

IMPROVING WORKER COMPETENCY IN INDUSTRIAL PARKS IN VIETNAM BY IMPROVING CULTURAL COMPETENCY

Nguyen Thi Hanh

Trung Vuong University

Email: hanhtectctv@gmail.com

Received: 25/02/2025

Reviewed: 4/3/2025

Revised: 14/3/2025

Accepted: 24/3/2025

Released: 30/3/2025

DOI:

<https://doi.org/.../.../...>

Vietnam is in the process of industrialization and modernization, industrial parks (IPs) are increasing in number, playing an important role in economic growth. However, besides the achievements, the quality of human resources in IPs still has many limitations, especially in terms of cultural capacity of workers. This article will focus on analyzing the relationship between cultural capacity and working capacity of workers in IPs in Vietnam and at the same time propose some solutions to improve the cultural capacity of workers in order to contribute to improving the production and business efficiency of enterprises in IPs in particular and improving the operational efficiency of IPs in Vietnam in general.

Keywords: Culture; Cultural capacity; Working capacity, Workers; Industrial parks; Vietnam.

This article has been adapted and reposted from the original article by author Nguyen Thi Hanh published in the Proceedings of the International Conference Promoting Innovation and Development: Connecting Principles to Create Global Impact, organized by Dai Nam University.

1. Giới thiệu

Việt Nam đang trong quá trình công nghiệp hóa hiện đại hóa, các khu công nghiệp (KCN) ngày càng nhiều và đóng vai trò quan trọng trong tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực tại các KCN vẫn còn nhiều hạn chế, đặc biệt là về năng lực văn hóa của người lao động. Việc nâng cao năng lực văn hóa được cho là một giải pháp quan trọng để nâng cao năng lực làm việc của người lao động tại các KCN Việt Nam, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp và hiệu quả hoạt động của các KCN nói chung.

2. Tổng quan nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm

- Khái niệm về Văn hóa:

“Văn hoá là tổng thể những nét riêng biệt tinh thần và vật chất, trí tuệ và xúc cảm quyết định tính cách của một xã hội hay của một nhóm người trong xã hội” (UNESCO, 1982).

“Văn hóa (chữ Hán: 文化, Tiếng Latinh: cultura) là khái niệm mang nội hàm rộng với rất nhiều cách hiểu khác nhau, liên quan đến mọi mặt đời sống vật chất và tinh thần của con người” (Luong Văn Kế, 2007).

“Văn hóa là những giá trị vật chất, tinh thần do con người sáng tạo ra trong lịch sử” (Nguyễn Như Ý, 1998).

Chủ tịch Hồ Chí Minh đã đưa ra khái niệm về văn hóa: “Vì lẽ sinh tồn cũng như mục đích cuộc sống, loài người phát minh ra ngôn ngữ, chữ viết, đạo đức, pháp luật, khoa học, tôn giáo, văn học, nghệ thuật, những công cụ cho sinh hoạt hàng ngày về mặc, ăn, ở và các phương thức sử dụng. Toàn bộ những sáng tạo và phát minh đó tức là văn hóa. Văn hóa là tổng hợp của mọi phương thức sinh hoạt cùng với biểu hiện của nó mà loài người đã sản sinh ra nhằm thích ứng những nhu cầu đời sống và đòi hỏi của sự sinh tồn” (Hồ Chí Minh, 2022, t.3, tr.431).

Từ những định nghĩa trên, có thể thấy văn hóa do con người tạo ra và giúp con người sinh tồn và thích ứng với cuộc sống. Văn hóa được coi là một thước đo giá trị, tạo nên sự khác biệt giữa con người, nhóm người hay một dân tộc. Nhà quản trị Việt Anh, B.P (2009) nhận định: “Văn hóa vừa là công cụ, vừa là giải pháp để đánh giá con người và xã hội”.

- Năng lực văn hóa:

Một trong những khái niệm đầu tiên về năng lực văn hóa là: “một tập hợp các hành vi, thái độ và chính

sách thông nhất kết hợp với nhau trong các cơ quan hoặc giữa các chuyên gia và cho phép họ làm việc hiệu quả trong các tình huống đa văn hóa” (Cross, T. L et al., 1989).

Năng lực văn hóa cũng được định nghĩa là sự tích hợp của kiến thức, thái độ và kỹ năng nhằm nâng cao khả năng giao tiếp giữa các nền văn hóa và tương tác hiệu quả với những người khác (Andrews, M. M., & Boyle, J. S, 2003).

“Năng lực văn hóa là một quá trình liên tục để đạt được sự thấu hiểu về văn hóa của người khác” (Campinha-Bacote, J, 2002).

Có thể hiểu năng lực văn hóa là tổng hợp khả năng hiểu biết, giao tiếp, tương tác và làm việc hiệu quả trong môi trường đa văn hóa.

Các yếu tố cấu thành chính của năng lực văn hóa bao gồm: kiến thức, kỹ năng, thái độ, nhận thức, hiểu biết và khả năng thích nghi, thích ứng với những khác biệt văn hóa, xây dựng mối quan hệ tốt đẹp với mọi người đến từ các nền văn hóa khác nhau.

Trong xu hướng quốc tế hóa và mạng lưới xuyên quốc gia ngày nay, việc cá nhân sở hữu năng lực văn hóa không chỉ giúp bản thân thành công mà còn góp phần hội nhập quốc tế và giúp tổ chức phát triển bền vững.

- Năng lực làm việc:

Năng lực làm việc của con người là một trong những quan tâm hàng đầu của các tổ chức.

Theo nghiên cứu của Garavan T.N., McGuire D về năng lực làm việc và học tập năm 2001: Năng lực là tổng hợp các kiến thức, kỹ năng và khả năng được chứng minh trong công việc...Năng lực cũng được coi là yếu tố quan trọng của công việc.

“Năng lực như là một đặc tính cơ bản để thực hiện công việc” (McClelland, D., 1973).

Boyatzis (1982) mở rộng thêm định nghĩa của McClelland và quan niệm rằng “năng lực như là các đặc tính của một cá nhân có liên quan đến việc thực hiện công việc đạt hiệu quả cao” (Boyatzis, R.E., 1982).

Spencer and Spencer (1993) dựa trên định nghĩa về năng lực của Boyatzis và mô tả “năng lực như là đặc tính cơ bản của một cá nhân (kiến thức, kỹ năng, thái độ, động cơ, nét tiêu biểu và ý niệm về bản thân) có liên quan đến các tiêu chí đánh giá hiệu suất công việc” (L.M. Spencer and S.M. Spencer, 1993).

Nói tóm lại, năng lực làm việc là mức công việc tối ưu mà con người bằng sự chủ động, hiểu biết, nhận thức, kỹ năng, kinh nghiệm của mình thực hiện hiệu quả trong một khoảng thời gian nhất định.

- Khái niệm về khu công nghiệp ở Việt Nam:

Khu công nghiệp (KCN) là “khu vực có ranh giới địa lý xác định, chuyên sản xuất hàng công nghiệp và cung ứng dịch vụ cho sản xuất công nghiệp” (khoản 16 Điều 3, Luật 61/2020/QH14 của Quốc hội Việt Nam, 2020).

Người lao động làm việc tại khu công nghiệp: Người lao động làm việc tại KCN, khu kinh tế bao gồm cả người lao động Việt Nam và người lao động nước ngoài. Người lao động nước ngoài làm việc tại đây với nhiều hình thức khác nhau (lao động nước ngoài làm việc theo hợp đồng lao động; lao động nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp: chuyên gia, nhà quản lý, lao động kỹ thuật v.v...) (Nguyễn Thu Ba, 27/11/2023).

2.2. Mối quan hệ giữa năng lực văn hóa và năng lực làm việc

Năng lực làm việc và năng lực văn hóa là hai yếu tố gắn bó và bổ trợ cho nhau. Trong môi trường làm việc hiện đại, năng lực văn hóa tác động đến năng lực làm việc thông qua việc hình thành các phẩm chất như: sự trung thực, trách nhiệm, tinh thần hợp tác, khả năng giao tiếp, khả năng thích ứng với môi trường làm việc đa văn hóa. Mặc dù chưa có công trình nghiên cứu riêng biệt về mối quan hệ này, năng lực văn hóa hỗ trợ năng lực làm việc bằng cách giúp giao tiếp hiệu quả, tránh hiểu lầm và xung đột văn hóa, xây dựng mối quan hệ tốt đẹp với đồng nghiệp, khách hàng từ các nền văn hóa khác nhau, tạo ra môi trường làm việc tích cực và hiệu quả. Đồng thời, năng lực văn hóa giúp con người thích nghi với môi trường mới, môi trường đa quốc gia dễ dàng hơn. Bên cạnh đó, năng lực văn hóa giúp các tổ chức xây dựng được hình ảnh tích cực, thu hút nhân tài và tạo ra lợi thế cạnh tranh. Ngược lại, năng lực làm việc góp phần nâng cao năng lực văn hóa thông qua các kỹ năng giải quyết vấn đề, làm việc nhóm hay tư duy phân biện. Với nền kinh tế mở và giao lưu quốc tế ngày càng tăng, việc sở hữu năng lực làm việc là cần thiết để thành công, đặc biệt khi nơi làm việc ngày càng đa dạng về văn hóa, đòi hỏi sự tôn trọng và làm việc hiệu quả với những người đến từ các nền văn hóa khác nhau.

3. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính trên cơ sở phân tích các số liệu thứ cấp từ các công trình nghiên cứu trước đó và số liệu thống kê của cơ quan nhà nước như Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Tổng cục Thống kê, số liệu thống kê của các khu công nghiệp hoặc những báo cáo, bài báo về thực trạng thực hiện của người lao động đang làm việc trong các khu công nghiệp ở Việt Nam. Mục đích là phân tích thực trạng và dựa trên thực trạng, mối quan hệ giữa năng lực làm việc và năng lực văn hóa để đưa ra một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực văn hóa cho người lao động tại KCN ở Việt Nam, từ đó nâng cao năng lực làm việc của người lao động, nâng cao hiệu quả làm việc, phát triển bền vững doanh nghiệp và KCN.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Trình độ văn hóa của người lao động tại các khu công nghiệp ở Việt Nam

Tình hình chung về KCN và lao động: Theo Vụ Quản lý các Khu kinh tế (Bộ Kế hoạch và Đầu tư), tính đến năm 2023, cả nước đã thành lập 416 khu công nghiệp, tổng diện tích đất tự nhiên khoảng 129,9 nghìn ha. Các khu công nghiệp, khu kinh tế cả nước đã tạo việc làm cho khoảng 4,15 triệu lao động trực tiếp, chủ yếu tập trung tại Đông Nam Bộ (41,3%) và Đồng bằng sông Hồng (30,3%). Lao động làm việc tại các KCN phần lớn chưa có trình độ cao. Số lao động trực tiếp làm việc trong KCN tăng từ khoảng 3,78 triệu năm 2021 lên 4,15 triệu năm 2023.

- Lực lượng lao động và cơ cấu theo loại hình kinh tế:

Bảng 1. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên phân theo năm

Năm	Tổng số
2018	55.388,00
2019	55.767,40
2020	54.842,9
2021	50.560,50
2022	51.704,88
2023	52.375,95

Nguồn Tổng cục thống kê- <https://www.gso.gov.vn>

Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên có xu hướng tăng từ năm 2018-2019, giảm vào 2020-2021 do đại dịch COVID-19, nhưng đã tăng trở lại vào năm 2022 và đạt 52.375,95 nghìn người vào năm 2023.

Lao động trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (chủ yếu ở KCN, khu chế xuất/khu kinh tế) ngày càng tăng qua các năm. Tỷ lệ lao động tham gia kinh tế nhà nước giảm xuống còn 7,9% năm 2023, trong khi lao động ngoài nhà nước vẫn là lực lượng chủ lực với 81,8%.

Bảng 2. Số lao động có việc làm trong nền kinh tế phân theo loại hình kinh tế

Chỉ tiêu	ĐVT	Tổng số	Kinh tế Nhà nước	Kinh tế ngoài Nhà nước	Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài
Tổng số	Tổng số (Nghìn người)				
	2018	54,282.50	4,525.90	45,215.40	4,541.20
	2019	54,659.20	4,226.20	45,664.60	4,768.40
	2020	53,609.60	4,098.40	44,777.40	4,733.80
	2021	49,072.00	3,951.70	40,534.00	4,586.30
	2022	50,604.70	3,995.00	41,533.20	5,076.50
	2023	51,287.00	4,046.80	41,978.80	5,261.40
Cơ cấu	2018	100	8.3	83.3	8.4
	2019	100	7.7	83.6	8.7

	2020	100	7.6	83.6	8.8
	2021	100	8.1	82.6	9.3
	2022	100	7.9	82.1	10
	2023	100	7.9	81.8	10.3

Nguồn Tổng cục thống kê- <https://www.gso.gov.vn>

- Chất lượng lao động:

Về mặt tổng thể quốc gia, chưa tạo ra được lực lượng lao động có trình độ, kỹ năng nghề cao. Người học tốt nghiệp yếu về ngoại ngữ và các kỹ năng mềm.

Bảng 3. Tỷ lệ lao động có việc làm phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật chia theo Trình độ chuyên môn kỹ thuật và năm

Chỉ tiêu	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Tổng Số	100	100	100	100	100	100
Không có trình độ CMKT	78	77.2	76	73.9	73.6	73
Lao động đã qua đào tạo	22	22.8	24	26.1	26.4	27

Nguồn Tổng cục thống kê - <https://www.gso.gov.vn>

Tỷ lệ lao động có trình độ đại học trở lên (9,8%) cao hơn trình độ cao đẳng (3,6%) và trung cấp (4,3%).

Chất lượng nhân lực có kỹ năng nghề chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển thị trường lao động, chưa đủ sức hấp dẫn các doanh nghiệp, nhà đầu tư lớn nước ngoài vào Việt Nam. Năng lực cạnh tranh quốc gia còn thấp.

Khoảng cách về tỷ lệ lao động qua đào tạo giữa thành thị (40,7%) và nông thôn (17,8%) là lớn.

Tỷ lệ lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật vẫn chiếm tỷ lệ cao trên 70% mặc dù có xu hướng giảm, trong khi lao động đã qua đào tạo chiếm chưa đến 30%.

Năm 2023, lực lượng lao động đã qua đào tạo có bằng, chứng chỉ ước tính 14,1 triệu người, chiếm 27,0%. Điều này cho thấy chất lượng lao động ở nước ta chưa cao, chưa có trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật cao. Hầu hết lao động tại KCN mới tốt nghiệp THCS và THPT, chưa được đào tạo kỹ năng nghề nghiệp.

- Kỹ năng mềm:

Chỉ số vốn nhân lực (HCI) của Việt Nam tăng từ 0,66 lên 0,69 trong giai đoạn 2010-2020 và Việt Nam là một trong những nước ở khu vực Đông Á - Thái Bình Dương có điểm cao nhất về chỉ số này. Ngoài ra, theo Báo cáo Phát triển con người toàn cầu năm 2020, chỉ số phát triển con người (HDI) năm 2019 của Việt Nam là 0,704, xếp vị trí 117/189 quốc gia và vùng lãnh thổ

Tuy nhiên, trong so sánh quốc tế, xếp hạng trụ cột kỹ năng và chỉ số chất lượng đào tạo nghề nghiệp của Việt Nam thuộc nhóm cuối của ASEAN. Trình độ tay nghề, kỹ năng của lực lượng lao động Việt Nam còn hạn chế, đặc biệt thiếu kỹ năng mềm.

Việt Nam hiện thiếu đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý giỏi, chuyên gia và quản lý doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề cho các ngành kinh tế mũi nhọn.

Thị trường lao động Việt Nam vẫn dư thừa lao động có trình độ, kỹ năng thấp và phát triển không đồng đều. Tồn tại tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động cục bộ giữa các vùng miền, khu vực, ngành nghề kinh tế.

- Trình độ và hiểu biết văn hóa:

Nguồn lao động cung cấp cho các doanh nghiệp, KCN, khu chế xuất, và xuất khẩu lao động chủ yếu là lao động có trình độ học vấn phổ thông, chưa qua đào tạo nghề ở khu vực nông nghiệp, nông thôn.

Đời sống văn hóa tinh thần của người lao động tại các KCN chưa được quan tâm đúng mức. Cơ sở vật

chất văn hóa, thể thao còn thiếu thốn, sơ sài.

Theo khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, 60% công nhân ở KCN không xem ti vi, nghe đài; 85% không đọc sách, báo; 80% không tập thể dục, thể thao thường xuyên; 65% không tham gia vào các hoạt động văn nghệ quần chúng.

Người lao động bộc lộ những yếu kém về lối sống, văn hóa, thiếu kiến thức văn hóa nghề như: tính tự do vô kỷ luật, chưa quen tác phong công nghiệp, tính tùy tiện, cầu thả, thiếu trung thực, thiếu tự giác, dễ bị lôi kéo, kích động, nói tục, chửi bậy, tệ nạn cờ bạc, uống rượu, nghiện hút...đặc biệt là kỹ năng giao tiếp kém, ngoại ngữ kém.

Khảo sát của ManpowerGroup Việt Nam (2022) cho thấy trình độ tiếng Anh của người lao động là đáng quan ngại. 24% Công ty tiết lộ tỷ lệ nhân viên sử dụng tốt tiếng Anh rất thấp (dưới 50%) và 30% đơn vị thừa nhận chưa đến 10% người lao động có đủ năng lực tiếng Anh cần thiết. Tỷ lệ lao động Việt Nam đủ trình độ tiếng Anh để làm việc chỉ chiếm 5% lực lượng lao động, thấp hơn so với Indonesia (10%), Malaysia (21%), Thái Lan (27%) .

- Năng suất lao động và thu nhập tiền lương:

Năng suất lao động (NSLĐ) của Việt Nam tăng dần qua các năm, đạt 199,3 triệu đồng/lao động (tương đương 8.380 USD/lao động) vào năm 2023, tăng 3,65% theo giá so sánh do trình độ của người lao động được cải thiện.

Tuy nhiên, NSLĐ của Việt Nam vẫn rất thấp so với các quốc gia khác trong khu vực và thế giới. Tính theo PPP 2017, NSLĐ mỗi giờ làm việc năm 2021 của Việt Nam chỉ đạt 10,2 USD, thấp hơn Singapore (74,2 USD), Malaysia (25,6 USD), Thái Lan (15,1 USD), Indonesia (13 USD).

Thu nhập trung bình của người lao động tăng, đạt 8,74 triệu đồng/tháng vào năm 2022. Điều này cho thấy tăng năng suất lao động sẽ song hành với tăng thu nhập, tăng tiền lương cho người lao động.

- Ý thức về kỷ luật, trách nhiệm còn thấp:

Khảo sát của Nguyễn Thị Cẩm Nhung, Vũ Hồng Phong (2024) tại KCN Quế Võ 1 và Yên Phong (Bắc Ninh) cho thấy đa phần công nhân chịu khó, chuyên cần (65,28%), năng động, sáng tạo (63,61%), có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp (58,06%), có tinh thần đoàn kết (59,72%), có trách nhiệm (52,5%), trung thực (51,3%) và ý thức chấp hành nội quy, kỷ luật.

Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận công nhân có lối sống không lành mạnh, thái độ, tinh thần, tác phong làm việc chưa cao, vụ lợi, ích kỷ, lười biếng (27,78%), thụ động (31,11%), lối sống buông thả, thực dụng (28,06%), ích kỷ (22%), tâm lý hường lạc (31,11%), ứng xử, giao tiếp kém (25,56%), đua đòi, lãng phí (29,44%).

Lối sống buông thả dẫn tới nhiều công nhân vi phạm kỷ luật lao động như: không sử dụng thiết bị bảo hộ, không chấp hành nội quy, trộm cắp, nghỉ làm tự do, không hoàn thành định mức.

Tình trạng vi phạm kỷ luật lao động, ý thức trách nhiệm trong công việc chưa cao không chỉ xảy ra ở KCN được khảo sát mà phổ biến ở các KCN khác trên toàn quốc. Nguyên nhân chủ yếu là trình độ văn hóa, chuyên môn thấp, nhận thức kém dẫn đến thiếu hiểu biết về pháp luật, nội quy công ty. Nhiều doanh nghiệp thiếu quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần của công nhân. Việc thiếu sân chơi cho công nhân sau giờ làm cũng là nguyên nhân dẫn đến sa đà vào rượu chè, cờ bạc, trò chơi điện tử.

Hiện tượng người lao động tự ý bỏ việc, chuyển việc thường xuyên xảy ra do hiểu biết về pháp luật lao động còn hạn chế, một phần do lối suy nghĩ, tác phong nông nghiệp, làm việc thời vụ của một số lao động vùng nông thôn, miền núi.

4.2. Khả năng thích ứng với công nghệ mới và môi trường làm việc quốc tế

Khảo sát “Xu hướng tuyển dụng quý III và quý IV năm 2022” của Manpower Group Việt Nam cho thấy, trình độ tiếng Anh của người lao động là một vấn đề đáng quan ngại.

Khảo sát “Lực lượng lao động châu Á - Thái Bình Dương năm 2024” của PwC cho thấy người lao động Việt Nam cảm thấy vừa hào hứng, vừa lo lắng về sự thay đổi. 92% sẵn sàng thích nghi với cách làm việc mới, nhưng 73% tin rằng có quá nhiều thay đổi xảy ra cùng một lúc.

Về phát triển kỹ năng, 71% người lao động Việt Nam cho rằng họ có thể thể hiện và phát triển kỹ năng của mình so với các đồng nghiệp trong khu vực, và 75% tin rằng doanh nghiệp sẽ hỗ trợ họ phát triển các kỹ năng mới. 64% đồng ý rằng các kỹ năng công việc yêu cầu sẽ thay đổi đáng kể trong 5 năm tới.

Quan điểm về sự bảo đảm công việc có nhiều ý kiến trái chiều: 52% rất tự tin về công việc trong 12 tháng tới, nhưng 65% cho biết những thay đổi gần đây tại nơi làm việc khiến họ lo ngại.

Những số liệu này cho thấy sự thích ứng với công nghệ mới và môi trường làm việc quốc tế vẫn còn là vấn đề đáng quan ngại đối với lao động Việt Nam. Người lao động cần được đào tạo để thích nghi, thích ứng với sự thay đổi và hội nhập quốc tế.

5. Luận bàn về kết quả nghiên cứu

Kết quả nghiên cứu cho thấy mặc dù Việt Nam có những thành tựu nhất định trong phát triển nguồn nhân lực và tăng trưởng kinh tế, đặc biệt là sự gia tăng về số lượng lao động trong các KCN và khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài, chất lượng lao động, đặc biệt là năng lực văn hóa, vẫn còn nhiều hạn chế đáng kể.

Trình độ chuyên môn và kỹ năng mềm: Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo vẫn ở mức cao, và mặc dù có xu hướng giảm, vẫn còn chiếm đa số. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng thích ứng với công nghệ mới và yêu cầu của thị trường lao động hiện đại. Đặc biệt, kỹ năng mềm và khả năng ngoại ngữ (tiếng Anh) của lao động Việt Nam còn rất yếu so với các nước trong khu vực, tạo rào cản lớn trong giao tiếp và hội nhập quốc tế tại các môi trường đa văn hóa trong KCN.

Văn hóa và lối sống: Một thực trạng đáng báo động là đời sống văn hóa tinh thần của người lao động tại KCN chưa được quan tâm đúng mức, dẫn đến thiếu không gian sinh hoạt, vui chơi, giải trí. Tình trạng tự ý bỏ việc, chuyển việc cũng phản ánh sự thiếu ổn định trong lực lượng lao động, một phần do nhận thức về pháp luật và tác phong công nghiệp còn hạn chế.

Năng suất lao động và thu nhập: Mặc dù năng suất lao động có sự cải thiện qua các năm, nhưng vẫn còn rất thấp so với các quốc gia trong khu vực và thế giới. Điều này cho thấy chất lượng lao động, đặc biệt là kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng mềm, chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu để tạo ra giá trị gia tăng cao. Mức thu nhập tăng lên là một tín hiệu tích cực, nhưng để duy trì và nâng cao hơn nữa, việc cải thiện năng suất lao động thông qua nâng cao năng lực làm việc và năng lực văn hóa là điều kiện tiên quyết.

Như vậy, có sự thiếu hụt lớn giữa kỹ năng của người lao động và yêu cầu của công việc. Người lao động Việt Nam cần phải bổ trợ thêm kiến thức về văn hóa, kỹ năng mềm, năng lực ngoại ngữ để đáp ứng nhu cầu công việc và thích nghi với sự thay đổi của công nghệ và môi trường làm việc quốc tế.

6. Kết luận và khuyến nghị

6.1. Định hướng nâng cao năng lực văn hóa cho người lao động tại các khu công nghiệp

Nâng cao năng lực văn hóa cho người lao động tại các KCN nhằm:

- Nâng cao ý thức kỷ luật, trách nhiệm của người lao động.
- Nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn nghề nghiệp, kỹ năng nghề của người lao động.
- Cải thiện chất lượng sản phẩm, tăng năng suất lao động.
- Cải thiện trình độ ngoại ngữ.
- Bổ sung kỹ năng mềm: Kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thích ứng.
- Giảm tỷ lệ lao động chuyển việc.
- Tạo dựng một môi trường làm việc tích cực, thân thiện.
- Nâng cao hình ảnh của doanh nghiệp và khu công nghiệp.

6.2. Các giải pháp cụ thể

6.2.1. Đối với doanh nghiệp trong KCN và Ban quản lý KCN

Để nâng cao năng lực làm việc của người lao động, nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm, cần sự đầu tư, quan tâm của doanh nghiệp, chủ sử dụng lao động và sự chung tay của Ban quản lý KCN với những giải pháp đồng bộ:

- Đào tạo và bồi dưỡng:

Tổ chức các lớp đào tạo về kỹ năng mềm, giao tiếp, làm việc nhóm, các buổi đào tạo hội nhập để người lao động có cơ hội học tập nâng cao trình độ hiểu biết.

Xây dựng các chuẩn đào tạo để thống nhất sử dụng trong đào tạo và đánh giá kỹ năng nghề.

Tăng cường đào tạo về văn hóa doanh nghiệp, đạo đức nghề nghiệp, giúp người lao động hiểu thêm về

văn hóa của các cá nhân khác trong doanh nghiệp, KCN, từ đó có những ứng xử phù hợp.

Tổ chức các hoạt động ngoại khóa như giao lưu văn hóa, nghệ thuật nhân các sự kiện chung để nâng cao tinh thần đoàn kết, trách nhiệm, kỹ năng giao tiếp và đời sống tinh thần.

- Xây dựng môi trường làm việc văn hóa:

Xây dựng các quy định về ứng xử, đạo đức trong công việc, ban hành bộ quy tắc ứng xử, chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp để phổ biến, đào tạo người lao động hiểu và tuân theo.

Tạo cơ hội cho người lao động tham gia vào các hoạt động văn hóa, thể thao bằng cách rà soát các điểm sinh hoạt cộng đồng như điểm truy cập Internet, thư viện, khu vui chơi thể thao để người lao động giải trí, giảm căng thẳng và tăng sự gắn kết.

Tôn trọng ý kiến đóng góp của người lao động bằng cách thường xuyên khảo sát, lắng ý kiến hoặc tổ chức các buổi tọa đàm, giao lưu để lắng nghe và hoàn thiện chính sách, văn hóa tổ chức.

Tạo dựng một môi trường làm việc tích cực, thân thiện.

- Nâng cao ý thức kỷ luật, trách nhiệm của người lao động:

Tuyên truyền, đào tạo nâng cao năng lực văn hóa, năng lực nghề và các kỹ năng mềm giúp người lao động nâng cao trình độ nhận thức, ý thức, kỷ luật lao động. Từ đó, người lao động chấp hành tốt các nội quy, quy định, chuẩn mực văn hóa của công ty, giảm tỷ lệ vi phạm kỷ luật, giảm căng thẳng, áp lực trong công việc.

- Cải thiện chất lượng sản phẩm, tăng năng suất lao động:

Người lao động được đào tạo, rèn luyện, tuyên truyền, giáo dục sẽ nâng cao ý thức, trách nhiệm trong công việc, từ đó nâng suất làm việc, hiệu quả công việc, chất lượng sản phẩm được cải thiện.

- Giảm tỷ lệ lao động chuyển việc:

Ổn định đời sống của người lao động thông qua việc nâng cao chất lượng cuộc sống, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần giúp người lao động yên tâm làm việc, gắn bó với tổ chức. Điều này giúp doanh nghiệp ổn định nhân sự, đảm bảo nguồn lực sản xuất, kinh doanh.

Nâng cao hình ảnh của doanh nghiệp và khu công nghiệp:

Hoàn thiện quy chế, quy trình cũng như thiết lập chuẩn quy tắc ứng xử, quy tắc văn hóa chung để người lao động có thể thích nghi và tiếp nhận, từ đó thu hút và giữ chân người lao động.

6.2.2. Đối với cá nhân người lao động

Người lao động tại các KCN cũng phải ý thức được việc nâng cao năng lực văn hóa để cải thiện, nâng cao năng lực làm việc của cá nhân.

Lập kế hoạch để học tập nâng cao kiến thức, bổ sung những kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng mềm còn thiếu của bản thân để có thể hội nhập trong môi trường đa văn hóa.

6.2.3. Phối hợp với các tổ chức xã hội

Các cơ quan liên quan như Liên đoàn lao động các cấp, Phòng, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, chính quyền địa phương nơi có KCN cần chung tay, quan tâm tới hoạt động của KCN, của các doanh nghiệp trong KCN để tuyên truyền vận động thực thi pháp luật lao động, tuyên truyền văn hóa và những giá trị truyền thống tốt đẹp của địa phương để người lao động và các chủ sử dụng lao động nắm được và phối hợp thực hiện.

6.3. Kết luận

Nâng cao năng lực văn hóa là một giải pháp quan trọng để nâng cao năng lực làm việc của người lao động tại các KCN. Việc đầu tư vào đào tạo, xây dựng môi trường làm việc văn hóa và phối hợp với các tổ chức xã hội sẽ mang lại những hiệu quả tích cực, góp phần phát triển bền vững của doanh nghiệp trong KCN nói riêng và các KCN nói chung.

Tài liệu tham khảo:

Andrews, M. M., & Boyle, J. S. (2003), *Transcultural concepts in nursing care (4.ed)*, Philadelphia, Pa.: Lippincott Williams.

Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. (2022), *Báo cáo Về tình hình thị trường lao động và một số giải pháp trọng tâm nhằm phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, bền vững và hội nhập* (Báo cáo phục vụ Hội nghị phát triển thị trường LĐ linh hoạt, hiện đại, bền vững và hội nhập ngày 20/8, Retrieved from moliss.gov.vn: https://www.molisa.gov.vn/Upload/tin%20tuc.2/BAO-CAO_H%E1%BB%98I-NGH%E1%BB%8A-20.8.pdf).

Boyatzis, R.E. (1982), *The Competent Manager: A model for Effective performance*, New York: Wiley.

Campinha-Bacote, J. (2002), *The process of cultural competence in the delivery of healthcare services: A model of care*, *Journal of Transcultural Nursing*, 13(3),181-184.

Cross, T. L et al. (1989), *Towards a Culturally Competent System of Care. A Monograph on Effective Services for Minority Children Who Are Severely Emotionally Disturbed, Vol. 1*. Washington: Georgetown University Child Development Center.

Garavan T.N., McGuire D. (2001), *Competencies and workplace learning: some reflections on the rhetoric and the reality*, *Journal of Workplace Learning*, 13(4), 144-163.

Minh, H.C (2022), *Hồ Chí Minh toàn tập*, Hà Nội: Nxb Chính trị quốc gia.

L. S. (1993), *Competence at work: models for superior performance*, New York: John Wiley & Sore.

Kế, L.V (2007), *Thế giới đa chiều*, Nhà xuất bản Thế giới.

McClelland, D (1973), *Testing for competence rather than for "intelligence*, *American Psychologist*, 28(1), 1-14.

Ý, N.N (1998), *Đại từ điển Tiếng Việt- Trung tâm ngôn ngữ và văn hóa Việt Nam- Bộ GD&ĐT*, Hà Nội: NXB Văn hóa- Thông tin.

Hiền, N.T.T (2024), *Giải pháp nâng cao năng suất lao động tại Việt Nam*, Retrieved from <https://tapchitaichinh.vn/>: <https://tapchitaichinh.vn/giai-phap-nang-cao-nang-suat-lao-dong-tai-viet-nam.html>.

Ba, N.T (2023), *Quản lý nhà nước về lao động tại khu công nghiệp, khu kinh tế*, *Tạp chí Lao động và xã hội*.

Nhung, N.T.C & Phong, V.H. (2024), *Biến đổi lối sống công nhân trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh trước tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0*, *Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 02, tháng 01/2024.

**NÂNG CAO NĂNG LỰC LÀM VIỆC CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG
TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở VIỆT NAM
BẰNG CÁCH NÂNG CAO NĂNG LỰC VĂN HÓA**

Nguyễn Thị Hạnh

Trường Đại học Trung Vương
Email: hanhtectctv@gmail.com

Ngày nhận bài: 26/02/2025

Ngày phản biện: 3/3/2025

Ngày tác giả sửa: 10/3/2025

Ngày duyệt đăng: 22/3/2025

Ngày phát hành: 30/3/2025

DOI:

<https://doi.org/.../.../...>

Tóm tắt:

Việt Nam đang trong quá trình công nghiệp hóa hiện đại hóa, các khu công nghiệp (KCN) ngày càng nhiều, đóng vai trò quan trọng trong tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, chất lượng nguồn nhân lực tại các KCN vẫn còn nhiều hạn chế, đặc biệt là về năng lực văn hóa của người lao động. Bài báo này sẽ tập trung phân tích mối liên hệ giữa năng lực văn hóa và năng lực làm việc của người lao động tại các KCN của Việt Nam, đồng thời đề xuất một số giải pháp để nâng cao năng lực văn hóa của người lao động nhằm góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp tại khu công nghiệp nói riêng và nâng cao hiệu quả hoạt động của các KCN ở Việt Nam nói chung.

Từ khóa: Văn hóa; Năng lực văn hóa; Năng lực làm việc, Người lao động; Khu công nghiệp; Việt Nam.