

THỰC TRẠNG NHÂN LỰC LOGISTICS VÀ ĐỊNH HƯỚNG GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC LOGISTICS CHO CÁC DOANH NGHIỆP LOGISTICS VIỆT NAM HIỆN NAY

SITUATION OF LOGISTICS HUMAN RESOURCES AND SOLUTIONS ORIENTATION
FOR DEVELOPING LOGISTICS HUMAN RESOURCES IN VIETNAMESE LOGISTICS

Nguyễn Thị Hoài, Nguyễn Thị Huyền

Khoa Thương mại, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp

Đến Tòa soạn ngày 26/04/2023, chấp nhận đăng ngày 17/05/2023

Tóm tắt: Logistics là một lĩnh vực quan trọng và ngày càng phát triển, đóng vai trò lớn trong sự phát triển kinh tế của đất nước. Nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu cho ngành logistics vẫn đang ở mức thấp, và chất lượng chưa cao. Bởi vậy, Nhà nước và Chính phủ cần có sự quan tâm, chính sách tạo điều kiện và làm cầu nối giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo, thúc đẩy hơn nữa việc áp dụng thực tế trong các cơ sở đào tạo, từ đó nâng cao tính thực tiễn trong các chương trình đào tạo của ngành logistics. Bản thân các doanh nghiệp cần có những giải pháp nâng cao chất lượng, liên kết, tạo điều kiện cho các cơ sở đào tạo trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực trong tương lai, từ đó có thể đáp ứng được các yêu cầu trong công việc về sau. Các cơ sở đào tạo ngành logistics cần chủ động đổi mới, cập nhật, liên kết với các doanh nghiệp để tăng tính thực tiễn thực hành trong chương trình giảng dạy, chương trình đào tạo đổi mới để phù hợp với thực tiễn nhu cầu lao động của ngành.

Từ khóa: Nguồn nhân lực logistics.

Abstract: Logistics is a new and growing field that plays a large role in the economic development of the country. Human resources to meet the needs of this industry are still at a low level, and the quality is not high. Therefore, the State and the Government need to pay attention and policies to facilitate and bridge the gap between enterprises and training institutions, further promoting the practical application in training institutions, from that enhances the practicality of training programs of the logistics industry. Enterprises themselves need to have solutions to improve quality, link and create conditions for training institutions in the process of training human resources in the future, thereby being able to meet the requirements in the future. later work. Logistics training institutions need to actively innovate, update and associate with businesses to increase the practicality of practice in curricula, innovative training programs to match actual labor needs. industry movement.

Keywords: Logistics human resources.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Thuật ngữ nguồn nhân lực xuất hiện vào những năm 1980 khi có sự thay đổi cơ bản trong cách thức quản lý và sử dụng con người trong nền kinh tế lao động. “*Nguồn nhân lực là một phạm trù dùng để chỉ sức mạnh tiềm ẩn của dân cư, khả năng huy động tham gia vào*

quá trình tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội trong hiện tại cũng như trong tương lai. Sức mạnh và khả năng đó được thể hiện thông qua số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số, nhất là số lượng và chất lượng của con người có đủ điều kiện tham gia vào nền sản xuất xã hội.” (Trần Xuân Cầu, Mai

Quốc Chánh, Kinh tế nguồn nhân lực, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, 2008, Tr12). “*Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách và biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực (trí tuệ, thể chất, và phẩm chất tâm lý xã hội) nhằm đáp ứng đòi hỏi về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn phát triển*” (Bùi Văn Nhơn, Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội, 2006, Tr98). Từ những khái niệm về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực, chúng ta có thể hiểu, nguồn nhân lực logistics là toàn bộ lực lượng lao động tham gia vào quá trình cung cấp dịch vụ logistics. Có thể nói, nguồn nhân lực logistics là yếu tố chủ chốt trong việc quyết định sự thành bại của một doanh nghiệp logistics. Nếu biết khai thác nguồn nhân lực đúng cách, doanh nghiệp sẽ thành công và phát triển lâu dài trên con đường hoạt động của mình. Bên cạnh đó, Việt Nam là một quốc gia có thiên hướng về sản xuất, xuất khẩu nên dịch vụ logistics từ đầu vào đến đầu cuối rất quan trọng cho việc vận hành chuỗi cung ứng. Tốc độ phát triển, tiềm năng của dịch vụ logistics là rất lớn, tuy nhiên hiện tại chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng cho ngành còn nhiều hạn chế. Việc xây dựng nguồn nhân lực trong lĩnh vực logistics tại Việt Nam đòi hỏi sự tham gia và cam kết tích cực của các bên liên quan, bao gồm: Chính phủ, chính quyền địa phương, các doanh nghiệp logistics và các cơ sở đào tạo... từ đó có thể phát triển nguồn nhân lực dồi dào, đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao trong lĩnh vực này.

Bài báo này là kết quả nghiên cứu về thực trạng nhân lực logistics và định hướng giải pháp phát triển nguồn nhân lực logistics cho các doanh nghiệp logistics Việt Nam. Kết quả nghiên cứu là cơ sở khoa học cho việc ứng

dụng vào thực tiễn, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực logistics đáp ứng nhu cầu thực tiễn.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Tác giả đã thực hiện tìm hiểu, thu thập và tổng hợp nguồn số liệu, dùng phương pháp thống kê, so sánh, phân tích số liệu làm rõ thực trạng, đưa ra các giải pháp cho vấn đề nghiên cứu.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

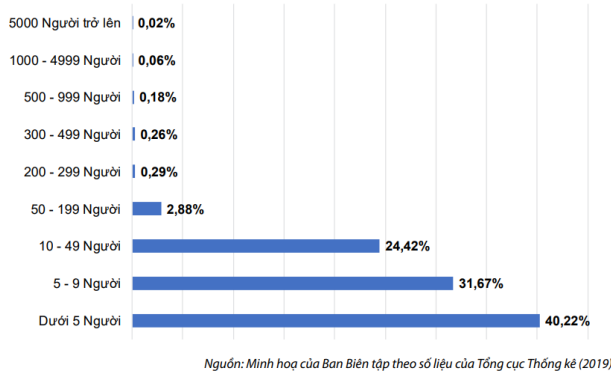
3.1. Thực trạng nguồn nhân lực logistics tại các doanh nghiệp logistics Việt Nam

Xét về quy mô nhân lực, theo số liệu của Tổng cục Thống kê, các doanh nghiệp logistics Việt Nam đại đa số có quy mô siêu nhỏ và nhỏ với 40,22% số doanh nghiệp có quy mô dưới 5 lao động; 31,67% số doanh nghiệp có quy mô 5-9 lao động; 24,42% số doanh nghiệp có quy mô 10-49 lao động và 3,17% số doanh nghiệp có quy mô 50 đến dưới 300 lao động. Số doanh nghiệp có quy mô lớn chỉ chiếm 0,52% trong tổng số hơn 29.694 doanh nghiệp trong ngành (Báo cáo logistics Việt Nam 2021).

Xét theo loại hình dịch vụ, nhân lực logistics đang tập trung chủ yếu trong lĩnh vực vận chuyển hàng hóa bằng đường bộ với 82,3% số lượng doanh nghiệp đăng ký kinh doanh.

Số doanh nghiệp đang cung cấp các loại hình dịch vụ logistics khác chiếm tỷ trọng nhỏ hơn rất nhiều, tương ứng với số lượng nhân lực logistics hoạt động trong các lĩnh vực này cũng chiếm tỷ trọng không cao, cụ thể như sau: 4,8% số doanh nghiệp đăng ký kinh doanh dịch vụ vận chuyển đường biển; 4,7% dịch vụ vận chuyển thủy nội địa; 2,8% dịch vụ vận chuyển đường sắt và 1,2% dịch vụ vận chuyển đường hàng không. Số doanh nghiệp đăng ký dịch vụ đại lý giao nhận chiếm 4,4%; dịch vụ kho bãi chiếm 3,3% và dịch vụ bưu

chính, chuyển phát chiếm 2,8%. Số doanh nghiệp đăng ký kinh doanh và nhân lực thực hiện dịch vụ xếp dỡ chỉ chiếm 0,1% ((Báo cáo logistics Việt Nam 2021).



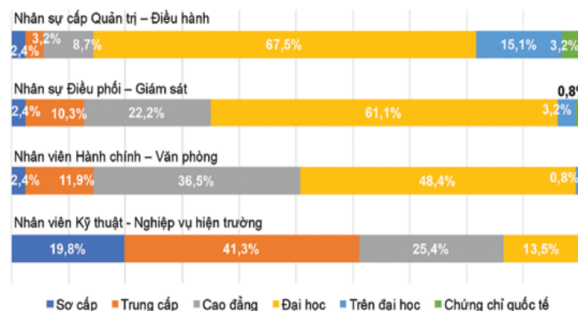
Hình 1. Phân bổ doanh nghiệp logistics theo quy mô nhân lực

Xét theo khu vực địa lý, nhân lực logistics đang tập trung chủ yếu tại khu vực Đồng bằng sông Hồng và khu vực Đông Nam Bộ - nơi có mật độ doanh nghiệp dịch vụ logistics lớn nhất cả nước, tương ứng lần lượt là 9.601 và 13.026 doanh nghiệp, chiếm 76,2% số doanh nghiệp logistics của cả nước (Báo cáo logistics Việt Nam 2021). Trong đó, 5 tỉnh/thành phố là Hà Nội, Hải Phòng, Bình Dương, Đồng Nai và TP. Hồ Chí Minh là những địa phương tập trung số lượng doanh nghiệp logistics cao nhất.

Tiếp theo đó là hai khu vực Bắc và Nam Trung Bộ với lợi thế về vị trí địa lý và nằm trên trục giao thương Bắc - Nam nên có tiềm năng phát triển lĩnh vực logistics với tương ứng có 1.509 và 2.732 doanh nghiệp logistics. Các khu vực kinh tế khác do hạn chế về điều kiện kinh tế và kém lợi thế hơn trong phát triển lĩnh vực logistics nên không thu hút nhiều doanh nghiệp đầu tư vào lĩnh vực này. Do đó, khả năng thu hút nhân lực logistics tại những khu vực kinh tế này cũng không cao.

Cụ thể, đối với nhân sự quản trị - điều hành, có tới 67,5% số nhân sự có trình độ đại học; 15,1% có trình độ trên đại học; đồng thời có

3,2% nhân sự của cấp này đạt được chứng chỉ nghề nghiệp quốc tế. Tuy nhiên, cũng có 14,3% số nhân sự quản trị điều hành có trình độ từ cao đẳng trở xuống. Phần lớn họ là chủ các doanh nghiệp tư nhân hoặc có thăng tiến nhờ bề dày kinh nghiệm trong nghề. Đối với nhân sự điều phối - giám sát, đa số được đào tạo từ trình độ đại học trở lên với 61,1% trình độ đại học và 3,2% trình độ sau đại học.



Hình 2. Trình độ nhân lực logistics tại doanh nghiệp logistics Việt Nam

Đánh giá nguồn nhân lực logistics tại các doanh nghiệp logistics Việt Nam

Theo Báo cáo logistics Việt Nam 2021, trình độ nhân lực logistics hiện nay được phân bổ theo xu hướng những nhân sự cấp cao luôn đòi hỏi trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao hơn nhằm đáp ứng được yêu cầu công việc (hình 2).

Có 0,8% số nhân sự điều phối giám sát tại các doanh nghiệp khảo sát đạt được các chứng chỉ quốc tế trong nghề. Số lượng nhân sự điều phối giám sát có trình độ từ cao đẳng trở xuống lớn hơn nhiều so với nhân sự quản trị điều hành với 34,9%. Nhân viên hành chính - văn phòng tại các doanh nghiệp logistics hiện nay phân bổ đều ở trình độ trung cấp, cao đẳng và trình độ đại học với 48,4%.

Một số ít có trình độ sơ cấp (2,4%) và trình độ sau đại học (0,8%). Nhân viên kỹ thuật - nghiệp vụ hiện trường chủ yếu có trình độ trung cấp (41,3%) và cao đẳng (25,4%); số

còn lại có trình độ sơ cấp (19,8%) và trình độ đại học (13,5%).

Về kỹ năng nguồn nhân lực logistics, theo dự báo kỹ năng nghề logistics 2021-2023 do Hội đồng Tư vấn kỹ năng nghề - ngành logistics thực hiện dưới sự dẫn dắt của PGS.TS Thái Văn Vinh, Đại học RMIT Melbourne cùng các thành viên cho thấy, hiện nay ngành logistics đang khó tuyển dụng một số vị trí cụ thể như vận hành kho và kiểm tra chất lượng, vị trí hành chính/điều phối logistics, mua hàng, quản lý tồn kho và thu hồi hàng về, cũng như sự thiếu hụt những nhân viên kỹ thuật có kinh nghiệm. Các doanh nghiệp logistics tham gia khảo sát đều cho biết, lý do khó tuyển dụng ở các doanh nghiệp này là ứng viên thiếu kinh nghiệm, thiếu kiến thức và kỹ năng chuyên môn. Ngoài ra, một số vị trí đòi hỏi nhiều thời gian và áp lực về công việc cũng là nguyên nhân dẫn tới việc khó tuyển dụng. Các áp lực về ngoại ngữ, thiếu chứng chỉ chuyên ngành, môi trường lao động đặc thù có thể ảnh hưởng đến sức khỏe (trong kho lạnh, làm ca đêm...), thời gian làm việc nhiều giờ, yêu cầu cam kết làm việc dài hạn hay thị trường cạnh tranh...

Như vậy, có thể thấy, nhìn chung mức độ sở hữu hiện tại các kiến thức và kỹ năng logistics của nhân lực tại các doanh nghiệp hiện ở mức trung bình và đang tiến gần đến mức cao, tuy nhiên, các kiến thức và kỹ năng quan trọng và khá quan trọng như vận hành các phương tiện, thiết bị, ngoại ngữ, sử dụng các phần mềm logistics, quản trị thu mua, quản trị kho hàng, vẫn chỉ đang ở mức trung bình thấp.

Như vậy, nguồn nhân lực logistics của Việt Nam không những thiếu về số lượng mà còn yếu về chất lượng, chủ yếu được lấy từ các đại lý hãng tàu, các công ty giao nhận vận tải biển và sử dụng theo khả năng hiện có. Theo kết quả khảo sát của Viện Nghiên cứu phát triển TP. Hồ Chí Minh về chất lượng nguồn nhân

lực logistics, có đến 53,3% doanh nghiệp thiếu đội ngũ nhân viên có trình độ chuyên môn và kiến thức về logistics, 30% doanh nghiệp phải đào tạo lại nhân viên và chỉ có 6,7% doanh nghiệp hài lòng với chuyên môn của nhân viên. Và theo kết quả điều tra của Viện Nghiên cứu và Phát triển kinh tế (Trường Đại học Kinh tế quốc dân) cũng ghi nhận, có tới 80,26% nhân viên trong các doanh nghiệp logistics được đào tạo thông qua các công việc hàng ngày, 23,6% nhân viên tham gia các khóa đào tạo trong nước, 6,9% nhân viên được các chuyên gia nước ngoài đào tạo, chỉ có 3,9% được tham gia các khóa đào tạo ở nước ngoài. Lao động sẵn có cho các dịch vụ logistics hiện chỉ đáp ứng khoảng 40% nhu cầu tại Việt Nam.

3.2. Tổng hợp giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực logistics cho các doanh nghiệp logistics Việt Nam

Từ phân tích thực trạng ta thấy, nguồn nhân lực của ngành logistics còn yếu và thiếu hụt cả về số lượng và chất lượng. Một số giải pháp dưới đây được kỳ vọng sẽ góp phần giải quyết những hạn chế đó trong phát triển nguồn nhân lực logistics cho các doanh nghiệp Logistics Việt Nam hiện nay.

Về phía cơ quan nhà nước

- Cần đẩy mạnh công tác dự báo nhu cầu thị trường nhân lực logistics trong tương lai gần và xa hơn. Đây là một trong những giải pháp cần được quan tâm trước hết, bởi cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ 4 sẽ dẫn tới những thay đổi rất lớn trong cơ cấu việc làm của lĩnh vực logistics - một trong những lĩnh vực ứng dụng rất nhiều thành tựu công nghệ của cuộc cách mạng này.
- Cần rà soát, sắp xếp, quy hoạch lại mạng lưới cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp có đào tạo về lĩnh vực logistics sao

cho gắn với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội và nhu cầu của thị trường nhân lực logistics trong cả nước, từng vùng và từng địa phương.

- Xem xét dành một khoản kinh phí cho giáo dục đào tạo bậc đại học đối với chuyên ngành logistics. Kinh nghiệm của Singapore - quốc gia có trình độ phát triển ngành dịch vụ logistics hàng đầu thế giới là tập trung vào đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Năm 2016, Chính phủ Singapore đã đầu tư 4,5 tỷ đô la Singapore trong 15 năm cho việc đào tạo nguồn nhân lực logistics chất lượng cao.
- Có sự phối hợp hiệu quả giữa các cơ sở đào tạo trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo với các tổ chức đào tạo mang tính thực tiễn như Viện Nghiên cứu và Phát triển logistics - VLI, thuộc Hiệp hội Doanh nghiệp dịch vụ logistics Việt Nam - VLA; Hiệp hội Đại lý và Môi giới hàng hải Việt Nam - VISABA, Hiệp hội Cảng biển - VPA trong công tác đào tạo nhân lực logistics nhằm gắn đào tạo lý thuyết với thực tiễn công việc.

Đề nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo có quy định mã ngành đào tạo riêng cho lĩnh vực logistics, không nằm trong mã ngành Quản lý công nghiệp như quy định tại Thông tư 24/2017/TT-BGDĐT (ban hành ngày 10/10/2017 và có hiệu lực từ ngày 25/11/2017) đồng thời Ban hành danh mục giáo dục, đào tạo cấp IV trình độ Thạc sĩ và Tiến sĩ đối với chuyên ngành logistics.

Về phía các cơ sở đào tạo nhân lực logistics

- Logistics là một lĩnh vực có mức độ hội nhập rất cao. Vì vậy, nguồn nhân lực logistics chất lượng cao phải được đào tạo để không chỉ đáp ứng yêu cầu trong nước mà còn làm việc được ở nước ngoài, đặc biệt là trong Cộng đồng Kinh tế ASEAN. Do đó, các cơ sở đào tạo nhân lực logistics trong nước cần đổi mới

chương trình, nội dung đào tạo theo chuẩn của những chương trình đào tạo quốc tế (chẳng hạn chương trình đào tạo của FIATA, chương trình AFFTA - ASEAN, chương trình đào tạo nghề Au4Skills Úc - Việt Nam)... Trong các chương trình này, cần kết hợp giữa đào tạo kiến thức chuyên môn với kỹ năng nghề nghiệp và đào tạo tiếng Anh chuyên ngành logistics với kỹ năng tin học.

- Các cơ sở đào tạo cần đẩy mạnh đầu tư phát triển hệ thống cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ nhu cầu đào tạo nhân lực logistics như đảm bảo đầy đủ hệ thống giáo trình, tài liệu tham khảo, các điều kiện học tập, thực hành, các thiết bị máy móc, hệ thống phần mềm mô phỏng hỗ trợ học tập bám sát thực tế kinh doanh.
- Cần thay đổi phương pháp đào tạo cũ, thiếu tính tương tác, thiếu thực tiễn, làm tăng nguy cơ tụt hậu và phải đào tạo lại, thậm chí đào thải ngay sau khi tốt nghiệp. Cần đa dạng hóa phương thức đào tạo, kết hợp giữa đào tạo chính quy tập trung với đào tạo từ xa, đào tạo dài hạn với ngắn hạn, đào tạo tại trường kết hợp với đào tạo thực tế tại các doanh nghiệp. Đưa các chương trình khoa học công nghệ cao về logistics vào đào tạo tại các trường đại học nhằm phù hợp với yêu cầu của Cách mạng Công nghiệp lần thứ 4.
- Phát triển các chương trình đào tạo thích hợp cho từng nhóm đối tượng đào tạo, bao gồm: Cán bộ quản lý tham gia vào việc hoạch định đường lối, chính sách và quản lý trực tiếp lĩnh vực logistics; cán bộ lãnh đạo quản lý doanh nghiệp; cán bộ thừa hành công việc tại công sở và cán bộ làm công tác hiện trường.
- Tăng cường liên kết và hợp tác giữa các cơ sở đào tạo về logistics. Trước mắt, cần chuyển đổi mô hình liên kết phi chính thức của Mạng lưới đào tạo logistics Việt Nam sang mô hình

chính thức là Hiệp hội Đào tạo logistics Việt - một tổ chức quy tụ các trường đại học, cao đẳng, viện nghiên cứu và các cơ sở đào tạo logistics trong cả nước. Các thành viên trong Hiệp hội này có thể thực hiện các chương trình trao đổi giảng viên, sinh viên, công nhận tín chỉ lẫn nhau hoặc hợp tác nghiên cứu trong lĩnh vực logistics.

- Các cơ sở đào tạo, cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp logistics phối hợp xây dựng cổng thông tin hoặc thư viện kiến thức ngành logistics làm nguồn tài nguyên kiến thức chung phục vụ hoạt động học tập và nghiên cứu trong lĩnh vực logistics.

Các trường đại học ở Việt Nam cần học tập kinh nghiệm đào tạo lĩnh vực logistics của các trường đại học ở nước ngoài trong việc xây dựng các trung tâm đổi mới sáng tạo gắn rất chặt với doanh nghiệp. Nhờ những trung tâm đó, bản thân các trường đại học cũng như doanh nghiệp đều thu được lợi ích. Về phía các trường, sinh viên sẽ được học tập ở môi trường sát với thực tế; về phía doanh nghiệp sẽ tìm nguồn nhân lực chất lượng cao trong tương lai.

Về phía các cơ sở sử dụng nhân lực logistics

Với tư cách là người sử dụng nhân lực logistics, doanh nghiệp dịch vụ logistics và doanh nghiệp sản xuất kinh doanh cần tích cực trong việc chủ động nâng cao chất lượng nhân lực logistics của doanh nghiệp mình bằng cách:

- Sẵn sàng hợp tác với các cơ sở đào tạo nhằm hỗ trợ các đơn vị này hoàn thiện chương trình đào tạo về lĩnh vực logistics sao cho gắn với thực tiễn; sẵn sàng tiếp nhận người học tới thực tập, thực tế tại doanh nghiệp; sẵn sàng tham gia giảng dạy các học phần thực tế tại các cơ sở đào tạo.

- Tăng cường gắn kết với các cơ sở đào tạo nhằm xây dựng chương trình đào tạo riêng, đặc thù theo yêu cầu thực tế của doanh nghiệp mình.

- Để nhân lực ngành logistics có đủ cả kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm thực tế, việc tăng cường hợp tác giữa Hiệp hội doanh nghiệp dịch vụ logistics Việt Nam (VLA), doanh nghiệp và các trường đào tạo là yêu cầu cấp thiết. Chú trọng phối hợp giữa các doanh nghiệp logistics, các hiệp hội và các trường đại học để cung cấp nền tảng kiến thức cho nhân lực ngành là vô cùng quan trọng.

Bên cạnh đó đào tạo công nghệ, đặc biệt là công nghệ áp dụng trong các hoạt động logistics cần đặt lên ngang tầm với 2 yếu tố nêu trên với các giải pháp cụ thể.

Về phía Hiệp hội Logistics

- Cần phát huy vai trò kết nối các hiệp hội logistics Việt Nam, các hiệp hội logistics địa phương, qua đó có thể thực hiện công tác hỗ trợ các doanh nghiệp logistics trong công tác tuyển dụng nhân sự, các trường đại học trong công tác đào tạo một cách hiệu quả.

- Huy động và tranh thủ sự hỗ trợ của các chuyên gia logistics trong nước, khu vực và quốc tế tham gia Mô hình “Trung tâm Đào tạo xuất sắc VALOMA COE” để tổ chức các hoạt động chuyên môn đạt chất lượng vượt trội với kinh phí thấp cho hội viên.

Cần tạo ra hệ sinh thái kết nối nhà trường với nhà trường, nhà trường với doanh nghiệp, nơi chia sẻ tài nguyên giữa các trường đại học nhằm tối ưu hóa chi phí trong quá trình đào tạo, nâng cao chất lượng giảng dạy. Hệ sinh thái phát triển nhân lực logistics cũng là cung cấp, trao đổi thông tin giữa các trường và với doanh nghiệp trong công tác tuyển dụng nhân sự ngành logistics, từ đó nhà trường có những

định hướng đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động

4. KẾT LUẬN

Những thực trạng về nhân lực logistics phần nào cho chúng ta thấy được những góc khuất về nguồn nhân lực của ngành logistics còn rất hạn chế về nhiều mặt tại các doanh nghiệp Việt Nam.

Với đặc điểm công việc mang tính quốc tế lại trong một thị trường cạnh tranh gay gắt và tác động của cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ 4, ngành logistics Việt Nam đòi hỏi phải phát triển được nguồn nhân lực chất lượng cao cả về kỹ năng thực tế, kiến thức chuyên môn và trình độ tiếng Anh chuyên ngành logistics.

Bởi vậy, Nhà nước và Chính phủ cần có sự quan tâm, chính sách tạo điều kiện và làm cầu

nối giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo, thúc đẩy hơn nữa việc áp dụng thực tế trong các cơ sở đào tạo, từ đó nâng cao tính thực tiễn trong các chương trình đào tạo của ngành logistics.

Các doanh nghiệp cần có những giải pháp nâng cao chất lượng, liên kết, tạo điều kiện cho các cơ sở đào tạo trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực trong tương lai, từ đó có thể đáp ứng được các yêu cầu trong công việc về sau.

Các cơ sở đào tạo ngành logistics cần chủ động đổi mới, cập nhật, liên kết với các doanh nghiệp để tăng tính thực tiễn thực hành trong chương trình giảng dạy, chương trình đào tạo đổi mới để phù hợp với thực tiễn nhu cầu lao động của ngành.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh, *Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, 2008.
- [2] Bùi Văn Nhơn, *Quản lý và phát triển nguồn nhân lực xã hội*, 2006.
- [3] Hiệp hội phát triển nguồn nhân lực logistics (VALOMA), *Báo cáo logistics Việt Nam*, 2019, NXB Công Thương.
- [4] Hiệp hội phát triển nguồn nhân lực logistics (VALOMA), *Báo cáo logistics Việt Nam*, 2021, NXB Công Thương.
- [5] Hiệp hội phát triển nguồn nhân lực logistics (VALOMA), *Báo cáo logistics Việt Nam*, 2022, NXB Công Thương.
- [6] Hội đồng tư vấn Kỹ năng nghề - ngành logistics, *Dự báo kỹ năng nghề ngành logistics 2021-2023*.
- [7] Nhật Dương, *Nhân lực logistics của Việt Nam vừa thiếu vừa yếu*, 2022, tại đường dẫn <https://vneconomy.vn/nhan-luc-logistics-cua-viet-nam-vua-thieu-vua-yeu.htm>
- [8] Nguyễn Thu Hương, *Quản trị nguồn nhân lực ngành Logistics tại Việt Nam: thực trạng và giải pháp*, 2022, Tạp chí Công Thương, tại đường dẫn: <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/quan-tri-nguon-nhan-luc-nganh-logistics-tai-viet-nam-thuc-trang-va-giai-phap-97632.htm>

Thông tin liên hệ: **Nguyễn Thị Hoài**

Điện thoại: 0913.762.121 - Email: nthoai@uneti.edu.vn

Khoa Thương mại, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp.