

Ngành vận tải biển mở rộng tìm kiếm thuyền viên

Splash



Cuộc khủng hoảng nhân lực trong ngành hàng hải đang nhanh chóng trở thành một trong những thách thức nổi bật của thập kỷ này. Đây là chương mới nhất trong số báo *Seafarers* (https://issuu.com/sinoship/docs/splash_seafarers_report_2025?fr=sNTFkYjg0MjM5ODA) vừa ra mắt, được phân phát trong Tuần lễ Hàng hải ở Hong Kong.

Từ Singapore đến Copenhagen, các chủ tàu và công ty quản lý đang vật lộn với nguồn cung thuyền viên đủ tiêu chuẩn ngày càng bị thu hẹp, trong khi đội tàu lại tăng về quy mô, mức độ phức tạp và công nghệ. Những con số thực sự đáng lo: Phòng Thương mại Quốc tế (ICS) dự báo thiếu hụt gần **90.000 sĩ quan** vào năm 2026 — một con số đang vang lên trong mọi phòng họp và văn phòng tuyển dụng thuyền viên.

Tuy nhiên, giữa lời cảnh báo về tình trạng nguồn nhân lực đang thu hẹp lại thì vẫn có những tín hiệu tích cực. Các công ty đang suy nghĩ lại cách thức và địa điểm tuyển dụng, mở rộng ra ngoài các thị trường truyền thống và đầu tư mạnh hơn vào huấn luyện và phúc lợi — với mức độ cấp bách chưa từng thấy trong nhiều năm qua.

Như ông Cyril Ducau, Tổng giám đốc Eastern Pacific Shipping (EPS) — một trong những chủ tàu lớn nhất thế giới — chia sẻ: “Điều quan trọng với chúng tôi hiện nay là cân bằng giữa tiến bộ công nghệ và khả năng sẵn sàng về kỹ năng. Khi tàu ngày càng hiện đại hơn với động cơ dùng nhiên liệu kép, nền tảng số và hệ thống hỗ trợ AI, ngành cần những thuyền viên có khả năng thích ứng nhanh với các công nghệ và chương trình huấn luyện mới.”

EPS đang trong giai đoạn mở rộng đội tàu nhanh nhất của ngành, với kế hoạch nâng số lượng thuyền viên lên hơn **10.000 người**. Chương trình *Life-at-Sea* — tập trung vào việc giữ chân, phúc lợi và kỹ năng — đã trở thành một chuẩn mực. “*Những khoản đầu tư của chúng tôi đang mang lại kết quả,*” Ducau nói. “*Tỷ lệ giữ chân cao và EPS được xem là nhà tuyển dụng chất lượng.*”

EPS cũng đang mở rộng phạm vi địa lý. Công ty sẽ mở văn phòng tuyển dụng tại Manila vào năm 2026, và một văn phòng nữa tại Trung Quốc vào năm 2027. “*Kết hợp với các văn phòng hiện có, chúng tôi có thể bao phủ hầu hết các trung tâm tuyển dụng lớn và tiếp cận nguồn nhân lực tốt hơn,*” ông nói thêm. EPS cũng đang tăng cường chương trình thực tập kỹ thuật và huấn luyện chéo để củng cố nguồn nhân lực thích ứng được với tương lai.

Khoảng trống về thể hệ

Với nhiều người trong ngành, vấn đề sâu xa không phải là số lượng người ứng tuyển, mà là kỳ vọng của thế hệ trẻ không phù hợp với thực tế của nghề đi biển. Ông Wellington Koo, Giám đốc điều hành Valles Steamship, nhận định: “*Thế hệ trẻ ngày nay là thế hệ fast-food. Họ muốn thấy kết quả trong thời gian ngắn, nhưng ngành hàng hải đòi hỏi sự kiên nhẫn — không có con đường tắt cho kiến thức hay kinh nghiệm.*” Ông cho rằng đại dịch vừa qua là một bước ngoặt: “*Nhiều thuyền viên chọn công việc ở trên bờ để gần gia đình và bạn bè hơn.*” Xu hướng đề cao sự ổn định và gần gũi đang định hình lại cách doanh nghiệp tuyển dụng và giữ chân thuyền viên.

Ấn Độ, Philippines và xa hơn nữa

Với các đơn vị quản lý lớn như Fleet Management thuộc Tập đoàn Caravel, quy mô và tính đồng nhất là yếu tố cốt lõi.

“*Thách thức lớn nhất là thu hút và giữ chân con người cho một sự nghiệp lâu dài trong ngành hàng hải,*” ông Angad Banga, COO của tập đoàn, cho biết. “*Chúng tôi cạnh tranh không chỉ với các công ty hàng hải khác mà cả các ngành công nghệ và tài chính — nơi vốn có lối sống ổn định hơn.*”

Để thu hẹp khoảng cách đó, Fleet đang tăng cường đào tạo. Nhóm này vừa mua Học viện Hàng hải Quốc tế (IMI) ở Greater Noida — một trong những cơ sở đào tạo hàng hải hàng đầu Ấn Độ — để kiểm soát cả đào tạo tiền đi biển và sau đi biển. “*Mục tiêu không chỉ mở rộng số lượng mà đảm bảo mỗi thực tập sinh được hỗ trợ bằng một hệ thống đào tạo và lộ trình nghề nghiệp nhất quán,*” Banga nói.

Ấn Độ, Philippines và Trung Quốc tiếp tục là trung tâm chính, nhưng Manila đang trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Fleet đặt mục tiêu tăng số lượng thuyền viên từ 4.000 lên 6.000 trong hai năm tới.

Khoảng trống sĩ quan cấp cao

Một chủ đề nhất quán trong toàn ngành: **thiếu nghiêm trọng sĩ quan cấp cao, đặc biệt là máy trưởng và thuyền trưởng.**

Bà Wiebke Schuett, Phó chủ tịch phụ trách nhân sự hàng hải của Wilhelmsen Ship Management, cảnh báo: “Ngành hàng hải đang đối mặt với tình trạng thiếu hụt ngày càng tăng các sĩ quan có bằng cấp, đặc biệt ở cấp cao. Nhiều thuyền viên có kinh nghiệm chuyển sang công việc ở trên bờ chỉ sau 3–5 năm ở vị trí cấp cao, tạo ra khoảng trống lãnh đạo nghiêm trọng.” Theo bà, vấn đề không chỉ là kỹ thuật: “Vượt qua năng lực chuyên môn, việc tìm thuyền viên có tư duy phù hợp, kỹ năng mềm và tính chính trực đang trở thành thách thức.” Wilhelmsen giải quyết điều này bằng sàng lọc tâm lý, đánh giá phong cách lãnh đạo và trao đổi.

Công ty cũng đã bắt đầu tuyển dụng tại Kenya để phát triển nguồn cung lâu dài và bền vững.

Châu Phi – biên giới mới

Có ít khu vực lại đang thu hút sự được chú ý như châu Phi.

Bernhard Schulte Shipmanagement (BSM) — một trong những nhà tuyển dụng thuyền viên lớn nhất thế giới — nhìn thấy ở đây tiềm năng lớn. “Châu Phi hiện chỉ chiếm khoảng 3% số thuyền viên toàn cầu,” bà Eva Rodriguez, Giám đốc HR Marine của BSM, cho biết. “Trong khi lục địa này có tới hơn 30.000 km bờ biển.” Năm nay, BSM khai trương Trung tâm Huấn luyện Hàng hải đầu tiên ở Ghana, thể hiện niềm tin rằng châu Phi có thể trở thành nguồn nhân lực hàng hải lớn. BSM đã hoạt động tại khu vực này hơn một thập kỷ. BSM hiện có thuyền viên từ hơn 95 quốc tịch, giúp công ty linh hoạt trong khủng hoảng, đặc biệt là ở thời điểm đại dịch.

Ngoài châu Phi, BSM đang mở rộng BSM Smart Academy tại Ai Cập, Oman, Ả Rập Xê-út, Georgia và Thổ Nhĩ Kỳ — những nước vốn không phải là nguồn cung thuyền viên truyền thống. Nam Mỹ — đặc biệt là Mexico, Venezuela và Peru — cũng nằm trong tầm ngắm.

Đa dạng hóa và hòa nhập

Bà Karin Orsel, CEO của MF Shipping Group, cho rằng đa dạng hóa không phải khẩu hiệu mà là nhu cầu sống còn. “Ngành đang thiếu hụt sĩ quan và thuyền viên có năng lực, đặc biệt những người kết hợp được kỹ năng kỹ thuật với kỹ năng mềm như giải quyết vấn đề và trao đổi/liên lạc.” Một trong những điểm mù lớn nhất của ngành là **cân bằng giới**. “Tôi tin vào giá trị của sự đa dạng — về quốc tịch, tuổi tác và giới tính — nhưng việc thu hút và giữ chân phụ nữ vẫn là thách thức,” bà nói. MF Shipping đang mở rộng quan hệ đối tác tại châu Phi và Đông Âu, nhưng vẫn coi trọng chất lượng hơn số lượng.

Địa chính trị và an toàn

Ông John Rowley, CEO của Wallem Group, cho rằng địa chính trị đang làm vấn đề trở nên nghiêm trọng hơn. “Các sự kiện chính trị toàn cầu đang tác động tiêu cực, trở thành một trong những lý do dẫn đến thiếu hụt thuyền viên. Xung đột như chiến tranh Ukraine hay các cuộc tấn

công ở Biển Đỏ khiến nghề biển kém hấp dẫn do rủi ro tăng cao.” Wallem đang mở rộng tuyển dụng tại châu Phi, Đông Âu và Indonesia để bù đắp.

Mở rộng bản đồ tuyển dụng

Khắp Đông Nam Á, quá trình mở rộng đang tăng tốc:

- **Magsaysay** (Philippines) đang mở rộng sang Indonesia, Việt Nam, Myanmar, Ấn Độ, Ukraine, Nga và Ethiopia.
- **Dockendale** đang triển khai dự án tại Nam Phi và mở rộng khắp Ấn Độ, đồng thời nghiên cứu thêm các quốc đảo ở Đông Nam Á.
- **Columbia Group** đã mở văn phòng tại Indonesia và Việt Nam, đồng thời hợp tác với các đơn vị ở Myanmar và UAE.
- **Danica Crewing Specialists** đang mở rộng sang Thổ Nhĩ Kỳ, Indonesia và Kenya.
- **Faststream Recruitment** ghi nhận các đợt tuyển dụng mới từ Peru, Ai Cập và Sri Lanka — bằng chứng cho thấy bản đồ nguồn cung đang mở rộng nhanh hơn bao giờ hết.

Tiềm năng của châu Phi

Một số nhà lãnh đạo đặc biệt lạc quan về triển vọng dài hạn của châu Phi. *“Chúng tôi tin mạnh mẽ rằng châu Phi sẽ trở thành nguồn cung thuyền viên tiếp theo,”* ông Carl Martin Faannessen, CEO của Noatun Maritime, chia sẻ. *“Hiện chúng tôi đang đặt cược vào Kenya và Nam Phi. Cả hai đều không dành cho người yếu tim, nhưng chúng tôi tin vào tiềm năng của họ.”*

Ông dẫn một thống kê đáng chú ý: *“Tại Kenya, 60% sinh viên theo học các chương trình hàng hải là nữ. Vậy mà vẫn có những chủ tàu khắt định họ không tìm được thực tập sinh nữ đủ trình độ!”*

Định hướng lại vấn đề

Với một số quan sát viên, vấn đề không phải ở địa lý mà là tư duy. *“Không cần phải tìm kiếm 'bộ tộc thất lạc' để có nguồn thuyền viên rẻ nhất,”* ông Pradeep Chawla, CEO của MarinePALS, lập luận. *“Mọi quốc tịch đều có thể cung cấp thuyền viên nếu mức lương và điều kiện sống phù hợp tiêu chuẩn quốc gia đó.”*

Những người khác nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tự sở hữu và phát triển nguồn nhân lực thay vì hoàn toàn thuê ngoài. *“Nếu một công ty chỉ chăm chăm tìm những thuyền viên đã đủ tiêu chuẩn thay vì tạo ra nguồn lực riêng, họ sẽ luôn có vấn đề,”* ông Steven Jones, người sáng lập *Seafarers Happiness Index*, nói. Jones cũng nhấn mạnh khó khăn trong việc đảm bảo thời gian thực tập trên tàu (sea time) cho thực tập sinh. *“Nếu chúng ta có quá ít vị trí trên tàu hoặc quá ít công ty sẵn sàng cho cơ hội, đó chính là thách thức cần vượt qua!”*

Ông còn lưu ý về tuyển dụng mới tại Thái Lan và Indonesia, cũng như mở rộng sang Bắc Ấn Độ, nhưng cảnh báo chống các hành vi khai thác ở thị trường đang phát triển: *“Tôi đã nghe về*

các thuyền viên Nigeria được đưa vào ngành với hứa hẹn về sự nghiệp, nhưng khi họ cố gắng lấy thời gian thực tập thì điều đó dường như bất khả thi. Điều đó là không đủ tốt,” ông nói.

Cân bằng lại giá trị

Ông Ronald Spithout, Giám đốc điều hành OneHealth by VIKAND, cho rằng việc thiếu sĩ quan cấp cao chỉ là một triệu chứng của sự thay đổi sâu hơn: *“Cách tiếp cận nhân tài đã hoàn toàn đảo ngược — từ ‘người thuyền viên có thể mang lại gì cho chúng ta?’ sang ‘chúng ta có thể mang lại gì cho thuyền viên?’”* Spithout chỉ ra rằng tàu hiện nay có tới bốn thể hệ cùng làm việc với nhau, mỗi thể hệ có nhu cầu và kỳ vọng khác nhau. *“Những thứ từng được coi là ưu đãi — như chương trình chăm sóc sức khỏe và phúc lợi toàn diện — sớm thôi sẽ trở thành yêu cầu cơ bản,”* ông cảnh báo.

“Những công ty nào nhận ra xu hướng này và đầu tư vào hỗ trợ thuyền viên toàn diện sẽ có lợi thế lớn trong việc thu hút và giữ chân nhân tài cần thiết để giải quyết cả thách thức kỹ thuật về giảm phát thải và yêu cầu vận hành trong thương mại hiện đại.”

Khoảng cách về sự sẵn sàng

Các chuyên gia tuyển dụng nhìn nhận cùng áp lực nhưng từ một góc khác. *“Không phải thiếu người — mà là thiếu sự sẵn sàng,”* ông Ryan Kumar của Direct Search Global nhận xét. *“Các sĩ quan trẻ có bằng cấp, nhưng không phải lúc nào cũng tự tin. Mô phỏng không thể thay thế được cảm nhận thực tế ở trên biển, và điều đó chỉ xây dựng được qua sự hướng dẫn trực tiếp trên tàu,”* ông nói. Kumar còn nhấn mạnh về khoảng cách kỳ vọng đang gia tăng: *“Nhiều người mới vào ngành xem nghề biển chỉ là bước đệm chứ không phải sự nghiệp. Họ nhìn các công việc trên bờ, kỹ thuật số và cân bằng cuộc sống là mục tiêu cuối cùng. Khi đi biển bị xem như tạm thời, thì việc giữ chân sẽ khó khăn.”*

Ông tin rằng làn sóng nhân tài tiếp theo sẽ đến từ nơi đang thay đổi, không phải nơi rẻ nhất. Ông chỉ ra Ghana, Nigeria, Sri Lanka và Indonesia là những nguồn cung thuyền viên nổi lên — với dân số trẻ, trình độ tiếng Anh cải thiện và khao khát thực sự tham gia thương mại toàn cầu nếu có lộ trình đúng đắn. *“Những công ty thông minh sẽ không đi tìm nguồn cung,” ông kết luận. “Họ sẽ tạo ra nó.”*

Huấn luyện và tạo cơ hội

Với các công ty như Ardmare Shipping, quá trình tạo ra nguồn nhân lực bắt đầu từ sớm. *“Chúng tôi muốn thu hút những người thông minh và tài năng nhất,”* ông Robert Gaina, Phó Chủ tịch cao cấp mảng thương mại, nói. Chương trình *Bursary Cadet Program* của Ardmare, ra mắt năm 2021, giúp vượt qua rào cản tài chính thường ngăn cản những người trẻ triển vọng bước vào nghề hàng hải. *“Cho đến nay, chúng tôi đã trao 12 học bổng, trong đó có 4 thực tập sinh nữ,”* ông lưu ý.

Nhưng Gaina cũng chỉ ra một sự thật khó: *“Tiêu chuẩn và điều kiện làm việc tại các công ty rất khác nhau. Những nhà tuyển dụng đầu tư vào đào tạo, điều kiện sống và làm việc chất lượng cao, cùng lộ trình nghề nghiệp rõ ràng sẽ thấy kết quả.”*

Từ Manila đến Mombasa, một thông điệp vang lên: **thuyền viên tương lai của thế giới đã ở ngoài kia — nhưng họ cần được truyền cảm hứng, đào tạo và đối xử như những chuyên gia, chứ không phải người thay thế tạm thời.**
