

TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC LOGISTICS 4.0 CỦA TRUNG QUỐC VÀ KINH NGHIỆM PHÁT TRIỂN CHO VIỆT NAM

NGUYỄN MAI ĐỨC*

Tóm tắt: Để nâng cao sức cạnh tranh trên thị trường và hướng đến mục tiêu phát triển bền vững cho ngành logistics nói riêng và kinh tế thương mại nói chung, Trung Quốc hiện đang hướng tới mảng dịch vụ logistics thông minh như một ưu tiên phát triển hàng đầu. Trong một bối cảnh như vậy, các doanh nghiệp logistics của Trung Quốc buộc phải nhanh chóng điều chỉnh các hoạt động quản lý, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để theo kịp xu thế. Hướng phát triển chính mà các nhà quản lý Trung Quốc lựa chọn hiện nay xây dựng các cơ chế thu hút, đào tạo, khuyến khích, phát triển một nguồn nhân lực không chỉ am hiểu kiến thức trong hoạt động quản lý logistics mà còn có thể làm chủ những công nghệ mới nhất, có những kỹ năng tích hợp liên ngành chính, hay còn được gọi là các nhân tài kép. Trên cơ sở phân tích tình hình phát triển nguồn nhân lực logistics 4.0 của Trung Quốc, những vấn đề trong công tác quản lý, đào tạo nguồn nhân lực logistics và đối sách, bài viết đưa ra một số kinh nghiệm nhằm phát triển bền vững cho ngành logistics của Việt Nam.

Từ khóa: Logistics Trung Quốc, nhân lực, phát triển

1. Đặt vấn đề

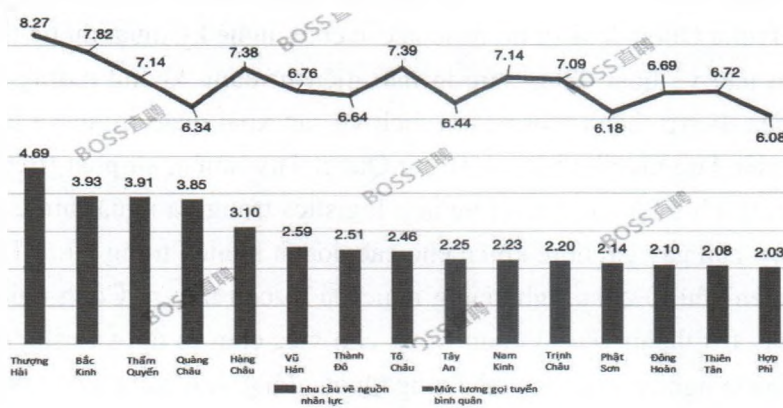
Trong xu thế toàn cầu hóa kinh tế, các doanh nghiệp logistics truyền thống tại Trung Quốc đang đẩy nhanh tốc độ chuyển đổi để có thể trở thành các doanh nghiệp logistics hiện đại⁽¹⁾ cũng chính là mong muốn trở thành một trong những ngành trụ cột của nền kinh tế quốc dân Trung Quốc. Với sự hỗ trợ của các công nghệ kỹ thuật thông tin logistics tiên tiến như hiện nay và hoạt động thương mại điện tử đang không ngừng phát triển, ngành logistics hiện đã trở thành một ngành dịch vụ sản xuất quan trọng và là ngành có tốc độ tăng tỷ lệ việc làm nhanh nhất tại Trung Quốc. Tuy nhiên, sự phát triển này cũng khiến cho sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp logistics trong và ngoài nước của Trung Quốc ngày càng trở nên gay gắt hơn, khiến cho các doanh nghiệp trong nước Trung Quốc chú ý nhiều hơn đến yếu tố công nghệ cũng như yếu tố con người. Công nghệ logistics thông minh lúc này trở thành yếu tố quan trọng cho việc chuyển đổi và nâng cấp cơ cấu dịch vụ của các doanh nghiệp logistics tại Trung Quốc, đồng thời cũng đặt ra bài toán mới về nhu cầu nguồn “nhân tài tích hợp” có thể thích ứng với các hoạt động mới. Nguồn nhân tài tích hợp (còn có thể gọi là nhân tài kép) mà các nhà quản lý Trung Quốc mong muốn

* Giảng viên. Khoa Đông Phương học, Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội

có được ở đây chính là một đội ngũ lao động có kiến thức rộng trong nhiều lĩnh vực, có thể đảm đương được nhiều mảng công việc một cách linh hoạt. Ví dụ như một kỹ sư giỏi chuyên môn, thông thạo ngoại ngữ sẽ không chỉ xử lý được các công việc liên quan đến máy móc mà còn có thể tham gia hỗ trợ hoặc độc lập trong các hoạt động giao dịch của doanh nghiệp.

Ngành logistics là một ngành có tính móc xích, đa ngành (liên quan đến nhiều lĩnh vực khác nhau). Chính vì vậy mà đội ngũ lao động trong ngành này cũng có những đặc thù riêng biệt, vừa phải mang tính mở vừa phải chuyên sâu. Theo một báo cáo từ trang mạng 物流人才网 (Logistics Talent Network) vào năm 2018, khi nhiều sinh viên mới tốt nghiệp từ các chuyên ngành kế toán, quản lý nhân sự tại Đại học Wuzi Bắc Kinh đã không tìm được việc làm trong suốt một thời gian dài, thì lúc này một sinh viên vừa mới tốt nghiệp ngành kế toán khi đó đã lựa chọn ứng tuyển công việc nhân viên phụ trách hậu cần, và rất nhanh chóng tìm được một công việc. Từ ý tưởng mới đó, nhiều sinh viên tốt nghiệp nhiều chuyên ngành khác nhau đã tham gia các khóa học về logistics, rồi lần lượt được các công ty tuyển dụng theo phương pháp này và kiểu nhân tài tích hợp về logistics đã thực sự trở nên phổ biến tại Trung Quốc. Tất nhiên tính chân thực của câu chuyện này khó có thể kiểm chứng được nhưng có một thực tế đó là số lượng nhân lực làm việc trong ngành logistics của Trung Quốc đã tăng mạnh trong những năm qua và đã giải quyết được một lượng lớn nhu cầu việc làm tại nước này⁽²⁾.

Biểu đồ 1: Nhu cầu và mức lương tuyển dụng nhân lực ngành Logistics tại 15 thành phố khác nhau của Trung Quốc năm 2019



Nguồn: BOSS 直聘, 2019, 2019 物流快递相关人才数据观察, http://k.sina.com.cn/article_5096324489_12fc3bd8901900r98y.html#/

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, sự phát triển của bất kỳ doanh nghiệp nào cũng không thể tách rời hoạt động bồi dưỡng nhân tài, đổi mới hoạt động quản lý nguồn nhân

lực theo hướng tích hợp là chia khóa để thúc đẩy doanh nghiệp có thể phát triển ổn định và bền vững. Cũng như vậy, các doanh nghiệp logistics hiện đại của Trung Quốc đang làm mới các cách thức quản lý nguồn nhân lực sao cho phù hợp với thị trường cũng như với năng lực thực tế của bản thân doanh nghiệp. Cụ thể, các doanh nghiệp Trung Quốc đã không ngừng đổi mới và cải tiến mô hình quản lý nguồn nhân lực từ trong nội bộ, tạo môi trường tốt cho các nhân viên được thể hiện, phát huy hết khả năng và nhiệt huyết của bản thân, từ đó thu về được lợi ích kinh tế, xã hội nhất định và tạo ra một môi trường phát triển chất lượng cao cho các doanh nghiệp logistics Trung Quốc, duy trì chỗ đứng trên thị trường cạnh tranh khốc liệt hiện nay.

Tại Việt Nam, trong những năm gần đây chính phủ đang hết sức chú trọng phát triển logistics và cũng nhận thấy rằng về lâu dài, nhân lực sẽ là yếu tố quyết định để giúp doanh nghiệp logistics Việt Nam nâng cao tính cạnh tranh, mở rộng thị trường, nhanh chóng bắt kịp với các nước, giúp ngành logistics Việt Nam phát triển. Trong quyết định 200/QĐ-TTg được chính phủ Việt Nam đưa ra ngày 14/2/2017 (ban hành Kế hoạch hành động nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển dịch vụ logistics đến năm 2025) và Quyết định 221/QĐ-TTg đưa ra ngày 22/2/2021 đã có những sửa đổi, bổ sung cho Quyết định 200/QĐ-TTg nói trên, Việt Nam đã dành một mục riêng nhấn mạnh đến vấn đề đào tạo và nâng cao chất lượng nhân lực logistics. Cụ thể trong bối cảnh toàn cầu hóa và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư diễn ra một cách mạnh mẽ như hiện nay thì các yêu cầu về chất lượng kỹ năng cũng như trình độ chuyên môn của đội ngũ nhân lực logistics càng cần được nâng cao. Đặc biệt đối với nguồn lao động có kiến thức chuyên môn sâu về ngành, có thêm các kỹ năng ngoại ngữ, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, kỹ năng giao tiếp tốt,... tích hợp sẽ là yếu tố then chốt giúp Việt Nam nâng cao được năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp logistics trong nước. Nhân lực trong ngành logistics Việt Nam hiện nay không chỉ đang thiếu hụt mà còn yếu kém về chất lượng, vốn là một nguyên nhân cản trở ngành phát triển. Cụ thể, theo như dự báo của Hiệp hội Doanh nghiệp dịch vụ logistics Việt Nam (gọi tắt là VLA), thì đến năm 2030, ngành logistics Việt Nam dự kiến sẽ thiếu đến trên 2 triệu lao động. Còn về trình độ và kỹ năng của đội ngũ lao động trong ngành logistics nói chung hiện nay thì qua khảo sát của VLA cũng cho thấy, trên 45% lao động ngành có trình độ chuyên môn tốt. Nhưng về trình độ IT và ngoại ngữ thì chỉ có khoảng 29% lao động được đánh giá tốt và trên 41% được đánh giá ở mức khá⁽³⁾. Vì vậy, trước mắt việc cải thiện chất lượng, nâng cao trình độ cho nguồn nhân lực logistics là vấn đề quan trọng, quyết định đến việc nâng cao năng lực cạnh tranh và giảm chi phí logistics cho ngành dịch vụ logistics Việt Nam. Từ đó, việc nghiên cứu và học hỏi kinh nghiệm từ các nước phát triển hơn như Trung Quốc sẽ giúp các nhà quản lý của Việt Nam tìm ra hướng phát triển và nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực logistics trong thời gian tới.

2. Khái quát về nguồn nhân lực logistics và hoạt động quản lý nguồn nhân lực logistics của Trung Quốc

2.1. Ảnh hưởng của yếu tố con người trong hoạt động Logistics

Năm 1981, trong cuốn “Sổ tay Logistics” của Viện nghiên cứu CRL Nhật Bản, nước này đã định nghĩa logistics như là một hoạt động chuyên dịch các vật chất và các loại nguyên liệu vật chất từ nhà cung cấp đến tay người yêu cầu, và là một hoạt động kinh tế tạo ra giá trị thời gian và giá trị địa điểm. Từ phạm vi của hoạt động có thể liệt kê những hoạt động cụ thể của nó bao gồm đóng gói, xử lý, lưu trữ, quản lý hàng tồn kho, vận chuyển, phân phối và các lĩnh vực hoạt động liên quan khác⁽⁴⁾. Năm 1994, trong bản “Thuật ngữ Logistics” do Hiệp hội Logistics châu Âu đưa ra đã nhận định rằng “logistics là hoạt động lập kế hoạch, thực hiện và kiểm soát việc vận chuyển, sắp xếp và các hoạt động hỗ trợ liên quan khác của đội ngũ nhân viên hoặc hàng hóa trong một hệ thống nhằm đạt được một mục đích cụ thể nào đó”⁽⁵⁾. Trong cuốn “Logistics - Những vấn đề cơ bản”, GS.TS. Đoàn Thị Hồng Vân đã định nghĩa rằng: *Logistics được hiểu là quá trình hoạch định, thực hiện và kiểm soát sự lưu thông và tích trữ một cách hiệu quả tối ưu các loại hàng hóa, nguyên vật liệu, thành phẩm và bán thành phẩm, dịch vụ và thông tin đi kèm từ điểm khởi đầu tới điểm kết thúc nhằm mục đích tuân theo các yêu cầu của khách hàng*⁽⁶⁾. Điều 233 trong Luật Thương mại của Việt Nam cũng đã quy định rằng: *“Dịch vụ logistics là hoạt động thương mại, theo đó thương nhân tổ chức thực hiện một hoặc nhiều công việc bao gồm nhận hàng, vận chuyển, lưu kho, lưu bãi, làm thủ tục hải quan, các thủ tục giấy tờ khác, tư vấn khách hàng, đóng gói bao bì, ghi ký mã hiệu, giao hàng hoặc các dịch vụ khác có liên quan đến hàng hóa theo thỏa thuận với khách hàng để hưởng thù lao.”*⁽⁷⁾.

Trong chuỗi hoạt động của lĩnh vực logistics, thường xuyên xuất hiện các hoạt động như lập kế hoạch, phối hợp, kiểm soát, sắp xếp và quan trọng hơn nữa là giữa người với người. Như vậy có thể thấy được rằng yếu tố con người trong hoạt động logistics là yếu tố quan trọng mang tính quyết định đến sự vận hành và phát triển của ngành, còn các nhân tố khác chỉ mang tính chất hỗ trợ.

2.2. Khái quát về nguồn nhân lực logistics

Theo phát biểu của Liên hợp quốc thì: *“Nguồn nhân lực là kiến thức và năng lực, là trình độ lành nghề, trong mọi mặt cuộc sống của con người hiện có trong thực tế hoặc ở dạng tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng cụ thể”*⁽⁸⁾. Nhưng đối với các cách tiếp cận khác nhau thì khái niệm về nguồn nhân lực sẽ có thể có cách lý giải và diễn đạt khác nhau, từ đó mà quy mô nguồn nhân lực cũng sẽ khác nhau. Từ cách lý giải trên của Liên hợp quốc về khả năng lao động của con người thì nguồn nhân lực Logistics chính là nguồn lực con người, là khả năng lao động của xã hội trong lĩnh vực

Logistic, là toàn bộ những người có khả năng tham gia lao động trong các hoạt động Logistics.

Logistics hiện đại là lĩnh vực rất toàn diện, và các ngành học liên quan đến nó phủ khắp các lĩnh vực từ khoa học quản lý, vận tải, kinh tế, xã hội học, công nghệ kỹ thuật, khoa học máy tính, v.v... Quản lý nguồn nhân lực của doanh nghiệp logistics có thể nói là một tập hợp của một chuỗi các hoạt động nhằm phát triển đầy đủ, phân bổ hợp lý và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực trong doanh nghiệp logistics nhằm đạt được các mục tiêu đã đề ra (hoạch định, tổ chức, chỉ huy, giám sát, kích thích, phối hợp, kiểm soát và các chức năng khác trong doanh nghiệp logistics). Nhân tài logistics là nhóm nhân tài phải có khả năng giải quyết các vấn đề bao trùm nhiều lĩnh vực từ kinh tế, quản lý, kỹ thuật, thông tin, ngoại ngữ và thậm chí đến cả các yếu tố phụ trong lĩnh vực logistics. Vì vậy, để đào tạo một đội ngũ nhân tài như vậy không chỉ hiểu một cách đơn giản là việc có được một hệ thống và sự góp mặt đầy đủ của các chuyên ngành này mà còn là việc cần áp dụng chúng vào thực tiễn logistic hiện đại, cần phải xây dựng các chuyên ngành logistics, đặc biệt ở tất cả các cấp học, và bồi dưỡng một số lượng lớn các nhân viên đa chuyên ngành. Chỉ khi có được những nguồn nhân lực logistics có trình độ, mới có thể đáp ứng được nhu cầu của sự phát triển logistics hiện đại.

2.3. Phân loại nhóm công việc logistics hiện nay tại Trung Quốc⁽⁹⁾

Hoạt động phân loại nhóm công việc logistics là một công việc mang tính cơ bản để có thể quản lý một cách hiệu quả và phát triển đội ngũ nhân tài logistics một cách bền vững. Trong những năm gần đây khi mà ngành logistics đã có những bước phát triển mới thì tiêu chí phân loại nhóm công việc trong lĩnh vực logistics cũng trở nên cụ thể và bài bản hơn, hỗ trợ không nhỏ vào công tác quản lý và định hướng phát triển. Tuy nhiên, cũng sẽ có những cách phân loại khác nhau nhưng về cơ bản công việc logistics hiện nay tại Trung Quốc được phân chia thành ba nhóm, đó là:

2.3.1. Nhóm hoạt động cơ bản

Nhóm nhân tài này chủ yếu tham gia vào các hoạt động logistics cụ thể như sắp xếp, phân loại, xếp, đóng gói và phân phối hàng hóa. Yêu cầu đối với họ chủ yếu là rèn luyện khả năng vận hành, tăng cường tinh thần làm việc tập trung, chăm chỉ và tu dưỡng nhận thức về văn hóa doanh nghiệp. Tuy nhiên, với việc ứng dụng và phát triển các thiết bị kỹ thuật tiên tiến và các hình thức công nghệ thông tin trong logistics hiện đại, các yêu cầu cao hơn cũng được đặt ra đối với các nhà quản lý logistics.

2.3.2. Nhóm quản lý cấp trung

Nhóm nhân tài này chủ yếu quản lý một số bộ phận nhất định của hoạt động logistics. Những lao động trong nhóm này phải nắm rõ hoạt động của toàn bộ chuỗi liên kết logistics mà họ tham gia, để công việc trong liên kết này được thực hiện hiệu quả và hợp

lý nhất. Ngoài ra, họ phải có khái niệm về toàn bộ hệ thống logistics và phải phối hợp được với các bộ phận liên quan để đưa toàn bộ hệ thống logistics trở nên hợp lý và khoa học hơn. Vì vậy, nhân tài quản lý hoạt động logistics cấp trung cần nắm vững kiến thức về lý thuyết logistics cơ bản, quản lý hậu cần, quản lý kinh tế, phân tích vấn đề, ngoại ngữ và các luật lệ và quy định liên quan.

2.3.3. Nhóm quản lý cấp cao

Việc thiếu hụt nhân tài logistics trong nhóm quản lý cấp cao và nguồn lao động kỹ thuật là một nguyên nhân quan trọng dẫn đến sự tụt hậu trong ngành logistics của Trung Quốc hiện nay so với các nước phát triển. Nhân tài quản lý logistics cấp cao là kiểu nhân tài đòi hỏi phải có được kiến thức sâu rộng, khả năng phán đoán và nắm bắt chiến lược, đồng thời có thể nhạy bén phát hiện những thay đổi của thị trường và thực hiện kiểm soát vĩ mô đối với tất cả các khía cạnh của lĩnh vực logistics.

2.4. Yêu cầu đối với nguồn nhân lực logistics mới từ thị trường Trung⁽¹⁰⁾

Do tính hệ thống và tính tổng hợp của ngành nghề logistics, cũng như đặc điểm của hoạt động liên ngành, xuyên bộ phận và xuyên khu vực, cũng như tình hình áp lực cắt giảm chi phí và kích cầu mà các doanh nghiệp logistics Trung Quốc hiện nay đang phải đối mặt nên yêu cầu đối với nguồn nhân lực logistics từ thị trường Trung Quốc đã có ít nhiều những thay đổi. Các nhân tài logistics tại Trung Quốc hiện nay không chỉ cần phải đáp ứng yêu cầu về chuyên môn bài bản chuyên sâu mà còn phải có năng lực tổng hợp cao trong nhiều lĩnh vực. Cụ thể theo như báo cáo của Học viện kỹ thuật ngành nghề Hậu Phổ (厚普职业技术学院) tổng hợp vào năm 2019 thì có thể tóm tắt trong những điểm sau:

2.4.1. Năng lực tư duy

Để đảm bảo hàng hóa được giao đến điểm đích đúng thời gian quy định và theo đúng cách thức đã thỏa thuận, việc thiết kế ra được một quy trình chặt chẽ, khoa học, tuân thủ và hợp pháp là rất quan trọng. Có nhiều mối liên kết trong quy trình logistics mang tính tích hợp, nếu bất kỳ liên kết nào không thành công, thì có thể làm tăng chi phí không cần thiết, tạo ra các tranh chấp và khiếu kiện lớn, gây thiệt hại kinh tế cho công ty. Vì vậy nhân tài logistics cần có năng lực tư duy tổng quát, khoa học, chặt chẽ.

2.4.2. Tinh thần làm việc nhóm

Đặc điểm vật lý, địa lý của hoạt động logistics được thể hiện bằng cấu trúc mạng. Mạng lưới này có nhiều tuyến và có nhiều điểm hoạt động trên mỗi tuyến. Tại bất kỳ điểm hoạt động nào, nếu các vấn đề không được giải quyết kịp thời và đúng cách, nó có thể khiến toàn bộ mạng lưới bị tê liệt. Vì vậy, những người hoạt động trong lĩnh vực logistics cần có tinh thần làm việc nhóm và sự tập trung cống hiến vì tập thể.

2.4.3. Năng lực ứng dụng kiến thức

Quá trình hoạt động logistics cũng là một quá trình lưu chuyển thông tin, trong quá trình này, hai bên cung cầu hàng hóa phải gửi ra nhiều thông tin khác nhau về tình hình cung cầu hàng hóa tại bất kỳ thời điểm nào để biết được tình trạng hàng hóa đang trong quá trình vận chuyển hay trong kho một cách kịp thời và phải giám sát việc thực hiện các hoạt động logistics theo tiến độ thời gian. Doanh nghiệp logistics cũng phải có khả năng xử lý chính xác và kịp thời các luồng thông tin khác nhau và cung cấp được các dịch vụ thông tin khác nhau. Vì vậy, đội ngũ nhân tài trong ngành logistics phải có được khả năng ứng dụng kiến thức vào trong thực tế một cách linh hoạt.

2.4.4. Khả năng điều phối quản lý

Linh hồn của ngành logistics nằm ở các sơ đồ được thiết kế một cách có hệ thống, tích hợp được các nguồn lực và quản lý tổ chức một cách có hệ thống, bao gồm tích hợp và quản lý nguồn khách hàng, nguồn thông tin và nguồn năng lực quản lý, thực hiện có hiệu quả triết lý kinh doanh của doanh nghiệp trên cơ sở tích hợp các nguồn lực của khách hàng và tận dụng tối đa các nguồn lực bên trong như thiết bị, công nghệ và nhân lực để đáp ứng nhu cầu của khách hàng. Vì vậy, đòi hỏi các nhân tài hoạt động trong ngành phải có kiến thức cũng như khả năng điều phối, quản lý tốt.

2.4.5. Khả năng xử lý các tình huống bất thường

Năng lực thực hiện tốt công việc và hoàn thành công việc thường ngày theo hướng dẫn chỉ có thể cho thấy nhân viên có năng lực vận hành kinh doanh cơ bản, còn khả năng xử lý các tình huống bất thường mới là một trong những chỉ số đánh giá quan trọng để đo lường chất lượng tổng thể vượt trội của đội ngũ nhân tài.

2.4.6. Năng lực nâng cao chất lượng

Do sự phát triển không ngừng của khoa học công nghệ và sự tiến bộ của xã hội, kỳ vọng của thị trường về chất lượng dịch vụ logistics ngày càng cao, đòi hỏi người lao động ở các cấp phải có khả năng liên tục khai thác những năng lực tiềm ẩn, linh hoạt, tối ưu hóa quy trình vận hành, liên tục cải tiến phương thức vận hành, nâng cao hiệu quả hoạt động và chất lượng dịch vụ.

3. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực của Trung Quốc

Cùng với sự phát triển nhanh chóng của nền kinh tế thị trường, ngành logistics đã trở thành điểm sáng mới trong sự tăng trưởng của nền kinh tế quốc dân của Trung Quốc, đóng vai trò quan trọng trong hoạt động của nền kinh tế nước này. Sự xuất hiện và phát triển của các công nghệ logistics thông minh khiến mô hình hoạt động logistics truyền thống dần bị thay thế. Cùng với sự phát triển mạnh mẽ của ngành, các doanh nghiệp

logistics Trung Quốc sẽ cần đến một số lượng lớn lao động ở nhiều cấp khác nhau tham gia vào các hoạt động logistics như kho bãi, phân loại, phân phối và vận chuyển. Nhưng hiện nay nhiều doanh nghiệp logistics Trung Quốc quá nhiệt tình, chú trọng đến yếu tố công nghệ mà lại xem nhẹ yếu tố con người, dẫn đến tình trạng không đạt được những kỳ vọng phát triển như mong đợi⁽¹¹⁾. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực và nhu cầu về nguồn nhân lực tích hợp của Trung Quốc hiện nay có thể được tóm lược ở một vài vấn đề sau:

3.1. Nguồn nhân lực trong ngành logistics hiện nay của Trung Quốc còn yếu cả lượng lẫn chất

Là một ngành sử dụng một lượng lao động tương đối nhiều, nhưng trình độ học vấn và kỹ năng của người lao động ở các vị trí khác nhau trong các doanh nghiệp logistics lại khác nhau. Tuy có sự đa dạng về lao động nhưng nhiều doanh nghiệp logistics Trung Quốc hiện đang thiếu nguồn nhân tài quản lý vận hành và những nguồn tài năng kép (tích hợp) có khả năng làm việc với các công nghệ logistics thông minh. Theo một khảo sát năm 2019 về ngành nghề logistics, số lượng nhân viên trong các doanh nghiệp logistics của Trung Quốc đã đạt trên 50 triệu người, trong số 21,56% lao động có trình độ cao đẳng trở lên, thì 0,47% lao động tốt nghiệp nghiên cứu sinh trở lên, 5,62% là cử nhân và 5,46% có trình độ cao đẳng; 0,85% lao động ở các vị trí kỹ thuật có chứng nhận kỹ thuật viên cao cấp; 4,38% có chứng nhận kỹ thuật trung cấp; 0,19% là kỹ thuật viên cao cấp và 3,06% là nhân viên thao tác cấp cao⁽¹²⁾. Như vậy cơ cấu nguồn nhân lực tại Trung Quốc vẫn có sự phân bố chưa đồng đều về mặt chuyên môn, bằng cấp. Điều này khiến cho việc xây dựng chiến lược của nhiều doanh nghiệp logistics Trung Quốc gặp nhiều khó khăn và chậm thích ứng với các yêu cầu về năng lực chuyên môn, kiến thức công nghệ mà lao động ngành này cần có trong thời đại logistics thông minh phát triển.

3.2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực logistics vẫn chưa được các doanh nghiệp Trung Quốc sát sao

Lao động trong các doanh nghiệp logistics Trung Quốc hiện nay chủ yếu là các nhân viên kỹ thuật, nhân viên dự bị và các nhân viên ở tuyến đầu. Ngành logistics là ngành mới phát triển tại Trung Quốc, các doanh nghiệp logistics Trung Quốc vẫn chưa thực sự quan tâm đúng mức và thể hiện nhiều sự yếu kém trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhân tài một cách độc lập. Họ chủ yếu là sử dụng nguồn nhân tài có sẵn vì cho rằng chi phí tự đào tạo cao hơn nhiều chi phí tuyển dụng từ những nguồn sẵn có. Điều này xuất phát từ một thực tế, đó là đại đa số các doanh nghiệp logistics Trung Quốc đều là những doanh nghiệp vừa và nhỏ, có thời gian phát triển ngắn, nên nhận thức về yếu tố con người còn hạn chế. Cũng chính từ đó mà số doanh nghiệp Trung Quốc có động lực phát triển nguồn nhân lực logistics tích hợp cũng chỉ ở con số khá khiêm tốn. Các doanh nghiệp Trung Quốc chủ yếu đầu tư vào nhóm nhân viên logistics làm việc ở tuyến đầu để vận hành chuỗi hoạt

động cũng như xây dựng và duy trì hình ảnh thương hiệu. Nhưng do sự phát triển nhanh chóng của các doanh nghiệp logistics tại Trung Quốc và nhu cầu cạnh tranh khốc liệt hiện nay, các doanh nghiệp Trung Quốc vẫn có nhu cầu lớn về nguồn nhân tài logistics tích hợp. Tuy nhiên, nhiều công ty logistics vừa và nhỏ của Trung Quốc lại không chú ý đến yếu tố nội tại của đội ngũ nhân viên nòng cốt. Đối với nhóm lao động này, nếu kiến thức và kỹ năng của họ không được cải thiện trong suốt một thời gian dài và họ không thấy được giá trị của mình được đề cao, họ sẽ có xu hướng tìm kiếm một môi trường làm việc mới có thể thể hiện giá trị bản thân nhiều hơn. Vậy nên, để giữ chân được nhóm lao động này thì công tác đào tạo bồi dưỡng là không thể thiếu, đây cũng chính là hướng phát triển bền vững mà nhiều doanh nghiệp Trung Quốc đã nhận ra.

3.3. Công tác đào tạo nguồn nhân lực cho ngành logistics tại Trung Quốc còn chưa bản bản

Trong xu hướng phát triển mới của ngành logistics, Trung Quốc cần có những nhân tài logistics ở mọi mặt, không chỉ bao gồm những nhân tài quản lý chuyên nghiệp cấp cao mà còn cả những nhân viên thao tác vận hành hoạt động logistics từ tuyến đầu. Mặc dù, các trường cao đẳng và đại học của Trung Quốc từ nhiều năm nay đã bắt đầu xây dựng các chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho ngành logistics, nhưng vì logistics mới chỉ xuất hiện tại các trường đại học của Trung Quốc trong vài năm trở lại đây nên nước này vẫn chưa có một hệ thống giáo dục lấy sáng tạo và dựa trên nền tảng tri thức cơ bản về đào tạo nhân tài logistics làm chủ đạo. Nguồn nhân lực logistics hiện được đào tạo bởi các trường cao đẳng và đại học hiện nay của Trung Quốc thường mới chỉ có kiến thức lý thuyết chuyên môn mà ít kinh nghiệm thực tế. Doanh nghiệp logistics Trung Quốc lại thiếu hệ thống quản lý đào tạo nhân tài bản bản, chuyên nghiệp, nên chưa thiết lập được một hệ thống quản lý đào tạo nguồn nhân tài nội bộ dựa theo xu hướng phát triển thị trường và thực tế. Tóm lại, ngành logistics Trung Quốc vẫn đang trong giai đoạn cố gắng tìm kiếm phương thức xây dựng hệ thống đào tạo hiệu quả, có thể cung cấp các hoạt động đào tạo nâng cao nghiệp vụ, cũng như đánh giá năng lực của nhân viên logistics một cách chuyên nghiệp.

3.4. Chiến lược quản trị nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp logistics của Trung Quốc còn chưa sâu sắc

“Hoạch định chiến lược nguồn nhân lực là hoạt động phân tích tình trạng nguồn nhân lực hiện có, dự báo tình hình cung cầu nguồn nhân lực trong tương lai, xây dựng kế hoạch hành động và thực hiện chúng theo chiến lược phát triển của tổ chức, dựa vào những mục tiêu phát triển và những thay đổi của môi trường bên trong và bên ngoài”⁽¹³⁾. Hiện tại, công tác quản lý nhân sự tại nhiều doanh nghiệp logistics vừa và nhỏ của Trung Quốc vẫn theo kiểu quản lý nhân sự truyền thống với các lộ trình như bố trí tuyển dụng,

đánh giá hiệu quả công việc, trả lương, quản lý hồ sơ, bố trí đào tạo,... thiếu sự chiến lược thúc đẩy tổng thể và một hoạt động tổ chức hỗ trợ hiệu quả cho doanh nghiệp logistics. Vì vậy, trong tương lai khi mà logistics thông minh phát triển hơn, các nhà quản lý của Trung Quốc cần phải cố gắng nâng cao trình độ quản lý nguồn nhân lực các doanh nghiệp logistics, hoạch định và quản lý một cách có hệ thống việc triển khai hoạt động của các nguồn nhân lực khác nhau, chủ động phân tích và đánh giá thực trạng nguồn nhân lực từ quan điểm chiến lược xây dựng phát triển nguồn nhân lực cụ thể.

4. Định hướng và biện pháp phát triển nguồn nhân lực của Trung Quốc

4.1. Đổi mới khái niệm quản lý nguồn nhân lực và tập trung vào đào tạo nguồn nhân lực logistics một cách toàn diện

Để công tác đào tạo nguồn nhân lực cho ngành logistics bám sát vào sự phát triển của ngành, Trung Quốc chú trọng đào tạo đội ngũ nhân tài một cách toàn diện, đa dạng từ góc độ chiến lược sản xuất kinh tế. Logistics hiện đại vốn là một ngành kinh tế mới mẻ, có tính xuyên biên giới, xuyên khu vực, xuyên bộ phận, với đặc điểm là đa ngành, liên lĩnh vực, biên và toàn diện. Hoạt động đào tạo đội ngũ nhân tài cho ngành được đặt tiêu chuẩn ở thời điểm mà ngành phát triển ở đỉnh cao và từ đó để nước này tăng cường công tác quy hoạch và đào tạo thực tế. Cụ thể trong giai đoạn logistics mới phát triển, các doanh nghiệp logistics Trung Quốc đã phải chỉnh sửa lại các khái niệm quản trị nhân lực mới cho phù hợp, các cấp lãnh đạo ý thức được tầm quan trọng của quản trị nhân lực, nâng cao ý thức cập nhật, nâng cao hiểu biết cho bản thân nhằm tối ưu hóa việc phân bổ nguồn lực trong doanh nghiệp, tăng cường sự hiệu quả trong điều hành để phát huy tối đa tiềm năng lao động của mỗi nhân viên; các cán bộ quản lý nhân sự trong mỗi doanh nghiệp Trung Quốc cũng đã đi sâu vào từng bộ phận để nắm bắt đầy đủ tình hình cụ thể của người lao động các cấp, làm rõ chiến lược phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp từ đó tối ưu hóa cơ chế quản lý nguồn nhân lực của doanh nghiệp, xây dựng văn hóa doanh nghiệp hướng tới con người một cách khoa học và hiệu quả, từ đó đóng góp vào sự nghiệp xây dựng và phát triển của doanh nghiệp và của toàn ngành; các nhà quản lý nhân sự cũng được đòi hỏi cần liên tục đổi mới nội dung và phương pháp quản lý, xây dựng cơ chế khuyến khích, cổ vũ phù hợp để mang đến cho người lao động những cơ hội thăng tiến công bằng, cởi mở và chính đáng.

4.2. Trung Quốc đang cố gắng thiết lập lên được một đội ngũ lao động chuyên nghiệp và cải thiện chất lượng hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ logistics cho nguồn nhân lực

Sự đổi mới và phát triển của bất kỳ doanh nghiệp nào cũng không thể tách rời việc ươm mầm và quản lý nhân tài. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực logistics, Trung

Quốc đang chú trọng đến hoạt động bồi dưỡng nghiệp vụ cho các lao động tương lai và nâng cao tay nghề cho đội ngũ lao động hiện có. Các nhà lãnh đạo quản lý tại các doanh nghiệp logistics Trung Quốc cũng hết sức coi trọng việc ươm mầm nhân tài chuyên nghiệp ở nhiều vị trí khác nhau, hướng dẫn các cấp quản lý nhân lực một cách khoa học, cải tiến và tối ưu hóa hệ thống quản lý bồi dưỡng đào tạo nguồn nhân lực, thiết lập nên một nền móng cho hoạt động đào tạo và học tập nâng cao nghiệp vụ trong doanh nghiệp. Cụ thể, đội ngũ quản lý là những người sẽ đưa ra nội dung và phương pháp đào tạo một cách khoa học và hiệu quả, phù hợp với đặc điểm thực tế của doanh nghiệp trong ngành và nhu cầu học tập và phát triển của người lao động để họ có thể vừa học vừa làm, không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn và phẩm chất toàn diện, từ đó thúc đẩy sự phát triển hài hòa, ổn định, xây dựng lên được đội ngũ nhân tài mới cho ngành.

4.3. Các nhà quản lý Trung Quốc tích cực hoàn thiện các cơ chế nâng cao hiệu quả hoạt động quản lý nguồn nhân lực và tăng cường quy hoạch định hướng nghề nghiệp cụ thể đối với nguồn nhân lực logistics hiện có

Để phát huy năng lực của đội ngũ lao động trong các doanh nghiệp và thúc đẩy sự phát triển ổn định, bền vững của ngành, các doanh nghiệp logistics mới và các nhà quản lý của Trung Quốc đã đưa ra những biện pháp khuyến khích lao động mới. Trong đó người phụ trách doanh nghiệp logistics cần chủ động đưa quản lý nguồn nhân lực vào phần cốt lõi của chiến lược phát triển doanh nghiệp, tối ưu hóa và cải tiến một cách khoa học cơ chế khích lệ tinh thần làm việc của nhân viên, thực hiện các biện pháp đánh giá và khích lệ nhân viên một cách hiệu quả, nhằm phát huy hết được năng lực cũng như nhiệt huyết của nhân viên trong công việc. Ngoài ra khám phá tiềm năng của đội ngũ lao động trong doanh nghiệp và xây dựng kế hoạch nghề nghiệp theo kiểu cá nhân hóa cho từng nhân viên cũng nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh bền vững lâu dài của đội ngũ nhân viên nội bộ. Thông qua việc sử dụng một cách khoa học cơ chế luân chuyển công tác và cơ chế đối thoại, các nhà lãnh đạo Trung Quốc có thể tăng cường hoạt động học tập và đào tạo của đội ngũ nhân viên trong các bộ phận khác nhau, đồng thời không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn và phẩm chất toàn diện của nhân viên theo hướng nhân tài tích hợp. Như vậy các doanh nghiệp cũng có thể cung cấp nguồn nhân tài dự trữ cần thiết cho sự phát triển lâu dài của ngành logistics.

4.4. Tăng cường hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp để thực hiện đào tạo theo tình hình thực tế

Mỗi doanh nghiệp đều có đặc điểm và nhu cầu sử dụng nhân tài riêng. Vì vậy, trên thị trường lao động, doanh nghiệp lại khó tìm được nhân tài phù hợp, điều này đòi hỏi doanh

ng nghiệp và nhà trường tại Trung Quốc phải hợp tác, ký kết các thỏa thuận đào tạo, đào tạo một cách bài bản để đảm bảo doanh nghiệp tuyển được nhân tài mà họ cần, tránh thất thoát nhân tài và tránh phát sinh mâu thuẫn giữa đào tạo của nhà trường với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp dẫn đến việc sinh viên ra trường khó có việc làm⁽¹⁴⁾. Hiện nay sự cạnh tranh của các doanh nghiệp thực chất là sự cạnh tranh về nguồn nhân lực, nên các doanh nghiệp Trung Quốc cần có tầm nhìn chiến lược, làm chủ được nguồn nhân lực để giành được thắng lợi trong hoạt động cạnh tranh và đưa ngành logistics của nước này tiếp tục phát triển.

5. Tổng kết kinh nghiệm phát triển của Trung Quốc và gợi mở cho Việt Nam

Quản lý phát triển nguồn nhân lực là một nhiệm vụ quan trọng để phát triển ngành logistics, các nhà quản lý Trung Quốc đã nhận ra tầm quan trọng của việc hoạch định chiến lược nguồn nhân lực, tạo nền tảng tốt cho sự phát triển nhanh chóng của không chỉ các doanh nghiệp logistics mà còn cho cả ngành logistics. Tổ chất và vốn tri thức của người lao động ngày càng cao, vì vậy điều kiện và phúc lợi mà người lao động nhận được cần đa dạng và nâng cao hơn. Các doanh nghiệp logistics Trung Quốc đã kịp thời thay đổi quan niệm trong quản lý nhân sự, đổi mới và cải tiến cơ chế quản lý nguồn nhân lực, coi trọng hoạt động ươm mầm nhân tài, thông qua việc xây dựng cơ chế khuyến khích phát triển nhân tài trong doanh nghiệp theo hướng nhân tài tích hợp để người lao động đáp ứng được mục tiêu của tổ chức và đạt được nhu cầu của chính mình, từ đó đồng thời thúc đẩy sự tăng trưởng bền vững và ổn định của doanh nghiệp và của ngành. Từ những phân tích và đánh giá tình hình phát triển nguồn nhân lực logistics của Trung Quốc có thể rút ra được kinh nghiệm quan trọng trong công tác đào tạo và định hướng phát triển cho Việt Nam đó chính là:

5.1. Hoàn thiện các chương trình đào tạo theo hướng chuyên môn hóa và tích hợp

Hiện nay, tại Việt Nam đã có khoảng 23 cơ sở đào tạo nghề logistics và quản trị chuỗi cung ứng nhưng đại đa số các cơ sở đào tạo này chỉ chuyên sâu về lý thuyết mà chưa có môi trường thực hành thực tế cho sinh viên⁽¹⁵⁾. Ngoài ra các chương trình đào tạo của chúng ta còn thiếu đồng bộ, chưa thống nhất nên rất cần phải hoàn thiện lại các chương trình đào tạo mới có thể tạo ra được một đội ngũ nhân tài có đủ trình độ chuyên môn cho ngành và còn cần phải đáp ứng được những yêu cầu tích hợp ngày càng cao của quốc tế.

Ngoài các khóa học dài hạn thì các khóa học ngắn hạn nâng cao nghiệp vụ cho đội ngũ lao động có sẵn cũng cần phải được quan tâm hơn nữa để phục vụ mục đích nâng cao nghiệp vụ, mở rộng kiến thức đa ngành. Để làm được việc này các trường phải bắt tay với các doanh nghiệp để đưa ra các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế.

5.2. Nâng cao năng lực quản lý cho đội ngũ quản trị tại các doanh nghiệp

“Nâng cao năng lực cho đội ngũ quản trị đó chính là nâng cao kỹ năng quản trị nhân sự như những định hướng chiến lược, và các chính sách trong công tác tuyển dụng, sắp xếp công việc, đánh giá thành tích cũng như các chính sách đãi ngộ trong mảng nhân sự”⁽¹⁶⁾. Cụ thể là: Đội ngũ quản trị phải đưa ra được các chính sách khen thưởng đa dạng hơn, các hoạt động bồi dưỡng nâng cao kiến thức nghiệp vụ cần phải được tổ chức thường xuyên và chuyên nghiệp hơn, môi trường làm việc cần hiện đại hóa, cởi mở và năng động hơn. Có như vậy mới phát huy hết được tiềm năng vốn có của đội ngũ lao động trong ngành. Để có được những điều này vẫn là cần dựa vào đội ngũ quản lý hoạch định chính sách dẫn dắt.

CHÚ THÍCH VÀ TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

(1) Các doanh nghiệp logistics hiện đại là các doanh nghiệp cung cấp các dịch vụ trọn gói bao gồm tất cả các khâu từ vận tải, kho bãi và phân phối, gia công lưu thông, đóng gói và dịch vụ thông tin tích hợp, Baikе.baidu.com, 2021, 现代物流企业, 2021, <https://baikе.baidu.com/item/%E7%8E%B0%E4%BB%A3%E7%89%A9%E6%B5%81%E4%BC%81%E4%B8%9A/127468>

(2) 厚普职业技术学院, 2019, 物流管理专业入才需求分析与预测调研报告

(3) Bộ công thương Việt Nam, 2018, Báo cáo logistic.

(4) 崔介何, 2003, 物流学, 北京北京大学出版社, p.28

(5) 崔介何, 2003, 物流学, 北京北京大学出版社, p. 30

(6) Đoàn Thị Hồng Vân, 2010, Logistics - Những vấn đề cơ bản, Nxb Lao động xã hội, tr.24

(7) Cục Hàng Hải Việt Nam, Dịch vụ Logistics, <https://www.vinamarine.gov.vn/vi/noi-dung/dich-vu-logistics#:~:text=Theo%20%C4%90i%E1%BB%81u%20233%2C%20Lu%E1%BA%ADt%20Th%C6%B0%C6%A1ng,h%C3%A0ng%20h%E1%BA%B7c%20c%C3%A1c%20d%E1%BB%8Bch%20v%E1%B%A>

(8) GS. TS. Đặng Đình Đào, 2020, Quản trị nguồn nhân lực logistics ở Việt Nam, Nxb Dân trí.

(9) 厚普职业技术学院, 2019, tidd.

(10) 厚普职业技术学院, 2019, tidd.

(11) 杨昆, 2020, 面向现代服务业的高职物流人才培养研究, 商情, 19 期

(12) 杨昆, 2020, tidd

(13) 崔介何, 2003, 物流学, 北京北京大学出版社

(14) 杨昆, 2020, tidd

(15) Bùi Tư, 2019, Ngành Logistics Việt Nam sẽ thiếu 2 triệu lao động vào năm 2030, Thời báo Tài chính Việt Nam, <<http://thoibaotaichinhvietnam.vn/pages/xahoi/2019-08-10/nganh-Logistics-viet-nam-sethieu-2-trieu-lao-dong-vao-nam-2020-74971.aspx>>

(16) GS. TS. Đặng Đình Đào, 2020, Quản trị nguồn nhân lực logistics ở Việt Nam, Nxb Dân trí, tr.45.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh, 2012, Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực, Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.