

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC LOGISTICS CHO DOANH NGHIỆP LOGISTICS TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH THANH HÓA

Nguyễn Thị Bình¹, Nguyễn Xuân Hưng²

TÓM TẮT

Thanh Hoá là tỉnh có nhiều lợi thế cho việc phát triển dịch vụ logistics, trong đó hệ thống cảng nước sâu Nghi Sơn là một minh chứng rõ nét. Khi cảng biển tham gia vào chuỗi dịch vụ logistics sẽ là sự tích hợp hoạt động cảng biển, vận tải biển, dịch vụ hàng hải trong cung cấp dịch vụ logistics [4]. Chính vì vậy, phát triển nguồn nhân lực logistics cho các doanh nghiệp logistics trên địa bàn tỉnh Thanh Hoá là vấn đề được quan tâm hàng đầu. Tuy nhiên, kiến thức và kỹ năng của nguồn nhân lực logistics tại Thanh Hoá có sự chênh lệch rõ rệt so với nhu cầu. Lực lượng nhân lực logistics của tỉnh chưa đáp ứng được hầu hết các yêu cầu như: Kỹ năng về công nghệ thông tin, ngoại ngữ, khả năng sử dụng các phần mềm logistics, ... Do đó, bài viết này tiến hành mô tả thực trạng, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực logistics cho các doanh nghiệp logistics trên địa bàn tỉnh Thanh Hoá trong bối cảnh hội nhập kinh tế toàn cầu và chuyển đổi số mạnh mẽ.

Từ khóa: Doanh nghiệp, nhân lực, logistics.

DOI: <https://doi.org/10.70117/hdujs.78.7.2025.789>

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Phát triển logistics đã góp phần không nhỏ vào GDP. Với tốc độ tăng trưởng khoảng 12 - 14% mỗi năm, ngành này dự kiến sẽ chiếm khoảng 8-10% GDP vào năm 2025. Sự bùng nổ của công nghệ hiện đại và xu hướng toàn cầu hóa đã làm cho chuỗi hoạt động logistics từ sản xuất đến tiêu dùng ngày càng trở nên then chốt, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh cho các ngành sản xuất, dịch vụ cũng như toàn bộ nền kinh tế Việt Nam. Nằm trong vùng trọng điểm kinh tế Bắc Trung Bộ, Thanh Hóa sở hữu những điều kiện kết nối và phát triển kinh tế vượt trội, đặc biệt trong lĩnh vực kinh tế biển nhờ mạng lưới giao thông hiện đại, tạo nên nền tảng vững chắc cho sự phát triển của logistics. Trước yêu cầu cấp bách của thực tiễn hoạt động logistics và có thể thực sự tận dụng được các lợi thế, cơ hội để đưa lĩnh vực logistics trở thành một ngành kinh tế mũi nhọn của Việt Nam nói chung và của tỉnh nói riêng thì vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành logistics là một vấn đề cần được quan tâm hàng đầu [2].

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Để đạt được mục tiêu nghiên cứu, nhóm tác giả kết hợp sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu. Các số liệu, tài liệu được thu thập thông qua thống kê, nghiên cứu các văn bản

¹ Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Hồng Đức; Email: nguyenthibinhkt@hdu.edu.vn

² Hội doanh nghiệp trẻ tỉnh Thanh Hoá

pháp luật của Nhà nước, các đề tài nghiên cứu, giáo trình, sách, tạp chí có nội dung liên quan đến logistics và nhân lực logistics. Dữ liệu sau khi được thu thập và thống kê sẽ được tổng hợp để tìm ra bản chất, quy luật vận động của đối tượng nghiên cứu. Sau đó, phân tích các dữ liệu tổng hợp để đánh giá thực trạng nguồn nhân lực logistics trong doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Thanh Hoá, từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực logistics trong các doanh nghiệp logistics trên địa bàn tỉnh Thanh Hoá trong thời gian tới.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Thực trạng

Nhân lực chính là yếu tố quyết định giúp doanh nghiệp logistics Việt Nam nói chung và của tỉnh Thanh Hoá nói riêng nhanh chóng phát triển, nâng cao tính cạnh tranh, mở rộng thị trường. Ở Việt Nam hiện tại có khoảng 3 nghìn doanh nghiệp logistics và dự kiến đến năm 2030, nhu cầu nguồn nhân lực về logistics là trên 200 nghìn nhân lực [1]. Nguồn nhân lực trong lĩnh vực logistics hiện có chỉ đáp ứng khoảng 10% nhu cầu thị trường. Theo Hiệp hội doanh nghiệp dịch vụ Logistics Việt Nam, ngoài vấn đề vốn, các doanh nghiệp trong ngành còn phải đối mặt với tình trạng thiếu hụt đội ngũ chuyên viên và lao động được đào tạo bài bản. Kết quả khảo sát của Hiệp hội chỉ ra rằng, lao động được đào tạo bài bản về dịch vụ logistics chỉ chiếm khoảng 5 - 7% tổng số người làm việc trong lĩnh vực này [1]. Trên thực tế, quy mô đào tạo chính quy dài hạn cũng như các khóa đào tạo ngắn hạn vẫn chưa đáp ứng đủ nhu cầu của doanh nghiệp. Khoảng 85,7% doanh nghiệp buộc phải tự trang bị và bồi dưỡng nhân lực thông qua quá trình làm việc thực tế. Đặc biệt, một số doanh nghiệp logistics quy mô lớn đã chủ động đầu tư xây dựng các trung tâm đào tạo nhân lực và quản lý chuỗi cung ứng riêng để đảm bảo mục tiêu phát triển [5]. Như vậy, nguồn nhân lực logistics đang bị thiếu hụt nghiêm trọng cả về số lượng lẫn chất lượng. Theo kết quả khảo sát về nguồn nhân lực logistics trên địa bàn tỉnh Thanh Hoá, các doanh nghiệp đều đánh giá cao mức độ cần thiết của nhân viên logistics. Một số thông tin từ kết quả khảo sát được thể hiện qua bảng 1.

Bảng 1. Thực trạng nguồn nhân lực logistics tỉnh Thanh Hóa hiện nay

Nguồn nhân lực	Tỷ trọng %
Đại học, sau đại học	21,4
Cao đẳng, trung cấp	14,3
Đào tạo nghề tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp	57,1
Đào tạo ngắn hạn	7,2
Đào tại tại doanh nghiệp (Hội nghị, tập huấn,...)	0

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả)

Thực trạng trình độ nguồn nhân lực logistics tại tỉnh Thanh Hóa hiện nay, nhân lực được đào tạo đại học, sau đại học chỉ chiếm 21,4%, còn lại đa số nhân lực chỉ qua đào tạo nghề tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Nguyên nhân là các cơ sở đào tạo chuyên ngành về logistics còn khá ít, chương trình đào tạo chưa cập nhật, ngoài ra nhiều cơ sở đào tạo chưa tích hợp đầy đủ các kiến thức hiện đại về quản trị chuỗi cung ứng, chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ trong logistics.

Theo ý kiến của các nhà quản trị doanh nghiệp logistics được khảo sát, mức độ cần thiết về các yêu cầu đối với một nhân viên logistics, thì trình độ chuyên môn được đánh giá là quan trọng nhất với điểm trung bình là 4,63 điểm. Vì vậy, việc tham gia các lớp đào tạo, học hỏi nhằm nâng cao kiến thức về chuyên môn, các kỹ năng nghề nghiệp là hết sức cần thiết.

Bảng 2. Mức độ cần thiết của các yêu cầu đối với một nhân viên logistics của công ty

Nội dung	Không dùng	Dùng ít	Trung bình	Dùng nhiều	Luôn dùng	Điểm trung bình
a. Trình độ chuyên môn	0	5	108	134	153	4,63
b. Giới tính	2	8	110	168	112	3,95
c. Độ tuổi	0	7	121	146	126	3,98
d. Kinh nghiệm	0	4	178	189	33	3,66
e. Kỹ năng	0	0	232	122	46	3,54
f. Khác	2	14	253	131	0	3,28

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả)

Bảng 3. Hoạt động mua hàng của nhân viên logistic trong công ty hiện nay

Hoạt động mua hàng	Rất kém	Kém	Trung bình	Tốt	Rất tốt	Điểm trung bình
a. Đảm bảo bổ sung dự trữ kịp thời	0	7	57	268	68	3,99
b. Đảm bảo số lượng và cơ cấu hàng mua hợp lý	0	6	86	235	73	3,94
c. Đảm bảo đúng tiêu chuẩn về chất lượng hàng	0	0	53	266	81	4,07
d. Phát triển mối quan hệ với nhà cung cấp	0	6	48	118	228	4,42

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả)

Bảng 4. Đánh giá cách thức nhập và xuất hàng tại kho của nhân viên logistics trong công ty

Cách thức nhập và xuất hàng	Rất kém	Kém	Trung bình	Tốt	Rất tốt	Điểm trung bình
a. Đảm bảo tính thuận tiện, nhanh chóng trong nhập và xuất	2	17	78	281	22	3,76
b. Đảm bảo tính chính xác trong nhập và xuất hàng	2	20	81	260	43	3,85
c. Mức độ cơ giới hóa trong bốc dỡ và chất xếp hàng	0	7	108	233	52	3,83
d. Mức độ ứng dụng CNTT trong nhập và xuất hàng	4	27	186	140	43	3,48

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả)

Bảng 5. Đánh giá về bảo quản hàng hóa tại kho của nhân viên logistics trong công ty hiện nay

Bảo quản hàng hóa	Rất kém	Kém	Trung bình	Tốt	Rất tốt	Điểm trung bình
a. Tính khoa học, ngăn nắp trong phân bố, chất xếp hàng	0	22	147	316	64	5,17
b. Giữ gìn tốt chất lượng hàng hóa trong kho	2	18	149	157	74	3,71
c. Biện pháp quản trị hao hụt hàng hóa	0	15	129	216	40	3,70
d. Biện pháp phòng cháy, chữa cháy; phòng gian bảo mật	3	10	110	255	22	3,71

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả)

Đối với một số khâu trong chuỗi các công việc của ngành logistics, cụ thể về hoạt động mua hàng của nhân viên logistics trong công ty, việc phát triển mối quan hệ với nhà cung cấp là quan trọng nhất (4,42 điểm). Trong đánh giá về cách thức nhập và xuất hàng tại kho của nhân viên logistics, lãnh đạo công ty đưa ra yêu cầu cao nhất là đảm bảo tính chính xác trong nhập và xuất hàng (3,85 điểm). Đánh giá về bảo quản hàng hóa tại kho, tính khoa học, ngăn nắp trong phân bố, chất xếp hàng có số điểm cao nhất (5,17 điểm). Kết quả khảo sát này, phần nào cho thấy khả năng thực hành và đánh giá của nhà quản trị về nhân viên logistics trong các doanh nghiệp logistics trên địa bàn tỉnh Thanh Hoá. Tuy nhiên, sinh viên tốt nghiệp thường thiếu kinh nghiệm thực tiễn và khả năng vận dụng kiến thức vào công việc. Một trong những lý do là bởi doanh nghiệp và các trung tâm đào tạo chưa hợp tác hiệu quả, dẫn đến chương trình đào tạo không phù hợp hoàn toàn với yêu cầu công việc. Bên cạnh đó, việc thực tập, trao đổi kinh nghiệm giữa doanh nghiệp và sinh viên còn hạn chế, khiến sinh viên khó tiếp cận môi trường làm việc.

Bảng 6. Mức độ cấp thiết phải cải tiến hoạt động của các nhân viên trong hoạt động logistics

Các nhân viên trong hoạt động logistics	Mức độ (1 là thấp nhất, 5 là cao nhất)					Điểm trung bình
a. Nhân viên chăm sóc khách hàng	0	0	79	290	31	3,88
b. Nhân viên dự trữ	0	20	127	230	23	3,64
c. Nhân viên vận chuyển	0	0	20	156	224	4,46
d. Nhân viên mua hàng	0	0	32	295	83	4,23
e. Nhân viên kho hàng hóa	0	0	25	139	236	4,53
f. Nhân viên kinh doanh	0	0	34	167	199	4,33
g. Nhân viên cảng (điều phối container)	0	0	8	152	240	4,56
h. Nhân viên hải quan	0	0	120	126	14	2,34
i. Chuyên viên thanh toán quốc tế	0	0	169	132	99	3,83
j. Nhân viên cung cấp thông tin logistics	0	0	34	199	167	4,33

(Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm tác giả)

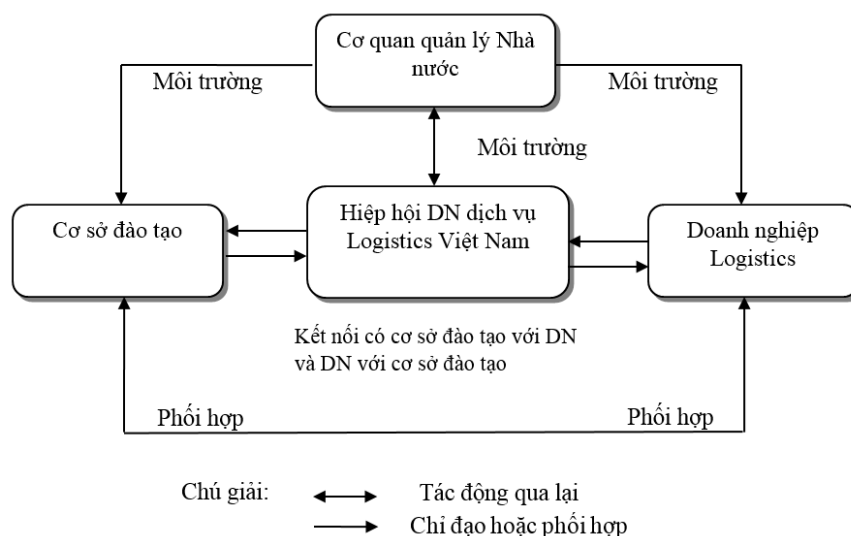
Khảo sát về mức độ cấp thiết phải cải tiến hoạt động của các nhân viên trong hoạt động logistics cho thấy, theo nhà quản trị, nhân viên cảng (điều phối container) có vai trò quan trọng nhất (4,56 điểm). Trong khi, nhân viên hải quan có vai trò thấp nhất với 2,34 điểm. Tại các cảng biển hiện nay, vai trò của nhân viên điều phối container là vô cùng then chốt. Họ không chỉ đảm bảo các công việc xếp dỡ, vận chuyển container được thực hiện đúng tiến độ và an toàn mà còn giúp liên kết các bộ phận vận hành trong hệ thống logistics. Tuy nhiên, nguồn nhân lực ở vị trí này đang gặp nhiều khó khăn. Nhiều doanh nghiệp cảng cho biết số lượng ứng viên đáp ứng yêu cầu chuyên môn, kinh nghiệm và kỹ năng số khá ít. Điều này buộc các doanh nghiệp phải tốn thời gian đào tạo lại để đáp ứng được tiêu chuẩn vận hành hiện đại. Mặc dù, đảm nhận công việc nào trong chuỗi cung ứng logistics, mỗi nhân viên đều có những vai trò nhất định để đảm bảo cho việc vận hành logistics được diễn ra trôi chảy.

Thông qua khảo sát, cho thấy nguồn nhân lực cho ngành logistics đã được quan tâm đầu tư và cơ bản đáp ứng nhu cầu hiện tại của một số hạng mục trong doanh nghiệp logistics, nhưng chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển đồng đều chưa đạt.

3.2. Giải pháp

3.2.1. Xây dựng mô hình kết nối

Phát triển nguồn nhân lực logistics là nhu cầu cấp thiết và đóng vai trò làm nền tảng cho phát triển thương mại, năng lực cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam nói chung và tỉnh Thanh Hoá nói riêng. Để đáp ứng được nhu cầu nhân lực cả về quy mô cũng như chất lượng, phục vụ tốt cho ngành logistics trong giai đoạn tới, hoạt động đào tạo nguồn nhân lực cho logistics không chỉ là nhiệm vụ của các cấp quản lý, cơ sở đào tạo, mà cần sự tham gia tích cực của các doanh nghiệp. Với mục tiêu hoạt động đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng, đáp ứng tốt các tiêu chuẩn nghề nghiệp khi tham gia thị trường lao động trong hội nhập thì vai trò kết nối là vô cùng quan trọng. Nhóm nghiên cứu đề xuất mô hình kết nối phát triển nguồn nhân lực logistics như sau:



Hình 1. Mô hình kết nối phát triển nguồn nhân lực logistics

(Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp dựa trên kết quả nghiên cứu)

Ngoài ra, cần phải đầu tư vào cơ sở vật chất và chuyển đổi số. Cơ sở đào tạo cần nâng cấp, đầu tư trang thiết bị hiện đại, tạo môi trường học tập thực hành tiên tiến để sinh viên có thể làm quen với công nghệ và quy trình hiện đại. Áp dụng công nghệ thông tin thông qua việc đẩy mạnh ứng dụng các phần mềm quản lý logistics và hệ thống thông tin, giúp sinh viên và người lao động nắm bắt xu hướng chuyển đổi số trong ngành. Xây dựng chính sách ưu đãi và thu hút nhân tài. Thực hiện chính sách hỗ trợ đào tạo, cơ quan quản lý cần ban hành các chính sách hỗ trợ tài chính, ưu đãi thuế cho doanh nghiệp tham gia đào tạo và thực tập cho sinh viên. Thiết lập các chế độ khen thưởng, thăng tiến rõ ràng, tạo động lực cho người lao động phấn đấu và nâng cao trình độ chuyên môn.

3.2.2. Giải pháp về đào tạo phát triển năng lực chuyên môn tại các doanh nghiệp

Thứ nhất, doanh nghiệp ký kết hợp đồng chiến lược với các đơn vị đào tạo nhân lực logistics để phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao. Trong bối cảnh hiện nay, đã có thêm những tiêu chí, điều kiện ràng buộc do đòi hỏi sự đổi mới trong công tác đào tạo, nhằm nâng cao chất lượng đầu ra đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Việc đào tạo được xác định theo cấp độ.

Đào tạo cơ bản

Doanh nghiệp có thể tổ chức các khóa học về quản lý logistics, vận tải, kho bãi, và chuỗi cung ứng. Đồng thời thuê chuyên gia tư vấn, cập nhật kiến thức về tiêu chuẩn và quy định logistics quốc tế (như Incoterms, quản lý thuế hải quan) cho các nhân viên logistics của công ty.

Tổ chức các buổi học tập định kỳ để cập nhật xu hướng mới trong logistics.

Tham gia các hội thảo, diễn đàn ngành để học hỏi và chia sẻ kinh nghiệm.

Liên kết với các trường đại học, trung tâm đào tạo logistics để tổ chức các chương trình thực tập hoặc đào tạo thực tế.

Đào tạo nâng cao

Doanh nghiệp có thể thuê chuyên gia đào tạo bồi dưỡng trong đó chú trọng vào các kỹ năng chiến lược như lập kế hoạch, dự báo nhu cầu, và tối ưu hóa chuỗi cung ứng. Đồng thời xây dựng và tích hợp kiến thức công nghệ vào quản lý logistics, như phần mềm ERP, WMS, và TMS.

Thứ hai, tăng cường kết hợp của 3 “Nhà”: Nhà trường - Nhà khoa học - Nhà doanh nghiệp trong đào tạo nhân lực từ công tác truyền thông và tư vấn hướng nghiệp đến công tác đào tạo, bồi dưỡng để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Cải thiện kỹ năng mềm

Kỹ năng giao tiếp: đào tạo kỹ năng giao tiếp cho nhân viên logistics rất quan trọng vì họ thường xuyên làm việc với nhiều bộ phận khác nhau như kho hàng, vận tải, khách hàng và đối tác. Một số cách hiệu quả để cải thiện kỹ năng giao tiếp cho nhân viên logistics:

Tổ chức các buổi đào tạo chuyên sâu: kỹ năng giao tiếp cơ bản, kỹ năng giao tiếp qua điện thoại và email, kỹ năng lắng nghe và phản hồi: giúp nhân viên tiếp nhận thông tin chính xác, tránh sai sót khi trao đổi công việc.

Tạo tình huống thực tế để thực hành: mô phỏng tình huống như: xử lý đơn hàng sai, hàng giao trễ, khách hàng phàn nàn, phối hợp với tài xế, làm việc với kho bãi.

Sử dụng công nghệ hỗ trợ giao tiếp: Đào tạo cách sử dụng các phần mềm quản lý logistics (ERP, TMS, WMS) để cập nhật thông tin kịp thời; hướng dẫn cách sử dụng chat nội bộ (Zalo, Slack, Microsoft Teams) để tránh mất thông tin quan trọng.

Kỹ năng giải quyết vấn đề: nhân viên logistics thường phải đối mặt với các vấn đề như đơn hàng bị trễ, thiếu hàng, sai địa chỉ giao hàng, hỏng hóc trong vận chuyển,... Để giúp họ giải quyết vấn đề hiệu quả, doanh nghiệp có thể áp dụng các phương pháp đào tạo sau:

Huấn luyện quy trình giải quyết vấn đề theo từng bước: nhân viên cần nắm rõ quy trình gồm: (1) Xác định chính xác lỗi ở đâu, nguyên nhân do hệ thống, con người hay khách quan; (2) Phân tích nguyên nhân: sử dụng phương pháp 5 Whys (5 tại sao) hoặc sơ đồ xương cá để tìm nguyên nhân gốc rễ; (3) Xem xét các giải pháp khả thi và đánh giá lợi ích, rủi ro; (4) Thực hiện giải pháp: phối hợp với các bộ phận liên quan để xử lý nhanh chóng.

Đào tạo qua tình huống thực tế: tạo các tình huống giả định thực tế như giao hàng trễ do thời tiết xấu, đơn hàng bị giao nhầm địa chỉ, hàng hóa bị hư hỏng trong quá trình vận chuyển...

Rèn luyện kỹ năng ra quyết định nhanh

Yêu cầu nhân viên làm bài tập ưu tiên công việc để họ biết cách xử lý vấn đề khẩn cấp trước.

Sử dụng mô hình Eisenhower Matrix để phân loại công việc: (1) Quan trọng và khẩn cấp → Xử lý ngay; (2) Quan trọng nhưng không khẩn cấp → Lập kế hoạch xử lý; (3) Không quan trọng nhưng khẩn cấp → Ủy quyền cho người khác; (4) Không quan trọng và không khẩn cấp → Loại bỏ.

Đánh giá và phản hồi liên tục: tổ chức buổi đánh giá định kỳ, thu thập phản hồi từ khách hàng, đồng nghiệp để xem nhân viên đã giải quyết vấn đề tốt chưa.

Thứ ba, ứng dụng công nghệ hiện đại: đào tạo nhân viên sử dụng phần mềm quản lý logistics như SAP, Oracle, hoặc Microsoft Dynamics; Hướng dẫn cách sử dụng công nghệ IoT, Blockchain, và phân tích dữ liệu lớn (Big Data) trong chuỗi cung ứng; hướng dẫn sử dụng các công cụ tự động hóa, như robot kho bãi, hệ thống băng chuyền, và máy móc kiểm kê hàng hóa.

3.2.3. Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực logistics tại các cơ sở đào tạo

Giải pháp tiên phong là xây dựng hệ thống quy trình đào tạo một cách toàn diện, đồng bộ hoá tài liệu và liên tục cập nhật nội dung theo thực tiễn; qua đó nâng cao chất lượng giảng dạy thông qua việc giám sát nghiêm ngặt, áp dụng tiêu chuẩn quốc tế và cung cấp chứng chỉ được công nhận trên toàn cầu. Đồng thời, việc thúc đẩy các hoạt động nghiên cứu, đánh giá và xây dựng chiến lược tổng thể nhằm cải thiện tiêu chuẩn đào tạo, tăng độ phức tạp của tài liệu và phát triển hệ thống đánh giá chuyên nghiệp là điều cần thiết.

Các cơ sở đào tạo cần đầu tư phát triển nền tảng đào tạo trực tuyến về logistics (E-platform) nhằm tạo ra một không gian chung cho việc chia sẻ tài liệu học tập, hỗ trợ công tác giảng dạy, xây dựng mạng lưới kết nối giữa giảng viên và học viên, thúc đẩy mô hình e-learning, cũng như liên kết các trung tâm đào tạo với doanh nghiệp tuyển dụng, phù hợp với

xu hướng của nền kinh tế chia sẻ. Các trường, đơn vị tuyển sinh ngành logistics cần đẩy mạnh hơn nữa hợp tác về giảng viên, cơ sở vật chất, giảng dạy, thúc đẩy nghiên cứu khoa học, khuyến khích việc đào tạo. Sinh viên tại các trường cần có nhiều cơ hội được tham gia nghiên cứu, thực hiện dự án để trau dồi thêm kiến thức thực tế, đồng thời tiếp thu những tiến bộ của khoa học kỹ thuật.

Ngoài ra, các doanh nghiệp cần thu hút, tạo điều kiện cho sinh viên được tham gia nhiều hơn trong quá trình đào tạo, tăng khả năng tiếp cận thực tế cho sinh viên. Thực tế cho thấy, khi sinh viên được thực tập nghiêm túc tại các doanh nghiệp, có thể vận dụng hiệu quả kiến thức từ nhà trường vào thực tiễn để có cơ hội nghề nghiệp tốt ngay từ khi ra trường. Để ngành dịch vụ logistics Việt Nam có thể tận dụng tối đa ưu thế về địa kinh tế, tiếp tục phát triển với tốc độ nhanh chóng và bền vững, bắt kịp xu thế toàn cầu và góp phần thúc đẩy nền kinh tế trong nước, nước ta cần áp dụng các giải pháp tối ưu hơn. Các cơ quan quản lý, các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp cần phối hợp đào tạo nguồn nhân lực cho ngành logistics thông qua việc cung cấp thông tin và triển khai các hình thức động viên như cấp học bổng, hỗ trợ trang thiết bị. Đồng thời, cần kết hợp đào tạo với ứng dụng công nghệ vào hoạt động logistics. Mục tiêu là định hướng và thúc đẩy khát vọng xây dựng những doanh nghiệp logistics tiên tiến, hiện đại, phát triển hài hòa. Qua đó, tạo môi trường cho sự sáng tạo, phát minh và ứng dụng công nghệ mới, vượt ra ngoài phạm vi của các hoạt động thủ công truyền thống.

4. KẾT LUẬN

Việc phát triển nguồn nhân lực chuyên ngành logistics đòi hỏi một chiến lược liên tục và bền vững, với sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ, ban, ngành liên quan và đặc biệt là sự hỗ trợ từ các địa phương có tiềm năng phát triển dịch vụ cảng biển và logistics như Thanh Hoá. Nguồn nhân lực trong lĩnh vực này tại Việt Nam nói chung và tại Thanh Hoá nói riêng được kỳ vọng sẽ có những bước tiến tích cực trong thời gian tới, từ đó thúc đẩy sự phát triển của ngành dịch vụ logistics và nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường lao động trong và ngoài nước, với điều kiện các vấn đề về chất lượng nguồn nhân lực được quan tâm và giải quyết kịp thời.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bộ Công thương (2019), *Tài liệu hướng dẫn về chỉ số hiệu quả logistics (LPI)*.
- [2] Bộ Công thương (2021), *Báo cáo Logistics Việt Nam*, Nxb. Công thương, Hà Nội.
- [3] Chính phủ (2017), *Quyết định số 200/QĐ-TTg ngày 14/02/2017 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Kế hoạch hành động nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển dịch vụ logistics tại Việt Nam đến năm 2025*.
- [4] UBND tỉnh Thanh Hoá (2020), *Đề án phát triển dịch vụ logistics trên địa bàn tỉnh Thanh Hoá đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030*.
- [5] Hiệp hội Doanh nghiệp Dịch vụ Logistics Việt Nam (VLA), Viện Nghiên cứu và Phát triển Logistics Việt Nam (VLI) (2019), *Báo cáo về hiện trạng và đề xuất phát triển nguồn nhân lực cho ngành logistics Việt Nam*.

- [6] Học viện chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh (2020), *Kỷ yếu hội thảo quốc gia “Giải pháp phát triển hiệu quả hệ thống logistics quốc gia nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững vùng kinh tế trọng điểm miền Trung”*, Nxb. Lao động - Xã hội, Hà Nội.
- [7] Nguyễn Tiến Minh, Phạm Thị Phụng, Nguyễn Lan Anh, Phạm Minh Tuấn (2022), *Giáo trình Logistics*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- [8] Đoàn Thị Hồng Vân (2013), *Logistics- Những vấn đề cơ bản*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.

SOLUTIONS FOR THE DEVELOPMENT OF LOGISTICS HUMAN RESOURCES FOR ENTERPRISES IN THANH HÓA PROVINCE

Nguyen Thi Binh, Nguyen Xuan Hung

ABSTRACT

Thanh Hoa is a province with the advantage of having a seaport, which is highly suitable for the development of logistics activities. When seaports participate in the logistics service chain port operations, maritime transport, and maritime services are integrated in providing logistics services. Therefore, the development of logistics human resources for logistics companies in Thanh Hoa is a top priority. However, the knowledge and skills of logistics human resources in Thanh Hoa show a clear disparity compared to the demand, and the logistics workforce in the province does not meet most of the requirements, such as skills in information technology, foreign languages, and the ability to use logistics software, among others. Therefore, this article aims to describe the current situation and propose solutions to develop logistics human resources for Thanh Hoa's enterprises in the context of global economic integration and strong digital transformation.

Keywords: *Business, human Resources, logistics.*

** Ngày nộp bài: 20/2/2025; Ngày gửi phản biện: 26/2/2025; Ngày duyệt đăng: 30/7/2025*