

GEMALINK INT'L PORT

GEMALINK INT'L PORT

Báo cáo
(Bản tóm tắt)

DỰ BÁO KỸ NĂNG NGÀNH CẢNG VIỆT NAM 2024-2028

LỜI GIỚI THIỆU

Báo cáo **Dự báo kỹ năng nghề ngành logistics 2021-2023** được Hội đồng tư vấn kỹ năng nghề ngành Logistics (LIRC) thực hiện năm 2020 đã nhận được phản hồi tích cực trên nhiều khía cạnh. Báo cáo không chỉ lan tỏa các giá trị thông tin ngành logistics mà còn tác động cả về mặt tham vấn chính sách lẫn ứng dụng thực tiễn trong công tác phát triển kỹ năng tại nhà trường và hoạch định nhân lực cho doanh nghiệp logistics. Dựa trên đánh giá yêu cầu về kỹ năng cho nguồn nhân lực của ngành, LIRC đã phát triển báo cáo **Dự báo kỹ năng ngành cảng Việt Nam 2024-2028**. Báo cáo này góp phần hiện thực hóa Quyết định số 1579/QĐ-TTg ngày 22 tháng 09 năm 2021 của Thủ tướng Chính phủ về Quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống cảng biển Việt Nam thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Báo cáo được thực hiện dưới sự dẫn dắt của GS.TS Thái Văn Vinh - Khoa logistics và chuỗi cung ứng của Đại học RMIT.

Các thành viên của nhóm nghiên cứu bao gồm:

1. Bà Bùi Thị Ninh, Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam – Chi nhánh khu vực TP. Hồ Chí Minh
2. Bà Cao Thị Quỳnh Giao, Tạp chí Vietnam Shipping Gazette
3. Bà Chu Thị Huệ, Bộ môn Logistics, Trường ĐH Sư phạm Kỹ thuật Tp.HCM
4. Ông Nguyễn Hồng Hải, Công ty Lita Express
5. Bà Vũ Thị Hải Vân, Trường CĐ Hàng Hải 1, Hải Phòng
6. Bà Trịnh Ngọc Thu Hà, Trường CĐ Hàng Hải 1, Hải Phòng
7. Bà Bùi Đỗ Ngân Giang, Tạp chí Vietnam Shipping Gazette
8. Ông Hoàng Thái Sơn, Cục Quản lý chất lượng, Bộ Giáo dục và Đào tạo

Báo cáo do Bộ Ngoại giao và Thương mại Úc (DFAT) tài trợ thông qua chương trình Úc cùng Việt Nam phát triển nguồn nhân lực (Aus4Skills); Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (DVET) và Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam – Chi nhánh khu vực TP. Hồ Chí Minh (VCCI-HCM) hỗ trợ LIRC thực hiện báo cáo này.



HỘI ĐỒNG TƯ VẤN KỸ NĂNG NGHỀ NGÀNH LOGISTICS (LIRC)

Là một cơ chế gắn kết và hợp tác giữa các bên liên quan, cùng thực hiện các chức năng của Hội đồng kỹ năng ngành theo mô hình của Úc và phù hợp với bối cảnh của Việt Nam.



Hội đồng tập trung vào việc thúc đẩy hợp tác toàn diện và thực chất giữa nhà trường và doanh nghiệp trong GĐNN bao gồm đào tạo, thực hành, đánh giá và tuyển dụng; xây dựng tiêu chuẩn nghề, tiêu chuẩn kỹ năng nghề; cung cấp các thông tin về ngành và các nhu cầu kỹ năng của ngành thông qua các báo cáo tập trung vào phát triển nguồn nhân lực và kỹ năng cho ngành, trọng tâm là các dự báo kỹ năng.

MỤC TIÊU

- 1


Thực hiện chức năng cốt lõi của Hội đồng kỹ năng theo mô hình doanh nghiệp dẫn dắt
- 2


Cung cấp thông tin thực tế yêu cầu về kỹ năng của lao động trong ngành cảng giai đoạn 2024-2028
- 3


Đáp ứng được sự thay đổi của thị trường lao động ngành cảng trong thời gian tới
- 4

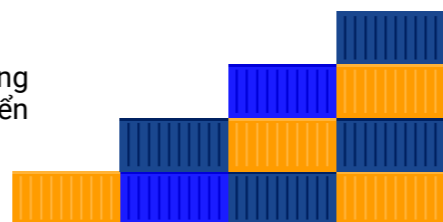

Góp phần đưa ra những đề xuất mang tính khuyến nghị cho đào tạo nguồn nhân lực ngành cảng một cách thực tế, hiệu quả

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Để thực hiện báo cáo này, nhóm nghiên cứu đã đầu tư nhiều tâm huyết, áp dụng và tuân thủ chặt chẽ phương pháp luận khoa học theo 3 giai đoạn chính như sau:

Giai đoạn 1: Khảo cứu tài liệu

Thu thập và phân tích dữ liệu thứ cấp nhằm đưa ra những nhận định tổng quan về ngành cảng Việt Nam, cung cầu nhân lực và xu hướng phát triển của ngành.



Giai đoạn 2: Phỏng vấn sâu

Phỏng vấn sâu 9 chuyên gia ngành cảng – là quản lý nhân sự và điều hành cấp cao của các doanh nghiệp cảng và cảng cạn (ICD), tạo tiền đề thực hiện 3 phỏng vấn sâu tại TP. HCM, Hải Phòng và Cần Thơ với sự tham gia của đại diện 20 đơn vị - là quản lý cấp cao và có hơn 10 năm kinh nghiệm làm việc trong ngành và ICD.

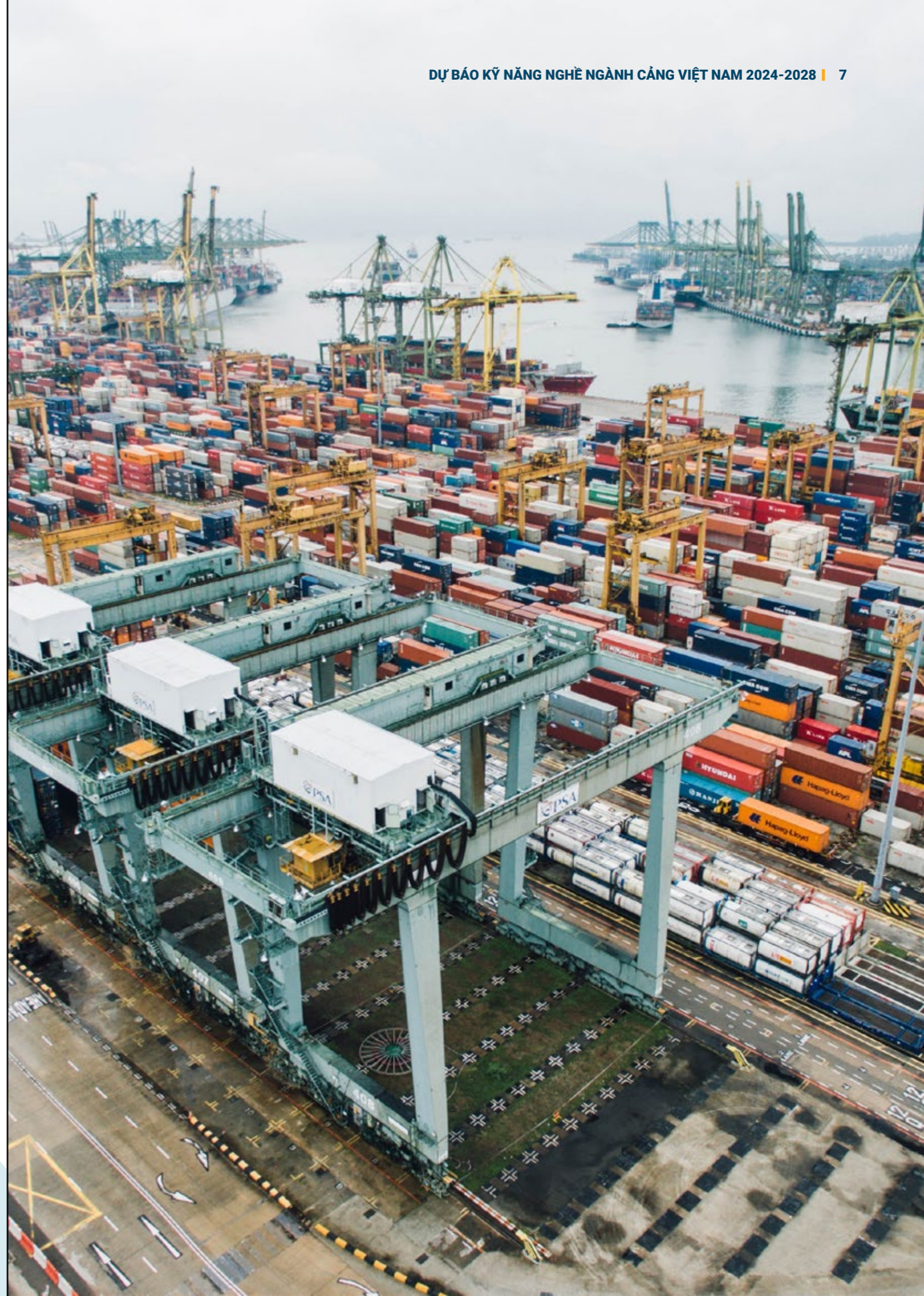
Chủ đề chính tại các cuộc thảo luận nhóm

- TP Hồ Chí Minh – 12/4/2023
- Hải Phòng – 14/4/2023
- Cần Thơ – 10/5/2023

1. Đánh giá thực trạng nhu cầu nguồn nhân lực ngành cảng.
2. Đánh giá các xu hướng phát triển ngành cảng và tác động đến nhu cầu nhân lực.
3. Xác định những năng lực yêu cầu tương thích với các xu hướng phát triển ngành.

Giai đoạn 3: Khảo sát bằng bảng hỏi

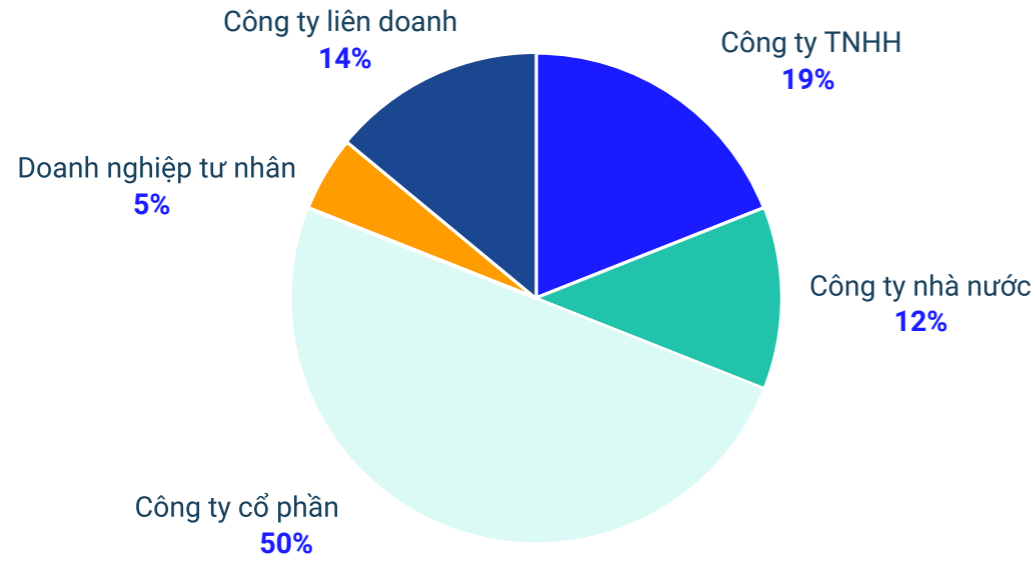
Khảo sát 42 doanh nghiệp với tất cả các phân ngành cảng nhằm kiểm nghiệm định lượng các kết quả định tính từ giai đoạn 2, và phân tích dự báo nhu cầu các vị trí công việc cũng như yêu cầu năng lực tương thích.



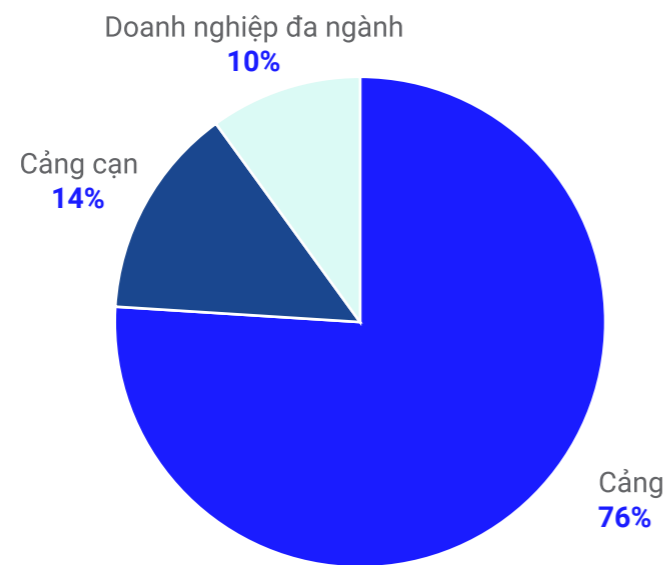
CÁC KẾT QUẢ CHÍNH

Thông tin chung về các doanh nghiệp tham gia khảo sát

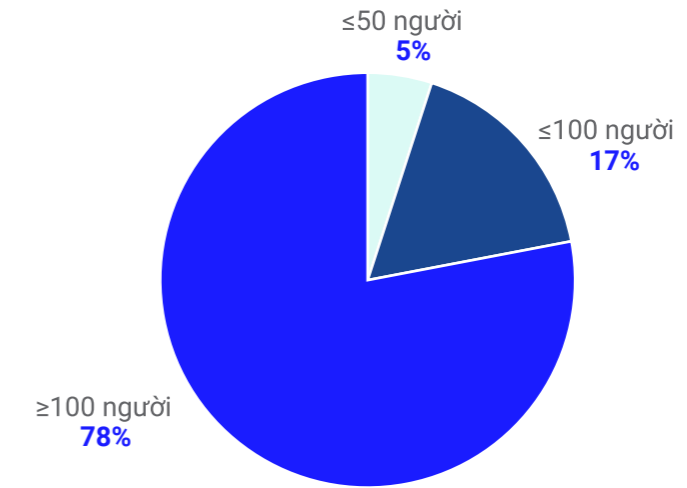
1. Loại hình doanh nghiệp



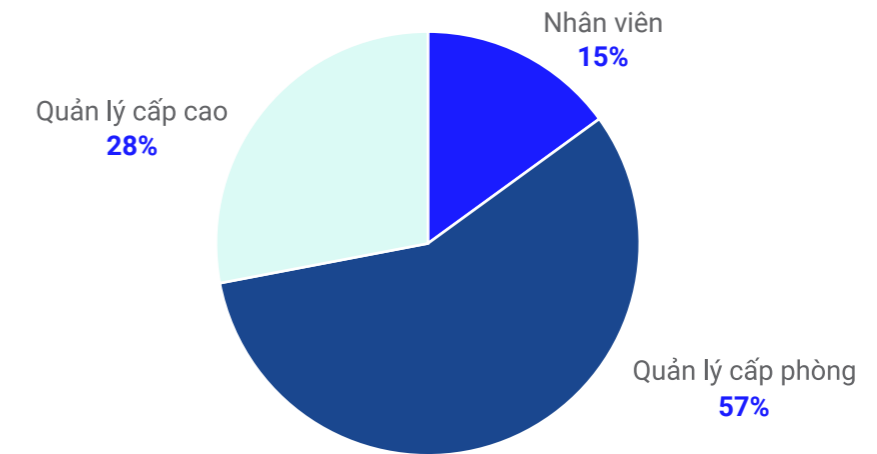
2. Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp



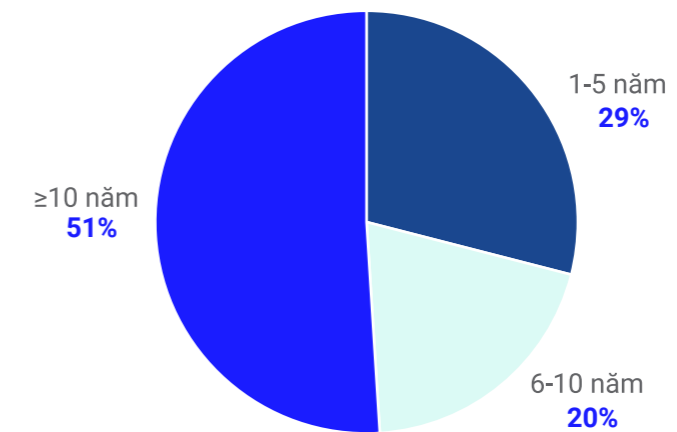
3. Quy mô nhân lực của doanh nghiệp tham gia khảo sát



4. Chức danh của người tham gia khảo sát



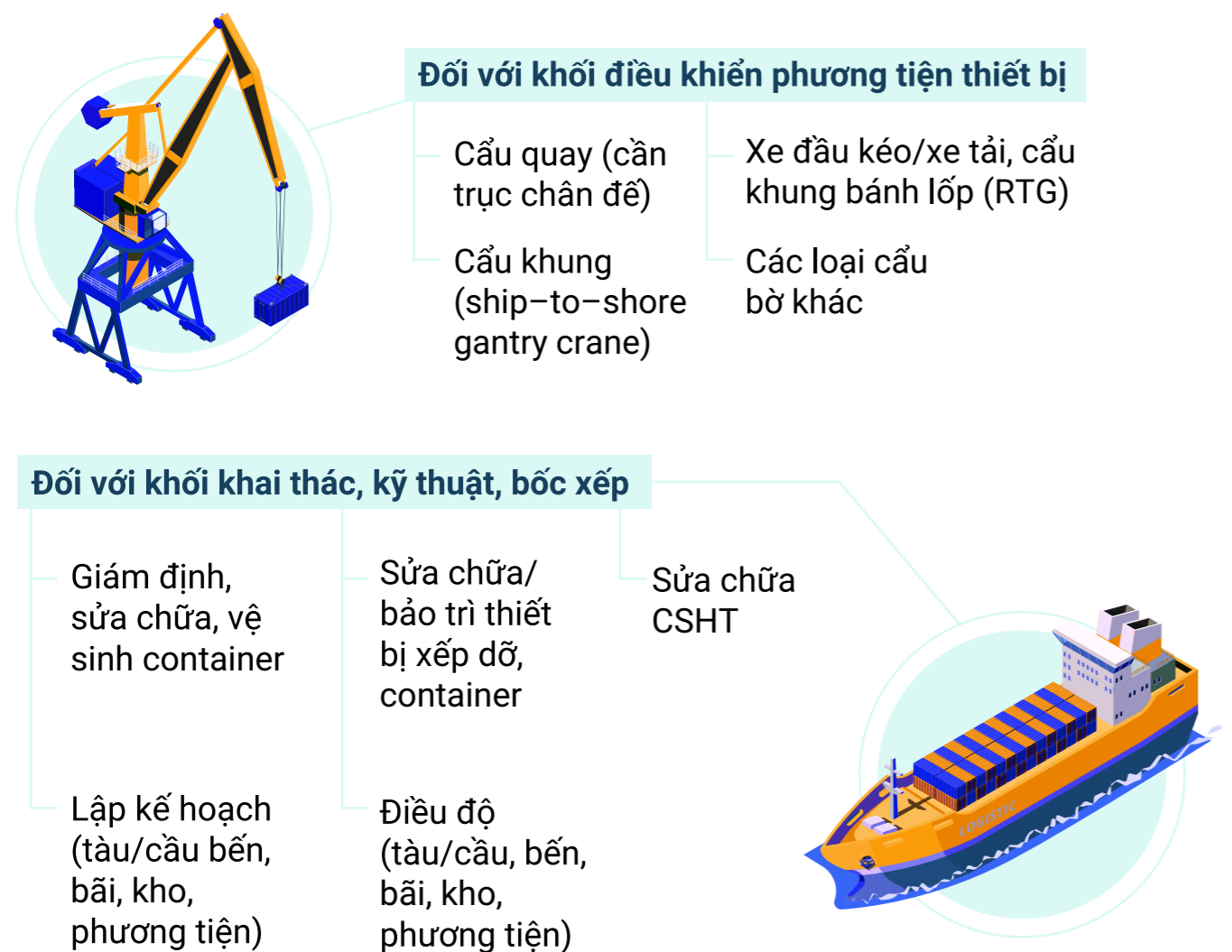
5. Thời gian làm việc của người tham gia khảo sát ở chức danh hiện tại



CÁC VỊ TRÍ NHÂN SỰ ĐANG THIẾU HỤT VÀ GIẢI PHÁP

Nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp (DN) cảng biển của Việt Nam đối với khối điều khiển phương tiện thiết bị và khối khai thác, kỹ thuật, bốc xếp (lao động trực tiếp) luôn ở trong tình trạng thiếu hụt nghiêm trọng.

Các vị trí đang thiếu hụt nhân sự vì khó tuyển dụng:



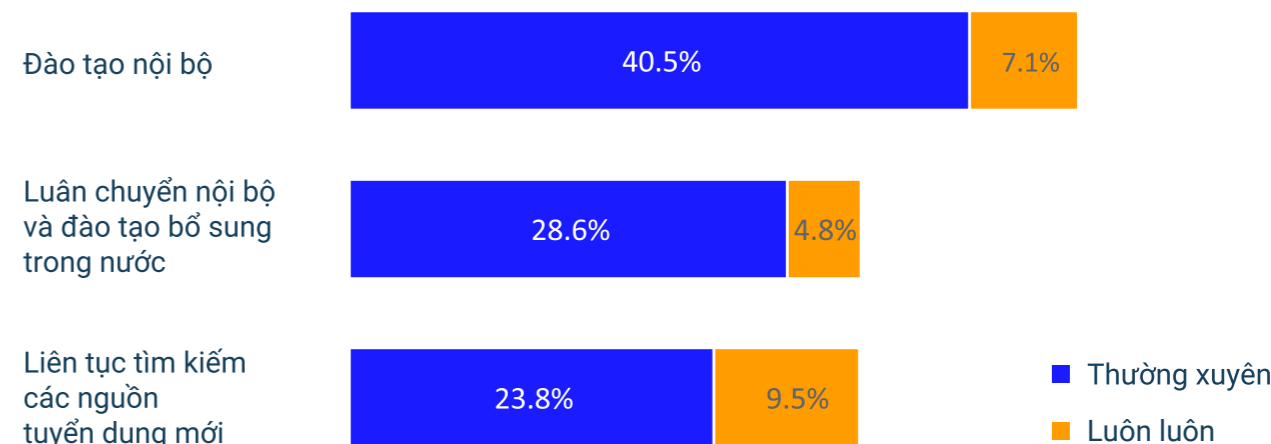
Nhu cầu tuyển dụng trung bình của DN cảng biển đối với 2 khối lao động trực tiếp:

	Đối với khối điều khiển phương tiện thiết bị	Đối với khối khai thác, kỹ thuật, bốc xếp
1	Xe đầu kéo/xe tải	Giao nhận (bãi, kho)
2	Cầu quay (cần trục chân đế)	Bốc xếp hàng hoá
3	Cầu khung bánh lốp (RTG)	Kiểm đếm
4	Cầu khung (ship-to-shore gantry crane)	Giám định, sửa chữa, vệ sinh container

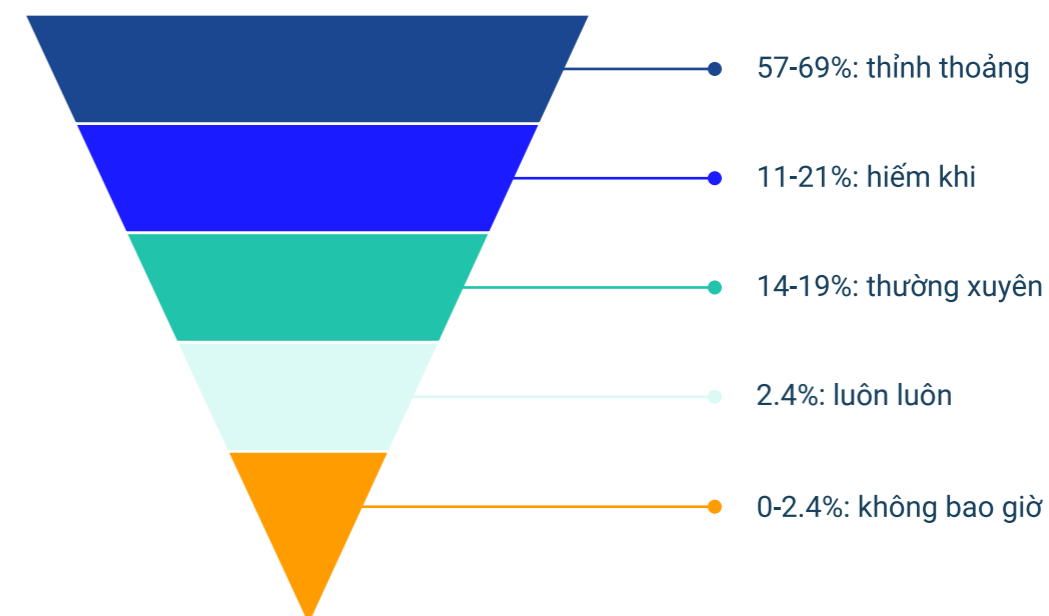
Các lý do khó tuyển dụng nhân sự: ứng viên thiếu kinh nghiệm, kiến thức và kỹ năng chuyên môn; ít cơ sở GDNN đào tạo ngành cảng; thiếu chứng chỉ nghề chuyên ngành; thời gian và môi trường lao động khắc nghiệt; mức lương cạnh tranh; yêu cầu cam kết làm việc dài hạn.

Giải pháp cho vấn đề thiếu hụt nhân sự khối lao động trực tiếp của doanh nghiệp cảng biển:

Tuyển dụng lao động mùa vụ ngắn hạn; luân chuyển nội bộ và đào tạo bổ sung ở nước ngoài không phải là giải pháp được các DN cảng biển lựa chọn, tỷ lệ DN cảng biển không bao giờ và hiếm khi thực hiện giải pháp chiếm trên 67%.



Thuê ngoài một số vị trí công việc; sắp xếp nhân viên có kỹ năng làm việc thêm giờ (tăng ca)

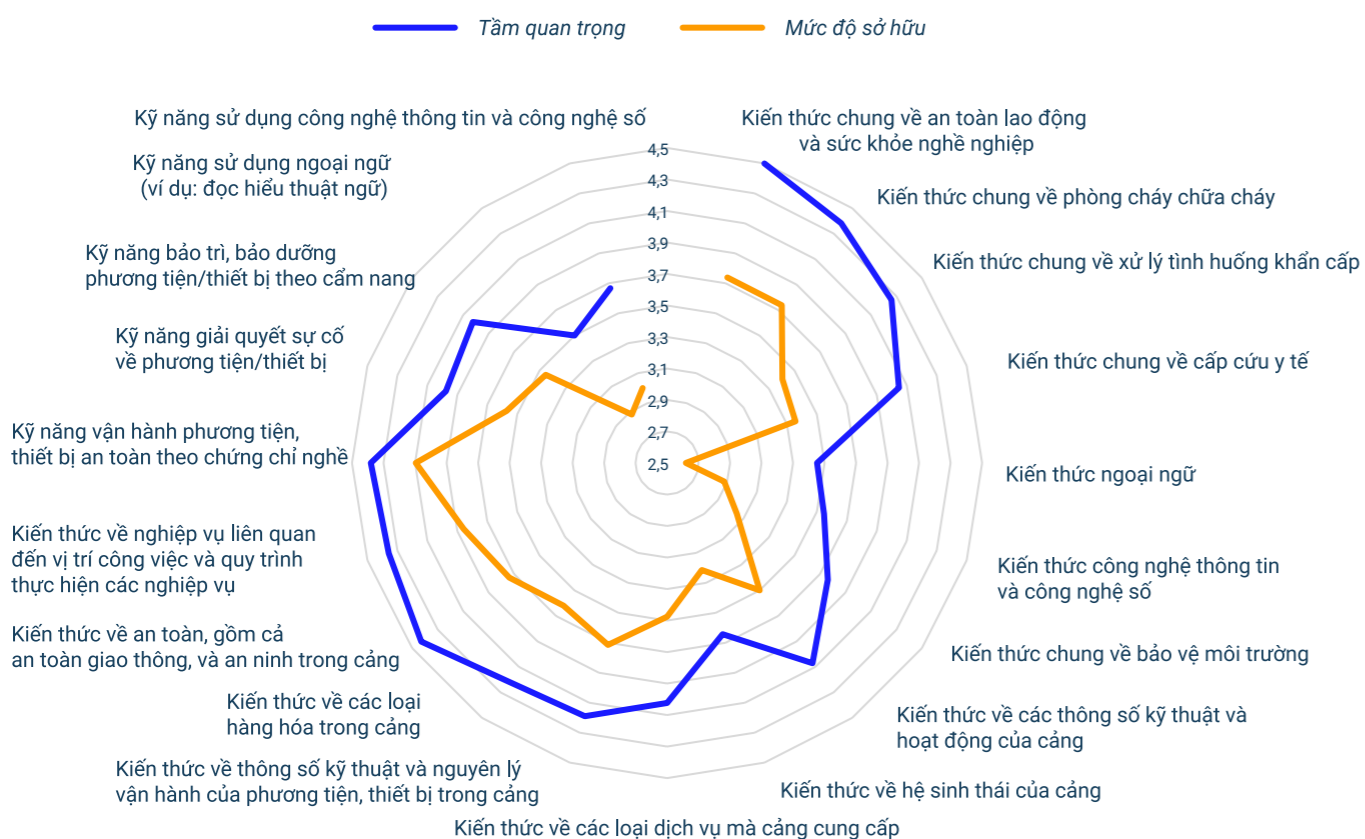


TẦM QUAN TRỌNG VÀ MỨC ĐỘ SỞ HỮU KIẾN THỨC VÀ KỸ NĂNG

5 kiến thức/ kỹ năng quan trọng nhất đối với thành công trong công việc của nhân sự khối trực tiếp tại cảng có sự tương đồng ở những kiến thức/ kỹ năng quan trọng nhất:

	Khối điều khiển phương tiện, thiết bị	Khối khai thác, kỹ thuật, bốc xếp
1	An toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp	Phòng cháy chữa cháy
2	An toàn giao thông và an ninh cảng	An toàn giao thông và an ninh cảng
3	Vận hành phương tiện, thiết bị an toàn theo chứng chỉ	An toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp
4	Phòng cháy chữa cháy	Xử lý tình huống khẩn cấp
5	Nghiệp vụ liên quan đến vị trí công việc và quy trình thực hiện	Hoàn thành công việc theo chức năng nhiệm vụ

Khác biệt giữa tầm quan trọng và mức độ sở hữu kiến thức/kỹ năng Khối phương tiện/thiết bị



Ba kiến thức/ kỹ năng nhân sự khối trực tiếp đang sở hữu có nhiều điểm tương đồng ở mức sở hữu cao và thấp.

	Khối điều khiển phương tiện, thiết bị	Khối khai thác, kỹ thuật, bốc xếp
Mức cao	Vận hành phương tiện, thiết bị an toàn theo chứng chỉ	An toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp
	Nghiệp vụ liên quan đến vị trí công việc và quy trình thực hiện	Phòng cháy chữa cháy
	An toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp	An toàn giao thông và an ninh cảng
Mức thấp	Kiến thức CNTT và CN số	Kiến thức CNTT và CN số
	Sử dụng ngoại ngữ (Đọc hiểu thuật ngữ)	Kỹ năng giao tiếp bằng ngoại ngữ
	Kiến thức ngoại ngữ	Kiến thức ngoại ngữ

Bốn kiến thức/ kỹ năng có sự khác biệt lớn giữa tầm quan trọng và mức độ sở hữu của nhân sự lao động trực tiếp:

	Khối điều khiển phương tiện, thiết bị	Khối khai thác, kỹ thuật, bốc xếp
1	Kiến thức ngoại ngữ	Kiến thức ngoại ngữ
2	Xử lý tình huống khẩn cấp	Xử lý tình huống khẩn cấp
3	An toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp	Giao tiếp ngoại ngữ chuyên ngành
4	Bảo vệ môi trường	Bảo vệ môi trường



TẦM QUAN TRỌNG VÀ MỨC ĐỘ SỞ HỮU CÁC THÁI ĐỘ VÀ KHẢ NĂNG KHÁC

Kết quả báo cáo đã chỉ ra rằng, **6 thái độ và khả năng được khối lao động tại cảng đánh giá cao** (nhận thức được tầm quan trọng ở mức cao).

	Khối điều khiển phương tiện thiết bị hiện đang sở hữu ở các cấp độ khác nhau:	Khối khai thác, kỹ thuật, bốc xếp
1	Tuân thủ quy trình làm việc và ATLD	Tuân thủ quy trình làm việc và ATLD
2	Trung thực trong công việc	Trung thực trong công việc
3	Tuân thủ quy định, chính sách (bảo mật thông tin)	Tôn trọng đồng nghiệp và cấp trên
4	Tôn trọng đồng nghiệp và cấp trên	Tích cực và trách nhiệm trong công việc
5	Tích cực và trách nhiệm trong công việc	Tuân thủ quy định, chính sách (bảo mật thông tin)
6	Làm việc chuyên nghiệp	Làm việc chuyên nghiệp

Ngoài ra, **3 thái độ và khả năng mà nhân sự lao động trực tiếp tại doanh nghiệp cảng đang sở hữu:**

	Khối điều khiển phương tiện thiết bị	Khối khai thác, kỹ thuật, bốc xếp
Mức cao	>> Tuân thủ quy trình làm việc và ATLD	Tuân thủ quy trình làm việc và ATLD
	>> Tôn trọng đồng nghiệp và cấp trên	Tôn trọng đồng nghiệp và cấp trên
	>> Tuân thủ quy định, chính sách (bảo mật thông tin)	Tuân thủ quy định, chính sách (bảo mật thông tin)
Mức thấp	>> Thương thuyết và đàm phán	Sáng tạo trong công việc
	>> Làm việc đa nhiệm	Phán đoán cảm xúc
	>> Phán đoán cảm xúc	Thương thuyết và đàm phán

Khác biệt giữa tầm quan trọng và mức độ sở hữu thái độ/khả năng - Khối phương tiện/thiết bị



5 thái độ và khả năng có sự khác biệt lớn giữa việc nhận thức được tầm quan trọng và mức độ sở hữu hiện tại của khối lao động tại cảng, bao gồm:

	Khối điều khiển phương tiện thiết bị	Khối khai thác, kỹ thuật, bốc xếp
1	Trung thực trong công việc	Làm việc chuyên nghiệp
2	Thích nghi với và sử dụng công nghệ mới	Làm việc kiên trì và nhẫn nại
3	Tích cực và trách nhiệm trong công việc	Linh hoạt trong công việc
4	Tuân thủ quy trình làm việc và ATLD	Lập kế hoạch trong công việc
5	Cầu tiến học hỏi	Cầu tiến học hỏi

Trong quá trình đánh giá việc so sánh tầm quan trọng và mức độ sở hữu các kiến thức và kỹ năng về hoạt động cảng cũng cần các thái độ, khả năng thiết yếu khác.

Nhóm nghiên cứu cũng chỉ ra rằng doanh nghiệp cần chú trọng:

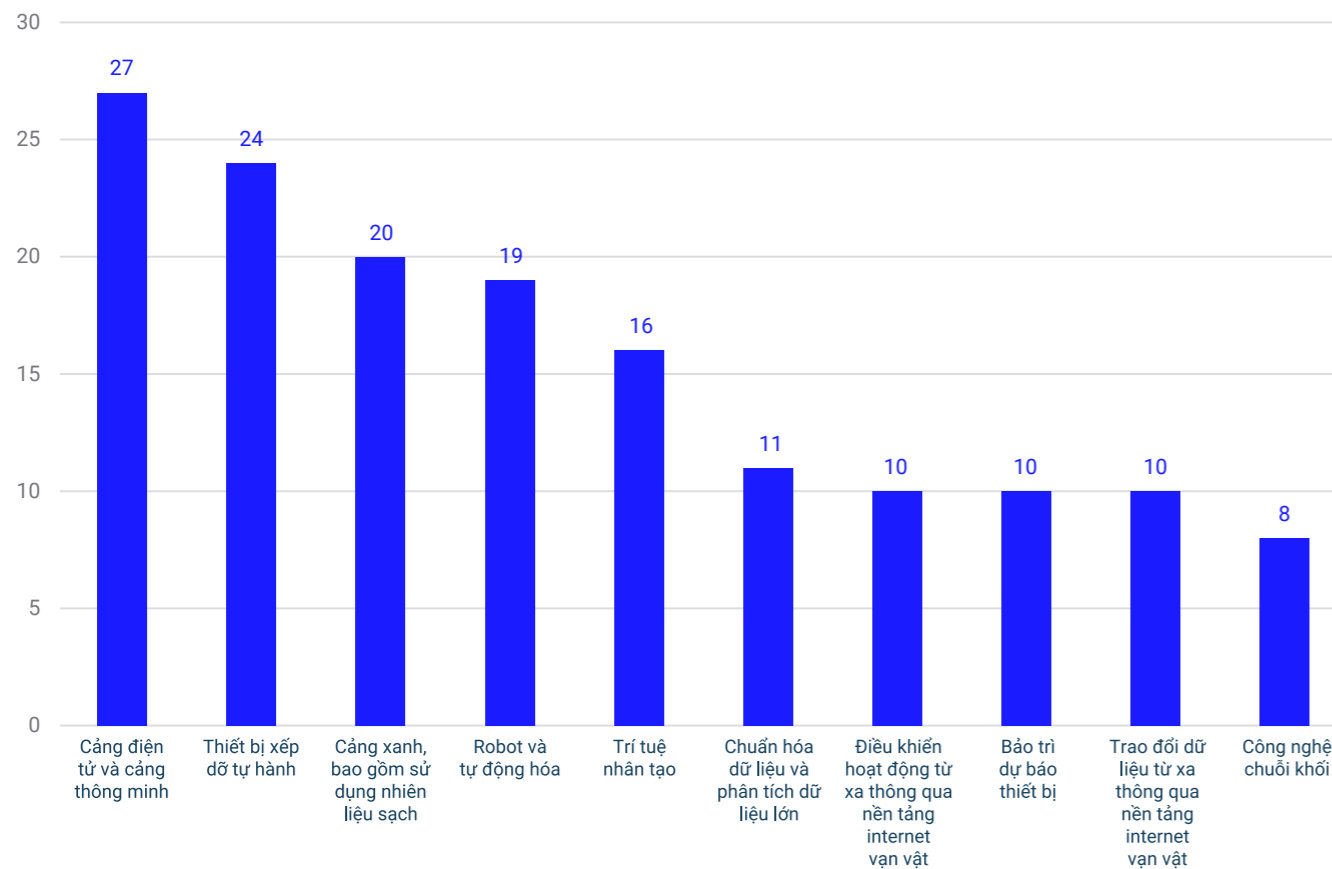
1. Liên tục duy trì bền vững nhóm kiến thức, kỹ năng, thái độ và năng lực được coi là rất quan trọng, hiện đang sở hữu ở mức trung bình và cao.
2. Xây dựng nhóm có nhận thức khá cao về tầm quan trọng trong khi mức độ sở hữu hiện tại chỉ ở mức trung bình thấp, tái phân bổ nguồn lực đối với nhóm có nhận thức khá cao về tầm quan trọng và mức độ sở hữu hiện tại cũng ở mức độ trung bình cao.
3. Phát triển nhóm có nhận thức cao về tầm quan trọng nhưng doanh nghiệp hiện đang sở hữu ở mức thấp và trung bình.

CÁC XU HƯỚNG XÃ HỘI, KINH DOANH, CÔNG NGHỆ VÀ TÁC ĐỘNG ĐẾN NHU CẦU NHÂN SỰ

Như một xu hướng hội nhập tất yếu với kết quả rõ ràng trong bảng khảo sát các cảng tại Việt Nam, **5 xu hướng phát triển ngành cảng trong giai đoạn 2024-2028** có tác động rõ rệt đến nhu cầu nhân sự ở cấp vận hành cảng bao gồm:

1. Cảng điện tử và cảng thông minh
2. Thiết bị xếp dỡ tự hành
3. Cảng xanh (sử dụng nhiên liệu sạch)
4. Robot và tự động hoá
5. Trí tuệ nhân tạo (AI)

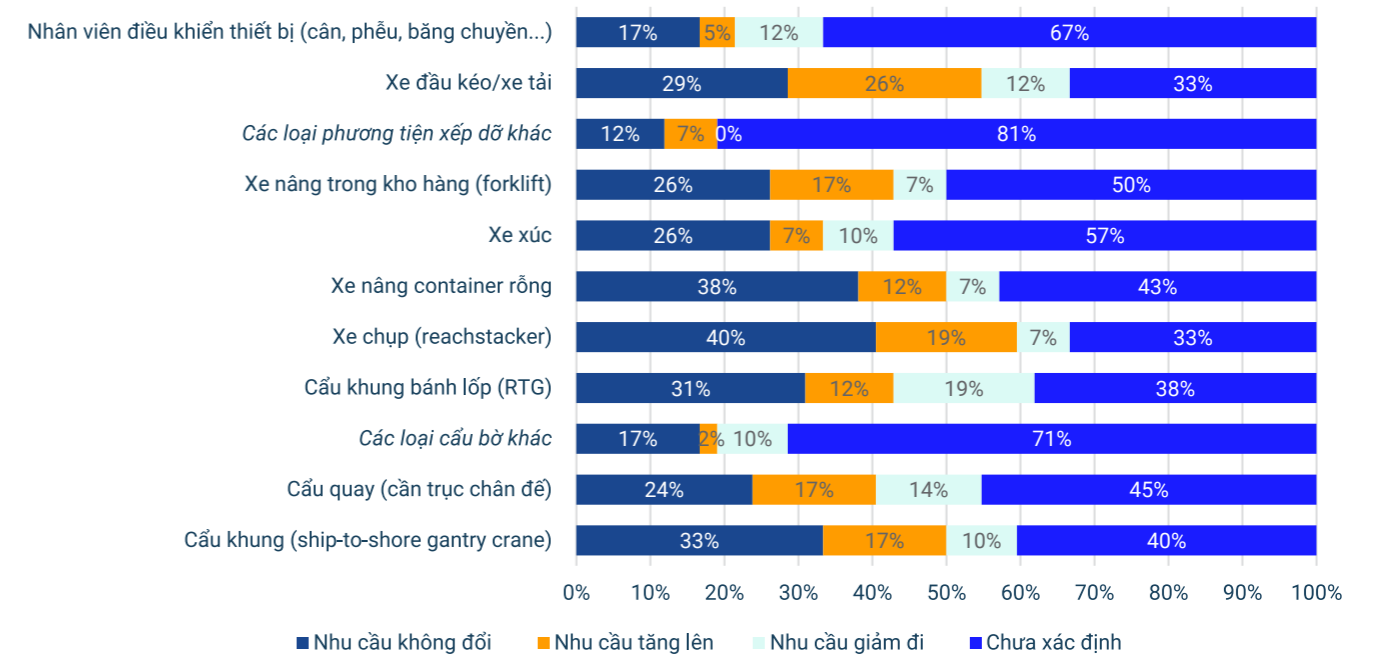
Các xu hướng xã hội, kinh doanh và công nghệ có tác động lớn đến nhu cầu nhân sự cấp vận hành ngành cảng



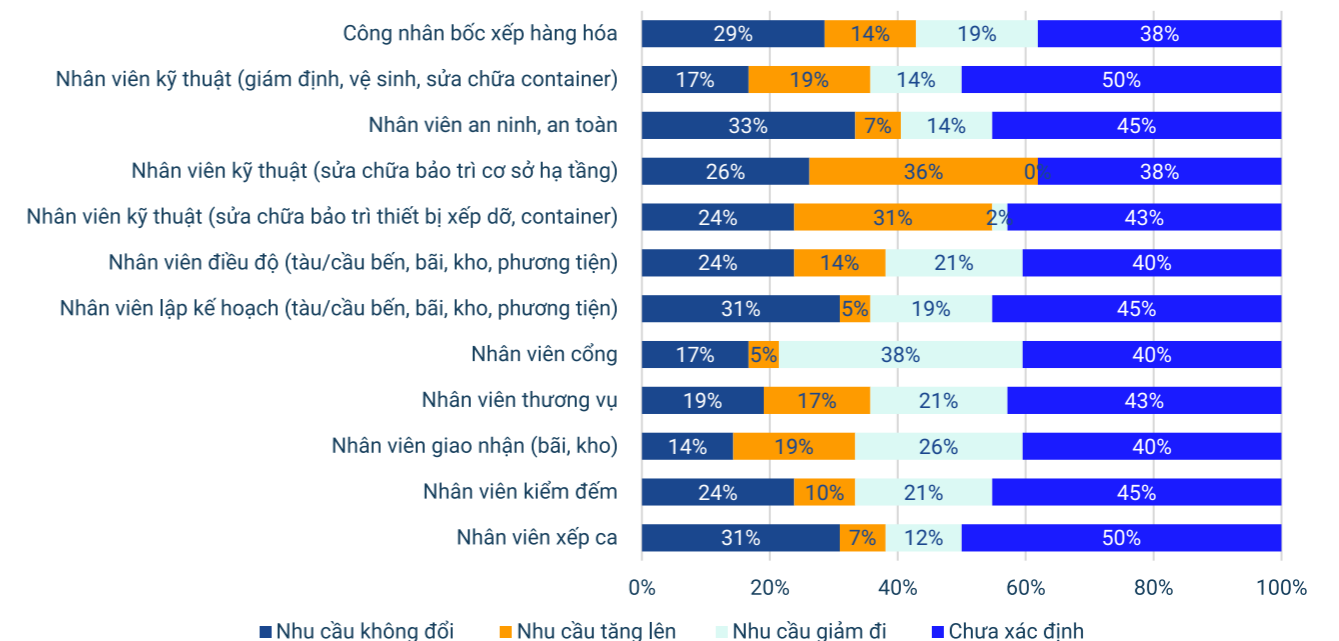
Đây là những xu hướng công nghệ xanh phù hợp với chiến lược hội nhập và phát triển của Chính phủ với mục tiêu đưa Việt Nam trở thành quốc gia biển mạnh, trong đó nhiệm vụ phát triển hệ thống cảng biển là một nhiệm vụ quan trọng. Các xu hướng công nghệ trên sẽ tác động mạnh đến sự thay đổi nhu cầu nhân sự tại hệ thống cảng biển Việt Nam trong tương lai.

Theo đánh giá của các doanh nghiệp cảng biển tại Việt Nam, từ năm 2024-2028 các khối nhân sự tại cảng biển sẽ có sự thay đổi mạnh về nhu cầu đặc biệt ở các cấp vận hành thiết bị, phương tiện và cấp khai thác, kỹ thuật trực tiếp tại cảng do tác động của các xu hướng công nghệ đáp ứng được nhiệm vụ phát triển kinh tế cảng biển tại Việt Nam.

Tác động của các xu hướng xã hội, kinh doanh và công nghệ đến nhu cầu nhân sự - Khối điều khiển phương tiện/thiết bị



Tác động của các xu hướng xã hội, kinh doanh và công nghệ đến nhu cầu nhân sự - Khối khai thác/kỹ thuật/bốc xếp



Với khối vận hành thiết bị phương tiện kỹ thuật, theo kết quả khảo sát các vị trí nhân sự có dự báo thiếu hụt trong thời gian tới bao gồm:



Nhân viên vận hành xe tải, đầu kéo



Nhân viên vận hành xe chụp



Nhân viên vận hành cầu quay

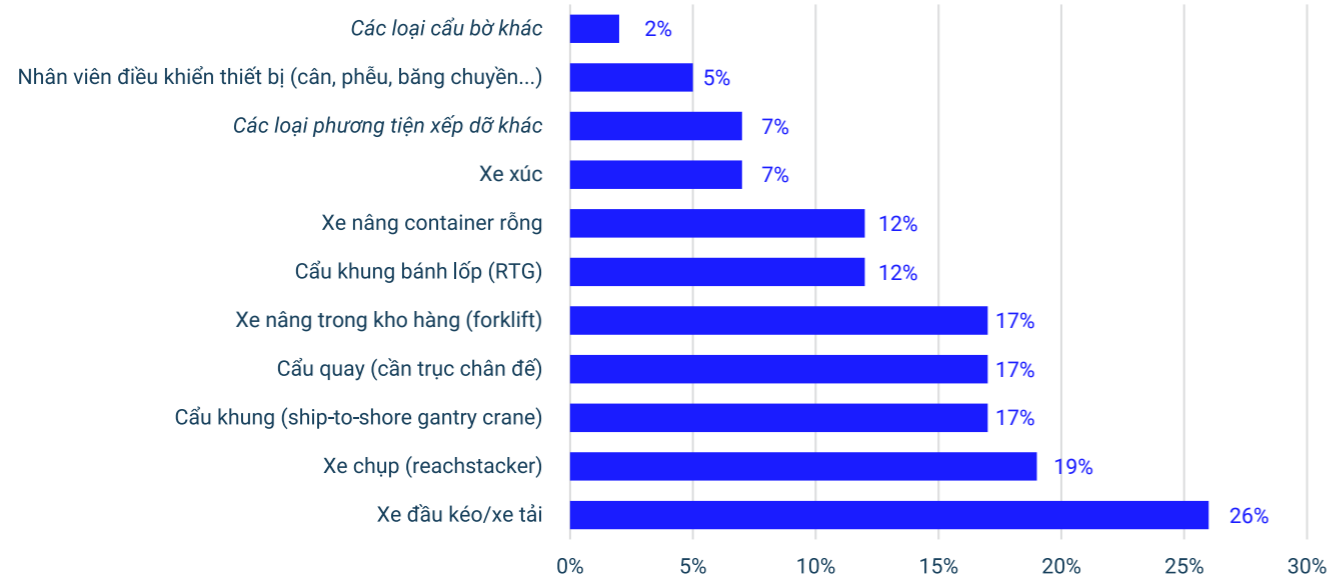


Nhân viên vận hành cầu khung

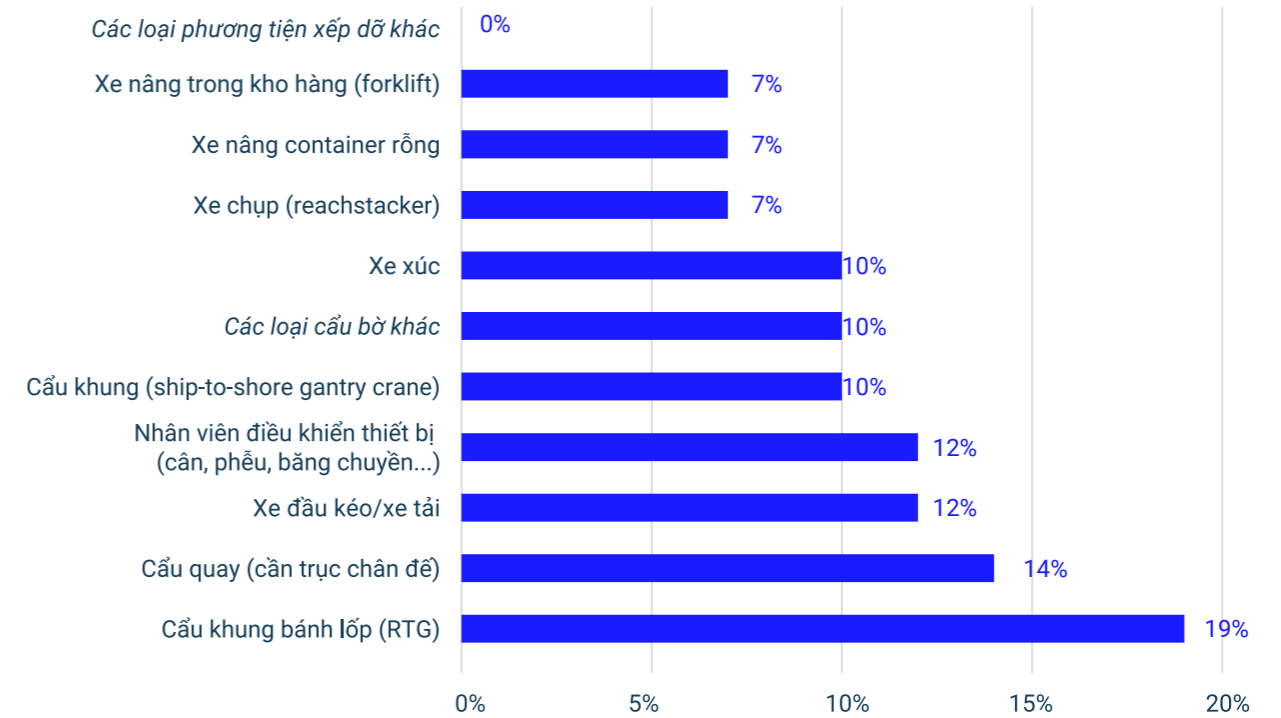


Nhân viên vận hành xe nâng (kho, bãi)

Vị trí công việc với nhu cầu tăng lên - Khối phương tiện/thiết bị



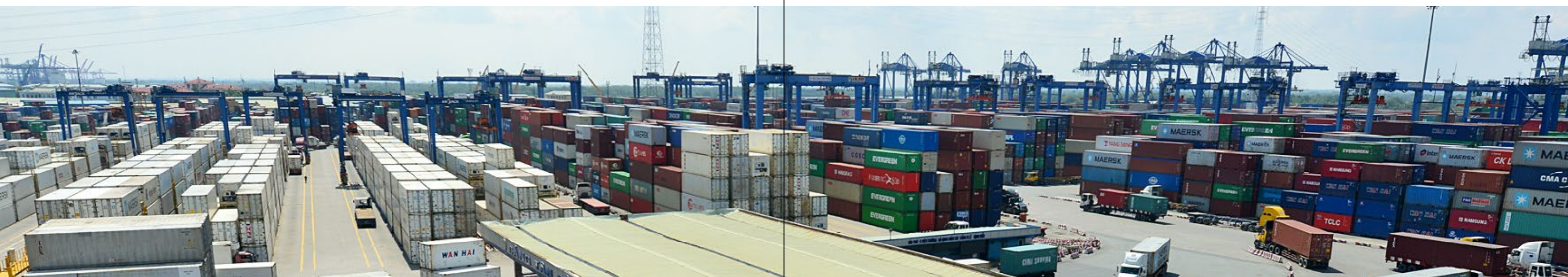
Vị trí công việc với nhu cầu giảm đi - Khối phương tiện/thiết bị



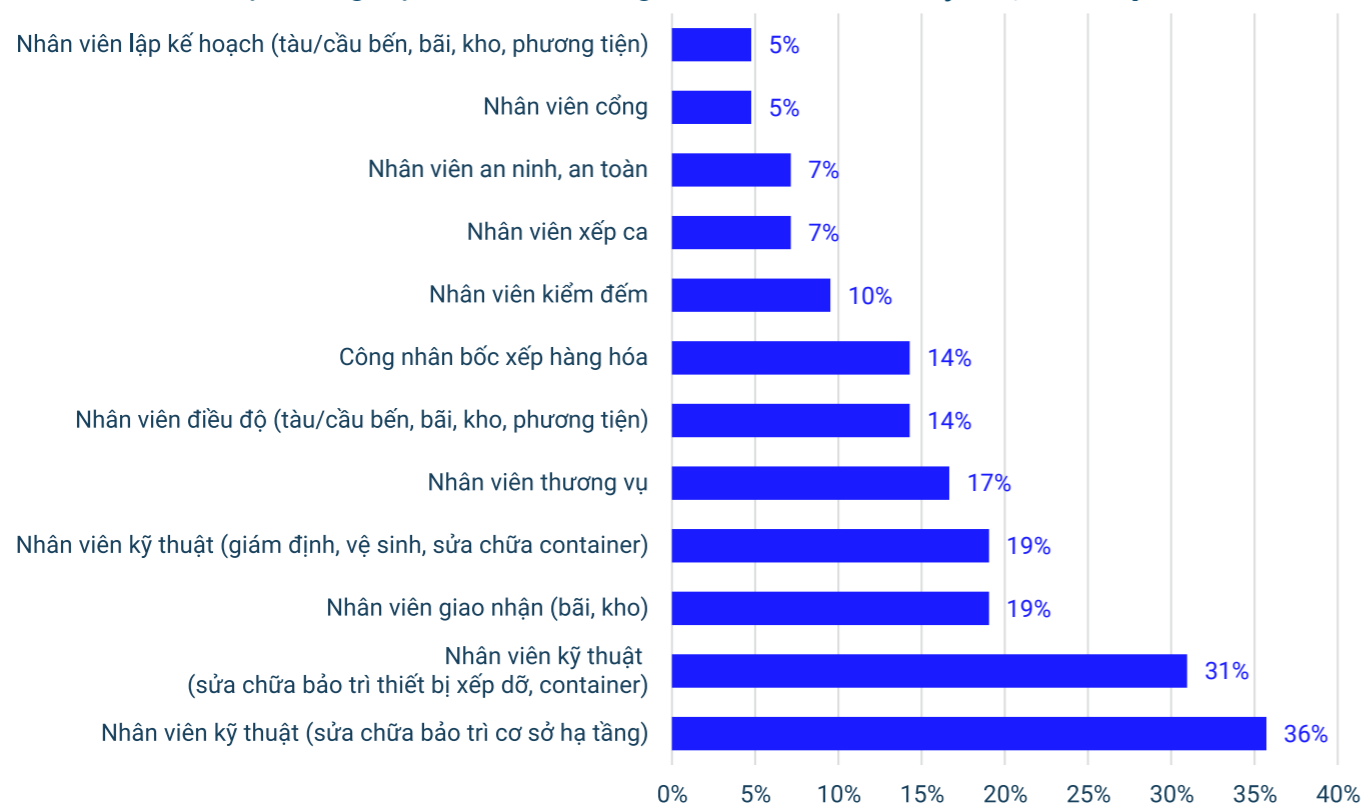
Kết quả khảo sát cho thấy sự tương quan giữa các xu hướng phát triển cảng biển trong thời gian tới đều liên quan đến số hoá, tự động hoá và công nghệ, đặc biệt trong các phương tiện thiết bị vận hành tại cảng. Các xu hướng này đã và đang diễn ra nhanh chóng và đòi hỏi nguồn nhân lực phải được đào tạo trình độ, kỹ năng phù hợp, đặc biệt là nguồn nhân lực tại các cảng địa phương.

Với khối khai thác, kỹ thuật, bốc xếp trực tiếp tại cảng, dự báo cũng chỉ ra các vị trí nhân lực có nhu cầu gia tăng trong thời gian tới bao gồm:

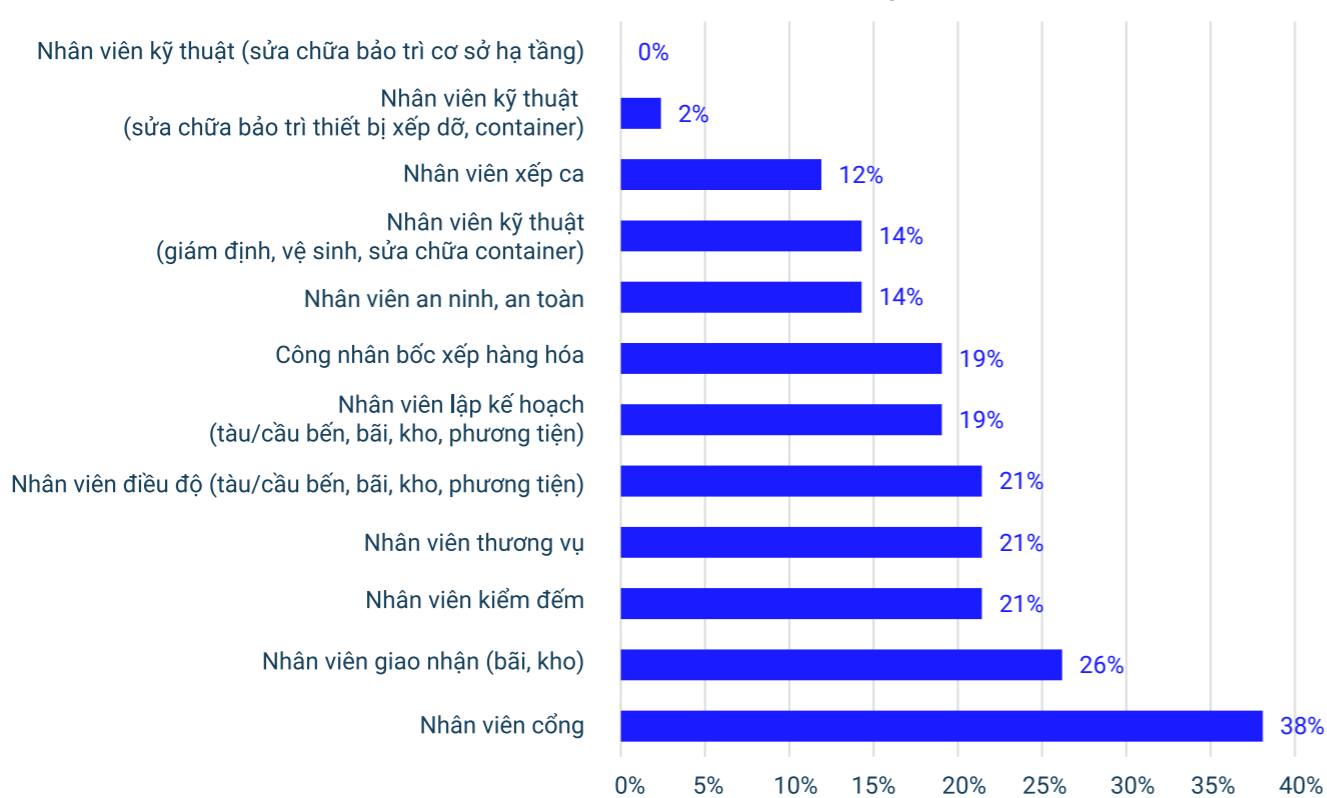
1. Nhân viên kỹ thuật (sửa chữa bảo trì cơ sở hạ tầng)
2. Nhân viên kỹ thuật (sửa chữa bảo trì thiết bị xếp dỡ, container)
3. Nhân viên giao nhận (kho, bãi)
4. Nhân viên kỹ thuật (giám định, vệ sinh, sửa chữa container)
5. Nhân viên thương vụ



Vị trí công việc với nhu cầu tăng lên - Khối khai thác/kỹ thuật/bốc xếp



Vị trí công việc với nhu cầu giảm đi - Khối khai thác/kỹ thuật/bốc xếp

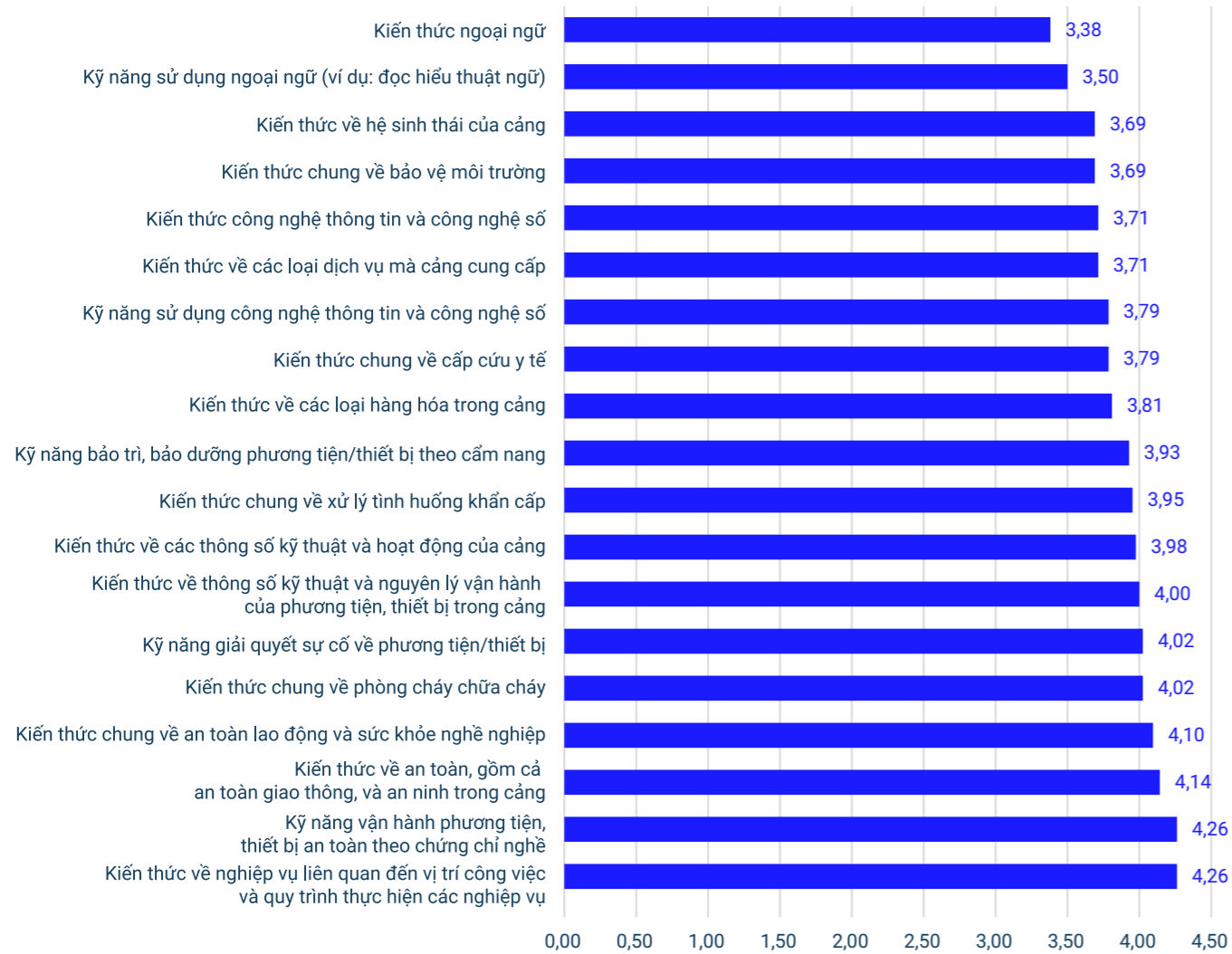


Tương tự như khối nhân sự vận hành phương tiện thiết bị kỹ thuật, các vị trí có nhu cầu gia tăng trong giai đoạn 2024-2028 của khối nhân sự khai thác, kỹ thuật bốc xếp trực tiếp tại cảng là những vị trí nhân sự có liên quan trực tiếp đến sự thay đổi trong xu hướng công nghệ mới tại hệ thống cảng Việt Nam hiện nay.



NHU CẦU NHÂN SỰ NGÀNH CẢNG SỞ HỮU KIẾN THỨC VÀ KỸ NĂNG THIẾT YẾU

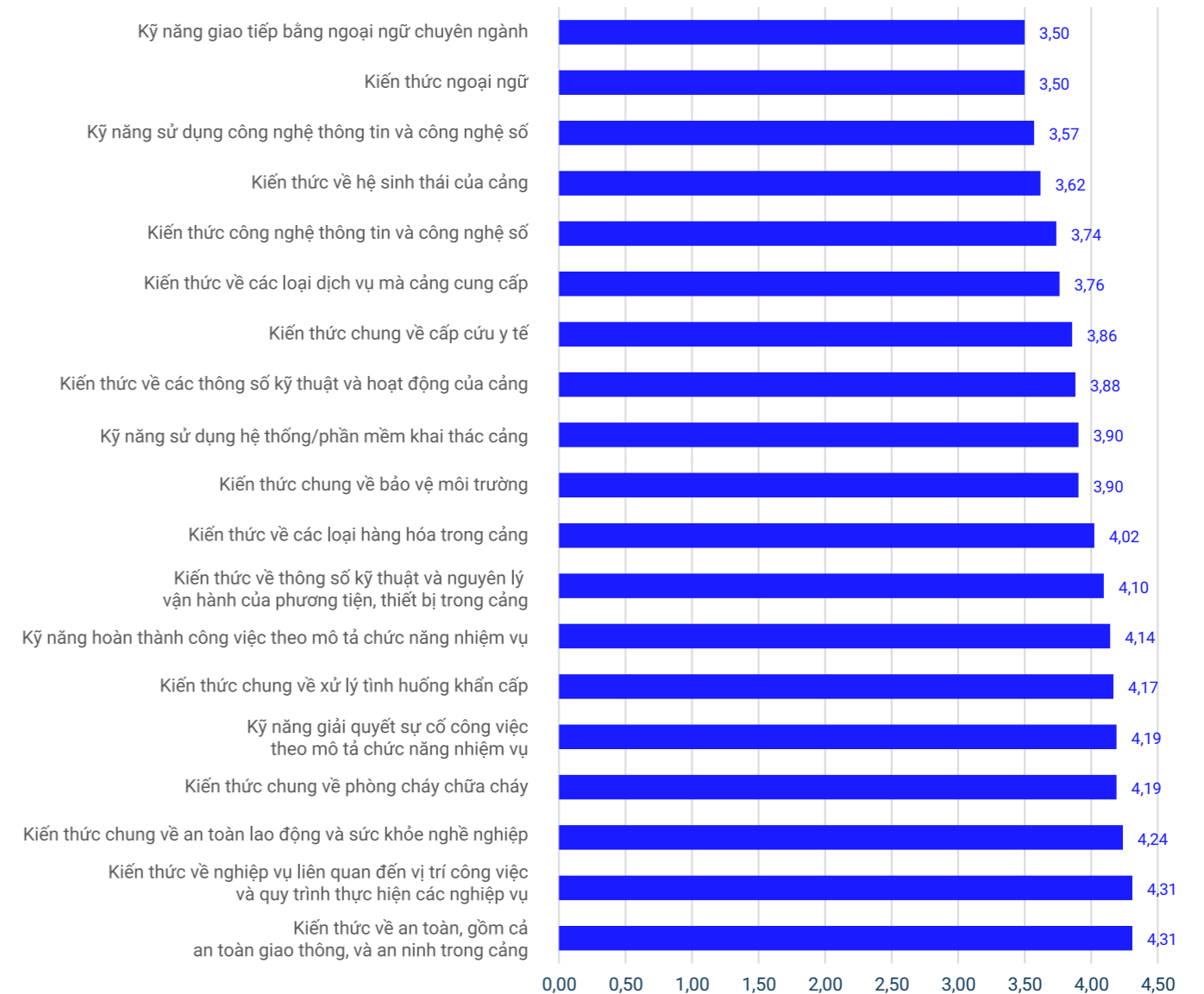
Nhu cầu nhân sự sở hữu kiến thức/kỹ năng - Khối phương tiện/thiết bị



Kết quả khảo sát cho thấy các doanh nghiệp ngành cảng đánh giá nhu cầu nhân sự khối vận hành phương tiện, thiết bị sở hữu **5 kiến thức và kỹ năng thiết yếu** sau đây ở mức ưu tiên cao và tiến gần đến mức rất cao, bao gồm:

1. Kiến thức về nghiệp vụ liên quan đến vị trí công việc và quy trình thực hiện các nghiệp vụ
2. Kỹ năng vận hành phương tiện, thiết bị an toàn theo chứng chỉ nghề
3. Kiến thức về an toàn, gồm cả an toàn giao thông, và an ninh trong cảng
4. Kiến thức chung về an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp
5. Kiến thức chung về phòng cháy chữa cháy

Nhu cầu nhân sự sở hữu kiến thức/kỹ năng - Khối khai thác/kỹ thuật/bốc xếp



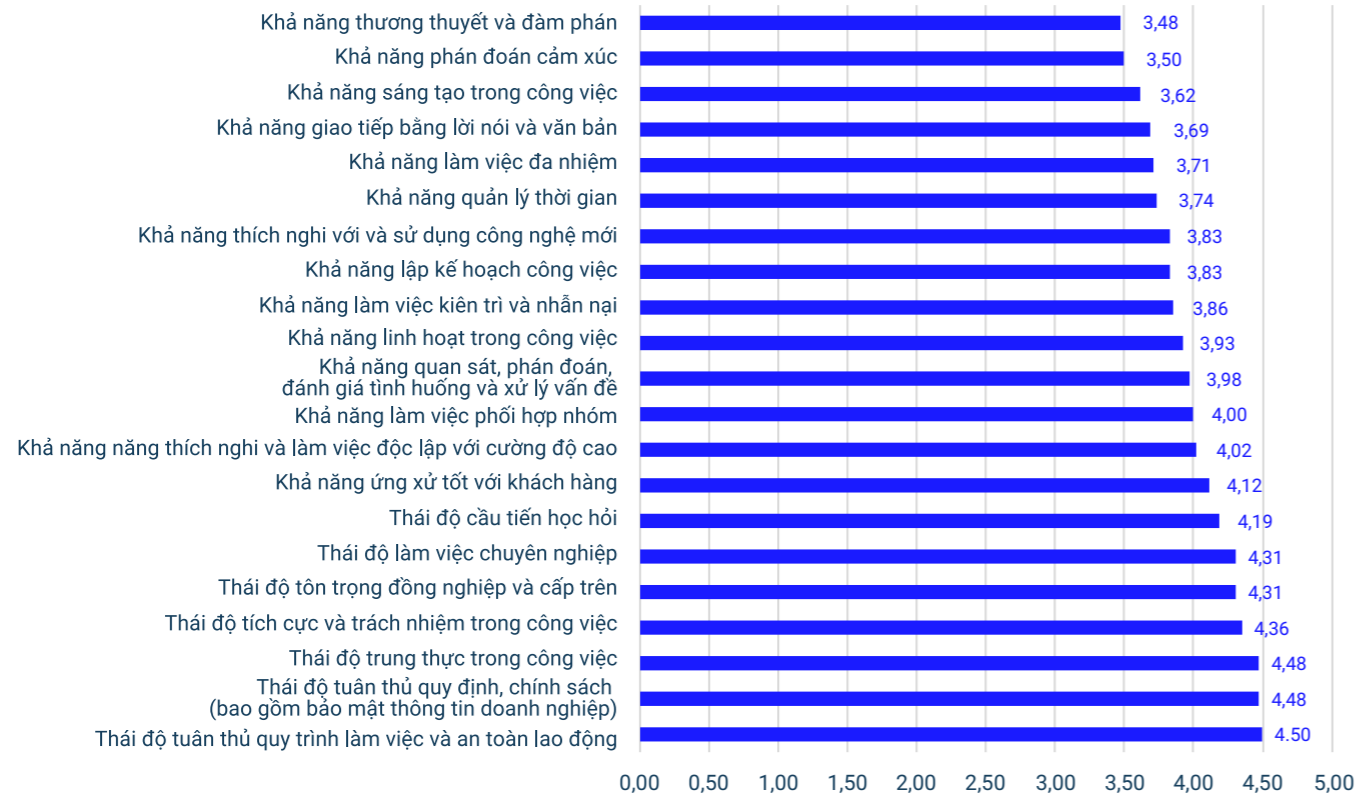
Nhu cầu nhân sự khối khai thác, kỹ thuật và bốc xếp sở hữu các kiến thức và kỹ năng thiết yếu trong 5 năm tới cũng cho thấy có cùng dạng thức nhu cầu theo đó **4 trong 5 kiến thức và kỹ năng có mức ưu tiên khá cao**:

1. Kiến thức về an toàn, gồm cả an toàn giao thông, và an ninh trong cảng
2. Kiến thức về nghiệp vụ liên quan đến vị trí công việc và quy trình thực hiện các nghiệp vụ
3. Kiến thức chung về an toàn lao động và sức khỏe nghề nghiệp
4. Kiến thức chung về phòng cháy chữa cháy

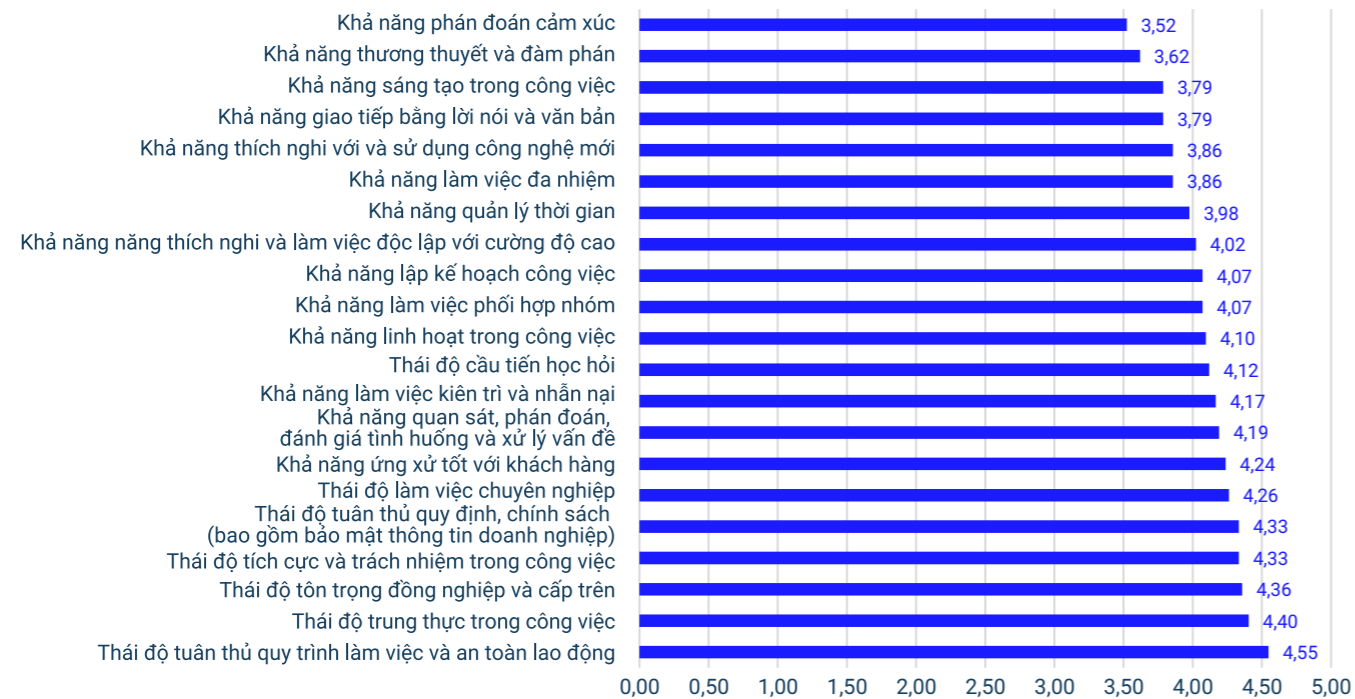
Ngoài ra, Kỹ năng giải quyết sự cố về phương tiện/thiết bị (*khối vận hành phương tiện, thiết bị*) và Kỹ năng giải quyết sự cố công việc theo mô tả chức năng nhiệm vụ (*khối khai thác, kỹ thuật và bốc xếp*) cũng có nhu cầu ưu tiên cao ở các doanh nghiệp ngành cảng.

NHU CẦU NHÂN SỰ NGÀNH CẢNG SỞ HỮU THÁI ĐỘ VÀ KHẢ NĂNG THIẾT YẾU KHÁC

Nhu cầu nhân sự sở hữu thái độ/khả năng - Khối phương tiện/thiết bị



Tâm quan trọng của thái độ/khả năng - Khối khai thác/kỹ thuật/bốc xếp



Kết quả khảo sát cho thấy điều thú vị là **7 thái độ và khả năng thiết yếu** với nhu cầu ưu tiên cao và tiến đến rất cao trong 5 năm tới mà nhân sự làm việc ở cả khối vận hành phương tiện, thiết bị và khối khai thác, kỹ thuật và bốc xếp cần phải có bao gồm:

1. Thái độ tuân thủ quy trình làm việc và an toàn lao động
2. Thái độ tích cực và trách nhiệm trong công việc
3. Thái độ trung thực trong công việc
4. Thái độ tôn trọng đồng nghiệp và cấp trên
5. Thái độ tuân thủ quy định, chính sách (bao gồm bảo mật thông tin doanh nghiệp)
6. Thái độ làm việc chuyên nghiệp
7. Thái độ cầu tiến học hỏi

Điều này cho thấy các doanh nghiệp ngành cảng coi trọng tuyển dụng nhân sự có tính kỷ luật cao, là “công dân của tổ chức”.

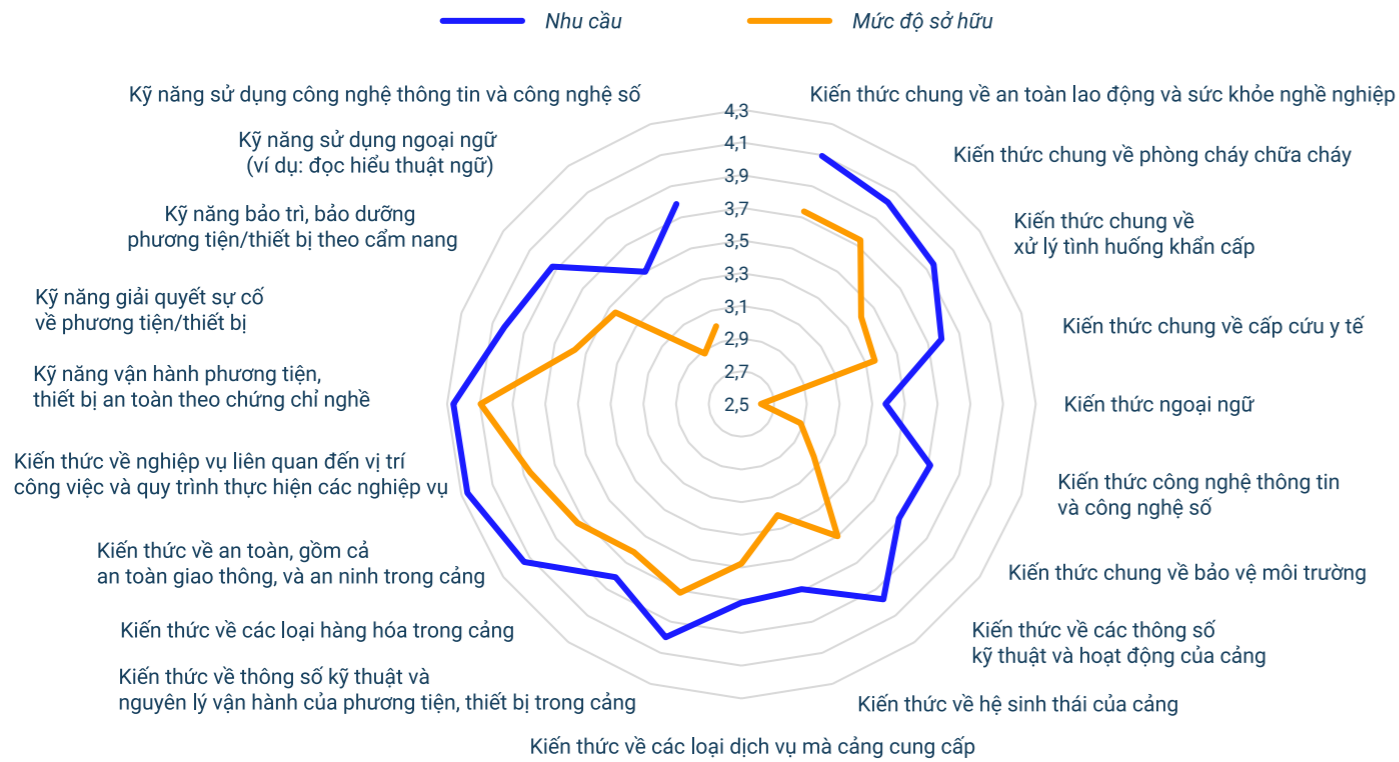
Ngoài ra, các **thái độ và khả năng khác cũng có mức nhu cầu ưu tiên cao** ở cả khối vận hành phương tiện, thiết bị và khối khai thác, kỹ thuật và bốc xếp là:

1. Khả năng ứng xử tốt với khách hàng
2. Khả năng năng thích nghi và làm việc độc lập cường độ cao
3. Khả năng làm việc phối hợp nhóm
4. Khả năng quan sát, phán đoán, đánh giá tình huống và xử lý vấn đề



SO SÁNH MỨC ĐỘ SỞ HỮU HIỆN TẠI VÀ NHU CẦU TƯƠNG LAI ĐỐI VỚI NHÂN SỰ SỞ HỮU KIẾN THỨC VÀ KỸ NĂNG THIẾT YẾU

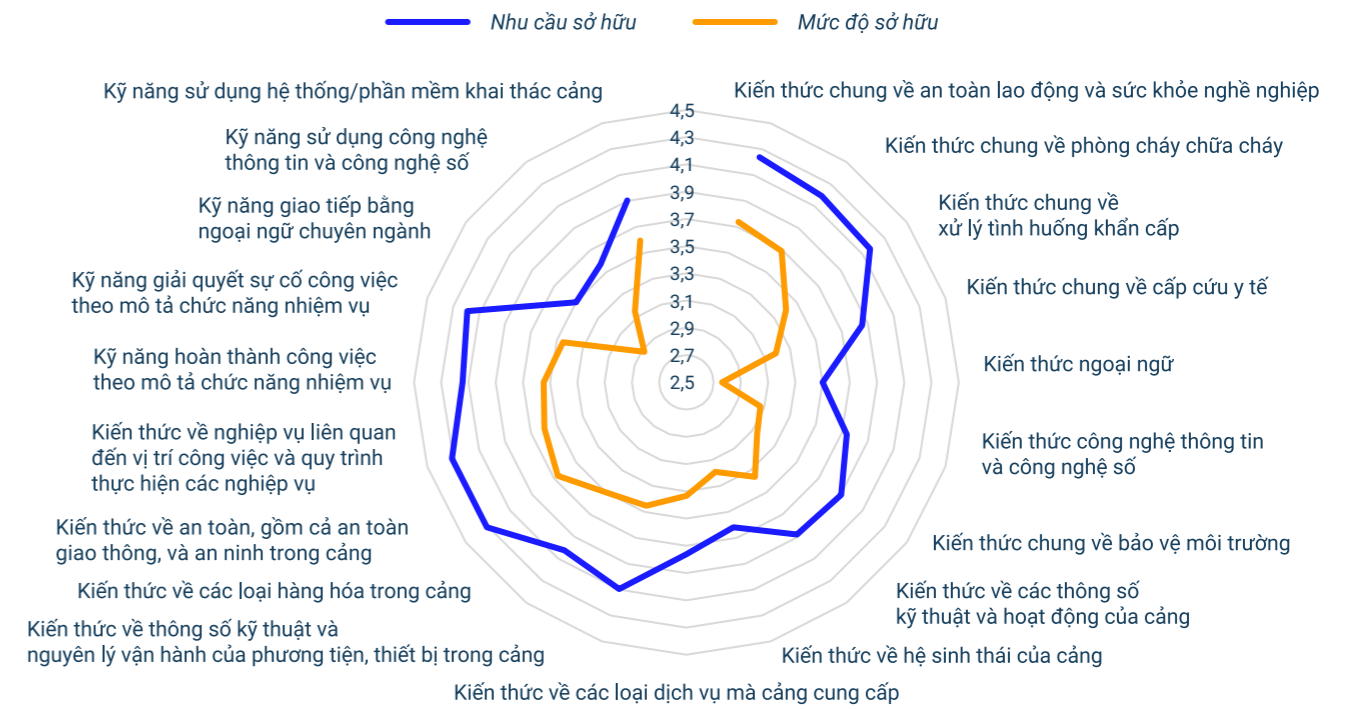
Khác biệt giữa nhu cầu và mức độ sở hữu kiến thức/kỹ năng - Khối phương tiện/thiết bị



Kết quả khảo sát cho thấy rằng **6 kiến thức và kỹ năng mà có sự khác biệt lớn nhất giữa nhu cầu và mức độ sở hữu hiện tại** ở nhân sự khối vận hành phương tiện, thiết bị là:

1. Kiến thức công nghệ thông tin và công nghệ số
2. Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin và công nghệ số
3. Kiến thức ngoại ngữ
4. Kiến thức chung về bảo vệ môi trường
5. Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ
6. Kiến thức chung về xử lý tình huống khẩn cấp

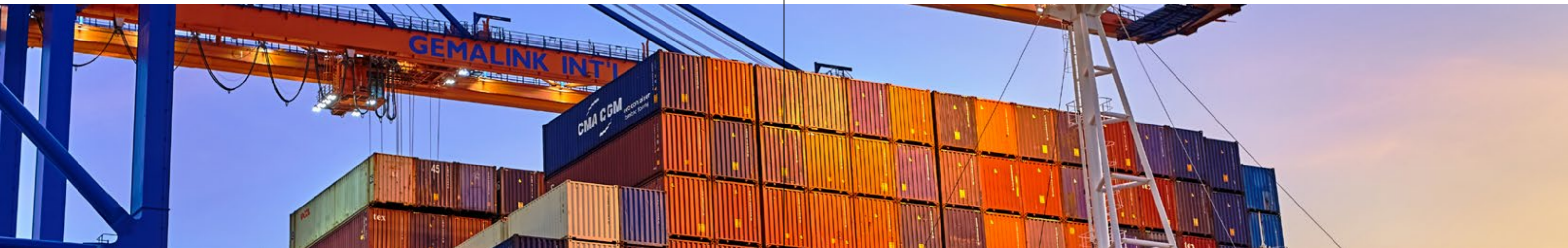
Khác biệt giữa nhu cầu và mức độ sở hữu kiến thức/kỹ năng - Khối khai thác/kỹ thuật/bốc xếp



Trong khi đó, ở khối khai thác, kỹ thuật và bốc xếp, **6 kiến thức và kỹ năng mà có sự khác biệt lớn nhất giữa nhu cầu và mức độ sở hữu hiện tại** bao gồm:

1. Kiến thức chung về bảo vệ môi trường
2. Kiến thức chung về xử lý tình huống khẩn cấp
3. Kiến thức ngoại ngữ
4. Kiến thức công nghệ thông tin và công nghệ số
5. Kỹ năng giải quyết sự cố công việc theo mô tả chức năng nhiệm vụ
6. Kiến thức về nghiệp vụ liên quan đến vị trí công việc và quy trình thực hiện các nghiệp vụ

Những kết quả này đặc biệt nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đào tạo nhằm trang bị kiến thức và kỹ năng về công nghệ thông tin và công nghệ số, ngoại ngữ, bảo vệ môi trường, giải quyết sự cố và tình huống khẩn cấp, cũng như các kiến thức và kỹ năng chuyên ngành khác.



SO SÁNH MỨC ĐỘ SỞ HỮU HIỆN TẠI VÀ NHU CẦU TƯƠNG LAI ĐỐI VỚI NHÂN SỰ SỞ HỮU THÁI ĐỘ VÀ KHẢ NĂNG THIẾT YẾU KHÁC

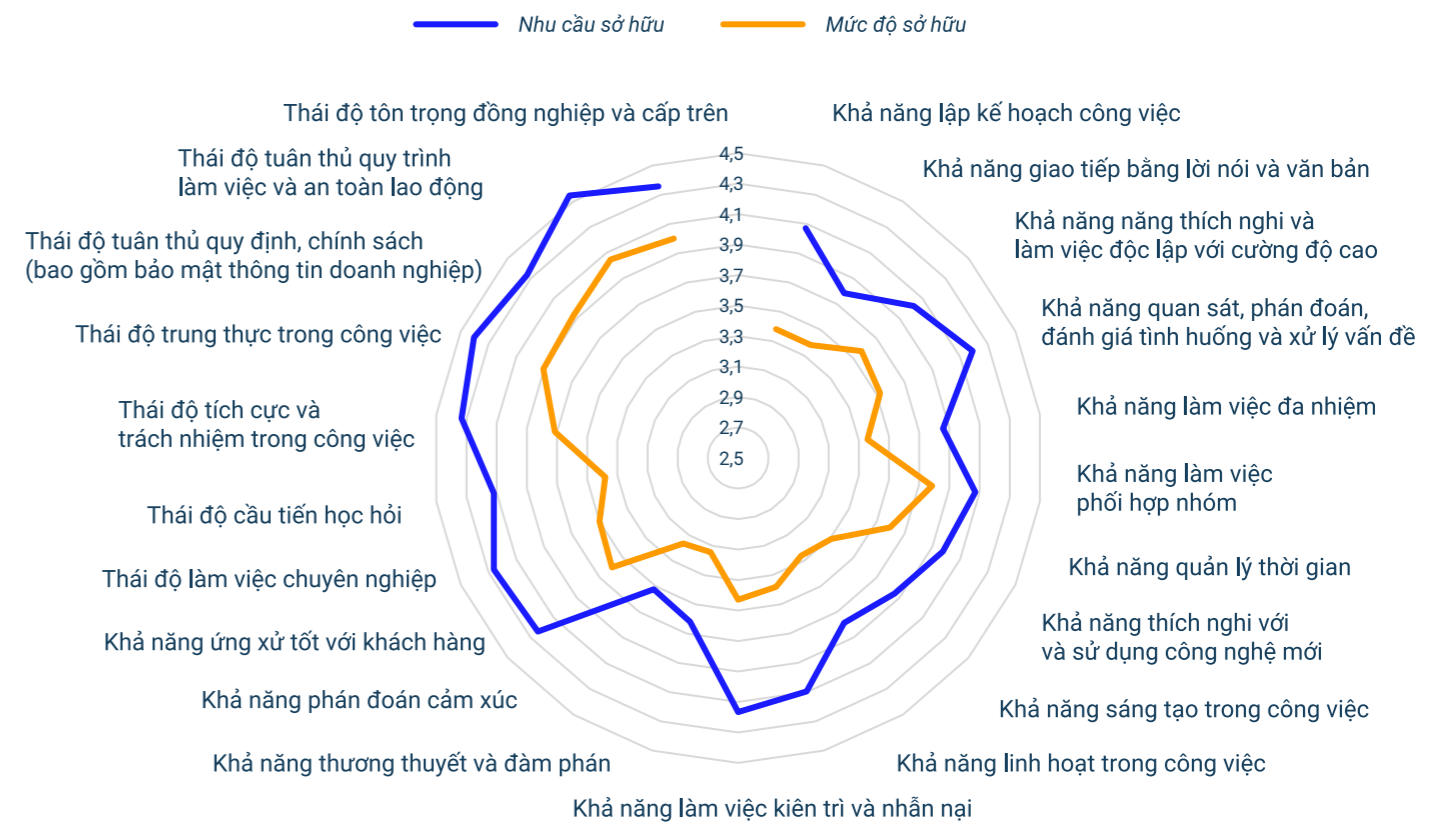
Khác biệt giữa nhu cầu và mức độ sở hữu thái độ/khả năng -Khối phương tiện/thiết bị



Kết quả khảo sát cho thấy nhu cầu nhân sự sở hữu tất cả các thái độ và khả năng thiết yếu ở cả khối vận hành phương tiện, thiết bị và khối khai thác, kỹ thuật và bốc xếp đều lớn hơn mức độ sở hữu hiện tại các thái độ và khả năng này. Cụ thể, **5 thái độ và khả năng có sự khác biệt lớn nhất giữa nhu cầu trong 5 năm tới và mức độ sở hữu hiện tại** ở nhân sự khối vận hành phương tiện, thiết bị bao gồm:

1. Thái độ cầu tiến học hỏi
2. Thái độ trung thực trong công việc
3. Thái độ tích cực và trách nhiệm trong công việc
4. Thái độ làm việc chuyên nghiệp
5. Khả năng thích nghi với và sử dụng công nghệ mới

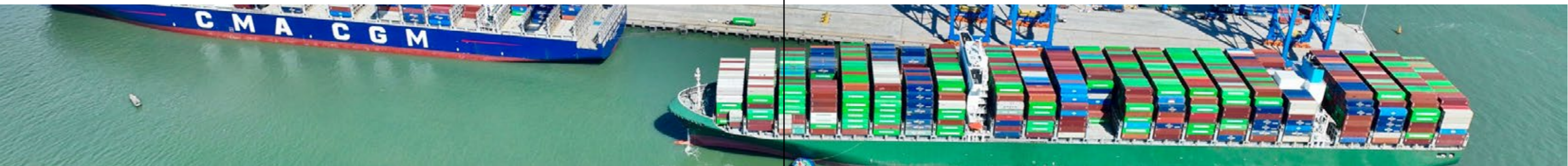
Khác biệt giữa nhu cầu và mức độ sở hữu thái độ/khả năng - Khối khai thác/kỹ thuật/bốc xếp



Trong khi đó, thái độ và khả năng có sự khác biệt lớn nhất giữa nhu cầu trong tương lai và mức độ sở hữu hiện tại ở nhân sự khối khai thác, kỹ thuật và bốc xếp bao gồm:

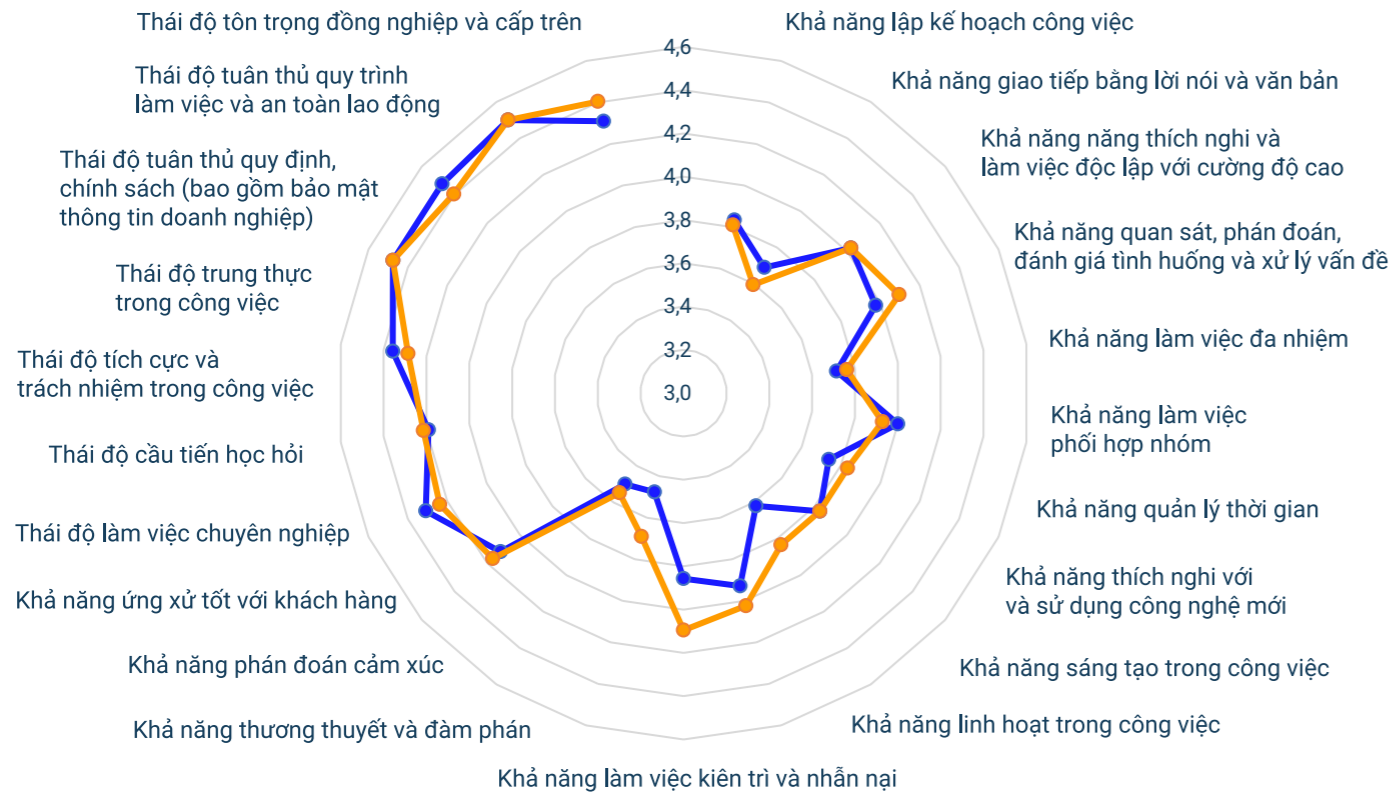
1. Thái độ cầu tiến học hỏi
2. Thái độ làm việc chuyên nghiệp
3. Khả năng làm việc kiên trì và nhẫn nại
4. Khả năng linh hoạt trong công việc
5. Khả năng quan sát, phán đoán, đánh giá tình huống và xử lý vấn đề

Những kết quả trên đặc biệt nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đào tạo nhằm trang bị kiến thức và tạo ra nhân sự có thái độ cầu tiến học hỏi, làm việc chuyên nghiệp, trung thực, tích cực, mẫn cán và có trách nhiệm, linh hoạt, thích nghi, học hỏi và sử dụng công nghệ mới, cũng như các thái độ và khả năng thiết yếu khác để hoàn thành tốt công việc ở cấp vận hành trong các doanh nghiệp ngành cảng ở Việt Nam.



Khác biệt về nhu cầu sở hữu thái độ/khả năng giữa khối phương tiện/thiết bị và khối khai thác/kỹ thuật/bốc xếp

—●— Khối phương tiện, thiết bị —●— Khối khai thác, kỹ thuật, bốc xếp



Nhóm nghiên cứu cũng so sánh sự khác biệt về nhu cầu nhân sự sở hữu các thái độ và khả năng thiết yếu ở khối vận hành phương tiện, thiết bị và khối khai thác, kỹ thuật và bốc xếp. Kết quả cho thấy **không có sự khác biệt đáng kể nào về nhu cầu sở hữu các thái độ và khả năng thiết yếu ở 2 khối nhân sự này, đặc biệt về:**

1. Thái độ trung thực trong công việc
2. Thái độ tuân thủ quy trình làm việc và an toàn lao động
3. Khả năng thích nghi với và sử dụng công nghệ mới
4. Thái độ cầu tiến học hỏi
5. Khả năng thích nghi và làm việc độc lập với cường độ cao

Kết quả này đặc biệt nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đào tạo nhằm trang bị cho nhân sự ngành cảng những thái độ và khả năng thiết yếu này để họ có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao bất kể ở vị trí công việc nào.

Trong việc đánh giá, so sánh về nhu cầu trong tương lai và mức độ sở hữu hiện tại tại các kiến thức, kỹ năng cũng như các thái độ và khả năng thiết yếu khác đối với nhân sự khối vận hành phương tiện, thiết bị và khối khai thác, kỹ thuật và bốc xếp, nhóm nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, các doanh nghiệp ngành cảng cần chú trọng **duy trì bền vững** nhóm kiến thức, kỹ năng, thái độ và khả năng mà hiện đang được sở hữu ở mức trung bình cao và có nhu cầu cao; chú trọng **xây dựng** nhóm có nhu cầu khá cao trong khi mức độ sở hữu hiện tại ở mức trung bình thấp; **tái phân bổ nguồn lực** đối với nhóm có mức nhu cầu ưu tiên vừa hoặc thấp và mức độ sở hữu hiện tại ở mức trung bình hoặc cao; và chú trọng **phát triển** nhóm có nhu cầu ưu tiên khá cao trong khi doanh nghiệp chỉ đang sở hữu ở mức trung bình hoặc thấp.



MỘT SỐ ĐỀ XUẤT VÀ KIẾN NGHỊ CHÍNH

1. Đối với cơ quan quản lý nhà nước

- **Cấp Trung ương:**

Bổ sung và làm rõ chi tiết nhiệm vụ của các bên liên quan trong ngành về nội dung đào tạo nguồn nhân lực và nâng tầm kỹ năng lao động ngành cảng vào trong Quyết định số 1579/QĐ-TTg, ngày 22/9/2021 của Thủ tướng Chính phủ **Quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống cảng biển Việt Nam thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050.**

Xem xét đưa nội dung về đào tạo, đào tạo lại, đào tạo kỹ năng về cảng và cảng biển vào chương trình đào tạo và phát triển kỹ năng tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Thể chế hóa mô hình gắn kết doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực thông qua Hội đồng kỹ năng nghề.

- **Cấp địa phương:**

Nâng cao năng lực dự báo, thống kê và có kế hoạch phát triển nhân lực có kỹ năng nghề phù hợp yêu cầu của thị trường lao động của địa phương, nhất là những kỹ năng tương lai, những ngành, nghề mới về cảng và cảng biển.

Khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, các doanh nghiệp được đăng ký đào tạo các ngành, nghề về cảng phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

2. Đối với nhà trường - các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Cần xác định những vị trí công việc mà doanh nghiệp hiện nay đang có nhu cầu tuyển dụng lao động ở mức cao làm cơ sở cho việc xây dựng đề án mở mã ngành đào tạo và cập nhật các mã ngành đào tạo hiện có nhằm đáp ứng những thay đổi của môi trường làm việc.

Cần chủ động thúc đẩy việc gắn kết trong đào tạo với doanh nghiệp để tạo điều kiện cho sinh viên tiếp cận công việc thực tiễn phù hợp với ngành/ngành được đào tạo và tham gia học kỳ doanh nghiệp.

Khi xây dựng/ cập nhật chương trình đào tạo cần chú trọng cung cấp những yêu cầu đã chỉ ra trong hồ sơ năng lực của báo cáo này.

3. Đối với doanh nghiệp và các hiệp hội ngành nghề

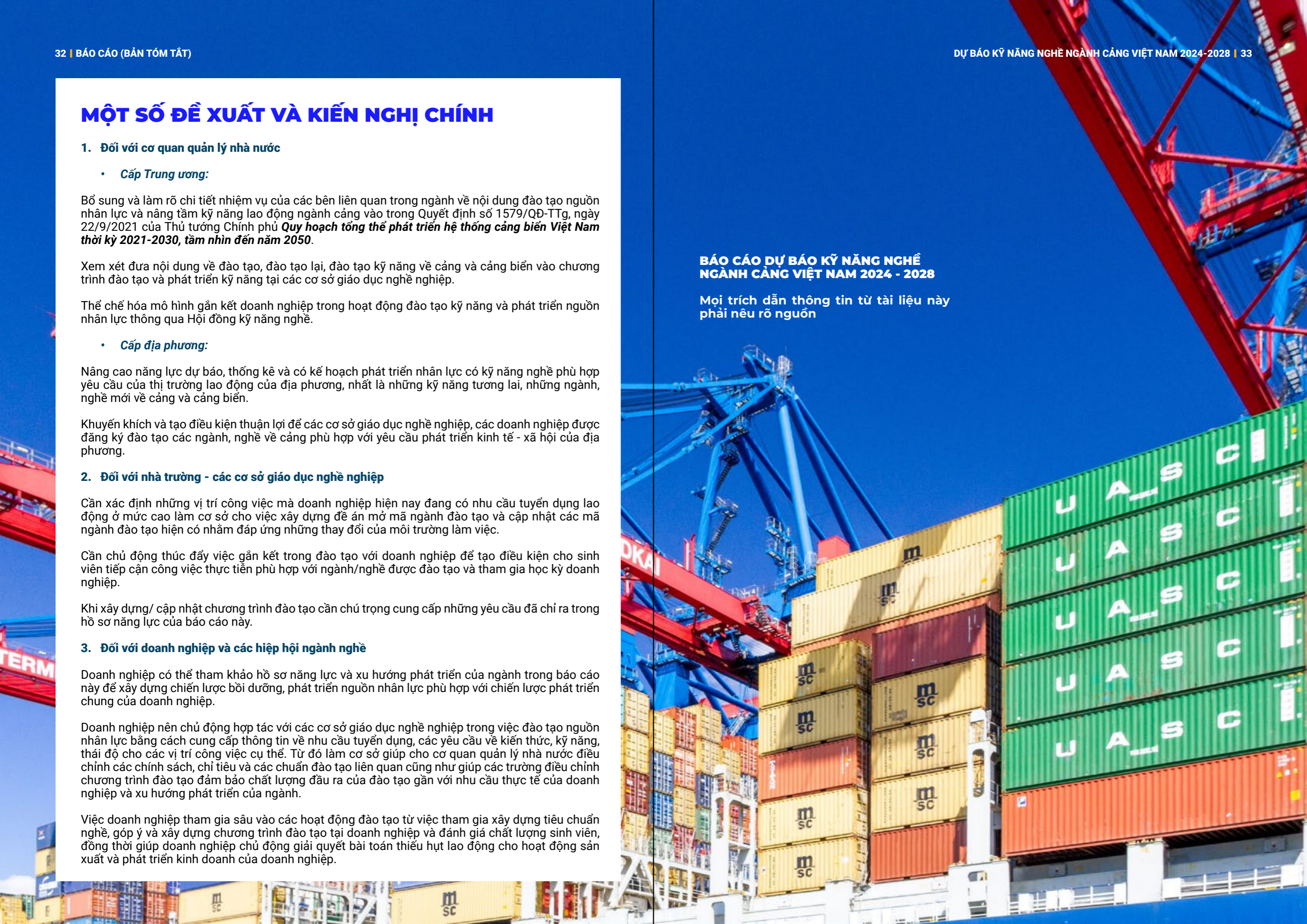
Doanh nghiệp có thể tham khảo hồ sơ năng lực và xu hướng phát triển của ngành trong báo cáo này để xây dựng chiến lược bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực phù hợp với chiến lược phát triển chung của doanh nghiệp.

Doanh nghiệp nên chủ động hợp tác với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong việc đào tạo nguồn nhân lực bằng cách cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng, các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, thái độ cho các vị trí công việc cụ thể. Từ đó làm cơ sở giúp cho cơ quan quản lý nhà nước điều chỉnh các chính sách, chỉ tiêu và các chuẩn đào tạo liên quan cũng như giúp các trường điều chỉnh chương trình đào tạo đảm bảo chất lượng đầu ra của đào tạo gắn với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp và xu hướng phát triển của ngành.

Việc doanh nghiệp tham gia sâu vào các hoạt động đào tạo từ việc tham gia xây dựng tiêu chuẩn nghề, góp ý và xây dựng chương trình đào tạo tại doanh nghiệp và đánh giá chất lượng sinh viên, đồng thời giúp doanh nghiệp chủ động giải quyết bài toán thiếu hụt lao động cho hoạt động sản xuất và phát triển kinh doanh của doanh nghiệp.

BÁO CÁO DỰ BÁO KỸ NĂNG NGHỀ NGÀNH CẢNG VIỆT NAM 2024 - 2028

Mọi trích dẫn thông tin từ tài liệu này
phải nêu rõ nguồn





Ban Thư ký Hội đồng tư vấn kỹ năng nghề ngành Logistics



Lầu 4, VCCI-HCM, 171 Võ Thị Sáu, Quận 3, TP. Hồ Chí Minh



028 3932 5169



www.lirc.vn



bea@vcci-hcm.org.vn