

XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NGÀNH LOGISTICS VÀ QUẢN LÝ CHUỖI CUNG ỨNG THEO KHUNG NĂNG LỰC

*BUILDING AND DEVELOPING TRAINING PROGRAMS
LOGISTICS INDUSTRY AND SUPPLY CHAIN MANAGEMENT
ACCORDING TO THE COMPETENCY FRAMEWORK*

PHẠM QUANG DŨNG, *dungpq@utt.edu.vn*
Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải

THÔNG TIN	TÓM TẮT
<p>Ngày nhận: 03/10/2023 Ngày nhận lại: 14/10/2023 Duyệt đăng: 12/12/2023 Mã số: TCKH-S04T12-2023-B06 ISSN: 2354 – 0788</p> <p>Từ khóa: Xây dựng chương trình đào tạo, đào tạo nguồn nhân lực, Logistics, Logistics và quản lý chuỗi cung ứng, khung năng lực.</p> <p>Key words: Development of training programs, human resource training, Logistics, Logistics and supply chain management, capacity framework.</p>	<p><i>Logistics là ngành có tiềm năng phát triển rất lớn, kéo theo nhu cầu về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực ngày càng cao. Hiện nay, đào tạo và xây dựng chương trình đào tạo nguồn nhân lực ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng đã và đang được đẩy mạnh, ưu tiên. Bài viết tập trung làm rõ thực trạng và vai trò quan trọng của ứng dụng khung năng lực trong việc xây dựng và phát triển chương trình đào tạo ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng. Từ đó, xây dựng quy trình xây dựng và phát triển chương trình đào tạo của ngành theo khung năng lực. Điều này sẽ cung cấp cho các cơ sở đào tạo cách tiếp cận và hướng xây dựng và phát triển chương trình đào tạo ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng mới nhằm đáp ứng nhu cầu thực tế nhân lực của ngành.</i></p> <p>ABSTRACT <i>Logistics is an industry with great development potential, leading to an increasing demand for quantity and quality of human resources. Currently, training and building human resource training programs in the Logistics and Supply Chain Management industry have been promoted, prioritized. The article focuses on clarifying the current situation and important role of applying the competency framework in building and developing training programs. From there, build a process for building and developing the industry's training program according to the competency framework. This will provide training institutions with approaches and directions for building and developing new training programs to meet the actual human resource needs of the industry.</i></p>

1. Mở đầu

Nâng cao chất lượng và hiệu quả của đào tạo nguồn nhân lực đã và đang là yêu cầu cấp bách không chỉ với toàn xã hội mà còn đặc biệt quan trọng với ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng. Theo tính toán của Hiệp hội Doanh nghiệp Dịch vụ Logistics Việt Nam, chỉ tính riêng nguồn nhân lực cho các công ty logistics (không bao gồm các công ty vận tải thủy, bộ, biển, hàng không, chuyển phát nhanh, cảng thuần túy) từ nay tới năm 2030 sẽ cần đào tạo mới và bài bản 250.000 nhân sự. Tại Việt Nam, tuy đã có nhiều cơ sở giáo dục đào tạo nguồn nhân lực ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu xã hội, đặc biệt là tại một số vị trí việc làm của ngành có mức độ tích hợp cao giữa lý thuyết và thực hành, đòi hỏi năng lực (NL) chuyên môn cao. NL là khả năng áp dụng hoặc sử dụng tập hợp các kiến thức, kỹ năng và các phẩm chất liên quan cần thiết để một cá nhân có thể thực hiện thành công các chức năng công việc quan trọng hoặc các nhiệm vụ trong một vị trí xác định. NL cũng được xem là yếu tố có tính chất quyết định để một cá nhân có thể làm việc hiệu quả hơn so với những người khác. Đào tạo nguồn nhân lực theo định hướng khung NL đang trở thành xu hướng lựa chọn của nhiều cơ sở đào tạo ở nhiều quốc gia trên thế giới và Việt Nam nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao đối với NL của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Do đó, đào tạo nguồn nhân lực ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng tiếp cận theo hướng khung NL có tính tất yếu của các cơ sở đào tạo ở Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế toàn cầu và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Thực trạng xây dựng và phát triển chương trình đào tạo ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng tại Việt Nam hiện nay

Theo báo cáo Logistics Việt Nam năm 2021, nhu cầu nguồn nhân lực về logistics dự kiến đến năm 2030 là trên 200.000 nhân lực. Trong khi đó, khả năng đáp ứng về nhu cầu nguồn nhân lực logistics chỉ đáp ứng khoảng 10% nhu cầu thị trường. Số lao động được đào tạo bài bản về dịch vụ Logistics chỉ chiếm khoảng 5 - 7% số lao động hiện đang làm việc trong lĩnh vực này. Từ đó, có thể thấy nguồn nhân lực Logistics tại Việt Nam đang thiếu cả về số lượng lẫn chất lượng (Bộ Công thương, 2021).

Hiện nay tại Việt Nam đào tạo nhân lực trong lĩnh vực Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng bao gồm nhiều bậc/trình độ đào tạo, từ đào tạo ngắn hạn đến trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học, sau đại học và các chương trình đào tạo (CTĐT) theo tiêu chuẩn quốc tế.

Các trường đào tạo hiện nay khi xây dựng CTĐT phải xây dựng chuẩn đầu ra (trong đó có quy định về các tiêu chuẩn NL phẩm chất, kỹ năng, kiến thức), do vậy, khi xây dựng các CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng các trường đều quan tâm đến đào tạo cả 3 nhóm yếu tố này.

Tuy nhiên, do không có khung NL - công cụ định nghĩa cụ thể và định rõ các cấp độ NL cần có của người học sau quá trình đào tạo nên các trường gặp khó khăn trong việc xác định rõ từng loại NL để đào tạo cho học viên và mức độ chuyên sâu của NL cần được đào tạo. Do đó, CTĐT cần tập trung vào kiến thức mà chưa đào tạo các kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp cho sinh viên theo đuổi ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng. Hơn nữa CTĐT ở các trường thường được tham khảo ở các nước trên thế giới và được dịch từ sách nước ngoài sang tiếng Việt, số lượng sách xuất bản chuyên sâu về nghiệp vụ Logistics còn ít, lượng kiến thức cung cấp được nhiều doanh nghiệp Logistics cho rằng xa rời với thực tế tại doanh nghiệp. Bên cạnh

đó, các trường cũng không có thang đo để đo lường NL của học viên sau các CTĐT, do vậy, cũng bối rối trong việc đổi mới CTĐT để đáp ứng nhu cầu xã hội. Trong bối cảnh nền kinh tế Việt Nam mở cửa, rất nhiều doanh

nh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, hoạt động sản xuất và kinh doanh phát triển dẫn đến nhu cầu về các hoạt động Logistics và hỗ trợ chuỗi cung ứng tăng lên.



Hình 1. Các bậc đào tạo nhân lực Logistics tại Việt Nam

(Trích nguồn: Bộ Công thương, 2021)

Tuy nhiên, nguồn nhân lực trong lĩnh vực Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng hiện nay vẫn còn thiếu và yếu về cả số lượng và chất lượng. Đa số nhân lực ngành này được đào tạo chủ yếu thông qua công việc hàng ngày, hoặc các hình thức đào tạo ngắn hạn. Nhân lực được đào tạo chính quy tại các cơ sở đào tạo chiếm tỷ trọng nhỏ, đồng thời, những sinh viên này lại cần được đào tạo lại tại các doanh nghiệp, gây ra sự lãng phí lớn cho xã hội, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người lao động. Bộ GD&ĐT ban hành quy định về khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về NL mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp đối với mỗi CTĐT, theo đó các CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng tại các cơ sở đào tạo hiện nay tuy đã phù hợp với thể chế chính trị, trình độ phát triển kinh tế - xã hội, khoa học - công nghệ, truyền thống văn hoá, yêu cầu chuyên môn và một phần đáp

ứng được yêu cầu của thị trường lao động, nhưng vẫn còn gặp một số vấn đề đã được một số công trình nghiên cứu chỉ ra:

Trong công trình "Vấn đề đặt ra với đào tạo nhân lực ngành Logistics ở Việt Nam", tác giả Nguyễn Xuân Hiệp (2019) đã chỉ ra rằng CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng hiện nay đang có xu hướng tập trung quá nhiều vào lý thuyết và ít chú trọng đến thực hành, do đó, cần tiếp cận hướng tới đào tạo sinh viên phát triển toàn diện cả về kiến thức, kỹ năng và NL nghề nghiệp, trong đó có sự tính tích hợp cao kiến thức lý thuyết kết hợp với thực hành, từ đó, trang bị cho sinh viên nhiều lĩnh vực kỹ năng khác nhau như: kỹ năng nhận thức; kỹ năng xã hội và hành vi; kỹ năng kỹ thuật liên quan trực tiếp đến hoạt động nghề nghiệp.

CTĐT về Logistics tại các trường đại học, cao đẳng và cao đẳng nghề vẫn còn nặng

tính lý thuyết, chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu làm nghề thực tiễn. Nguyên nhân của việc này là do đội ngũ giảng viên đào tạo còn rất thiếu và yếu. Có rất ít giảng viên được đào tạo bài bản chuyên ngành Logistics từ đại học, thạc sĩ lên tiến sĩ mà chủ yếu là đào tạo đại học một chuyên ngành khác rồi học thạc sĩ hoặc tiến sĩ chuyên ngành Logistics. Bên cạnh đó, cũng có rất ít giảng viên được đào tạo từ nước ngoài chuyên ngành Logistics. Ngoài ra, nhiều trường đại học, cao đẳng cũng chưa có phòng mô phỏng Logistics (Nguyễn Thị Huyền, Bùi Thị Tố Loan, 2016).

Đồng quan điểm với các tác giả trên, trong nghiên cứu của mình, An Thị Thanh Nhân (2019) với công trình “Vấn đề đặt ra với đào tạo nhân lực ngành Logistics ở Việt Nam” cho rằng CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng chưa hoàn thiện, phân mảnh và thiếu liên kết. Các bài giảng thường chỉ tập trung vào giới thiệu các nghiệp vụ cơ bản và thiếu nêu rõ các kỹ thuật tiên tiến và ứng dụng công nghệ. Sự chênh lệch giữa đào tạo và nhu cầu thực tế từ doanh nghiệp vẫn còn lớn, và phương pháp giảng dạy chưa tận dụng đủ công cụ hỗ trợ giảng dạy hiện đại (An Thị Thanh Nhân, 2019).

2.2. Khung năng lực và ứng dụng khung năng lực trong xây dựng và phát triển chương trình đào tạo

Khung NL là bảng mô tả tổ hợp các kiến thức, kỹ năng, thái độ và đặc điểm một cá nhân cần có để hoàn thành tốt công việc. Kết cấu của khung NL thường gồm 3 nhóm NL chính sau: 1) Nhóm NL chung/cốt lõi: gồm các NL cần thiết cho tất cả các vị trí. Các NL cốt lõi được xác định dựa trên chiến lược, giá trị cốt lõi; 2) NL khối/chuyên môn: là các kiến thức, kỹ năng về một lĩnh vực chuyên môn cụ thể cần để hoàn thành một công việc, mang tính đặc thù cho vị trí công việc hoặc bộ phận mà cá nhân cần có để có thể đảm nhận

vị trí công việc đó; 3) Nhóm NL quản lý/lãnh đạo: là các yêu cầu đối với các công việc có tính chất quản lý bao gồm hoạch định, tổ chức, điều phối nguồn lực (ngân sách, con người) và thực hiện kiểm tra, giám sát, đánh giá công việc. Tùy theo tính chất phức tạp, mức độ và phạm vi quản lý mà mỗi ngành nghề có những yêu cầu về tiêu chuẩn NL quản lý khác nhau.

Khung NL là cơ sở quan trọng đối với hoạt động đào tạo. Nó giúp xác định được nhu cầu và nội dung đào tạo một cách chính xác để giúp nguồn nhân lực có thể thỏa mãn được các kỹ năng cần thiết cho công việc, đồng thời, phát triển đội ngũ quản lý từ những nhân viên trong chính doanh nghiệp, giúp nâng cao chất lượng người lao động, thúc đẩy sự phát triển mạnh mẽ và bền vững của chính doanh nghiệp, tổ chức đó. Khung NL tạo ra tham chiếu và dữ liệu đầu vào để hoạt động đào tạo có cơ sở xây dựng chương trình đào tạo. Để đạt được hiệu quả cao trong đào tạo cần có sự trao đổi, phản hồi giữa các bên có liên quan như doanh nghiệp sử dụng lao động, cơ sở đào tạo, giảng viên và người học để xác định khoảng trống NL và trách nhiệm của các bên để hoàn thiện chương trình đào tạo.

Hiện nay có nhiều mô hình khung NL được các tổ chức đưa ra để xác định NL của người lao động. Các mô hình khung kỹ năng và NL, như SFIA (Skills Framework for the Information Age), ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations), CIPD Profession Map, Nursing Competency Frameworks, Project Management Competence Framework (PMCF), và Australian Public Service (APS) Work Level Standards, WMO- World Meteorological Organization) đều là các mô hình quan trọng giúp tổ chức và cá nhân xác định, đánh giá và quản lý NL trong nhiều lĩnh

vực khác nhau. Các mô hình này cung cấp các tiêu chuẩn, định nghĩa và khung làm việc để xác định kỹ năng và NL cần thiết, từ công nghệ thông tin đến quản lý dự án, quản trị nhân sự, và chăm sóc sức khỏe. Những mô hình này hỗ trợ việc làm, đào tạo chuyên môn và phát triển nguồn nhân lực trong môi trường công việc ngày càng đa dạng và phức tạp.

Mô hình khung NL của Tổ chức Khí tượng Thế giới (WMO) được nhiều doanh nghiệp ưa chuộng bởi khả năng tùy chỉnh cao, cho phép điều chỉnh để phù hợp với yêu cầu cụ thể của từng lĩnh vực, đặc biệt được áp dụng trong xây dựng và phát triển CTĐT. Mô hình này mang đến một phương pháp tiếp cận hệ thống đối với việc quản lý và phát triển NL, tạo điều kiện thuận lợi cho việc học hỏi tổ chức. Mô hình này giúp tiêu chuẩn hoá nhu cầu đào tạo, thúc đẩy sự hợp tác và chia sẻ kiến thức, cũng như mở ra cơ hội cho kết nối và hợp tác quốc tế, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả trong quản lý nhân sự và phát triển NL cho sinh viên sau tốt nghiệp (World Meteorological Organization, 2016).

ÁP DỤNG KHUNG NĂNG LỰC TRONG ĐÀO TẠO



Hình 2. Sơ đồ ứng dụng khung năng lực trong đào tạo

Mô hình này bao gồm 6 giai đoạn:

Giai đoạn 1: Phân tích bối cảnh của tổ chức. Thông qua việc phân tích, đánh giá để quyết định ưu tiên đào tạo NL nào, NL nào cần hoàn thiện để xác định ưu tiên các NL cốt lõi trong CTĐT.

Giai đoạn 2: Xác định nhu cầu và kết quả học tập. Xác định các khoảng trống NL so với NL chuẩn từ đó xác định nhu cầu đào tạo các kỹ năng cần thiết và kết quả đầu ra của CTĐT.

Giai đoạn 3: Giải pháp đào tạo. Lựa chọn giải pháp đào tạo phù hợp với yêu cầu NL của CTĐT.

Giai đoạn 4: Hoạt động đào tạo. Xác định phương pháp đào tạo phù hợp với từng NL cụ thể.

Giai đoạn 5: Phân phối đào tạo. Tiếp nhận sự phản hồi của các bên liên quan để kịp thời điều chỉnh CTĐT.

Giai đoạn 6: Đánh giá. Đánh giá hiệu quả CTĐT thông qua các NL đạt được trong CTĐT.

2.3. Đề xuất quy trình xây dựng và phát triển chương trình đào tạo ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng theo khung năng lực

Ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng là một ngành có tính đặc thù mang tính quản trị - kỹ thuật thông qua các hoạt động tác nghiệp như: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm soát và đánh giá các vấn đề xuyên suốt của chu trình logistics; ứng dụng nhiều khoa học công nghệ để hoạch định, tổ chức, điều khiển, kiểm tra, kiểm soát. Ngoài ra ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng có tính kết nối mạnh mẽ trong phạm vi doanh nghiệp, các doanh nghiệp trong ngành và liên ngành trong nước và quốc tế; đồng thời, chịu tác động mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập kinh tế thế giới. Do đó, CTĐT ngoài tích hợp giữa lý thuyết và thực hành còn cần phải đáp ứng được các biến động của thị trường lao động. Trên cơ sở đó, từ quy trình xây dựng và phát triển CTĐT theo khung năng lực, tác giả đề xuất quy trình xây dựng và phát triển CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng như sau:

Giai đoạn 1: Phân tích bối cảnh của tổ chức: Khung năng lực là một thành phần quan trọng trong hoạt động đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực của xã hội nói chung và yêu cầu cụ thể của từng ngành nghề, đặc biệt là ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng. Xây dựng và phát triển CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng theo khung năng lực phải phù hợp với thể chế chính trị, trình độ phát triển kinh tế - xã hội, khoa học - công nghệ, truyền thống văn hoá, yêu cầu chuyên môn và nhu cầu nhân lực của thị trường lao động để làm cơ sở thiết kế. Đơn vị đào tạo cần xác định các nhóm năng lực cho các vị trí công việc, phân chia cấp độ trên cơ sở từ kết quả công việc thực tế.

Từ số liệu và đánh giá về nhu cầu nguồn nhân lực và thực trạng hoạt động đào tạo nguồn nhân lực ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng đơn vị đào tạo quyết định ưu tiên đào tạo kỹ năng nào cho nguồn nhân lực. Có rất nhiều năng lực cho nguồn lao động, tuy nhiên, cơ sở đào tạo cần xác định ưu tiên để xây dựng và phát triển CTĐT vì các năng lực này tác động quyết định chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng.

Giai đoạn 2: Xác định nhu cầu và kết quả học tập: Căn cứ xây dựng CTĐT bao gồm: khung trình độ quốc gia; tầm nhìn, sứ mạng của trường; mục tiêu đào tạo của khoa; tiêu chuẩn năng lực của hiệp hội nghề nghiệp (bao gồm các tiêu chuẩn quốc tế); kết quả khảo sát nhu cầu và yêu cầu từ thế giới việc làm; kết hợp tham khảo, đối chiếu CTĐT của các cơ sở giáo dục đại học theo định hướng ứng dụng ở trên thế giới và trong nước. Nhóm xây dựng chương trình dự thảo mục tiêu chung và chuẩn đầu ra của CTĐT, đồng thời xác định cấu trúc, khối lượng kiến thức cần thiết của CTĐT đáp ứng mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra trên cơ sở tổng kết kết quả khảo sát ở bước 1 và tham khảo, đối chiếu CTĐT

của các cơ sở giáo dục đại học theo định hướng ứng dụng ở trên thế giới và trong nước.

Đối với ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng, mục tiêu của CTĐT, bao gồm các kỹ năng và kiến thức mà học viên cần nắm vững sau khi tốt nghiệp chương trình. Mục tiêu này gồm những năng lực mà sinh viên đáp ứng yêu cầu của các doanh nghiệp logistics và tạo cơ hội việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp, các mục tiêu đào tạo cần phải dựa trên nhu cầu của các doanh nghiệp Logistics. Các mục tiêu này thường bao gồm kiến thức về quản lý kho hàng, vận tải, nguồn cung, dự đoán nhu cầu, và quản lý rủi ro trong chuỗi cung ứng.

Các cơ sở đào tạo cần lựa chọn những kỹ năng cần hoàn thiện với những vị trí việc làm tương ứng. Căn cứ vào khoảng trống năng lực của nhân lực so với năng lực chuẩn của từng vị trí việc làm để xác định nhu cầu đào tạo và xác định nội dung của CTĐT. Xây dựng và phát triển CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng cần xác định rõ các câu hỏi:

- Kỹ năng của nhân lực ngành Logistics và quản lý chuỗi cung ứng hiện tại so với chuẩn như thế nào?

- Kỹ năng cốt lõi gì của từng vị trí việc làm cần khi xây dựng và phát triển CTĐT?

- Kỹ năng nào mà nhiều nhân lực còn yếu chưa thành thạo, cần đào tạo bổ sung?

Sau khi xác định nhu cầu đào tạo với các kỹ năng cần thiết, cơ sở đào tạo cần xác định đầu ra. Kết quả đầu ra của CTĐT liên quan đến nhân lực đã tiếp thu và nắm được những kỹ năng chính. Ví dụ, đối với nhân lực trong lĩnh vực cung cấp dịch vụ logistics, kỹ năng chăm sóc khách hàng cần phân loại được khách hàng, phương pháp để trao đổi và ứng xử có hiệu quả với từng loại khách hàng, cách giải quyết các vấn đề và xử lý các vấn đề phát sinh.

Giai đoạn 3: Giải pháp đào tạo: Sau khi xác định nhu cầu đào tạo và kết quả đầu ra

của CTĐT từ tham chiếu khung năng lực, CTĐT lựa chọn giải pháp đào tạo phù hợp để người học tiếp thu kiến thức hiệu quả nhất. Điều này thể hiện qua việc thiết kế cấu trúc và nội dung của CTĐT. Điều này bao gồm việc xác định các môn học cần thiết và xác định thứ tự các môn học để đảm bảo sinh viên có thể xây dựng kiến thức một cách có hệ thống. Sau khi đã định rõ cấu trúc và nội dung của CTĐT, giai đoạn tiếp theo là xây dựng và phát triển các phương pháp giảng dạy cũng như phương pháp đánh giá. Điều này có thể bao gồm việc sử dụng các phương pháp giảng dạy sáng tạo, như học tập dựa trên dự án, học tập trực tuyến, hay học tập dựa trên trò chơi. Các trường đại học cũng cần xây dựng các phương pháp đánh giá để đảm bảo rằng sinh viên đã đạt được mục tiêu của chương trình theo hướng khung năng lực

Về CTĐT, để đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực logistics trong giai đoạn hiện nay như đã xác định trên đây, CTĐT cần được thiết kế thành các module kiến thức, kỹ năng, NL thực hành nghề nghiệp mà sinh viên logistics có thể chia làm 04 module: 1) Thu mua; 2) Dự trữ và kho; 3) Phân phối và 4) Giao nhận, vận chuyển. Trong đó, mỗi module bao gồm một số học phần lý thuyết và thực hành, thực tập để giúp sinh viên bên cạnh nắm vững kiến thức lý thuyết và thực tế, hình thành được các NL nghề nghiệp liên quan đến những kiến thức, kỹ năng của module đó. Đồng thời, nội dung của mỗi học phần, phương pháp tổ chức dạy học và đánh giá kết quả học tập của sinh viên phải được xây dựng trên cơ sở mục tiêu đào tạo của chương trình; tiêu chuẩn NL của hiệp hội nghề nghiệp (bao gồm các tiêu chuẩn quốc tế); kết quả khảo sát nhu cầu và yêu cầu từ thế giới việc làm; kết hợp tham khảo, đối sánh nội dung chương trình học phần của các cơ sở giáo dục đại học theo định hướng ứng dụng ở trên thế giới và trong nước.

Về chương trình dạy học được thiết kế thành các học kỳ thực hành, thực tập xen kẽ các học kỳ lý thuyết (tối ưu là bố trí 2 học kỳ lý thuyết bố trí xen kẽ 01 học kỳ thực hành, thực tập), để sinh viên dễ được doanh nghiệp tiếp nhận thực hành, thực tập và có đủ thời gian cần thiết để thực hành, thực tập nghề nghiệp. Trong đó, hình thức thực hành có thể thực hiện tại phòng mô phỏng, hoặc tại doanh nghiệp. Doanh nghiệp tham gia hướng dẫn, kiểm soát và đánh giá hoạt động thực hành, thực tập của sinh viên trên cơ sở văn bản thỏa thuận hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp theo kiểu mô hình đào tạo kép đã áp dụng thành công ở một số trường nghề ở Cộng Hòa Liên bang Đức.

Ngoài ra, để nâng cao chất lượng học phần thực hành, thực tập, khoa đào tạo cần triển khai thực hành, thực tập cho sinh viên dưới hình thức liên kết hợp tác với các viện, trung tâm đào tạo nguồn nhân lực có thương hiệu cùng tham gia hướng dẫn sinh viên thực hành, thực tập, kết hợp cấp chứng chỉ nghề nghiệp cho sinh viên đạt chuẩn nghề nghiệp.

Chương trình dạy học cũng cần bố trí một số học phần báo cáo chuyên đề của các chuyên gia, nhà quản trị thực tiễn có nhiều kinh nghiệm đến từ các doanh nghiệp trong ngành logistics ở trong nước và nước ngoài. Ngoài ra, nhà trường liên kết, hợp tác với Hiệp hội Logistics, Viện Nghiên cứu và Phát triển logistics, các doanh nghiệp trong nước và nước ngoài tổ chức các chương trình ngoại khóa dưới hình thức tham quan thực tế, tổ chức học kỳ doanh nghiệp, hoặc tổ chức các lớp đào tạo ngắn hạn để sinh viên tích lũy kiến thức thực tế, kỹ năng và NL thực hành nghề nghiệp logistics, kết hợp cấp chứng chỉ nghề nghiệp để sinh viên có thể hành nghề ngay sau khi tốt nghiệp CTĐT.

Giai đoạn 4: Hoạt động đào tạo: Hoạt động đào tạo quyết định hiệu quả của CTĐT, giúp người học có thể tiếp thu kiến thức, kỹ

năng, phát triển NL. Hoạt động đào tạo ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng cần bám sát quy trình phát triển CTĐT. CTĐT bao gồm nội dung và kiến thức cần thiết để đáp ứng tiêu chuẩn đầu ra, đáp ứng yêu cầu của các nhà tuyển dụng. Nó được thiết kế theo hướng khung NL, tăng cường thực hành và trải nghiệm, từ đó, sinh viên có thể sẵn sàng tham gia vào lĩnh vực ngay sau khi tốt nghiệp. CTĐT được liên tục cải tiến và phát triển, cập nhật kiến thức và kỹ năng mới hàng năm. Trong quá trình xây dựng và phát triển CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng, cần triển khai các công việc sau đây để đạt được mục tiêu:

Về phương pháp đào tạo: đa dạng các hình thức đào tạo từ đào tạo trực tiếp truyền thống, đào tạo trực tuyến E-learning, Blended Learning, đào tạo ngắn hạn,... mỗi phương pháp đều giúp người học bổ sung và củng cố kỹ năng.

Về nhân lực tham gia đào tạo: gồm các giảng viên có trình độ chuyên môn, chuyên gia uy tín trong ngành, các chuyên gia từ doanh nghiệp và đội ngũ lao động làm việc trực tiếp tham gia vào công tác xây dựng, phát triển CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng;

Về cơ sở vật chất và điều kiện phục vụ cho đào tạo: Vì ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng là ngành đặc thù, luôn gắn liền với sự tiến bộ của khoa học công nghệ và luật hội nhập quốc tế nên cần thực hiện các biện pháp nhằm tận dụng và nâng cao tác dụng của tốt cơ sở vật chất của các cơ sở đào tạo và các điều kiện phục vụ cho quá trình đào tạo, đáp ứng yêu cầu dạy và học, đặc biệt là yêu cầu về thực hành, rèn luyện kỹ năng hành nghề cho sinh viên như phòng thực hành nghiệp vụ, phòng học đa phương tiện, phòng thí nghiệm mô phỏng.

Về hạ tầng công nghệ và hệ thống học liệu: để đáp ứng yêu cầu của CTĐT ngành

Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng theo khung NL cần triển khai xây dựng, phát triển công nghệ đào tạo ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng Đặc biệt là các mô hình mô phỏng quá trình nghiệp vụ như vận tải, kho bãi, dịch vụ khách hàng, giao nhận hàng hóa, thủ tục hải quan... Mặt khác, cơ sở đào tạo phải quan tâm đầu tư cho công tác biên soạn, cập nhật, phát triển và sử dụng hệ thống học liệu chuyên ngành.

Giai đoạn 5: Phân phối đào tạo: CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng cần tạo điều kiện để người học áp dụng kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn. CTĐT không chỉ là xây dựng nội dung và truyền tải kiến thức mà cần kích thích người học thử nghiệm và đề cao tính áp dụng vào thực tiễn. Do đó, nguồn nhân lực sau khi được đào tạo, kỹ năng của họ được hoàn thiện hơn khi áp dụng qua thực tiễn và rút ra được bài học. Sau khi xây dựng và phát triển CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng tiến hành đào tạo dựa trên nhu cầu về NL phản hồi của doanh nghiệp sử dụng người lao động, của bản thân người lao động để kịp thời có những điều chỉnh trong CTĐT và quá trình đào tạo.

Giai đoạn 6: Đánh giá: Sau khi CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng áp dụng vào thực tiễn cần đánh giá hiệu quả sau chương trình để có định hướng tiếp theo. Việc đánh giá chương trình cần được thực hiện trên cơ sở kết quả thử nghiệm và lấy ý kiến rộng rãi các nhà khoa học, chuyên gia giáo dục, đội ngũ giảng viên, sinh viên hoặc phụ huynh sinh viên và người tuyển dụng và sử dụng lao động. Dựa trên kết quả đánh giá này, tiến hành điều chỉnh và cải tiến CTĐT để đảm bảo sự phù hợp với NL sinh viên và yêu cầu của thị trường lao động. Điều này có thể bao gồm việc cập nhật nội dung CTĐT, thay đổi phương pháp giảng dạy, hoặc thêm các học phần, khóa học mới để phản ánh những

xu hướng mới trong ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng.

Để xây dựng và phát triển CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng hiệu quả rất cần kết nối với các doanh nghiệp. Cơ sở đào tạo cần phải hợp tác mật thiết với các doanh nghiệp và các tổ chức trong ngành Logistics để đảm bảo CTĐT ứng dụng được những yêu cầu cụ thể, phù hợp với những nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Điều này có thể bao gồm việc tạo cơ hội thực tập cho sinh viên thông qua mời các chuyên gia từ doanh nghiệp đến giảng dạy hoặc tham gia vào các dự án nghiên cứu với doanh nghiệp. Xây dựng và phát triển CTĐT cũng cần phải xem xét yếu tố quốc tế hóa. Điều này có thể bao gồm việc đưa các khóa học dạy bằng tiếng Anh vào chương trình, tạo cơ hội học tập và trao đổi quốc tế cho sinh viên, hoặc hợp tác với các trường đại học và tổ chức nước ngoài trong đào tạo và cung ứng nhân lực ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng.

2.4. Một số kiến nghị

Ban Giám hiệu của nhà trường, đặc biệt là Phó Hiệu trưởng phụ trách đào tạo, Trưởng Phòng đào tạo và Trưởng Khoa chuyên môn cần nhận thức đúng đắn về sự cần thiết và tầm quan trọng của việc đổi mới và điều chỉnh CTĐT trình độ đại học trong ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng. Điều này nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu nâng cao NL cho sinh viên học tập.

Ban Giám hiệu nhà trường cần quan tâm và giám sát chặt chẽ và có chỉ đạo sát sao các bộ phận liên quan quá trình triển khai đổi mới, điều chỉnh CTĐT trình độ đại học ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng.

Chuẩn hóa đội ngũ giảng viên có NL giảng dạy cả lý thuyết và thực hành bằng cách tăng cường đào tạo giảng viên tại các cơ sở đào tạo trong nước và nước ngoài. Trao đổi

kinh nghiệm, hợp tác với các cơ sở đào tạo khác và với doanh nghiệp theo yêu cầu của CTĐT theo khung NL.

Tăng cường hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp và các hiệp hội của ngành trong quá trình xây dựng, đổi mới, điều chỉnh CTĐT trình độ đại học ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng theo hướng tăng cường NL cho người học.

Nhà trường phải đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất và tài chính cho hoạt động đổi mới, điều chỉnh CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng theo khung NL. Ưu tiên đầu tư học liệu trực quan và các phòng học thực hành mô phỏng quá trình nghiệp vụ hiện đại để sinh viên có thể thực hành NL nghề nghiệp, phát huy NL tự chủ, sáng tạo.

Chính phủ và các cơ quan chức năng có liên quan quan tâm xây dựng chiến lược, chính sách phát triển ngành cũng như đào tạo nguồn nhân lực ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng. Thiết lập cơ chế phối hợp giữa các bên như cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo, các hiệp hội của ngành logistics để tháo gỡ các khó khăn trong đào tạo nguồn nhân lực ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng.

3. Kết luận

Xây dựng và phát triển CTĐT theo khung NL tại các cơ sở giáo dục đại học là một vấn đề mới, nhưng là đòi hỏi khách quan, cấp bách trong quá trình đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo ở nước ta. Với ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng có những đặc thù riêng thì việc xây dựng và phát triển CTĐT theo khung NL có nhiều khó khăn và thách thức. Từ nền tảng lý thuyết về khung NL và nhu cầu thực tiễn yêu cầu nguồn nhân lực, tác giả đã xây dựng quy trình xây dựng và phát triển CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng theo khung NL được đề xuất với hi vọng cung cấp cho các cơ sở đào tạo

những cách tiếp cận và hướng xây dựng, phát triển CTĐT ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng mới. Trong đó, chú trọng vào nghiên cứu nhu cầu của xã hội, doanh nghiệp với các kỹ năng nào cần, kỹ năng nào còn yếu, kỹ năng nào cần bổ sung, để hoạt động đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. Các trường đào tạo cần xây

dựng CTĐT, triển khai các phương pháp đào tạo, nhân lực đào tạo, cơ sở vật chất kỹ thuật; các cơ quan chức năng cần có chiến lược, chính sách và cơ chế phối hợp giữa các bên nhằm góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ngành Logistics và Quản lý chuỗi cung ứng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- An Thị Thanh Nhân (2019). “Vấn đề đặt ra với đào tạo nhân lực ngành Logistics ở Việt Nam”, *Hội thảo đào tạo và phát triển nguồn nhân lực Logistics trong nền kinh tế hội nhập*, NXB Văn hóa - Văn nghệ TPHCM (Trang 4).
- Bộ công thương (2021, 2022). *Báo cáo Logistics Việt Nam 2021, 2022*.
- Bộ GD &ĐT (2015). *Thông tư 15/2021/TT-BGDĐT ngày 16/4/2015, ban hành quy định về khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp đối với mỗi CTĐT GD đại học và quy trình xây dựng, thẩm định, ban hành CTĐT trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ*.
- Nguyễn Thị Huyền, Bùi Thị Tô Loan (2016). “Các vấn đề về đào tạo nguồn nhân lực Logistics của các trường đại học, cao đẳng tại Việt Nam”, *Hội thảo đào tạo và phát triển nguồn nhân lực Logistics trong nền kinh tế hội nhập*, NXB Văn hóa - Văn nghệ TPHCM.
- Nguyễn Xuân Hiệp (2019). “Vấn đề đặt ra với đào tạo nhân lực ngành Logistics ở Việt Nam”, *Hội thảo đào tạo và phát triển nguồn nhân lực Logistics trong nền kinh tế hội nhập*, NXB Văn hóa - Văn nghệ TPHCM (Trang 20).
- World Meteorological Organization (2016). *WMO for trainer*.