

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC SỐ TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

ĐÀO THỊ KIM ANH

Trường Đại học Phan Thiết

University of Phan Thiet

Email: dtkanh@upt.edu.vn

Ngày nhận bài: 1/7/2026

Ngày sửa bài: 14/7/2026

Ngày duyệt đăng bài: 28/7/2026

D

Tóm tắt:

Phát triển nguồn nhân lực số là yêu cầu cấp thiết đối với các cơ sở giáo dục đại học trong bối cảnh chuyển đổi số. Nghiên cứu này nhằm phân tích cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực số tại Trường Đại học Phan Thiết. Kết quả nghiên cứu cho thấy, Nhà trường đã đạt được một số kết quả tích cực trong nâng cao năng lực số và triển khai chuyển đổi số, song vẫn còn những hạn chế về hạ tầng, năng lực ứng dụng công nghệ và liên kết doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực số đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học.

Từ khóa: chuyển đổi số, nguồn nhân lực số, giáo dục đại học, Trường Đại học Phan Thiết

Digital workforce development at Phan Thiet University: Current status and solutions

Abstract:

Developing a digital workforce is an urgent requirement for higher education institutions in the context of digital transformation. This study examines the theoretical foundations and assesses the current state of digital workforce development at Phan Thiet University. The findings indicate that the university has achieved positive results in strengthening digital competencies and implementing digital transformation. However, limitations remain in digital infrastructure, technology application capabilities, and collaboration with enterprises. Based on these findings, the study proposes solutions to improve digital competencies among lecturers, administrators, and staff, strengthen technology infrastructure, enhance cooperation with businesses, and support the modernization of teaching and university governance. These measures aim to develop a digital workforce capable of meeting the requirements of higher education innovation and long-term institutional development.

Keywords: digital transformation, digital workforce, higher education, Phan Thiet University

1. Đặt vấn đề

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư với sự hội tụ của trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn (Big Data) và tự động hóa đang tái cấu trúc sâu sắc mọi lĩnh vực kinh tế - xã hội. Tại Việt Nam, Chính phủ đã xác định kinh tế số là động lực tăng trưởng quan trọng với mục tiêu đến năm 2030, tỷ lệ nhân lực lao động kinh tế số đạt trên 3% lực lượng lao động. Để đạt được mục tiêu này, các cơ sở giáo dục đại học đóng vai trò tiên phong trong việc cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, có khả năng thích ứng và sáng tạo trong môi trường số.

Đối với Trường Đại học Phan Thiết (UPT), phát triển nguồn nhân lực số không chỉ là yêu cầu trước mắt mà còn là chiến lược dài hạn nhằm nâng cao uy tín tại khu vực Nam Trung Bộ và thúc đẩy hội nhập quốc tế. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên có năng lực số vững vàng là điều kiện tiên quyết để đổi mới phương thức đào tạo và quản trị nhà trường.

2. Cơ sở nghiên cứu

Nhân lực số là lực lượng lao động kỹ thuật chuyên nghiệp, trực tiếp thực hiện các sản phẩm, dịch vụ công nghệ thông tin, điện tử viễn thông, an toàn thông tin mạng để phục vụ hoạt động công nghệ số (Nguyễn Thành Chung, 2023). Các đặc trưng của nguồn nhân lực số là: Có năng lực làm chủ các thiết bị công nghệ số trong quá trình tương tác của các hoạt động kinh tế, văn hóa, xã hội; Có khả năng sẵn sàng với môi trường lao động và tiến bộ khoa học công nghệ trong thời gian nhanh nhất; Có tính sáng tạo cao trong công việc. Trong bối cảnh giáo dục đại học, nguồn nhân lực số được hiểu là đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý sở hữu năng lực số vững vàng, có khả năng khai thác hiệu quả các công nghệ thông tin và truyền thông trong hoạt động giảng dạy, nghiên cứu cũng như quản trị nhà trường. Nguồn nhân lực số không chỉ giới hạn ở những chuyên gia công nghệ thông tin, mà còn bao gồm toàn bộ cán bộ, giảng viên, nhân viên ở mọi chuyên ngành, những người có thể ứng dụng linh hoạt các công cụ và nền tảng số nhằm nâng cao chất lượng công việc và gia tăng hiệu quả hoạt động đào tạo.

Hiện nay, nâng cao năng lực số cho giảng viên đại học là yêu cầu cấp bách. Năng lực số bao gồm các kiến thức, kỹ năng, thái độ giúp cá nhân sử dụng tự tin, sáng tạo các công nghệ kỹ thuật số trong học tập, làm việc và các hoạt động xã hội. UNESCO (2018) đã khẳng định kỹ năng số là yếu tố thiết yếu cho việc làm và hội nhập xã hội trong kỷ nguyên số. Tại Việt Nam, khung năng lực số của giảng viên được xây dựng trên cơ sở yêu cầu đổi mới giáo dục trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0 và các quy định về chuẩn chức danh nghề nghiệp. Lê Thị Thanh Khuê (2024) đề xuất Khung năng lực số trong dạy học của giảng viên trường đại học, dựa trên Chuẩn chức danh nghề nghiệp đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập theo Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020. Khung năng lực này là cơ sở tham khảo để xác định và đánh giá năng lực số của giảng viên trong hoạt động dạy học.

Sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số đem lại cho giáo dục và đào tạo nhiều thời cơ, lợi ích to lớn; đồng thời cũng làm xuất hiện những thách thức, khó khăn không nhỏ. Để thích ứng với sự phát triển của xã hội trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, các quốc gia trên thế giới đã thực hiện các chính sách đổi mới giáo dục và đào tạo; trong đó đặc biệt quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, phát triển năng lực số cho thế hệ tương lai. Bên cạnh đó, sự phát triển mạnh mẽ của trí tuệ nhân tạo (AI) cũng đặt ra thách thức mới đối với thị trường lao động. Các công việc mang tính chất giản đơn dần bị AI thay thế, đồng nghĩa với việc những lao động có kỹ năng thấp sẽ đối mặt với nguy cơ thất nghiệp cao. Điều này đòi hỏi các trường

đại học phải thay đổi cách tiếp cận, tập trung vào các ngành nghề có tính sáng tạo và chuyên sâu hơn như trí tuệ nhân tạo, phân tích dữ liệu, thiết kế vi mạch... trong đó, phát triển nguồn nhân lực và thu hút nhân tài trong lĩnh vực bán dẫn là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của chiến lược chuyển đổi số và công nghiệp công nghệ cao tại Việt Nam. Để thực hiện mục tiêu này, Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản quan trọng, trong đó có Quyết định số 1017/QĐ-TTg ngày 21/9/2024 Phê duyệt Chương trình "Phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp bán dẫn đến năm 2030, định hướng đến năm 2050", Chỉ thị số 43/CT-TTg ngày 04/12/2024 về việc đẩy mạnh đào tạo nhân lực cho ngành công nghiệp bán dẫn và một số ngành công nghệ số cốt lõi và Quyết định số 1018/QĐ-TTg ngày 21/9/2024 Ban hành Chiến lược phát triển công nghiệp bán dẫn Việt Nam đến năm 2030 và tầm nhìn 2050. Những chính sách này tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững của nguồn nhân lực trong thời đại số hóa.

3. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực số tại Trường Đại học Phan Thiết

Trường Đại học Phan Thiết đã từng bước quan tâm đến phát triển nguồn nhân lực số và xác định đây là một trong những yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và hiệu quả quản trị. Nhà trường đã đưa mục tiêu phát triển nguồn nhân lực số vào chiến lược phát triển giai đoạn 2025-2030, tầm nhìn đến năm 2045, đồng thời định hướng xây dựng văn hóa số, chuẩn hóa năng lực số của đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên và đẩy mạnh quản trị dựa trên dữ liệu. Theo số liệu của UPT năm 2025 đến đầu năm 2026, 100% giảng viên đã tham gia các khóa bồi dưỡng kỹ năng số. Nhận thức về vai trò của chuyển đổi số trong đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên cũng từng bước được cải thiện, góp phần hình thành môi trường làm việc hiện đại và tạo nền tảng cho quá trình phát triển nguồn nhân lực số của Nhà trường. Những kết quả bước đầu này cho thấy Nhà trường đã có định hướng đúng đắn trong việc thích ứng với yêu cầu của giáo dục đại học trong thời kỳ chuyển đổi số.

Tuy nhiên, quá trình phát triển nguồn nhân lực số tại trường vẫn còn bộc lộ nhiều hạn chế. Năng lực số của đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên chưa đồng đều, đặc biệt trong việc khai thác các công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo, phân tích dữ liệu và thiết kế học liệu số phục vụ giảng dạy. Hệ thống quản trị dữ liệu tuy đã được quan tâm nhưng chưa thực sự đồng bộ, việc kết nối và chia sẻ dữ liệu giữa các đơn vị còn hạn chế, ảnh hưởng đến hiệu quả quản trị và khả năng ra quyết định dựa trên dữ liệu. Bên cạnh đó, sự hợp tác giữa Nhà trường với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực số chưa thật sự sâu rộng, chưa tạo được nhiều cơ hội để giảng viên và sinh viên tiếp cận công nghệ mới cũng như môi trường làm việc số trong thực tiễn. Những hạn chế này xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó nổi bật là yêu cầu đầu tư lớn về tài chính và hạ tầng công nghệ cho quá trình chuyển đổi số; tốc độ phát triển nhanh của công nghệ khiến việc cập nhật kiến thức và kỹ năng của đội ngũ giảng viên gặp nhiều áp lực; đồng thời Nhà trường chưa xây dựng được hệ thống tiêu chí và bộ chỉ số đánh giá năng lực số một cách toàn diện, làm giảm hiệu quả trong việc xác định nhu cầu đào tạo và bồi dưỡng. Vì vậy, để đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục đại học trong bối cảnh chuyển đổi số, Nhà trường cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế phát triển nguồn nhân lực số theo hướng đồng bộ, hiện đại và gắn với yêu cầu thực tiễn của nền kinh tế số.

4. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực số tại Trường Đại học Phan Thiết

4.1. Xây dựng văn hóa số

Trong quá trình thực hiện Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 với 3 trụ cột chính là kinh tế số, chính phủ số và xã hội số, thực tế xã hội số đang dần hình thành các yếu tố về chuẩn mực đạo đức số, văn hóa số. Muốn thay đổi nhận thức, các tổ chức cần xây dựng

một môi trường văn hóa số. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng khẳng định, văn hóa là yếu tố dẫn đường cho chúng ta đi. Xây dựng môi trường văn hóa số trong mỗi tổ chức là hình thành lối tư duy mới, cách làm mới phù hợp với yêu cầu đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Khi lối tư duy mới, cách làm mới có áp dụng công nghệ số được thấm sâu, trở thành thói quen, thành yếu tố văn hóa trong mỗi cá nhân.

Trong ngành giáo dục, văn hóa số được coi là nền tảng cốt lõi, không chỉ để thúc đẩy sự đổi mới sáng tạo mà còn đảm bảo sự chuyển đổi số hiệu quả và bền vững. Văn hóa số giúp thống nhất nhận thức về tầm quan trọng của chuyển đổi số; tạo ra tư duy đột phá nâng cao chất lượng giáo dục; tạo ra bầu không khí năng động sáng tạo; xây dựng môi trường làm việc số gắn liền với tư duy mở, tinh thần học hỏi, sẵn sàng thử nghiệm công nghệ mới; thiết lập cơ chế ghi nhận, khen thưởng kịp thời cho các tập thể và cá nhân điển hình trong chuyển đổi số; phát triển khả năng tự học của người học và năng lực số của giảng viên.

4.2. Nâng cao kỹ năng số cho cán bộ, giảng viên, nhân viên và người học

Trước hết, đội ngũ giảng viên phải là lực lượng được ưu tiên đào tạo, vì giảng viên quyết định chất lượng đào tạo của trường và là nhân tố chủ chốt vận hành hệ thống đào tạo, hằng ngày tiếp xúc với người học trên môi trường số. Giảng viên phải được đào tạo để có thể sử dụng các công cụ số trong giảng dạy trực tuyến, đánh giá người học trực tuyến và hỗ trợ người học học tập trực tuyến. Giảng viên cũng phải là người thành thạo trong việc khai thác các tài nguyên trực tuyến cho công tác nghiên cứu khoa học và hướng dẫn người học nghiên cứu khoa học. Đội ngũ cán bộ quản lý, nhân viên của các phòng, ban chức năng cũng phải được đào tạo để sử dụng thành thạo các nghiệp vụ trên nền tảng số, như: quản lý đào tạo, quản lý sinh viên, quản lý nhân sự, quản lý tài chính, quản lý cơ sở vật chất,...; Xây dựng bộ chuẩn đầu ra về kỹ năng số áp dụng cho tất cả ngành học, đảm bảo người học khi tốt nghiệp có thể thích ứng với môi trường làm việc số hóa. Đồng thời, với sự hỗ trợ của công nghệ số và phân tích dữ liệu học tập, giảng viên và nhà trường có thể theo dõi quá trình học tập của người học, phát hiện điểm mạnh, điểm yếu, từ đó đưa ra nội dung, hình thức và phương pháp phù hợp. Do đó, việc nâng cao kỹ năng số cho toàn bộ đội ngũ sẽ góp phần tạo nên một hệ sinh thái giáo dục số đồng bộ và hiệu quả, thúc đẩy quá trình chuyển đổi số của nhà trường diễn ra bền vững và thực chất.

4.3. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ trong phân tích và quản trị

Nhà trường cần xây dựng hệ thống quản lý dữ liệu tập trung, đồng bộ và an toàn, bao gồm dữ liệu về giảng viên, người học, chương trình đào tạo, tài chính, cơ sở vật chất, nghiên cứu khoa học... Việc chuẩn hóa dữ liệu theo các quy định thống nhất giúp tránh trùng lặp, sai lệch, và tạo điều kiện thuận lợi cho việc kết nối, chia sẻ thông tin giữa các phòng ban, khoa, trung tâm. Thông qua các công cụ và mô hình phân tích, nhà trường có thể: dự báo xu hướng tuyển sinh và hành vi người học; theo dõi tiến độ học tập và dự đoán nguy cơ bỏ học của người học; đánh giá hiệu quả giảng dạy, sử dụng nguồn lực và tài chính; hỗ trợ hoạch định chính sách, chiến lược phát triển trường dựa trên minh chứng khoa học.

Ngoài ra, ứng dụng công nghệ trong quản trị đại học góp phần nâng cao chất lượng ra quyết định chiến lược và sử dụng hiệu quả các nguồn lực của nhà trường, bao gồm cơ sở vật chất, nguồn nhân lực và các nguồn lực khác; công nghệ hỗ trợ công tác quản trị và đánh giá hiệu quả công việc của cán bộ, giảng viên, nhân viên, cũng như tạo điều kiện cho người học khai thác các thiết bị công nghệ cá nhân và phần mềm học tập để tự học, học trực tuyến và tiếp cận thông tin trên môi trường số.

4.4. Tăng cường liên kết doanh nghiệp

Liên kết, hợp tác với doanh nghiệp là một trong những giải pháp chiến lược giúp nhà trường thu hút nguồn lực tài chính phục vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học và hoạt động sinh viên, đồng thời củng cố uy tín thông qua hợp tác với các đối tác lớn. Quan hệ đối tác này góp phần thu hẹp khoảng cách giữa nội dung giảng dạy và yêu cầu thực tiễn, giúp sinh viên hình thành năng lực nghề nghiệp sớm hơn. Để làm được điều đó, Nhà trường cần mở rộng quan hệ với các doanh nghiệp công nghệ, ngân hàng, du lịch và dịch vụ nhằm triển khai mô hình đào tạo gắn với thực tiễn; tổ chức nhiều đợt tham quan, thực tập, kiến tập; phối hợp điều chỉnh chương trình đào tạo phù hợp với xu thế số hóa; và hình thành trung tâm khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo, tạo điều kiện cho sinh viên thử nghiệm ý tưởng, kết nối nhà đầu tư.

5. Khung đánh giá mức độ chuyển đổi nhân lực số

Để đo lường hiệu quả, Nhà trường cần áp dụng bộ chỉ số đánh giá dựa trên 8 nhóm yếu tố cốt lõi:

- (1) *Kỹ năng số*: Mức độ làm chủ và áp dụng giải pháp số chuyên ngành của cán bộ, giảng viên và nhân viên.
- (2) *Ứng dụng công nghệ*: Tỷ lệ các quy trình tác nghiệp cốt lõi được số hóa và tích hợp liên phòng ban, khoa, trung tâm.
- (3) *Văn hóa số*: Vai trò hình mẫu của lãnh đạo và hiệu quả truyền thông nội bộ về chuyển đổi số.
- (4) *Tâm thế số*: Sự chủ động học hỏi và nhận thức về trách nhiệm cá nhân trong hành trình số hóa.
- (5) *Quản lý dữ liệu*: Tính toàn vẹn, bảo mật và khả năng khai thác dữ liệu tập trung.
- (6) *Tự động hóa*: Mức độ giảm tải các tác vụ thủ công thông qua quy trình số linh hoạt.
- (7) *Kiến tạo giá trị*: Đo lường giá trị gia tăng mang lại cho người học và đối tác thông qua nền tảng số.
- (8) *Phụng sự người học*: Mức độ hài lòng của sinh viên đối với các dịch vụ và trải nghiệm trên môi trường số.

Hệ thống đánh giá sử dụng thang đo từ 1 (hoàn toàn không áp dụng) đến 4 (hoàn toàn áp dụng) giúp nhận diện rõ các "khoảng trống" năng lực để điều chỉnh chiến lược kịp thời.

6. Kết luận

Phát triển nguồn nhân lực số tại Trường Đại học Phan Thiết là một quá trình lâu dài, đòi hỏi sự đầu tư nhất quán và tầm nhìn chiến lược. Khi các giải pháp về kỹ năng, văn hóa và công nghệ được triển khai đồng bộ, nhà trường sẽ xây dựng được hệ sinh thái giáo dục số toàn diện. Điều này không chỉ nâng cao năng lực cạnh tranh của nhà trường mà còn đóng góp thiết thực vào việc cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Lâm Đồng và cả nước trong kỷ nguyên số ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2020). Thông tư số 40/2020/TT - BGDDT ngày 26/10/2020 quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập.

Chính phủ (2022). Quyết định số 131/QĐ-TTg ngày 25/01/2022 phê duyệt Đề án “Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo giai đoạn 2022-2025, định hướng đến năm 2030.

Chính phủ (2022). Quyết định số 411/QĐ-TTg ngày 31/03/2022 phê duyệt Chiến lược quốc gia phát triển kinh tế số và xã hội số đến năm 2025, định hướng đến năm 2030.

Chính phủ (2024). Quyết định số 1017/QĐ-TTg ngày 21/09/2024 phê duyệt Chương trình “Phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp bán dẫn đến năm 2030, định hướng đến năm 2050”.

Chính phủ (2024). Quyết định số 1018/QĐ-TTg ngày 21/09/2024 ban hành Chiến lược phát triển công nghiệp bán dẫn Việt Nam đến năm 2030 và tầm nhìn 2050.

Chính phủ (2024). Chỉ thị 43/CT-TTg ngày 04/12/2024 về việc đẩy mạnh đào tạo nhân lực cho ngành công nghiệp bán dẫn và một số ngành công nghệ số cốt lõi.

Bộ Thông tin và Truyền thông (2020). Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030. Hà Nội.

Trường Đại học Phan Thiết. (2025). Quyết định số 394/QĐ-HĐT-ĐHPT ngày 07/8/2025 về Ban hành Kế hoạch Chiến lược phát triển Trường Đại học Phan Thiết giai đoạn 2025-2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Trường Đại học Phan Thiết. (2025). Quyết định số 395/QĐ-ĐHPT ngày 07/8/2025 Ban hành Tuyên bố về tầm nhìn, sứ mạng và văn hóa phát triển giai đoạn 2025-2030, tầm nhìn 2045.

Nguyễn Thị Thanh Huyền. (2025). Phát triển nguồn nhân lực số trong tiến trình chuyển đổi số ở Việt Nam - Những cơ hội và thách thức. Tạp chí Công Thương. <https://tapchicongthuong.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-so-trong-tien-trinh-chuyen-doi-so-o-viet-nam-nhung-co-hoi-va-thach-thuc-359223.htm>

Nguyễn Thành Chung. (2023). Vai trò của nguồn nhân lực số trong bối cảnh chuyển đổi số Quốc gia. Tạp chí Quản lý nhà nước, số 332 (9/2023), 18-21.

OECD. (2022). Digital Transformation in Education and Skills. OECD Publishing.