PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH PHÚ THỌ

PGS.TS. Phạm Thị Thu Hường[1] - PGS.TS. Phạm Thị Nga[2]*

Bài viết đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2023 - 2025. Kết quả cho thấy quy mô lao động tiếp tục gia tăng, cơ cấu lao động trẻ chiếm tỷ trọng cao và tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật từng bước được cải thiện. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp công nghệ cao; tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp, hoạt động đào tạo chưa đồng đều và chính sách thu hút, giữ chân lao động chất lượng cao còn hạn chế. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo, hoàn thiện chính sách thu hút và giữ chân lao động chất lượng cao, đồng thời nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp của tỉnh.

• Từ khóa: *phát triển nguồn nhân lực, khu công nghiệp, lao động, tỉnh Phú Thọ.*

This paper assesses the current state of human resource development in industrial parks in Phu Tho Province during the period 2023 - 2025. The findings show that the workforce has continued to expand, with a high proportion of young workers and a gradual improvement in the share of technically qualified employees. However, the quality of human resources has yet to meet the requirements of high-tech industrial development; the proportion of trained workers remains low, training activities are uneven across enterprises, and policies for attracting and retaining highly skilled workers remain limited. Based on these findings, the paper proposes solutions to improve workforce training quality, strengthen collaboration between enterprises and educational institutions, enhance policies for attracting and retaining highly skilled workers, and improve the effectiveness of human resource management and utilization in industrial parks across the province.

• Key words: *human resource development; industrial parks; workforce; Phu Tho province.*

Ngày nhận bài: 06/4/2026
Ngày gửi phản biện: 28/5/2026
Ngày duyệt đăng: 12/6/2026
DOI: https://doi.org/10.71374/jfarv.v26.i315.39

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 và sự chuyển dịch mạnh mẽ sang nền kinh tế tri thức, nguồn nhân lực được xác định là yếu tố then chốt quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của các khu công nghiệp. Tại Việt Nam, các khu công nghiệp giữ vai trò quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, là động lực thúc đẩy quá trình công nghiệp hóa và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, nhiều khu công nghiệp vẫn đang đối mặt với tình trạng thiếu hụt lao động kỹ thuật và lao động có trình độ chuyên môn cao, gây ảnh hưởng đến khả năng thu hút đầu tư và phát triển các ngành công nghiệp có giá trị gia tăng lớn.

Tỉnh Phú Thọ sau sáp nhập có không gian phát triển kinh tế - xã hội được mở rộng với 58 khu công nghiệp được quy hoạch, trong đó 29 khu đã thành lập và 17 khu đang hoạt động. Cùng với sự phát triển nhanh của các khu công nghiệp, yêu cầu về nguồn nhân lực cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngày càng gia tăng, trong khi chất lượng lao động hiện nay vẫn chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu của doanh nghiệp, đặc biệt là lao động có trình độ kỹ thuật và tay nghề cao. Trong định hướng trở thành trung tâm công nghiệp và logistics của vùng Trung du và miền núi phía Bắc, phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp tại Phú Thọ không chỉ là yêu cầu cấp thiết nhằm thu hút đầu tư chất lượng cao mà còn là yếu tố then chốt bảo đảm sự phát triển bền vững của địa phương.

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp, song các nghiên cứu đối với tỉnh Phú Thọ còn hạn chế và chưa phản ánh đầy đủ bối cảnh phát triển mới sau sáp nhập tỉnh. Trên cơ sở đó, bài viết tập trung đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp trong giai đoạn mới.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu có liên quan

Phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp là chủ đề nhận được sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu và nhà quản lý. Các công trình nghiên cứu hiện nay chủ yếu tập trung vào hai hướng chính.

Thứ nhất, nhóm nghiên cứu về quản lý nhà nước và chính sách phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp. Các tác giả đã đóng góp cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý nhà nước tại các địa phương như thành phố tỉnh Vĩnh Phúc (Nguyễn Thị Kim Dung, 2017), khu công

[1] Trường Đại học Hùng Vương, tỉnh Phú Thọ; email: phamthithuhuong84@hvu.edu.vn
[2] Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên; email: ptnga2020@tueba.edu.vn
** Tác giả liên hệ, email: ptnga2020@tueba.edu.vn (PGS.TS. Phạm Thị Nga)*

nghiệp Thụy Vân, tỉnh Phú Thọ (Phạm Thị Thu Thủy, 2019), tỉnh Thái Nguyên (Bùi Đức Linh, 2020).

Thứ hai, nhóm nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực và giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp. Các công trình đã tập trung phân tích các tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực và đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng lao động tại các khu công nghiệp ở nhiều địa phương trên cả nước (Lê Thanh An, 2011; Nguyễn Thị Thu Trang, 2012; Phạm Thị Thanh Hằng, 2019; Trần Thị Huyền Thanh, 2020; Đỗ Huy Thắng, 2021; Phạm Văn Quang, 2021; Đoàn Mạnh Quỳnh, 2022; Vũ Phương Anh, 2025).

Các nghiên cứu trước đây đã cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn quan trọng về phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp. Tuy nhiên, các nghiên cứu đối với tỉnh Phú Thọ còn hạn chế, đặc biệt chưa đánh giá toàn diện thực trạng phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh mở rộng không gian phát triển sau sáp nhập tỉnh. Đây là khoảng trống cần tiếp tục được nghiên cứu và làm rõ.

3. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu

3.1. Cơ sở lý luận về phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp

Nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp là toàn bộ lực lượng lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp thuộc khu công nghiệp, bao gồm lao động quản lý, lao động chuyên môn kỹ thuật và lao động trực tiếp sản xuất. Phát triển nguồn nhân lực được hiểu là quá trình bảo đảm số lượng phù hợp, cơ cấu hợp lý và nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ của người lao động nhằm đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh và phát triển tổ chức (Nadler, 1970; Swanson, 2001; McGuire, 2014). Nội dung phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp bao gồm: Phát triển quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực; Tuyển dụng và sử dụng lao động; Đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; Chính sách đãi ngộ và giữ chân người lao động; Xây dựng văn hóa doanh nghiệp và môi trường làm việc (Phạm Thị Thanh Hằng, 2019; Trần Thị Huyền Thanh, 2020; Đỗ Huy Thắng, 2021; Vũ Phương Anh, 2025).

3.2. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng dữ liệu thứ cấp thu thập từ Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Phú Thọ, các báo cáo thống kê và các công trình nghiên cứu liên quan. Dữ liệu được tổng hợp, xử lý và phân tích bằng phương pháp thống kê mô tả, phương pháp so sánh nhằm đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp giai đoạn 2023 - 2025. Đồng thời, nghiên cứu cũng tham khảo ý kiến chuyên gia để bổ sung cơ sở cho việc đánh giá và đề xuất giải pháp.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ

4.1.1. Quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực

Quy mô nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ có xu hướng tăng liên tục trong giai đoạn 2023 - 2025 với tốc độ tăng trưởng bình quân đạt 4,91%/năm.

Bảng 1: Quy mô nhân lực trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2023 - 2025

Chỉ tiêu	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	Tốc độ TTBQ (%)
Tổng số lao động	**213.500**	**230.300**	**235.000**	**4,91**
- Số lao động trong doanh nghiệp FDI	169.300	186.325	192.010	6,49
Tỷ trọng lao động trong doanh nghiệp FDI	79,3	80,9	81,7	-
- Số lao động trong doanh nghiệp DDI	44.200	43.975	42.990	(1,38)
Tỷ trọng lao động trong doanh nghiệp DDI	20,7	19,1	18,3	-

Nguồn: Tổng hợp và xử lý dữ liệu từ báo cáo của Ban quản lý các KCN tỉnh Phú Thọ

Quy mô lao động gia tăng phản ánh hiệu quả của hoạt động thu hút đầu tư và xu hướng mở rộng sản xuất của doanh nghiệp trong giai đoạn gần đây. Đặc biệt, sự gia tăng chủ yếu đến từ khu vực FDI, cho thấy cơ cấu phát triển công nghiệp của tỉnh đang dịch chuyển theo hướng phụ thuộc nhiều hơn vào các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Điều này vừa tạo động lực tăng việc làm, vừa đặt ra yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng tiêu chuẩn sản xuất và quản trị hiện đại của khu vực FDI.

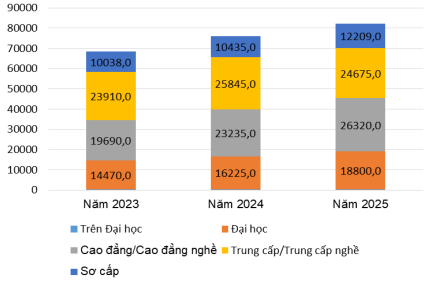
Xét về cơ cấu nguồn nhân lực, lực lượng lao động trong các khu công nghiệp của tỉnh có sự chuyển biến theo hướng trẻ hóa và phù hợp hơn với định hướng phát triển công nghiệp. Cơ cấu lao động theo giới tính, độ tuổi, ngành nghề và trình độ chuyên môn được thể hiện tại Bảng 2.

Bảng 2: Cơ cấu nhân lực trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2023 - 2025

Chỉ tiêu	Năm 2023		Năm 2024		Năm 2025		Tốc độ
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	TTBQ (%)
Tổng số lao động	**213.500**	**100**	**230.300**	**100**	**235.000**	**100**	**4,91**
1. Theo giới tính							
Nam	81.130	38	90.870	39,5	92.360	39,3	6,70
Nữ	132.370	62	139.430	60,5	142.640	60,7	3,81
2. Theo độ tuổi							
Dưới 18 tuổi	1.065	0,5	319	0,1	235	0,1	(53,01)
18 - 30 tuổi	99.330	46,5	115.150	50,0	117.500	50	8,76
31 - 40 tuổi	76.300	35,7	78.927	34,3	75.200	32	(0,72)
41 - 50 tuổi	31.465	14,7	31.617	13,7	35.250	15	5,84
Trên 50 tuổi	5.340	2,5	4.287	1,9	6.815	2,9	12,97
3. Theo ngành nghề							
Điện - điện tử	30.700	14,4	35.200	15,3	42.500	18,1	17,66
Chế tạo cơ khí	17.010	8,0	19.160	8,3	18.550	7,9	4,43
Dệt may	7.900	3,7	8.880	3,9	8.300	3,5	2,50
Chế biến, sản xuất	7.250	3,4	8.060	3,5	8.500	3,6	8,28
Thương mại, dịch vụ	3.700	1,7	3.420	1,5	3.200	1,4	(7,02)
Khác	1.760	0,8	1.279	0,6	1.200	0,5	(17,45)
4. Theo trình độ chuyên môn							
Lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật	68.320	32	75.999	33	82.250	35	9,72
Lao động chưa qua đào tạo	145.180	68	154.301	67	152.750	65	2,57

Nguồn: Tổng hợp và xử lý dữ liệu từ báo cáo của Ban quản lý các KCN tỉnh Phú Thọ

Biểu đồ 1: Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động trong các KCN trên địa bàn tỉnh Phú Thọ GĐ 2023 - 2025



Nguồn: Tổng hợp và xử lý dữ liệu từ báo cáo của Ban quản lý các KCN tỉnh Phú Thọ

Cơ cấu lao động tại các khu công nghiệp của tỉnh cho thấy lao động nữ tiếp tục chiếm tỷ trọng chủ yếu, phù hợp với đặc điểm của các ngành điện tử, lắp ráp và dệt may đang thu hút nhiều dự án đầu tư. Đồng thời, lực lượng lao động có xu hướng trẻ hóa khi nhóm tuổi từ 18-30 tuổi chiếm tỷ trọng lớn nhất, tạo lợi thế trong tiếp cận công nghệ mới và thích ứng với quá trình chuyển đổi số. Sự gia tăng lao động trong các ngành điện - điện tử và chế biến, chế tạo phản ánh xu hướng chuyển dịch cơ cấu công nghiệp theo hướng nâng cao giá trị gia tăng. Mặc dù tỷ trọng lao động có trình độ cao đẳng, đại học có xu hướng tăng (Biểu đồ 1), lao động trình độ thấp vẫn chiếm đa số, cho thấy chất lượng nguồn nhân lực chưa theo kịp yêu cầu phát triển công nghiệp hiện đại.

4.1.2. Thực trạng tuyển dụng và sử dụng nguồn nhân lực

Nhu cầu tuyển dụng lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ luôn ở mức cao, phản ánh xu hướng mở rộng sản xuất và gia tăng số lượng dự án đầu tư, đặc biệt là các dự án FDI sử dụng nhiều lao động.

Bảng 3: Biến động nhân lực trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2023 - 2025

Chỉ tiêu	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	So sánh 2024/2023	So sánh 2025/2024
Số lao động tuyển mới	34.700	44.700	43.000	10.000	(1.700)
Số lao động nghỉ việc	17.550	20.600	14.250	3.050	(6.350)

Nguồn: Tổng hợp và xử lý dữ liệu từ báo cáo của Ban quản lý các KCN tỉnh Phú Thọ

Tình trạng biến động lao động phản ánh sức ép về nguồn nhân lực trong bối cảnh tỉnh Phú Thọ mở rộng quy mô phát triển công nghiệp sau sáp nhập. Việc nhiều doanh nghiệp đồng thời tuyển dụng để phục vụ mở rộng sản xuất đã làm gia tăng cạnh tranh lao động ngay trong nội bộ tỉnh. Trong khi đó, tỷ trọng lao động trẻ và lao động phổ thông lớn, cùng với sự chênh lệch về thu nhập, phúc lợi và điều kiện làm việc giữa các doanh nghiệp, khiến xu hướng dịch chuyển lao động vẫn diễn ra khá phổ biến.

4.1.3. Thực trạng đánh giá, kiểm tra chất lượng nguồn nhân lực

Công tác đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp đã từng bước được chuẩn hóa theo hướng quản trị hiện đại, chuyển từ đánh giá cảm tính sang đánh giá dựa trên kết quả thực hiện công việc và năng lực của người lao động. Nhiều doanh nghiệp FDI đã áp dụng hệ thống KPI và các tiêu chuẩn quản lý chất lượng quốc tế, tạo cơ sở cho việc sử dụng, đào tạo và phát triển nhân lực hiệu quả hơn. Tuy nhiên, mức độ chuẩn hóa giữa các doanh nghiệp còn chênh lệch; nhiều doanh nghiệp chưa xây dựng được hệ thống đánh giá dựa trên năng lực và hiệu quả công việc. Điều này làm hạn chế khả năng phát hiện nhu cầu đào tạo, quy hoạch và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu chuyển đổi công nghệ và sản xuất hiện đại.

4.1.4. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực

Hoạt động đào tạo nguồn nhân lực tại các khu công nghiệp của tỉnh từng bước được quan tâm hơn nhằm đáp ứng yêu cầu chuyển đổi công nghệ và nâng cao năng suất lao động. Công tác đào tạo tập trung chủ yếu vào kỹ năng nghề nghiệp, an toàn lao động, quy trình sản xuất và vận hành thiết bị.

Bảng 4: Hoạt động đào tạo nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2023 - 2025

Chỉ tiêu	2023	2024	2025	So sánh	
				2024/2023	2025/2024
1. Tổng số doanh nghiệp	763	858	857	95	(1)
2. Số doanh nghiệp có tổ chức đào tạo cho người lao động	372	408	376	36	(32)
Tỷ lệ doanh nghiệp có đào tạo/tổng doanh nghiệp (%)	48,8	47,6	43,9	(1,2)	(3,7)
3. Số người lao động được đào tạo (Người)	55.700	63.500	65.500	7.800	2.000
Tỷ lệ người lao động được đào tạo/tổng người lao động (%)	26,1	27,6	27,9	1,5	0,3
4. Kinh phí đào tạo (Triệu đồng)	18.550	21.600	23.700	3.050	2.100
Kinh phí đào tạo bình quân/người	0,3	0,3	0,4	0	0,1

Nguồn: Tổng hợp và xử lý dữ liệu từ báo cáo của Ban quản lý các KCN tỉnh Phú Thọ

Hoạt động đào tạo đã được quan tâm hơn, song hiệu quả lan tỏa chưa cao khi tỷ lệ doanh nghiệp tổ chức đào tạo có xu hướng giảm. Điều này cho thấy nhiều doanh nghiệp vẫn ưu tiên mở rộng sản xuất hơn là đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực và oạt động đào tạo chưa thực sự trở thành hoạt động thường xuyên tại nhiều doanh nghiệp. Đây là thách thức đáng kể đối với mục tiêu nâng cao chất lượng lao động để đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu công nghiệp của tỉnh.

4.1.5. Thực trạng đãi ngộ nguồn nhân lực

Chính sách đãi ngộ của các doanh nghiệp trong khu công nghiệp từng bước được cải thiện, góp phần nâng cao đời sống người lao động và tăng khả năng thu hút nhân lực.

Thu nhập của người lao động có xu hướng cải thiện, góp phần nâng cao sức hấp dẫn của các khu công nghiệp đối với thị trường lao động. Tuy nhiên, khoảng cách thu nhập giữa các doanh nghiệp còn khá lớn do sự khác biệt giữa các vị trí quản lý, chuyên gia nước ngoài (đạt tới 118,4 - 181,0 triệu đồng/tháng) so với lao động phổ thông chưa qua đào tạo ở mức thấp nhất (chỉ từ 2,5 - 3,5 triệu đồng/tháng). Đặc biệt thu nhập của khu vực FDI luôn cao hơn khu vực DDI 25 - 26%. Điều này cho thấy chính sách đãi ngộ trong các khu công nghiệp chưa thực sự đồng đều và có thể tạo ra dòng chảy nhân lực nội KCN từ DDI sang FDI khi có vị trí trống, ảnh hưởng đến khả năng thu hút và giữ chân lao động có tay nghề.

Bảng 5: Thu nhập bình quân của người lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Phú Thọ GĐ 2023 - 2025

Thu nhập bình quân của NLĐ (Triệu đồng/tháng)	Năm 2023	Năm 2024	Năm 2025	So sánh	
				2024/2023	2025/2024
Thu nhập bình quân của người lao động trong các KCN của tỉnh Phú Thọ	7,1	7,5	8,9	0,4	1,4
Mức thu nhập cao nhất	181,0	118,4	120,0	(62,6)	1,6
Mức thu nhập thấp nhất	2,5	2,8	3,5	0,3	0,5

Nguồn: Tổng hợp và xử lý dữ liệu từ báo cáo của Ban quản lý các KCN tỉnh Phú Thọ

4.1.6. Phát triển văn hóa doanh nghiệp và môi trường làm việc

Các doanh nghiệp trong khu công nghiệp ngày càng chú trọng xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp,

tăng cường đối thoại và các hoạt động gắn kết người lao động. Nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp FDI, đã hình thành văn hóa làm việc theo hướng đề cao kỷ luật, hợp tác và trách nhiệm nghề nghiệp, góp phần ổn định quan hệ lao động và nâng cao hiệu quả sản xuất. Tuy nhiên, việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp vẫn chưa đồng đều giữa các doanh nghiệp; ở một số đơn vị, các hoạt động phát triển con người và nâng cao sự gắn kết của người lao động chưa được quan tâm đúng mức, ảnh hưởng đến khả năng duy trì nguồn nhân lực ổn định lâu dài.

4.3. Đánh giá chung về thực trạng phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp

Giai đoạn 2023 - 2025, hoạt động phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ đã đạt được một số kết quả tích cực. Quy mô lao động tiếp tục tăng, cơ cấu lao động có xu hướng trẻ hóa và tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật từng bước được cải thiện. Công tác tuyển dụng cơ bản đáp ứng nhu cầu mở rộng sản xuất của doanh nghiệp; hoạt động đào tạo, đánh giá người lao động và chính sách đãi ngộ ngày càng được quan tâm, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và ổn định quan hệ lao động trong các khu công nghiệp.

Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu phát triển các ngành công nghiệp công nghệ cao. Tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp, hoạt động đào tạo chưa được triển khai thường xuyên ở nhiều doanh nghiệp, trong khi tình trạng biến động lao động vẫn diễn ra. Nguyên nhân chủ yếu là do sự liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo còn hạn chế, nguồn lực đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực chưa tương xứng với nhu cầu phát triển công nghiệp và công tác dự báo nhu cầu nhân lực chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn.

5. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đáp ứng yêu cầu phát triển các khu công nghiệp trong giai đoạn tới, cần tập trung thực hiện một số giải pháp trọng tâm sau:

Thứ nhất, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Đổi mới nội dung đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp, tập trung vào các ngành điện tử, cơ khí, tự động hóa, logistics và kỹ năng số. Đồng thời, tăng cường đào tạo lại và đào tạo nâng cao cho lao động đang làm việc trong các khu công nghiệp.

Thứ hai, tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo. Đẩy mạnh phối hợp trong xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức thực tập và tuyển dụng nhằm nâng cao mức độ phù hợp giữa nguồn cung lao động và nhu cầu của doanh nghiệp. Qua đó góp phần giảm chi phí tuyển dụng và thời gian đào tạo lại sau tuyển dụng.

Thứ ba, hoàn thiện chính sách thu hút và giữ chân lao động chất lượng cao. Thực hiện đồng bộ các chính sách về tiền lương, phúc lợi, hỗ trợ nhà ở và điều kiện sinh hoạt cho người lao động. Đồng thời tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp và môi trường làm việc ổn định để nâng cao khả năng gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Thứ tư, nâng cao hiệu quả quản lý và ổn định nguồn nhân lực. Hoàn thiện hệ thống thông tin và dự báo nhu cầu lao động phục vụ phát triển các khu công nghiệp. Bên cạnh đó, cần đẩy mạnh xây dựng văn hóa doanh nghiệp, cải thiện môi trường làm việc và tăng cường đối thoại nhằm hạn chế biến động lao động.

6. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực là điều kiện quan trọng để nâng cao năng lực cạnh tranh và bảo đảm sự phát triển bền vững của các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ. Trong bối cảnh mở rộng không gian phát triển sau sáp nhập tỉnh và yêu cầu ngày càng cao của quá trình chuyển đổi số, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần được xác định là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của địa phương. Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung cơ sở thực tiễn cho việc xây dựng và hoàn thiện các chính sách phát triển nguồn nhân lực phục vụ mục tiêu phát triển công nghiệp bền vững của địa phương.

Lời cảm ơn: *Bài báo là sản phẩm của đề tài khoa học và công nghệ cấp cơ sở "Phát triển nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ", mã số HV01.2025, do Trường Đại học Hùng Vương tài trợ kinh phí thực hiện. Nhóm tác giả trân trọng cảm ơn sự hỗ trợ của Trường Đại học Hùng Vương trong quá trình thực hiện nghiên cứu.*

Tài liệu tham khảo:

Vũ Phương Anh (2025), Phát triển nguồn nhân lực tại các khu công nghiệp tỉnh Hải Dương, Luận án tiến sĩ Quản trị kinh doanh, Học viện khoa học xã hội, Viện hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.

Lê Thanh An (2011), Phát triển nguồn nhân lực cho các Khu công nghiệp thuộc vùng kinh tế mở Vân Phong tỉnh Khánh Hòa, Luận văn thạc sĩ Kinh tế, Đại học Đà Nẵng, Đà Nẵng.

Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Phú Thọ (2023), Báo cáo tổng kết tình hình hoạt động của Khu công nghiệp, cụm công nghiệp năm 2023; phương hướng nhiệm vụ năm 2024, ban hành ngày 19 tháng 12 năm 2023.

Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Phú Thọ (2024), Báo cáo tổng kết tình hình hoạt động của Khu công nghiệp, cụm công nghiệp năm 2024; phương hướng nhiệm vụ năm 2025, ban hành ngày 10 tháng 12 năm 2024.

Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Phú Thọ (2025), Báo cáo số 46/BC-BQLKCN về tình hình, kết quả thực hiện chính sách, pháp luật đối với người lao động trong các doanh nghiệp tại các Khu, cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh giai đoạn từ năm 2022 đến nay, ban hành ngày 08 tháng 5 năm 2025.

Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Phú Thọ (2026), Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ năm 2025; phương hướng nhiệm vụ năm 2026, ban hành ngày 07 tháng 01 năm 2026.

Nguyễn Thị Kim Dung (2017), Quản lý nhà nước đối với nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc, Luận văn thạc sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.

Phạm Thị Thu Hằng (2019), Phát triển nguồn nhân lực tại các khu công nghiệp tỉnh Bắc Giang, Luận án tiến sĩ Quản trị kinh doanh, Học viện khoa học xã hội, Viện hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.

Bùi Đức Linh (2020), Quản lý nhà nước về lao động tại các khu công nghiệp và bài học kinh nghiệm cho tỉnh Thái Nguyên, Tạp chí Công thương, truy cập ngày 01/11/2020, từ https://tapchicongthuong.vn/quan-ly-nha-nuoc-ve-lao-dong-tai-cac-khu-cong-nghiep-va-bai-hoc-kinh-nghiem-cho-tinh-thai-nguyen-76071.htm

McGuire, D. (2014), Human Resource Development, 2nd ed, SAGE Publications.

Nadler, L. (1970), Developing Human Resources, Houston: Gulf Publishing Company.

OECD (2001), The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital, OECD Publishing, Paris.

Phạm Văn Quang (2021), Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các KCN của thành phố Hải Phòng, Luận án tiến sĩ Kinh tế, Trường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội, Hà Nội.

Đoàn Mạnh Quỳnh (2022), Các yếu tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp - Trường hợp khảo sát trên địa bàn tỉnh Đồng Nai, Luận án tiến sĩ Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Lạc Hồng, Đồng Nai.

Đỗ Huy Thắng (2021), Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc, Luận án tiến sĩ Quản trị nhân lực, Trường Đại học Công đoàn, Hà Nội.

Trần Thị Huyền Thanh (2020), Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực các khu công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2030, Luận án tiến sĩ kinh tế, Học viện khoa học xã hội, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.

Phạm Thị Thu Thủy (2019), Quản lý nhà nước về lao động tại các doanh nghiệp thuộc Khu công nghiệp Thụy Vân, tỉnh Phú Thọ, Luận văn thạc sĩ Quản lý kinh tế, Trường Đại học Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Đại học Thái Nguyên, Thái Nguyên.

Nguyễn Thị Thu Trang (2012), Phát triển nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2012 - 2020, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế và QTKD, Đại học Thái Nguyên, Thái Nguyên.

Swanson, R. A. (2001), "Human Resource Development and Its Underlying Theory", Human Resource Development International, 4(3), pp. 299-312.

World Bank (2014), World Development Indicators, Washington, DC: World Bank.