

PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NHÂN LỰC NGÀNH LOGISTICS VÀ CHUỖI CUNG ỨNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

● ĐINH THU PHƯƠNG

TÓM TẮT:

Kỹ năng nguồn nhân lực ngành logistics và chuỗi cung ứng luôn là chủ đề được nhắc đến thường xuyên trong các hội thảo chuyên ngành và trên các phương tiện truyền thông. Bài viết cung cấp lý thuyết nền tảng về kỹ năng nghề logistics, cập nhật những nhu cầu của thị trường lao động ngành nghề logistics và chuỗi cung ứng, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm cải thiện kỹ năng nhân lực ngành logistics và chuỗi cung ứng trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: kỹ năng nghề nghiệp, logistics, nguồn nhân lực logistics, chuỗi cung ứng, thị trường lao động.

1. Đặt vấn đề

Các kỹ năng và kiến thức của nhân viên là nguồn lực vô hình quan trọng nhất mà một tổ chức có (Hunt và Morgan, 1995). Trong bối cảnh chuỗi cung ứng, nhân viên thực sự là một yếu tố quan trọng để thực hiện thành công chuỗi cung ứng. Quinn (2004) nhấn mạnh rằng có 3 yếu tố quan trọng cần được giữ cân bằng để đạt được thành công trong chuỗi cung ứng: con người, quy trình và công nghệ. Ông cũng nhấn mạnh rằng mặc dù không thể quyết định yếu tố nào trong số này là quan trọng nhất đối với sự thành công của chuỗi cung ứng, nhưng ông nói thêm “bạn không thể làm bất cứ điều gì nếu không có đúng người”. Van Hoek và cộng sự (2002) cũng nói thêm rằng “nhân

tố con người” đặc biệt quan trọng để đạt được các mục tiêu của chuỗi cung ứng.

Theo Báo cáo Logistics Việt Nam năm 2022 của Bộ Công Thương, dự kiến đến năm 2030, nhu cầu nguồn nhân lực (NNL) về logistics của cả nước là trên 200.000 nhân lực. Trong khi đó, khả năng đáp ứng về nhu cầu NNL logistics chỉ đáp ứng khoảng 10% nhu cầu thị trường. Cũng theo báo cáo này, số lao động được đào tạo bài bản về dịch vụ logistics chỉ chiếm khoảng 5 - 7% số lao động hiện đang làm việc trong lĩnh vực này, nên có thể nói, NNL logistics tại Việt Nam đang thiếu cả về số lượng lẫn chất lượng.

Bài viết này nhằm mục đích hệ thống hóa lại những lý thuyết về kỹ năng nghề nghiệp logistics

và quản lý chuỗi cung ứng, cập nhật những nhu cầu mới của thị trường lao động, cũng như đưa ra một số đề xuất nhằm nâng cao kỹ năng của đội ngũ nhân lực logistics tại Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

2. Phát triển kỹ năng nhân lực logistics và quản lý chuỗi cung ứng

2.1. Tầm quan trọng của phát triển kỹ năng nguồn nhân lực để hoạt động logistics hiệu quả

Rất nhiều nghiên cứu đã được thực hiện để nghiên cứu vai trò của NNL trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức logistics.

Delaney và Huselid (1996) đã tiến hành một cuộc khảo sát ở 590 công ty có lợi nhuận và phi lợi nhuận, phát hiện ra rằng các hoạt động quản lý NNL (HRM) như đào tạo, tuyển chọn nhân viên và đãi ngộ khuyến khích có liên quan tích cực đến các biện pháp nhận thức về hiệu suất của tổ chức.

Sum (2011) đã nghiên cứu tác động và vai trò của đào tạo trong các chiến lược kinh doanh và thấy rằng chức năng đào tạo là một nguồn giá trị gia tăng cho lợi thế cạnh tranh bền vững và các hoạt động đào tạo phải phù hợp với mục tiêu của công ty.

Anastasiou (2012) tuyên bố rằng các hoạt động HRM như: đào tạo, động lực làm việc, cam kết của nhân viên, khả năng thích ứng, trao quyền, lãnh đạo và các giá trị được chia sẻ có thể đóng góp tích cực vào thành công của chuỗi cung ứng và khuyến khích đổi mới thời đại với sự công nhận và khen thưởng cho các nhà quản lý, nhóm và cá nhân, dẫn đến đạt được thành công các mục tiêu của tổ chức.

Có thể thấy các tác giả đều nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phát triển kỹ năng NNL nhằm đạt được mục tiêu nâng cao hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp logistics.

2.2. Sơ đồ vòng lặp nhân quả trong phát triển kỹ năng nhân lực ngành logistics và quản lý chuỗi cung ứng

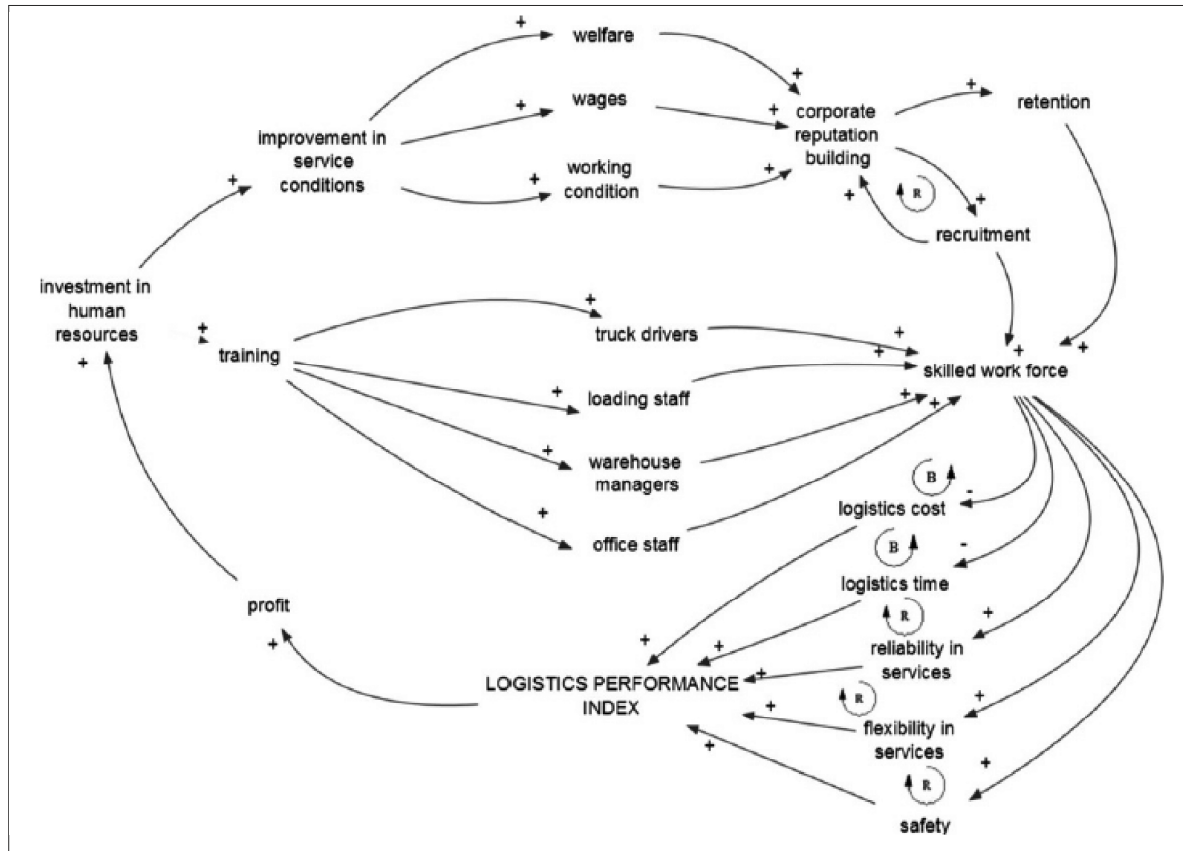
Biểu đồ vòng nhân quả là công cụ tư duy hệ thống rất hiệu quả, nó chỉ ra mối quan hệ giữa các biến và cũng giúp chuyển đổi mô hình tinh thần

thành mô hình hệ thống. Các biến có thể được kết nối với nhau bằng cách sử dụng các mũi tên, được gán cực âm hoặc dương. Dấu dương “+” có nghĩa là nếu nguyên nhân tăng hoặc giảm thì kết quả cũng sẽ tăng hoặc giảm theo cùng một hướng. Dấu “-” âm có nghĩa là nếu nguyên nhân tăng hoặc giảm thì kết quả sẽ tăng hoặc giảm theo hướng ngược lại.

Hình 1 thể hiện sơ đồ vòng nhân quả để nghiên cứu tác động của đầu tư vào NNL đến phát triển lực lượng lao động có kỹ năng và tác động của nó đến chỉ số hoạt động logistics (LPI). Các doanh nghiệp logistics (LSP) sẽ đầu tư vào đào tạo nguồn nhân lực và cải thiện điều kiện dịch vụ. Việc đào tạo sẽ được cung cấp cho nhân viên văn phòng, tài xế xe tải, quản lý kho và nhân viên bốc xếp. Thông qua đào tạo, các kỹ năng của công nhân sẽ được cải thiện. Các điều kiện dịch vụ sẽ được cải thiện bằng cách tăng lương, cải thiện điều kiện làm việc và phúc lợi của nhân viên. Điều này sẽ cải thiện sức hấp dẫn của lĩnh vực này và sẽ dẫn đến việc xây dựng danh tiếng của công ty. Danh tiếng của công ty sẽ thu hút mọi người tiếp tục công việc của họ dẫn đến tỷ lệ giữ chân người lao động cao, dẫn đến nhiều lao động có tay nghề cao hơn. Việc xây dựng danh tiếng của công ty sẽ thu hút mọi người đảm nhận công việc trong lĩnh vực này và sẽ dẫn đến việc tuyển dụng tốt hơn. Tuyển dụng tốt hơn sẽ nâng cao hình ảnh của ngành, điều này sẽ nâng cao danh tiếng của công ty. Ngoài ra, tuyển dụng tốt hơn cũng sẽ dẫn đến lực lượng lao động có tay nghề cao.

Với sự gia tăng trình độ kỹ năng của lực lượng lao động, chi phí sẽ giảm. Vì chi phí là một yếu tố quan trọng trong việc xây dựng LPI, giảm chi phí sẽ dẫn đến cải thiện LPI. Người ta kỳ vọng rằng, cải thiện LPI sẽ tạo ra nhiều thương mại hơn và do đó doanh thu cho LSP, một phần trong số đó sẽ được đầu tư nhiều hơn vào đào tạo, phát triển và cải thiện hơn nữa. Lực lượng lao động có kỹ năng sẽ giảm thời gian thực hiện các hoạt động logistics, điều này cũng sẽ cải thiện LPI.

Hình 1: Sơ đồ vòng lặp nhân quả về tác động của đầu tư vào nguồn nhân lực lên chỉ số hoạt động logistics



Nguồn: Amrita Jhavar, S. K. Garg, Shikha N. Khera, 2014

3. Yêu cầu về kỹ năng nguồn nhân lực logistics và quản lý chuỗi cung ứng tại Việt Nam hiện nay

Hiểu được các kỹ năng cần thiết trong quản lý hoạt động logistics không chỉ quan trọng cho việc phát triển các chương trình đào tạo và giáo dục mà còn có lợi cho sự phát triển nghề nghiệp của các cá nhân làm việc trong các lĩnh vực này. Bộ kỹ năng logistics được phát triển bởi Mangan và Christopher (2005) được mô tả dưới dạng một mô hình hình chữ T kết hợp các kỹ năng quản lý mềm với các kỹ năng chuyên ngành logistics (Hình 2). Bộ kỹ năng này được chia thành 4 nhóm kỹ năng chính: kỹ năng quản lý chung, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng giao tiếp và kỹ năng chuyên ngành logistics.

Tuy nhiên, trong giai đoạn hiện nay, hiện nay, những thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) đã đưa ngành logistics bước vào kỷ nguyên kỹ thuật số. Ngành logistics chuyển sang hướng loại bỏ bớt những kỹ năng thủ công và bổ sung một số kỹ năng mới. Từ đó, CMCN 4.0 cũng tạo ra những xu hướng mới tác động đến NNL ngành logistics và chuỗi cung ứng. (Hình 2)

Theo Báo cáo Dự báo kỹ năng nghề Logistics 2021-2023 do Bộ Ngoại giao và Thương mại Úc tài trợ thông qua chương trình Úc cùng Việt Nam phát triển nguồn nhân lực (Aus4skills), Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (chi nhánh TP. HCM) hỗ trợ thực hiện, kết quả khảo sát 15 doanh nghiệp cung cấp dịch vụ logistics và doanh nghiệp sản

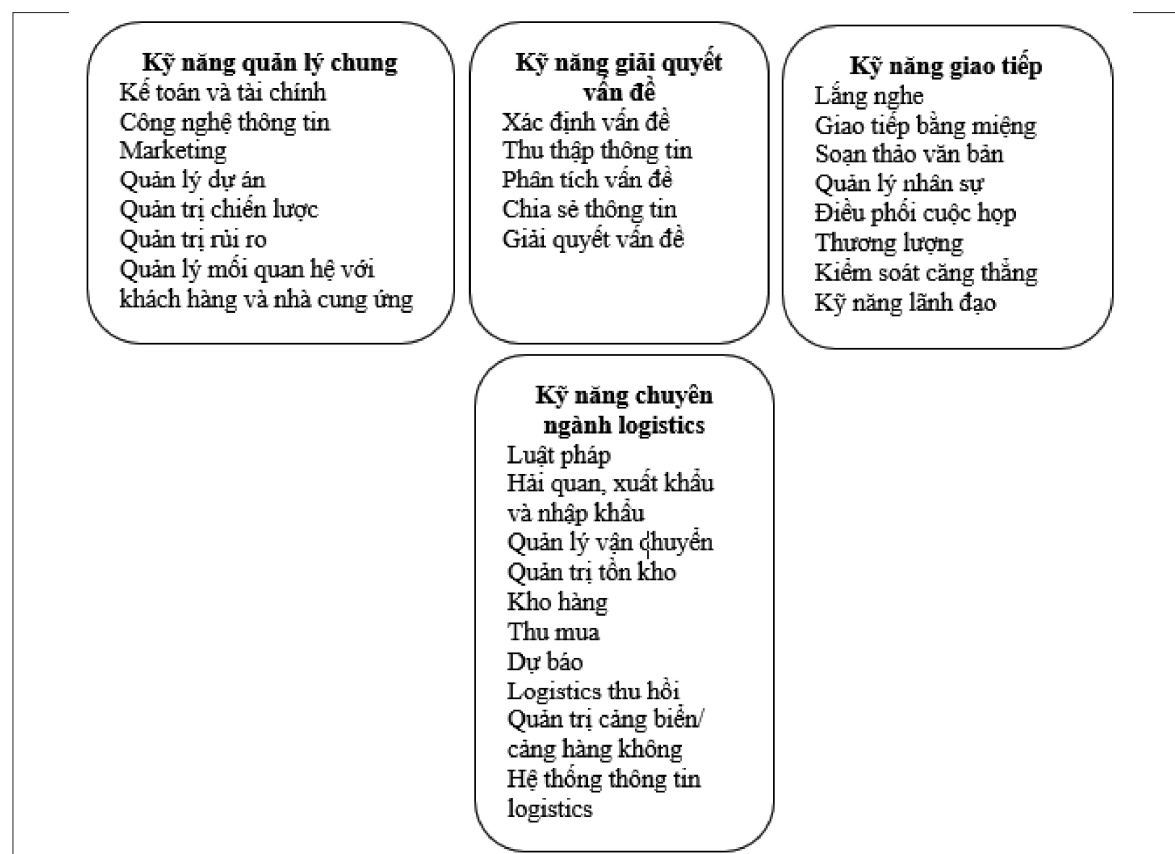
xuất, xuất khẩu cho thấy, các doanh nghiệp đều lựa chọn 4 xu hướng có tác động lớn đến nhu cầu nhân sự logistics tới năm 2023 là: Phát triển logistics/chuỗi cung ứng bền vững, Ứng dụng giao dịch điện tử, Logistics phân phối đa kênh, Sự thay đổi về tương lai việc làm; và yếu tố thứ 5 được xác định có tác động lớn đến NNL ngành logistics là Áp dụng trí tuệ nhân tạo (AI), một số ứng dụng công nghệ khác. Các xu hướng trên tạo ra các tác động và ảnh hưởng trực tiếp đến NNL ngành Logistics, tạo ra sự thay đổi về nhu cầu cho một số vị trí ngành nghề có liên quan trong tương lai.

Cũng theo báo cáo này, các doanh nghiệp logistics trả lời rằng họ ưu tiên tuyển dụng nhân sự có kiến thức và kỹ năng ở các mặt bao gồm: ngoại ngữ, công nghệ thông tin, hiểu và sử dụng các

thuật ngữ về logistics, sử dụng các phần mềm về logistics và quản trị vận tải. Bên cạnh đó, họ cũng đòi hỏi nhân sự phải có thái độ và các kỹ năng khác như: Tuân thủ quy định, chính sách (bao gồm bảo mật thông tin doanh nghiệp); Tính trung thực, tích cực trong công việc; Thích nghi với áp lực công việc cao; Giải quyết vấn đề; và Đáp ứng nhanh sử dụng công nghệ mới. Điều này có nghĩa các doanh nghiệp coi trọng tuyển dụng nhân sự có tính kỷ luật cao, là “công dân của tổ chức”.

Mặc dù nhu cầu tuyển dụng NNL ngành logistics và quản lý chuỗi cung ứng hiện nay khá cao, nhưng trình độ và kỹ năng của NNL hiện nay vẫn chưa đáp ứng được những yêu cầu cơ bản. Theo kết quả khảo sát trong Báo cáo ngành logistics năm 2021, khi được đề nghị đánh giá về chất lượng nhân

Hình 2: Mô hình chữ T về kỹ năng nghề ngành logistics



Nguồn: Mangan và Christopher, 2005

lực logistics so với yêu cầu của doanh nghiệp, câu trả lời của các doanh nghiệp phản ánh một thực tế không khả quan về chất lượng của tất cả các loại hình nhân lực logistics tại Việt Nam hiện nay, chất lượng của các loại hình nhân lực logistics trên thực tế đều thấp hơn so với đồ thị phản ánh yêu cầu của doanh nghiệp. Điều này đồng nghĩa là chất lượng nhân lực logistics hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu và đòi hỏi của doanh nghiệp. Do đó, việc nâng cao kỹ năng cho NNL ngành logistics và chuỗi cung ứng càng trở nên cấp thiết.

4. Đề xuất giải pháp nâng cao kỹ năng nguồn nhân lực logistics và quản lý chuỗi cung ứng tại Việt Nam

Từ những yêu cầu mới về trình độ, kỹ năng và thái độ của NNL logistics và chuỗi cung ứng, điều cần làm hiện nay là thực hiện đồng bộ các giải pháp nhằm nâng cao kỹ năng cho NNL. Cụ thể như sau:

Một là, các cơ sở đào tạo nhân lực logistics cần điều chỉnh lại chương trình đào tạo phù hợp với sự thay đổi của thị trường lao động. Mỗi học phần chuyên ngành được gắn kết với thực hành, thực tế sẽ là một cái cách lý tưởng, giúp người học có thể tránh được tình trạng học suông, học vẹt mà là “học đi đôi với hành”. Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo, đặc biệt là các trường đại học cần nghiêm túc nghiên cứu về việc đầu tư thêm công nghệ như phần mềm mô phỏng trong quá trình đào tạo.

Hai là, tăng cường sự kết nối hợp tác giữa các trường đại học, cao đẳng với các doanh nghiệp. Sự kết nối này thể hiện ở các mặt sau:

(1) Đối với nhà trường, doanh nghiệp sẽ tham gia góp ý và định hướng cho chương trình đào tạo gắn liền với thực tiễn hơn.

(2) Đối với người học, doanh nghiệp sẽ hướng dẫn cho người học làm quen trước với các ứng dụng đang được áp dụng trong hoạt động logistics.

(3) Đối với đội ngũ giảng viên, việc kết nối với doanh nghiệp sẽ giúp giảng viên cập nhật được những thay đổi mới trong quy định hoặc công nghệ của ngành logistics, từ đó có hướng điều chỉnh thích hợp về nội dung và cách thức giảng dạy.

Ba là, cần xây dựng chuẩn kỹ năng nghề nghiệp cho ngành logistics và chuỗi cung ứng. Đây sẽ là kim chỉ nam để các cơ sở đào tạo nhân lực ngành logistic thực hiện việc giảng dạy, đào tạo người học đúng hướng.

Cuối cùng, cần có sự tham gia quyết liệt của Nhà nước vào công cuộc nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho NNL ngành logistics và chuỗi cung ứng. Đối với các doanh nghiệp tích cực tham gia vào công tác đào tạo NNL, hỗ trợ các trường đại học, cao đẳng trong việc tiếp nhận, hướng dẫn và đào tạo sinh viên thì Nhà nước cần có những chính sách khen thưởng, ưu đãi xứng đáng ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Amrita Jhavar, S. K. Garg, Shikha N. Khera (2014). Analysis of the skilled work force effect on the logistics performance index - case study from India, *Springerlink.com*.
2. Anastasiou S (2012). Critical human resources management functions for efficient logistics and supply chain management, In: *Proceedings of the 2nd International Conference on Supply Chains, Katerini, Greece, 2012*.
3. Bộ Công Thương (2021). *Báo cáo Logistics Việt Nam năm 2021-Phát triển nhân lực logistics*, Nhà xuất bản Công Thương.
4. Bộ Công Thương (2022). *Báo cáo Logistics Việt Nam năm 2022-Logistics xanh*, Nhà xuất bản Công Thương.
5. Bộ ngoại giao và Aus4skill (2021). *Báo cáo Dự báo kỹ năng nghề Logistics 2021-2023*.

6. Delaney J, Huselid M (1996). The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance, *Academy of Management Journal*, 39(4), 949-969.
7. Hunt, Shelby D. and Morgan, Robert M. (1995). The Comparative Advantage Theory of Competition. *Journal of Marketing*, 59, 1-14.
8. Mangan, J., Christopher, M. (2005). Management development and the supply chain manager of the future. *International Journal of Logistics Management*, 16(2), 178-191.
9. Quinn, F. (2004). People, process, technology. *Supply Chain Management Review*, 3, January/February.
10. Sum V (2011). Integrating training in business strategies means greater impact of training on the firms competitiveness. *Research in Business and Economics Journal*, 4, 1-19.
11. Van Hoek, Remko I. et al. (2002). Managers in supply chain management, the critical dimension. *Supply Chain Management: An International Journal*, 7(3), 119-125.

Ngày nhận bài: 15/3/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 27/3/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 17/4/2023

Thông tin tác giả:

ĐINH THU PHƯƠNG

Khoa Kinh tế Biển - Logistics

Trường Đại học Bà Rịa - Vũng Tàu

**DEVELOPING HUMAN RESOURCE SKILLS
IN THE LOGISTICS AND SUPPLY CHAIN INDUSTRY
TO MEET THE NEEDS OF THE LABOR MARKET**

● **DINH THU PHUONG**

Bà Rịa - Vũng Tàu University

ABSTRACT:

Human resource skills in the logistics and supply chain industry are always mentioned frequently in specialized conferences and in the media. The scope of the article provides the background theory on logistics skills, updates the needs of the logistics and supply chain industry labor market, and then proposes some solutions to improve human resource skills in the logistics and supply chain industry.

Keywords: job skill, logistics, logistics human resources.