

---

# THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC LOGISTICS VIỆT NAM

Nguyễn Văn Tuấn

Viện Thương mại và Kinh tế Quốc tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: nvtuan130556@gmail.com

Mã bài: JED - 298

Ngày nhận: 20/7/2021

Ngày nhận bản sửa: 31/7/2021

Ngày duyệt đăng: 26/8/2021

## Tóm tắt:

*Bài viết sử dụng các dữ liệu thứ cấp trong giai đoạn từ 2011 đến 2019 được thu thập từ Bộ Công thương, Hiệp hội Doanh nghiệp Dịch vụ Logistics Việt Nam (VLA) cùng các nghiên cứu đã được công bố, và phương pháp mô tả thống kê để phân tích, đánh giá thực trạng phát triển nguồn nhân lực logistics Việt Nam trong thời gian qua. Kết quả cho thấy bên cạnh những thành công bước đầu đạt được, thì quá trình phát triển nguồn nhân lực logistics Việt Nam còn gặp rất nhiều hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng, chất lượng và quá trình đào tạo. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đã gợi mở, đề xuất các giải pháp, cơ chế chính sách nhằm thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực logistics Việt Nam theo hướng bền vững trong thời gian tới.*

**Từ khóa:** Logistics, nguồn nhân lực logistics, nhân sự logistics, hệ thống logistics, đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực logistics.

**Mã JEL:** O15, L81.

## Situations and solutions for developing logistics human resources in Vietnam

### Abstract

*The study used secondary data in the period from 2011 to 2019 collected from the Ministry of Industry and Trade, Vietnam Logistics Business Association (VLA) with published studies and statistical analysis methods, to assess the situations of human resource development in logistics in Vietnam recently. The results show that besides the initial successful achievements, the development of logistics human resources in Vietnam still has many limitations in terms of quantity, quality and training program. Based on the findings, some solutions are proposed to promote the development of logistics human resources in Vietnam in the sustainable manner in the future.*

**Keywords:** Logistics, logistics human resources, logistics personnel, logistics system, training and fostering logistics human resources.

**JEL Codes:** O15, L81.

## 1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực logistics có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc phát triển hệ thống logistics quốc gia một cách bền vững và thúc đẩy phát triển nền kinh tế trong quá trình hội nhập. Tuy nhiên, nguồn nhân lực logistics Việt Nam lại ở trong tình trạng thiếu hụt về số lượng, yếu kém về chất lượng, về trình độ chuyên môn, tính chuyên nghiệp không cao và cùng với đó là các chương trình đào tạo phát triển nguồn nhân lực chưa được chú trọng phát triển, đã làm hạn chế rất nhiều sự phát triển của hệ thống logistics xứng đáng ngang tầm với các nước trong khu vực và trên thế giới.

Theo Hiệp hội Logistics Việt Nam (VLA) tốc độ phát triển ngành Logistics Việt Nam những năm gần đây đạt từ 14-16%, với quy mô 40-42 tỷ USD/năm. Tham gia thị trường logistics với hơn 3.000 doanh nghiệp trong nước và khoảng 25 tập đoàn giao nhận hàng đầu thế giới kinh doanh dưới nhiều hình thức như: DHL,

---

FedEx, Maersk Logistics, APL Logistics, CJ Logistics, KMTTC Logistics... Với sự bùng nổ về thương mại điện tử và e-Logistics, tổng doanh số bán lẻ thương mại điện tử Việt Nam đã đạt 10 tỷ USD năm 2020, tăng 20%/năm giai đoạn 2016-2020, đồng thời thúc đẩy mạnh mẽ ngành logistics Việt Nam cải thiện phương thức cung cấp dịch vụ ngày càng chuyên nghiệp và hiệu quả hơn. Các doanh nghiệp logistics trong nước trước đây chủ yếu làm đại lý hoặc đảm nhận từng công đoạn trong chuỗi dịch vụ logistics cho các nhà cung cấp dịch vụ logistics quốc tế như giao nhận, vận tải, dịch vụ kho bãi, xếp dỡ, thì nay, đã từng bước nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ nhằm cung cấp đầy đủ hơn các loại hình dịch vụ trong chuỗi dịch vụ logistics để thỏa mãn nhu cầu của khách hàng. Mặc dù đã có những tiến bộ nhất định, song các doanh nghiệp logistics Việt Nam mới chỉ chiếm một thị phần nhỏ, năng lực giữa các doanh nghiệp không đồng đều, thiếu chuyên nghiệp, hoạt động logistics còn phân tán, thiếu kết nối. Một trong những nguyên nhân chủ yếu của thực trạng trên là do nguồn nhân lực ngành logistics thiếu hụt về số lượng, yếu kém về chất lượng và kiến thức toàn diện, trình độ công nghệ thông tin và truyền thông còn hạn chế, chưa theo kịp tiến độ phát triển của logistics thế giới, trình độ tiếng Anh nghiệp vụ logistics còn yếu kém, chỉ khoảng 4% nhân lực thông thạo tiếng Anh nghiệp vụ, 30% các doanh nghiệp phải đào tạo lại nhân viên.

Trong quá trình hội nhập kinh tế và tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu, logistics được coi là lĩnh vực dịch vụ quan trọng đối với sự phát triển bền vững của nền kinh tế. Quyết định số 175/QĐ-TTg ngày 27 tháng 1 năm 2011 của Thủ tướng phê duyệt “Chiến lược phát triển tổng thể khu vực dịch vụ của Việt Nam đến 2020” đã nêu rõ: “Logistics là yếu tố then chốt thúc đẩy phát triển sản xuất, hệ thống phân phối các ngành dịch vụ khác và lưu thông hàng hóa”. Đến năm 2014, khi Việt Nam chính thức mở cửa thị trường dịch vụ logistics cho các công ty nước ngoài vào đầu tư, logistics đã thực sự trở thành ngành dịch vụ trọng tâm trong cơ cấu phát triển kinh tế của nước ta. Chính vì vậy, tại Quyết định 200/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ (2017) ban hành ngày 14 tháng 02 năm 2017 đã nhấn mạnh mục tiêu phát triển cụ thể của ngành logistics đến năm 2025 là “tốc độ tăng trưởng 15-20%, tỷ trọng đóng góp vào tổng sản phẩm quốc nội (GDP) từ 8-10%; tỷ lệ thuê ngoài 50-60%; chi phí logistics tương đương 16-20%; xếp hạng chỉ số năng lực quốc gia từ 50 trở lên”. Để đạt được điều đó, cần đặt ra yêu cầu phát triển mới về số lượng, chất lượng cũng như cơ cấu, quy mô, trình độ chuyên môn nghiệp vụ nguồn nhân lực logistics nước ta, đặc biệt là phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho ngành logistics. Bởi, đầu tư vào công nghệ và con người là chìa khóa quyết định sự phát triển của lĩnh vực logistics trong tương lai. Bài viết tập trung phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực logistics Việt Nam về số lượng và chất lượng, chỉ rõ những hạn chế yếu kém và đề xuất một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực logistics Việt Nam những năm tới.

## **2. Cơ sở lý thuyết về phát triển nguồn nhân lực logistics**

### **2.1. Khái niệm và vai trò phát triển nguồn nhân lực logistics**

Phát triển nguồn nhân lực logistics là quá trình phát triển toàn diện về thể lực, trí lực, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức tay nghề, tính năng động xã hội và sức sáng tạo của người lao động trong lĩnh vực logistics. Phát triển nguồn nhân lực logistics đồng nghĩa với việc nâng cao năng lực xã hội của nguồn nhân lực logistics về các mặt thể lực, nhân cách đồng thời phân bổ, sử dụng và phát huy mọi năng lực đó nhằm phát triển logistics có hiệu quả nhất. Phát triển nguồn nhân lực logistics bao gồm các hoạt động giáo dục, đào tạo, phát triển và quá trình học tập nhằm chuẩn bị cho người lao động bước vào nghề logistics và giúp cho người lao động có thể thực hiện tốt hơn chức năng nhiệm vụ của mình trong lĩnh vực logistics.

Theo Tổ chức Lao động Quốc tế, “Phát triển nguồn nhân lực bao hàm phạm vi rộng hơn, không chỉ là chiếm lĩnh ngành nghề hay vấn đề đào tạo nói chung, mà còn là sự phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó vào việc làm có hiệu quả, cũng như thỏa mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân”. Như vậy, phát triển nguồn nhân lực logistics ở phạm vi quốc gia bao gồm phát triển thể lực, nâng cao phẩm chất và phát triển trí lực nguồn nhân lực. Ở phạm vi doanh nghiệp, phát triển nguồn nhân lực logistics là tổng hợp các biện pháp bao gồm hoạch định, tuyển dụng, đào tạo, bố trí sử dụng nhân lực, tạo điều kiện về môi trường làm việc, kích thích động cơ, thái độ làm việc của người lao động trong lĩnh vực logistics nhằm đảm bảo về số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý nguồn nhân lực để đáp ứng được mục tiêu, định hướng phát triển của doanh nghiệp logistics.

Phát triển nguồn nhân lực logistics có vai trò quan trọng đối với cả doanh nghiệp và người lao động như: Nâng cao năng suất lao động, hiệu quả thực hiện công việc; giảm bớt sự giám sát lao động; gia tăng tính ổn định và năng động của doanh nghiệp logistics; tạo điều kiện cho áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào

---

hoạt động kinh doanh logistics cũng như công tác quản lý doanh nghiệp; tạo ra lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp logistic; tạo ra sự gắn bó giữa doanh nghiệp với người lao động; tạo ra tính chuyên nghiệp của người lao động; tạo ra sự thích ứng giữa người lao động với công việc hiện tại cũng như tương lai; đáp ứng nhu cầu và nguyện vọng phát triển của người lao động, giúp cho người lao động có cách nhìn, cách tư duy mới trong công việc chuyên môn từ đó làm cơ sở cho sự phát huy tính sáng tạo của người lao động trong công việc.

## **2.2. Nội dung phát triển nguồn nhân lực logistics**

Phát triển nguồn nhân lực logistics bao gồm hai nội dung cơ bản là phát triển về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực logistics.

- Phát triển số lượng nguồn nhân lực logistics là phải đảm bảo đủ về số lượng nhân lực theo chiến lược phát triển sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp logistics. Để đạt được mục tiêu này, đòi hỏi doanh nghiệp logistics phải thực hiện tốt công tác hoạch định số lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp của mình trên cơ sở chiến lược, kế hoạch phát triển sản xuất kinh doanh để dự báo được số lượng nhân lực cần thiết.

- Phát triển chất lượng nguồn nhân lực logistics là nâng cao kiến thức, rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp và phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trang bị cho người lao động những kiến thức, kỹ năng mới để theo kịp những thay đổi của thị trường lao động logistics. Đó là phát triển trình độ lành nghề cho người lao động, phát triển kỹ năng làm việc theo nhóm, phát triển thể lực cho người lao động và nâng cao phẩm chất của người lao động (Đặng Đình Đào, 2019).

## **3. Phương pháp nghiên cứu**

Số liệu được thu thập từ các báo cáo tổng kết hàng năm của Bộ Công thương về logistics Việt Nam trong giai đoạn từ 2011 đến 2019, các tài liệu của Hiệp hội Doanh nghiệp Dịch vụ logistics Việt Nam, Hiệp hội Đại lý và Môi giới Hàng hải Việt Nam, Cục Hàng hải Việt Nam, các số liệu điều tra khảo sát của Viện Nghiên cứu và Phát triển - Trường đại học Kinh tế Quốc dân, Viện Nghiên cứu Phát triển thành phố Hồ Chí Minh, các số liệu trong Quyết định số 200/QĐ-TTg ngày 14 tháng 11 năm 2017 của Thủ tướng Chính phủ (2017) về “Phê duyệt kế hoạch hành động nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển dịch vụ logistics Việt Nam đến năm 2025” và các nguồn khác từ những công trình nghiên cứu đã được công bố.

Bài viết sử dụng phương pháp thống kê mô tả thông qua sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu cụ thể như thống kê, so sánh, phân tích và tổng hợp, suy diễn và quy nạp nhằm... để phân tích và đánh giá thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực logistics Việt Nam qua các năm về quy mô phát triển theo số lượng và chất lượng. Tác giả cũng sử dụng các dữ liệu được trình bày trong bảng và hình để minh họa cho vấn đề nghiên cứu.

## **4. Thực trạng phát triển và đào tạo nguồn nhân lực logistics**

### **4.1. Phát triển về số lượng nguồn nhân lực logistics**

Việt Nam đang phải đối mặt với nguồn nhân lực logistics thiếu hụt về mặt số lượng. Theo thống kê số lượng lao động trong các lĩnh vực liên quan tới logistics ở Việt Nam trong những năm qua đều có xu hướng tăng lên. Chẳng hạn, lĩnh vực vận tải, kho bãi, năm 2010 tổng số lao động là 1.416,7 nghìn người, thì đến năm 2016 là 1.684,5 nghìn người, điều này thể hiện tiềm năng tăng trưởng của các ngành dịch vụ nói chung và của ngành logistics nói riêng. Tuy nhiên, với tiềm năng tăng trưởng lớn nhưng nguồn lao động trong ngành logistics Việt Nam lại hạn chế rất nhiều về số lượng. Theo Hiệp hội doanh nghiệp dịch vụ logistics Việt Nam (VLA), nếu như năm 2016 số lượng doanh nghiệp dịch vụ logistics tại Việt Nam là 22.366 thì đến năm 2018, con số này tương ứng khoảng 30.971 doanh nghiệp, tăng 30%. Tuy nhiên, quy mô nhân lực trung bình ước tính tại các doanh nghiệp dịch vụ logistics Việt Nam chỉ chiếm khoảng 20 người/doanh nghiệp (Bảng 1).

Cũng theo VLA, hiện nguồn nhân lực logistics mới chỉ đáp ứng được khoảng 40% nhu cầu của ngành và với tốc độ tăng trưởng trung bình 30% mỗi năm của ngành logistics, thì nguồn nhân lực hiện nay vẫn là bài toán đau đầu các doanh nghiệp trong ngành. Năm 2019, dịch vụ logistics của Việt Nam có tốc độ tăng trưởng tương đối cao, đạt 14%; có quy mô lên đến hơn 40 tỷ USD/năm. Trong khi đó, tỷ lệ tăng của nguồn nhân lực logistics không tương xứng, có thể nói nguồn nhân lực logistics của Việt Nam thiếu hụt trầm trọng về số lượng.

Dấu hiệu “âm ảm” của thị trường lao động ngành logistics, còn thể hiện rõ nét hơn khi ngành này vẫn

**Bảng 1: Doanh nghiệp dịch vụ Logistics Việt Nam theo quy mô lao động**

Stt	Quy mô doanh nghiệp (người)	Số lượng (doanh nghiệp)	Tỷ lệ (%)
1	Dưới 5 người	12.025	38,83
2	Từ 5 - 9 người	8.400	27,12
3	Từ 10 - 49 người	8.781	28,35
4	Từ 50 - 199 người	1.385	4,47
5	Từ 200 - 299 người	152	0,49
6	Từ 300 - 499 người	114	0,37
7	Từ 500 - 999 người	74	0,24
8	Từ 1.000 - 4.999 người	32	32 0,1
9	Trên 5.000 người	8	0,03

Nguồn: Báo cáo Logistics Việt Nam năm 2019 (Bộ Công thương, 2019).

chưa thu hút được nhiều lao động. Theo Báo cáo Điều tra Lao động việc làm quý 4 năm 2017 của Tổng cục Thống kê, số lượng lao động đang làm việc cho các doanh nghiệp trong lĩnh vực logistics của Việt Nam tính đến ngày 31 tháng 12 năm 2017 là 1.790,5 nghìn người, chỉ chiếm 9,7% số lượng lao động cả nước. Hay như báo cáo của Trung tâm Dự báo Nhu cầu Nhân lực và Thông tin Thị trường Lao động thành phố Hồ Chí Minh (2018) thì nhu cầu nhân lực trong lĩnh vực logistics giai đoạn 2018-2020 và đến 2025 cũng chỉ mới chiếm khoảng 5% tổng số nhu cầu lao động toàn thành phố. Tuy không phải là số liệu chung của cả nước nhưng với hơn 70% doanh nghiệp logistics của cả nước có trụ sở tại thành phố Hồ Chí Minh, chúng ta có thể nhận thấy trong những năm tới, nguồn nhân lực “bị thu hút” bởi ngành logistics vẫn còn rất hạn chế.

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, phần lớn các doanh nghiệp logistics Việt Nam đều có quy mô nhỏ, số lượng nhân viên ít, năng lực hạn chế. Trong khi đó, tiềm năng và nhu cầu đối với thị trường logistics lại rất lớn, do vậy các doanh nghiệp logistics có quy mô nhỏ mới chỉ đáp ứng được một phần rất khiêm tốn của thị trường logistics. Trong số 34.249 doanh nghiệp đang hoạt động có 41,4% doanh nghiệp có quy mô nhỏ với số lao động dưới 5 người, 53,74% doanh nghiệp có quy mô dưới 50 lao động, 4,12% doanh nghiệp có quy mô vừa, dưới 300 lao động. Số doanh nghiệp có quy mô lớn chỉ chiếm 0,7% (Phan Tố Uyên, 2020).

**Bảng 2: Số lượng doanh nghiệp dịch vụ logistics theo quy mô lao động**

Lĩnh vực	Dưới 5 người	5 - 9 người	10 - 49 người	50 -199 người	200 - 299 người	300 - 499 người	500 - 999 người	1000 - 4999 người	Trên 5000 người
Vận tải đường sắt, đường bộ và đường ống	7.400	6.451	5.886	647	65	58	37	10	3
Vận tải đường thủy	463	423	675	140	12	14	4	3	0
Vận tải hàng không	1	0	0	0	1	0	1	2	1
Kho bãi và các hoạt động hỗ trợ cho vận tải	5.923	2.509	2.109	447	54	50	27	12	3
Bưu chính & chuyển phát	397	214	141	17	4	6	7	3	2
<b>Tổng cộng</b>	<b>14.184</b>	<b>9.597</b>	<b>8.811</b>	<b>1.278</b>	<b>136</b>	<b>128</b>	<b>76</b>	<b>30</b>	<b>9</b>

Nguồn: Báo cáo Logistics Việt Nam năm 2019 (Bộ Công thương, 2019).

Số liệu ở Bảng 2 cũng cho thấy lao động làm việc tại các doanh nghiệp vận tải đường sắt, đường bộ và đường ống chiếm tỷ trọng cao nhất với 60,1% tổng số lao động đang làm việc trong ngành logistics. Tiếp đó là lao động trong lĩnh vực kho bãi và các hoạt động hỗ trợ vận tải (32,51%), vận tải đường thủy (5,06%) bưu chính và chuyển phát (2,31%). Lao động trong lĩnh vực vận tải hàng không chiếm tỷ trọng thấp nhất là 0,02%.

Theo Cục Hàng hải Việt Nam (VINAMARINE), trong đề án tái cơ cấu vận tải biển phục vụ công nghiệp hóa đến 2020 đã đề cập tới thực trạng phát triển nguồn nhân lực logistics cho thấy: Hiện nay Việt Nam có khoảng 1.200 doanh nghiệp đang hoạt động trong lĩnh vực logistics trong tổng số 300.000 doanh nghiệp



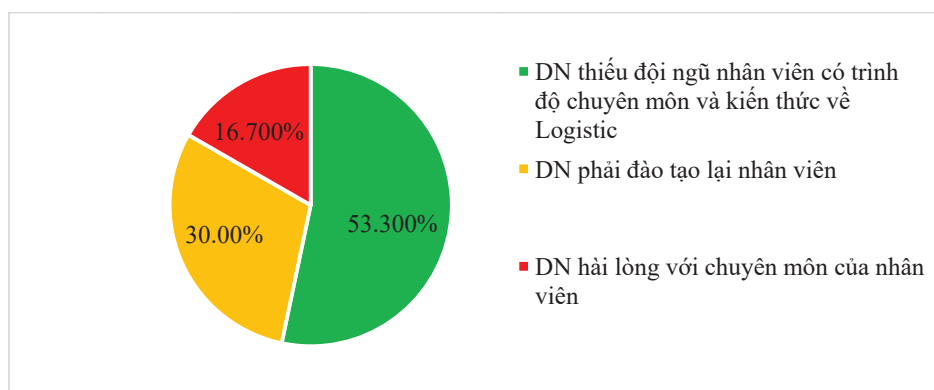
cung ứng dịch vụ liên quan tới logistics, nhưng chỉ có khoảng 6.000 nhân viên chuyên nghiệp trong tổng số gần 1 triệu người hoạt động trong lĩnh vực này. Hơn nữa, đa phần các doanh nghiệp đều thuộc nhóm doanh nghiệp vừa và nhỏ, trừ các doanh nghiệp quốc doanh và cổ phần có quy mô tương đối lớn (từ 100-300 nhân viên), số còn lại trung bình từ dưới 50 nhân viên, năng lực cạnh tranh và hoạt động còn rất nhiều hạn chế. Theo dự báo của Hiệp hội Doanh nghiệp Dịch vụ logistics Việt Nam đến năm 2030, ngành logistics Việt Nam sẽ thiếu đến 2 triệu lao động.

Có thể thấy số lượng lao động tham gia vào ngành logistics so với tổng số lao động đang làm việc tại nước ta là khá thấp, cơ cấu lao động tham gia vào ngành logistics qua các năm cũng không có sự tăng trưởng mạnh. Việt Nam đang phải đối mặt với nguồn nhân lực logistics thiếu về số lượng, yếu về trình độ chuyên môn và tính chuyên nghiệp.

#### 4.2. Phát triển về chất lượng nguồn nhân lực Logistics

Theo kết quả điều tra khảo sát của Viện Nghiên cứu Phát triển thành phố Hồ Chí Minh (Hình 1) cho thấy có tới 53,3% doanh nghiệp được khảo sát cho rằng thiếu đội ngũ nhân viên có trình độ chuyên môn và kiến thức về logistics, chỉ có một tỷ lệ rất nhỏ 16,7% các doanh nghiệp hài lòng về trình độ chuyên môn của nhân viên. Chính vì vậy, có tới 30% doanh nghiệp phải đào tạo lại nhân viên sau khi tuyển dụng. Kết quả khảo sát phản ánh thực trạng chất lượng yếu kém của nhân lực ngành logistics Việt Nam hiện nay.

**Hình 1: Kết quả khảo sát về chất lượng nhân lực logistics tại Việt Nam**



Nguồn: Đặng Đình Đào (2019).

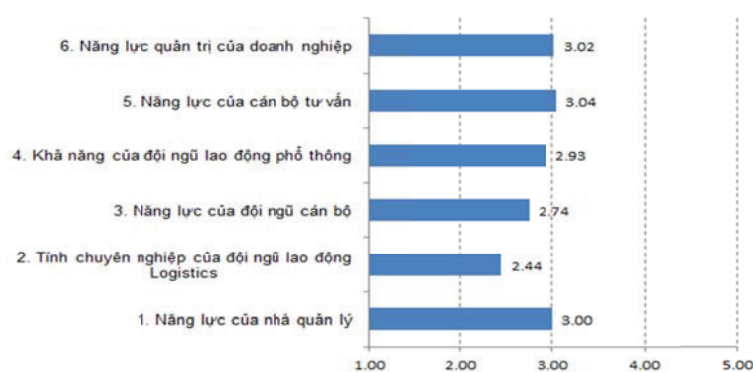
Tương tự kết quả điều tra của Viện Nghiên cứu và Phát triển của trường Đại học Kinh tế Quốc dân, cũng ghi nhận có tới 80,26% nhân lực trong các doanh nghiệp logistics được đào tạo thông qua các công việc hàng ngày; 23,6% lao động tham gia các khóa đào tạo trong nước, 6,9% thuê các chuyên gia nước ngoài đào tạo và tham gia các khóa đào tạo ở nước ngoài là 3,9%. Với một con số rất lớn lên tới 80,26%, nhân lực ngành logistics được đào tạo chuyên môn không chính thống thông qua việc trực tiếp thực hiện công việc hàng ngày, thay vì được đào tạo bài bản từ lý thuyết tới thực tiễn. Điều này phản ánh lỗ hổng về chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo phục vụ cho ngành logistics tại Việt Nam hiện nay.

Kết quả điều tra khảo sát từ phía các doanh nghiệp sử dụng lao động cho thấy 35,25 % ý kiến cho rằng hạn chế về chất lượng nguồn nhân lực logistics ở Việt Nam là tính chuyên nghiệp, 24,21 % là sự thiếu hụt nguồn nhân lực có chất lượng cao (Hình 2).

Kết quả điều tra của nhóm nghiên cứu trường Đại học Ngoại thương năm 2019, cũng cho thấy khoảng 60-80% số doanh nghiệp được khảo sát cho biết sự sẵn có của nhân lực logistics lành nghề ở tất cả các cấp từ công nhân lao động trực tiếp đến đội ngũ nhà quản trị tại các doanh nghiệp đều chủ yếu ở mức trung bình thấp (Phan Tố Uyên, 2020).

Ở góc độ khác, ý thức của người lao động còn kém, nhiều doanh nghiệp vẫn còn xuất hiện tình trạng người lao động không tuân thủ đúng các quy định, tác phong và kỷ luật lao động đã làm cho công việc không đem lại hiệu quả. Việc này vô hình chung tạo nên một rào cản sự phát triển của ngành logistics, đồng thời làm giảm năng lực cạnh tranh của lao động trong nước đối với lao động nước ngoài, nhất là khi hình thành thị trường lao động chung ASEAN với sự tự do di chuyển lao động trong các nước thành viên. Thực tế hiện

**Hình 2: Doanh nghiệp đánh giá về nguồn nhân lực logistics ở Việt Nam**



Ghi chú: 1 điểm - Không tốt; 5 điểm - Rất tốt.

Nguồn: Tác giả tổng hợp từ kết quả điều tra khảo sát hệ thống logistics của Viện Nghiên cứu và Phát triển Đại học Kinh tế Quốc dân.

nay bên cạnh những điểm mạnh, cả 4 cấp nhân lực ở doanh nghiệp logistics Việt Nam đều có những hạn chế tồn tại. Ở đội ngũ quản trị thiếu những kiến thức bài bản chuyên sâu, chưa đủ tầm nhìn và khả năng điều hành vươn ra quốc tế hay phát triển lĩnh vực dịch vụ mới. Ở đội ngũ quản lý, giám sát phần nhiều thiếu kiến thức chuyên sâu do không được đào tạo một cách hệ thống, thiếu kỹ năng quản lý nhân sự và quản lý công việc, khả năng phối hợp, liên kết, thích ứng, sáng tạo và đáp ứng nhu cầu của khách hàng chưa cao. Ở đội ngũ nhân viên văn phòng, phần lớn từ những ngành/chuyên ngành ngoài hoặc gần với logistics, yếu về ngoại ngữ; thiếu cam kết làm việc lâu dài với doanh nghiệp, sự tuân thủ quy định và quy trình chưa tốt; thiếu tính đổi mới và tính chuyên nghiệp. Ở đội ngũ công nhân lao động trực tiếp tại các doanh nghiệp vận tải, kho bãi, nhà xưởng đa số được đào tạo từ các trường nghề, công việc chủ yếu là chất xếp, bốc dỡ hàng hoá, kiểm đếm tại kho, điều khiển phương tiện vận tải hoặc thiết bị chuyên dụng trong lĩnh vực logistics. Mặc dù đã được đào tạo nhưng kỹ năng làm việc của đội ngũ này chưa tốt, thiếu tác phong công nghiệp, tính kỷ luật lao động thấp (Phan Tố Uyên, 2020).

#### 4.3. Đào tạo nguồn nhân lực logistics

Nguồn nhân lực logistics ở nước ta được đào tạo từ nhiều nguồn khác nhau, chủ yếu có ba hình thức đào tạo, đó là đào tạo chính quy dài hạn tại các trường đại học; đào tạo ngắn hạn tại các trường cao đẳng, trung cấp nghề, hiệp hội nghề nghiệp và các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ đào tạo và tự đào tạo tại các doanh nghiệp. Năm 2019 đánh dấu sự phát triển vượt bậc trong đào tạo nhân lực logistics bậc cử nhân đại học, khi hàng loạt các trường chính thức mở ngành logistics. Hiện nay, trên cả nước có 32 trường đại học đào tạo ngành học logistic, trong đó phải kể đến trường đại học Kinh tế Quốc dân, đại học Hàng Hải, đại học Ngoại thương, đại học Giao thông Vận tải Hà Nội... Phần lớn các trường đại học đào tạo chuyên sâu về lý thuyết, chưa có môi trường thực hành thực tế cho sinh viên ngành logistics. Bên cạnh đó, mỗi trường đào tạo theo một chương trình riêng, dựa trên thế mạnh của trường mà chưa xuất phát từ yêu cầu thực tiễn của ngành logistics.

**Bảng 3: Tỷ lệ lao động đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo phân theo ngành**

Đơn vị: %

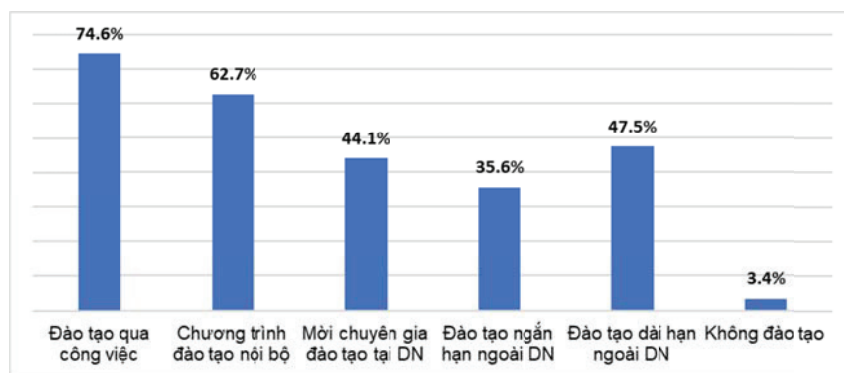
Lĩnh vực	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Bán buôn, bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác	14,3	14,9	16,6	17,5	21,1	21,6	21,7	23,3	25,1
Vận tải, kho bãi	36,2	43,5	46,4	44,5	55,5	55,2	55,3	59,6	64,2
Thông tin truyền thông	71,8	72,7	78,5	77,7	75,2	80,8	80,9	82,5	84,1

Nguồn: Tổng hợp số liệu Thống kê từ 2011 đến 2019.

Đào tạo ngắn hạn chủ yếu được cung cấp bởi các tổ chức phi chính phủ, hiệp hội ngành nghề liên quan đến lĩnh vực logistics như Hiệp hội Doanh nghiệp Dịch vụ Logistics Việt Nam (VLA), Hiệp hội Đại lý và Môi giới Hàng hải Việt Nam (VISABA), Hiệp hội Cảng biển (VPA), Hiệp hội Vận tải ô tô Việt Nam (VATA)... Ngoài ra, một số doanh nghiệp cũng tham gia đào tạo nghề logistics thông qua việc cung cấp các khoá học ngắn hạn nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cho nhân lực logistics; cấp chứng chỉ, chứng nhận nghề nghiệp cho các cá nhân, doanh nghiệp có nhu cầu. Đội ngũ công nhân lao động trực tiếp thì phần lớn là trình độ học vấn thấp và chưa được đào tạo bài bản, trong số đó chỉ có 21% lao động có kiến thức chuyên môn về logistics. Theo số liệu thống kê những năm gần đây số lao động qua đào tạo ở một số ngành được thể hiện tại Bảng 3.

Theo kết quả khảo sát (Hình 3), tự đào tạo vẫn là hình thức phổ biến trong những năm qua tại các doanh nghiệp. Do khó tìm được nguồn nhân lực chuyên nghiệp, chất lượng cao để đáp ứng yêu cầu thực tế nên phần lớn các doanh nghiệp phải tự đào tạo bổ sung kiến thức, kỹ năng cho nhân viên theo điều kiện hiện có. Các hình thức tự đào tạo phổ biến tại doanh nghiệp bao gồm: đào tạo qua công việc do nhân viên có kinh nghiệm hướng dẫn đối với nhân viên mới (74,6%), các chương trình đào tạo nội bộ do doanh nghiệp tự xây dựng (62,7%) và mời chuyên gia về đào tạo tại doanh nghiệp (44,1%), cử nhân lực tham gia các khoá đào tạo ngắn hạn và dài hạn bên ngoài doanh nghiệp tương ứng 35,6% và 47,5% để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao đối với hoạt động logistics tại doanh nghiệp (Phan Tố Uyên, 2020).

**Hình 3: Các loại hình đào tạo nhân lực logistics phổ biến tại doanh nghiệp Việt Nam**



Nguồn: Phan Tố Uyên (2020)

## 5. Hạn chế và nguyên nhân trong phát triển nguồn nhân lực logistics

### 5.1. Những hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực logistics

Những hạn chế trong phát triển nguồn nhân lực logistics biểu hiện trên các mặt sau đây:

- Nguồn nhân lực logistics cung cấp cho các doanh nghiệp thiếu hụt trầm trọng, chưa đáp ứng đủ nhu cầu phát triển của các doanh nghiệp. Hiện nguồn nhân lực logistics chỉ đáp ứng được khoảng 40% nhu cầu của doanh nghiệp.

- Chất lượng nguồn nhân lực logistics tại các doanh nghiệp còn nhiều hạn chế, thiếu nguồn nhân lực có chất lượng cao, nguồn nhân lực mang tính chấp vá, thiếu bài bản (Phạm Nguyên Minh, 2019).

- Trình độ và tính chuyên nghiệp của nguồn nhân lực logistics còn thấp. Theo kết quả khảo sát của Viện Nghiên cứu Kinh tế và Phát triển Đại học Kinh tế Quốc dân cho thấy tính chuyên nghiệp của nguồn nhân lực thấp chiếm 32,24%; thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao chiếm 24,21%; chưa có chức danh cán bộ logistics trong các doanh nghiệp chiếm 21,58%.

- Quá trình đào tạo chuyên sâu về logistics gần như chưa có, đa số được đào tạo từ các trường có chuyên ngành gần với logistics. Các trường còn yếu về chuyên môn, thiếu giáo viên và năng lực tuyển sinh hạn chế.

- Đào tạo logistics ở bậc đại học và sau đại học gặp nhiều bất cập. Các chuyên gia được đào tạo một cách hệ thống, chuyên nghiệp trong lĩnh vực này còn quá ít so với yêu cầu phát triển của ngành.

- Đội ngũ giáo viên logistics vừa thiếu lại vừa yếu, chưa được đào tạo đúng chuyên ngành. Thiếu các chương trình, giáo trình đào tạo logistics bài bản, thống nhất. Các trường đại học, cao đẳng một thời gian

---

dài không có các chương trình đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực logistics (Đặng Thị Thúy Hồng, 2020).

### **5.2. Nguyên nhân của những hạn chế tồn tại**

Những hạn chế tồn tại trong phát triển nguồn nhân lực logistics bắt nguồn từ những nguyên nhân chủ yếu sau đây:

- Thiếu các cơ chế chính sách, chiến lược cụ thể về phát triển nguồn nhân lực logistics, cũng như chính sách phát triển thị trường lao động logistics và ngành học logistics. Nguồn nhân lực logistics thường được lồng ghép trong các chính sách của các ngành thương mại, giao thông vận tải, hải quan. Chưa có sự gắn kết giữa chính sách đầu tư với chính sách lao động việc làm và cụ thể hóa chính sách lao động trong mỗi địa phương, mỗi doanh nghiệp logistics.

- Các doanh nghiệp logistics thiếu chủ động trong việc tiếp cận thị trường lao động và đầu tư phát triển nguồn nhân lực, chưa có kế hoạch tuyển dụng định kỳ và lâu dài, chưa có chế độ lương thưởng, đãi ngộ phù hợp và chuẩn hóa, khiến cho người lao động không có động lực thúc đẩy trau dồi chuyên môn trình độ, kỹ năng làm việc. Doanh nghiệp chưa kết nối được chặt chẽ với các cơ sở đào tạo và các trường đại học để lựa chọn được nguồn nhân lực logistics chất lượng cao hoặc đặt hàng đào tạo theo yêu cầu của doanh nghiệp.

- Trong một thời gian dài không quan tâm đến đào tạo nguồn nhân lực logistics có tính đặc thù, thậm chí không có chức danh cho đội ngũ lao động logistics. Thiếu hệ thống đào tạo bài bản và thống nhất, thiếu các chương trình đào tạo, giáo trình logistics theo chuẩn mực quốc tế về logistics ở Việt Nam.

- Người lao động ngay từ khi lựa chọn ngành nghề đào tạo đã không hướng tới một công việc cụ thể nên thường thiếu các kỹ năng cần thiết khi tốt nghiệp; chưa chủ động trong việc tìm hiểu nhu cầu tuyển dụng và tiếp cận các doanh nghiệp logistics; thiếu sự gắn kết và chia sẻ kinh nghiệm giữa các sinh viên với những người có kinh nghiệm đang làm việc tại các doanh nghiệp logistics.

- Ngành logistics chưa thực sự phát huy được hết vai trò vị trí của mình trong định hướng chiến lược phát triển dịch vụ logistics nói chung và nguồn nhân lực logistics nói riêng. Ngành cũng chưa có được những dự báo khoa học về nhu cầu lao động logistics cần thiết cho ngành cũng như cho doanh nghiệp và những định hướng đào tạo nguồn nhân lực logistics trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

## **6. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực logistics**

Theo dự báo của VLA, đến năm 2030 số lượng lao động làm trong lĩnh vực logistics là 11.553,65 nghìn người và đến năm 2045 lên tới 14.430,79 nghìn người, trong đó riêng về vận tải kho bãi là 3.057,73 nghìn người (Đặng Đình Đào, 2019). Để phát triển nguồn nhân lực logistics đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành logistics Việt Nam cho hiện tại và tương lai, bên cạnh các giải pháp đã được đề cập trong Quyết định số 200/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ (2017), thì cần thực hiện hệ thống những giải pháp cơ bản sau:

*Một là*, Nhà nước cần có cơ chế chính sách đặc thù cho phát triển nguồn nhân lực logistics, trong đó việc xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực logistics cần phải gắn liền với chiến lược phát triển tổng thể ngành logistics quốc gia và tạo điều kiện hình thành các viện trung tâm nghiên cứu dự đoán, cập nhật những tình hình mới nhất cho toàn bộ nền dịch vụ logistics (Lại Phi Hùng, 2020). Xây dựng ngành học logistics trong hệ thống giáo dục bậc đại học và sau đại học tại các trường đại học. Xác định mục tiêu, định hướng phát triển để chương trình đào tạo nhân lực bám sát với xu hướng lao động việc làm trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và xu thế hội nhập sâu rộng của nền kinh tế. Quy mô đào tạo cần được xác định một cách hợp lý, đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý ngành cần được đầu tư hơn nữa. Phát triển các môn học logistics bậc cao học, thúc đẩy các chương trình nghiên cứu sinh để nhanh chóng phát triển nguồn nhân lực cho ngành. Hình thành nền giáo dục kỹ thuật ứng dụng và có thêm các cơ sở đào tạo nghề logistics với mục đích đào tạo lực lượng công nhân lành nghề bậc cao phục vụ cho ngành logistics.

*Hai là*, xây dựng chính sách phát triển thị trường lao động ngành logistics, chính sách này cần được xây dựng từ hệ thống pháp lý đến hệ thống thông tin cập nhật về lao động và nhu cầu lao động của doanh nghiệp. Có sự gắn kết giữa chính sách đầu tư với chính sách lao động việc làm, đảm bảo đồng thời việc gia tăng chất lượng nguồn nhân lực và tăng mức đầu tư. Cụ thể hóa các chính sách điều tiết quan hệ lao động, điều kiện của các doanh nghiệp logistics trong tình hình của mỗi địa phương. Các chính sách cần tính đến hình thức, phương pháp ký kết hợp đồng lao động, thời gian lao động, các quy định về vệ sinh an toàn lao động, bảo hiểm y tế xã hội.



---

*Ba là*, các doanh nghiệp logistics cần chủ động trong phát triển nguồn nhân lực. Theo đó, các doanh nghiệp cần có kế hoạch phát triển nguồn nhân lực logistics, xây dựng kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực logistics, có chính sách đãi ngộ xứng đáng với các nhân sự giỏi chuyên môn, nghiệp vụ. Liên kết với các cơ sở đào tạo hoặc các Hiệp hội nhằm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, liên kết với các trường đại học có uy tín để tham gia vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ và cùng tham gia tuyển dụng tại trường, có chương trình hỗ trợ sinh viên thực tập tại doanh nghiệp qua đó tăng cơ hội lựa chọn người giỏi (Phạm Nguyên Minh, 2019).

Mở rộng các hình thức đào tạo và đào tạo lại cho đội ngũ cán bộ quản lý, công chức và người lao động. Đẩy mạnh hơn nữa sự hợp tác giữa các doanh nghiệp logistics trong đào tạo, vì đa số các doanh nghiệp Việt Nam là nhỏ và vừa, khả năng tự tổ chức đào tạo còn hạn chế nên việc phối hợp với nhau là cần thiết.

*Bốn là*, các cơ sở đào tạo 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. Các tổ chức này có thể xây dựng kế hoạch hợp tác đào tạo với các chuyên gia hoặc tổ chức nước ngoài. Các trường đại học trong nước cần liên kết đào tạo với các trường đại học hoặc các tổ chức đào tạo nước ngoài nhằm mở các khóa học đại học, sau đại học về logistics nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực logistics. Bộ Giáo dục và Đào tạo cần khuyến khích các trường đại học có đủ điều kiện được phép mở ngành học về logistics. Đồng thời, có chủ trương, chính sách hỗ trợ các trường, viện, trung tâm thu hút các nguồn vốn đào tạo, để tạo thế chủ động cho các trường thu hút được nguồn vốn, chất xám nước ngoài vào phục vụ đào tạo nguồn nhân lực logistics chất lượng cao tại Việt Nam.

*Năm là*, ngành logistics cần gắn kết chiến lược phát triển nguồn nhân lực logistics với chiến lược phát triển dịch vụ của Việt Nam đến năm 2030, chiến lược phát triển giao thông vận tải, chiến lược phát triển hải quan và quy hoạch phát triển hệ thống cảng biển Việt Nam định hướng đến năm 2030. Đây là các chiến lược có ảnh hưởng lớn đến phát triển nguồn nhân lực logistics, do đó từ phía ngành cần phải có những nghiên cứu, dự báo nhu cầu lao động logistics cần thiết cho ngành cũng như các doanh nghiệp. Mặt khác, ngành logistics sớm định hướng đào tạo nguồn nhân lực logistics trên cơ sở bám sát với xu hướng đào tạo lao động trong thời đại công nghiệp 4.0. Xây dựng một hệ thống chỉ tiêu thống kê báo cáo nhân sự logistics thống nhất trong các doanh nghiệp và nền kinh tế quốc dân, bao gồm tất cả các cấp đào tạo. Đây là cơ sở cho việc đầu tư, phát triển nguồn nhân lực logistics trong thời gian tới.

### **Tài liệu tham khảo:**

Bộ Công Thương (2019), *Báo cáo Logistics Việt Nam 2019*, nhà xuất bản Công Thương, Hà Nội.

Đặng Đình Đào (2019), 'Phát triển nguồn nhân lực logistics ở Việt Nam', trong *Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực logistics ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội, 7-29.

Đặng Thị Thúy Hồng (2020), 'Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực logistics Việt Nam', trong *Phát triển hệ thống logistics vùng kinh tế trọng điểm miền trung nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, 321-332.

Lại Phi Hùng (2020), 'Về giải pháp phát triển nguồn nhân lực logistics Việt Nam', *Kỷ yếu Hội thảo quốc tế Phát triển nguồn nhân lực logistics ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội, 148-153.

Phạm Nguyên Minh (2019), 'Phát triển nguồn nhân lực logistics cho các doanh nghiệp Việt Nam', trong *Một số vấn đề về phát triển nguồn nhân lực logistics ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội, 282-298.

Phan Tố Uyên (2020), 'Nguồn nhân lực logistics: thực trạng và giải pháp phát triển', *Kỷ yếu hội thảo quốc tế Phát triển nguồn nhân lực logistics ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, Hà Nội, 199-211.

Thủ tướng Chính phủ (2017), *Quyết định số 200/QĐ-TTg về phê duyệt kế hoạch hành động nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển dịch vụ logistics Việt Nam đến năm 2025*, ban hành ngày 14 tháng 02 năm 2017.

Trung tâm Dự báo Nhu cầu Nhân lực và Thông tin Thị trường Lao động thành phố Hồ Chí Minh (2018), *Nhu cầu nhân lực 09 nhóm ngành dịch vụ tại thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2018-2020 đến 2025*, Hồ Chí Minh.