

MỘT SỐ KHÓ KHĂN VÀ GIẢI PHÁP GÓP PHẦN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LĨNH VỰC LOGISTICS TẠI VIỆT NAM

ĐỖ HƯƠNG GIANG*

Ngày nhận bài: 18/06/2016; ngày sửa chữa: 19/06/2016; ngày duyệt đăng: 21/06/2016.

Abstract: High quality human resources are the key factors that determine the development of country and economic industries, including logistics in the context of global integration. However, the quality of human resources does not meet requirements of increasing development of logistics industry. The article presents difficulties the logistics facing in training human resources and proposes solutions to improve quality of human resources in logistics in Vietnam.

Keywords: Human resources, logistics.

Trong những năm gần đây, đặc biệt là sau khi Việt Nam gia nhập *Tổ chức thương mại thế giới* (WTO) và kí kết thêm các hiệp định thương mại tự do, song phương và đa phương, ngành dịch vụ logistics đã và đang phát triển ngày một nhanh chóng. Theo *Báo cáo chuyên đề Kế hoạch hành động nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển dịch vụ logistics* của Bộ Công Thương các nhà cung cấp dịch vụ logistics đăng kí kinh doanh tại Việt Nam, tính đến ngày 31/12/2015 gồm hơn 2.200 doanh nghiệp với nhiều loại hình dịch vụ cơ bản và truyền thống như vận tải và đại lí vận tải, cho thuê kho bãi, xếp dỡ tại cảng, khai báo hải quan, dịch vụ xuất nhập khẩu, dịch vụ logistics.

Tuy nhiên, hiện nay các doanh nghiệp logistics Việt Nam vẫn chưa thể cạnh tranh với các doanh nghiệp nước ngoài do vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, mà một trong số đó là hạn chế về nguồn nhân lực. Bài viết làm rõ một số nguyên nhân chính của thực trạng này, đồng thời đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành logistics tại Việt Nam trong giai đoạn tới.

1. Một số khó khăn chính đối với phát triển nguồn nhân lực (PTNNL) trong lĩnh vực logistics

1.1. Hệ thống đào tạo từ phía các trường đại học (ĐH) và cao đẳng (CĐ). Tại Việt Nam chỉ có một số trường ĐH và CĐ có đào tạo cử nhân về quản trị logistics và vận tải đa phương thức như: ĐH Giao thông vận tải TP. Hồ Chí Minh, ĐH Hàng hải, ĐH Ngoại thương, ĐH Giao thông vận tải Hà Nội... Không những thế, môn học logistics (hoặc liên quan đến logistics) tại các trường ĐH này chủ yếu đào tạo thiên về vận tải biển và giao nhận đường biển mà chưa chú trọng tới sự phát triển của ngành vận tải hàng không

và các dịch vụ gia tăng, các kĩ thuật giao nhận hiện đại như vận tải đa phương thức, kĩ năng quản trị chuỗi cung ứng như 3PL, 4PL... Chuyên gia được đào tạo chuyên sâu trong ngành vẫn còn quá thiếu so với nhu cầu. Ngoài ra, do thời lượng môn học hạn chế nên cơ hội cho SV thực tập, va chạm với các tình huống trong thực tế gần như là không có.

1.2. Sự thiếu chủ động từ phía doanh nghiệp và người lao động:

- *Từ phía các doanh nghiệp:* Các doanh nghiệp này thiếu chủ động trong việc tiếp cận thị trường lao động được đào tạo bài bản, có chất lượng cao; đồng thời không có kế hoạch tuyển dụng định kì và lâu dài mà thường chỉ tuyển dụng để giải quyết nhu cầu thiếu hụt trong ngắn hạn, mô tả công việc không rõ ràng và chưa có chế độ lương thưởng, đãi ngộ phù hợp. Như vậy khiến người lao động không có động lực thúc đẩy để trau dồi chuyên môn trình độ và kĩ năng làm việc của bản thân để trở nên chuyên nghiệp hơn. Bên cạnh đó, doanh nghiệp còn chậm trễ trong việc đào tạo lại nhân viên đang làm việc trong công ti để kịp thời đáp ứng, bắt kịp với những thay đổi về luật pháp và công nghệ trong lĩnh vực logistics.

- *Từ phía người lao động:* Ngay từ khi lựa chọn ngành nghề đào tạo này trong trường ĐH và CĐ, phần lớn sinh viên (SV) Việt Nam đã không hướng tới một công việc cụ thể nên thường thiếu các kĩ năng cần thiết khi tốt nghiệp. Bên cạnh đó còn có các hạn chế về kiến thức ngoại ngữ; việc kết nối giữa các SV và các doanh nghiệp chưa chặt chẽ, SV chưa chủ động tìm kiếm các cơ hội thực tập về ngành logistics trong thời gian ngoài giờ trên ghế nhà trường. Không những thế,

* Công ti TNHH Korea Total Logistics Việt Nam

quá trình tìm hiểu của SV đối với nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp gần, đã làm cho người lao động nhanh chóng cảm thấy công việc chưa đáp ứng được nhu cầu của bản thân và có hướng thường xuyên thay đổi công việc, gây ra sự bất bình về nguồn nhân lực trong nội tại các doanh nghiệp logistics.

2. Một số giải pháp đề xuất góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành logistics tại Việt Nam

2.1. Từ phía các cơ sở đào tạo:

Thứ nhất, xây dựng chiến lược PTNNL trong lĩnh vực logistics: Để phục vụ cho mục tiêu PTNNL dài hạn và bền vững, thiết nghĩ Bộ GD-ĐT cần nghiên cứu xây dựng chiến lược đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, có thể giao cho hai cơ sở đào tạo có uy tín trong nước là ĐH Ngoại thương Hà Nội và ĐH Ngoại thương TP. Hồ Chí Minh làm đầu mối giúp Bộ nghiên cứu xây dựng chiến lược và đào tạo nhân lực cho ngành logistics. Theo đó, cần dự báo nguồn nhân lực trong từng thời kỳ để có kế hoạch đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo khung trên cơ sở chuẩn mực quốc tế về dịch vụ logistics; xây dựng bộ giáo trình theo tiêu chuẩn ở quốc gia phát triển có chỉnh sửa cho phù hợp trong điều kiện cụ thể ở Việt Nam; chuẩn hóa đội ngũ giảng viên trong ngành logistics; mở các “chương trình tiên tiến” về đào tạo chuyên ngành logistics trong trường, liên kết đào tạo với các trường ĐH nước ngoài về ngành logistics như: *University of Southern Queensland, New Castle University và Curtin University...*; đào tạo chuyên ngành dịch vụ logistics với nhiều loại hình đào tạo và toàn diện, không chỉ chú trọng cung cấp kiến thức liên quan đến lĩnh vực vận tải biển mà còn liên quan đến lĩnh vực vận tải hàng không, vận tải đa phương thức, đường bộ, đường sắt...; tổ chức nhiều cấp độ đào tạo căn cứ vào nhu cầu thực tiễn.

Tiếp tục đổi mới phương pháp dạy và học, tạo môi trường học tập nghiên cứu lành mạnh cho SV bởi lẽ để có nguồn nhân lực chất lượng tốt thì đào tạo nguồn nhân lực từ ghế nhà trường có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Do đó, các cơ sở đào tạo cần tiếp tục đổi mới phương pháp đào tạo, coi người học là trung tâm, nâng cao ý thức tự học, khả năng tư duy sáng tạo, khả năng nghiên cứu độc lập của người học; giáo dục toàn diện cho SV cả về kiến thức chuyên môn, kiến thức bổ trợ, cũng như giáo dục tư tưởng, đạo đức, lối sống và thể chất cho SV.

Bên cạnh đó, các trường ĐH và CĐ cần chủ động tạo quan hệ và liên kết với các doanh nghiệp logistics để tìm hiểu nhu cầu về chất lượng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp này, sau đó điều chỉnh chương

trình đào tạo ở trường sao cho phù hợp với những đơn đặt hàng, những yêu cầu về nhân lực của doanh nghiệp đó. Cần thường xuyên tổ chức các buổi hội thảo, thuyết trình, giao lưu, hướng nghiệp cho SV trong trường, có mời các doanh nghiệp logistics tham gia và hỗ trợ SV tìm kiếm cơ hội thực tập song song với quá trình học lý thuyết.

Thứ hai, 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 ti đào tạo. Các tổ chức này cần đẩy mạnh thực hiện những 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 để có thể tranh thủ được kinh nghiệm của các đơn vị này. Phối hợp và tranh thủ hợp tác với các tổ chức FIATA, IATA và các tổ chức phi chính phủ khác để có nguồn kinh phí đào tạo thường xuyên hơn. Đặc biệt, các khóa học về logistics 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. Các khóa học này có vai trò vô cùng quan trọng trong quá trình bổ sung nhanh nguồn nhân lực cho khu vực dịch vụ logistics, đồng thời giúp cán bộ quản lý có cái nhìn tổng quan toàn diện về chuỗi dịch vụ mà doanh nghiệp mình đang mong muốn cung cấp để có các biện pháp nâng cao chất lượng dịch vụ của doanh nghiệp.

2.2. Từ phía các doanh nghiệp và người lao động:

Thứ nhất, thay đổi trong việc tuyển dụng, quản lý nhân sự tại các doanh nghiệp: Các công ti, doanh nghiệp logistics cần có kế hoạch về 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 lương, thưởng, 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 mục đích tuyển dụng được người có năng lực (ví dụ: nhận SV năm cuối đúng chuyên ngành hoặc chuyên ngành liên quan vào thực tập tại công ti để có nhiều sự lựa chọn về nhân sự). Ngoài ra, các doanh nghiệp logistics cần thường xuyên liên kết với các trường ĐH có uy tín để hỗ trợ các SV, giáo viên thực tập những kiến thức, tình huống xử lý trong thực tế; tổ chức các buổi hội thảo, thuyết trình, giao lưu, tuyển dụng tại các trường này, từ đó giúp cho SV ra trường có thể vào làm việc ngay mà không cần phải đào tạo lại nghiệp vụ. Các doanh nghiệp nên chủ động tham gia đào tạo nguồn nhân lực theo đơn đặt hàng với các trường, viện nghiên cứu, có thể trực tiếp cử chuyên gia logistics vào giảng dạy

một số chuyên đề; cấp học bổng cho SV có thành tích học tập tốt, tuyển dụng những SV đạt tiêu chuẩn ngay sau khi ra trường.

Đối với người lao động sẵn có: Các doanh nghiệp dịch vụ logistics lớn nên tổ chức luân chuyển nhân viên từ chi nhánh này sang chi nhánh khác một cách định kì. Luân chuyển nhân viên sẽ giúp cho nhân viên có cái nhìn toàn diện về công việc ở công ti, giảm bớt sự nhàm chán, tăng cường sự giao lưu và cũng giúp chia sẻ và học tập kinh nghiệm giữa các chi nhánh, đơn vị trong toàn công ti. Đào tạo và tái đào tạo nguồn lực hiện có, giúp họ trau dồi khả năng ngoại ngữ, cập nhật thường xuyên những kiến thức về pháp luật, kĩ năng giao tiếp và kĩ thuật mới trong nghiệp vụ giao nhận vận tải quốc tế; tổ chức cho nhân viên có cơ hội đi thực tế tại các cảng, kho bãi và các chi cục Hải quan có liên quan để hiểu rõ hơn về các quy trình và thủ tục giao nhận những loại hàng hóa khác nhau. Các doanh nghiệp cần có bảng mô tả công việc rõ ràng, quy định về phúc lợi và thang lương cần được chuẩn hóa, đảm bảo sự công bằng và cơ hội phát triển lâu dài, giúp tăng sự thỏa mãn của nhân viên và tăng cường sự ổn định của đội ngũ nhân sự. Phân phối tiền lương phù hợp nhằm động viên người lao động làm việc có năng suất, chất lượng; khen thưởng xứng đáng đối với những lao động có trình độ chuyên môn cao, đóng góp lớn đối với công ti. Bên cạnh đó có cơ chế phạt, thậm chí sa thải đối với những cán bộ không đáp ứng được yêu cầu công việc, suy thoái về đạo đức, lối sống ảnh hưởng đến uy tín của doanh nghiệp.

Thứ hai, thay đổi trong suy nghĩ, định hướng nghề nghiệp của người lao động. Người lao động cũng nên có định hướng công việc ngay từ khi đang trong quá trình đào tạo. SV cần năng động hơn nữa trong quá trình tìm kiếm và tiếp cận các công ti dịch vụ logistics nếu muốn làm việc trong khu vực dịch vụ này, sau đó cần tự mình học hỏi, tìm tòi những vấn đề mới, xu hướng mới trong ngành logistics; tham khảo ý kiến của những thế hệ trước, trau dồi nghiệp vụ, ngoại ngữ và kĩ 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 kĩ năng làm việc mà còn phải được đào tạo cả tinh thần thái độ làm việc cũng như thái độ chấp hành kỉ luật lao động.

2.3. Hỗ trợ từ phía Nhà nước. Bộ GD và ĐT có thể hỗ trợ các trường ĐH, CĐ một phần kinh phí để tổ chức các chương trình đào tạo chuyên biệt về logistics; dành những suất học bổng toàn phần du học nước ngoài cho giảng viên, SV có năng lực vượt trội trong ngành logistics với điều kiện họ cam kết quay lại Việt

Nam để đóng góp vào quá trình phát triển của ngành. Ngoài ra, cần đầu tư hơn nữa về cơ sở vật chất kĩ thuật, có chính sách tiền lương, khen thưởng cho đội ngũ giảng viên để từ đó đội ngũ nhà giáo có thể toàn tâm toàn ý cho sự nghiệp GD-ĐT.

Bộ GD-ĐT cần ưu tiên đầu tư ngân sách cho phát triển nhân lực; duy trì và phát triển các đề án đào tạo nhân lực chất lượng cao; đẩy mạnh và tạo cơ chế phù hợp để thu hút các nguồn vốn nước ngoài cho phát triển nhân lực Việt Nam; khai thác, sử dụng hiệu quả các nguồn vốn của nước ngoài hỗ trợ phát triển nhân lực (ODA); thu hút đầu tư trực tiếp (FDI) của nước ngoài cho phát triển nhân lực mà cụ thể là nhân lực ngành logistics.

Bên cạnh đó, cần có sự hợp tác chặt chẽ hơn giữa các Bộ, Ban, Ngành có liên quan tới khu vực dịch vụ logistics như: Bộ Công Thương, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Giao thông vận tải, Bộ Bưu chính viễn thông, Tổng cục Hải quan, VCCI, VLA... để có thể phân định rõ khả năng và trách nhiệm của mỗi bên trong việc phát triển khu vực dịch vụ logistics trong đó có PTNNL logistics.

Thực hiện tốt các giải pháp có tính định hướng nói trên sẽ góp phần tăng cường xây dựng và PTNNL cho ngành dịch vụ logistics ở nước ta, nhằm đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập quốc tế của đất nước. Một nguồn nhân lực tốt, được đào tạo bài bản, có chất lượng sẽ là tiền đề cho sự phát triển và tăng cường mạnh mẽ của các doanh nghiệp logistics Việt Nam trong điều kiện hội nhập trước và sau WTO; 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 và khẳng định vị trí Việt Nam trong khu vực và quốc tế. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Đặng Đình Đào (2011). *Logistics những vấn đề lí luận và thực tiễn ở Việt Nam*. NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [2] Đặng Đình Đào (2010). *Phát triển dịch vụ logistics ở nước ta trong điều kiện hội nhập quốc tế*. Đề tài nghiên cứu khoa học độc lập cấp Nhà nước.
- [3] Đinh Lê Hải Hà (2010). *Phát triển logistics ở Việt Nam hiện nay*. Luận án Tiến sĩ Kinh tế, Viện Nghiên cứu Thương mại.
- [4] Nguyễn Ngọc Quân - Nguyễn Văn Điềm (2012). *Quản trị nhân lực* (tái bản lần 2). NXB Đại học Kinh tế Quốc dân.
- [5] Trần Khánh Đức (2010). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*. NXB Giáo dục Việt Nam.