

PHÁT TRIỂN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG HIỆN ĐẠI - ĐỘNG LỰC CHO SỰ TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ HAI CON SỐ TỪ THỰC TIỄN TỈNH KHÁNH HÒA

DEVELOPING A MODERN LABOUR MARKET - A DRIVING FORCE FOR DOUBLE-DIGIT ECONOMIC GROWTH FROM THE PRACTICE KHANH HOA PROVINCE

VÕ CHÍ VƯƠNG (*)

Tóm tắt: Trong bối cảnh chuyển đổi số và dịch chuyển mô hình tăng trưởng kinh tế, vấn đề thị trường lao động hiện đại không chỉ đơn thuần là công cụ an sinh xã hội mà đã trở thành “hạ tầng mềm” có sự ảnh hưởng quyết định đến năng lực cạnh tranh và tăng trưởng kinh tế - xã hội bền vững của mỗi địa phương. Bài viết nghiên cứu thực tiễn phát triển thị trường lao động tại tỉnh Khánh Hòa, trên cơ sở đó, đề xuất các giải pháp nhằm tiếp tục hoàn thiện cách thức quản trị và công tác quản lý nhà nước về thị trường lao động hiện đại tại địa phương đáp ứng mục tiêu, yêu cầu tăng trưởng hai con số.

Từ khóa: Động lực tăng trưởng; thị trường lao động hiện đại; tỉnh Khánh Hòa.

Abstract: In the context of digital transformation and the shift in economic growth models, a modern labour market is no longer merely an instrument of social security but has become a form of “soft infrastructure” that exerts a decisive influence on the competitiveness and sustainable socio-economic growth of each locality. The article examines the practical development of the labour market in Khanh Hoa province and, on that basis, proposes solutions to further improve governance methods and state management of the modern labour market in the province in order to meet the goals and requirements of double-digit economic growth.

Keywords: Growth driver; modern labour market; Khanh Hoa province.

Ngày nhận bài: 15/5/2026

Ngày biên tập: 19/5/2026

Ngày duyệt đăng: 19/5/2026

Phát triển thị trường lao động hiện đại không chỉ là nhiệm vụ của lĩnh vực lao động - việc làm, mà là chiến lược phát triển kinh tế của địa phương trong kỷ nguyên số, đồng thời trở thành một trong những yếu tố quyết định đến năng lực cạnh tranh của địa phương. Nếu như trước đây tăng trưởng kinh tế - xã hội chủ yếu dựa vào tài nguyên, đất đai hoặc vốn đầu tư...

thì hiện nay, chất lượng nguồn nhân lực và khả năng vận hành hiệu quả của thị trường lao động mới là nền tảng quan trọng hàng đầu. Tỉnh Khánh Hòa là một trong những địa phương đang triển khai mạnh mẽ mục tiêu phát triển theo tinh thần Nghị quyết số 09-NQ/TW của Bộ Chính trị về xây dựng Khánh Hòa trở thành thành phố trực thuộc Trung ương, điều này đòi hỏi lĩnh vực lao động, việc làm không chỉ dừng ở vai trò an sinh xã hội mà phải thực sự trở thành “hạ tầng mềm” cho sự phát triển chung đó.

(*) *Tỉnh ủy viên, Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Khánh Hòa*

1. Tiếp cận từ cơ sở lý thuyết và thực tế thị trường lao động hiện đại ở Việt Nam

Theo Schultz (1961) và Becker (1964), vốn con người bao gồm kỹ năng, kiến thức và các thuộc tính tương tự hiện thân trong con người mà có giá trị kinh tế. Trong nền kinh tế tri thức và bối cảnh chuyển đổi số và chuyển đổi xanh, cấu trúc vốn con người đòi hỏi phải dịch chuyển từ lao động cơ bắp sang lao động có kỹ năng số, ngoại ngữ và năng lực thích ứng cao. Lý thuyết này chỉ ra rằng, đầu tư vào giáo dục, đào tạo lại và nâng cao kỹ năng là động lực trực tiếp thúc đẩy năng suất lao động tổng hợp (TFP), từ đó dẫn dắt tăng trưởng kinh tế bền vững. Trong giai đoạn từ năm 2021 đến nay, lý thuyết vốn con người truyền thống đã được nâng cấp thành Khung năng lực thị trường lao động số.

Dưới góc độ kinh tế học thể chế (Institutional Economics), thị trường lao động không thể tự vận hành một cách hoàn hảo do sự tồn tại của thông tin bất đối xứng và chi phí giao dịch (Williamson, 1985). Do đó, sự can thiệp của Nhà nước thông qua các định chế trung gian như Trung tâm dịch vụ việc làm, hệ thống thông tin thị trường lao động (LMIS) và các nền tảng số đóng vai trò giảm thiểu độ trễ, giảm chi phí tìm kiếm cho cả doanh nghiệp và người lao động. Một “thị trường lao động hiện đại” được định nghĩa là thị trường có độ linh hoạt cao, thông tin minh bạch, ứng dụng công nghệ số sâu rộng và kết nối liên vùng hiệu quả. Bên cạnh đó, các nghiên cứu mới nhất về quản trị thị trường lao động giai đoạn 2022 - 2026 chỉ ra rằng, quá trình chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp và dịch vụ việc làm không thể diễn ra đơn lẻ mà phải vận hành theo một hệ sinh thái lao động số ứng dụng công nghệ trực tuyến thông minh.

Các nghiên cứu của Đặng Nguyên Anh (2020) và Nguyễn Thắng (2022) về thị trường lao động Việt Nam trong kỷ nguyên số nhấn mạnh xu hướng phân hóa mạnh mẽ giữa các nhóm trình độ, đồng thời cảnh báo tình trạng lệch pha cung - cầu (skills mismatch) khi cấu trúc kinh tế dịch chuyển nhanh hơn hệ thống giáo dục nghề nghiệp. Tại cấp độ địa phương, các nghiên cứu vùng kinh tế trọng điểm thường chỉ ra rằng, việc thiếu hụt một

hệ sinh thái lao động số và cơ sở dữ liệu đồng bộ là nguyên nhân cốt lõi khiến các chính sách thu hút đầu tư gặp rào cản về nguồn nhân lực chất lượng cao.

2. Phát triển thị trường lao động hiện đại - động lực cho sự tăng trưởng kinh tế hai con số từ thực tiễn tỉnh Khánh Hòa

Trong nhiều năm qua, lĩnh vực lao động, việc làm chủ yếu được tiếp cận theo hướng giải quyết việc làm; hỗ trợ người thất nghiệp; thực hiện chính sách bảo hiểm thất nghiệp; tổ chức các phiên giao dịch việc làm... Tuy nhiên, trong nền kinh tế số và hội nhập quốc tế sâu rộng hiện nay, thị trường lao động phải đảm nhận vai trò quan trọng, đó là điều phối cung - cầu nhân lực; dự báo xu hướng việc làm; cung ứng lao động cho các ngành kinh tế trọng điểm; đào tạo lại kỹ năng; kết nối doanh nghiệp với cơ sở đào tạo; thu hút và giữ chân nhân lực chất lượng cao... Nói cách khác, thị trường lao động hiện đại không chỉ là công cụ an sinh xã hội mà còn là động lực để tăng trưởng kinh tế. Đối với tỉnh Khánh Hòa, điều này càng có ý nghĩa quan trọng khi đang định hướng phát triển mạnh các lĩnh vực du lịch cao cấp; logistics và cảng biển; kinh tế biển; công nghiệp công nghệ cao; năng lượng tái tạo; chuyển đổi số; dịch vụ quốc tế... Các lĩnh vực này đều có điểm chung là nhu cầu rất lớn về lao động kỹ thuật, lao động có kỹ năng số, ngoại ngữ và tác phong làm việc chuyên nghiệp. Nếu không xây dựng được thị trường lao động hiện đại, địa phương sẽ khó tạo lợi thế cạnh tranh trong thu hút đầu tư và duy trì tăng trưởng trên mọi lĩnh vực.

Xác định được tầm quan trọng đó, tỉnh Khánh Hòa đã chủ động đẩy mạnh tổ chức các phiên giao dịch việc làm theo hướng đa dạng và linh hoạt hơn. Chỉ tính trong năm 2025, Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Khánh Hòa đã tổ chức 176 phiên giao dịch việc làm, gồm 68 phiên trực tiếp; 104 phiên trực tuyến; 04 phiên kết nối khu vực miền Trung - Tây Nguyên. Có tới 720 lượt doanh nghiệp tham gia với hơn 5.230 lượt người lao động tham dự; 3.715 lượt người tham gia phỏng vấn tại phiên giao dịch việc làm. Điều đáng chú ý là mô hình giao dịch việc làm trực tuyến đang phát huy hiệu quả rõ rệt, đặc biệt trong

bối cảnh chuyển đổi số và mở rộng kết nối liên vùng (Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Khánh Hòa, 2026).

Một trong những chỉ báo quan trọng phản ánh sức sống của nền kinh tế là nhu cầu tuyển dụng lao động của doanh nghiệp. Theo số liệu năm 2025, Trung tâm Dịch vụ việc làm Khánh Hòa đã thu thập thông tin tuyển dụng từ 3.765 lượt doanh nghiệp, đạt 188,25% kế hoạch năm. Nhu cầu tuyển dụng tập trung lớn ở các lĩnh vực thương mại - dịch vụ 22.521 lao động; công nghiệp - xây dựng 15.417 lao động; nông - lâm - thủy sản 1.825 lao động. Đặc biệt, tổng nhu cầu tuyển dụng năm 2025 đối với lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật lên tới 26.486 người; lao động sơ cấp, trung cấp là 6.048 người; lao động cao đẳng, đại học trở lên là 7.229 người.

Những con số này cho thấy nền kinh tế tỉnh Khánh Hòa đang có xu hướng phục hồi mạnh và mở rộng nhu cầu sử dụng lao động ở nhiều phân khúc khác nhau. Trong quý I năm 2026, xu hướng này tiếp tục gia tăng, trong lĩnh vực dịch vụ - việc làm đã ghi nhận nhu cầu tuyển dụng từ 929 lượt doanh nghiệp với 12.619 chỉ tiêu tuyển dụng. Riêng nhu cầu tuyển dụng trong lĩnh vực công nghiệp - xây dựng là 7.644 lao động; thương mại - dịch vụ là 4.571 lao động. Đây là tín hiệu tích cực phản ánh niềm tin phục hồi sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp cũng như tốc độ phát triển kinh tế của địa phương (Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Khánh Hòa, 2026).

Một trong những điểm nổi bật nữa là tại tỉnh Khánh Hòa đã từng bước hình thành hệ sinh thái lao động số. Ví dụ, tại địa chỉ Website thongtinvieclamkhanhhoa.vn được duy trì cập nhật thường xuyên với hàng nghìn vị trí việc làm, hồ sơ người tìm việc và thông tin tuyển dụng ngoài nước. Trong năm 2025, hệ thống đã cập nhật 1.370 vị trí việc làm và 571 hồ sơ người tìm việc. Đến quý I năm 2026, Trung tâm tiếp tục đẩy mạnh khai thác nền tảng số và mạng xã hội như website, zalo, facebook, zoom cloud meetings, chatbot thu thập dữ liệu cung - cầu lao động... Việc tổ chức 23 phiên giao dịch việc làm trực tuyến chỉ trong quý I/2026 cho thấy xu hướng chuyển đổi số trong lĩnh vực việc

làm đang diễn ra rất mạnh. Đây là hướng đi phù hợp trong bối cảnh lao động dịch chuyển nhanh; nhu cầu tuyển dụng thay đổi liên tục; doanh nghiệp cần tiếp cận nguồn nhân lực nhanh chóng; người lao động chủ động tìm và lựa chọn công việc phù hợp với năng lực, sở trường của mình.

Tuy nhiên, trên thực tế, chất lượng nguồn nhân lực vẫn là thách thức lớn đối với tỉnh Khánh Hòa. Theo số liệu năm 2025, nhu cầu tuyển dụng lao động trình độ cao đẳng, đại học trở lên là 7.229 người, trong khi số lao động trình độ từ trung cấp trở lên tham gia đăng ký tìm việc còn chưa tương xứng. Thực trạng này tại tỉnh Khánh Hòa phản ánh xu hướng đã được cảnh báo trong các nghiên cứu về kinh tế lao động. Bởi thực tế, chuyển đổi số làm tăng số lượng các phiên giao dịch trực tuyến và thu thập hàng nghìn hồ sơ, nhưng nếu không giải quyết được gốc rễ của “lệch pha kỹ năng”, công nghệ số sẽ chỉ làm bộc lộ rõ hơn sự bất đối xứng thông tin: doanh nghiệp công nghệ cao vẫn thiếu nhân lực, trong khi lao động nộp hồ sơ trực tuyến vẫn bị từ chối do thiếu hụt kỹ năng chuyên sâu.

Cụ thể, trong quý I năm 2026, số người đăng ký tìm việc có trình độ từ trung cấp trở lên là 1.196 người; số được tuyển dụng chỉ đạt 341 người. Điều này cho thấy còn sự chênh lệch nhất định giữa nhu cầu tuyển dụng và chất lượng lao động. Bên cạnh đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo kỹ năng số, ngoại ngữ và kỹ năng nghề chuyên sâu còn thấp. Nhiều doanh nghiệp trong lĩnh vực du lịch, logistics, công nghiệp kỹ thuật cao vẫn gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động phù hợp. Đây chính là “điểm nghẽn” cần được tháo gỡ nếu tỉnh Khánh Hòa muốn đạt mục tiêu tăng trưởng kinh tế hai con số trong giai đoạn tới.

3. Một số giải pháp tiếp tục phát triển thị trường lao động hiện đại tại tỉnh Khánh Hòa đáp ứng mục tiêu tăng trưởng kinh tế hai con số

Thực tiễn cho thấy, khi hoạt động dịch vụ việc làm được đổi mới theo hướng số hóa, hiện đại hóa và gắn chặt với nhu cầu phát triển kinh tế thì hiệu quả kết nối cung - cầu lao động được nâng lên rõ rệt; doanh nghiệp thuận lợi hơn trong tuyển dụng; người lao

động có thêm cơ hội việc làm; thị trường lao động vận hành linh hoạt hơn. Tuy nhiên, để đạt mục tiêu tăng trưởng kinh tế hai con số và xây dựng tỉnh Khánh Hòa trở thành trung tâm kinh tế biển, đô thị trực thuộc Trung ương trong tương lai, tỉnh Khánh Hòa cần tiếp tục đổi mới mạnh mẽ hơn nữa lĩnh vực lao động, việc làm; lấy dữ liệu số, chất lượng nguồn nhân lực và quản trị thị trường lao động hiện đại làm nền tảng. Theo đó, tỉnh Khánh Hòa cần triển khai đồng bộ, hiệu quả các nhiệm vụ trọng tâm sau:

Một là, xây dựng đồng bộ cơ sở dữ liệu về lao động số trong toàn tỉnh: trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay, các dữ liệu phải trở thành nền tảng điều hành thị trường lao động. Do đó, tỉnh Khánh Hòa cần xây dựng “bản đồ lao động số” tích hợp trình độ; kỹ năng; nhu cầu tuyển dụng; biến động lao động; xu hướng dịch chuyển việc làm; dự báo nhân lực từng ngành. Đồng thời, phải có sự kết nối cơ sở dữ liệu về dân cư, doanh nghiệp; giáo dục nghề nghiệp; bảo hiểm xã hội, quan đó Trung tâm dịch vụ việc làm sẽ giúp địa phương dự báo chính xác nhu cầu lao động và chủ động điều tiết nguồn nhân lực.

Hai là, nâng cấp Trung tâm Dịch vụ việc làm thành trung tâm điều phối nhân lực hiện đại: hiện nay, Trung tâm Dịch vụ việc làm không chỉ làm nhiệm vụ giới thiệu việc làm mà cần phát triển thành các trung tâm phân tích thị trường lao động; trung tâm dữ liệu nhân lực; sàn giao dịch lao động số; đầu mối điều phối cung - cầu nhân lực vùng. Các phiên giao dịch việc làm cần phát triển theo hướng trực tuyến, liên vùng; ứng dụng AI, phân tích dữ liệu lớn; tuyển dụng theo kỹ năng.

Ba là, có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng trình độ, chuyên môn và nghề nghiệp theo nhu cầu thị trường: đây là giải pháp quan trọng nhất để nâng cao chất lượng lao động. Vì vậy, tỉnh Khánh Hòa cần thúc đẩy mô hình doanh nghiệp đặt hàng với các cơ sở đào tạo, Trung tâm Dịch vụ việc làm kết nối. Các ngành ưu tiên gồm du lịch cao cấp; logistics; kinh tế biển; công nghệ số; AI và dữ liệu; dịch vụ quốc tế; công nghiệp công nghệ cao. Đồng thời, cần chú trọng đào tạo lại và nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động hiện hữu.

Bốn là, đẩy mạnh xuất khẩu lao động, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực: một điểm đáng chú ý trong thời gian qua hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng tiếp tục đạt kết quả tích cực. Năm 2025, toàn tỉnh Khánh Hòa có 551 lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, cao gấp hơn 4 lần kế hoạch năm. Các thị trường chủ yếu gồm các nước như Nhật Bản, Hàn Quốc, Cộng hòa liên bang Đức, Đài Loan... Đây không chỉ là giải pháp tạo việc làm mà còn góp phần nâng cao tay nghề; hình thành lực lượng lao động chất lượng cao; tạo nguồn nhân lực quốc tế cho địa phương trong tương lai, góp phần quan trọng cho mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Khánh Hòa trong kỷ nguyên mới./.

Tài liệu tham khảo:

1. Becker, G. S (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research.
2. Williamson, O. E. (1985). *The Economic Institutions of Capitalism*. Free Press.
3. Đặng Nguyên Anh (2020), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh chuyển đổi số tại Việt Nam*, Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam, số tháng 5/2020.
4. Trần Văn Hùng (2023), *Giải quyết điểm nghẽn chất lượng nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế biển vùng Duyên hải Nam Trung Bộ*, Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế.
5. Trung tâm Dịch vụ việc làm tỉnh Khánh Hòa (2026), *Báo cáo tổng kết tình hình thị trường lao động năm 2025 và phương hướng nhiệm vụ quý I/2026*.
6. Dewanty, V. L, Haristiani, N & Rifai, M. M (2022), *Autonomous learning through chatbot-based application utilization to enhance digital competence in Technical and Vocational Education and Training*, Journal of Technical Education and Training.
7. EconStor (2026), *Profiling platform workers and addressing the job-skills mismatch: Evidence from the regional labor markets and jobs surveys*. Regional Economic Focus Series, March 2026.