

QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH LOGISTICS TẠI VIỆT NAM: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

● NGUYỄN THU HƯƠNG

TÓM TẮT:

Cùng với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học công nghệ và xu hướng toàn cầu hóa, các hoạt động logistics từ sản xuất đến tiêu dùng ngày càng đóng vai trò quan trọng đối với khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp trong ngành sản xuất và dịch vụ và đối với toàn bộ nền kinh tế. Việt Nam là một trong bốn quốc gia Đông Nam Á có tiềm năng lớn để phát triển cả cơ sở hạ tầng và hệ thống logistics. Một kế hoạch hành động nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển dịch vụ logistics đã được ban hành tại Việt Nam, với tầm nhìn đến năm 2025, cho thấy sự quan tâm của Chính phủ đối với ngành Logistics. Trong đó, nguồn nhân lực đang được xem là một trong những vấn đề nan giải nhất của ngành Logistics, do vừa thiếu, vừa chưa được đào tạo bài bản. Do đó, bài viết này nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực ngành Logistics ở Việt Nam, đồng thời phân tích những nguyên nhân của hạn chế và tồn tại. Bên cạnh đó, bài viết cũng đề xuất các giải pháp phát triển nguồn nhân lực để nâng cao năng lực cạnh tranh của ngành Logistics Việt Nam trong chuỗi dịch vụ toàn cầu.

Từ khóa: quản trị nguồn nhân sự, logistics, thực trạng, giải pháp, Việt Nam.

1. Đặt vấn đề

Logistics được xem là một phần của hoạt động chuỗi cung ứng. Chuỗi cung ứng là một sự sắp xếp giữa các công ty liên kết với nhau để đưa sản phẩm hoặc dịch vụ ra thị trường. Chức năng của Logistics không chỉ bao gồm giao nhận và vận tải, mà còn bao gồm các hoạt động khác, như: nhập kho, bảo quản hàng hóa, đóng gói, luân chuyển hàng hóa và xử lý hàng hóa hư hỏng. Nếu hoạt động logistics được thực hiện tốt, nó có thể đảm bảo cung cấp các dịch vụ tốt hơn với chi phí thấp hơn, mang lại lợi ích cho doanh nghiệp và cả nền kinh tế. Ở góc độ vĩ mô, nguồn nhân lực được hiểu là tổng thể năng lực lao động xã hội của một quốc

gia nói chung hoặc từng địa phương, tổ chức nói riêng (Bukova và cộng sự, 2018). Hiện nay, tất cả các quốc gia trên thế giới đều đặt vấn đề con người và nguồn nhân lực ở vị trí trung tâm trong chiến lược phát triển quốc gia, kinh tế và xã hội (Hidayati và cộng sự, 2019). Quyết định số 200/QĐ/TTg của Thủ tướng Chính phủ đã chỉ ra một số mục tiêu phát triển cụ thể của ngành Logistics đến năm 2025, với tốc độ tăng trưởng 15-20%, tỷ trọng đóng góp GDP tăng từ 8 đến 10%; tỷ lệ gia công phần mềm tăng lên 50-60%; chi phí logistics tương đương 16-20%; và chỉ số năng lực quốc gia được xếp hạng từ 50 trở lên (Thái, Yeo & Pak, 2016).

Theo Hiệp hội Doanh nghiệp Dịch vụ Logistics Việt Nam, hiện có hơn 3.000 doanh nghiệp tham gia cung cấp dịch vụ logistics, trong đó 70% doanh nghiệp có trụ sở tại Thành phố Hồ Chí Minh. Có khoảng 1.300 doanh nghiệp đang hoạt động, trong đó 89% doanh nghiệp 100% vốn trong nước, còn lại là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tuy nhiên, ngành Logistics của Việt Nam đang phải đối mặt với nhiều thách thức, đặc biệt là vấn đề nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực hiện không đáp ứng được yêu cầu của ngành Dịch vụ Logistics, đặc biệt thiếu cả số lượng và chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao.

Theo Tongzon & Lee (2016), chỉ có khoảng 200.000 nhân viên chuyên nghiệp trong tổng số gần 1 triệu người đang làm việc trong lĩnh vực này. Nguồn nhân lực trong ngành Logistics thiếu kiến thức toàn diện và còn hạn chế về kỹ năng công nghệ thông tin (CNTT), chưa theo kịp tiến độ phát triển của ngành Logistics thế giới. Chỉ có khoảng 4% nhân lực trong ngành Logistics thông thạo tiếng Anh và có tới 30% doanh nghiệp phải đào tạo lại nhân viên của mình (Athirah, Musa & Keng, 2019). Trong khi đó, nhu cầu nhân lực cả nước đến năm 2025 dự báo khoảng 300.000 lao động có trình độ, có kỹ năng CNTT, có trình độ tiếng Anh trong số khoảng 1,2 triệu người làm việc trong lĩnh vực Logistics.

Theo một cuộc khảo sát của Viện Nghiên cứu phát triển Thành phố Hồ Chí Minh về chất lượng nguồn nhân lực logistics cho thấy 53,3% doanh nghiệp thiếu nhân viên có trình độ và kiến thức về Logistics, 30% doanh nghiệp có đào tạo lại nhân viên và chỉ 6,7% doanh nghiệp hài lòng với trình độ chuyên môn của nhân viên. Điều này cho thấy nguồn nhân lực trong lĩnh vực Logistics chất lượng rất thấp (Rodríguez Espíndola, Albores & Brewster, 2018). Nhu cầu về nguồn nhân lực Logistics sẽ tiếp tục tăng trong thời gian tới và lĩnh vực này sẽ thu hút hàng trăm nghìn sinh viên mới ra trường (Nguyễn, 2019). Do thị trường dịch vụ Logistics Việt Nam chỉ mới phát triển trong những năm gần đây, nên đặc trưng nguồn nhân lực rất trẻ, năng động và thích mạo hiểm, sẵn sàng đối mặt với thách thức và rủi ro (Wang và cộng sự, 2018). Thị trường lao động trẻ có tiềm năng to lớn đối với nguồn nhân lực ngành Logistics nếu được

đào tạo bài bản và chuyên nghiệp. Việt Nam có dân số trẻ, nên nguồn nhân lực dồi dào và tương đối rẻ (Nguyễn, 2019). Đây là lợi thế mà các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực Logistics cần tập trung khai thác triệt để.

Với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang bùng nổ tại Việt Nam, Logistics và quản lý chuỗi cung ứng là một trong những công cụ hữu ích nhất giúp doanh nghiệp liên kết các khâu khác nhau trong nội bộ hoặc giữa các doanh nghiệp (Chen, Tabssum & Nguyen, 2019). Được xem là ngành xương sống, nhưng nguồn lao động trong lĩnh vực Logistics không đáp ứng nhu cầu phát triển của thị trường lao động, cũng như xu hướng phát triển công nghệ của ngành. Bài viết phân tích thực trạng nguồn nhân lực ngành Logistics tại Việt Nam để chứng minh rằng quản trị nguồn nhân lực là một thách thức lớn không chỉ đối với các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ Logistics mà còn cho toàn bộ nền kinh tế. Tác giả cho rằng, để giảm chi phí Logistics từ 18% GDP xuống còn khoảng 11% GDP, cần có chú trọng công tác đào tạo và nâng cao nguồn nhân lực. Điều này ngoài việc đầu tư vào hạ tầng kỹ thuật, nâng cao khả năng giao hàng và chất lượng dịch vụ, Logistics còn cần nâng cao hiệu quả thông quan, rút ngắn thời gian thông quan và giảm chi phí. Từ đó, bài viết đề xuất các giải pháp để nâng cao chất lượng quản lý nguồn nhân lực ngành Logistics.

2. Thực trạng nguồn nhân lực ngành Logistics tại Việt Nam

Trong bối cảnh cạnh tranh gay gắt của hội nhập quốc tế, ngành Logistics của Việt Nam đòi hỏi sự phát triển của nguồn nhân lực chất lượng cao, về cả kỹ năng, kiến thức chuyên môn và tiếng Anh chuyên ngành. Tuy nhiên, nguồn nhân lực ngành Logistics của Việt Nam vẫn còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng. Theo một nghiên cứu của Viện Nghiên cứu và Phát triển Logistics Việt Nam năm 2017, Việt Nam hiện có hơn 3.000 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực Logistics (không bao gồm các công ty vận tải biển, đường bộ, đường biển, đường hàng không, chuyển phát nhanh, cảng) và trung bình mỗi doanh nghiệp có khoảng 20 nhân viên. Tốc độ tăng trưởng nguồn nhân lực hiện đạt khoảng 7,5% mỗi năm. Mức tăng trưởng nguồn nhân lực này

được cho là thấp hơn mức tăng trưởng trung bình của ngành dịch vụ Logistics, từ 15-20% mỗi năm. Nếu tốc độ tăng trưởng nguồn nhân lực giữ ở mức 7,5%/năm trong giai đoạn 2016-2030, thì có khoảng 117.532 người sẽ cần được đào tạo. Nếu chúng ta tính lực lượng lao động tại các công ty vận chuyển, đường bộ, đường biển, đường hàng không, cảng và nhà ga vận chuyển hàng hóa thì có khoảng 200 công ty. Mỗi công ty có trung bình 400 người với tỷ lệ đào tạo 50% và tốc độ tăng trưởng 5% mỗi năm. Do đó, ít nhất 100.000 người nữa sẽ cần được đào tạo trong 15 năm tới. Như vậy, tổng số nhân lực cần đào tạo trong 15 năm là hơn 200.000 người (Nguyễn, 2019). Tuy nhiên, lao động sẵn có cho các dịch vụ Logistics hiện chỉ đáp ứng khoảng 40% nhu cầu tại Việt Nam. Hầu hết các công ty dịch vụ Logistics ở Việt Nam đang gặp phải tình trạng thiếu nguồn nhân lực có trình độ cao về kỹ năng, kiến thức chuyên môn và tiếng Anh chuyên ngành. Hầu hết lao động trong lĩnh vực này chưa được đào tạo bài bản. Vì vậy, doanh nghiệp cần phải đầu tư nhiều thời gian và tiền bạc để đào tạo lại đội ngũ nhân viên, chưa kể đến vấn đề "chảy máu chất xám" nhân lực vào các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Nguồn nhân lực cho ngành Logistics cần được đào tạo từ nhiều nguồn khác nhau. Các đội ngũ quản lý thường là những cán bộ chủ chốt được giao cho các công ty Logistics. Đội ngũ này thường được đào tạo và đào tạo lại để đáp ứng nhu cầu quản lý của các doanh nghiệp. Hầu hết trong số họ thiếu kiến thức kinh doanh và kinh nghiệm, cũng như không được cập nhật kiến thức mới. Cách thức điều hành chưa đáp ứng được yêu cầu của công việc. Hầu hết các nhân viên đều đã tốt nghiệp từ đại học, nhưng từ các chuyên ngành không liên quan đến Logistics. Hầu hết các công nhân lao động trực tiếp, chẳng hạn như bốc xếp, lái xe, kiểm kê,... có trình độ học vấn thấp và chưa được đào tạo chuyên nghiệp. Theo khảo sát của Viện Nghiên cứu và Phát triển Logistics Việt Nam (VLI) năm 2017, 53% doanh nghiệp Việt Nam thiếu nhân viên có trình độ và kiến thức về Logistics, 30% doanh nghiệp phải đào tạo lại nhân viên và chỉ có 6,7% doanh nghiệp hài lòng với trình độ chuyên môn của nhân viên mình (Nguyễn & Nguyễn, 2018). Báo

cáo PCI của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) năm 2018 cho thấy 29% doanh nghiệp FDI cho biết trình độ của lực lượng lao động địa phương đã đáp ứng được nhu cầu, nhưng 67% cho rằng họ chỉ đáp ứng được một phần nhu cầu. Khoảng 74% doanh nghiệp cho biết rất khó tuyển dụng nhân viên kỹ thuật, trong khi 84% cho biết rất khó để tuyển dụng các vị trí giám sát.

Theo dự báo, trong 3 năm tới, các doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ Logistics sẽ cần thêm khoảng 18.000 lao động, trong khi các doanh nghiệp sản xuất, thương mại và dịch vụ sẽ cần hơn một triệu nhân sự có chuyên môn về Logistics. Các công ty kinh doanh dịch vụ Logistics tại Việt Nam phải đối mặt với việc thiếu hụt nguồn nhân lực trình độ cao. Trong khi đó, nguồn cung lao động hiện tại cho dịch vụ Logistics chỉ đáp ứng khoảng 40% nhu cầu thực tế. Các nhà quản lý thường là những người chủ chốt, được đào tạo và đào tạo lại; tuy nhiên, họ thiếu kiến thức và kinh nghiệm kinh doanh, ít khi cập nhật kiến thức và phong cách lãnh đạo của họ chưa theo kịp nhu cầu. Với lợi thế nằm trên trục giao thương hàng hải, Việt Nam có những điều kiện thuận lợi để trở thành một trung tâm vận chuyển hàng hóa đường biển xuyên quốc tế. Các cảng của Việt Nam đã được đầu tư về quy mô với khả năng tiếp nhận tàu trên 100.000 tấn. Việt Nam có tới hơn 70 tuyến đường quốc tế, rất thuận lợi để phát triển dịch vụ Logistics. Theo nghiên cứu của Hiệp hội các Doanh nghiệp dịch vụ Logistics Việt Nam, các công ty Logistics (không bao gồm các công ty vận tải biển, đường bộ, đường biển, hàng không, chuyển phát nhanh, cảng) từ nay đến năm 2030 sẽ cần đào tạo mới và bài bản cho khoảng 250.000 nhân viên. Còn rất nhiều vị trí thiếu nhân lực từ lãnh đạo đến nhân viên quản lý, giám sát và nghiệp vụ (Nguyễn, 2016). Kết quả điều tra của VLI cho thấy lực lượng lao động của các doanh nghiệp logistics ở Việt Nam có quy mô nhỏ (dưới 50 lao động) chiếm mức trung bình - khoảng 32,4% và các doanh nghiệp quy mô lớn (trên 1.000 lao động) chỉ chiếm một tỷ lệ nhỏ - khoảng 10,8% (Wang và cộng sự, 2018). Ngoài ra, khảo sát cũng cho thấy nhu cầu đối với vị trí việc làm của nhân viên Logistics trong các doanh nghiệp, tỷ trọng cao

nhất vẫn là môi giới hải quan, với tỷ lệ 70,3%, tiếp theo là vị trí giao nhận hàng hóa tổng hợp với tỷ lệ khoảng 59,5%.

3. Giải pháp và khuyến nghị

Nguồn nhân lực được đào tạo bài bản và có kỹ năng sẽ là cơ sở cho sự phát triển của ngành Logistics trong bối cảnh hội nhập, vượt qua khó khăn hiện tại để phát triển ổn định và đóng góp vào sự phát triển kinh tế của đất nước. Trong bối cảnh này, để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành Dịch vụ Logistics, chúng ta cần triển khai các chiến lược sau:

Trước tiên, cần tăng cường phối hợp giữa các bộ, ban, ngành liên quan đến các dịch vụ Logistics, đặc biệt là Bộ Giao thông và Vận tải, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Công Thương. Các Bộ, ngành này cần phối hợp chặt chẽ với nhau để xác định rõ vai trò, chức năng, trách nhiệm của mỗi bên trong việc đề ra chiến lược phát triển Logistics tổng thể và đào tạo nguồn nhân lực ngành Dịch vụ Logistics nói riêng. Điều này sẽ góp phần tạo điều kiện thuận lợi cho việc phát triển nguồn nhân lực cho ngành Dịch vụ Logistics, đáp ứng nhu cầu thiết thực trong bối cảnh đất nước ngày càng phát triển và hội nhập quốc tế sâu rộng. Chính phủ cần có định hướng rõ ràng hơn cho sự phát triển của dịch vụ Logistics, cần xem xét để gọi dịch vụ Logistics là một "ngành công nghiệp" độc lập và quyết định có nên phát triển thành một ngành công nghiệp độc lập hay không.

Thứ hai, các chương trình đào tạo hiện tại cần được mở rộng và nâng cấp. Việt Nam cần mở rộng chuyên ngành Logistics tại các trường đại học, với các chuyên ngành hoặc chuyên ngành liên quan như Luật, Tài chính, Ngoại thương, Kinh tế và Thương mại,... Do đó, cần phải điều chỉnh lại mã ngành đào tạo Logistics ở trình độ đại học và sau đại học hiện hành. Nếu Logistics và chuỗi cung ứng được quản lý theo mã ngành đào tạo cấp IV hiện hành, chỉ các trường đại học đào tạo ngành Quản lý công nghiệp và Cơ sở hạ tầng kỹ thuật mới có thể đào tạo nhân lực trong lĩnh vực Logistics và quản lý chuỗi cung ứng. Đồng thời, các cơ sở đào tạo chuyên về Logistics cũng cần sớm được thành lập. Ngoài ra, sự hỗ trợ tư vấn cho học sinh lựa chọn chuyên ngành

Logistics khi đăng ký dự thi đại học cũng đóng một vai trò quan trọng. Đây là một ngành hứa hẹn tương lai phát triển rộng mở và mức lương hấp dẫn; tuy nhiên, nhiều sinh viên và phụ huynh không có đủ thông tin và còn thiếu cái nhìn tổng quan về lĩnh vực này.

Thứ ba, các trường đại học cũng cần hợp tác quốc tế về đào tạo, xây dựng chương trình giảng dạy, giáo trình và tài liệu tham khảo cho đào tạo Logistics và quản lý chuỗi cung ứng. Đồng thời, các trường cũng cần kết hợp với các doanh nghiệp có kinh nghiệm lâu năm trong lĩnh vực này, tạo môi trường giúp sinh viên thực tập tại các doanh nghiệp ngay từ năm thứ hai và năm thứ ba. Điều này sẽ giúp sinh viên có cái nhìn tốt hơn về triển vọng nghề nghiệp và nắm bắt các yêu cầu của nghề nghiệp, cũng như các quy định của pháp luật, các thông lệ quốc tế liên quan đến các hoạt động Logistics. Bên cạnh đó, các trường đại học cũng cần phát triển một chương trình chuyên sâu về quản lý chuỗi cung ứng và vận chuyển để lựa chọn các dịch vụ từ sản xuất đến tiêu thụ, bao gồm nhiều phương thức vận tải khác nhau như đường bộ, đường sắt, đường biển và đường hàng không. Bên cạnh đó, cần trang bị cho sinh viên kiến thức về tiếp thị quốc tế, chuỗi cung ứng, hệ thống phân phối, giao nhận hàng hóa, quản lý chiến lược, quản lý hệ thống kho bãi và phương thức vận chuyển. Sinh viên cần được cung cấp các kiến thức chuyên sâu về Logistics, quản lý nhân sự, luật giao thông vận tải, quản lý chuỗi cung ứng, quản lý hệ thống phân phối, giao nhận hàng hóa, kho bãi, khai thác vận tải đa phương thức và tiếng Anh chuyên ngành.

Thứ tư, cần thiết lập mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp. Cần tổ chức các cuộc họp thường xuyên và trao đổi giữa các chuyên gia, các nhà quản lý logistics của các doanh nghiệp logistics, các doanh nghiệp có nhu cầu cao về logistics và các trường đại học có chuyên ngành liên quan đến logistics. Qua trao đổi, các trường biết được nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp để xây dựng đào tạo các chương trình phù hợp với những nhu cầu đó. Đồng thời, các doanh nghiệp trong lĩnh vực Logistics có thể hỗ trợ các trường phối hợp tổ chức thực tập cho sinh viên. Điều quan trọng là cần phải tăng cường

tổ chức các cuộc hội thảo, giao lưu, mời các chuyên gia đầu ngành trong và ngoài nước, doanh nghiệp tham gia hội thảo, cập nhật kiến thức về Logistics.

Cuối cùng, cần tiếp tục thúc đẩy vai trò của các chương trình đào tạo trung và ngắn hạn do các viện, trung tâm, các hiệp hội và công ty đào tạo. Các tổ chức này cần được khuyến khích lập kế hoạch hợp tác đào tạo với các chuyên gia hoặc tổ chức nước ngoài tại các nước có ngành Dịch vụ

Logistics phát triển mạnh và hiệu quả. Các khóa học ngắn hạn này nên tập trung vào về các lĩnh vực công việc chuyên biệt, hoặc hoạt động cụ thể cho một nhiệm vụ công việc hoặc kiến thức tổng thể đào tạo, hoặc nâng cao kiến thức cho các nhà quản lý cấp trung và cấp cao. Ngoài ra, các khóa học chuyên nghiệp còn giúp học viên áp dụng ngay kiến thức vào thực tế, cũng như giới thiệu một phong cách làm việc kỷ luật và mức độ hợp tác cao trong ngành Dịch vụ Logistics ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Chính phủ (2017). *Quyết định số 200/QĐ/TTg về việc phê duyệt kế hoạch hành động nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển dịch vụ logistics Việt Nam đến năm 2025*.
2. Banomyong, R., Thai, V. V., & Yuen, K. F. (2015). Assessing the national logistics system of Vietnam. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 31(1), 21-58.
3. Barata, J., Rupino Da Cunha, P., & Stal, J. (2018). Mobile supply chain management in the industry 4.0 era: An annotated bibliography and guide for future research. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(1), 173-192.
4. Hoang, A. T., & Pham, V. V. (2019). A study of emission characteristic, deposits, and lubrication oil degradation of a diesel engine running on preheated vegetable oil and diesel oil. *Energy Sources, Part A: Recovery, Utilization, and Environmental Effects*, 41(5), 611-625.
5. Huo, B., Han, Z., Chen, H., & Zhao, X. (2015). The effect of high-involvement human resource management practices on supply chain integration. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 45(8), 716-746.
6. Jiang, K., & Messersmith, J. (2018). On the shoulders of giants: a meta-review of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 6-33.
7. Knies, E., Boselie, P., Gould-Williams, J., & Vandenabeele, W. (2015). *Special issue of International Journal of Human Resource Management: Strategic human resource management and public sector performance*. Taylor & Francis.
8. Lai, K., & Cheng, T. C. E. (2016). *Just-in-time logistics*. Routledge.
9. Nguyen, T. T. (2016). An Investigation of the Vietnamese Shipping Industry and Policy Recommendations for Profound Participation into ASEAN Integration. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 32(2), 81-88.
10. Nguyen, X. P. (2019). The bus transportation issue and people satisfaction with public transport in Ho Chi Minh city. *Journal of Mechanical Engineering Research and Developments*. <https://doi.org/10.26480/jmerd.01.2019.10.16>
11. Nguyen, X. P., & Nguyen, P. Q. P. (2018). Strategies for Maritime Development: A case in Vietnam. *European Journal of Engineering Research and Science*, 3(12), 14-19.
12. Rodríguez-Espíndola, O., Albores, P., & Brewster, C. (2018). Disaster preparedness in humanitarian logistics: A collaborative approach for resource management in floods. *European Journal of Operational Research*, 264(3), 978-993.
13. Shamim, S., Cang, S., Yu, H., & Li, Y. (2016). *Management approaches for Industry 4.0: A human resource management perspective*. In 2016 IEEE Congress on Evolutionary Computation, CEC 2016. <https://doi.org/10.1109/CEC.2016.7748365>.

14. Sparrow, P., Brewster, C., & Chung, C. (2016). *Globalizing human resource management*. Routledge.
15. Thai, V. V., Yeo, G.-T., & Pak, J.-Y. (2016). Comparative analysis of port competency requirements in Vietnam and Korea. *Maritime Policy & Management*, 43(5), 614-629.
16. Tham, T. T., & Chiadamrong, N. (2016). Relationships between supply chain capabilities, competitive advantages, and business performance: an exploratory study of the food industry in Vietnam. *International Journal of Logistics Systems and Management*, 25(2), 145-174.

Ngày nhận bài: 5/5/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/5/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 10/6/2022

Thông tin tác giả:

ThS. NGUYỄN THU HƯƠNG

Học viện Ngân hàng

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN VIETNAM'S LOGISTICS INDUSTRY: CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS

● Master. **NGUYEN THU HUONG**
Banking Academy

ABSTRACT:

Along with the strong development of science and technology and the globalization, logistics activities from production to consumption play an increasingly important role in the competitiveness of manufacturing and service companies in particular and the whole economy in general. Vietnam is one of four Southeast Asian countries with great potential to develop both infrastructure and logistics systems. An action plan to improve competitiveness and develop logistics services with a vision to 2025 has been launched in Vietnam and it shows that the Government of Vietnam has paid attention to the development of logistics industry. Human resource is viewed as one of the most difficult problems for the logistics industry as Vietnam's human resource in logistics are not only insufficient in quantity but also weak in quality. This paper studies the current situation of human resource of Vietnam's logistics industry. The paper analyzes the causes of logistics human resource's weakness in Vietnam. The paper also proposes some solutions to develop human resource for Vietnam's logistics industry in order to improve the competitiveness of Vietnam's logistics in the global service chain.

Keywords: human resource management, logistics, current situation, solutions, Vietnam.