

NGHIÊN CỨU NHU CẦU TUYỂN DỤNG VÀ ỨNG TUYỂN CÁC VỊ TRÍ VIỆC LÀM TRONG NGÀNH LOGISTICS TẠI KHU VỰC THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

● LÊ THỊ MAI¹ - ĐẶNG NGỌC HÀ¹ - NGUYỄN THỊ DƯƠNG¹
- VŨ TUẤN MINH¹, NGUYỄN MINH ĐỨC²

¹Sinh viên, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam

²Tiến sĩ, Giảng viên khoa Kinh tế, Trường Đại học Hàng hải Việt Nam

TÓM TẮT:

Nghiên cứu phân tích khoảng cách giữa yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp và nhu cầu tìm việc của sinh viên ngành Logistics tại thành phố Hải Phòng. Phương pháp nghiên cứu kết hợp định tính và định lượng đã được sử dụng, trong đó việc phỏng vấn sâu với các chuyên gia nhân sự của doanh nghiệp được sử dụng để xây dựng thang đo và bảng hỏi, còn khảo sát được triển khai đối với doanh nghiệp và sinh viên. Dữ liệu đã đánh giá được mức độ quan trọng, mức độ đáp ứng và xác định được khoảng cách giữa hai phía. Kết quả cho thấy, tồn tại sự chênh lệch đáng kể về kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm, kinh nghiệm thực tế và thái độ nghề nghiệp của sinh viên. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp nhằm thu hẹp khoảng cách cung - cầu lao động trong ngành Logistics tại Hải Phòng.

Từ khóa: logistics, yêu cầu tuyển dụng, nhu cầu tìm việc.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, ngành Logistics đóng vai trò then chốt trong thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia. Hải Phòng có vị trí chiến lược là cửa ngõ giao thương vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc cùng hệ thống cảng biển lớn nhất miền Bắc, đồng thời là trung tâm logistics quan trọng của cả nước.

Tuy nhiên, thực trạng cung - cầu nguồn nhân lực logistics tại đây bộc lộ nhiều bất cập. Trong khi doanh nghiệp liên tục mở rộng quy mô và có nhu cầu tuyển dụng cao, nguồn nhân lực chất lượng lại chưa đáp ứng kỳ vọng. Nhà tuyển dụng phản ánh tình trạng thiếu hụt lao động có kiến thức và kỹ năng chuyên ngành; ngược lại, nhiều sinh viên tốt nghiệp

gặp khó khăn tìm công việc phù hợp với mong muốn. Khoảng cách giữa hai phía thể hiện ở kiến thức chuyên môn, kỹ năng mềm, ngoại ngữ và kinh nghiệm thực tế, tạo nên nghịch lý: doanh nghiệp khó tuyển người phù hợp, sinh viên khó tìm việc đúng ngành.

Nghiên cứu này nhằm đánh giá sự phù hợp giữa yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp và nhu cầu tìm việc của sinh viên ngành Logistics tại Hải Phòng, tập trung vào bốn mục tiêu: xác định yêu cầu tuyển dụng về trình độ, kiến thức, kỹ năng; phân tích nhu cầu và kỳ vọng nghề nghiệp của sinh viên; đánh giá khoảng cách cung - cầu; và đề xuất giải pháp thu hẹp khoảng cách này. Đối tượng nghiên cứu gồm doanh nghiệp logistics và sinh viên đang học hoặc mới tốt

ngành Logistics tại Hải Phòng, trong khoảng thời gian từ tháng 10 đến tháng 12/2025.

2. Tổng quan nghiên cứu

Trong nghiên cứu về thị trường lao động, yêu cầu tuyển dụng được hiểu là tập hợp các tiêu chí về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, thái độ mà doanh nghiệp đặt ra nhằm lựa chọn ứng viên phù hợp (Dessler, 2020). Nhu cầu tìm việc của người lao động là tổng hợp các kỳ vọng liên quan đến thu nhập, cơ hội phát triển, môi trường làm việc và sự phù hợp với giá trị cá nhân (McQuaid và Lindsay, 2005).

Từ góc độ yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, các nghiên cứu quốc tế đã chỉ ra một bộ tiêu chí tương đối đồng nhất mặc dù có sự khác biệt nhất định về mức độ ưu tiên các tiêu chí tuyển dụng trong các nghiên cứu khác nhau. Báo cáo của NACE (VanDerziel et al., 2024) nhấn mạnh tầm quan trọng của kỹ năng mềm như giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, giao tiếp và đạo đức công việc VanDerziel và cộng sự (2024). Trong khi đó, Wehner, de Grip và Pfeifer (2022) tập trung vào đặc điểm tính cách như sự cẩn trọng, kỷ luật và giao tiếp. Bên cạnh đó, Potocnik et al. (2021) bổ sung vai trò của năng lực nhận thức, kinh nghiệm làm việc và sự phù hợp với văn hóa tổ chức. Các nghiên cứu của Rozario, Venkatraman và Abbas (2019) nhấn mạnh yếu tố bằng cấp, chứng chỉ trong tuyển chọn. Tổng hợp các nghiên cứu này, có thể thấy doanh nghiệp thường đánh giá ứng viên dựa trên 6 nhóm tiêu chí chính: năng lực chuyên môn và trình độ học vấn; kinh nghiệm làm việc thực tế; kỹ năng mềm; tính cách và thái độ nghề nghiệp; sự phù hợp với tổ chức; cùng với kết quả từ các công cụ tuyển chọn.

Từ phía sinh viên, Báo cáo SOA (2025) chỉ ra sinh viên Việt Nam đặc biệt quan tâm đến lộ trình thăng tiến, sự ổn định, cơ hội phát triển và cân bằng công việc - cuộc sống Society of Actuaries (2025). Nghiên cứu của Trần và cộng sự (2022) đã bổ sung thêm các yếu tố như cơ hội học hỏi và đào tạo, hỗ trợ về cơ sở vật chất, môi trường làm việc thân thiện và mong muốn làm việc tại các tổ chức có đóng góp xã hội). Nghiên cứu của Nguyễn và cộng sự (2023) trong bối cảnh hậu đại dịch COVID-19 cũng đã nhấn mạnh tầm quan trọng của thu nhập, triển vọng nghề nghiệp, sự phù hợp với sở thích cá nhân và cơ hội đào tạo của người lao động. Nghiên cứu của Amstutz (2024), Phạm và cộng sự (2024) tiếp tục khẳng định rằng vai trò của các yếu tố như khẳng định vai trò

của thực tập, mentoring và chế độ đãi ngộ hợp lý. Từ các nghiên cứu này, có thể tổng hợp bộ tiêu chí chung của sinh viên bao gồm: Chế độ đãi ngộ và phúc lợi; cơ hội học hỏi và phát triển nghề nghiệp; triển vọng và sự ổn định; sự phù hợp với sở thích và giá trị cá nhân; môi trường và điều kiện làm việc; cùng với sự cân bằng công việc - cuộc sống.

Về phương pháp, các nghiên cứu trước chủ yếu áp dụng khảo sát định lượng kết hợp thống kê mô tả và phân tích nhân tố (Nguyễn và cộng sự, 2023; Phạm và cộng sự, 2024), một số sử dụng phương pháp định tính qua phỏng vấn chuyên sâu hoặc phân tích nội dung tuyển dụng (Wehner, de Grip và Pfeifer, 2022; Rozario, Venkatraman và Abbas, 2019; Trần và cộng sự, 2022; Amstutz, 2024).

Tuy nhiên, các nghiên cứu này chủ yếu phân tích riêng biệt yêu cầu doanh nghiệp hoặc kỳ vọng sinh viên, chưa đánh giá toàn diện sự phù hợp giữa hai bên trong một ngành và bối cảnh địa phương cụ thể. Nghiên cứu này mang tính mới khi phân tích đồng thời cả hai phía, xác định khoảng cách và đề xuất giải pháp phù hợp đặc thù ngành logistics tại Hải Phòng.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp hỗn hợp, triển khai qua hai giai đoạn. Giai đoạn chuẩn bị gồm tổng hợp tài liệu thứ cấp từ nhiều nguồn uy tín và phỏng vấn sâu chuyên gia nhân sự doanh nghiệp, giảng viên, sinh viên nhằm xây dựng thang đo và bảng khảo sát. Giai đoạn chính thức triển khai khảo sát định lượng với hai bảng hỏi riêng biệt.

Bảng hỏi doanh nghiệp tập trung vào 5 nhóm tiêu chí: kiến thức chuyên môn, kinh nghiệm làm việc, kỹ năng mềm và những phẩm chất, thái độ nghề nghiệp cũng như độ phù hợp với văn hóa doanh nghiệp mà họ đánh giá cao ở ứng viên mới tốt nghiệp. Doanh nghiệp đánh giá cả mức độ quan trọng của từng tiêu chí lẫn mức độ đáp ứng thực tế của sinh viên. Bảng hỏi dành cho sinh viên nhằm tìm hiểu kỳ vọng về vị trí công việc mong muốn, mức lương kỳ vọng, chế độ đãi ngộ và phúc lợi, cơ hội phát triển, triển vọng nghề nghiệp yêu cầu về môi trường làm việc, sự phù hợp với tổ chức và sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống cũng như đánh giá về năng lực của chính họ có thể đáp ứng cho vị trí tuyển dụng. Các biến được đo bằng thang Likert 5 điểm.

Mẫu nghiên cứu được chọn theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện có chủ đích, gồm 52 doanh

ngành logistics tại Hải Phòng và 216 sinh viên đang học hoặc mới tốt nghiệp ngành Logistics tại các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn. Dữ liệu được phân tích bằng thống kê mô tả (tần số, tỷ lệ phần trăm, giá trị trung bình) kết hợp phương pháp so sánh khoảng cách giữa mức độ quan trọng và mức độ đáp ứng của sinh viên. Kết quả phân tích này sẽ là cơ sở để đưa ra những giải pháp thiết thực và phù hợp với thực tế cho doanh nghiệp và sinh viên.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp

Kết quả khảo sát 52 doanh nghiệp logistics tại Hải Phòng cho thấy, yêu cầu tuyển dụng tập trung vào 5 nhóm tiêu chí chính: năng lực chuyên môn và kiến thức; kinh nghiệm thực tế; kỹ năng mềm; tính cách và thái độ nghề nghiệp; và sự phù hợp với tổ chức. Cơ cấu mẫu tương đối đa dạng về lĩnh vực hoạt động và quy mô, trong đó nhóm doanh nghiệp logistics tổng hợp (3PL) và giao nhận chiếm tỷ trọng lớn; phần lớn là doanh nghiệp nhỏ và vừa. Nhu cầu tuyển dụng hàng năm ở mức ổn định, nhiều doanh nghiệp có nhu cầu trên 20 lao động/năm, phản ánh áp lực tìm kiếm nhân sự phù hợp trong bối cảnh mở rộng hoạt động.

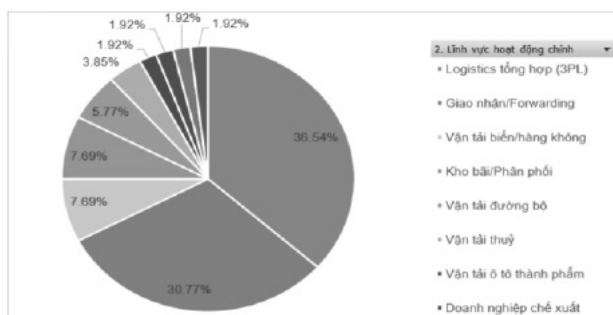
Ở nhóm năng lực chuyên môn và kiến thức, các tiêu chí liên quan trực tiếp đến nghiệp vụ được đánh giá có mức độ quan trọng cao (xấp xỉ 4,0-4,33 điểm). Doanh nghiệp đặc biệt coi trọng kỹ năng đọc và xử lý chứng từ, sử dụng Excel nâng cao, khả năng giao tiếp tiếng Anh và kiến thức về quy trình xuất nhập khẩu. Tuy nhiên, mức độ đáp ứng của sinh viên chỉ đạt khoảng 3,04-3,44 điểm, cho thấy khoảng cách đáng kể, nhất là ở kỹ năng sử dụng phần mềm khai

báo hải quan, hiểu biết pháp luật liên quan và xử lý chứng từ. Điều này phản ánh yêu cầu “làm được việc ngay” của doanh nghiệp chưa hoàn toàn tương thích với năng lực thực hành của sinh viên mới tốt nghiệp. (Hình 1, Hình 2)

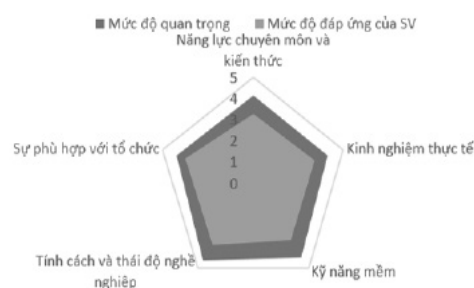
Đối với kinh nghiệm thực tế, doanh nghiệp đánh giá cao kinh nghiệm thực tập, khả năng xử lý công việc thực tiễn và hiểu biết quy trình tại cảng, kho bãi (mức độ quan trọng khoảng 3,69-4,37 điểm). Trong khi đó, mức độ đáp ứng của sinh viên dao động từ 3,31-3,60 điểm. Mặc dù nhiều sinh viên đã tham gia thực tập hoặc dự án chuyên ngành, trải nghiệm này vẫn chưa đủ chiều sâu để đáp ứng kỳ vọng về khả năng xử lý tình huống thực tế.

Nhóm kỹ năng mềm ghi nhận mức độ quan trọng rất cao, đều trên 4,2 điểm. Các kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm và giải quyết vấn đề được xem là điều kiện cần trong môi trường logistics có tính phối hợp liên bộ phận và tương tác khách hàng thường xuyên. Tuy nhiên, mức độ đáp ứng của sinh viên chỉ ở mức trung bình khá (3,17-3,54 điểm), tạo ra khoảng cách lớn nhất so với các nhóm tiêu chí khác. Đặc biệt, kỹ năng viết email chuyên nghiệp và xử lý sự cố phát sinh là những điểm còn hạn chế.

Về tính cách và thái độ nghề nghiệp, doanh nghiệp đánh giá rất cao các yếu tố như tinh thần trách nhiệm, kỷ luật, kiên nhẫn và thái độ chuyên nghiệp (trên 4,5 điểm ở nhiều tiêu chí). Mức độ đáp ứng của sinh viên đạt khoảng 3,6-3,7 điểm, cho thấy nhận thức tương đối tích cực nhưng



Hình 1. Lĩnh vực hoạt động của các doanh nghiệp tham gia khảo sát



Hình 2. Biểu đồ so sánh mức độ quan trọng và mức độ đáp ứng của sinh viên theo các tiêu chí tuyển dụng

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả khảo sát

chưa thực sự bền vững trong môi trường làm việc áp lực cao.

Cuối cùng, nhóm sự phù hợp với tổ chức có mức độ chênh lệch thấp hơn so với các nhóm khác. Doanh nghiệp coi trọng thái độ tích cực, tinh thần hợp tác và khả năng hòa nhập văn hóa, trong khi sinh viên được đánh giá đáp ứng ở mức khá. Điều này cho thấy, tiềm năng thích nghi của sinh viên là tương đối tốt nếu được định hướng và đào tạo phù hợp.

Kết quả tổng hợp cho thấy, sự chênh lệch rõ rệt giữa yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp logistics và mức độ đáp ứng của sinh viên ở hầu hết các nhóm tiêu chí. Nhóm kỹ năng mềm ghi nhận mức chênh lệch lớn nhất với 0,96 điểm, phản ánh việc doanh nghiệp đánh giá cao khả năng giao tiếp, phối hợp và xử lý tình huống, trong khi sinh viên mới chỉ đáp ứng ở mức trung bình khá. Nhóm năng lực chuyên môn và kiến thức cùng với nhóm tính cách và thái độ nghề nghiệp cũng có mức chênh lệch tương đối cao, lần lượt là 0,88 và 0,87 điểm, cho thấy khoảng cách giữa yêu cầu thực tế của doanh nghiệp và năng lực hình thành trong quá trình đào tạo.

Ngược lại, nhóm sự phù hợp với tổ chức có mức chênh lệch thấp nhất, đạt 0,45 điểm, cho thấy sinh viên có khả năng thích nghi và thể hiện thái độ tích cực khá tốt khi tiếp cận môi trường làm việc. Nhóm kinh nghiệm thực tế có mức chênh lệch ở mức trung bình, phản ánh sự cải thiện nhất định thông qua thực tập và trải nghiệm thực tế của sinh viên, nhưng vẫn chưa đáp ứng đầy đủ kỳ vọng của doanh nghiệp. Nhìn chung, kết quả cho thấy cần có sự điều chỉnh đồng bộ giữa đào tạo và nhu cầu sử dụng lao động nhằm thu hẹp khoảng cách hiện hữu ở các nhóm tiêu chí kể trên.

4.2. Thực trạng nhu cầu tìm việc của sinh viên ngành Logistics tại Hải Phòng

Kết quả khảo sát 216 sinh viên cho thấy đối tượng nghiên cứu chủ yếu là sinh viên năm cuối và mới tốt nghiệp, phần lớn chưa có nhiều kinh nghiệm làm việc chính thức trong ngành. Mặc dù nền tảng học tập tương đối tốt với đa số đạt GPA từ khá trở lên, tỷ lệ chưa có việc làm hoặc đang thực tập vẫn ở mức cao, phản ánh những khó khăn trong giai đoạn chuyển tiếp từ nhà trường sang thị trường lao động. (Bảng 1)

Bảng 1. Thống kê mô tả mẫu khảo sát

Đặc điểm	Các phương án	Tần suất	Tỷ lệ (%)	Đặc điểm	Các phương án	Tần suất	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	85	39,4	Kinh nghiệm làm việc trong ngành logistics	6-12 tháng	30	13,9
	Nữ	125	57,9		Trên 1 năm	16	7,4
	Khác	6	2,8	Tình trạng việc làm	Chưa có việc	81	37,5
Năm học	Năm 3	28	13,0		Đang thực tập	83	38,4
	Năm 4	146	67,6		Đang làm việc	52	24,1
	Mới tốt nghiệp dưới 1 năm	18	8,3	Điểm GPA tích lũy	2.0 - 2.49	3	1,4
	Mới tốt nghiệp từ 1-2 năm	24	11,1		2.5 - 3.19	47	21,8
Kinh nghiệm làm việc trong ngành logistics	Chưa	84	38,9		3.2 - 3.59	96	44,4
	Dưới 6 tháng	86	39,8		3.6 - 4.0	68	31,5

Về định hướng nghề nghiệp, sinh viên ưu tiên các vị trí nghiệp vụ cốt lõi như nhân viên chứng từ, khai báo hải quan và điều phối vận tải, cho thấy xu hướng lựa chọn công việc gắn với chuyên môn và có tính ổn định. Các vị trí như chăm sóc khách hàng hoặc kho bãi ít được quan tâm hơn, phần nào thể hiện sự chênh lệch giữa mong muốn cá nhân và cơ cấu nhu cầu của doanh nghiệp. Đối với chế độ đãi ngộ, sinh viên đặc biệt chú trọng mức lương khởi điểm, chính sách thưởng minh bạch, bảo hiểm và chế độ nghỉ phép rõ ràng. Đồng thời, cơ hội học hỏi và lộ trình phát triển nghề nghiệp, bao gồm đào tạo ban đầu và định hướng thăng tiến trong 1 - 3 năm đầu, được đánh giá rất cao. Bên cạnh đó, môi trường làm việc chuyên nghiệp và văn hóa tích cực cũng là yếu tố quan trọng. Nhìn chung, sinh viên không chỉ tìm kiếm việc làm mà còn hướng tới sự ổn định và phát triển bền vững.

5. Đề xuất giải pháp và kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy đã tồn tại khoảng cách đáng kể giữa yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp logistics và mức độ đáp ứng cũng như kỳ vọng nghề nghiệp của sinh viên tại Hải Phòng, tập trung chủ yếu ở kỹ năng mềm, năng lực chuyên môn và kinh nghiệm thực tế. Do đó, các giải pháp cần được triển khai đồng bộ từ phía cơ

sở đào tạo, doanh nghiệp và sinh viên. Đối với cơ sở đào tạo, chương trình học cần tăng cường tính thực tiễn thông qua mở rộng thời lượng thực hành nghiệp vụ như xử lý chứng từ, khai báo hải quan điện tử và sử dụng phần mềm chuyên ngành, đẩy mạnh mô phỏng tình huống và hợp tác thực tập có hướng dẫn với doanh nghiệp. Đồng thời, kỹ năng mềm và tác phong nghề nghiệp nên được đánh giá bằng hình thức thực hành nhằm nâng cao khả năng ứng dụng thay vì thiên về lý thuyết.

Về phía doanh nghiệp, cần xác định rõ các tiêu chí tuyển dụng cốt lõi và xây dựng chương trình đào tạo nội bộ cho nhân sự mới, đồng thời minh bạch lộ trình thăng tiến và chính sách đãi ngộ góp phần điều chỉnh kỳ vọng của sinh viên. Bản thân sinh viên cũng cần chủ động tích lũy kinh nghiệm thực tế thông qua thực tập sớm, rèn luyện kỹ luật và trách nhiệm nghề nghiệp. Trong dài hạn, việc xây dựng nền tảng dữ liệu kết nối cung - cầu lao động logistics tại Hải Phòng có thể hỗ trợ so sánh yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp và nhu cầu tìm việc của sinh viên, từ đó giúp thu hẹp khoảng cách hai phía. Khi các giải pháp được thực hiện theo hướng hợp tác đa bên, hiệu quả phân bổ nguồn nhân lực trong ngành Logistics sẽ được cải thiện bền vững và lâu dài■

Lời cảm ơn

Tác giả xin chân thành cảm ơn các cá nhân và tổ chức đã hỗ trợ trong quá trình thực hiện nghiên cứu. Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trường Đại học Hàng hải Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Amstutz, T. (2024). Career readiness: A study of Vietnamese university students' views on post-graduation prospects (Independent Study Project Collection No. 3790).
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Harlow, UK: Pearson Education.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219.
- Nguyễn, T. L., et al. (2023). Factors affecting students' career choice in economics majors in the COVID-19 post-pandemic period: A case study of a private university in Vietnam. *Journal of Innovation & Knowledge*, 8(2).
- Phạm, M., et al. (2024). Career exploration and its influence on the relationship between self-efficacy and career choice: The moderating role of social support. *Heliyon*, 10(11).
- Rozario, S. D., Venkatraman, S., & Abbas, A. (2019). Challenges in recruitment and selection process: An empirical study. *Challenges*, 10(2), 35.
- Society of Actuaries. (2025). Survey from the Society of Actuaries unveils key factors influencing career choices for Vietnamese students. Chicago, IL: Society of Actuaries.

Trần, T. L., et al. (2022). “Employability in context”: Graduate employability attributes expected by employers in regional Vietnam and implications for career guidance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-21.

VanDerziel, S., Gatta, M., Kahn, J., & Koncz, A. (2024). *Job outlook 2025*. Bethlehem, PA: National Association of Colleges and Employers (NACE).

Wehner, C., de Grip, A., & Pfeifer, H. (2022). Do recruiters select workers with different personality traits for different tasks? A discrete choice experiment. *Labour Economics*, 78, Article 102225.

Ngày nhận bài: 10/1/2026

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 20/1/2026

Ngày chấp nhận đăng bài: 5/02/2026

RESEARCHING RECRUITMENT NEEDS AND JOB APPLICATIONS FOR POSITIONS IN THE LOGISTICS INDUSTRY IN HAI PHONG CITY

- **LE THI MAI¹**
- **DANG NGOC HA¹**
- **NGUYEN THI DUONG¹**
- **VU TUAN MINH¹**
- **NGUYEN MINH DUC²**

¹Students, Vietnam Maritime University

²PhD, Lecturer, Faculty of Economics, Vietnam Maritime University

ABSTRACT:

This study analyzed the gap between the recruitment requirements of businesses and the job-seeking needs of logistics students in Hai Phong City. A combination of qualitative and quantitative research methods was used, with in-depth interviews with human resource professionals from businesses to develop scales and questionnaires, and surveys conducted with businesses and students. The data assessed the importance, responsiveness, and identified the gap between the two sides. The results showed a significant disparity in professional skills, soft skills, practical experience, and career attitudes among students. Based on this, the study proposes solutions to narrow the labor supply-demand gap in the logistics industry in Hai Phong.

Keywords: logistics, recruitment requirements, job search needs.