



**BÁO CÁO NGẮN VỀ**

**HIỆN TRẠNG & ĐỀ XUẤT  
PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO  
NGÀNH LOGISTICS VIỆT NAM**

**Năm 2019**

# **BÁO CÁO NGẪN VỀ HIỆN TRẠNG & ĐỀ XUẤT PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH LOGISTICS VIỆT NAM - NĂM 2019**

## **Mục lục**

<b>LỜI CẢM ƠN</b>	<b>trang 3</b>
<b>VIẾT TẮT</b>	<b>trang 4</b>
<b>GIỚI THIỆU CHUNG</b>	<b>trang 6</b>
<b>PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU</b>	<b>trang 8</b>
<b>THỰC TRẠNG NHÂN LỰC LOGISTICS VIỆT NAM</b>	<b>trang 12</b>
1. Công tác tuyển dụng nhân viên logistics của doanh nghiệp	trang 13
2. Công tác đào tạo nhân viên logistics của doanh nghiệp	trang 18
3. Tình hình lương cho nhân viên logistics trong doanh nghiệp	trang 20
4. Vấn đề bình đẳng giới, nhân viên yếu thế tại doanh nghiệp logistics	trang 22
5. Đánh giá năng lực của nhân viên logistics	trang 24
6. Bức tranh tương lai về nghề nghiệp logistics	trang 26
<b>ĐỀ XUẤT PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH LOGISTICS VIỆT NAM</b>	<b>trang 30</b>
1. Công tác tuyển dụng	trang 31
2. Công tác đào tạo nhân lực logistics của doanh nghiệp	trang 31
3. Duy trì (giữ chân) nguồn nhân lực logistics	trang 33
4. Đề xuất về bình đẳng giới, hòa nhập xã hội	trang 33
5. Cải thiện năng lực của nhân lực logistics trong xu thế CMCN 4.0	trang 34
6. Xây dựng chuẩn kỹ năng nghề nghiệp (OS, OSS) cho ngành logistics	trang 36
<b>KẾT LUẬN</b>	<b>trang 37</b>
<b>PHỤ LỤC: Các vị trí công việc chủ yếu hiện nay trong ngành logistics</b>	<b>trang 38</b>

# Lời cảm ơn

Báo cáo này được Hiệp hội Doanh nghiệp Dịch vụ Logistics Việt Nam (VLA) và Viện Nghiên cứu và Phát triển Logistics Việt Nam (VLI) thực hiện và trình bày tại Diễn đàn Phát triển Nguồn Nhân lực cho ngành Logistics và Xu hướng tương lai tại Việt Nam 2019 vào ngày 16 tháng 5 năm 2019 tại Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam. Nhóm nghiên cứu thực hiện khảo sát dưới sự dẫn dắt của PGS. Tiến sĩ Hồ Thị Thu Hòa.

Nghiên cứu ngắn và báo cáo do Bộ Ngoại giao và Thương mại Úc tài trợ thông qua chương trình Úc cũng Việt Nam phát triển nguồn nhân lực (Aus4Skills) và Hiệp hội Doanh nghiệp Dịch vụ Logistics Việt Nam đã hỗ trợ.

Trong quá trình làm báo cáo này, các thành viên trong nhóm đã sử dụng dữ liệu thứ cấp về tình trạng nguồn nhân lực Việt Nam trong ngành Logistics từ hai nguồn chính thức là Báo cáo Logistics Việt Nam 2018 của Bộ Công Thương và Sách Trắng VLA 2018. Ngoài ra, nhóm đã kết hợp các ý kiến và đề xuất của những người tham gia tại Diễn đàn phát triển nguồn nhân lực cho ngành Logistics và Xu hướng tương lai tại Việt Nam 2019.

Báo cáo này nhận được đóng ý kiến từ các chuyên gia: Ông Đào Trọng Khoa, Ông Nguyễn Thanh Bình và Ông Nguyễn Duy Minh.

Đội ngũ cũng đánh giá cao sự hỗ trợ của Bà Nguyễn Thị Thu Thủy (Hoạt động), Bà Vũ Thị Bình Minh (Biên tập), Tạp chí Vietnam Logistics Review (Thiết kế) và Bà Phạm Diệu Linh (Hành chính).

# Viết tắt

AIS	Tổ chức Tiêu Chuẩn Nghề Úc
APEC	Hợp tác Kinh tế châu Á - Thái Bình Dương
ASEAN	Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á
Aus4Skills	Chương trình Úc cùng Việt Nam phát triển nguồn nhân lực
CNTT	Công nghệ thông tin
GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
ICD	Cảng cạn/Cảng thông quan nội địa (Inland Clearance Depot)
IT	Công nghệ thông tin
FD	Chương trình đào tạo Logistics FIATA Diploma
FHD	Chương trình Supply chain FIATA Higher Diplome
FIATA	Liên đoàn các Hiệp hội Giao nhận Vận tải Quốc tế (International Federation of Freight Forwarders Associations)
LIRC	Ban tư vấn đào tạo ngành Logistics
LPI	Chỉ số năng lực quốc gia về Logistics
NV	Nhân viên
OS	Tiêu chuẩn nghề
OSS	Tiêu chuẩn kỹ năng nghề
VCCI	Phòng Thương Mại và Công nghiệp Việt Nam
VLA	Hiệp hội doanh nghiệp dịch vụ logistics Việt Nam
VLI	Viện nghiên cứu và phát triển logistics Việt Nam
UNESCAP	Ủy ban Kinh tế Xã hội châu Á Thái Bình Dương Liên Hợp Quốc



# GIỚI THIỆU CHUNG



**T**rong những năm gần đây, cùng với sự phát triển của các ngành nghề trong nền kinh tế, ngành dịch vụ logistics Việt Nam đã có những bước phát triển vượt bậc và tiềm năng tăng trưởng to lớn. Chỉ số năng lực hoạt động logistics – LPI (Logistics Performance Index) 2018 của Việt Nam được Ngân hàng Thế Giới công bố trong báo cáo tháng 07 năm 2018, theo đó Việt Nam được xếp hạng 39/160 nước tham gia điều tra, tăng 25 bậc so với xếp hạng năm 2016 (64/160). Đây là kết quả của những chính sách, chiến lược đúng đắn và kịp thời của nhà nước cùng với sự nỗ lực không ngừng của các doanh nghiệp ngành dịch vụ logistics Việt Nam. Tuy nhiên, nguồn nhân lực ngành logistics – một yếu tố cốt lõi góp phần vào sự phát triển của ngành, đang phải đối mặt với nhiều vấn đề như thiếu về số lượng nhân sự, yếu về chất lượng chuyên môn, các cơ hội phát triển trong ngành một cách bình đẳng và bền vững. Chính vì vậy, việc đánh giá thực trạng nguồn nhân lực logistics một cách tổng thể, đầy đủ phản ánh chính xác tình hình thực tế thị trường lao động và việc đề ra các chiến lược phát triển bền vững nguồn nhân lực ngành logistics Việt Nam đang là yêu cầu cấp thiết trong giai đoạn hiện nay

**N**gày 14/02/2017, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 200/QĐ-TTg phê duyệt Kế hoạch hành động nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển dịch vụ logistics VN đến năm 2025, trong đó nhấn mạnh “tập trung nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp cung cấp dịch vụ logistics. Phát triển các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ logistics về số lượng, quy mô, trình độ nhân lực, có năng lực cạnh tranh cao ở thị trường trong nước và quốc tế”, và nhóm nhiệm vụ chính cần thực hiện là “đào tạo, nâng cao nhận thức và chất lượng nguồn nhân lực”. Để vẽ được một bức tranh toàn cảnh với những phân tích, đánh giá về hiện trạng nguồn nhân lực trong ngành logistics một cách đầy đủ và chính xác, cũng như đề xuất các giải pháp phù hợp cho công tác phát triển đồng đều và bền vững nguồn nhân lực trong ngành logistics Việt Nam, Hiệp hội doanh nghiệp dịch vụ logistics Việt Nam (VLA) và Viện nghiên cứu và phát triển logistics Việt Nam (VLI) đã phối hợp với Chương trình Úc cùng Việt Nam phát triển nguồn nhân lực (Aus4skills) thực hiện một cuộc khảo sát, phỏng vấn chuyên sâu các doanh nghiệp logistics, các chuyên gia hàng đầu trong lĩnh vực nhân sự ngành logistics nhằm thu thập dữ liệu trình bày trong Diễn đàn Phát triển Nguồn Nhân lực cho Ngành Logistics và Xu hướng tại Việt Nam 2019. Mục đích của chuỗi các hoạt động mang tính cấp thiết và thời sự này nhằm thu thập và phân tích các dữ liệu về nguồn nhân lực ngành logistics cũng như các ý kiến đánh giá, thảo luận, trao đổi của các doanh nghiệp logistics, các chuyên gia về thực trạng nguồn nhân lực logistics Việt Nam hiện nay và các kiến nghị, đề xuất nhằm nâng cao, phát triển nguồn nhân lực này một cách bình đẳng và bền vững. Kết quả mà nhóm nghiên cứu thu thập được phản ánh tương đối chính xác thực trạng nguồn nhân lực logistics Việt Nam hiện nay và thu thập được các ý kiến đề xuất xác đáng, mang tính thời sự nhằm góp phần vào sự phát triển của nguồn nhân lực ngành logistics Việt Nam. Thực trạng về công tác tuyển dụng và đào tạo nhân sự logistics, tình hình lương thưởng và chế độ đãi ngộ cho nhân viên logistics, vấn đề bình đẳng giới và nhân viên yếu thế trong các doanh nghiệp logistics, vấn đề đánh giá năng lực nhân viên logistics, vai trò cũng như mối quan hệ giữa doanh nghiệp và nhà trường trong việc đào tạo nguồn nhân lực cùng với nhóm các giải pháp tương ứng đã góp phần phác họa bức tranh về nhân sự ngành logistics Việt Nam vừa chân thực vừa sinh động, với những tiềm năng, cơ hội nhưng cũng đầy thách thức trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay.

# PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU



Phương pháp nghiên cứu chủ yếu được áp dụng là phương pháp định tính chú trọng vào ba hình thức chủ yếu là phương pháp điều tra thông qua bảng hỏi và phỏng vấn sâu, tham khảo ý kiến và kiểm tra/rà soát báo cáo có sự tham gia của các chuyên gia ngành logistics.

Để có được kết quả như trong báo cáo này, một chuỗi các hoạt động và sự kiện đã được VLA, VLI phối hợp với Chương trình Aus4Skills tiến hành thực hiện trong hơn ba tháng (tháng 4, 5 và 6 năm 2019) bao gồm các công việc như sau:

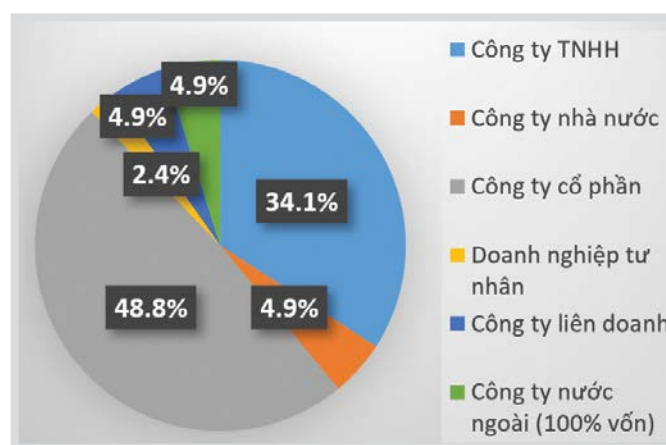
- » Thiết kế nội dung khảo sát và phỏng vấn để thu thập dữ liệu sơ cấp;
- » Tổ chức thực hiện khảo sát, phỏng vấn chuyên sâu các doanh nghiệp logistics;
- » Trao đổi trực tiếp, phỏng vấn sâu với các chuyên gia hàng đầu trong ngành logistics (từ 5-10 chuyên gia);
- » Thu thập ý kiến trình bày tham luận, thảo luận nhóm và thảo luận chuyên gia (Panel Discussion-với sự tham gia của đại diện các bên liên quan như VLA, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Ban tư vấn đào tạo ngành Logistics (LIRC), Tổng cục Giáo dục Nghề nghiệp (GDNN), Sở Lao động Thương Binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh, Sở Công thương thành phố Hồ Chí Minh trực tiếp tại Diễn đàn Phát triển Nguồn Nhân lực cho Ngành Logistics và Xu hướng tại Việt Nam 2019;
- » Kiểm tra/rà soát kết quả nghiên cứu với các chuyên gia sau Diễn đàn nhằm làm sáng tỏ hơn các nội dung báo cáo.



## CỤ THỂ CÁCH THỨC THỰC HIỆN NHƯ SAU:

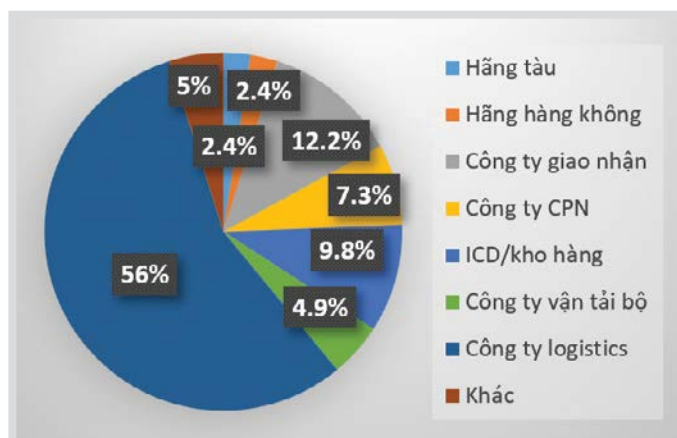
### *Khảo sát và phỏng vấn chuyên sâu*

- ❖ Nhóm đánh giá khảo sát và phỏng vấn 41 doanh nghiệp dịch vụ logistics trên địa bàn cả nước bao gồm các công ty vận tải biển, bộ, hàng không, công ty chuyển phát nhanh, công ty dịch vụ kho hàng, cảng cạn (ICD), công ty dịch vụ logistics bao gồm cả giao nhận trong tháng 4 và 5 năm 2019. Nội dung thực hiện chính nhằm thu thập dữ liệu và ý kiến về các vấn đề sau: (i) Công tác tuyển dụng nhân viên logistics của doanh nghiệp; (ii) Công tác đào tạo nhân viên logistics của doanh nghiệp; (iii) Tình hình lương thưởng và chế độ đãi ngộ cho nhân viên logistics trong doanh nghiệp; (iv) Vấn đề bình đẳng giới, nhân viên yếu thế tại doanh nghiệp logistics; (v) Đánh giá năng lực của nhân lực logistics; and (vi) Xây dựng Chuẩn kỹ năng nghề nghiệp (tiếng Anh gọi tắt là OS, OSS) cho ngành logistics. Các số liệu sau khi thu thập đã được xử lý bằng phương pháp thống kê và phần nào phản ánh đúng thực trạng nguồn nhân lực ngành logistics Việt Nam trong giai đoạn vừa qua.
- ❖ Nhóm đánh giá sử dụng phương pháp chuyên gia, phỏng vấn sâu 10 nhân sự cao cấp ngành logistics Việt Nam để thu thập ý kiến nhận định, đề xuất các giải pháp phù hợp cho công tác phát triển nguồn nhân lực logistics Việt Nam trong thời gian tới.
- ❖ Qua cuộc khảo sát, nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát, phỏng vấn chuyên sâu các loại hình doanh



Hình 1. Loại hình doanh nghiệp

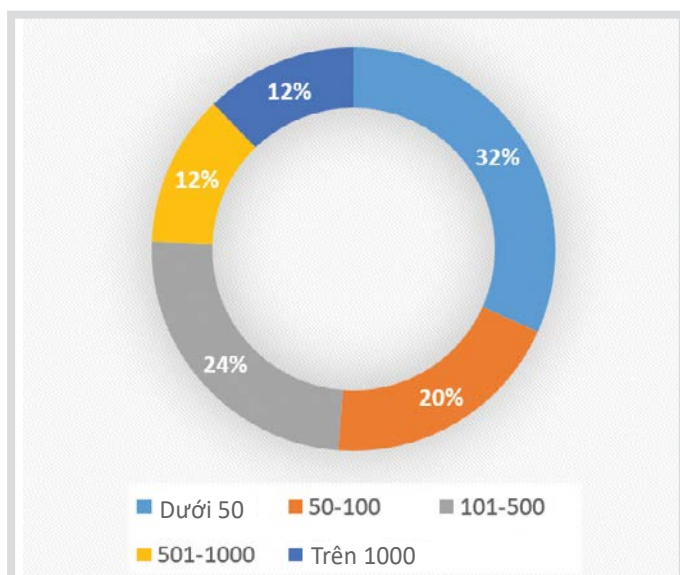
ngành logistics khác nhau, trong đó doanh nghiệp là công ty cổ phần chiếm 48,8%, tiếp đến là công ty TNHH với 34,1%. Các loại hình doanh nghiệp khác là công ty nước ngoài, công ty liên doanh, doanh nghiệp tư nhân và công ty nhà nước chiếm tỷ trọng nhỏ (dưới 5% cho mỗi loại hình) (Xem Hình



Hình 2. Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp

1). Trong đó, doanh nghiệp hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực logistics chiếm 56,1% trên tổng số trả lời, các doanh nghiệp giao nhận, kho hàng và chuyển phát nhanh chiếm tỷ trọng lần lượt là 12,2%, 9,8% và 7,3% trên tổng số trả lời. Còn lại là các hãng tàu, hãng hàng không, công ty vận tải bộ, thủ tục hải quan chiếm tỷ trọng dưới 5% trên tổng số trả lời.

- ❖ Hình 3 thể hiện các quy mô của doanh nghiệp tham gia khảo sát. Trong số doanh nghiệp khảo sát, phần lớn các doanh nghiệp có quy mô lao động dưới 50 người chiếm tỷ trọng 31,7% trên tổng số trả lời, tiếp đến là doanh nghiệp với quy mô nhân sự từ 50-100 người chiếm 19,5% trên tổng số trả lời, đứng thứ ba với tỷ trọng 17,1% trên tổng số trả lời doanh nghiệp có quy mô lao động từ 101-200. Bên cạnh đó, 12,2% và 9,8% trên tổng số trả lời là tỷ trọng của các doanh nghiệp có từ 1.000 nhân viên trở lên và doanh nghiệp có quy mô lao động từ 501-700 (Xem hình 3).
- ❖ Kết quả này cho thấy mẫu nghiên cứu hoàn toàn phù hợp với tình hình thực tế khi mà các doanh nghiệp logistics Việt Nam chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ.



**Hình 3. Quy mô doanh nghiệp**

**Báo cáo còn sử dụng nguồn số liệu thứ cấp** về tình hình nguồn nhân lực logistics Việt Nam từ 2 nguồn chính thức là Báo cáo Logistics Việt Nam năm 2018 do Bộ Công thương phát hành và Sách trắng Logistics Việt Nam năm 2018 do Hiệp hội Doanh nghiệp dịch vụ logistics Việt Nam công bố.

Tại Diễn đàn Diễn đàn Phát triển Nguồn Nhân lực cho

Ngành Logistics và Xu hướng tại Việt Nam 2019, những kết luận và tóm tắt kết quả nghiên cứu từ khảo sát và phỏng vấn được trình bày cho các đại biểu và thu thập ý kiến đóng góp của hơn 150 đại biểu thông qua chia thảo luận nhóm theo chuyên đề được lựa chọn. Báo cáo nghiên cứu được tiếp nhận ý kiến của các chuyên gia bao gồm các nhân sự cao cấp của một số doanh nghiệp logistics đại diện cho tiếng nói của khoảng 4.000 doanh nghiệp logistics Việt Nam, các giảng viên đến từ các viện nghiên cứu, trường Đại học và Cao đẳng trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh – nơi tập trung khoảng 54% doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ logistics Việt Nam và các cơ quan báo chí truyền thông trao đổi, thảo luận và đưa ra các ý kiến khách quan về tình hình nguồn nhân lực logistics hiện nay và các kiến nghị đề xuất cho công tác phát triển nguồn nhân lực logistics Việt Nam bình đẳng và bền vững trong tương lai.

**Trao đổi trực tiếp** với một số chuyên gia giàu kinh nghiệm trong Ban lãnh đạo của VLA nhằm làm sáng tỏ hơn các nội dung đã trình bày và còn nhiều tranh luận tại diễn đàn.

# THỰC TRẠNG NHÂN LỰC LOGISTICS VIỆT NAM



1. Công tác tuyển dụng nhân viên logistics của doanh nghiệp
2. Công tác đào tạo nhân viên logistics của doanh nghiệp
3. Tình hình lương cho nhân viên logistics trong doanh nghiệp
4. Vấn đề bình đẳng giới, nhân viên yếu thế tại doanh nghiệp logistics
5. Đánh giá năng lực của nhân viên logistics
6. Bức tranh tương lai về nghề nghiệp logistics

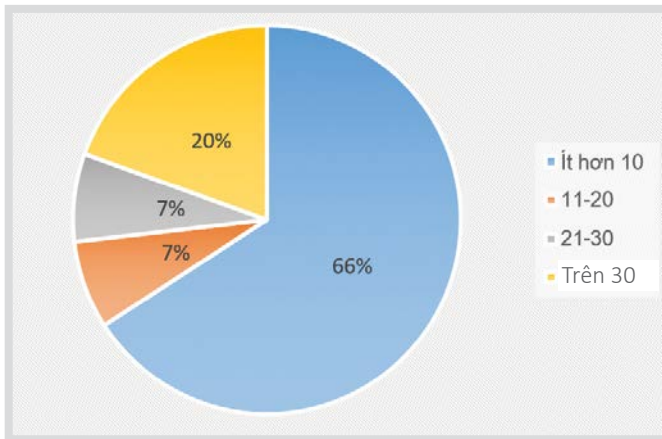


# 1. CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG NHÂN VIÊN LOGISTICS CỦA DOANH NGHIỆP

Thiếu hụt nhân sự là một trong ba vấn đề gây khó khăn cho các công ty logistics trong hoạt động kinh doanh của mình. Theo công bố của Sách trắng Logistics Việt Nam 2018 (VLA), hiện nay ngành dịch vụ logistics Việt Nam có khoảng 4.000 doanh nghiệp hoạt động chuyên nghiệp, trong đó 54% số doanh nghiệp tập trung trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh, nhu cầu về nguồn nhân sự logistics là rất lớn. Dự báo đến năm 2030 nhu cầu nhân lực chuyên nghiệp cho toàn ngành là 200.000 nhân sự, trong khi đó khả năng đáp ứng nhu cầu nhân sự chỉ đạt khoảng 10% - một con số vô cùng khiêm tốn. Ngoài ra, theo Báo cáo logistics Việt Nam 2018, nếu tính cả nhu cầu nhân lực logistics từ các doanh nghiệp sản xuất thì nhu cầu nhân lực logistics có thể lên đến 2,2 triệu người đến năm 2030. Như vậy, việc đánh giá thực trạng công tác tuyển dụng nhân viên logistics của các doanh nghiệp là việc làm hết sức cần thiết và có ý nghĩa quan trọng góp phần nâng cao năng lực doanh nghiệp logistics Việt Nam.

Vấn đề tuyển dụng đối với doanh nghiệp logistics hiện nay được các doanh nghiệp quan tâm vì các nhân sự này đóng góp vai trò quan trọng trong việc cung cấp dịch vụ logistics của công ty, góp phần tạo ra các giá trị cạnh tranh cốt lõi cho doanh nghiệp của mình.

Hàng năm, theo các doanh nghiệp logistics được khảo sát, nhu cầu tuyển dụng mới nhân sự logistics của doanh nghiệp với số lượng dưới 10 người chiếm tỷ trọng hai phần ba của tổng số trả lời, trên 30 người là 20% trên tổng số trả lời. Cụ thể, các công ty vừa và



Hình 4. Nhu cầu tuyển dụng nhân viên logistics

nhỏ sẽ có nhu cầu tuyển dụng ít nhưng thường xuyên hơn. Tính sơ bộ trung bình các doanh nghiệp dịch vụ logistics thành phố Hồ Chí Minh sẽ cần tuyển trung bình khoảng 27,200 lao động mới mỗi năm<sup>1</sup>.

Trong đó, vị trí nhân viên/lao động chuyên môn được tuyển dụng nhiều nhất với tỷ lệ 52% trên tổng số trả lời, còn lại là cho vị trí trưởng nhóm và trưởng phòng với tỷ lệ tương ứng 25% và 23% trên tổng số trả lời.

Nhân sự logistics được tuyển dụng chủ yếu đến từ các trường đại học, lượng tuyển dụng đến từ trường cao đẳng, trường nghề còn hạn chế. Doanh nghiệp logistics tuyển dụng chủ yếu từ các trường tại thành phố Hồ Chí Minh gồm Đại học Kinh tế, Đại học Giao thông Vận tải thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Ngoại thương, Đại học Quốc Gia thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Bách Khoa, Cao đẳng Kinh tế Đối ngoại và Cao đẳng Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh.

Theo các doanh nghiệp được khảo sát, trong các tiêu chí chính để các công ty tuyển dụng nhân viên logistics, ưu tiên nhất là kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết phục, kiến thức chuyên môn, tiếng Anh chuyên ngành được đánh giá quan trọng. Ngoài ra, kinh nghiệm và thái độ (nhả nhặn, nghiêm túc...) khi trả lời phỏng vấn cũng là những yếu tố mà nhiều nhà tuyển dụng xem xét.

<sup>1</sup> Cách tính trung bình hàng năm nhu cầu nhân sự cho ngành logistics tại thành phố Hồ Chí Minh như sau:  $54\% (66\% \times 4.000 \times 10 + 20\% \times 4.000 \times 30) = 27.216$  người

Qua trao đổi trực tiếp với chuyên gia, xuất phát từ nhu cầu thực tế của ngành logistics, kỹ năng tính toán cũng là một tiêu chí rất được chú ý khi tuyển dụng nhân sự. Bên cạnh đó, khả năng tiếp cận và sử dụng công nghệ thông tin cũng là một tiêu chí tuyển dụng rất cần thiết phù hợp với xu thế ngày càng gia tăng ứng dụng công nghệ thông tin trong ngành logistics. Một điểm nổi bật là thành tích học tập không phải là yếu tố quan trọng tiên quyết trong quyết định tuyển dụng, điều này cho thấy thực tế của ngành logistics là tập trung tuyển dụng nhân sự có khả năng thực hiện công việc thực tế và đánh giá kết quả tuyển dụng thông qua khả năng làm việc của người ứng tuyển. Bên cạnh đó, tùy vị trí công việc tuyển dụng mà sẽ có thêm những tiêu chí đặc thù chẳng hạn đối với vị trí nhân viên bộ phận phát triển kinh doanh (Business Development) thì tiêu chí về ngoại hình cũng được xem xét trong khi đó đối với tuyển dụng nhân viên bộ phận vận hành (Operations) thì tính cách lại rất quan trọng và vì vậy tiêu chí về tính kỷ luật sẽ được đánh giá để lựa chọn nhân sự, tương tự như vậy với vị trí tuyển dụng là nhân viên dịch vụ khách hàng (Customer Service) thì tiêu chí về thái độ phục vụ khách hàng, khả năng xử lý tình huống phát sinh và sự kiên nhẫn lại rất quan trọng.

Nhằm đánh giá nhu cầu tuyển dụng các vị trí công việc hiện nay tại các doanh nghiệp logistics từ đó có sự tham khảo cho các cơ sở đào tạo nhằm mục tiêu cung cấp cho thị trường nguồn nhân lực được đào tạo phù hợp nhu cầu tuyển dụng, nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát các vị trí công việc được tuyển dụng phổ biến hiện nay. Kết quả cho thấy, các nhóm vị trí công việc được tuyển dụng nhiều là **khai báo hải quan và nhân viên giao nhận; nhân viên lái xe tải, nhân viên hành chính logistics và nhân viên vận hành kho** đứng vị trí thứ hai; nhân viên kinh doanh thương mại điện tử, nhân viên marketing trực tuyến, quản lý tồn kho, quản lý kho, điều phối vận tải, nhân viên công nghệ thông tin, lái xe tải nâng được tuyển dụng nhiều thứ ba. Ngoài ra còn có các vị trí tuyển dụng cũng được quan tâm như nhóm nhân viên thực hiện công việc tạo giá trị gia tăng như

nhân viên kiểm tra chất lượng hàng, nhân viên đóng gói hàng và dán nhãn, nhân viên thu hồi hàng về.

Trong tương lai 5 năm tới, vị trí nhân viên logistics được doanh nghiệp tuyển dụng nhiều gồm có các vị trí sau

- » *nhân viên khai báo hải quan*
- » *nhân viên hành chính logistics*
- » *nhân viên giao nhận hàng hóa tổng hợp*
- » *nhân viên vận hành kho và nhân viên quản lý kho*
- » *nhân viên lái xe tải*
- » *nhân viên kinh doanh thương mại điện tử*
- » *nhân viên điều hành vận tải*
- » *nhân viên công nghệ thông tin (CNTT)*

Kết quả này cho thấy xu thế hiện nay các doanh nghiệp làm dịch vụ logistics vẫn tập trung nhiều vào mảng dịch vụ giao nhận và khai báo hải quan. Tuy nhiên cần có 1 sự lưu ý là với việc áp dụng thông quan tự động 100% qua hệ thống VNACCS/VCIS thì trong tương lai việc tuyển dụng nhân viên ở vị trí thông quan hàng hóa có thể sẽ giảm và thay vào đó là sự gia tăng nhu cầu tuyển dụng vị trí công việc phù hợp xu thế phát triển một số lĩnh vực dịch vụ logistics mới như nhân viên thương mại điện tử, nhân viên điều phối đơn hàng chặng cuối (last mile delivery).

Chi tiết về một số phân nhóm các vị trí công việc hiện nay trong ngành logistics theo đại diện Công ty Cổ phần Gemadep Logistics chia sẻ được ghi trong Phụ lục. Bên cạnh đó, đại diện công ty T&M forwarding cũng đã có những nhận định về xu hướng chuyển dịch vị trí công việc giao nhận truyền thống sang sử dụng khai báo hải quan tự động do đó nhu cầu tuyển dụng nhân sự sẽ có sự thay đổi trong thời gian tới.

Các hình thức tuyển dụng cũng đóng một vai trò rất quan trọng trong việc giúp doanh nghiệp tìm ra được các ứng viên tốt nhất theo yêu cầu của doanh nghiệp, đảm bảo tính kịp thời và chi phí hợp lý nhất. Hiện nay, theo các doanh nghiệp khảo sát, hình thức tuyển dụng được doanh nghiệp sử dụng nhiều nhất là thông qua các trang tuyển dụng (Vietnamworks, Careerbuilder, Careerlink...), thứ hai là thông qua các mạng xã hội của



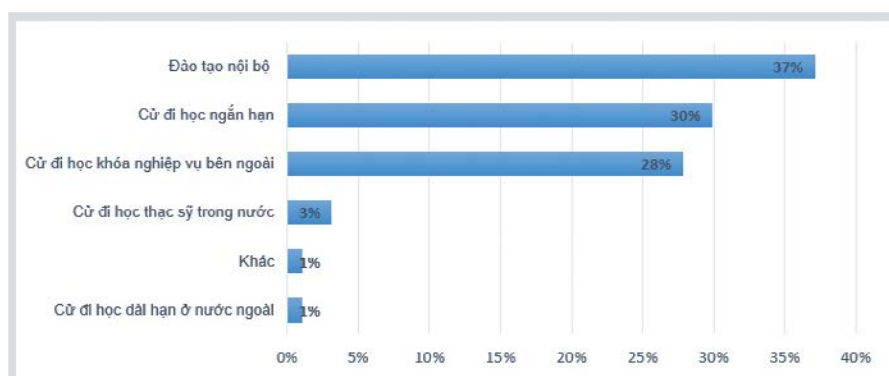


công ty và thông qua người quen giới thiệu. Các hình thức khác như thông qua liên kết giữa trường học-công ty, thông qua ngày hội tuyển dụng tại trường học hay qua các bảng rôn – áp phích đặt trước cổng công ty chiếm tỷ trọng không đáng kể. Điều này cho thấy để có thể tiếp cận nguồn tuyển dụng phong phú, đa dạng và dồi dào hơn, các doanh nghiệp logistics nên có những chiến lược tuyển dụng nhân sự dài hạn và tập trung kết nối với các cơ sở đào tạo với hình thức đào tạo theo sự dẫn dắt của doanh nghiệp (industry-led vocational education and training) qua đó đảm bảo chất lượng tuyển dụng cũng như bảo đảm đầu ra tin cậy cho cơ sở đào tạo, nhờ đó có thể tránh được việc đào tạo ngành logistics tràn lan nhưng lại không đáp ứng đúng nhu cầu về các vị trí công việc mà doanh nghiệp thực sự cần. Bên cạnh đó, việc doanh nghiệp tiếp cận nguồn tuyển dụng tiềm năng từ cơ sở đào tạo có thể tạo một mối quan hệ cung cầu trực tiếp và có thể tiết kiệm chi phí đào tạo lại cho doanh nghiệp khi tuyển dụng nhân sự từ nhiều nguồn do không chủ động.

## 2. CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHÂN VIÊN LOGISTICS CỦA DOANH NGHIỆP



Vấn đề đào tạo thường xuyên, đào tạo ngắn hạn cho nhân viên trong doanh nghiệp ngày càng được chú trọng, bởi lẽ các khóa học chính là cơ hội để nhân sự của doanh nghiệp được cập nhật, trao đổi và chia sẻ kiến thức chuyên ngành cũng như kinh nghiệm làm việc. Do đó, hiện nay các doanh nghiệp chú trọng đào tạo nội bộ (chiếm 37,1% trên tổng số trả lời), cử đi học ngắn hạn và các khóa đào tạo bên ngoài chiếm trên 27% trong tổng số trả lời. Sau khi tuyển dụng, thời gian đào tạo lại nhân viên logistics của doanh nghiệp thường chiếm từ 6-8 tuần với tỷ lệ trên 37% trong tổng số trả lời, dưới 4 tuần là 27% trên tổng số trả lời, đào tạo lại trong 3 tháng chiếm tỷ trọng 17% trong tổng số trả lời và từ 4 tháng trở lên là khoảng trên 15% trong tổng số trả lời. Các doanh nghiệp cũng cho biết sau khi tuyển dụng thì doanh nghiệp có tiến hành đào tạo hội nhập, đào tạo về công việc; trong quá trình làm việc vẫn tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng nhân viên, có như vậy mới đảm bảo chất lượng của nhân viên logistics (xem Hình 5). Điều này cho thấy các trường có cơ hội cung cấp các khóa đào tạo ngắn hạn (dưới 8 tuần) cho nhân viên mới hoặc nhân viên hiện đang làm tại các công ty logistics.



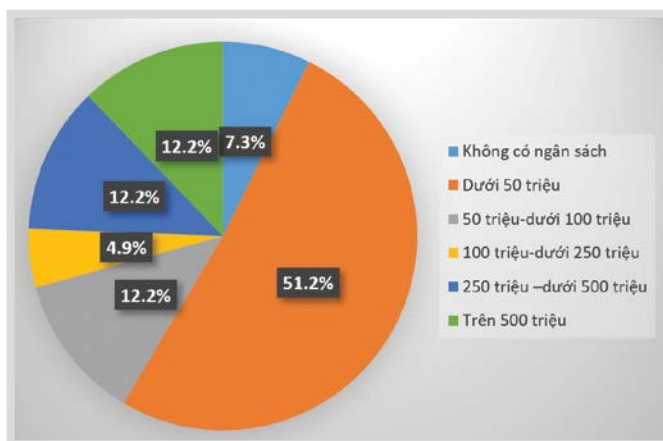
Hình 5. Các hình thức đào tạo của doanh nghiệp



Vấn đề đào tạo nhân viên mới đối với doanh nghiệp trong tình hình hiện nay là tương đối quan trọng và cần thiết. Tuy vậy, ngân sách để đào tạo nhân viên hiện nay được các doanh nghiệp chi ra ở mức khiêm tốn, phổ biến nhất với mức chi dưới 50 triệu có 51,2% số doanh nghiệp, với mức chi từ 50 – dưới 100 triệu, 250 - dưới 500 triệu và trên 500 triệu cho đào tạo nhân viên đều có 12,2% tổng số doanh nghiệp. Gần 5% trong số này chi 100-dưới 250 triệu và 7,3% không có ngân sách cho đào tạo. Điều này được coi là một nghịch lý khi doanh nghiệp thường xuyên phàn nàn về chất lượng nguồn nhân lực mới vào nghề, doanh nghiệp phải đào tạo lại nhưng doanh nghiệp lại dành ngân sách ít ỏi cho việc huấn luyện đào tạo của doanh nghiệp. Như vậy một vấn đề ở đây là bản thân doanh nghiệp đã thật sự đầu tư, chú trọng cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của công ty mình chưa?

Tuy nhiên, trong thời gian đào tạo ban đầu, doanh nghiệp vẫn phải trả lương cơ bản cho những nhân viên/lao động mới. Trung bình, đào tạo ban đầu có thể từ 4 đến 6 tuần

cho một sinh viên mới tốt nghiệp đại học/cao đẳng chưa có kinh nghiệm làm việc. Nếu lương cơ bản là 5 triệu đồng một tháng thì chi phí đào tạo ban đầu tăng từ 5 đến 7 triệu đồng một nhân viên mới. Điều đó cho thấy chi phí đào tạo lại cao hơn nhiều so với ngân sách thường xuyên của doanh nghiệp (xem Hình 6).



Hình 6. Ngân sách được chi cho đào tạo nhân viên

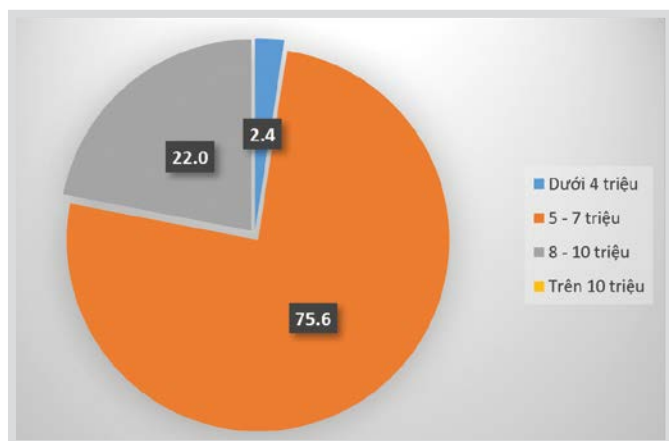
### 3. TÌNH HÌNH LƯƠNG CHO NHÂN VIÊN LOGISTICS TRONG DOANH NGHIỆP



Vấn đề lương thưởng đối với các vị trí công việc là vấn đề được các ứng viên tuyển dụng quan tâm hàng đầu, bên cạnh vị trí công việc và điều kiện làm việc cũng như yêu cầu công việc của nhà tuyển dụng. Đối với ngành logistics, các vị trí công việc rất đa dạng và phong phú, từ các vị trí công việc nhân viên vận hành kho, nhân viên giao nhận, thương vụ, nhân viên lái xe tải, xe nâng, nhân viên khai báo hải quan, điều phối vận tải, ... Và các doanh nghiệp được khảo sát đã đưa ra mức lương 5-dưới 7 triệu đồng cho vị trí nhân viên logistics mới vào nghề (kinh nghiệm dưới 1 năm) chiếm tỷ trọng áp đảo 75,6% trên tổng số trả lời, còn lại là mức lương từ 8-10 triệu đồng với tỷ trọng 22% trên tổng số trả lời (xem Hình 7).

Hình 8 đưa ra mức lương khởi đầu hàng tháng của một số vị trí mới vào nghề mang tính chất tham khảo. Mức lương tháng đều từ 8-10 triệu đồng, ngoại trừ mức lương lái xe tải nhỉnh hơn. Như vậy, nhìn chung mức lương cho nhân viên logistics khi chưa có

kinh nghiệm làm việc là chưa cao. Điều này cũng có thể được lý giải bởi doanh nghiệp khi tuyển dụng nhân sự mới, chưa có kinh nghiệm nên họ phải huấn luyện, đào tạo rất tốn thời gian và chi phí bên cạnh đó phần lớn doanh nghiệp logistics là vừa và nhỏ cho nên mức lương như vậy mới có thể phù hợp với tình hình của doanh nghiệp. Điều này cho thấy thị trường lao động chưa tương xứng được mức đầu tư cho đào tạo của các trường đại học, cao đẳng và của các sinh viên học những ngành này. Theo các doanh nghiệp được khảo sát, trong các tiêu chí



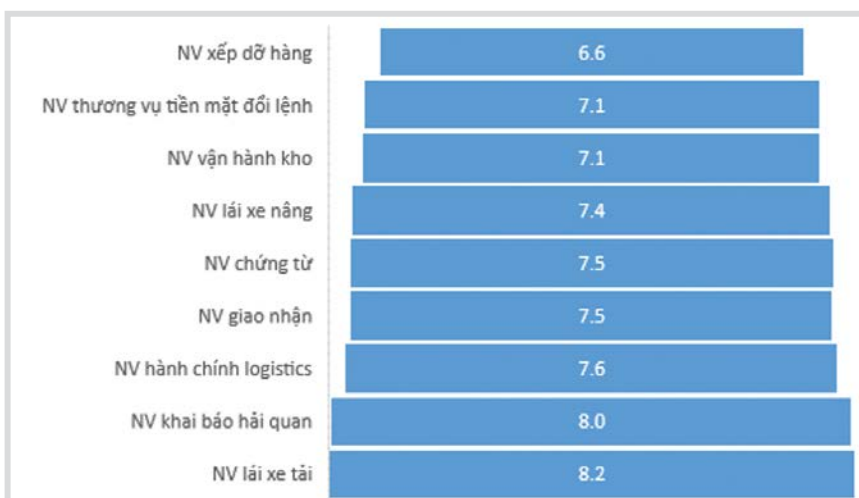
Hình 7. Mức lương nhân viên logistics mới vào nghề



chính để các công ty tuyển dụng nhân viên logistics, kiến thức chuyên môn và tiếng Anh được đánh giá quan trọng. Tuy nhiên, sinh viên cao đẳng ngành vận hành kho với kỹ năng tiếng Anh tốt sẽ không hào hứng đối với mức lương ban đầu là 7 triệu một tháng. Mức lương tháng ban đầu của nhân viên lái xe nâng (forklift) cao hơn lương của nhân viên vận hành kho, trong khi thời gian để học lấy bằng trung cấp/cao đẳng vận hành kho (18 đến 30 tháng) dài hơn nhiều so với học vận hành xe nâng (dưới 12

tháng). Mặc dù vậy sức hấp dẫn đối với nhân viên mới để tham gia vào ngành logistics chính là cơ hội làm việc trong một ngành đang phát triển và tính hội nhập quốc tế cao.

Đối với nhân sự ngành logistics có kinh nghiệm trên 3 năm thì mức lương cũng có sự gia tăng đáng kể, lên mức 11 triệu đồng một tháng và một số vị trí thì hơn 15 triệu đồng (nhân viên kho, xếp dỡ hàng, hải quan và lái xe tải). Điều này cũng tương đối dễ hiểu vì sau một thời gian gắn bó với doanh nghiệp, nhân sự logistics cũng đã có những đóng góp nhất định vào thành công và sự phát triển chung của doanh nghiệp, cùng với kinh nghiệm được tích lũy qua thời gian cũng là một yếu tố làm tăng mức lương của nhân viên.



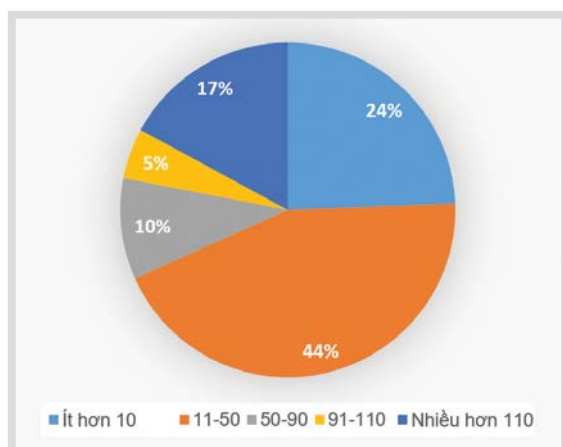
Hình 8. Mức lương khởi điểm trung bình của một số vị trí công việc của nhân viên mới vào nghề logistics (đơn vị triệu đồng)

## 4. VẤN ĐỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI, NHÂN VIÊN YẾU THỂ TẠI DOANH NGHIỆP LOGISTICS

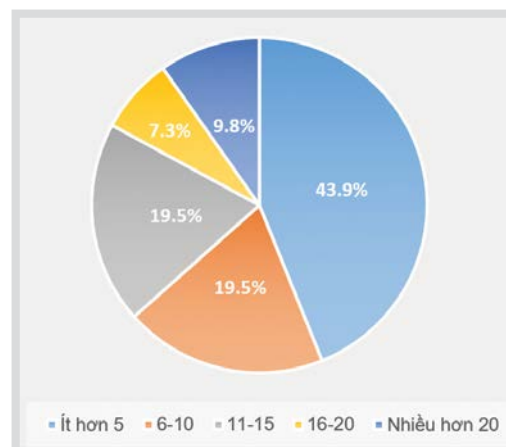
Vấn đề bình đẳng giới không phải là vấn đề của riêng ngành logistics. Đã từ lâu, quan niệm xã hội cho rằng, phụ nữ chỉ thích hợp với công việc gia đình và những việc nhẹ nhàng, thêm nữa đặc điểm về giới (sức khỏe, thai sản), thời gian đóng góp cho công việc bị hạn chế (phải đưa đón con, chuẩn bị bữa tối,..) hay chính quan niệm của bậc phụ huynh khi chọn nghề cho con mình đều nghĩ rằng nghề logistics là những việc như lái xe, xếp dỡ hàng hóa, giao nhận, .... chỉ thích hợp với nam giới đã khiến cho các cơ hội việc làm của nữ giới bị bó hẹp. Hiện nay trong các doanh nghiệp của Việt Nam, tỷ lệ lao động nữ đóng một vai trò rất quan trọng, đặc biệt là trong các ngành nghề đòi hỏi sự khéo léo, linh hoạt trong xử lý công việc, tính cẩn thận, nhạy bén và linh hoạt trong xử lý công việc. Đối với ngành logistics, lao động nữ rất phù hợp với những vị trí công việc liên quan đến giao tiếp, thương vụ thu ngân, chứng từ, kiểm đếm, giao nhận hàng hóa và kho hàng.

Theo kết quả khảo sát, các vị trí công việc mà nữ giới đảm nhiệm chiếm tỷ trọng cao là nhân viên hành chính logistics và nhân viên khai báo hải quan, nhân viên kinh doanh thương mại điện tử, nhân viên quản lý tồn kho, nhân viên marketing trực tuyến, nhân viên giao nhận hàng hóa.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, số lượng nhân viên nữ trong các doanh nghiệp chủ yếu từ dưới 50 nhân viên chiếm 68% trên tổng số trả lời. Còn lại là các doanh nghiệp có số lao động nữ 71-90 người và 91-110 người chiếm tỷ trọng xấp xỉ dưới 5% trên tổng số trả lời (xem Hình 9). Trong đó, gần nửa doanh nghiệp khảo sát (44%) có dưới 5 quản lý là nữ. Số lượng nhân sự quản lý là nữ từ trên 20 người chỉ chiếm tỷ trọng 10%. Điều này cho thấy, đối với ngành logistics, tỷ lệ lao động nữ đảm nhiệm vị trí quản lý còn rất thấp (xem Hình 10). Kết quả



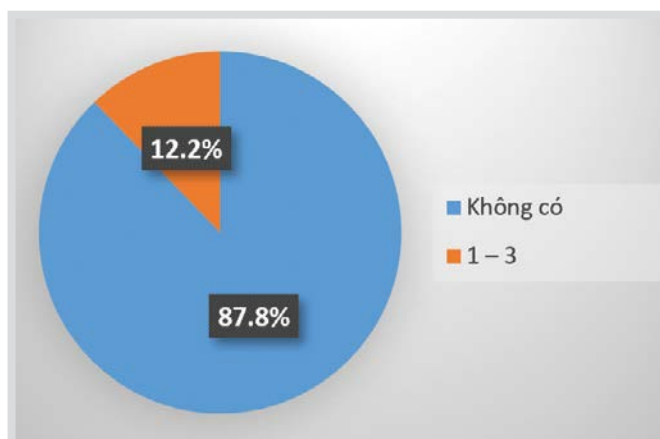
Hình 9. Số lượng nhân viên nữ



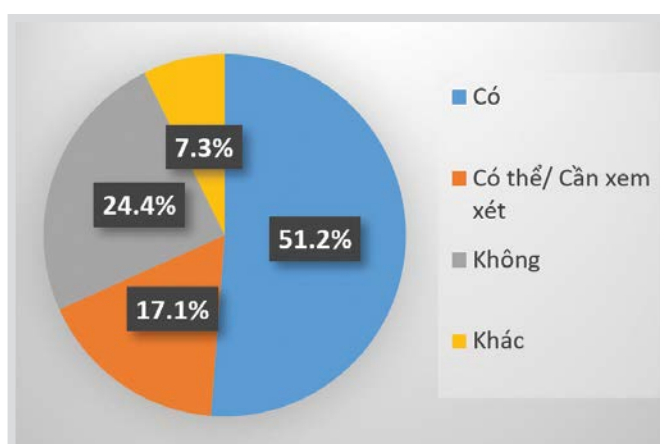
Hình 10. Số nhân sự nữ là quản lý

khảo sát một lần nữa khẳng định ngành logistics được thống trị bởi nam giới.

Đối với người khuyết tật trong các doanh nghiệp logistics cũng là một vấn đề đáng được quan tâm, khi có đến 87,8% trên tổng số trả lời số doanh nghiệp được khảo sát trả lời không có lao động là người khuyết tật trong doanh nghiệp. Chỉ có 12,2% trên tổng số trả lời doanh nghiệp được hỏi có lao động là người khuyết tật trong doanh nghiệp mình với con số khiêm tốn 1-3 người (xem Hình 11). Các vị trí công việc phù hợp với người khuyết tật theo đánh giá của doanh nghiệp khảo sát là nhân viên IT, nhân viên hành chính và nhân viên chứng từ. Bên cạnh đó, 51,2% trên tổng số trả lời của doanh nghiệp sẵn sàng nhận người khuyết tật vào trong doanh nghiệp mình, tuy nhiên các doanh nghiệp được khảo sát cũng nêu quan điểm họ sẵn sàng tiếp nhận tuy nhiên cần xem xét mức độ thương tật và bố trí công việc phù hợp. Trong khi đó, hơn 40% trên tổng số trả lời doanh nghiệp được hỏi họ cần xem xét một cách kỹ lưỡng hoặc từ chối không tiếp nhận người khuyết tật trong doanh nghiệp của mình (xem Hình 12). Các lý do đưa ra bao gồm các điều kiện khó khăn khách quan của cơ sở vật chất, hạ tầng không phù hợp để tiếp nhận người yếu thế như văn phòng doanh nghiệp ngụ tại các tòa nhà cao tầng, không có thang máy, phải di chuyển bằng thang bộ sẽ gây khó khăn cho người khuyết tật khi di chuyển, hay tính chất công việc nặng nhọc, thường xuyên phải di chuyển và hạn chế về ngôn ngữ trao đổi.



Hình 11. Số lượng nhân viên là người khuyết tật



Hình 12. Mức độ sẵn sàng tuyển dụng người khuyết tật

# 5. ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC CỦA NHÂN VIÊN LOGISTICS

Việc đánh giá nhân viên là việc làm không thể thiếu của doanh nghiệp, là một phần quan trọng trong việc quản lý đội ngũ nhân viên bên cạnh xác định mục tiêu, hướng dẫn và phản hồi trong quá trình làm việc. Quá trình này giúp nhân viên đạt được kết quả như doanh nghiệp mong đợi cũng như định hướng mục tiêu phát triển trong tương lai. Đánh giá năng lực nhân viên là đánh giá kiến thức, kỹ năng, thái độ làm việc và những giá trị tiềm ẩn bên trong nhân viên. Nếu một nhân viên có năng lực tốt, được đặt đúng vị trí với điều kiện làm việc phù hợp thì sẽ có hiệu quả công việc cao, mang lại giá trị cho doanh nghiệp. Việc đánh giá nhân viên cũng là cơ sở để hoạch định nguồn nhân lực (lập kế hoạch đào tạo và phát triển, chuyển, bổ nhiệm, ...), là thước đo để doanh nghiệp dự báo trước khả năng hoàn thành mục tiêu công việc của nhân viên, mục tiêu của doanh nghiệp, là cơ sở để trả lương theo năng lực.

Theo công bố của Sách trắng Logistics Việt Nam 2018 (VLA) về trình độ chuyên môn và các kỹ năng của nhân viên, cho thấy trên 45% nhân viên có trình độ chuyên môn và kinh nghiệm làm việc được đánh giá ở mức tốt, trình độ IT và khả năng ngoại ngữ chỉ có khoảng 29% số nhân viên được đánh giá tốt và trên 41% được đánh giá mức khá, điều này dẫn đến khả năng làm việc trong môi trường quốc tế của người lao động được đánh giá ở mức tốt là 29,5% và mức khá là 33,6%. Kỹ năng mềm đối với ngành dịch vụ logistics bao gồm rất nhiều các kỹ năng như thương lượng, đàm phán ký kết hợp đồng logistics soạn thảo văn bản, kỹ năng làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, ... được đánh giá tốt và khá là gần như tương đồng chiếm khoảng 38%.

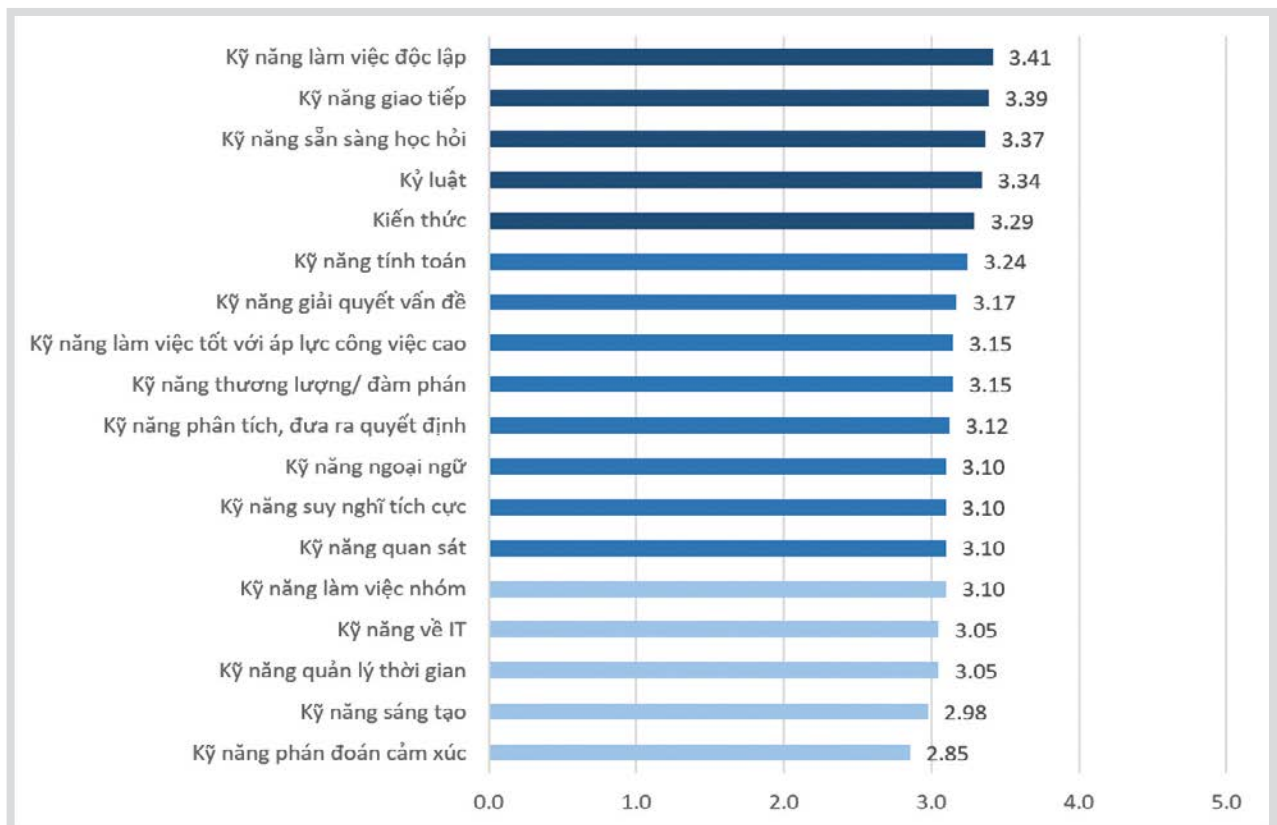
Mặc dù Việt Nam đang có rất nhiều lợi thế về nguồn nhân lực do đang ở trong thời kỳ dân số vàng, tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và hội nhập, điều này dẫn đến sự hạn chế trong cạnh tranh của các công ty logistics

Việt Nam. Một lý do nữa đó là ít người biết đến ngành logistics, vì thế doanh nghiệp ngành chưa thu hút được sự quan tâm của lao động trẻ cũng như nhân viên nhiều kinh nghiệm tham gia. Nhiều người còn cho rằng công việc của ngành logistics là lao động chân tay. Qua đó, cho thấy vai trò rất quan trọng của truyền thông để góp phần quảng bá thông tin về ngành nghề đến đại bộ phận người lao động nhất và phụ huynh nhất là ở các tỉnh thành xa.

Trong cuộc khảo sát, kỹ năng làm việc độc lập của nhân viên được doanh nghiệp chấm điểm cao nhất ở mức 3,41<sup>2</sup>. Kỹ năng được đánh







Hình 13. Đánh giá của doanh nghiệp về tình hình nhân sự logistics

giá cao thứ hai thuộc về kỹ năng giao tiếp, kỹ năng sẵn sàng học hỏi và tính kỷ luật. Đứng vị trí thứ năm là kiến thức và kỹ năng tính toán; tiếp đó là kỹ năng phân tích, kỹ năng giải quyết vấn đề và kỹ năng làm việc với áp lực công việc cao. Kỹ năng phán đoán cảm xúc được doanh nghiệp chấm điểm thấp nhất với điểm trung bình đạt 2,85 (xem Hình 13). Như vậy, nhóm kỹ năng mềm của người lao động ngành logistics là vẫn còn rất thấp, điều này đặt ra câu hỏi vai trò của các cơ sở giáo dục trong việc đào tạo các kỹ năng nghề thực sự cho sinh viên bên cạnh việc đào tạo chuyên môn, đặc biệt cần hướng tới đáp ứng những kỹ năng quan trọng trong ngành logistics (tính toán, xử lý tình huống, giải quyết khiếu nại phát sinh, ....) để đảm bảo doanh nghiệp cung cấp dịch vụ thỏa mãn sự hài lòng của khách hàng.

Trong cuộc khảo sát thì có 90% doanh nghiệp trả lời có tiến hành đánh giá nhân sự. Điều này chứng tỏ doanh nghiệp đã rất ý thức và đề cao việc đánh giá nhân viên trong doanh nghiệp. Bởi lẽ đội ngũ nhân viên luôn là bộ phận “nòng cốt” giữ vai trò quan trọng, quyết định sự phát triển của mọi doanh nghiệp, dù hoạt động ở bất kỳ lĩnh vực kinh doanh nào. Do đó, đánh giá thực hiện công việc và năng lực của từng nhân sự, để từ đó giúp họ khắc phục hạn chế, phát huy điểm mạnh, trau dồi kỹ năng chuyên môn và cống hiến nhiều hơn cho doanh nghiệp là việc cần thực hiện có bài bản, minh bạch, khoa học. Nhưng cũng vẫn có đến 10,8% doanh nghiệp được hỏi không tiến hành đánh giá nhân viên, chứng tỏ một số doanh nghiệp cũng chưa thực sự coi trọng hoạt động này.

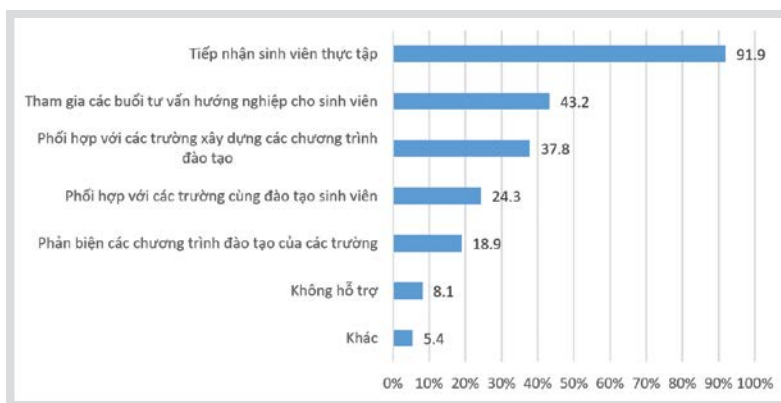
<sup>2</sup> Thang điểm đánh giá từ 1 tới 5, 1 là rất kém và 5 là tốt

## 6. BỨC TRANH TƯƠNG LAI VỀ NGHỀ NGHIỆP LOGISTICS

Hiện nay, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp liên kết cùng doanh nghiệp không phải là câu chuyện mới, nhưng mối quan hệ giữa hai bên chủ yếu chỉ dừng lại ở việc đưa sinh viên đi thực tập tại doanh nghiệp, thực tế chứng minh trong cuộc khảo sát với các phương án doanh nghiệp đã hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực logistics, có 92% doanh nghiệp trả lời đồng ý hỗ trợ chỗ thực tập cho sinh viên khi sử dụng câu hỏi có thể chọn nhiều trả lời. Có lần lượt 43,2% và 37,8% số doanh nghiệp được khảo sát tham gia các buổi hướng nghiệp cho sinh viên và tham gia xây dựng các chương trình đào tạo. Bên cạnh đó, 24,3% trên tổng số doanh nghiệp được hỏi có sự phối hợp cùng các trường trong việc đào tạo sinh viên.

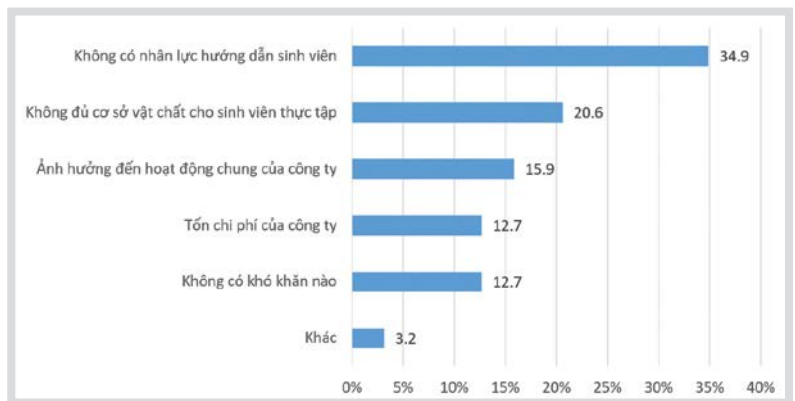
Vấn đề khó khăn của doanh nghiệp được khảo sát trong việc hỗ trợ đào tạo sinh viên thực tập chính là không có nguồn nhân lực đủ để đảm nhiệm công tác hướng dẫn sinh viên, còn lại là các nguyên nhân khách quan khác như không đủ cơ sở vật chất cho sinh viên thực

tập, tốn chi phí của doanh nghiệp hay ảnh hưởng đến hoạt động chung của doanh nghiệp khi có sinh viên đến thực tập chiếm tỷ trọng dao động từ 12-20% trên tổng số trả lời. Thực tế cho thấy, sự khác biệt về mục tiêu thực tập và nhận thực tập chính là rào cản lớn trong việc tổ chức thực hiện thực tập tại doanh nghiệp. Qua phản ánh từ các doanh nghiệp, phần lớn sinh viên khi đến để

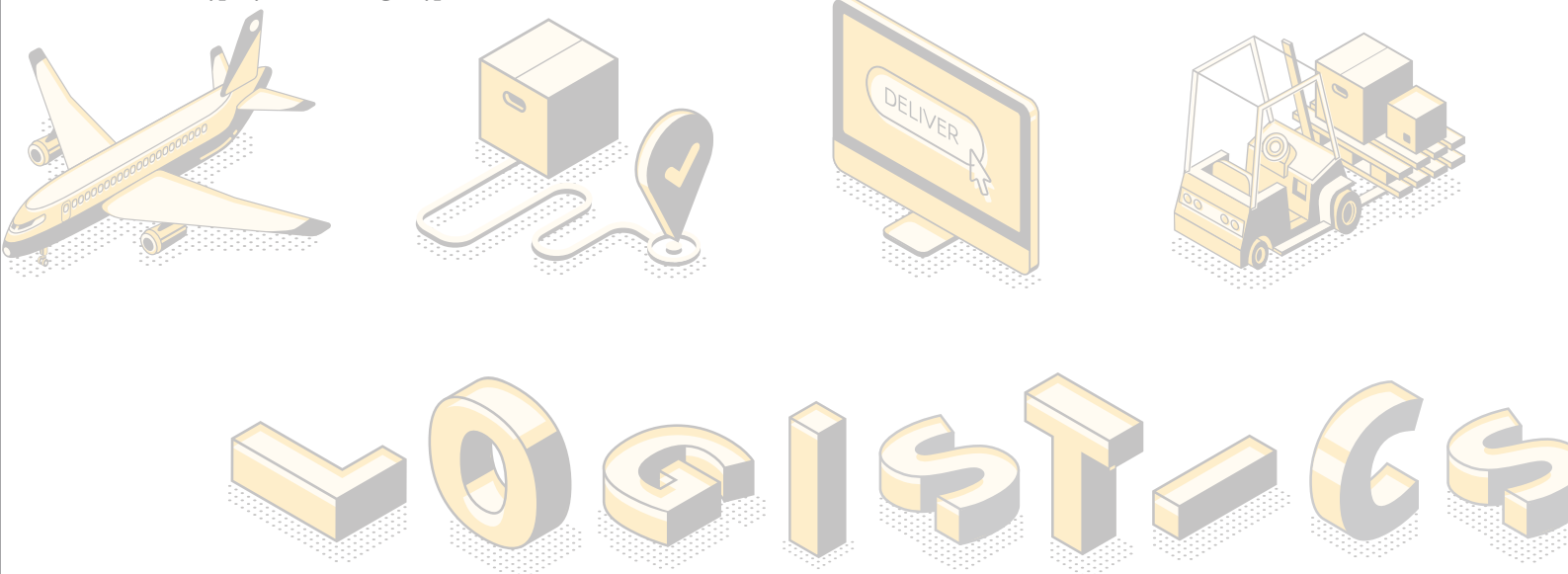


Hình 14. Các hỗ trợ từ phía doanh nghiệp

ngiht được thực tập đều rất quan tâm việc doanh nghiệp có sẵn sàng cung cấp số liệu thực tế để sinh viên đưa vào báo cáo thực tập hay không vì đây là một yêu cầu rất quan trọng từ phía cơ sở đào tạo cử sinh viên đi thực tập nhằm đảm bảo việc sinh viên có tiếp cận thực tế doanh nghiệp. Trong khi đó, về phía doanh nghiệp mặc dù rất sẵn sàng tiếp nhận sinh viên thực tập nhưng việc cung cấp số liệu thực tế đôi khi là bí mật kinh doanh của doanh nghiệp là rào cản để doanh nghiệp hỗ trợ sinh viên, ngoài ra với bối cảnh hơn 90% doanh nghiệp logistics Việt Nam là doanh nghiệp vừa và nhỏ thậm chí là siêu nhỏ thì việc bố trí nhân sự trực tiếp hướng dẫn sinh viên theo quy trình bài bản sẽ thực sự gây ra áp lực công việc cho chính nhân sự hướng dẫn. Tuy nhiên, vẫn có rất nhiều doanh nghiệp thậm chí có xây dựng kế hoạch tiếp nhận thực tập và bố trí nhân sự phụ trách công tác thực tập, kết quả khảo sát cho thấy có khoảng 12% trên tổng số trả lời cho biết không gặp khó khăn gì khi tiếp nhận sinh viên thực tập tại doanh nghiệp mình (xem Hình 15).

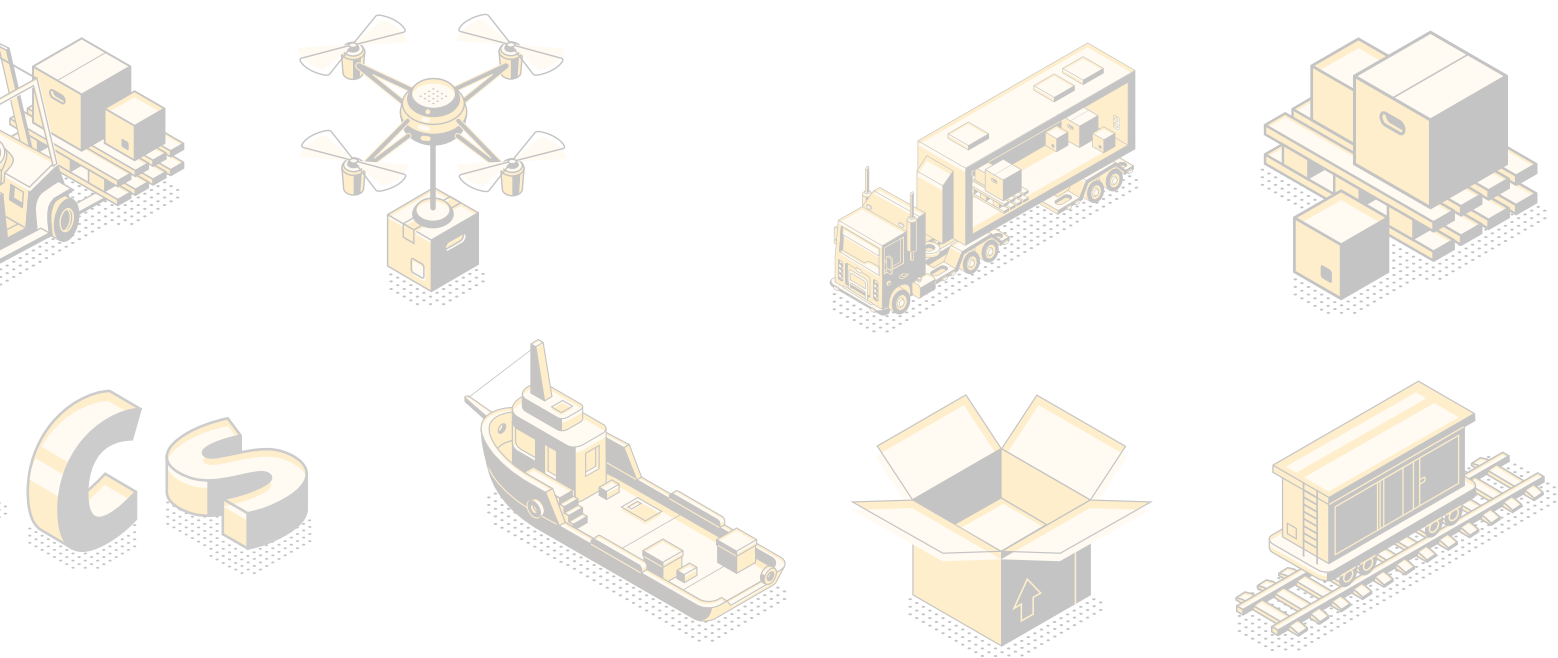


Hình 15. Khó khăn khi đào tạo thực hành/ thực tập cho sinh viên

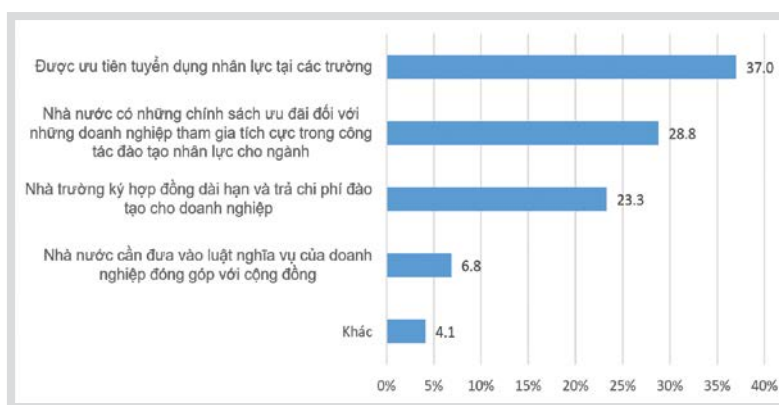


Theo các doanh nghiệp được hỏi thì có đến hơn một phần ba doanh nghiệp khảo sát cho rằng để có sự phối hợp tốt với nhà trường trong vấn đề đào tạo nguồn nhân lực logistics thì doanh nghiệp cần được ưu tiên tuyển dụng nhân lực tại các trường. Tuy nhiên vấn đề này hiện nay lại phụ thuộc quá nhiều vào mức độ thân thiết giữa doanh nghiệp và nhà trường, đây cũng được xem là một trong những rào cản trong sự hợp tác giữa doanh nghiệp và nhà trường. Gần 30% doanh nghiệp được khảo sát cho rằng nhà nước cần có những chính sách ưu đãi đối với những doanh nghiệp tham gia tích cực trong công tác đào tạo nhân lực cho ngành, và 23,3% doanh nghiệp được khảo sát cho rằng nhà trường ký hợp đồng dài hạn và trả chi phí đào tạo cho doanh nghiệp để có được sự phối hợp tốt giữa doanh nghiệp với nhà trường. Các ý kiến nêu trên hoàn toàn xác đáng và hợp lý, tuy nhiên trong điều kiện thực tế hiện nay tại Việt Nam thiếu một cơ chế và chủ trương nhất quán của nhà nước dẫn đến các doanh nghiệp và nhà trường không có sự đồng thuận, phối hợp có trách nhiệm cao.

Theo các doanh nghiệp được khảo sát, vai trò của các bên có liên quan đến công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực là gần như tương đương nhau, đó là vai trò của nhà nước (ở đây là Bộ Giáo dục đào tạo, Bộ Lao động thương binh và xã hội, Bộ Công thương) – doanh nghiệp (Hiệp hội doanh nghiệp dịch vụ logistics Việt Nam, các doanh nghiệp logistics) – nhà trường (các trường đại học, cao đẳng và trung cấp). Vấn đề đặt ra là làm thế nào để mối quan hệ ba nhà này được chặt chẽ, trách nhiệm và hiệu quả.



Do vậy, muốn nâng cao mối quan hệ liên kết giữa doanh nghiệp và nhà trường thì cần có sự phối hợp, gắn trách nhiệm của hai bên. Vấn đề này cũng đặt ra yêu cầu cần có một cơ chế phối hợp các bên liên quan để đảm bảo doanh nghiệp tham gia đóng vai trò trung tâm trong GDNN. Ví dụ như Ban tư vấn đào tạo ngành logistics (LIRC)<sup>3</sup> được thí điểm thành lập và ra mắt vào tháng 12/2017 trong khuôn khổ hợp tác giữa Chương trình Aus4Skills, Tổng cục GDNN, VCCI chi nhánh thành phố Hồ Chí Minh. Ban Tư vấn đào tạo ngành logistics hoạt động theo mô hình Ủy ban tham vấn doanh nghiệp vận tải và logistics của Úc (Transport and Logistics Industry Reference Committee). Hiện nay Ban Tư vấn đào tạo Logistics còn có tên gọi khác là Hội đồng tư vấn ngành logistics hoặc Hội đồng kỹ năng ngành Logistics. Cơ chế này chính là đầu mối để doanh nghiệp phản hồi cho chính phủ về xu hướng doanh nghiệp và thúc đẩy doanh nghiệp tham gia vào GDNN đứng ra làm cầu nối, gắn kết doanh nghiệp và nhà trường một cách rõ ràng, thể hiện quyền lợi và trách nhiệm trong việc nâng cao chất lượng đào tạo cho nguồn nhân lực logistics tại Việt Nam.



Hình 16. Giải pháp tăng cường sự phối hợp với các trường trong vấn đề đào tạo nguồn nhân lực logistics

<sup>3</sup> Số lượng hiện tại của Ban tư vấn đào tạo ngành logistics (LIRC) là 18 người với thành phần bao gồm đại diện Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (đại diện cơ quan quản lý giáo dục nghề nghiệp ở Trung ương) và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TP. Hồ Chí Minh (đại diện cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp tại địa phương), đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp dịch vụ logistics lớn và nhỏ, đại diện hiệp hội doanh nghiệp (Hiệp hội Doanh nghiệp Dịch vụ logistics Việt Nam), và đại diện cơ sở đào tạo, cơ quan nghiên cứu. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, chi nhánh tại Thành phố Hồ Chí Minh là đơn vị tham gia vai trò thư ký và điều phối các hoạt động chính của LIRC.

# ĐỀ XUẤT PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO NGÀNH LOGISTICS VIỆT NAM



1. Công tác tuyển dụng
2. Công tác đào tạo nhân lực logistics của doanh nghiệp
3. Duy trì (giữ chân) nguồn nhân lực logistics
4. Đề xuất về bình đẳng giới, hòa nhập xã hội
5. Cải thiện năng lực của nhân lực logistics trong xu thế CMCN 4.0
6. Xây dựng chuẩn kỹ năng nghề nghiệp (OS, OSS) cho ngành logistics

# 1.

## CÔNG TÁC TUYỂN DỤNG

Để nâng cao tính hiệu quả trong công tác tuyển dụng nhân sự, việc cần làm ngay là phải có những dự báo phù hợp về xu hướng phát triển của ngành dịch vụ logistics, xác định nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Điều này không chỉ giúp cho doanh nghiệp logistics đánh giá được tình hình nhân sự trong doanh nghiệp của mình mà còn giúp các cơ sở đào tạo có căn cứ tuyển sinh và đào tạo sinh viên đáp ứng được thị trường lao động. Để đạt được kết quả khả quan thì doanh nghiệp và cơ sở đào tạo phải có mối quan hệ hợp tác chính thống, được thừa nhận, gắn chặt quyền lợi và trách nhiệm của hai bên trong việc xác định các chương trình hợp tác giữa hai bên, vấn đề hướng nghiệp cho sinh viên, cam kết hỗ trợ thực tập và việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp của doanh nghiệp, ngược lại cơ sở giáo dục cũng phải đảm bảo tỷ lệ thời gian doanh nghiệp tham gia vào công tác đào tạo trong nhà trường, góp phần giảm bớt thời gian và chi phí đào tạo lại của doanh nghiệp khi tuyển dụng.

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tuyển dụng, ngoài việc doanh nghiệp tham gia vào công tác đào tạo sinh viên ngay từ khi ngồi trên ghế nhà trường thông qua các buổi học tập chuyên đề, chia sẻ kiến thức của doanh nghiệp thì một vấn đề cấp bách hiện nay là chưa có **tiêu chuẩn nghề và tiêu chuẩn kỹ năng nghề**<sup>4</sup> logistics của Việt Nam được phổ biến rộng rãi, chính thống đến các trường đào tạo để làm căn cứ xây dựng chuẩn đầu ra ngành đào tạo. Hiện nay các trường đào tạo vẫn đang xây dựng chuẩn đầu ra cho sinh viên theo thể mạnh và đặc thù riêng của từng trường nên không có sự thống nhất và quy chuẩn, gây khó khăn cho công tác đánh giá nhân sự logistics khi tuyển dụng.

# 2.

## CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NHÂN LỰC LOGISTICS CỦA DOANH NGHIỆP

Thực tế cho thấy, chính phủ và nhà nước rất quan tâm đến công tác đào tạo nguồn nhân lực logistics, điều này thể hiện qua một loạt các chính sách được đưa ra. Trong đó, nổi bật là Quyết định 200/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, đã đề ra 6 nhóm nhiệm vụ trong đó có nhiệm vụ “đào tạo, nâng cao nhận thức và chất lượng nguồn nhân lực” chú trọng vào đẩy mạnh đào tạo logistics ở bậc Đại học, nâng cao số lượng và chất lượng giảng viên về logistics và kết nối các

---

<sup>4</sup> Tiêu chuẩn nghề mô tả yêu cầu một người ở vị trí công việc cần biết và có thể làm được. Tiêu chuẩn nghề dành cho doanh nghiệp và nhà trường, bao gồm mô tả vị trí công việc, kỹ năng yêu cầu cho công việc đó. Tiêu chuẩn kỹ năng nghề mô tả kỹ năng và kiến thức (năng lực) cần thiết để thực hiện vị trí công việc. Tiêu chuẩn nghề/tiêu chuẩn kỹ năng nghề chỉ quy định yêu cầu tối thiểu của một vị trí công việc.

tổ chức đào tạo, doanh nghiệp logistics Việt Nam với các tổ chức đào tạo nước ngoài. Thông tư 24/2017/TT-BGDĐT ngày 10/10/2017 đã ban hành danh mục giáo dục, đào tạo cấp IV trình độ đại học, trong đó có mã ngành đào tạo logistics. Thông tư 06/2019/TT-BLĐTBXH bổ sung ngành, nghề đào tạo vào danh mục ngành, nghề đào tạo cấp IV trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng ban hành kèm theo Thông tư số 04/2017/TT-BLĐTBXH ngày 02 tháng 03 năm 2017. Như vậy, về mặt chủ trương, chính sách đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ngành logistics là có. Tuy nhiên, để cụ thể hóa các nhiệm vụ đề ra và thực hiện được thì các cơ sở đào tạo cần có một cơ sở định hướng đào tạo cho sinh viên, đáp ứng được yêu cầu của ngành dịch vụ logistics Việt Nam. Như vậy, vấn đề mấu chốt ở đây lại là câu chuyện đã đề cập đến trong giải pháp về công tác tuyển dụng, đó là chưa có bộ tiêu chuẩn nghề và tiêu chuẩn kỹ năng nghề logistics của Việt Nam được doanh nghiệp công nhận, nhà nước ban hành một cách chính thống và rộng rãi. Bên cạnh đó, nhà nước cần bổ sung danh mục nghề ngành logistics theo Công văn đề nghị 346/TCGDNN-KNN ngày 07/3/2019.

Bên cạnh đó, trong bối cảnh nguồn lực đào tạo còn thiếu (đội ngũ giảng viên tại các trường, nhân sự hướng dẫn thực tập tại doanh nghiệp) và chỉ tập trung ở các thành phố lớn trong khi nhu cầu được học tập và đào tạo thì phổ biến trên địa bàn cả nước do đó rất cần có sự quan tâm của nhà nước nhằm đầu tư xây dựng nền tảng trực tuyến đào tạo logistics (E-platform) là nơi chia sẻ tài liệu học tập, giảng dạy, mạng lưới kết nối giảng viên và người học, e-learning, kết nối cơ sở đào tạo và doanh nghiệp tuyển dụng theo đúng xu thế của nền kinh tế chia sẻ (sharing economy).

Một giải pháp cũng rất xác đáng đó là các doanh nghiệp cần tham gia đóng góp tích cực hơn nữa chương trình đào tạo theo hướng phát triển của ngành và đón nhận sinh viên thực tập, góp phần tăng hiệu quả hợp tác giữa nhà trường và nhà doanh nghiệp. Ngược lại, phía nhà trường cần chủ động thiết kế khoá học theo nhu cầu doanh nghiệp (Tailor-Made), kết nối giảng viên từ doanh nghiệp tham gia vào công tác giảng dạy tại nhà trường và điều chỉnh khung thời gian thực tập phù hợp với doanh nghiệp. Đại diện Cục xuất nhập khẩu, Bộ Công thương cũng cho rằng trong bối cảnh khi các doanh nghiệp đều có nhu cầu đào tạo lại nhân lực mới tuyển dụng, nên có sự kết nối giữa doanh nghiệp và nhà trường để công tác đào tạo lại sẽ do nhà trường đảm nhận theo đơn đặt hàng từ doanh nghiệp như vậy đảm bảo sự chuyên nghiệp trong đào tạo cũng như sự gắn kết giữa thực tiễn và đào tạo. Bên cạnh đó sự thay đổi về công nghệ cũng đặt ra yêu cầu cần có sự thay đổi về đào tạo để đảm bảo nhân lực có thể làm chủ được công nghệ và sử dụng công nghệ một cách nhuần nhuyễn trong hoạt động công việc.

Đại diện Sở Công thương Thành phố Hồ Chí Minh cũng có ý kiến cho rằng rất cần đào tạo cho cán bộ từ các cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực logistics để qua đó góp phần nâng cao chất lượng quản lý nhà nước đối với ngành logistics.

Bên cạnh đó, cần chú trọng công tác dự báo nhu cầu nhân lực để đảm bảo nguồn cung và cầu gặp nhau và tương thích. Cần chú ý trong xu thế cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ có những



ngành nghề mất đi và những ngành nghề mới được hình thành (ví dụ như e-logistics) do đó công tác đào tạo cần có sự chuẩn bị dài hạn và đón đầu xu thế.

Chỉ có sự phối hợp nhịp nhàng, trách nhiệm và chia sẻ lợi ích giữa các bên của ba nhà – nhà nước – nhà doanh nghiệp – nhà trường mới tạo ra được sự đột biến, thúc đẩy và nâng cao chất lượng công tác đào tạo nhân lực logistics Việt Nam. Đồng thuận với ý kiến này, đại diện Sở Công thương Thành phố Hồ Chí Minh cho rằng cần có ‘nhạc trưởng’ điều phối hoạt động logistics..

# 3.

## DUY TRÌ (GIỮ CHÂN) NGUỒN NHÂN LỰC LOGISTICS

Giải pháp về duy trì nguồn nhân lực logistics gắn liền với vấn đề lương thưởng và chế độ đãi ngộ nhân viên. Theo đó, doanh nghiệp cần tăng mức lương tối thiểu theo giá thị trường và tham khảo theo quy định của Nhà nước theo số năm cống hiến và kinh nghiệm làm việc của nhân viên. Song song đó, doanh nghiệp cần đáp ứng các phúc lợi tốt nhất cho các nhân viên theo Luật Lao động. Việc xét tăng lương hàng năm nên tiến hành theo kết quả kinh doanh và KPI của nhân viên cũng như duy trì thưởng tháng lương thứ 13. Việc thưởng kịp thời theo tháng, quý, hoặc những kết quả khác qua năng suất làm việc và các sáng kiến – giải pháp làm lợi cho doanh nghiệp góp phần thúc đẩy sự hứng khởi làm việc và sáng tạo của nhân viên.

Bên cạnh chế độ lương thưởng, phúc lợi để giữ chân nhân viên, thì còn rất nhiều các giải pháp phù hợp để không chỉ tạo ra một nét văn hóa đặc trưng của doanh nghiệp mà còn góp phần thúc đẩy sự nhiệt huyết, đóng góp dài lâu của nhân viên cho doanh nghiệp. Đó là việc xây dựng tạo ra nét văn hóa doanh nghiệp được các nhân viên đón chào và hành động theo bằng cách tạo ra môi trường làm việc an toàn, thân thiện hoặc tổ chức team building để gắn kết nhân viên, giúp lãnh đạo, quản lý lắng nghe khó khăn và các đóng góp của nhân viên. Ngoài ra, doanh nghiệp cần có rõ ràng lộ trình thăng tiến cho mỗi chức danh công việc, chẳng hạn như việc mua tặng bảo hiểm giữ chân nhân tài đối với cấp quản lý, nhân viên xuất sắc, góp phần thể hiện sự công bằng trong đánh giá năng lực nhân viên và đây cũng là một nét văn hóa rất hay của doanh nghiệp cần được nhân rộng và áp dụng. Hơn thế nữa, việc hỗ trợ điều kiện thuận lợi và cơ hội cho nhân viên tham gia những khóa học để phát triển kỹ năng và nâng cao nghiệp vụ cũng là một giải pháp quan trọng góp phần vào công tác giữ chân nhân viên.

# 4.

## ĐỀ XUẤT VỀ BÌNH ĐẲNG GIỚI, HÒA NHẬP XÃ HỘI

Bình đẳng giới và hòa nhập xã hội là một vấn đề không của riêng ai, cần sự chung tay và nỗ lực của tất cả thành phần trong xã hội, bao gồm nhà nước, doanh nghiệp, nhà trường, gia đình và bản thân mỗi con người.

Đối với nhà nước, cần phải cụ thể hóa Luật điều chỉnh hoạt động logistics và tạo nhiều cơ chế cho doanh nghiệp hỗ trợ và động viên đối với việc tiếp nhận người yếu thế cũng như vinh danh các đơn vị doanh nghiệp thực hiện tốt. Nhà nước đóng vai trò là người đứng đầu trong công tác chỉ đạo việc tạo sân giao dịch việc làm dành riêng cho đối tượng người yếu thế và các phòng mô phỏng công việc cho nguồn lực logistics để họ thể hiện, việc này giúp tìm ra nhân tố thực sự đáp ứng được yêu cầu công việc của doanh nghiệp. Nhà nước cần đẩy mạnh vai trò của các hiệp Hội như Hội người khuyết tật, hội phụ nữ thông qua việc thường xuyên tổ chức các buổi họp giao lưu chia sẻ giữa các cá nhân và đơn vị có phụ nữ hoặc người khuyết tật thành đạt trong lĩnh vực logistics.

Đối với doanh nghiệp, cần tạo điều kiện về cơ sở vật chất cũng như điều kiện tinh thần cho nhân viên trong công ty là phụ nữ và người khuyết tật để họ có những cơ hội được cống hiến cho công việc. Đó có thể là việc tạo điều kiện về cơ sở vật chất tiếp cận để họ có thể làm việc thuận tiện tại doanh nghiệp hoặc làm việc làm từ xa (như làm việc tại nhà), hay phương thức động viên, khuyến khích nhân viên nữ và người khuyết tật làm việc hiệu quả.

Đối với nhà trường, cần có sự tư vấn nghề nghiệp một cách rõ ràng, chi tiết để hướng sinh viên thêm yêu mến nghề logistics, thực hiện đam mê của mình đối với ngành logistics theo lĩnh vực phù hợp. Đối với sinh viên khuyết tật, nhà trường cần tạo cho họ động lực để học sinh/sinh viên khuyết tật hòa nhập giúp họ tự tin hơn bằng cách khuyến khích họ học tập, tại các trường hòa nhập nên xây dựng dịch vụ hỗ trợ dành cho học sinh/sinh viên khuyết tật. Cần truyền thông sâu hơn để xóa bỏ quan điểm của xã hội đối với người phụ nữ và người yếu thế trong ngành logistics.

# 5.

## CẢI THIỆN NĂNG LỰC CỦA NHÂN LỰC LOGISTICS TRONG XU THẾ CMCN 4.0

Để cải thiện năng lực của nhân lực logistics trong xu thế cách mạng công nghiệp 4.0, cần có sự chung tay của các bên có liên quan. Chương trình Aus4skills thông qua tài trợ của Chính phủ Úc nhằm giúp Việt Nam tiếp cận và sử dụng nguồn nhân lực có trình độ và kỹ năng, góp phần vào sự phát triển kinh tế và xã hội bền vững. Đối với VLA cần là một trong các đầu mối quan trọng trong việc xúc tiến hợp tác quốc tế, tư vấn chiến lược phát triển nguồn nhân lực

cho cơ quan quản lý nhà nước và tham gia xây dựng các chương trình đào tạo chuẩn quốc tế. Đối với cơ quan quản lý nhà nước cần ban hành quy định và hỗ trợ trường nghề cung cấp chương trình đào tạo các nghề phục vụ ngành logistics và tạo thuận lợi cho các Trường mở mã nghề đào tạo.

Nhà nước nên xem xét đầu tư xây dựng nền tảng đào tạo trực tuyến E-learning và hỗ trợ một phần kinh phí đào tạo về kỹ năng cho lực lượng lao động đang làm tại doanh nghiệp. Đối với cơ sở đào tạo cần chủ động thiết kế chương trình đào tạo theo chuẩn đầu ra đã ban hành, bên cạnh đó không ngừng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng dạy, cập nhật tài liệu giảng dạy phù hợp với thực tế và đầu tư cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu giảng dạy và thực hành cho sinh viên.

Bên cạnh đó, cơ sở đào tạo cần liên kết chặt chẽ, gắn liền trách nhiệm và quyền lợi với doanh nghiệp trong việc tham vấn chương trình đào tạo, hỗ trợ thực tập, cử các chuyên gia doanh nghiệp tham gia vào công tác giảng dạy của nhà trường và bồi dưỡng thêm năng lực của giảng viên thông qua hoạt động thực tế tại doanh nghiệp. Việc hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp còn thể hiện ở việc doanh nghiệp hỗ trợ nhà trường trong việc triển khai đào tạo kép, chia sẻ tài liệu và cơ sở vật chất, đưa ra các dự báo nhu cầu nhân lực ngành logistics và chế độ chính sách dành cho người lao động trong từng giai đoạn để nhà trường có căn cứ đào tạo đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Như vậy, để cải thiện năng lực của nhân lực logistics trong xu thế cách mạng công nghiệp 4.0, cần tập trung vào năm nhóm giải pháp lớn:

Một là, nhà trường ký kết hợp đồng chiến lược với các doanh nghiệp logistics để phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hiện nay đã có thêm những tiêu chí, điều kiện ràng buộc mới, đòi hỏi sự đổi mới trong công tác đào tạo, nhằm nâng cao chất lượng đầu ra đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp.

Hai là, cần đẩy mạnh công tác dự báo nhu cầu thị trường nhân lực trong tương lai gần và xa hơn. Đây là nội dung cần được đặc biệt quan tâm, bởi cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ có tác động rất lớn tới cơ cấu của nền kinh tế, khả năng suy giảm, thậm chí biến mất của nhiều ngành nghề cũng như sự xuất hiện mới của những ngành nghề trong tương lai là hoàn toàn có thể xảy ra, điều này sẽ dẫn tới những thay đổi rất lớn trong cơ cấu việc làm.

Ba là, sự kết hợp của 3 “Nhà”: Nhà trường – Nhà khoa học – Nhà doanh nghiệp trong đào tạo nhân lực phục vụ cách mạng công nghiệp 4.0 cần dựa trên nguyên tắc trách nhiệm – chia sẻ cùng phát triển bình đẳng và bền vững.

Bốn là, Nâng cao nhận thức của xã hội về đào tạo nghề, một trong những giải pháp then chốt là công tác truyền thông, quảng bá hình ảnh về giáo dục nghề nghiệp nhằm thay đổi nhận thức xã hội, tạo sức hút, sức hấp dẫn của hệ thống giáo dục nghề nghiệp đối với người dân, doanh nghiệp và xã hội.

Năm là, người học phải chủ động trong việc lựa chọn nghề nghiệp và tích cực học tập, rèn luyện kỹ năng. Đặc biệt là kỹ năng giao tiếp và ngoại ngữ.

# 6.

## **XÂY DỰNG CHUẨN KỸ NĂNG NGHỀ NGHIỆP (OS, OSS) CHO NGÀNH LOGISTICS**

Đại diện VLA khẳng định về phía Hiệp hội cần phối hợp với các bên liên quan trong đó có Ban tư vấn đào tạo ngành Logistics (LIRC), để kích hoạt xây dựng chuẩn kỹ năng nghề logistics, có thể tham khảo những nguồn tài liệu từ UNESCAP hoặc FIATA để có sự tương đồng và phát huy trên cơ sở phù hợp xu thế chung.

Đại diện Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội cũng khẳng định rằng cơ quan quản lý sẵn sàng hỗ trợ để xây dựng chuẩn đầu ra cho ngành logistics. Vấn đề là rất cần VLA và VCCI đưa ra yêu cầu đề xuất các vị trí công việc mới theo yêu cầu của ngành nghề, từ đó có cơ sở để cơ quan quản lý nhà nước điều phối công tác xây dựng chuẩn đầu ra.

Hiện tại trong gần 2 năm qua, Ban tư vấn đào tạo ngành logistics đã hoàn thành 5 bộ tiêu chuẩn nghề: hành chính logistics, quản lý kho, vận hành kho, vận hành xe nâng và giao nhận vận tải. Tuy nhiên, các vị trí ngành nghề logistics cũng sẽ có sự thay đổi, sẽ có những vị trí nghề nghiệp mất đi và cũng sẽ có những nghề nghiệp mới được sinh ra và các vị trí nghề nghiệp logistics còn thiếu hụt không chỉ có 5 ngành nghề trên, do vậy cần có giải pháp tổng thể về việc xây dựng Chuẩn kỹ năng nghề nghiệp (OS, OSS) cho ngành logistics (cho các vị trí công việc và cấp độ từ nhân viên đến quản lý. Muốn vậy, cần có sự thừa nhận hợp pháp của Ban tư vấn đào tạo ngành logistics từ chính phủ và các cơ quan hữu quan để có thể đủ cơ sở pháp lý đưa các tiêu chuẩn nghề phổ biến đại trà và rộng khắp.

Kết nối chặt chẽ giữa doanh nghiệp và nhà trường để có thể xây dựng được chương trình đào tạo kép giữa nhà trường và doanh nghiệp để sinh viên khi ra trường không chỉ có kiến thức mà còn được trang bị kỹ năng ngành.

Nhà nước có những chính sách ưu đãi đối với những doanh nghiệp tham gia tích cực trong công tác đào tạo nhân lực ngành khi bộ tiêu chuẩn nghề nghiệp được thông qua, đặc biệt định hướng cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ xem chi phí đào tạo là chi phí đầu tư. Nhà trường phải là nhân tố chủ động tìm đến doanh nghiệp để giới thiệu về chuẩn kỹ năng nghề mà nhà trường đang đào tạo.

Sự phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp là rất cần thiết, trong đó nhà trường tập trung đào tạo kiến thức nền tảng và kỹ năng nghề nghiệp cơ bản; bên cạnh đó nhà trường sẽ hỗ trợ hướng dẫn hệ thống, quy trình thực tế vận hành của doanh nghiệp để người học tiếp cận lý thuyết và thực tế một cách nhịp nhàng.

# KẾT LUẬN

Với xu thế phát triển của ngành logistics và thời đại của cách mạng công nghiệp 4.0, các dịch vụ logistics mới gia tăng, đòi hỏi cao hơn yêu cầu về nhân lực chất lượng và sáng tạo. Cần thiết tham khảo kinh nghiệm trong nước và quốc tế, đặc biệt là của Úc, Hiệp hội doanh nghiệp dịch vụ logistics Việt Nam, Ban tư vấn đào tạo ngành logistics (LIRC) và Tổng cục GDNN nên ban hành các yêu cầu về kỹ năng nghề nghiệp (OS/OSS). Thông qua cơ chế doanh nghiệp dẫn dắt GDNN, với sự kết hợp cùng các Doanh nghiệp ngành trong nước và quốc tế cũng như các doanh nghiệp và nhà trường các bộ chuẩn kỹ năng nghề nghiệp (OS/OSS) được xây dựng phù hợp, cập nhật định kỳ và đáp ứng nhu cầu nhân lực của ngành logistics Việt Nam.

Bên cạnh đó, trong xu thế hội nhập quốc tế và chuẩn hóa chương trình đào tạo, nên áp dụng các chương trình đào tạo chuẩn quốc tế đã được phổ biến trên thế giới như Chương trình đào tạo Logistics FIATA Diploma (FD) hay chương trình Supply chain FIATA Higher Diplome (FHD). Đây là 2 chương trình đào tạo do Hiệp hội logistics quốc tế FIATA triển khai và sắp tới là Chương trình đào tạo logistics cho các nước ASEAN mà hiện nay Hiệp hội VLA là đơn vị được FIATA ủy quyền đào tạo ở Việt Nam. Các trường đại học có thể xem xét tích hợp chương trình FD và FHD vào chương trình đào tạo của nhà trường để người học có cơ hội tiếp cận chương trình chuẩn quốc tế và có cơ hội nhận thêm bằng quốc tế để mở rộng thêm cánh cửa hội nhập vào thị trường lao động trong khu vực.

Theo chia sẻ của ông Stanley Lim tại Diễn đàn, Chủ tịch Hiệp hội logistics Singapore, Chủ tịch Ủy Ban Congress của FIATA “nhà trường cần hướng đến thay đổi cách thức đào tạo để hướng đến đào tạo những kiến thức, kỹ năng mới, công nghệ mới chẳng hạn robot & drone, big data,... cần thiết cho người học và chú trọng đào tạo tailor-made theo nhu cầu thực tế của doanh nghiệp và rất cần xây dựng mô hình Talent pool in logistics” trong đó có sự tham gia hỗ trợ của các bên liên quan. Chẳng hạn theo kinh nghiệm của Singapore thì chính phủ hỗ trợ 90% học phí cho “Talent pool in logistics” và doanh nghiệp đóng góp 10% học phí, nhờ vậy, tạo ra cơ hội học tập suốt đời và qua đó nâng cao chất lượng và năng lực của nguồn nhân lực logistics của Singapore.

Giáo sư Devinder Grewal từ tổ chức AIS (Australian Industry Standards) đã có những khuyến nghị chân thành đúc rút từ kinh nghiệm của Úc là “đào tạo nhân lực logistics Việt Nam nên là một hành trình dài hạn (long-term road) với những bước đi ngắn hạn (short-term step) nhưng vững vàng; hệ thống giáo dục đào tạo và ngành logistics cần đến gần nhau hơn để đảm bảo sự tương thích giữa kết quả đào tạo và nhu cầu tuyển dụng nhân lực; vai trò của tổ chức đại diện doanh nghiệp logistics là vô cùng quan trọng để kết nối với cơ quan quản lý nhà nước tạo ra sự đồng hành của doanh nghiệp và nhà nước với giáo dục đào tạo nghề logistics”.

Từ sự chia sẻ kinh nghiệm và khuyến nghị của các đại diện quốc tế cũng như từ quan điểm của các đại biểu tham dự Diễn đàn, có thể khẳng định rằng: Để có thể phát triển nhân lực cho ngành logistics Việt Nam theo hướng sâu và rộng, thực sự rất cần sự chung tay của cả 3 Nhà “nhà nước-nhà trường-nhà doanh nghiệp” cùng với sự hợp tác chặt chẽ từ các tổ chức, chương trình quốc tế như Au4skills và sự chung tay của cộng đồng.

# PHỤ LỤC: CÁC VỊ TRÍ CÔNG VIỆC CHỦ YẾU HIỆN NAY TRONG NGÀNH LOGISTICS (tham khảo từ công ty CP Gemadept Logistics)

## **A. CÔNG TY 3PL**

### **❖ 1. BỘ PHẬN VẬN HÀNH**

#### **a. Kho vận**

- Quản lý kho (Warehouse manager & supervisor)
- Nhân viên vận hành kho (tally, picker – biết lái xe forklift/PPT)
- Nhân viên hành chính (data)
- Nhân viên chăm sóc khách hàng
- Nhân viên xếp dỡ (lái xe reach truck)
- Công nhân (xếp dỡ hàng, dán tem, Value-added services,...)

#### **b. Vận tải**

- Tài xế (xe tải/xe container)
- Phụ xe
- Nhân viên điều phối (chia xe hàng ngày và liên hệ với vendor)
- Nhân viên điều độ (giải quyết các vấn đề trực tiếp tại site, làm việc với bộ phận kho đảm bảo kế hoạch vận tải)
- Nhân viên chăm sóc khách hàng

#### **c. Freight forwarding**

- Nhân viên hỗ trợ sales/ chăm sóc khách hàng (book cước với hãng tàu/ hãng hàng không và chăm sóc khách hàng)
- Nhân viên chứng từ (làm bill, thông báo khách hàng)

#### **d. Thủ tục hải quan**

- Nhân viên xuất nhập khẩu (làm thủ tục hải quan)
- Nhân viên chăm sóc khách hàng (liên hệ với khách hàng đảm bảo lô hàng được giao hàng đúng)

### **❖ 2. BỘ PHẬN HỖ TRỢ**

#### **a. Bộ phận Sales**

- Sales Manager - Nhân viên sales
- Nhân viên hỗ trợ sales/ chăm sóc khách hàng

#### **b. Bộ phận giải pháp**

- Giải pháp vận hành cho khách hàng
- Giải pháp IT
- Đảm bảo chất lượng (Quality Assurance)

#### **c. Bộ phận mua hàng (Procurement)**

- Procurement Manager
- Procurement Staff

#### **d. Thương vụ**

- Nhân viên billing
- Nhân viên kiểm toán nội bộ

#### **e. Pháp chế (legal)**

#### **f. Kế toán**

- Kế toán trưởng
- Kế toán viên

## **B. CÔNG TY 2PL**

- Tương tự như từng bộ phận của công ty 3PL tuy nhiên phạm vi (scope) và trách nhiệm (liability) có thể khác.

## **C. CÔNG TY SẢN XUẤT**

- Nếu phần nào tự vận hành thì tương tự công ty 3PL



Ấn phẩm này được Chính phủ Ô-xtrây-li-a tài trợ thông qua Bộ Ngoại giao và Thương mại. Các quan điểm thể hiện trong ấn phẩm này là của riêng tác giả và không nhất thiết phản ánh quan điểm của Chính phủ Ô-xtrây-li-a.