.*

This article explores the opportunities and challenges in developing a high-quality workforce to serve the strategic deep-sea Trần Đề Port in the Mekong Delta region of Vietnam. Grounded in theoretical frameworks of human capital, training-employment ecosystems, and sustainable development, the study examines three key pillars: input capacity, the training-utilization ecosystem, and future-oriented human resource development. Employing a qualitative research approach that combines desk research with in-depth interviews, the study reveals that Trần Đề Port holds significant potential to attract investment and serve as a breakthrough in regional logistics development. However, major challenges persist, including limited labor quality, insufficient digital and language skills, and weak linkages between training institutions and enterprises. The findings highlight the critical need for a comprehensive and integrated approach to human resource development that aligns with the evolving demands of the maritime logistics industry. This study contributes practical policy recommendations and strategic insights for building a competent workforce to support Trần Đề Port, thereby promoting the sustainable economic development of the Mekong Delta and enhancing Vietnam's competitiveness in the global maritime economy.

• Key words: *high-quality human resources, Trần Đề seaport.*

Ngày nhận bài: 27/5/2025
Ngày gửi phản biện: 20/10/2025
Ngày duyệt bài: 25/12/2025

DOI: https://doi.org/10.71374/jfarv.v25.i304.05

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng, cảng biển được xem là hạ tầng chiến lược góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia và thúc đẩy phát triển kinh tế vùng. Tại khu vực Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) - vựa lúa, thủy sản và trái cây hàng đầu của cả nước - việc thiếu vắng một cảng biển nước sâu trong nội vùng đã và đang là điểm nghẽn lớn đối với chuỗi cung ứng và xuất khẩu. Theo Bộ Giao thông Vận tải (2023), hơn 70% hàng hóa xuất khẩu của vùng hiện nay phải vận chuyển đường bộ hoặc thủy hàng trăm cây số lên TP. Hồ Chí Minh hoặc Bà Rịa - Vũng Tàu, làm tăng chi phí logistics lên 25-30% giá thành sản phẩm, gấp đôi bình quân cả nước (Nguyễn Văn Công, 2022).

Trước thực trạng đó, dự án Cảng biển Trần Đề tại tỉnh Sóc Trăng được quy hoạch trở thành cảng cửa ngõ quốc tế cho toàn vùng ĐBSCL, có khả năng tiếp nhận tàu có trọng tải từ 100.000 DWT trở lên và thông qua 32,5 triệu tấn hàng hóa/năm vào năm 2030. Đây không chỉ là một dự án hạ tầng đơn thuần, mà còn là "cú huých" mang tính đột phá nhằm hiện thực hóa mục tiêu phát triển kinh tế biển bền vững, như đã được xác lập trong Nghị quyết số 36-NQ/TW (2018) của Trung ương về Chiến lược phát triển bền vững kinh tế biển Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

Tuy nhiên, đi liền với những cơ hội đó là hàng loạt thách thức, trong đó thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao là rào cản đáng lo ngại nhất. Theo khảo sát sơ bộ của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Sóc Trăng (2024), lực lượng lao động trong lĩnh vực vận hành cảng, logistics, công nghệ thông tin, quản lý chuỗi cung ứng và điều phối giao nhận hiện nay vừa

** Viện Nghiên cứu Tây Á, Nam Á và châu Phi*
*** Học viện Tài chính*

Bài viết là một phần kết quả nghiên cứu thuộc Đề tài khoa học cấp Tỉnh "Nghiên cứu, dự báo nhu cầu và giải pháp thu hút, đào tạo nguồn nhân lực phục vụ hoạt động khu kinh tế ven biển Trần Đề tỉnh Sóc Trăng" do PGS.TS. Nguyễn Xuân Trung làm chủ nhiệm.

thiếu về số lượng, vừa yếu về kỹ năng chuyên môn và ngoại ngữ. Trong khi đó, phần lớn các cơ sở đào tạo trong vùng chưa có chương trình đào tạo chuyên sâu về kỹ thuật cảng biển, logistics quốc tế, điều khiển thiết bị cơ giới cảng hoặc vận hành công nghệ số trong quản lý cảng. Tình trạng lệch pha giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng thực tiễn đang đặt ra yêu cầu cấp bách về đổi mới tư duy phát triển nguồn nhân lực. Xuất phát từ bối cảnh trên, bài báo này nhằm phân tích cơ hội và thách thức trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cảng biển Trần Đề, từ đó đề xuất định hướng và nhóm giải pháp nhằm đảm bảo sự sẵn sàng về nhân lực cho giai đoạn đầu tư - vận hành cảng cũng như phát triển dài hạn.

2. Cơ sở lý thuyết

Nguồn nhân lực chất lượng cao được hiểu là bộ phận lao động có trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp và tác phong công nghiệp đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế hiện đại, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng (Nguyễn Minh Thuyết, 2015). Theo Báo cáo Phát triển Việt Nam (World Bank, 2014), nhân lực chất lượng cao không chỉ bao gồm kiến thức chuyên môn, mà còn cần kỹ năng mềm (giao tiếp, tư duy phản biện), kỹ năng số, khả năng học hỏi và thích ứng nhanh với công nghệ mới. Trong lĩnh vực logistics và cảng biển, nguồn nhân lực chất lượng cao cần đáp ứng các yêu cầu cụ thể như: hiểu biết về chuỗi cung ứng toàn cầu, kỹ năng sử dụng phần mềm quản lý cảng (Port Community System - PCS, Terminal Operating System - TOS), khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa và sử dụng ngoại ngữ thành thạo (Nguyễn Đức Khương & Trần Thị Hồng Vân, 2021). Do đó, chất lượng nhân lực không chỉ đánh giá qua bằng cấp mà còn qua năng lực thực tiễn và khả năng thích ứng với môi trường làm việc phức tạp, mang tính quốc tế cao như tại các cảng nước sâu.

Nghiên cứu của UNCTAD (2020) nhấn mạnh rằng năng lực nhân sự là yếu tố quyết định đến hiệu quả vận hành, năng suất xếp dỡ và năng lực cạnh tranh của cảng biển. Các cảng lớn trên thế giới như Rotterdam, Singapore hay Busan đều đầu tư mạnh vào phát triển đội ngũ kỹ thuật viên điều khiển thiết bị tự động, chuyên viên phân tích dữ liệu logistics, chuyên gia hoạch định lịch trình tàu và quản trị rủi ro cảng biển. Tại Việt Nam, theo Trần Kim Chung (2022), việc phát triển cảng nước sâu muốn thành công cần đi kèm với chính sách nhân lực đồng bộ, trong đó các nhóm nghề như điều hành logistics, quản trị vận tải biển, điều khiển cơ giới cảng và kiểm soát hải quan được xác định là then chốt. Nếu thiếu nguồn nhân lực phù hợp, các hạ tầng cảng sẽ không phát huy được hiệu quả, dễ dẫn đến tình trạng "đầu tư cứng" mà không có "nguồn lực mềm" vận hành tương xứng.

Phát triển nguồn nhân lực là quá trình nâng cao số lượng, chất lượng và hiệu quả sử dụng lao động trong nền kinh tế. Theo lý thuyết của Gary Becker (1964) về *vốn con người* (Human Capital Theory), giáo dục, đào tạo và sức khỏe là các khoản đầu tư làm tăng năng suất lao động và thu nhập trong dài hạn. Vận dụng vào bối cảnh cảng biển Trần Đề, lý thuyết này gợi mở việc đầu tư vào đào tạo nghề chuyên sâu, chương trình liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo, cũng như các chính sách thu hút nhân lực từ vùng ngoài là cần thiết để đảm bảo năng lực triển khai dự án hạ tầng lớn và hiện đại như cảng nước sâu.

Việc xây dựng khung lý thuyết dựa trên ba trụ cột: năng lực đầu vào, hệ sinh thái đào tạo - sử dụng, và yêu cầu tương lai không chỉ giúp làm sáng tỏ thực trạng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại cảng biển Trần Đề, mà còn là cơ sở để nhận diện rõ ràng các cơ hội và thách thức đang hiện hữu. Cụ thể, năng lực hiện có của lực lượng lao động (trụ cột năng lực đầu vào) phản ánh các điểm mạnh và hạn chế trực tiếp ảnh hưởng đến hiệu quả vận hành cảng. Mặt khác, hệ sinh thái đào tạo - sử dụng thể hiện mức độ liên kết và phối hợp giữa các bên liên quan, qua đó ảnh hưởng đến khả năng phát triển và duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao một cách bền vững. Cuối cùng, dự báo yêu cầu tương lai của cảng biển đặt ra những thách thức lớn trong việc đáp ứng đúng số lượng, cơ cấu và chất lượng nhân lực trong bối cảnh công nghệ và yêu cầu thị trường ngày càng cao. Từ đó, các cơ hội về phát triển đào tạo nghề, áp dụng công nghệ hiện đại, và thu hút nhân tài có thể được tận dụng hiệu quả, trong khi những thách thức như thiếu hụt kỹ năng chuyên môn, sự chậm trễ trong liên kết đào tạo - sử dụng, hay cạnh tranh nhân lực với các khu vực khác cũng cần được giải quyết một cách toàn diện.

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, hai kỹ thuật chính được sử dụng là phỏng vấn sâu (in-depth interviews) và thảo luận nhóm tập trung (focus group discussions). Phỏng vấn sâu cho phép thu thập những quan điểm cá nhân, kinh nghiệm và đánh giá chuyên môn của các đối tượng có vai trò chủ chốt như quản lý cảng, chuyên gia logistics, giảng viên các trường đào tạo nghề và người lao động trực tiếp. Việc sử dụng bộ câu hỏi bán cấu trúc giúp tạo điều kiện cho người được phỏng vấn tự do trình bày và phân tích các vấn đề một cách chi tiết (Rubin & Rubin, 2012).

Thảo luận nhóm tập trung được tổ chức nhằm khai thác sự trao đổi, tranh luận và đồng thuận giữa các nhóm đối tượng khác nhau, qua đó giúp làm sáng

tỏ các khía cạnh đa chiều trong phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là những vấn đề về kỹ năng, công nghệ và chính sách đào tạo (Krueger & Casey, 2015). Cách tiếp cận này đã được áp dụng thành công trong nhiều nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực và quản lý nhân sự trong lĩnh vực logistics và cảng biển (Nguyen & Tran, 2020).

Dữ liệu thu thập được ghi chép và chuyển đổi thành bản thảo (transcription) để tiến hành phân tích nội dung (content analysis). Kỹ thuật phân tích này giúp phát hiện các chủ đề trọng tâm, nhận diện mẫu hành vi và mối quan hệ nhân quả giữa các yếu tố ảnh hưởng, tạo cơ sở vững chắc cho việc xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực hiệu quả (Braun & Clarke, 2006). Việc kết hợp phương pháp định tính này với nghiên cứu tài liệu giúp bổ sung và kiểm chứng các giả thuyết nghiên cứu cũng như đối chiếu với các thực tiễn phát triển nhân lực tại các cảng biển trong và ngoài nước (Yin, 2018). Kết hợp với nghiên cứu tại bàn để nhận diện cơ hội và thách thức trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại cảng biển Trần Đề, Sóc Trăng.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Cảng biển Trần Đề, với vị trí chiến lược nằm ở cửa ngõ vùng đồng bằng sông Cửu Long, có tiềm năng phát triển mạnh mẽ nhờ khả năng tiếp nhận tàu trọng tải lớn và kết nối thuận lợi với các tuyến vận tải biển quốc tế. Theo Bộ Giao thông Vận tải (2023), công suất thông qua của cảng dự kiến đạt khoảng 5 triệu TEU/năm vào năm 2030, mở ra nhu cầu lớn về nguồn nhân lực chất lượng cao. Cùng với đó, các chính sách ưu đãi của Chính phủ như Nghị quyết 45/NQ-CP năm 2022 về phát triển hạ tầng logistics tại khu vực phía Nam tạo điều kiện thuận lợi cho việc đầu tư phát triển nguồn nhân lực phù hợp (Văn phòng Chính phủ, 2022). Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo trong vùng, tiêu biểu như Trường Đại học Cần Thơ và Trường Cao đẳng Giao thông Vận tải Trung ương IV, đã và đang mở rộng chương trình đào tạo về logistics và vận tải biển, với số lượng sinh viên tốt nghiệp liên quan đến ngành này tăng trung bình 12% mỗi năm trong giai đoạn 2020-2024 (Nguyễn & cộng sự, 2024). Cảng Trần Đề cũng hướng tới áp dụng các công nghệ hiện đại như tự động hóa bốc xếp và quản lý cảng thông minh, đòi hỏi lực lượng lao động không chỉ có kỹ năng kỹ thuật mà còn phải thành thạo công nghệ số, giúp nâng cao năng suất và giảm chi phí vận hành (Nguyễn Đức Khương, 2023). Đồng thời, sự gia tăng hoạt động cảng kéo theo nhu cầu đa dạng về nhân lực từ lao động phổ thông đến kỹ sư và chuyên gia, tạo cơ hội việc làm ổn định với mức thu nhập hấp dẫn, qua đó góp phần thu hút và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực (Báo cáo phát triển nguồn nhân lực ĐBSCL, 2023).

Mặc dù có nhiều cơ hội phát triển, cảng biển Trần Đề cũng đang đối mặt với không ít thách thức trong việc xây dựng và duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao. Một trong những khó khăn lớn nhất là sự thiếu hụt lao động có kỹ năng chuyên môn cao và kinh nghiệm thực tiễn trong lĩnh vực cảng biển và logistics. Theo Báo cáo phát triển nguồn nhân lực ĐBSCL (2023), chỉ khoảng 30% lao động trong ngành logistics tại vùng này đạt chuẩn kỹ năng nghề nghiệp theo khung trình độ quốc gia, dẫn đến tình trạng thiếu hụt nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghệ hiện đại và quản lý chuyên sâu. Bên cạnh đó, cơ chế liên kết giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp còn hạn chế, gây ra sự không đồng bộ trong đào tạo và nhu cầu sử dụng thực tế, khiến nhiều lao động sau khi ra trường chưa đáp ứng được yêu cầu công việc (Nguyễn & cộng sự, 2024). Thách thức thứ hai là áp lực cạnh tranh nguồn nhân lực với các khu vực cảng biển lớn khác như Cái Mép - Thị Vải, nơi có mức lương và chế độ đãi ngộ hấp dẫn hơn, dẫn đến nguy cơ chảy máu chất xám và khó giữ chân nhân tài tại Trần Đề (Bộ Giao thông Vận tải, 2023). Cuối cùng, cơ sở hạ tầng đào tạo nghề tại địa phương còn thiếu thốn và chưa đa dạng các chương trình chuyên sâu, dẫn đến hạn chế trong việc đáp ứng nhu cầu đa dạng của cảng biển hiện đại (Văn phòng Chính phủ, 2022). Những thách thức này đặt ra yêu cầu cấp thiết trong việc xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực đồng bộ, linh hoạt và bền vững nhằm tận dụng tối đa các cơ hội phát triển cho cảng biển Trần Đề.

Bảng 1. Đánh giá của các chuyên gia về năng lực đầu vào phục vụ cảng biển Trần đề của nguồn nhân lực

STT	Nội dung	Tỷ lệ đồng ý (%)	Điểm trung bình
1	Trình độ chuyên môn và kỹ năng cơ bản của lao động phù hợp với yêu cầu cảng biển	50,3	3.5
2	Kinh nghiệm thực tiễn của người lao động đáp ứng yêu cầu công việc	45,1	3.2
3	Ý thức và thái độ làm việc chuyên nghiệp của lao động	42,0	2.7

Nguồn: Khảo sát của nhóm tác giả, 2025

Kết quả cho thấy năng lực đầu vào là yếu tố nền tảng nhưng hiện chưa thật sự đáp ứng toàn diện yêu cầu phát triển cảng biển Trần Đề trong bối cảnh công nghệ và quy trình làm việc ngày càng phức tạp.

Trụ cột này phản ánh mối liên hệ giữa đào tạo và sử dụng lao động, tức là việc kết nối giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp cảng biển trong việc chuẩn bị nguồn nhân lực.

- Tỷ lệ đồng ý các yếu tố dao động từ 12,5% đến 65,1%, điểm trung bình từ 2.2 đến 4.0, cho thấy hệ

sinh thái này đang ở mức phát triển trung bình nhưng chưa thực sự mạnh mẽ và bền vững.

- Mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp được đánh giá cao nhất nhưng lại thiếu hụt trong hợp tác và phối hợp để đào tạo đúng và đủ các kỹ năng thực tế cần thiết cho nhân lực cảng biển.

- Cơ sở đào tạo nghề và trường đại học có chương trình chưa phù hợp cùng với chương trình đào tạo gắn liền với công nghệ và quy trình làm việc tại cho thấy một số nỗ lực trong điều chỉnh chương trình đào tạo, tuy nhiên chưa đủ để đáp ứng đầy đủ nhu cầu thực tế.

- Cơ hội đào tạo lại, nâng cao kỹ năng còn thấp thể hiện cần phải có các chương trình đào tạo liên tục, thường xuyên để cập nhật kiến thức, kỹ năng cho lực lượng lao động hiện hữu.

Như vậy, hệ sinh thái đào tạo - sử dụng cần được củng cố hơn nữa bằng cách tăng cường hợp tác giữa các bên, xây dựng các chương trình đào tạo sát với thực tiễn vận hành cảng.

Bảng 2. Đánh giá của các chuyên gia về hệ sinh thái đào tạo - sử dụng vào phục vụ cảng biển Trần Đề của nguồn nhân lực

STT	Nội dung	Tỷ lệ đồng ý (%)	Điểm trung bình
1	Cơ sở đào tạo nghề và trường đại học có chương trình phù hợp với yêu cầu thực tế cảng biển	40,3	2.5
2	Mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp sử dụng lao động được duy trì thường xuyên	65,1	4.0
3	Chương trình đào tạo gắn liền với nhu cầu phát triển công nghệ và quy trình làm việc tại cảng	12,5	2.2
4	Cơ hội nâng cao kỹ năng và đào tạo lại cho người lao động được đảm bảo	23,5	2.3

Nguồn: khảo sát của nhóm tác giả, 2025

Cảng biển Trần Đề giữ vai trò chiến lược trong phát triển logistics và xuất khẩu của vùng Đồng bằng sông Cửu Long, mở ra nhiều cơ hội trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Việc được quy hoạch thành cảng biển loại I cùng với xu hướng chuyển đổi số, tự động hóa và hội nhập quốc tế đã tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng công nghệ và khả năng thích ứng cho lực lượng lao động. Tuy nhiên, cảng cũng đối mặt với nhiều thách thức: chất lượng lao động đầu vào còn hạn chế, thiếu kỹ năng số và ngoại ngữ; hệ sinh thái đào tạo - sử dụng chưa liên kết chặt chẽ; và chính sách thu hút, giữ chân nhân tài còn bất cập. Sự chênh lệch giữa yêu cầu thực tiễn và năng lực hiện hữu dẫn đến nguy cơ thiếu hụt nhân lực có trình độ cao trong tương lai gần. Trong bối cảnh đó, phát triển nguồn nhân lực cho cảng Trần Đề cần hướng tới sự đầu tư toàn diện trên ba trụ cột: nâng cao năng lực đầu vào, xây dựng hệ sinh thái đào tạo - sử dụng hiệu quả và hoàn thiện chính sách phát triển bền vững, nhằm biến thách thức thành cơ hội, đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa và hội nhập sâu rộng.

5. Kết luận: Trong bối cảnh cảng biển hiện đại ngày càng ứng dụng mạnh mẽ công nghệ tự động hóa, IoT, và hệ thống quản lý logistics số, năng lực đầu vào của nguồn nhân lực cần được định hướng lại để đáp ứng các yêu cầu công việc mới. Lao động không chỉ cần có kiến thức chuyên môn cơ bản mà còn phải thành thạo kỹ năng công nghệ số, vận hành máy móc tự động, phân tích dữ liệu và quản lý chuỗi cung ứng số hóa.Tương lai phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho cảng biển Trần Đề sẽ dựa trên ba trụ cột quan trọng: nâng cao năng lực đầu vào theo hướng công nghệ số, xây dựng hệ sinh thái đào tạo - sử dụng linh hoạt và đa chiều, cùng hoàn thiện chính sách phát triển bền vững nhằm thu hút và giữ chân nhân tài. Việc đầu tư đồng bộ và chiến lược vào các trụ cột này sẽ giúp cảng Trần Đề phát triển vững mạnh, đáp ứng tốt yêu cầu vận hành hiện đại và nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường quốc tế. Trước xu hướng phát triển nhanh của công nghệ và yêu cầu thị trường lao động ngày càng đa dạng, hệ sinh thái đào tạo - sử dụng cần phát triển theo hướng linh hoạt, tích hợp đa bên bao gồm các trường đại học, trung tâm đào tạo nghề, doanh nghiệp cảng và các đối tác công nghệ. Mô hình hợp tác đào tạo đa chiều sẽ giúp cập nhật nhanh chóng chương trình đào tạo, tổ chức các khóa học chuyển đổi kỹ năng (reskilling) và nâng cao kỹ năng (upskilling), đồng thời tạo ra các cơ hội thực tập, thực hành sát với thực tế vận hành cảng hiện đại. Cơ hội và thách thức đan xen đòi hỏi một chiến lược tổng thể trong phát triển nguồn nhân lực cho cảng biển Trần Đề, bao gồm đầu tư vào giáo dục - đào tạo, cải thiện chính sách thu hút - giữ chân nhân tài, và hình thành hệ sinh thái nhân lực năng động, thích ứng với chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Đây là điều kiện tiên quyết để cảng Trần Đề trở thành đầu mối logistics quan trọng của quốc gia và khu vực.

Tài liệu tham khảo:

Báo cáo phát triển nguồn nhân lực ĐBSCL. (2023). Báo cáo tổng quan phát triển nguồn nhân lực khu vực đồng bằng sông Cửu Long. Cần Thơ: Trung tâm Nghiên cứu Phát triển nguồn nhân lực ĐBSCL.

Becker, G. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis. University of Chicago Press.

Bộ Giao thông Vận tải. (2023). Báo cáo quy hoạch tổng thể hệ thống cảng biển Việt Nam giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến 2050.

Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). Focus groups: A practical guide for applied research (5th ed.). Sage Publications.

Mankiw, N. G., Romer, D., & Weil, D. N. (1992). A contribution to the empirics of economic growth. The Quarterly Journal of Economics, 107(2), 407-437.

Nguyễn, T. H., & cộng sự. (2024). Phân tích xu hướng đào tạo nguồn nhân lực logistics tại đồng bằng sông Cửu Long. Tạp chí Khoa học Giao thông Vận tải, 12(1), 45-58.

Nguyễn Minh Thuyết. (2015). Nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ CNH-HĐH đất nước. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.

Nguyễn Văn Công. (2022). Chiến lược phát triển logistics và hạ tầng cảng biển vùng ĐBSCL. Viện Chiến lược Giao thông Vận tải.

Nghị quyết số 36-NQ/TW ngày 22/10/2018 của Ban Chấp hành Trung ương về phát triển bền vững kinh tế biển Việt Nam.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Sóc Trăng. (2024). Báo cáo sơ bộ nhu cầu và thực trạng đào tạo nhân lực cho khu kinh tế ven biển Trần Đề.

UNCTAD. (2020). Review of maritime transport. Geneva.

Văn phòng Chính phủ. (2022). Nghị quyết 45/NQ-CP về phát triển hạ tầng logistics khu vực phía Nam. Hà Nội: Văn phòng Chính phủ.

Yin, R. K. (2018). Case study research and applications: Design and methods (6th ed.). Sage Publications.