

NĂNG LỰC CỦA NHÀ QUẢN TRỊ CẤP TRUNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP LOGISTICS NHỎ VÀ VỪA TRÊN ĐỊA BÀN TP. HỒ CHÍ MINH

● NGUYỄN XUÂN MINH - PHẠM HÙNG CƯỜNG - NGUYỄN XUÂN VIỄN
- TRẦN THỊ BÍCH NHUNG - NGUYỄN QUỐC THẮNG - TRẦN THỊ LỆ TRI

TÓM TẮT:

Bài nghiên cứu phân tích ưu điểm và hạn chế năng lực của nhà quản trị cấp trung (NLNQTCT) tại các doanh nghiệp logistics nhỏ và vừa (DNLNVV) trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh (TP.HCM), định hướng phát triển chung của ngành Logistics Việt Nam và TP.HCM trong giai đoạn tới. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện NLNQTCT tại các DNLNVV tại TP.HCM và một số kiến nghị, với các cơ quan, đơn vị có liên quan trên địa bàn.

Từ khóa: nhà quản trị cấp trung, doanh nghiệp logistics, doanh nghiệp logistics nhỏ và vừa, TP.HCM.

1. Đặt vấn đề

Nhà quản trị là người không thể thiếu trong bất kỳ một doanh nghiệp nào, là người thực hiện chức năng quản lý trong doanh nghiệp, điều hành công việc của công ty, xác định mục tiêu, định hướng hoạt động và hoạch định tầm nhìn chiến lược cho doanh nghiệp. Nhà quản trị cấp trung (NQTCT) chịu trách nhiệm báo cáo và tham mưu cho nhà quản trị cấp cao; triển khai và phân công công việc cho nhân viên cấp dưới; tổ chức thực hiện các công việc phù hợp với chính sách của công ty và mục tiêu của ban lãnh đạo; mô tả và thảo luận các thông tin và chính sách từ ban lãnh đạo tới các quản lý cấp thấp trong doanh nghiệp.

Ngành Dịch vụ logistics là một trong những ngành dịch vụ trọng yếu của quốc gia, có giá trị gia tăng cao, là nền tảng cho thương mại hàng hóa, góp phần đáng kể trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh của cả doanh nghiệp và nền kinh

tế. Những năm gần đây, ngành Logistics Việt Nam phát triển nhanh chóng, với tốc độ tăng trưởng lên đến 20-25% mỗi năm (Hương Loan, 2019). Tuy nhiên, nguồn nhân lực logistics Việt Nam vẫn đang bị đánh giá thấp trên trường quốc tế, đặc biệt là nhân sự quản lý các cấp. Đồng thời, các doanh nghiệp logistics Việt Nam cũng đang thiếu nhân sự trầm trọng cho các vị trí này. Ngoài ra, theo Báo cáo Logistics Việt Nam 2019, nhân sự ở cấp quản lý tại các doanh nghiệp logistic Việt Nam được đánh giá còn thiếu nhiều kỹ năng, thiếu kinh nghiệm làm việc với đối tác quốc tế, ít được cập nhật tri thức mới. Trong khi đó, TP.HCM là trung tâm kinh tế của cả nước. Sự phát triển của các doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM không những sẽ góp phần phát triển kinh tế TP.HCM, mà còn góp phần rất lớn trong việc ổn định kinh tế - xã hội chung của quốc gia.

Những phân tích trên cho thấy, nghiên cứu

“Năng lực của nhà quản trị cấp trung tại các doanh nghiệp logistics nhỏ và vừa trên địa bàn TP.HCM” là quan trọng và rất cấp thiết.

2. Phương pháp nghiên cứu, phương pháp thu thập và xử lý dữ liệu

- Phương pháp nghiên cứu: Đề tài sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp trên cơ sở nghiên cứu định tính và định lượng, kết hợp với khảo sát 151 nhà quản trị đang công tác tại các DNLNVV tại TP.HCM.

- Phương pháp thu thập dữ liệu:

+ Dữ liệu thứ cấp sẽ được thu thập từ các báo cáo nghiên cứu, sách, tạp chí chuyên ngành, luận án, luận văn có hàm lượng khoa học cao, dữ liệu từ các cơ quan thống kê như Tổng cục Thống kê, các hiệp hội...

+ Dữ liệu sơ cấp được thu thập bằng cách khảo sát nhà quản trị tại các DNLNVV tại TP.HCM thông qua phiếu khảo sát.

- Phương pháp phân tích dữ liệu: Trên cơ sở nghiên cứu lý thuyết về kỹ năng của nhà quản trị, nghiên cứu về các báo cáo đánh giá về nguồn nhân lực và đặc điểm của các DNLNVV tại TP.HCM, nhóm tác giả thiết kế phiếu khảo sát để thực hiện khảo sát NLNQTCT tại các DNLNVV tại TP.HCM.

Dữ liệu sau khi được thu thập được mã hóa thành các ký hiệu tương ứng với từng biến quan sát, sau đó chuyển dữ liệu sang phần mềm SPSS để phân tích. Đề tài sử dụng phân tích Cronbach's alpha để kiểm định thang đo năng lực của nhà quản trị, và sử dụng thống kê mô tả để phân tích thực trạng NLNQTCT tại các DNLNVV tại TP.HCM.

3. Thực trạng năng lực của nhà quản trị cấp trung tại các doanh nghiệp logistics nhỏ và vừa trên địa bàn TP.HCM

3.1. Kiểm định thang đo qua Cronbach's Alpha

Kiểm định thang đo Thái độ/Tính cách của NQTCT: Kết quả kiểm định cho thấy, thang đo Thái độ/Tính cách của NQTCT phù hợp và có thể được sử dụng để đánh giá NLNQTCT tại các DNLNVV tại TP.HCM.

Kiểm định thang đo kỹ năng của NQTCT: Kết quả kiểm định cho thấy, thang đo kỹ năng của NQTCT phù hợp và có thể được sử dụng để đánh giá NLNQTCT tại các DNLNVV tại TP.HCM.

Kiểm định thang đo kiến thức của NQTCT: Kết quả kiểm định cho thấy thang đo kiến thức của NQTCT phù hợp và có thể được sử dụng để đánh giá NLNQTCT tại các DNLNVV tại TP.HCM.

3.2. Đánh giá thực trạng năng lực của nhà quản trị cấp trung tại các doanh nghiệp logistics nhỏ và vừa trên địa bàn TP.HCM

3.2.1. Một số ưu điểm

Kết quả khảo sát cho thấy NQTCT tại các DNLNVV trên địa bàn TP.HCM có một số ưu điểm sau:

* Về thái độ/tính cách: Kết quả khảo sát cho thấy điểm đánh giá trung bình về Thái độ/Tính cách của NQTCT khá cao 4,183, thấp nhất là 2 và cao nhất là 5 cho các tiêu chí. Đặc điểm Thái độ/Tính cách được đánh giá cao nhất là khát vọng đam mê kinh doanh với số điểm trung bình là 4,351, tiếp đến là đạo đức nghề nghiệp với số điểm trung bình là 4,245, và tiếp đến là đặt khách hàng làm trọng tâm với số điểm trung bình là 4,232.

Ngoài ra, NQTCT tại các DNLNVV trên địa bàn TP.HCM biết chấp nhận thử thách trong công việc; đổi mới sáng tạo, và luôn cập nhật các kiến thức mới và rèn luyện kỹ năng cần thiết khác. Đây cũng có thể được xem là những yếu tố Thái độ/Tính cách quan trọng góp phần to lớn vào thành công của NQTCT tại các DNLNVV tại TP.HCM.

* Về kỹ năng: Kết quả khảo sát cho thấy điểm đánh giá trung bình về Kỹ năng của NQTCT khá cao 4,142, điểm đánh giá thấp nhất là 2 và cao nhất là 5 cho các tiêu chí. Kỹ năng được đánh giá cao nhất là “kỹ năng giải quyết vấn đề, xử lý các tình huống phát sinh và thích ứng với công việc” với số điểm trung bình là 4,378, tiếp đến là kỹ năng kiểm soát với số điểm trung bình là 4,185, và tiếp đến là kỹ năng ngoại ngữ với số điểm trung bình là 4,172. Đây cũng có thể được xem là những kỹ năng cần thiết và quan trọng góp phần to lớn vào thành công của NQTCT tại các DNLNVV tại TP.HCM.

Ngoài ra, NQTCT tại các DNLNVV trên địa bàn TP.HCM cũng được đánh giá cao ở một số kỹ năng khác, như: kỹ năng tiếp cận và xử lý công việc mang tính hệ thống - toàn diện; kỹ năng đàm phán; kỹ năng giao tiếp; kỹ năng làm việc độc lập; kỹ năng quản lý thời gian và kỹ năng điều chỉnh mục tiêu khi cần.

* Về kiến thức: Kết quả khảo sát cho thấy, điểm đánh giá trung bình về Kiến thức của NQTCT là 4,067, thấp nhất là 2 và cao nhất là 5 cho các tiêu chí. Kiến thức được đánh giá cao nhất là kiến thức quản trị chiến lược doanh nghiệp với số điểm trung bình là 4,291; Kiến thức về quản trị sản xuất và cung ứng dịch vụ với số điểm trung bình là 4,205; kiến

thức về dự báo và tồn kho với số điểm trung bình là 4,159. Đây là những kiến thức quan trọng và cần có để góp phần vào thành công của NQTCT tại các DNLNVV tại TP.HCM.

Ngoài ra, NQTCT tại các DNLNVV trên địa bàn TP.HCM cũng được đánh giá cao ở một số kiến thức, như: kho bãi và nhà xưởng; lập kế hoạch và quản lý mua hàng; vận tải và phân phối.

3.2.2. Một số hạn chế và nguyên nhân

Bên cạnh một số ưu điểm, NQTCT tại các DNLNVV trên địa bàn TP.HCM vẫn còn tồn tại một số hạn chế như sau:

* *Về thái độ/tính cách:* NQTCT tại các DNLNVV tại TP.HCM không có hạn chế đáng kể về yếu tố này.

* *Về kỹ năng:* kỹ năng công nghệ thông tin, sử dụng phần mềm với số điểm đánh giá trung bình là 4,080; tiếp đến là kỹ năng tính toán, xử lý và phân tích số liệu với số điểm trung bình là 4,086; tiếp theo là kỹ năng làm việc nhóm và hợp tác với số điểm trung bình là 4,106. Ngoài ra, NQTCT tại các DNLNVV tại TP.HCM cũng còn hạn chế ở một số kỹ năng, như: kỹ năng ủy quyền; kỹ năng quan sát; kỹ năng phán đoán cảm xúc.

* *Về kiến thức:* Kết quả khảo sát cho thấy, điểm đánh giá trung bình về kiến thức của NQTCT khoảng 4,068 điểm. Điều này cũng dễ hiểu, vì ngành logistics cũng được xem là ngành khá mới, các cơ sở giáo dục mới đưa ra chuyên ngành đào tạo chính quy về logistics trong những năm gần đây. Nhân sự hiện tại, đặc biệt là đội ngũ quản trị hầu hết là chuyển từ các ngành khác sang, do đó các kiến thức về ngành nhìn chung vẫn còn hạn chế.

Chi tiết về kiến thức, NQTCT tại các DNLNVV tại TP.HCM còn hạn chế ở một số kiến thức, như: kiến thức quản trị marketing; kiến thức về quản trị công nghệ; kiến thức về quản lý đơn hàng và dịch vụ khách hàng và quản lý trả hàng.

4. Một số giải pháp và khuyến nghị nhằm nâng cao năng lực của nhà quản trị cấp trung tại các doanh nghiệp logistics nhỏ và vừa trên địa bàn TP.HCM

4.1. Một số giải pháp cấp nhật, nâng cao kiến thức

Thứ nhất, mở rộng chương trình hiện nay để đưa vào một loạt các kỹ năng mà người sử dụng lao động cần. Ngành Giáo dục cần dạy những kỹ năng nhận thức bậc cao (trong đó có kỹ năng quản lý), tin học, kỹ năng xã hội - tình cảm; cần mở rộng độ phủ của

nền giáo dục. Đồng thời, các hiệp hội doanh nghiệp cũng cần cung cấp các “dịch vụ hỗ trợ về quản lý” nhằm tạo điều kiện cho nhân lực quản lý hiện thời nâng cao trình độ.

Thứ hai, đẩy mạnh liên kết, hợp tác đào tạo giữa Việt Nam với các nước. Tranh thủ nguồn lực hỗ trợ từ các quốc gia phát triển, có thể mạnh trong đào tạo nhân lực ngành Logistics để đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý nhà nước, đội ngũ giảng viên giảng dạy Việt Nam có chất lượng cao phục vụ cho công tác giảng dạy trong nước. Phối hợp trong việc tổ chức các chương trình đào tạo sinh viên, học viên chất lượng cao và đội ngũ lãnh đạo, quản lý cấp cao của doanh nghiệp.

Thứ ba, tập trung nâng cao chất lượng nội dung chương trình đào tạo hiện có theo hướng chuyên sâu, đảm bảo tính khoa học, hệ thống và tính liên thông giữa các bậc đào tạo. Tập trung vào các kỹ năng cần thiết để tiếp cận sử dụng các công nghệ mới, chú trọng nâng cao trình độ ngoại ngữ và khả năng vận dụng luật pháp, tập quán thương mại quốc tế nhằm giúp lao động trong lĩnh vực logistics thích nghi hiệu quả hơn với nhu cầu thực tiễn, đặc biệt là trong môi trường làm việc quốc tế.

Thứ tư, tăng cường hợp tác giữa các cơ sở giáo dục đào tạo với nhau và với doanh nghiệp sử dụng nhân lực, đẩy mạnh kết nối giữa khối đại học, cao đẳng nghề với khối bồi dưỡng ngắn hạn. Hợp tác về giảng viên, cơ sở vật chất, tài liệu giáo trình, kinh nghiệm quản lý, giảng dạy, thúc đẩy nghiên cứu khoa học, khuyến khích việc đào tạo liên thông và công nhận tín chỉ lẫn nhau. Ngoài ra, các doanh nghiệp sử dụng nhân lực logistics cũng cần được thu hút, tạo điều kiện để tham gia tích cực hơn nữa trong quá trình đào tạo, hướng dẫn thực tập, tăng tiếp cận thực tế cho sinh viên.

Thứ năm, khuyến khích, tạo điều kiện học tập, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho người lao động tại doanh nghiệp. Các cấp hoạch định chính sách cần phải khuyến khích phát triển các cơ hội học tập và đào tạo lại trong suốt cuộc đời, kể cả đào tạo tại chức, đào tạo ngắn hạn dạng tập trung và trực tuyến, đào tạo tự học cho học viên cao tuổi. Đặc biệt cần chú trọng các kỹ năng chuyên môn.

Thứ sáu, chuyển từ giáo dục, đào tạo sang hệ thống phát triển kỹ năng. Cung cấp một loạt các cơ hội phát triển kỹ năng cho đại đa số người dân sẽ cần sự tham gia của nhiều lĩnh vực và sẽ làm

thay đổi vai trò của ngành Giáo dục và Đào tạo. Các cấp hoạch định chính sách cần xây dựng chương trình tuyên truyền để thuyết phục người sử dụng lao động trở thành người cung cấp, người cố vấn và người hậu thuẫn cho một hệ thống phát triển kỹ năng. Doanh nghiệp cũng cần trao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trường đại học cần xây dựng, cung cấp các khóa phát triển kỹ năng riêng.

Thứ bảy, các DNLNVV tại TP.HCM cần bố trí sử dụng nguồn nhân lực vào các phòng chuyên môn theo đúng ngành nghề đào tạo và phù hợp với năng lực của họ; rà soát, đánh giá lại toàn bộ đội ngũ cán bộ, nhân viên trên các lĩnh vực.

4.2. Một số giải pháp hoàn thiện và nâng cao kỹ năng

Về phía Chính phủ, cần rà soát và tiếp tục thực hiện các chính sách tạo thuận lợi cho hoạt động logistics. Đặc biệt, cần sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan chuyên trách với doanh nghiệp nhằm xác định chính xác nhu cầu lao động và tuyển dụng. Bên cạnh đó, Nhà nước cần xây dựng các bộ tiêu chuẩn nghề đối với lĩnh vực logistics, hỗ trợ các trường đầu tư về cơ sở vật chất, trang thiết bị thuộc lĩnh vực logistics,... Các địa phương nên hình thành và liên kết với những trường đào tạo chuyên ngành về logistics, đặc biệt liên kết với nhà đầu tư từ nước ngoài trong việc đào tạo nguồn nhân lực này.

Về phía các cơ sở đào tạo, cần kiên trì phát triển nguồn nhân lực giảng viên giảng dạy về logistics; thu hút các chuyên gia về logistics trong nước và quốc tế tham gia giảng dạy, đào tạo; liên kết chặt chẽ với Doanh nghiệp xây dựng chương trình đào tạo, thực hành, thực tập,... Việc hợp tác với doanh nghiệp cũng tạo điều kiện cho sinh viên đi thực tế, thực tập, hỗ trợ sinh viên nghiên cứu khoa học và tìm việc làm sau khi tốt nghiệp là cần thiết. Đồng thời, các cơ sở đào tạo cần quan tâm đến việc trang bị bổ sung những kỹ năng mềm cho sinh viên như làm việc nhóm, khả năng nắm bắt tình hình, cách nhận diện đối mặt với khó khăn, tinh thần trách nhiệm.

Về phía sinh viên, cần năng động hơn nữa trong quá trình tìm kiếm và tiếp cận các công ty dịch vụ logistics nếu muốn làm việc trong khu vực dịch vụ này, sau đó cần tích cực học hỏi trau dồi nghiệp vụ và kỹ năng làm việc. Còn nhóm lao động trực tiếp cần được đào tạo không chỉ kỹ năng làm việc, mà

còn phải được đào tạo cả tinh thần, thái độ làm việc, cũng như thái độ chấp hành kỷ luật lao động.

4.3. Một số kiến nghị để nâng cao năng lực của các nhà quản trị cấp trung tại các doanh nghiệp logistics nhỏ và vừa TP.HCM

4.3.1. Đối với Hiệp hội Doanh nghiệp dịch vụ logistics Việt Nam và các cơ quan ban ngành

Hiệp hội Doanh nghiệp dịch vụ logistics Việt Nam cần phối hợp với các cơ quan ban ngành để đưa ra những định hướng rõ ràng cho sự phát triển của ngành Dịch vụ logistics, những chính sách và phương hướng phát triển, xây dựng những thể chế và luật pháp phù hợp với sự phát triển của ngành Logistics. Đồng thời, cập nhật và phổ biến những kiến thức này đến nhà quản trị các cấp tại các DNLNVV trên địa bàn TP.HCM, hỗ trợ các DNLNVV tại TP.HCM tiếp cận với nhiều kiến thức mới về logistics trên thế giới để nắm bắt xu hướng phát triển.

4.3.2. Đối với các cơ sở đào tạo

Về nội dung đào tạo, có thể tập trung vào một nhóm các kiến thức, kỹ năng riêng lẻ, hoặc đào tạo đồng thời nhiều kỹ năng trong nhiều lĩnh vực. Đồng thời, các DNLNVV cũng có thể thuê các công ty tư vấn hoặc các tổ chức bên ngoài, liên kết với các cơ sở đào tạo để thiết kế chương trình đào tạo phù hợp dành riêng cho doanh nghiệp mình.

Về thời gian đào tạo, do đặc thù công việc, NQTCT rất khó có thể tham gia các khóa đào tạo dài và trung hạn. Chính vì vậy, các chương trình đào tạo nên tập trung vào ngắn hạn và nên được tổ chức theo dạng mô đun hoặc chuyên đề.

Về địa điểm đào tạo, doanh nghiệp có thể thực hiện đào tạo ngay chính tại doanh nghiệp hoặc có thể cử nhà quản trị tham gia các chương trình đào tạo do các tổ chức bên ngoài doanh nghiệp tổ chức.

Về kinh phí đào tạo, các doanh nghiệp có thể hỗ trợ toàn bộ hoặc một phần kinh phí đào tạo tùy thuộc vào khả năng của công ty và mức độ đóng góp của nhà quản trị với công ty.

Ngoài ra, khi thiết kế các chương trình đào tạo, ban tổ chức cũng nên chú ý đến một số nội dung: xác định mục tiêu học tập rõ ràng; xây dựng nội dung đào tạo rõ ràng và có ý nghĩa đối với NQTCT tại doanh nghiệp mình; thiết kế trình tự đào tạo hợp lý; lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp với nhóm đối tượng; ghi nhận những phản hồi của NQTCT để đánh giá hiệu quả của quá trình đào tạo NQTCT tại các DNLNVV trên địa bàn TP.HCM.

4.3.3. Đối với các doanh nghiệp logistics nhỏ và vừa tại TP.HCM

Các DNLNVV cần liên kết với Hiệp hội và các cơ sở đào tạo để phân tích và nắm rõ những hạn chế về NLNQTCT tại doanh nghiệp mình so với yêu cầu chung của ngành, để có thể đề xuất tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo phù hợp. Đồng thời, các DNLNVV cần bố trí sắp xếp công việc phù hợp, tạo điều kiện về thời gian và kinh phí, các chương trình trải nghiệm thực tế để NQTCT và đội ngũ lãnh đạo kế cận có thể tham gia hiệu quả các chương trình đào tạo do doanh nghiệp, Hiệp hội Logistics Việt Nam hoặc do các cơ sở đào tạo tổ chức.

4.3.4. Bản thân nhà quản trị cấp trung tại các doanh nghiệp logistics nhỏ và vừa tại TP.HCM

Bản thân NQTCT cần thấy được vai trò của việc đào tạo trong việc hoàn thiện và nâng cao năng lực quản trị để tích cực tham gia và tham gia có hiệu quả các chương trình đào tạo. Thường xuyên tự đánh giá những hạn chế về năng lực quản trị, chủ động tìm kiếm và tham gia các

chương trình đào tạo phù hợp, tự hoàn thiện và nâng cao các kỹ năng thông qua đọc sách, xem video... sau đó thực hành trong thực tế, và từ đó sẽ rút kinh nghiệm cho bản thân.

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu đã cho thấy, nguồn nhân lực trong ngành Logistics đã có nhiều sự thay đổi tích cực cả về số lượng và chất lượng, thế nhưng vẫn còn nhiều hạn chế so với yêu cầu chung của ngành, đặc biệt là NLNQTCT tại các DNLNVV tại TP.HCM, như: kiến thức về quản trị marketing; kiến thức về quản trị công nghệ; kiến thức về quản lý đơn hàng và dịch vụ khách hàng và quản lý trả hàng; kỹ năng tính toán, xử lý và phân tích số liệu; kỹ năng làm việc nhóm và hợp tác; kỹ năng quan sát; kỹ năng phán đoán cảm xúc.

Trên cơ sở phân tích những hạn chế, nghiên cứu về định hướng phát triển chung của ngành Logistics Việt Nam cũng như định hướng phát triển dịch vụ logistics tại TP.HCM, đề tài đã đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện NLNQTCT tại các DNLNVV tại TP.HCM ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Gammelgaard, B., & Larson, P. D. (2001). Logistics skills and competencies for supply chain management. *Journal of Business logistics*, 22(2), 27-50.
2. Harrow, A. (1972), *A Taxonomy of Psychomotor Domain: A Guide for Developing Behavioral Objectives*. New York: David McKay.
3. Trần Thị Vân Hoa (2011). *Đề tài nghiên cứu cấp Bộ "Nâng cao năng lực lãnh đạo của các giám đốc điều hành doanh nghiệp Việt Nam trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế*. Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
4. Trần Thị Phương Hiền, (2013). *Năng lực lãnh đạo của đội ngũ CEO Việt Nam (khảo sát nghiên cứu ở Hà Nội)*. Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
5. Hiệp hội Doanh nghiệp dịch vụ Logistics Việt Nam (VLA) và Viện Nghiên cứu và Phát triển Logistics Việt Nam (VLI) (2019). *Báo cáo ngắn về hiện trạng và đề xuất phát triển nguồn nhân lực cho ngành Logistics Việt Nam năm 2019*, Diễn đàn phát triển Nguồn nhân lực cho ngành Logistics và xu hướng tương lai tại Việt Nam 2019.
6. Quang, N. M., & Vũ, V. C. (2020). Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Logistics thông qua việc kết nối cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp logistics. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Trường Đại học Hùng Vương*, 18(1), 12-23.
7. Lê Quân - Nguyễn Quốc Khánh, (2012). Đánh giá năng lực giám đốc điều hành doanh nghiệp nhỏ Việt Nam qua mô hình ASK. *Tạp chí Khoa học - Đại học Quốc gia Hà Nội - Kinh tế và Kinh doanh*, 28, 29-35.
8. Vinh, T. H. A. I., IBRAHIM, K. B., Vidya, R., & HUANG, H. Y. (2012). Competency profile of managers in the Singapore logistics industry. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 28(2), 161-182.
9. Winters, G., McDonough, C., & Willis, T. (2014). Understanding Skills and Performance Challenges in the Logistics Sector. [Online] Available at https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/360942/Technology_and_skills_in_Logistics_Sector__slide_pack_FINAL.pdf
10. Vân Minh (2021). TP. Hồ Chí Minh đến năm 2025, tốc độ tăng trưởng doanh thu dịch vụ logistics của doanh nghiệp đạt 15%. Truy cập tại: <https://www.hcmcpv.org.vn/tin-tuc/tphcm-den-nam-2025-toc-do-tang-truong-doanh-thu-dich-vu-logistics-cua-doanh-nghiep-dat-15-1491885694>

Ngày nhận bài: 26/3/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 19/4/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/5/2022

Thông tin tác giả:

1. PGS. TS NGUYỄN XUÂN MINH¹

2. TS. PHẠM HÙNG CƯỜNG¹

3. ThS. NGUYỄN XUÂN VIỆN²

4. TS. TRẦN THỊ BÍCH NHUNG¹

5. NGUYỄN QUỐC THẮNG¹

6. TRẦN THỊ LỆ TRI¹

¹Trường Đại học Ngoại thương Cơ sở II - TP. Hồ Chí Minh

²Trường Đại học Phan Thiết

THE CAPACITY OF MIDDLE-LEVEL MANAGERS AT SMALL AND MEDIUM-SIZED LOGISTICS ENTERPRISES IN HO CHI MINH CITY

● Assoc.Prof. Ph.D NGUYEN XUAN MINH¹

● Ph.D PHAM HUNG CUONG¹

● Master. NGUYEN XUAN VIEN²

● Ph.D TRAN THI BICH NHUNG¹

● NGUYEN QUOC THANG¹

● TRAN THI LE TRI¹

¹Foreign Trade University - Ho Chi Minh City Campus

²Phan Thiet University

ABSTRACT:

This study analyzes the advantages and limitations of the capacity of middle-level managers at small and medium-sized (SME) logistics enterprises in Ho Chi Minh City. This study also analyzes the common development orientation of the logistics industry of Vietnam in general and of Ho Chi Minh City in particular in the coming period. Based on the study's findings, some solutions are proposed to improve the capacity of middle-level managers at SME logistics enterprises and some recommendations are made for relevant state management agencies and units in Ho Chi Minh City.

Keywords: middle-level managers, logistics enterprises, small and medium-sized logistics enterprises, Ho Chi Minh City.