

ISSN 1859-4565

TẠP CHÍ **KINH TẾ** ECONOMICS AND MANAGEMENT REVIEW **VÀ QUẢN LÝ**

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH



SỐ 65
01-2024

THỂ LỆ BÀI BÁO ĐĂNG TRÊN TẠP CHÍ

Tạp chí Kinh tế và Quản lý - Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh đăng tải các công trình, đề tài nghiên cứu khoa học, các bài tổng quan và những thông tin trao đổi thuộc lĩnh vực kinh tế và quản lý của các nhà khoa học, cán bộ, giảng viên, học viên trong và ngoài Học viện.

Tạp chí Kinh tế và Quản lý nằm trong danh mục các tạp chí được tính 0,5 điểm của Hội đồng chúc danh Giáo sư nhà nước.

YÊU CẦU VỀ BÀI VIẾT CÓ NỘI DUNG KHOA HỌC

1. Yêu cầu chung

Bài nhận đăng là những bài báo khoa học chưa từng được công bố trên các báo, tạp chí khoa học trong nước và quốc tế.

Bài viết bằng tiếng Việt (các thuật ngữ thống nhất theo Từ điển Bách khoa Việt Nam).

Các công trình thuộc đề tài nghiên cứu có cơ quan quản lý cần kèm theo giấy phép cho công bố của cơ quan (tên đề tài, mã số, tên chủ nhiệm đề tài, cấp quản lý...).

Nội dung bài viết dài không quá 7000 từ (kể cả bảng biểu và tài liệu tham khảo). Các danh từ tiếng Việt nếu dịch từ tiếng nước ngoài phải viết kèm theo tiếng nước ngoài. Các chữ viết tắt phải có chú thích các từ gốc.

Bài viết gửi về Tòa soạn dưới dạng file mềm và bản in, có thể gửi bài trực tiếp tại Tòa soạn hoặc gửi qua hộp thư điện tử.

Tòa soạn không gửi lại bài nếu không được đăng.

2. Yêu về trình bày

- Font chữ: Times New Roman (bảng mã Unicode); cỡ chữ: 14pt; khổ giấy A4; căn lề: lề trên 2cm; lề dưới 2cm; lề trái 3cm; lề phải 2cm.

- Tên bài bằng tiếng Việt (không quá 20 từ).

- Tên tác giả rõ học hàm, học vị, chức danh, đơn vị công tác, địa chỉ liên hệ, số điện thoại, email (với trường hợp đồng tác giả, ghi địa chỉ liên hệ, số điện thoại, email của tác giả chính).

- Tóm tắt bằng tiếng Việt và tiếng Anh. (Không quá 120 từ cho mỗi ngôn ngữ).

- Từ khóa bằng tiếng Việt và tiếng Anh. (Không quá 5 từ cho mỗi ngôn ngữ theo thứ tự a, b, c... và thể hiện đặc trưng cho chủ đề của bài viết).

- Tài liệu tham khảo: Tất cả các bài viết đều yêu cầu phải có danh mục tài liệu tham khảo và trích dẫn nguồn theo đúng qui định của Tạp chí.

YÊU CẦU VỀ BÀI VIẾT TỔNG QUAN, THÔNG TIN, BÀI DỊCH

- Đối với bài viết tổng quan, cần có đầy đủ các tài liệu tham khảo và nguồn số liệu đã được trích dẫn trong bài. Tác giả bài tổng quan ghi rõ học hàm, học vị, chức danh, đơn vị công tác, địa chỉ liên hệ, số điện thoại, email.

- Đối với bài thông tin, bài dịch cần ghi rõ nguồn dữ liệu (đối với bài dịch, phải có bản chụp toàn bộ bài gốc bằng tiếng nước ngoài kèm theo).

Nội dung chi tiết và thông tin liên hệ xin gửi về:

Tòa soạn: **TẠP CHÍ KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ**

Phòng 321, Nhà A3, Viện Kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Địa chỉ: 135 Nguyễn Phong Sắc - Nghĩa Tân - Cầu Giấy - Hà Nội

Điện thoại: 0981951935

E-mail: tapchikinhtegaquanly@hcma.edu.vn

MỤC LỤC SỐ 65 (01-2024)

HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP

GS,TS NGUYỄN XUÂN THẮNG (CHỦ TỊCH)

GS,TS TẠ NGỌC TÂN

PGS,TS LÊ QUỐC LÝ

PGS,TS BÙI VĂN HUYỀN

PGS,TS NGÔ TUẤN NGHĨA

PGS,TS LÊ BỘ LĨNH

PGS,TS NGÔ QUANG MINH

PGS,TS VÕ VĂN ĐỨC

PGS,TS TRẦN ĐÌNH THIỀN

PGS,TS NGUYỄN QUỐC THÁI

PGS,TS NGUYỄN HỮU THẮNG

ĐIỀU HÀNH TẠP CHÍ

PGS,TS ĐINH THỊ NGA

BAN BIÊN TẬP

ĐT: 0981951935

Email: tapchikinhtevaquanly@hcma.edu.vn



Đồ họa bìa: Kim Chung

LÝ LUẬN KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

3. NGUYỄN MINH QUANG

Tư bản cho vay trong "tư bản" luận của C.Mác và những biểu hiện mới trong nền kinh tế thị trường hiện đại

10. TRẦN THỊ MINH CHÂU

Bản chất chế độ sở hữu toàn dân về đất đai ở nước ta - nhận thức lý luận và những vấn đề thực tiễn đặt ra

ĐƯA NGHỊ QUYẾT CỦA ĐẢNG VÀO CUỘC SỐNG

28. TRƯƠNG MINH DỤC

Phát triển du lịch Tây nguyên nhằm tạo động lực thúc đẩy kinh tế - xã hội vùng phát triển nhanh và bền vững

36. TRẦN KIM CHUNG

Nhiệm vụ trọng tâm và đột phá trong mô hình phát triển tỉnh Bình Dương đến năm 2045

THỰC TIẾN - KINH NGHIỆM

44. PHẠM ĐỨC PHÚC - NGUYỄN THANH SƠN

Phát triển các khu công nghiệp ở huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình trong giai đoạn hiện nay

52. HÀ QUANG ĐÀO

Điều hành chính sách tiền tệ và hoạt động ngân hàng năm 2023 và khuyến nghị

57. ĐINH THỊ NGA - PHẠM THỊ HOÀN NGUYÊN

Giải pháp xây dựng và quảng bá thương hiệu du lịch Nha Trang - Khánh Hòa trở thành điểm đến hàng đầu trên bản đồ du lịch quốc tế

70. PHẠM NGỌC HÒA

Bàn về khả năng thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao tại tỉnh Đồng Tháp qua lý thuyết marketing địa phương

78. PHẠM THỊ THÙY LINH

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao vùng Đông Nam bộ, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số và xây dựng đô thị thông minh

86. PHẠM THỊ HOÀNG ANH - VŨ NGỌC HUYỀN - NGÔ THU UYÊN - LƯƠNG PHƯỚC NGUYÊN

Thực hành ESG tại các doanh nghiệp Việt Nam, hướng tới phát triển bền vững

94. NGUYỄN THỊ LAN ANH

Phát triển bền vững thị trường trái phiếu doanh nghiệp ở Việt Nam trong bối cảnh mới

KINH TẾ QUỐC TẾ

101. NGUYỄN THỊ THANH MAI - TRẦN HƯƠNG LINH - NGUYỄN THỊ VŨ HÀ

Thu hút FDI vào tỉnh Hà Tĩnh: Thực trạng và một số hàm ý chính sách

THÔNG TIN KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

108. NGUYỄN THỊ MIỀN

Tình hình kinh tế - xã hội Việt Nam năm 2023

112. NGUYỄN XUÂN HƯNG - BÙI DIỆU ANH - LÊ NAM ANH - LÊ ANH ĐỨC - LÊ MẠNH HÙNG

Phát triển nguồn nhân lực lĩnh vực logistics trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC LĨNH VỰC LOGISTICS TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

NGUYỄN XUÂN HƯNG*

BÙI DIỆU ANH**

LÊ NAM ANH***

LÊ ANH ĐỨC****

LÊ MẠNH HÙNG*****

Bài viết phân tích và đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực logistics của Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0). Nhóm tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu thống kê mô tả dựa trên dữ liệu thứ cấp được thu thập từ báo cáo thống kê của Bộ Giao thông Vận tải, Bộ Công Thương, Niên giám Thống kê và các công trình nghiên cứu liên quan. Kết quả nghiên cứu cho thấy, cuộc CMCN 4.0 đã đặt ra những yêu cầu mới đối với nguồn nhân lực logistics. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực logistics đáp ứng yêu cầu cấp thiết của bối cảnh CMCN 4.0.

Từ khoá: CMCN 4.0; logistics; nguồn nhân lực logistics; phát triển nguồn nhân lực logistics.

This paper analyzes and evaluates the current status of Vietnam's logistics human resource development in the context of the Industrial Revolution 4.0 (CMCN 4.0). The authors used descriptive statistical research methods based on secondary data collected from statistical reports of the Ministry of Transport, Ministry of Industry and Trade, Statistical Yearbook and related research works. Research results show that the Industrial Revolution 4.0 has posed new requirements on logistics human resources. Consequently, the study proposes a number of solutions to develop logistics human resources to meet the urgent requirements of the Industrial Revolution 4.0 context.

Keyword: the Industrial Revolution 4.0, logistics, logistics human resources, developing logistics human resources

Ngày nhận: 05/02/2024

Ngày hoàn thành phản biện: 03/3/2024

Ngày duyệt đăng: 08/3/2024

1. Giới thiệu

Trước thách thức bối cảnh toàn cầu hóa và cuộc CMCN 4.0, không một lĩnh vực hoặc ngành nghề nào có thể tránh khỏi tác động, lĩnh vực logistics cũng không ngoại lệ. Theo Research and Market, thị trường logistics toàn cầu đã đạt mức 3.215 tỷ USD vào năm 2021, tăng 17,6% so với năm 2020 (Hạ An, 2021). Dự báo từ Hội đồng cảng hàng không quốc tế (ACI) cho biết, Việt Nam hiện nằm trong top

10 quốc gia có tốc độ tăng trưởng cao nhất về vận chuyển hành khách từ năm 2018 đến 2040 và mục tiêu đến năm 2030 là duy trì mức tăng trưởng trung bình khoảng 10% - 12%/năm trong lĩnh vực vận tải hàng không nội địa. Những dữ liệu này cho thấy, Việt Nam đang có tiềm năng phát triển mạnh mẽ trong lĩnh vực logistics.

Trong thời gian qua, Việt Nam đã đẩy mạnh quá trình hội nhập vào nền kinh tế thế giới, tham gia sâu vào các chuỗi cung ứng quốc tế cũng như các Hiệp định thương mại tự do thế

* ** *** **** PGS, TS Nguyễn Xuân Hưng, Bùi Diệu Anh, Lê Nam Anh, Lê Anh Đức, Lê Mạnh Hùng - Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

hệ mới. Cùng với đó, lĩnh vực logistics càng trở nên có vai trò quan trọng và được quan tâm phát triển, công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam đã và đang được quan tâm thực hiện. Trong đó, tại các trường đại học, các chương trình đào tạo ngành học chính quy về logistics và quản lý chuỗi cung ứng đang được chú trọng, đồng thời, các doanh nghiệp cũng tiến hành đào tạo nhân lực để đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực ngày càng cao.

Trong bối cảnh đó, việc nghiên cứu và đánh giá thực trạng phát triển nhân lực logistics ở nước ta thời gian qua, từ đó đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực logistics đáp ứng yêu cầu của Hội nhập kinh tế quốc tế và cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 là hết sức bức thiết, có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

2. Cách mạng công nghiệp 4.0 và yêu cầu đặt ra đối với nguồn nhân lực logistics

CMCN 4.0 đánh dấu một bước ngoặt quan trọng trong lịch sử phát triển công nghiệp và kỹ thuật số của nhân loại. CMCN 4.0 mang lại các đổi mới kỹ thuật và công nghệ, thay đổi cách con người sản xuất, tiêu thụ và tương tác với thế giới xung quanh; là sự "kết hợp giữa vật lý, kỹ thuật số và sinh học", đồng thời làm mờ ranh giới giữa "thế giới vật lý, kỹ thuật số và sinh học".

Một trong những yếu tố quan trọng khiến CMCN 4.0 trở nên khác biệt so với các giai đoạn trước đó chính là tốc độ, phạm vi và tác động của toàn hệ thống. Cuộc CMCN 4.0 phát triển với tốc độ chưa từng có, ảnh hưởng đến hầu hết các ngành công nghiệp trên toàn cầu. Điều này dẫn đến sự biến đổi của toàn bộ hệ thống sản xuất, quản lý và quản trị. Với sự phát triển của trí tuệ nhân tạo, Internet vạn vật, dữ liệu lớn và nhiều công nghệ khác như robot, in 3D, công nghệ nano và lưu trữ năng lượng, CMCN 4.0 mở ra những khả năng mới mẻ. Những khả năng này không chỉ giúp con người nâng cao chất lượng cuộc sống mà còn tạo ra những cơ hội kinh doanh mới và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế cho một quốc gia. CMCN 4.0 đã tạo ra những nhà máy thông minh với lượng nhân

công được tối ưu hóa, kèm theo những máy móc có thể tự giao tiếp với nhau qua mạng lưới Internet. Đặc biệt, lĩnh vực logistics - sự kết hợp của những công nghệ tân tiến đang mở ra cơ hội lớn cho các doanh nghiệp nói riêng và ngành logistics nói chung.

Từ đặc trưng trên của CMCN 4.0 đã đặt ra yêu cầu đối với nguồn nhân lực logistics, như:

Thứ nhất, yêu cầu nguồn nhân lực phải có trình độ cao. CMCN 4.0 làm xuất hiện của công nghệ số, máy móc, robot tự động hóa, từ đó, sẽ xuất hiện các ngành, lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực logistics sử dụng kỹ thuật số, sử dụng trang thiết bị, máy móc hiện đại, tự động hóa. Từ đó, đặt ra yêu cầu nguồn nhân lực phải có trình độ cao, sẵn sàng tiếp cận và sử dụng những công nghệ mới trong cải tiến và thực thi công việc.

Thứ hai, yêu cầu nguồn nhân lực phải có kiến thức chuyên sâu làm việc với dữ liệu và sử dụng thành thạo các công nghệ mới như Trí tuệ nhân tạo và Internet vạn vật (IoT). CMCN 4.0 với sự xuất hiện của một loạt công nghệ mới, để hoạt động điều phối tốt hơn cũng như phối hợp với các doanh nghiệp khác nhằm làm tốt hơn hoạt động logistics ngoại biên, cần nguồn nhân lực có kiến thức chuyên sâu làm việc với công nghệ mới, có năng lực ngoại ngữ để có thể tận dụng tốt nhất các cơ hội của cuộc cách mạng này đưa đất nước phát triển mạnh mẽ hơn trong tương lai.

Thứ ba, yêu cầu nguồn nhân lực phải có ý thức, kỷ luật cao. CMCN 4.0 làm xuất hiện nhiều máy móc, trang thiết bị, công nghệ mới như đã đề cập bên trên, để tiếp thu và sử dụng hiệu quả các trang thiết bị, máy móc, công nghệ mới này vào lĩnh vực logistics, bên cạnh chất lượng, kỹ năng làm việc, đòi hỏi nguồn nhân lực phải có ý thức, kỷ luật lao động cao. Bởi vì, chỉ có ý thức, kỷ luật lao động cao, người lao động mới tuân thủ đúng quy trình vận hành trang thiết bị, máy móc, công nghệ, từ đó, nâng cao hiệu quả sử dụng trang thiết bị, máy móc, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

THÔNG TIN KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

3. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực logistics của Việt Nam

3.1. Một số kết quả đạt được

Theo Báo cáo logistics Việt Nam, với quy mô trung bình 20 lao động/doanh nghiệp, tổng số lao động trong ngành dịch vụ logistics là khoảng khoảng 720.000 người (Song Hà, 2023). Dự báo đến năm 2030, nhu cầu về nguồn nhân lực của logistics sẽ lên tới trên

200.000 nhân lực (Vân Ly, 2024). Trong bối cảnh hiện tại, khả năng đáp ứng chỉ đạt được khoảng 10% nhu cầu thị trường, đặt ra một thách thức rất lớn về việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng.

Nhận thức được điều này, trong những năm qua, các cơ sở đào tạo nhân lực đã từng bước mở rộng đào tạo nhân lực liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến logistics dưới đây.

Bảng 1: Danh sách các trường đại học đào tạo nhân lực logistics

Trường đại học/ cao đẳng	Ngành đào tạo liên quan đến logistics
Đại học Kinh tế quốc dân	Kinh tế quốc tế Kinh doanh quốc tế Quản trị kinh doanh quốc tế Kinh doanh thương mại Quản trị kinh doanh thương mại Kinh tế hải quan Quản trị kinh doanh Logistics và quản lý chuỗi cung ứng
Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh	Quản trị kinh doanh Kinh tế quốc tế Kinh doanh quốc tế Kinh tế học Thương mại điện tử
Đại học Tài chính - Marketing	Quản trị kinh doanh Kinh doanh quốc tế Kinh tế
Đại học Hàng Hải Việt Nam	Kinh doanh quốc tế Kinh tế vận tải Khoa học hàng hải Kỹ thuật tàu thủy Kỹ thuật công trình biển Kỹ thuật điều khiển và tự động hóa
Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng	Quản trị kinh doanh Kinh doanh quốc tế Kinh doanh thương mại Quản trị kinh doanh thương mại Thương mại điện tử Quản trị chuỗi cung ứng và Logistics
Đại học Giao thông vận tải Hà Nội/ Thành phố Hồ Chí Minh	Vận tải Kinh tế vận tải Quản trị kinh doanh Xây dựng công trình giao thông Xây dựng đường sắt Xây dựng đường ô tô và thành phố Xây dựng cầu – hầm Kỹ thuật hạ tầng đô thị Tổ chức/ khai thác/ giao thông/ quản lý vận tải Quản trị kinh doanh

Trường đại học/ cao đẳng	Ngành đào tạo liên quan đến logistics
Đại học Thương Mại	Kinh doanh quốc tế Thương mại quốc tế
Đại học Bách khoa Thành phố Hồ Chí Minh	Kỹ thuật hệ thống công nghiệp Logistics và quản lý chuỗi cung ứng
Đại học Ngoại Thương	Kinh doanh quốc tế Kinh tế quốc tế Logistics và quản lý chuỗi cung ứng Kinh tế học Quản trị kinh doanh
Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh	Khai thác vận tải (Quản trị logistics) Kinh doanh quốc tế Logistics và quản lý chuỗi cung ứng Thương mại điện tử Robot và trí tuệ nhân tạo Hệ thống nhúng và IoT

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả (2023)

Ngoài các chương trình đào tạo bậc cử nhân, kỹ sư về logistics ở các trường đại học, các doanh nghiệp cũng công nhận và thực hiện các khóa học ngắn hạn của những trung tâm đào tạo, hiệp hội có tiếng trong ngành. Nhân

sự tham gia sẽ được mở rộng góc độ tiếp cận về logistics, trau dồi thêm về chuyên môn, từ đó tăng cường giá trị lao động cho doanh nghiệp nói riêng và ngành logistics nói chung.

Bảng 2: Một số chương trình đào tạo đáng chú ý

Tên hiệp hội/ trung tâm	Chương trình đào tạo
Đại học Kinh tế quốc dân	Kế hoạch hóa và điều khiển hệ thống logistics Cơ sở hạ tầng logistics E - logistics Quản trị vận tải đa phương thức Quản trị dự trữ
Hiệp hội logistics Việt Nam	Chăm sóc khách hàng nâng cao theo tiêu chuẩn quốc tế Vận chuyển hàng hóa xuyên biên giới trong tiêu vùng sông Mê Kông
Trung tâm đào tạo logistics tiểu vùng sông Mê Kông – Nhật Bản tại Việt Nam	Nghiệp vụ kinh doanh xuất nhập khẩu Nghiệp vụ giao nhận vận tải và logistics Nghiệp vụ quản trị kho hàng Nghiệp vụ giao nhận vận chuyển hàng hóa vận chuyển bằng container Quản trị dịch vụ logistics Nghiệp vụ khai hải quan Thành lập và quản lý doanh nghiệp logistics
Viện tiếp cận MGC (MIL)	Quản trị rủi ro trong logistics và Chuỗi cung ứng Giao nhận vận chuyển hàng hóa bằng đường hàng không Bảo hiểm hàng hóa, phương tiện vận tải và trách nhiệm dân sự của người chuyên chở

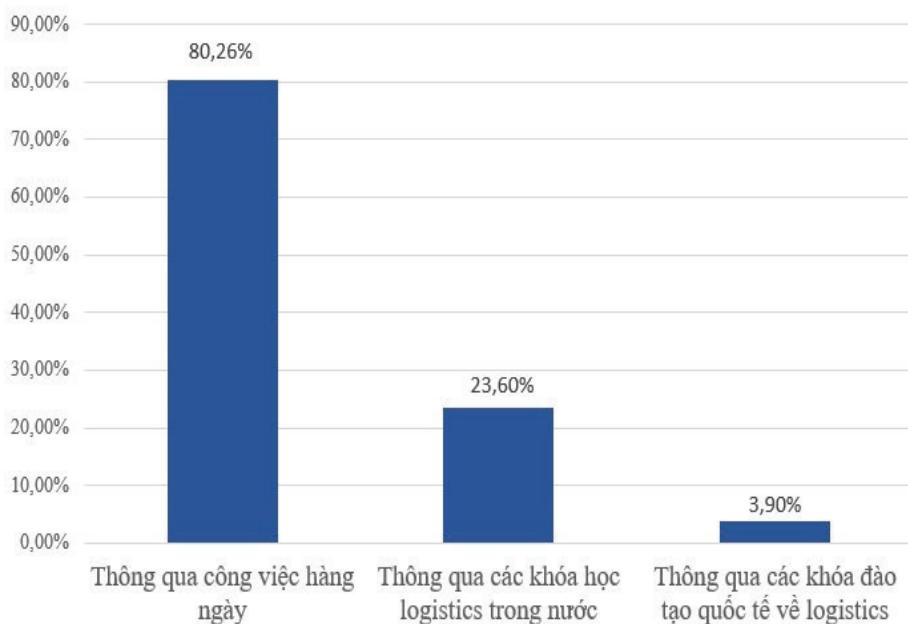
Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả, (2023)

THÔNG TIN KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

Từ tình hình thực tế về đào tạo nguồn nhân lực logistics ở nước ta nói chung và các trường đại học như đề cập ở trên nói riêng, đến nay, có khoảng 5% - 7% nguồn nhân lực được đào tạo bài bản về logistics (Song Hà, 2023), thêm

nữa, khoảng 80,26% nhân lực trong các công ty logistics được đào tạo thông qua công việc hàng ngày, không qua một chương trình đào tạo chính quy (Hình 1).

Hình 1: Các phương thức đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực logistics



Nguồn: Báo cáo của Bộ GTVT về thực trạng và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực logistics

3.2. Một số hạn chế

Trước hết, mặc dù số lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực logistics đã tăng, nhưng vẫn chưa đáp ứng đủ nhu cầu của ngành. Như đã đề cập, đến năm 2030, nhu cầu về nguồn nhân lực logistics sẽ tăng vọt, nhưng khả năng đáp ứng hiện tại chỉ đạt khoảng 10%. Điều này không chỉ phản ánh sự thiếu hụt về số lượng, mà còn về chất lượng nhân lực. Cụ thể, phần lớn nhân lực trong các công ty logistics được đào tạo thông qua công việc hàng ngày (80%), mà không phải qua một chương trình đào tạo chính quy (23,6%) hay chương trình đào tạo quốc tế chỉ chiếm 3,9%. Hiện nay, tại Việt Nam chưa có một hướng dẫn cụ thể về việc triển khai các chính sách có thể phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực logistics.

Thứ hai, kỹ năng về công nghệ thông tin, ngoại ngữ và sử dụng các phần mềm Logistics

cũng còn hạn chế. Để đáp ứng yêu cầu của một ngành ngày càng phát triển và quốc tế hóa, nguồn nhân lực cần được trang bị kiến thức và kỹ năng về quản trị thu mua, quản trị vận tải, quản trị kho hàng và các công nghệ tiên tiến khác cũng như nâng cao trình độ tiếng Anh chuyên ngành.

Thứ ba, do ngành logistics đang còn mới mẻ tại Việt Nam, hầu hết những người đào tạo trong lĩnh vực này là những người ở những ngành gần chuyển sang. Điều này dẫn đến sự hạn chế về đội ngũ đào tạo chưa có đủ kỹ năng cơ bản. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, cần có sự đầu tư vào đào tạo chuyên sâu và phát triển đội ngũ giáo viên giàu kinh nghiệm.

Thứ tư, cơ sở vật chất cho đào tạo logistics ở Việt Nam còn hạn chế. Trong khi các trường đại học trên thế giới đã áp dụng thực tế ảo để tăng cường trải nghiệm cho sinh viên, Việt

Nam mới bước đầu tiếp cận mô hình này. Việc cải thiện cơ sở vật chất và áp dụng công nghệ tiên tiến sẽ giúp nâng cao chất lượng đào tạo và chuẩn bị tốt cho sinh viên khi tham gia vào ngành logistics.

Thứ năm, với số lượng và chất lượng nhân lực logistics như đã đề cập ở trên việc đáp ứng yêu cầu đặt ra của cuộc CMCN 4.0 và hội nhập quốc tế còn hạn chế. Có thể thấy hầu như mới chỉ có Đại học Kinh tế Quốc dân đang đi theo hướng tiếp cận quốc tế trong lĩnh vực đào tạo về logistics bằng việc liên kết hợp tác quốc tế, chương trình đào tạo ngành logistics và quản lý chuỗi cung ứng bằng tiếng Anh có tích hợp chứng chỉ quốc tế và đến năm 2023 mở thêm các chương trình logistics và quản lý chuỗi chất lượng cao. Điều này đánh dấu sự cam kết và phát triển của trường đối với ngành này. Tuy nhiên, cần có sự cộng tác từ các trường đại học khác và các tổ chức đào tạo để tạo ra một môi trường đào tạo logistics đa dạng và chất lượng.

4. Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực logistics Việt Nam trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0

Một là, bổ sung và cải thiện các chính sách nhằm thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực logistics

Trước hết, về phía Nhà nước cần tiến hành rà soát, đánh giá kỹ lưỡng và sửa đổi, đồng thời bổ sung các cơ chế và chính sách hợp lý để thúc đẩy sự phát triển của nguồn nhân lực về lĩnh vực logistics. Cụ thể, tăng cường chính sách đầu tư, phát triển chất lượng hệ thống giảng dạy của cán bộ giảng viên; cập nhật chương trình đào tạo mới nhất góp phần thúc đẩy đào tạo nguồn nhân lực logistics tại các trường đại học hàng đầu tại Việt Nam.

Việc đầu tư vào xây dựng cơ sở hạ tầng, công nghệ hiện đại tại các trung tâm logistics, các doanh nghiệp, cảng biển và sân bay là điều cần thiết nhằm tạo ra môi trường học tập và thực hành tốt nhất cho nguồn nhân lực. Những nỗ lực này đảm bảo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, kết nối hiệu quả giữa

các trường đại học và các cơ sở đào tạo trong lĩnh vực logistics.

Hai là, củng cố và phát huy tính hiệu quả trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực logistics cho nền kinh tế quốc dân

Việc củng cố, trang bị đầy đủ kiến thức về logistics cho đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước ở mọi cấp độ là điều cần thiết. Điều này giúp nguồn nhân lực phát triển tư duy trong lĩnh vực logistics, tổ chức và quản lý các hoạt động một cách có hệ thống, đảm bảo sự hiệu quả và tối ưu hóa chi phí. Đảm bảo rằng nguồn nhân lực có khả năng xử lý và giải quyết các thách thức mà nền kinh tế đang đối mặt.

Đối với các trường đại học có chương trình đào tạo ngành logistics, cần xây dựng và đổi mới chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận các chương trình đào tạo tiên tiến ở các nước phát triển trên thế giới về lĩnh vực này. Đồng thời, bồi dưỡng và nâng cao trình độ đội ngũ giảng viên giảng dạy thông qua việc cử các giảng viên sang các nước học tập và nghiên cứu cũng như các hoạt động trao đổi giảng viên, sinh viên.

Bên cạnh đó, việc thúc đẩy các trường liên kết quốc tế với các trường đại học hàng đầu thế giới về đào tạo về logistics cũng cần được chú trọng.

Ba là, định hướng công việc sớm cho người tiền lao động trong lĩnh vực logistics

Một yếu tố quan trọng là các cơ sở đào tạo chuyên sâu về lĩnh vực logistics cần chủ động định hướng cho người học ngay từ giai đoạn họ đang tiếp xúc với quá trình học tập. Điều này giúp sinh viên có cái nhìn rõ ràng hơn về định hướng nghề nghiệp mà họ mong muốn theo đuổi để phát triển trong lĩnh vực này. Mặt khác, để tăng cường tính năng động, sinh viên cần tự mình tìm hiểu và tiếp cận các công ty dịch vụ logistics ngay từ khi học tập nếu họ có ý định làm việc trong lĩnh vực này. Việc tích cực học hỏi và trau dồi kiến thức chuyên môn cũng như kỹ năng làm việc là cần thiết giúp họ cảm thấy tự tin bắt kịp với những thách thức trong công việc ngay sau khi tốt nghiệp.

Không chỉ riêng nhóm lao động trực tiếp

THÔNG TIN KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

mà mọi thành viên trong hệ thống cần nhận được sự đào tạo. Điều này không chỉ bao gồm việc trang bị kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc một cách hiệu quả, mà còn liên quan đến việc hình thành tinh thần làm việc và thái độ chuyên nghiệp. Việc xây dựng tinh thần trách nhiệm, sự cam kết, và sự tôn trọng đối với kỷ luật lao động nhằm đảm bảo sự liên thông và hiệu quả trong toàn bộ hệ thống logistics.

Bốn là, ứng dụng công nghệ và đào tạo nguồn nhân lực thành thạo công nghệ

Trong bối cảnh CMCN 4.0, lĩnh vực logistics đang phải đổi mới với những thách thức và cơ hội. Trong đó, cần đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực làm chủ công nghệ, năng lực nghiên cứu và phát triển. Nhu cầu cấp thiết là phải ưu tiên tiếp thu hoặc chuyển giao công nghệ mới, hướng tới các sản phẩm, dịch vụ mang thương hiệu Việt có sức cạnh tranh. Trên cơ sở đó, giải pháp công nghệ đột phá chính là tận dụng Trí tuệ nhân tạo (AI) trong logistics để thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực.

Trí tuệ nhân tạo (AI) nổi bật như một giải pháp công nghệ mang tính cách mạng trong lĩnh vực logistics. Việc tích hợp AI trong quản lý chuỗi cung ứng mang lại lợi ích sâu sắc, cho phép dự đoán nhu cầu thị trường, tối ưu hóa quy trình hậu cần và phản ứng nhanh chóng trước những biến động của thị trường. Để khai thác những lợi thế này, nguồn nhân lực phải có kiến thức chuyên sâu về AI và quản lý chuỗi cung ứng. Hệ thống AI tự động có thể giám sát và phân tích các hoạt động của chuỗi cung ứng, phát hiện vấn đề gần như ngay lập tức. Để đảm bảo yêu cầu vận hành, nguồn nhân lực phải thành thạo trong việc điều hướng và giải quyết các thách thức trong môi trường công nghệ tiên tiến. Điều này nhấn mạnh sự cần thiết của các chương trình đào tạo toàn diện về AI và quản lý chuỗi cung ứng, đảm bảo nhân viên có thể sử dụng hệ thống AI một cách hiệu quả và thích ứng với những thay đổi.

Năm là, kết nối doanh nghiệp với nhà trường

Trong quá trình phát triển nguồn nhân lực logistics tại Việt Nam, việc kết nối chặt chẽ giữa doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục đóng vai trò quan trọng, đặc biệt là trong bối cảnh của CMCN 4.0. Sự kết nối này không chỉ giúp cải thiện chất lượng đào tạo để phù hợp với yêu cầu thực tế của thị trường lao động mà còn mở ra cơ hội thực tập, việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp, qua đó đóng góp vào sự phát triển của ngành logistics Việt Nam.

Doanh nghiệp và nhà trường cần phối hợp xây dựng các chương trình đào tạo chuyên sâu, cập nhật với những tiến bộ công nghệ và xu hướng mới nhất trong lĩnh vực logistics. Sự hợp tác này không chỉ giới hạn ở việc cung cấp giáo trình hay giảng viên từ phía doanh nghiệp mà còn bao gồm việc tạo điều kiện cho sinh viên tham gia vào dự án thực tế, thực tập tại doanh nghiệp, từ đó giúp họ tích lũy kinh nghiệm, hiểu biết sâu sắc về môi trường làm việc thực tế, và phát triển kỹ năng cần thiết cho sự nghiệp tương lai.

Hơn nữa, sự hợp tác giữa doanh nghiệp và nhà trường cũng góp phần vào việc định hình định hướng nghề nghiệp cho sinh viên từ sớm, qua đó giúp họ xác định rõ ràng mục tiêu học tập và phát triển sự nghiệp. Doanh nghiệp có thể đóng góp ý kiến trong việc thiết kế chương trình giảng dạy, đồng thời cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng, yêu cầu về kỹ năng và năng lực chuyên môn mà họ mong muốn ở nhân sự tương lai, giúp các cơ sở giáo dục điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Hạ An (2021), Phát triển thị trường logistics "Muốn đi xa phải đi cùng nhau", <https://mof.gov.vn/webcenter/portal/ttpltc>, ngày 29/4/2021.
- Song Hà (2023), Số hóa nguồn nhân lực logistics: Đòi hỏi hết sức cấp bách, <https://vneconomy.vn/so-hoa-nguon-nhan-luc-logistics-doi-hoi-het-suc-cap-bach>, ngày 22/8/2023.
- Vân Ly (2024), Khoảng trống nguồn nhân lực trong bức tranh tiềm năng của ngành logistics, <https://thesaigontimes.vn/khoang-trong-nguon-nhan-luc-trong-buc-tranh-tiem-nang-cua-nganh-logistics>, ngày 11/3/2024.

QUI TRÌNH PHẢN BIỆN TẠP CHÍ

1. Nhận bài và thẩm định sơ bộ

Thư ký tòa soạn tiếp nhận bài báo từ tác giả đã đáp ứng được các yêu cầu của tạp chí (về bô cục, trình bày, lĩnh vực phù hợp với tôn chỉ mục đích,...).

2. Đề xuất phản biện

Biên tập viên đề xuất phản biện bài báo, trình lãnh đạo tạp chí duyệt.

3. Duyệt đề xuất phản biện

Lãnh đạo tạp chí dựa vào các tiêu chí để xem xét đề xuất phản biện:

- + Nếu đồng ý, yêu cầu Thư ký tòa soạn và Biên tập viên lập hồ sơ phản biện.
- + Nếu không đồng ý, yêu cầu Biên tập viên đề xuất lại phản biện cho phù hợp.

4. Phản biện kín

- Thư ký tòa soạn mã hóa bài báo, lập hồ sơ chuyển Biên tập viên để gửi tới người phản biện.
- Biên tập viên chuyên trách chuyển đến nhà khoa học để phản biện theo tiêu chí của bài báo khoa học.
- Người phản biện trả kết quả phản biện theo hạn định.

5. Nhận kết quả phản biện

Thư ký tòa soạn nhận kết quả từ người phản biện.

- + Nếu phản biện đề nghị cho đăng: chuyển bước tiếp theo "Phân loại bài sau phản biện";
- + Nếu phản biện đề nghị không đăng, thông báo cho tác giả biết.

6. Phân loại bài sau phản biện

Biên tập viên nhận kết quả phản biện từ Thư ký tòa soạn và tiến hành phân loại bài sau phản biện:

- + Nếu người phản biện có ý kiến đề nghị Tổng Biên tập cho đăng và tác giả không phải sửa, bài báo được chuyển sang bước "Duyệt đăng".
- + Nếu người phản biện có ý kiến đề nghị Tổng Biên tập cho đăng, nhưng tác giả phải sửa theo phản biện: Biên tập viên chuyển kết quả phản biện cho tác giả và đề nghị "Tác giả sửa theo phản biện".

Bài báo được phân loại thành hai nhóm:

- 1 - Bài báo phải chỉnh sửa và không phải gửi lại phản biện;
- 2 - Bài báo phải chỉnh sửa nhưng phải gửi lại phản biện;

7. Tác giả sửa theo phản biện

- Biên tập viên gửi kết quả phản biện cho tác giả và đề nghị tác giả chỉnh sửa bài báo theo ý kiến của phản biện kèm theo hạn định gửi lại Tạp chí.

- Tác giả chỉnh sửa bài báo theo ý kiến của phản biện và gửi lại bài sửa cho Biên tập viên theo hạn định.

8. Nhận bài sửa sau phản biện

- Biên tập viên nhận bài tác giả đã sửa theo ý kiến của phản biện, đối chiếu kiểm tra với ý kiến chỉnh sửa của phản biện.

- Biên tập viên trao đổi với nhà phản biện để xem xét những nội dung đã sửa có đạt yêu cầu hay không.

- Sau khi bài báo đã đạt yêu cầu, chuyển sang bước "Duyệt đăng".

9. Duyệt đăng

Thư ký tòa soạn trình các bài báo đã được phản biện và đạt yêu cầu lên Tổng biên tập duyệt đăng.



CÁC CHỦ ĐỀ SỐ 66 (2-2024)

LÝ LUẬN KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

ĐƯA NGHỊ QUYẾT CỦA ĐẢNG VÀO CUỘC SỐNG

THỰC TIỄN - KINH NGHIỆM

KINH TẾ QUỐC TẾ

THÔNG TIN KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

Tạp chí Kinh tế và Quản lý - Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

Địa chỉ: 135 Nguyễn Phong Sắc, Cầu Giấy, Hà Nội

ĐIỀU HÀNH TẠP CHÍ: PGS.TS ĐINH THỊ NGA

In 900 cuốn, khổ 20,5cm x 29cm tại Công ty TNHH một thành viên In Tạp chí Cộng sản.

Địa chỉ: 38 Bà Triệu, Phường Hàng Bài, Quận Hoàn Kiếm, Hà Nội.

Số xác nhận đăng ký xuất bản: 255/GP-BTTTT, cấp ngày 11/5/2021.

Mã ISSN: 1859-4565.

In xong và nộp lưu chiểu tháng 01 năm 2024.