

LIÊN NGÀNH ĐIỆN - ĐIỆN TỬ - TỰ ĐỘNG HÓA

Thiết kế hệ thống rửa tay khử khuẩn tự động kết hợp kiểm soát giãn cách sử dụng trí tuệ nhân tạo	5	Nguyễn Quang Biên Đỗ Hoàng Khôi Nguyên Nguyễn Tuấn Nguyễn Trọng Các Trương Cao Dũng
Nghiên cứu cảm biến vị trí rôto trong máy điện từ kháng	12	Phạm Công Tảo Phạm Thị Hoan
Nghiên cứu thiết kế thiết bị lọc không khí sử dụng công nghệ ion âm	17	Nguyễn Trọng Các Nguyễn Chí Thành Ngô Phương Thủy Bùi Đăng Thành
Ứng dụng Detectron2 phân loại quả cà chua	24	Hoàng Thị An Phạm Văn Kiên

LIÊN NGÀNH CƠ KHÍ - ĐỘNG LỰC

Phân tích, so sánh ô tô pin nhiên liệu và ô tô điện	31	Vũ Hoa Kỳ Trần Hải Đăng Nguyễn Long Lâm Dương Thị Hà
Nghiên cứu phương pháp Polynomial Chaos Creux, áp dụng cho hệ thống treo trên ô tô	38	Đào Đức Thụ Nguyễn Đình Cương Phạm Văn Trọng
Nghiên cứu xác định các hệ số lực khí động của xe du lịch	45	Đỗ Tiến Quyết

NGÀNH TOÁN HỌC

Hiệu chỉnh nguyên lý cực đại Pontryagin trong bài toán điều khiển tối ưu	49	Nguyễn Thị Huệ Lưu Trọng Đại
--	----	---------------------------------

NGÀNH KINH TẾ

Ứng dụng mô hình “kim tự tháp” của Carroll Archie đánh giá mức độ quan tâm của các bên liên quan đến trách nhiệm xã hội của Trường Đại học Sao Đỏ	56	Vũ Thị Hường Nguyễn Thị Thủy Nguyễn Thị Huế Nguyễn Thị Thu Trang
---	----	---

NGÀNH KINH TẾ

Cơ hội và thách thức trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Logistics	64	Nguyễn Thị Thủy Nguyễn Thị Huế
---	----	-----------------------------------

LIÊN NGÀNH HÓA HỌC - CÔNG NGHỆ THỰC PHẨM

Ảnh hưởng của hạt nano vàng lên tính chất của vật liệu $Zn_2SnO_4:Eu_3^+$	72	Nguyễn Ngọc Tú Nguyễn Duy Thiện
---	----	------------------------------------

NGÀNH GIÁO DỤC HỌC

Giải pháp nâng cao hiệu quả hoạt động trải nghiệm thực tế cho sinh viên chuyên ngành Hướng dẫn du lịch, Trường Đại học Sao Đỏ	77	Nguyễn Thị Hương Huyền Nguyễn Thị Sao
Nâng cao chất lượng dạy và học tiếng Anh chuyên ngành tại Trường Đại học Sao Đỏ	86	Nguyễn Thị Thảo Trần Thị Mai Hương

LIÊN NGÀNH TRIẾT HỌC - XÃ HỘI HỌC - CHÍNH TRỊ HỌC

Giảng dạy các học phần lý luận chính trị ở Trường Đại học Sao Đỏ hiện nay trong điều kiện tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0	92	Nguyễn Thị Hiền
Giải quyết việc làm cho lao động nông thôn ở tỉnh Hải Dương hiện nay	101	Vũ Văn Đông
Giáo dục đạo đức mới trong việc phát triển nhân cách cho thanh niên tỉnh Hải Dương trong bối cảnh mới hiện nay	110	Đỗ Thị Thùy Phạm Thị Mai
Giá trị và ý nghĩa thời đại tư tưởng nhân văn Việt Nam thế kỷ XVIII	120	Phạm Văn Dự Trần Thị Hồng Nhung Vũ Văn Chương

TITLE FOR ELECTRICITY - ELECTRONICS - AUTOMATION

- | | | |
|---|----|---|
| Design of an automatically sterilized-hand washing system combined with social distancing control using artificial intelligence | 5 | Nguyen Quang Bien
Do Hoang Khoi Nguyen
Nguyen Tuan
Nguyen Trong Cac
Truong Cao Dung |
| Research on position sensor rotor in switched reluctance machines | 12 | Pham Cong Tao
Pham Thi Hoan |
| Research and design of air purification device using negative Ion technology | 17 | Nguyen Trong Cac
Nguyen Chi Thanh
Ngo Phuong Thuy
Bui Dang Thanh |
| Application Detectron2 classifies tomatoes | 24 | Hoang Thi An
Pham Van Kien |

TITLE FOR MECHANICAL AND DRIVING POWER ENGINEERING

- | | | |
|---|----|---|
| Analysing and comparing fuel cell vehicle and electric vehicle | 31 | Vu Hoa Ky
Tran Hai Dang
Nguyen Long Lam
Duong Thi Ha |
| Study on application of Polynomial Chaos Creux method for automotive suspension | 38 | Dao Duc Thu
Nguyen Dinh Cuong
Pham Van Trong |
| Research for determination of force coefficients of the sedan | 45 | Do Tien Quyet |

TITLE FOR MATHEMATICS

- | | | |
|--|----|---------------------------------|
| Correction of the maximum principle of Pontryagin in the optimal control problem | 49 | Nguyen Thi Hue
Luu Trong Dai |
|--|----|---------------------------------|

TITLE FOR ECONOMICS

- | | | |
|---|----|---|
| Applection of carroll archie's "seft - seft - pyramid" model to assess the interest of the parties involved in social responsibility of Sao Do University | 56 | Vu Thi Huong
Nguyen Thi Thuy
Nguyen Thi Hue
Nguyen Thi Thu Trang |
|---|----|---|

TITLE FOR ECONOMICS

Opportunities and challenges in human resource training logistics industry 64 Nguyen Thi Thuy
Nguyen Thi Hue

TITLE FOR CHEMISTRY AND FOOD TECHNOLOGY

Effect of gold nanoparticles on the fluorescence properties of $Zn_2SnO_4:Eu^{3+}$ material 72 Nguyen Ngoc Tu
Nguyen Duy Thien

TITLE FOR STUDY OF EDUCATION

Solutions to improve the effect of practical experience activities for students of tourist guide major at Sao Do University 77 Nguyen Thi Huong Huyen
Nguyen Thi Sao

Improving the quality of specialized English teaching and learning at Sao Do University 86 Nguyen Thi Thao
Tran Thi Mai Huong

TITLE FOR PHILOSOPHY - SOCIOLOGY - POLITICAL SCIENCE

Teaching political theory modules at Sao Do University in the context of the impact of the industrial revolution 4.0 92 Nguyen Thi Hien

Creating jobs for rural workers in Hai Duong province today 101 Vu Van Dong

New moral education in personality development for young people in Hai Duong province in the current new context 110 Do Thi Thuy
Pham Thi Mai

Contemporary significance and value of the Vietnamese humanistic thought era in the eighteenth century 120 Pham Van Du
Tran Thi Hong Nhung
Vu Van Chuong

Cơ hội và thách thức trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Logistics

Opportunities and challenges in human resource training logistics industry

Nguyễn Thị Thủy*, Nguyễn Thị Huế

*Email: nguyenthuy1216@gmail.com

Trường Đại học Sao Đỏ

Ngày nhận bài: 26/3/2021

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 28/9/2021

Ngày chấp nhận đăng: 30/9/2021

Tóm tắt

Hoạt động logistics ngày nay không chỉ gắn liền với hoạt động kho vận, giao nhận vận tải, mà còn là lập kế hoạch, sắp xếp dòng chảy nguyên, vật liệu từ nhà cung ứng đến nhà sản xuất, sau đó luân chuyển hàng hóa từ khâu sản xuất đến người tiêu dùng cuối cùng, tạo nên sự liên thông trong toàn xã hội theo những phương án tối ưu hóa, giảm chi phí luân chuyển và lưu kho. Mặc dù Việt Nam được đánh giá có điều kiện tự nhiên và địa lý rất thuận lợi để phát triển dịch vụ logistics, nhưng ngành kinh doanh này vẫn chưa thực sự được tạo điều kiện để phát triển, đặc biệt nhu cầu nhân lực ngành logistics hiện vẫn đang thiếu hụt cả về số lượng và chất lượng so với nhu cầu. Với phương pháp thu thập dữ liệu, tổng hợp và phân tích, bài viết dưới đây chỉ ra cơ hội và thách thức trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Logistics.

Từ khóa: Logistics; cơ hội; thách thức; đào tạo; nhân lực; phát triển.

Abstract

Today, logistics activities are not only associated with activities such as warehousing, forwarding..., but also planning and arranging the flow of raw materials from suppliers to manufacturers, then circulating the goods from the production stage to the final consumer, creating continuity in the whole society according to optimization options, reducing circulation and storage costs. Although Vietnam is considered to have favorable natural and geographical conditions for the development of logistics services, this business sector has not really been facilitated to develop, especially the demand for human resources in the logistics industry. Currently, there is a shortage of both quantity and quality compared to demand. With the method of data collection, synthesis and analysis, the following article shows the opportunities and challenges in training human resources in Logistics industry.

Keywords: Logistics; opportunities; challenges; education; human; developman.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Với lợi thế nằm trên tuyến đường giao thông hàng hải huyết mạch nối liền Ấn Độ Dương - Thái Bình Dương, châu Âu - châu Á, Trung Đông - châu Á, trục Đông - Tây của Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC), Việt Nam có các điều kiện thuận lợi để có thể trở thành trung tâm trung chuyển hàng hóa vận tải đường biển quốc tế. Những năm gần đây, ngành Logistics đang trong trạng thái phát triển nóng, nên nguồn nhân lực cung cấp cho thị trường logistic tại Việt Nam hiện nay trở nên thiếu hụt trầm trọng [2].

Theo thông tin từ Viện Nghiên cứu & Phát triển logistics Việt Nam giai đoạn 2017-2020, trung bình các doanh

nh nghiệp dịch vụ logistics cần thêm 18.000 lao động [1], các DN sản xuất, thương mại, dịch vụ cần trên một triệu nhân sự có chuyên môn về logistics.

Theo ước tính của Hiệp hội Giao nhận Kho vận Việt Nam (VIFFAS), khoảng 140 công ty hội viên hiện nay có tổng số khoảng 4.000 nhân viên [2]. Đây là lực lượng chuyên nghiệp, chưa kể khoảng 4.000-5.000 người bán chuyên nghiệp. Cũng theo VIFFAS, nguồn cung cấp lao động cho ngành Logistics chỉ đáp ứng được khoảng 40% nhu cầu nhưng thực tế, hầu hết các công ty dịch vụ logistics ở Việt Nam hiện nay đều khẳng định tình trạng thiếu nhân lực trình độ cao.

Nguồn nhân lực logistics hiện nay được đào tạo từ nhiều nguồn khác nhau. Đội ngũ quản lý thường là các cán bộ chủ chốt được điều động đến các công ty logistics. Đội ngũ này được đào tạo và tái đào tạo để đáp ứng nhu cầu quản lý. Phần lớn trong số họ

Người phản biện: 1. PGS. TS. Lê Xuân Đình

2. TS. Nguyễn Minh Tuấn

thiếu kiến thức và kinh nghiệm làm việc trong ngành Logistics, ít được cập nhật tri thức mới, phong cách lãnh đạo và quản lý chưa đáp ứng được yêu cầu.

Đội ngũ nhân viên nghiệp vụ phần lớn tốt nghiệp đại học, nhưng từ những chuyên ngành ngoài logistics, số còn trẻ chưa được tham gia hoạch định chính sách. Đa số lực lượng lao động trực tiếp như bốc vác, xếp dỡ, lái xe, kiểm đếm hàng kho bãi mới có trình độ học vấn thấp, chưa được đào tạo tác phong làm việc chuyên nghiệp, chỉ khoảng 1-2% lực lượng nhân công này được đào tạo bài bản, chuyên nghiệp.

Chính vì vậy, việc đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Logistics mở ra nhiều cơ hội và thách thức cho các nhà đào tạo và các doanh nghiệp kinh doanh trong lĩnh vực này.

2. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ NGÀNH LOGISTICS VÀ NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH LOGISTICS

2.1. Lịch sử hình thành và khái niệm logistics

2.1.1. Lịch sử logistics

Về mặt lịch sử, thuật ngữ logistics bắt nguồn từ các cuộc chiến tranh cổ đại của đế chế Hy Lạp và La Mã. Khi đó, những chiến binh có chức danh “Logistikas” được giao nhiệm vụ chu cấp và phân phối vũ khí và nhu yếu phẩm, đảm bảo điều kiện cho quân sỹ hành quân an toàn từ bản doanh đến một vị trí khác. Công việc “hậu cần” này có ý nghĩa sống còn tới cục diện của chiến tranh, khi các bên tìm mọi cách bảo vệ nguồn cung ứng của mình và tìm cách triệt phá nguồn cung ứng của đối phương. Quá trình tác nghiệp đó dần hình thành một hệ thống mà sau này gọi là quản lý logistics.

Trong Thế chiến thứ hai, vai trò của “logistics” càng được khẳng định. Đội quân hậu cần của quân đội Mỹ và đồng minh tỏ ra có hiệu quả hơn của quân đội Đức Quốc xã. Quân Mỹ đã đảm bảo cung cấp vũ khí, đạn dược và quân nhu đúng địa điểm, đúng thời gian, bằng những phương thức tối ưu. Nhờ phát huy ưu thế về công tác hậu cần mà Mỹ và đồng minh đã nhiều lần chiếm ưu thế trong cuộc chiến tranh. Cũng trong thời gian này, nhiều ứng dụng về logistics đã được phát triển và vẫn còn được sử dụng đến ngày nay, mặc dù đã có nhiều thay đổi để phù hợp với môi trường sản xuất kinh doanh mới, cũng như vận dụng những thành tựu mới của khoa học, công nghệ.

2.1.2. Tổng quan về logistics

Dịch vụ logistics là hoạt động thương mại, theo đó thương nhân tổ chức thực hiện một hoặc nhiều công việc bao gồm nhận hàng, vận chuyển, lưu kho, lưu bãi, làm thủ tục hải quan, các thủ tục giấy tờ khác, tư vấn khách hàng, đóng gói bao bì, ghi ký mã hiệu, giao hàng hoặc các dịch vụ khác có liên quan đến hàng hóa theo thỏa thuận với khách hàng để hưởng thù lao.

Quản trị logistics là một phần của quản trị chuỗi cung ứng bao gồm việc hoạch định, thực hiện, kiểm soát việc vận chuyển và dự trữ hiệu quả hàng hóa, dịch vụ cũng như những thông tin liên quan từ nơi xuất phát đến nơi tiêu thụ để đáp ứng yêu cầu của khách hàng. Hoạt động của quản trị logistics cơ bản bao gồm quản trị vận tải hàng hóa xuất và nhập, quản lý đội tàu, kho bãi, nguyên vật liệu, thực hiện đơn hàng, thiết kế mạng lưới logistics, quản trị tồn kho, hoạch định cung/cầu, quản trị nhà cung cấp dịch vụ thứ ba. Ở các mức độ khác nhau, chức năng của logistics cũng bao gồm việc tìm nguồn đầu vào, hoạch định sản xuất, đóng gói, dịch vụ khách hàng. Quản trị logistics là chức năng tổng hợp, kết hợp và tối ưu hóa tất cả các hoạt động logistics cũng như phối hợp hoạt động logistics với các chức năng khác như marketing, kinh doanh, sản xuất, tài chính, công nghệ thông tin...

2.2. Vai trò của logistics

2.2.1. Vai trò chung của logistics

Là công cụ liên kết các hoạt động trong chuỗi giá trị toàn cầu (GVC - Global Value Chain) như cung cấp, sản xuất, lưu thông phân phối, mở rộng thị trường cho các hoạt động kinh tế. Khi thị trường toàn cầu phát triển với các tiến bộ công nghệ, đặc biệt là việc mở cửa thị trường ở các nước đang và chậm phát triển, logistics được các nhà quản lý coi như là công cụ, một phương tiện liên kết các lĩnh vực khác nhau của chiến lược doanh nghiệp.

Logistics có vai trò quan trọng trong việc tối ưu hóa chu trình lưu chuyển của sản xuất kinh doanh từ khâu đầu vào nguyên vật liệu, phụ kiện... tới sản phẩm cuối cùng đến tay người tiêu dùng cuối cùng.

2.2.2. Vai trò của logistics với doanh nghiệp

** Nâng cao hiệu quả quản lý, giảm thiểu chi phí trong quá trình sản xuất, nâng cao năng lực cạnh tranh*

Theo Hội đồng Quản trị Logistics (Council of Logistics Management) cũng như Viện Nghiên cứu logistics của Mỹ cho biết [3], chi phí cho hoạt động logistics chiếm tới khoảng 10-13% GDP ở các nước phát triển, con số này ở các nước đang phát triển thì cao hơn khoảng 15-20%. Theo số liệu thống kê của Ngân hàng Thế giới (World Bank), hoạt động logistics trên thị trường Trung Quốc tăng trưởng với tốc độ bình quân là 33%/năm và ở Brazil là 20%/năm. Điều này cho thấy, dư địa để giảm chi phí cho logistics còn rất lớn.

** Tiết kiệm và giảm chi phí trong hoạt động lưu thông phân phối*

Trong buôn bán quốc tế, chi phí vận tải chiếm tỷ trọng khá lớn, theo số liệu thống kê của Hội nghị liên hiệp quốc về thương mại và phát triển UNCTAD thì chi phí vận tải đường biển chiếm trung bình 10-15% giá FOB,

hay 8-9% giá CIF [7]. Mà vận tải là yếu tố quan trọng nhất trong hệ thống logistics, nên dịch vụ logistics ngày càng hoàn thiện và hiện đại sẽ tiết kiệm được phí vận tải và các chi phí khác phát sinh trong quá trình lưu thông dẫn đến tiết kiệm và giảm chi phí lưu thông.

** Gia tăng giá trị kinh doanh của các doanh nghiệp vận tải giao nhận*

Dịch vụ logistics là loại hình dịch vụ có quy mô mở rộng và phức tạp hơn nhiều so với hoạt động vận tải giao nhận thuần túy. Trước kia, người kinh doanh dịch vụ vận tải giao nhận chỉ cung cấp cho khách hàng những dịch vụ đơn giản, thuần túy và đơn lẻ. Ngày nay, do sự phát triển của sản xuất, lưu thông, các chi tiết của một sản phẩm có thể do nhiều quốc gia cung ứng và ngược lại một loại sản phẩm của doanh nghiệp có thể tiêu thụ tại nhiều quốc gia, nhiều thị trường khác nhau, vì vậy dịch vụ mà khách hàng yêu cầu từ người kinh doanh vận tải giao nhận phải đa dạng và phong phú. Người vận tải giao nhận ngày nay đã triển khai cung cấp các dịch vụ nhằm đáp ứng yêu cầu thực tế của khách hàng. Họ trở thành người cung cấp dịch vụ logistics (logistics service provider). Rõ ràng, dịch vụ logistics đã góp phần làm gia tăng giá trị kinh doanh của các doanh nghiệp vận tải giao nhận.

** Phát triển logistics góp phần mở rộng thị trường trong buôn bán quốc tế*

Sản xuất có mục đích là phục vụ tiêu dùng, cho nên trong sản xuất kinh doanh, phát triển thị trường luôn là vấn đề quan trọng và luôn được các nhà sản xuất và kinh doanh quan tâm. Các nhà sản xuất kinh doanh muốn chiếm lĩnh và mở rộng thị trường cho sản phẩm của mình cần có sự hỗ trợ của dịch vụ logistics. Dịch vụ logistics có tác dụng như chiếc cầu nối trong việc chuyển dịch hàng hóa trên các tuyến đường mới đến các thị trường mới đúng yêu cầu về thời gian và địa điểm đặt ra. Dịch vụ logistics phát triển có tác dụng rất lớn trong việc khai thác và mở rộng thị trường kinh doanh cho các doanh nghiệp.

** Giảm chi phí, hoàn thiện và tiêu chuẩn hóa chứng từ trong kinh doanh quốc tế*

Thực tiễn, một giao dịch trong buôn bán quốc tế thường phải tiêu tốn các loại giấy tờ, chứng từ. Theo ước tính của Liên hợp quốc, chi phí về giấy tờ để phục vụ mọi mặt giao dịch thương mại trên thế giới hàng năm đã vượt quá 420 tỷ USD [3]. Theo tính toán của các chuyên gia, hằng năm riêng các khoản chi phí tiêu tốn cho các loại giấy tờ, chứng từ rườm rà cũng chiếm tới hơn 10% kim ngạch mậu dịch quốc tế, ảnh hưởng rất lớn tới các hoạt động buôn bán quốc tế. Logistics cung cấp các dịch vụ đa dạng trọn gói đã có tác dụng đáng kể trong việc giảm các chi phí cho giấy tờ, chứng từ trong buôn bán quốc tế.

2.2.3. Vai trò của logistics đối với nền kinh tế

Phát triển dịch vụ logistics sẽ đem lại nguồn lợi khổng lồ cho nền kinh tế. Logistics là một hoạt động tổng hợp mang tính dây chuyền. Hiệu quả của quá trình này có tầm quan trọng quyết định đến tính cạnh tranh của ngành công nghiệp và thương mại mỗi quốc gia. Đối với những nước phát triển như Mỹ và Nhật Bản logistics chiếm khoảng 10% GDP. Đối với những nước kém phát triển thì tỷ lệ này có thể cao hơn 30%. Sự phát triển dịch vụ logistics có ý nghĩa đảm bảo cho việc vận hành sản xuất, kinh doanh các dịch vụ khác được đảm bảo về thời gian và chất lượng. Logistics phát triển tốt sẽ mang lại khả năng giảm được chi phí, nâng cao chất lượng sản phẩm dịch vụ.

3. CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH LOGISTICS

3.1. Thực trạng và những khó khăn về nguồn nhân lực ngành Logistics

3.1.1. Thực trạng nguồn nhân lực ngành Logistics

Để đáp ứng nguồn nhân lực cho ngành Logistics, trong những năm gần đây nhiều trường ở Việt Nam đã xây dựng và đào tạo chuyên sâu về logistics và quản trị chuỗi cung ứng. Hiện nay, ở Việt Nam có 3 hình thức đào tạo về lĩnh vực logistics là tại các cơ sở đào tạo bậc đại học/sau đại học; chương trình nghề tại các hiệp hội và tại chính doanh nghiệp.

Hiện nay, chưa có công bố chính thức nào về số lượng sinh viên, học viên chuyên ngành Logistics được đào tạo và ra trường mỗi năm, cũng như tình hình số lượng được đào tạo so với nhu cầu của ngành, Hiệp hội Doanh nghiệp dịch vụ logistics Việt Nam (VLA) đã tiến hành khảo sát về số lượng của nguồn nhân lực này.

Tại hội thảo “Đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành Logistics” tháng 10, năm 2017, VLA cho biết cả nước hiện có 1 triệu lao động trong ngành này với khoảng hơn 3.000 doanh nghiệp tham gia cung cấp dịch vụ logistics. Hiệp hội cũng đã thực hiện cuộc khảo sát trên 108 doanh nghiệp của hiệp hội trong tháng 9/2017. Kết quả cho thấy có đến gần 50% công ty có nhu cầu tuyển dụng thêm từ 15-20% nhân viên trong thời gian tới. Đến tháng 8/2018, VLA đã xác định lại số doanh nghiệp hoạt động trong ngành Logistics là khoảng 4.000 doanh nghiệp và khảo sát lại nhu cầu tuyển dụng. Kết quả cho thấy 44,9% công ty được hỏi trả lời tuyển thêm 11-50 người trong 5 năm tới. Qua khảo sát cho phát triển nguồn nhân lực của ngành Logistics là vấn đề cấp bách [11].

Tuy nhiên, phát triển số lượng cần gắn với chất lượng. Thực tế khảo sát của VLA tháng 8/2018 cho thấy 60% doanh nghiệp cho rằng khó khăn của doanh nghiệp trong cung cấp dịch vụ logistics là nguồn nhân lực còn

hạn chế, [11] chất lượng nguồn nhân lực còn nhiều vấn đề đáng xem xét như: Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm làm việc còn thiếu và yếu; trình độ ngoại ngữ chưa cao dẫn đến hạn chế khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; kỹ năng mềm trong giải quyết công việc còn kém.

3.1.2. Thực trạng và khó khăn trong công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Logistics

Theo Thời báo Tài chính Việt Nam hiện nay trên cả nước đã có 23 cơ sở đào tạo nghề logistics và quản trị chuỗi cung ứng. Nhiều trường đại học đào tạo nhân lực ngành Logistics cả hệ đại học chính quy, thạc sĩ và tiến sĩ, với chương trình đào tạo bài bản, chuyên nghiệp. Bên cạnh đó, một số trường còn có chương trình đào tạo chất lượng cao và liên kết nước ngoài, mang lại môi trường học thuật tiên tiến cho sinh viên.

Bảng 1. Số lượng các trường, trung tâm đào tạo ngành Logistics ở các khu vực trên cả nước

STT	Khu vực	Số trường ĐH/CD/Viện	Số trung tâm/ Công ty
1	Miền Bắc	9	2
2	Miền Trung	4	1
3	Miền Nam	13	4

Tuy nhiên, phần lớn các trường đại học đào tạo chuyên sâu về lý thuyết, chưa có môi trường thực hành thích hợp cho sinh viên ngành logistics. Bên cạnh đó, có một bất cập lớn là mỗi trường đào tạo theo một chương trình riêng, dựa trên thế mạnh của các trường mà chưa xuất phát từ yêu cầu thực tiễn của ngành logistics.

Một số trường đại học có chương trình đào tạo về logistics và quản lý chuỗi cung ứng thuộc các khoa quản trị kinh doanh, kinh tế vận tải, nghiệp vụ ngoại thương, thương mại và du lịch..., nhưng chỉ cung cấp các kiến thức cơ bản về nghiệp vụ ngoại thương, vận tải. Sách giáo khoa, tài liệu tham khảo về loại hình dịch vụ này cũng chưa nhiều. Ngay cả các chuyên gia được đào tạo chuyên nghiệp trong lĩnh vực này vẫn còn quá ít so với yêu cầu phát triển.

Hiện có tới 80,26% nhân viên trong các doanh nghiệp logistics được đào tạo thông qua các công việc hàng ngày, 23,6% nhân viên tham gia các khóa đào tạo trong nước, 6,9% nhân viên được các chuyên gia nước ngoài đào tạo, chỉ có 3,9% được tham gia các khóa đào tạo ở nước ngoài [3].

Các số liệu nghiên cứu này đã cho thấy, nguồn nhân lực logistics của nước ta không những thiếu về số lượng mà còn yếu về chất lượng, điều này rất không hợp lý với một ngành dịch vụ có quy mô lên đến 22 tỷ USD, chiếm 20,9% GDP của cả nước, tốc độ tăng trưởng hằng năm từ 20-25%.

Thực tế hiện nay cho thấy, sinh viên ngành Logistics của nhiều cơ sở đào tạo dù có chuyên môn là ngành dịch vụ logistics và chuỗi cung ứng, nhưng lại chưa biết đến phần mềm quản lý kho, chưa có kiến thức sâu về mã vạch. Nhiều trường hợp trong số đó còn bỡ ngỡ trong việc vận hành kho hàng ứng dụng công nghệ thiết bị hiện đại nhằm phục vụ thương mại điện tử hoặc khá lúng túng trong cách phân loại đóng gói hàng hóa cho đạt chuẩn. Ngoài ra, một số công việc đơn giản liên quan đến lĩnh vực logistics như điều khiển xe nâng hàng, nếu trước đây người điều khiển không phải sử dụng các thiết bị điện tử, thì hiện nay yêu cầu đòi hỏi của doanh nghiệp đối với vị trí việc làm này cũng đã cao hơn rất nhiều. Bên cạnh đó, nhiều lao động ngành Logistics, nhất là với những cử nhân, kỹ sư vừa tốt nghiệp vẫn thiếu các kỹ năng mềm như tác phong công nghiệp, kỹ năng làm việc theo nhóm, nên hiệu quả công việc không đạt được chất lượng như yêu cầu.

Qua sự phân tích trên, có thể thấy rằng việc sinh viên cần được trực tiếp tham gia vào một số quá trình hoạt động của các doanh nghiệp logistics này trong quá trình đào tạo là hết sức cần thiết. Đây là xu hướng đào tạo tất yếu và phổ biến mà các cơ sở đào tạo nước ngoài đã áp dụng mà chúng ta cần đặc biệt quan tâm. Khi sinh viên được đi tham quan, thực hành tại doanh nghiệp và doanh nghiệp trực tiếp tham gia đánh giá các kỹ năng thực hành của sinh viên, thì khi đó sẽ không còn khoảng cách giữa bên đào tạo và bên sử dụng lao động. Đồng thời, sinh viên sẽ không còn quá bỡ ngỡ và sốc tâm lý trong môi trường doanh nghiệp và tác phong công nghiệp.

Hiện nay, theo Hiệp hội Doanh nghiệp logistics Việt Nam, Ban Tư vấn đào tạo ngành Logistics - một mô hình do doanh nghiệp dẫn dắt được thành lập trong khuôn khổ Chương trình Aus4Skills. Đây là chương trình hỗ trợ của Chính phủ Australia dành cho Việt Nam trong 5 năm, 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. Đây cũng là ví dụ điển hình mối quan hệ hợp tác giữa doanh nghiệp và các trường đào tạo nghề trong việc xây dựng bộ tiêu chuẩn nghề và kỹ năng nghề trong ngành Logistics. Vai trò của Ban tư vấn đào tạo ngành Logistics là hỗ trợ đảm bảo rằng tay nghề của các sinh viên tốt nghiệp phù hợp với nhu cầu của nhà tuyển dụng, giúp tăng năng suất và hiệu quả của ngành.

Bên cạnh đó, trên thực tế, ở một số trường đại học hiện nay đã và đang thành lập Trung tâm Hỗ trợ sinh viên và Quan hệ doanh nghiệp, theo đó những Trung tâm này có vai trò hết sức quan trọng trong việc hợp tác, kết nối giữa trường đại học và các doanh nghiệp trên địa bàn. Với mô hình này, Trung tâm Hỗ trợ sinh

viên và Quan hệ doanh nghiệp của Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng là một ví dụ điển hình. Thời gian qua, Trung tâm đã hoàn thành tốt sứ mệnh của mình khi đóng vai trò là cầu nối giữa nhà trường với các doanh nghiệp đa ngành nói chung, các doanh nghiệp logistics nói riêng, trên địa bàn thành phố Đà Nẵng. Qua đó, sinh viên được tiếp cận và hỗ trợ rất nhiều từ các doanh nghiệp, về kiến thức chuyên môn, các hoạt động ngoại khóa và đặc biệt là các học bổng giá trị... Nhiều sinh viên được tuyển dụng làm việc tại các doanh nghiệp khi còn ngồi trên ghế nhà trường. Tuy nhiên, ở một số cơ sở đào tạo khác, những trung tâm này được thành lập ra, nhưng chưa phát huy tốt vai trò và hoạt động chưa thực sự hiệu quả.

3.2. Cơ hội trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Logistics

Một khảo sát của Viện Nghiên cứu phát triển TP. Hồ Chí Minh về chất lượng nhân lực logistics cho thấy, 53,3% DN thiếu đội ngũ nhân viên có trình độ chuyên môn và kiến thức về logistics, 30% DN phải đào tạo lại nhân viên và chỉ có 6,7% DN hài lòng với chuyên môn của nhân viên [5].

Theo Trung tâm Dự báo nhu cầu lao động và thông tin thị trường lao động TP. Hồ Chí Minh, hiện có ít nhất 300.000 doanh nghiệp trong cả nước tham gia vào lĩnh vực logistics, với khoảng 1,5 triệu người lao động làm nghề logistics [5]. Trong đó, TP. Hồ Chí Minh chiếm khoảng 40%. Nhu cầu tuyển dụng của ngành này, trong những tháng cuối năm 2015, tăng đột biến tới 66%, đứng đầu về nhu cầu tuyển dụng trong các ngành nghề tại TP. Hồ Chí Minh. Các doanh nghiệp cần nhiều lao động ở các vị trí như nhân viên chứng từ - thủ tục hải quan, xuất - nhập khẩu, thu mua, điều hành - quản lý kho... Đồng thời, cần nhiều công nhân kỹ thuật lành nghề ở các vị trí như: Lái xe các phương tiện vận tải nặng, phụ kho, nhân viên giao hàng.

Từ nay đến năm 2025, các nhóm ngành kinh tế, trong đó có logistics ở TP. Hồ Chí Minh có nhu cầu đến 25.000-30.000 lao động [6]. Ngành Logistics là xu hướng phát triển, tiếp tục cần nhiều nhân lực trong những năm tới. Mức thu nhập của ngành này cũng cao hơn mặt bằng chung song nguồn cung cấp lao động mới chỉ đáp ứng được khoảng 40% nhu cầu.

Cơ hội cho lao động trẻ là thị trường logistics rộng mở, nên những người được đào tạo bài bản và có kinh nghiệm trong lĩnh vực này có rất nhiều cơ hội nghề nghiệp. Thu nhập của họ cũng luôn ở nhóm cao trong xã hội, các nhân viên logistics thường có mức lương khởi điểm từ 6-7 triệu/tháng, các vị trí quản lý, lãnh đạo có thể đạt đến mức lương vài nghìn USD/tháng [7].

Trước thực trạng khan hiếm lao động có tay nghề, việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực cho ngành

Logistics đang trở nên hết sức cấp thiết. Hiện nay, chương trình đào tạo, nâng cao tay nghề trong ngành này được thực hiện ở ba cấp độ: Đào tạo tại các cơ sở đào tạo chính quy; đào tạo theo chương trình của Hiệp hội Doanh nghiệp dịch vụ logistics (VLA), hoặc các trung tâm nghiên cứu, đào tạo về logistics, hoặc các chương trình phối hợp giữa Chính phủ Việt Nam với các chính phủ, tổ chức tư vấn; đào tạo trong nội bộ doanh nghiệp...

Với mục tiêu phát triển mạnh nguồn nhân lực ngành Logistics ở Việt Nam trong thời gian tới, cơ hội và khả năng thành công đối với các sinh viên ngành Logistics cũng được dự báo là sẽ cao hơn, đặc biệt đối với các sinh viên được đào tạo bài bản, có kỹ năng chuyên môn và đã được làm việc thực tế trong các doanh nghiệp.

Năm 2014, Việt Nam chính thức mở cửa thị trường dịch vụ logistics cho các công ty nước ngoài vào đầu tư. Là ngành có tính mới mẻ song nhu cầu nhân lực logistics đang tăng rất nhanh, không chỉ có ở các nhà cung cấp dịch vụ, mà còn ở hầu hết các ngành công nghiệp, thủy hải sản, thương mại, dịch vụ khác. Sự thiếu hụt nhân lực ngành Logistics đang ảnh hưởng lớn đến năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp xuất khẩu.

3.3. Thách thức trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Logistics

Thị trường tuyển dụng lớn, trình độ nhân viên thấp và thiếu kinh nghiệm, nguồn nhân lực không đạt yêu cầu,... là những "điểm khúc" lặp đi, lặp lại về tình trạng nhân lực ngành Logistics của Việt Nam trong nhiều năm qua.

Theo techinasia.com, Việt Nam là 1 trong 4 quốc gia Đông Nam Á có tiềm năng phát triển cả cơ sở hạ tầng và hệ thống logistics [8]. Tuy vậy, nước ta vẫn phải đối mặt với hàng loạt thách thức trong lĩnh vực này từ nhiều năm nay. Tiêu biểu nhất có lẽ là chi phí Logistics thuộc loại "đắt đỏ" nhất thế giới khi chiếm đến 21-25% GDP cả nước, tương đương 37-40 tỉ USD, cao hơn Thái Lan (6%), Malaysia (12%) và gấp 3 lần Singapore.

Ngoài ra, bảng xếp hạng Logistics Performance Index của Ngân hàng Thế giới cho thấy Việt Nam đã bị hạ 12 bậc trong năm 2016 (hạng 64/160); chỉ có 1.300/3.000 doanh nghiệp cung cấp dịch vụ logistics Việt Nam hoạt động tích cực và hầu hết các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ, bên cạnh một vài doanh nghiệp lớn như: Gemadept, Tân Cảng hay Transimex; thị phần lớn vẫn thuộc về hàng loạt tập đoàn đa quốc gia cung cấp dịch vụ logistics hàng đầu như: DHL, Damco, DB Schenker, Nippon Express, Panalpina...

Thị trường nhân lực dồi dào, mức lương tốt, nhưng khó tuyển người. Nguồn nhân lực trẻ dồi dào từ thời kỳ cơ cấu dân số vàng là một cơ hội lớn cho đất nước phát triển vượt trội nhất. Nhưng đến nay, ngành Logistics của Việt Nam vẫn chưa thật sự tận dụng được cơ hội này.

Trong thời đại của thương mại điện tử (E-commerce), xu hướng tiếp thị và bán lẻ đa kênh (Omni-channel và Multichannel) hay sự bùng nổ của hàng loạt cải tiến công nghệ đám mây như Internet of Things (IoT), thực tế ảo (Virtual Reality), machine learning, Thực tế tăng cường (Augmented Reality), máy bay không người lái (Drone)... và gần đây, "Blockchain" trở thành "từ khóa" của nhiều đề tài, nóng hơn cả khi hàng loạt kẻ khổng lồ của ngành dịch vụ logistics như Maersk kết hợp cùng IBM hay UPS vừa công bố những dự tính của mình với blockchain trong thời gian sắp tới.

Khi đó, nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện tiên quyết, mở đường cho thị trường nước ta tiếp cận những thành tựu này trong Cách mạng công nghiệp 4.0.

Ngoài ra, mức lương của ngành tại Việt Nam khá ổn định với khởi điểm từ 6-7 triệu/tháng, trong khi đó các vị trí lãnh đạo cao cấp và quản lý lên đến hàng nghìn USD/tháng [7].

Vấn đề lớn đặt ra tại Việt Nam khi có đến 3/4 nhân viên trong số khoảng 1.200.000 người hoạt động trong lĩnh vực logistics không đạt đủ yêu cầu về trình độ, sự chuyên nghiệp, kỹ năng mềm và khả năng ngoại ngữ. Theo kết quả điều tra của Viện Nghiên cứu và Phát triển của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, hiện nay có tới 80,26% nhân lực trong các công ty logistics chủ yếu vẫn được đào tạo thông qua các công việc hàng ngày, 23,6% lao động tham gia các khóa đào tạo trong nước, 6,9% thuê các chuyên gia nước ngoài đào tạo, còn những người tham gia các khóa đào tạo ở nước ngoài chỉ chiếm 3,9% [4]. Số liệu cho thấy, nguồn nhân lực trong ngành Logistics đang được đào tạo thiếu bài bản và khó theo kịp tốc độ phát triển của thế giới.

Điều này dẫn đến hao tổn nguồn lực và kinh phí của doanh nghiệp, khiến ngành Logistics nước ta vẫn phải đối đầu với các thách thức. Theo khảo sát của Viện Nghiên cứu phát triển TP. Hồ Chí Minh về chất lượng nguồn nhân lực logistics chỉ ra rằng, hiện ở Việt Nam, có 53,3% doanh nghiệp thiếu đội ngũ nhân viên có trình độ chuyên môn và kiến thức về logistics, 30% doanh nghiệp phải đào tạo lại nhân viên và chỉ có 6,7% doanh nghiệp hài lòng với chuyên môn của nhân viên [1].

Tương tự lượng nhân lực trong ngành Logistics của Việt Nam, nhưng Canada lại là một trong những quốc gia hàng đầu về giải pháp vận chuyển và logistics, với 1,1 triệu nhân viên. Theo Randstad (Công ty hàng đầu

về dịch vụ nhân sự tại Hà Lan), thành tựu công nghệ tự động không góp phần tạo nên giá trị lớn nếu thiếu đi yếu tố con người, hay nguồn lực chất lượng cao. Kiến thức, kinh nghiệm thực tiễn về vận chuyển, quy trình xếp dỡ, cách xử lý hàng hóa nguy hiểm và hiểu rõ dòng chứng từ... lại là điểm cộng cho các ứng viên khi có nhu cầu làm việc trong ngành Logistics với nhiều tiềm năng phát triển nhất hiện nay.

4. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH LOGISTICS

Nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ là tiền đề cho sự phát triển của các doanh nghiệp logistics Việt Nam trong điều kiện hội nhập quốc tế, góp phần thúc đẩy khu vực dịch vụ logistics Việt Nam vượt qua những khó khăn hiện tại, để có thể vững bước phát triển, đóng góp vào sự phát triển kinh tế Việt Nam, khẳng định vị trí Việt Nam trong khu vực và quốc tế. Để phát triển nguồn nhân lực cho ngành Logistics ở nước ta, cần triển khai một số giải pháp sau:

Thứ nhất, Chính phủ cần có một định hướng rõ ràng hơn cho sự phát triển của khu vực dịch vụ logistics. Trước hết cần xem xét sửa đổi, bổ sung Luật Thương mại (năm 2005), tạo cơ sở pháp lý cập nhật hơn cho hoạt động logistics, bao quát được các hoạt động của dịch vụ logistics hiện đại, hài hòa hóa các quy định, quy ước để thực hiện có hiệu quả các cam kết quốc tế của Việt Nam về logistics. Từ đó, có các định hướng thích hợp cho khu vực dịch vụ này trong đó có kế hoạch phát triển nguồn nhân lực; Bổ sung thêm các văn bản dưới luật nhằm hiện thực hóa khái niệm dịch vụ logistics trong Bộ Luật Thương mại.

Thứ hai, cần có sự hợp tác sâu sắc hơn giữa các bộ - ban - ngành có liên quan tới khu vực dịch vụ logistics để có thể phân định rõ khả năng và trách nhiệm mỗi bên trong việc phát triển khu vực dịch vụ logistics, trong đó có phát triển nguồn nhân lực logistics.

Thứ ba, cần tiếp tục phát huy vai trò của các chương trình đào tạo trung và ngắn hạn được thực hiện bởi các viện, trung tâm, hiệp hội và các công ty đào tạo. Động viên các tổ chức này có kế hoạch hợp tác đào tạo với các chuyên gia hoặc tổ chức nước ngoài tại các quốc gia có dịch vụ logistics phát triển mạnh và hiệu quả.

Các khóa học ngắn hạn này nên tập trung vào các mảng nghiệp vụ hoặc tác nghiệp chuyên biệt phục vụ cho một nhiệm vụ cụ thể của công việc, hoặc đào tạo kiến thức tổng thể hoặc nâng cao cho các cán bộ quản lý cấp trung và cấp cao.

Các khóa học nghiệp vụ là các khóa có thể giúp học viên ứng dụng kiến thức ngay vào công việc đang đảm nhiệm cũng như giới thiệu tác phong làm việc có kỷ

luật và tính hợp tác cao của logistics. Do vậy, các khóa học này có vai trò quan trọng trong quá trình bổ sung nhanh nguồn nhân lực cho khu vực dịch vụ logistics.

Các khóa học nâng cao giúp cán bộ quản lý có cái nhìn tổng quan toàn diện về chuỗi dịch vụ mà DN mình đang/hoặc mong muốn cung cấp, từ đó có các biện pháp nâng cao chất lượng dịch vụ của DN. Các hiệp hội có trách nhiệm tìm kiếm các nguồn kinh phí đào tạo thường xuyên, thu hút các đối tác nước ngoài tham gia đào tạo cho nhân viên của các công ty dịch vụ logistics Việt Nam nhằm cải thiện nhanh số lượng và chất lượng các nhân viên được đào tạo.

Thứ tư, các công ty, DN cần có kế hoạch nguồn lực cụ thể bắt đầu từ khâu xây dựng kế hoạch, cử người đi tham quan, học hỏi ở nước ngoài, có chính sách đãi ngộ tốt và xứng đáng với các nhân viên giỏi chuyên môn, kỹ thuật. Nên xây dựng kế hoạch tuyển dụng sớm và định kỳ nhằm tuyển dụng được người có năng lực (ví dụ nhận sinh viên năm cuối đúng chuyên ngành hoặc chuyên ngành gần vào thực tập tại công ty để có nhiều sự lựa chọn về nhân sự).

Đào tạo và tái đào tạo nguồn lực hiện có, thu hút lao động có trình độ chuyên ngành liên quan, am tường ngoại ngữ, có kiến thức địa lý, ngoại thương, cập nhật thường xuyên kỹ thuật mới trong nghiệp vụ giao nhận vận tải quốc tế.

Thứ năm, muốn có nguồn nhân lực giỏi, các công ty dịch vụ logistics lớn cần có chương trình hỗ trợ sinh viên thực tập để hấp dẫn sinh viên vào công ty mình, từ đó tăng cơ hội lựa chọn người giỏi. Tổ chức thuyết trình về thực tiễn hoạt động ngành hiện nay ở Việt Nam và trên thế giới cho sinh viên để người học có định hướng việc làm trước khi ra trường.

Các công ty nên liên kết với một số trường đại học có uy tín để tham gia vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng trình độ cũng như có quyền thuyết trình và quyền tuyển dụng tại các trường này. Muốn vậy, các công ty cần xây dựng quỹ đào tạo tại trường, hỗ trợ chuyên môn cho các trường nếu muốn có sinh viên tốt nhất và được đào tạo bài bản nhất cho mình.

Thứ sáu, người lao động cũng nên có định hướng công việc ngay từ khi đang trong quá trình đào tạo. Sinh viên cần năng động hơn nữa trong quá trình tìm kiếm và tiếp cận các công ty dịch vụ logistics nếu muốn làm việc trong khu vực dịch vụ này, sau đó cần tích cực học hỏi trau dồi nghiệp vụ và kỹ năng làm việc để có thể bắt kịp với công việc ngay sau khi tốt nghiệp. Còn nhóm lao động trực tiếp cần được đào tạo không chỉ kỹ năng làm việc mà còn phải được đào tạo cả tinh thần, thái độ làm việc cũng như thái độ chấp hành kỷ luật lao động.

5. KẾT LUẬN

Đào tạo về nghiệp vụ đóng vai trò cốt lõi trong việc xây dựng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vàng trong ngành Logistics. Để làm được điều này, các cơ sở giáo dục phải không ngừng cải thiện chất lượng và giá trị của từng khóa học, tạo cơ hội cho học viên tiếp cận cả lý thuyết, thực tế và cả xu hướng của ngành trên toàn thế giới. Sự khởi tạo mối quan hệ giữa các cơ sở đào tạo nhân lực logistics với các doanh nghiệp trong lĩnh vực này sẽ giúp sinh viên có cái nhìn toàn diện hơn cả về lý thuyết lẫn thực hành trong chương trình đào tạo, đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng. Thực hiện được như vậy, việc đào tạo nguồn nhân lực logistics mới phát triển đúng hướng, tiết kiệm thời gian, giúp học sinh - sinh viên sau khi tốt nghiệp, được tuyển dụng có thể làm việc được ngay, không phải đào tạo bổ sung. Muốn vậy, trường đại học và doanh nghiệp cần đánh giá đúng vai trò của các bên liên quan, phối hợp chặt chẽ hỗ trợ sinh viên thực tập, tham quan, theo dõi các công đoạn xử lý trong doanh nghiệp, cùng nhau xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức hội thảo chia sẻ kiến thức, kỹ năng, nghiên cứu khoa học... Tiến trình và nội dung hợp tác sẽ dựa trên mục tiêu và thế mạnh của các đơn vị, nhưng mục tiêu của việc kết nối này phải đáp ứng được kỳ vọng của các bên cũng như sự phát triển chung của ngành.

Tuy vậy, do nhiều lý do khách quan, chủ quan khác nhau, nên vẫn cần có những điều chỉnh và nghiên cứu triển khai nhất định, phù hợp và linh động với thực tế trong công tác đào tạo có sự phối hợp với các doanh nghiệp logistics ở mỗi đơn vị trong từng giai đoạn cụ thể, góp phần phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực logistics Việt Nam trong tương lai.

Tận dụng cơ hội, vượt qua thách thức luôn là bài toán đặt ra cho ngành Logistics Việt Nam hiện nay và trong những năm tới. Lời giải có thể đến từ nhiều yếu tố, nhưng giải pháp chính và dài hạn vẫn nằm ở phát triển nguồn nhân lực. Nâng cao nhận thức về vai trò của logistics với nền kinh tế Việt Nam, kiến thức vững chắc và phát triển kỹ năng là mục tiêu đào tạo cho thế hệ trẻ khi dần thân vào lĩnh vực đang có nhiều dư địa cho phát triển ở Việt Nam, đó chính là ngành Logistics.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/phan-trien-nguon-nhan-luc-logistics-viet-nam-can-mot-chien-luoc-toan-dien-69736.htm>, ngày cập nhật 16/3/2020.

- [2]. <https://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/thuc-day-hop-tac-dao-tao-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-nganh-logistic-328370.html>, ngày cập nhật 03/10/2020
- [3]. <https://logistics4vn.com/loi-ich-cua-logistics-doi-voi-hoat-dong-san-xuat-kinh-doanh>, ngày cập nhật 17/3/2015.
- [4]. <https://odclick.com/chuyen-san/phan-tich-nganh-dao-tao-nhan-luc-nganh-logistics/>, ngày cập nhật 26/4/2021.
- [5]. <http://kthcm.edu.vn/tin-tuc-su-kien/nhan-luc-nganh-logistics-giai-doan-2018-2025-429.html>, ngày cập nhật 11/5/2019.
- [6]. <https://giaoducthoidai.vn/giao-duc/giai-bai-toan-nguon-nhan-luc-nganh-logistics-5NxDOquMg.html>, ngày cập nhật 22/4/2021
- [7]. <https://caodangtaydo.edu.vn/khung-hoang-thieu-nhan-luc-ve-nganh-logistics/>, ngày cập nhật 18/01/2021.
- [8]. <https://doanhnghiepthuonghieu.vn/nhan-su-logistics-va-lo-bat-quai-dao-tao-p20026.html>, ngày cập nhật 08/4/2020
- [9]. Lê Xuân Đình (2011), *Vai trò ngành dịch vụ logistics trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế ở nước ta*. Tr. 26-51. Trong cuốn: *Logistics - Những vấn đề lý luận và thực tiễn ở Việt Nam*. Viện Nghiên cứu Kinh tế và Phát triển, (GS.TS. NGUYỄN Đình Đào và cộng sự đồng chủ biên). Sách chuyên khảo. NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [10]. Vũ Đình Chuẩn (2019), *Giải pháp phát triển*.
- [11]. Nguồn nhân lực ngành Logistics Việt Nam. Tạp chí Tài chính. Truy cập từ <<http://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/giai-phap-phat-trien-nguon-nhan-luc-nganh-Logistics-vietnam>>.
- [12]. Vũ Đình Chuẩn (2019), *Giải pháp phát triển nguồn nhân lực ngành Logistics Việt Nam*. Tạp chí Tài chính. Truy cập từ <<http://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/giai-phap-phat-trien-nguon-nhan-luc-nganh-Logistics-vietnam>>.
- [13]. Nguyễn Thị Cẩm Loan, Bùi Thị Tố Loan (2010), *Nguồn nhân lực của ngành Logistics tại Việt Nam, những vấn đề lưu ý trong đào tạo*, Tạp chí Khoa học Đại học Cửu Long, số 13.

THÔNG TIN VỀ TÁC GIẢ



Nguyễn Thị Thùy

- Tóm tắt quá trình đào tạo, nghiên cứu (thời điểm tốt nghiệp và chương trình đào tạo, nghiên cứu):
- + Năm 2008: Tốt nghiệp Đại học chuyên ngành Quản trị kinh doanh khách sạn - du lịch.
- + Năm 2012: Tốt nghiệp Thạc sĩ ngành Thương mại, chuyên ngành Quản trị marketing và logistics kinh doanh.
- Tóm tắt công việc hiện tại: Giảng viên khoa Kinh tế, Trường Đại học Sao Đỏ.
- Lĩnh vực quan tâm: Kinh tế, quản trị kinh doanh, marketing, khách sạn - du lịch....
- Email: nguyenthuy1216@gmail.com.
- Điện thoại: 0978936919.



Nguyễn Thị Huế

- Tóm tắt quá trình đào tạo, nghiên cứu (thời điểm tốt nghiệp và chương trình đào tạo, nghiên cứu):
- + Năm 2011: Tốt nghiệp Đại học Thương mại.
- + Năm 2013: Tốt nghiệp Thạc sĩ ngành Quản lý kinh tế, Trường Đại học Thương mại.
- Hiện nay đang là giảng viên khoa Kinh tế, Trường Đại học Sao Đỏ.
- Lĩnh vực quan tâm: Quản trị kinh doanh, khách sạn - du lịch, lữ hành...
- Email: ng.huetoan@gmail.com.
- Điện thoại: 0984152429.