

I H C QU C GIA HÀN I
TR NG I H C KINH T

TR NH H NG THÁI

N NGL CH INH P V NHÓA
C A NG I LAO NG N C NGOÀI T I VI T NAM

Chuyên ngành: Qu n tr kinh doanh

Mã s : 9340101.01

TÓM T T
LU N ÁN TI NS QU N TR KINH DOANH

Hà N i - 2020

CÔNG TRÌNH C HOÀN THÀNH
T ITR NG I H C KINH T - I H C QU C GIA HÀ N I

Ng i h ng đ n khoa h c: GS.TS. Lê Quân

Ph n bi n 1:

Ph n bi n 2:

Ph n bi n 3:

Lu n án c b o v tr c H i ng ch m lu n án Ti n s h p t i:

Tr ng i h c Kinh t , i H c Qu c Gia Hà N i

Vào h i gi , ngày tháng n m 2020

Có th tìm hi u lu n v n t i:

– Th vi n Qu c gia Vi t Nam

– Trung tâm Thông tin – Th vi n, i h c Qu c gia Hà N i

1. Tính cấp thiết của tài

Nền kinh tế Việt Nam đang diễn ra những sự thay đổi lớn hàng đầu, trọng tâm hiện nay là công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Những sự phát triển đáng ghi nhận của nền kinh tế trong hai thập kỷ qua đã và đang tác động trực tiếp tới nhu cầu vận động lực sống và vai trò của nhân lực trong nước. Sự thay đổi này một phần làm thay đổi quan niệm của nhiều doanh nghiệp bản địa về vai trò của nhân lực trong nước, đặc biệt là áp dụng các yêu cầu các vị trí và kinh nghiệm trong toàn cầu, năng lực quản lý hay chuyên môn kỹ thuật. Mặt khác, với những thuận lợi khi gia nhập vào tổ chức thương mại thế giới (WTO), các hiệp định thương mại song phương - đa phương; Việt Nam đang tham gia sâu vào nền kinh tế toàn cầu, nên việc nâng cao năng lực lao động có thể di chuyển dễ dàng trên thị trường quốc gia đang có nhu cầu. Thêm vào đó, nền kinh tế Việt Nam có ảnh hưởng là một trong những điểm hấp dẫn thu hút các nhà đầu tư quốc tế và những ưu đãi về chính sách thu hút, chi phí nhân công thấp, nguyên vật liệu sẵn có và thủ tục tiêu thụ tiềm năng. Nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài và các nguồn phát triển như Việt Nam có ảnh hưởng là rất quan trọng đặc biệt trong giai đoạn tích lũy phát triển vì nguồn vốn này giúp tiết kiệm một khoản kinh phí lớn cho chuyển giao khoa học kỹ thuật và khoa học quản lý (Trí 2013). Đáng tiếc, hiện nay những xu hướng và không bền vững hàng loạt tác động của nền tài chính toàn cầu là một thách thức lớn của nguồn lực này. Tuy nhiên, càng có nhiều dòng vốn ngoại đổ vào nền kinh tế Việt Nam, càng có nhiều sự phát triển và hiện đại hóa. Với sự hỗ trợ của NLNN, những áp dụng những thói quen trong văn hóa tiêu thụ quốc gia hình thành ra vào môi trường văn hóa tiêu thụ mới. Sự khác biệt về văn hóa có thể là nguyên nhân dẫn tới những vấn đề xung đột khi họ làm việc với các doanh nghiệp bản địa. Mặc dù đã có những phong tục và thói quen trong xã hội Việt Nam thay đổi phù hợp với những yêu cầu quốc tế, nhưng những giá trị và đặc tính con người Việt Nam vẫn tồn tại. Vì vậy, sự xung đột văn hóa làm việc giữa nhóm những người ngoại quốc và công dân Việt Nam khi mà môi trường văn hóa gia đình bản địa và quốc tế diễn ra.

Việc tiến hành một nghiên cứu về sự hình thành NL NN vì văn hóa Việt Nam thông qua việc tiếp cận các nguyên nhân hình thành văn hóa ở Việt Nam khác trên thế giới và đánh giá sự phù hợp của những nguyên nhân này. Việt Nam là một thị trường tiềm năng lý do sau. Thứ nhất, khác biệt văn hóa sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả quản lý của cá nhân NL NN, nghiên cứu sẽ giúp hình thành một ảnh hưởng tích cực trong tác động văn hóa về nghiên cứu và phát triển Việt Nam. Thứ hai, sự chuyển biến văn hóa ở Việt Nam giúp NL NN làm chủ các công nghệ mới để nâng cao sự hài lòng của khách hàng làm việc và nghiên cứu bên ngoài. Thứ ba, sự khác biệt văn hóa ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu suất văn phòng của một số hoạt động chính trong công ty như tuyển dụng, đào tạo, đánh giá nhân viên (Warner 2005). Ngoài ra, phương pháp nghiên cứu xác định nhóm nguyên nhân ảnh hưởng đến các nghiên cứu sau văn hóa nói chung có thể sử dụng.

Trên cơ sở những lý do trên, tác giả đã lựa chọn tài liệu "*Những nguyên nhân hình thành văn hóa của người lao động nước ngoài tại Việt Nam*" nghiên cứu.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục tiêu nghiên cứu: Mục đích bao trùm của luận án là tìm ra các luận cứ lý thuyết và thực tiễn xác định nguyên nhân hình thành văn hóa của NL NN tại Việt Nam, từ đó xuất phát các giải pháp nâng cao hiệu quả hình thành văn hóa của NL NN.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu: Với mục tiêu như trên, luận án có các nhiệm vụ sau:

- (i) Luận giải các lý thuyết và thực tiễn xây dựng nguyên nhân hình thành văn hóa của NL NN
- (ii) Đánh giá thực trạng nguyên nhân hình thành văn hóa của NL NN tại Việt Nam
- (iii) Xuất phát giải pháp nâng cao hiệu quả hình thành văn hóa của NL NN.

3. Nội dung và phạm vi nghiên cứu

3.1. Nội dung nghiên cứu

Nội dung nghiên cứu của Luận án là nguyên nhân hình thành văn hóa, vị trí trung tâm là các chủ đề nhân thức, kiến thức, thái độ, nguyên nhân nguyên nhân hình thành văn hóa ở Việt Nam NL NN Việt Nam.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Lưu ý rằng nghiên cứu này tập trung vào phạm vi phía bắc Việt Nam. Thời gian thực hiện Lưu ý, dịch Covid-19 gây ảnh hưởng rất lớn tới việc di chuyển của NLNN quay trở lại Việt Nam. Vì vậy, Lưu ý tập trung lý luận về mặt xã hội/ xã hội có sự liên quan NLNN có mặt tại thị trường khách sạn là liên quan. Việc thu thập dữ liệu kinh tế xã hội tự nhiên từ các tỉnh: Hà Nội, Bắc Ninh, Hải Phòng, Thái Bình và Hà Nam.

4. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của luận án

4.1. Ý nghĩa khoa học

Lưu ý kết hợp logic các phương pháp nghiên cứu khoa học tin cậy, và kết hợp nghiên cứu định lượng và nghiên cứu định tính, góp phần nâng cao kiến thức xây dựng khung lý luận về ngành nghề nghiệp xã hội.

4.2. Ý nghĩa thực tiễn

Các kết quả nghiên cứu của luận án mang lại nhiều ý nghĩa thiết thực, có thể hữu ích trong việc sử dụng lao động khi tuyển dụng, lựa chọn và đào tạo người lao động nước ngoài, ngành nghề có ý nghĩa rất quan trọng về chính trị NLNN vì đây là tài liệu hướng dẫn về việc tuyển dụng nhân lực mà họ cần trang bị hay cần thi đấu sự vượt qua giai đoạn xã hội hóa tin tức hình thành nhân lực xã hội và phát huy tốt nhất các nhân lực chuyên môn ngành nghề kinh tế quốc dân. Vì các phát hiện qua đánh giá thực trạng, trên cơ sở lý luận, luận án đề xuất các thành phần cốt lõi của nhân lực xã hội phía bắc Việt Nam và kiến nghị xây dựng các chương trình đào tạo nhân lực này cho lực lượng lao động nước ngoài trong đó có thể áp dụng các công nghệ tiên tiến vào đào tạo trực tuyến giúp giảm chi phí và tăng hiệu quả tiếp thu thông qua trải nghiệm cho NLNN.

Kết quả nghiên cứu của luận án có thể làm tài liệu tham khảo trong công tác nghiên cứu, giảng dạy và hỗ trợ tiếp cận các trường đại học, các vị trí chuyên ngành kinh tế, các cơ sở đào tạo liên quan, làm tài liệu tham khảo cho lãnh đạo các doanh nghiệp.

5. D ki n óng g p c a lu n án

(i) X c nh các c s lý thuy t và th c t i n xây d ng n ng l c h i nh p v n hóa c a NL NN t i Vi t Nam

- Làm rõ b n ch t, thành ph n, các nhân t nh h ng n h i nh p v n hóa và n ng l c h i nh p v n hóa c a NL NN, t ó kh ng nh vai trò c a n ng l c h i nh p v n hóa là n n t ng không th thi u i v i NL NN

- Phân tích các mô hình nghiên c u tr c ây v n ng l c h i nh p v n hóa, x c nh c u thành c a n ng l c này g m: Ki n th c, k n ng và thái

- ánh giá th c tr ng và x c nh nh ng v n mà NL NN ph i i di n Vi t Nam nh : i u ki n làm vi c, h th ng chính sách, s c v n hóa ...

Kh ng nh, NL NN t i Vi t Nam có th nâng cao hi u qu và g n bó lâu dài h n v i các công ty b n a khi h c ào t o và phát tri n n ng l c h i nh p v n hóa.

(ii) T các c s nêu trên, lu n án ki n ngh m t s gi i pháp nâng cao n ng l c h i nh p v n hóa c a NL NN t i Vi t Nam

6. K t c u c a lu n án

Lu n án c trình bày v i k t c u logic g m 5 ch ng bên c nh các ph n nh m u, k t lu n, ph l c, hình v , tài li u tham kh o, trình bày tóm t t nh sau:

Ch ng 1: T ng quan các k t qu nghiên c u v n ng l c h i nh p v n hóa c a NL NN

Ch ng 2: C s lý lu n v n ng l c h i nh p v n hóa c a NL NN

Ch ng 3: Thi t k và ph ng pháp nghiên c u

Ch ng 4: K t qu nghiên c u

Ch ng 5: Th o lu n k t qu nghiên c u và ki n ngh g p ph n nâng cao n ng l c h i nh p v n hóa c a NL NN t i Vi t Nam

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN CÁC KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VỀ NỖ LỊCH SỬ PH VĂN HÓA CỘNG ĐỒNG LAO ĐỘNG NGOÀI

1.1. Tổng quan các nghiên cứu liên quan tới nội hàm lịch sử văn hóa cộng đồng lao động ngoài

Các quan niệm về nỗ lực lịch sử văn hóa được xây dựng hàng thế kỷ cùng một mục tiêu đó là “khám phá hình ảnh hiện thực về các cá nhân tiến bộ văn hóa mà chúng ta nhận ra là khác biệt so với chính mình” (Guilherme 2000). Nghiên cứu về thuật ngữ “hiện thực”, nhà nghiên cứu Guilherme và cộng sự (Guilherme, Glaser et al. 2009) đã ghi nhận thích ứng “vị lịch sử hiện thực” của các nỗ lực văn hóa có nghĩa là hoàn thành một quá trình dần xóa bỏ các cá nhân dựa trên các đặc điểm riêng và đặc điểm chung về văn hóa giữa họ trong sự tôn trọng và thoả mái cá nhân các bên”. Cùng có chung quan niệm này, nhà nghiên cứu Hammer (2009) cho rằng nỗ lực lịch sử văn hóa là “khám phá chuyên sâu các quan niệm văn hóa khác nhau một cách phù hợp với hành vi trong tổ chức”.

Tiêu chí cơ bản nhất của phù hợp là nhận thức về những nội dung trong tổ chức mà không vi phạm những chu kỳ và quy tắc cá nhân tổ chức (Spitzberg & Cupach, 1984). Tiếp cận theo góc nhìn thực tiễn, nỗ lực lịch sử văn hóa đòi hỏi sự thích nghi cá nhân và sự tổ chức và mối quan hệ cá nhân trong tổ chức đó (Spitzberg, 1988). Các nhà nghiên cứu luôn cố gắng nghiên cứu về mối liên quan tới hình ảnh văn hóa như: khám phá về hình ảnh công nghệ và tâm lý, giao tiếp hiện thực, và xây dựng các mối quan hệ cá nhân (Martin & Hammer, 1989). Có một số nghiên cứu như nghiên cứu về thái độ và nỗ lực trong nỗ lực hành vi của NLĐ. Nỗ lực lịch sử văn hóa cung cấp kiến thức về hòa giải các ý nghĩa văn hóa; thể hiện các hành vi giao tiếp hiện thực và phù hợp nhận ra nhu cầu văn hóa của các cá nhân trong môi trường văn hóa công nghiệp (Chen & Starosta, 1996). Có 4 khía cạnh của nỗ lực lịch sử văn hóa gồm: khía cạnh thái độ đó là nhận thức về văn hóa hay thể hiện, tôn trọng sự khác biệt văn hóa; khía cạnh nhận thức về hình ảnh văn hóa hay thể hiện nhận thức về công nghệ

vấn hóa cá nhân của chính mình và hiểu cách các nhân viên hóa tạo ra sự khác biệt; khía cạnh kỹ năng ngoại ngữ hay kỹ năng truyền thông nội bộ; bí quyết bên thân phù hợp; tính linh hoạt trong hành vi, quản lý các tác động và kỹ năng xã hội; và khía cạnh quan trọng là luôn tò mò, mong muốn khám phá những điều mới mẻ trong nhân viên hóa mới, luôn có niềm tin vào sự hiểu biết bên thân mình và luôn hành động làm cho mọi ý tưởng trở thành sự thật và thực hiện các kết quả cụ thể cùng, đồng thời thúc đẩy bên thân tích cực/chủ động tham gia vào các tình huống giao thoa nhân viên hóa

1.2. Tác động của yếu tố môi trường tới hình thức nhân viên hóa của người lao động nước ngoài

1.2.1. Khác biệt văn nhân viên hóa

Bên cạnh công việc luôn hấp dẫn thu hút về mặt kỹ thuật, đó là lợi ích cho nhân viên cá nhân cùng quê hương, cùng quốc gia mới mới khác biệt đáng kể so với nhau; những người mới mới về môi trường cùng các công nghệ tiên tiến nhân viên hóa khác biệt biệt biệt vào trạng thái công việc, hay các quan niệm cá nhân, chủ nghĩa trong nhân viên hóa của họ vào nhân viên hóa mới. Đó chính là do sự khác biệt văn nhân viên hóa, khác nhau về giá trị và niềm tin. Trong môi trường đa dạng văn nhân viên hóa, các cá nhân cần phải tìm hiểu về sự khác biệt văn nhân viên hóa của nhau vì điều đó giúp cho họ dễ dàng tiếp nhận và thích nghi với môi trường nhân viên hóa mới và xu hướng đưa vào những khuôn mẫu cũ có sẵn (Mitchell, 1986). NL-NN càng phù hợp với môi trường nhân viên hóa mới bao nhiêu thì năng lực làm việc, hiệu suất hành động càng tăng bấy nhiêu (Ren, Yunlu et al. 2015).

1.2.2. Khác biệt văn ngôn ngữ

Năng lực hiểu biết ngôn ngữ của họ có những ảnh hưởng sâu sắc tới mức độ sẵn lòng hợp tác của công nghệ nhân viên hóa trong quá trình hợp tác với NL-NN. Họ sẵn lòng cảm kích và cảm kích về những người mới mới nước ngoài có thể nói tiếng mẹ đẻ của họ hay là chỉ ít người mới mới nước ngoài thì họ cũng có thể tìm hiểu về ngôn ngữ của họ. Điều đó thể hiện vì các lao động nước ngoài thường quan tâm đến giá trị nhân viên hóa của họ, không ngại ngần trao đổi và học tập từ người mới mới nước ngoài mà chỉ là nhân viên của mình; đó là họ cảm nhận được sự chân thành,

tôn trọng các cấp trên hay công sự. Mỉm cười hay hành động gì thích, xác định là chu đáo hay phù hợp đưa vào những “bản văn hóa” một cách có ý thức (Goodall 2002) mà tại Việt Nam chúng ta là yếu tố “dân gian”. Tiếng Việt không chỉ nhận thức là một công cụ ngôn ngữ mà nó là một khía cạnh văn hóa trong quá khứ.

1.2.3. Khác biệt trong truyền thống thông tin

Giống như quá trình trao đổi ngôn ngữ diễn ra qua một “thông dịch viên ngôn ngữ” mà bộ giao tiếp ngôn ngữ chính xác, “thông dịch viên văn hóa” là một chức năng văn hóa khác khi quy tắc các văn hóa khác nhau. Chỉ có một khác biệt về thông dịch viên ngôn ngữ, NL-NN không thể thiếu một thông dịch viên văn hóa, mà chính họ phải trở thành những thông dịch viên văn hóa. Điều này đòi hỏi họ phải hiểu rõ văn hóa của chính mình và văn hóa của người khác, có thể so sánh và thích nghi ý nghĩa của hành vi giao tiếp. Tất cả những điều này về văn hóa và duy trì sự hòa hợp trong nhóm làm việc là một nhiệm vụ của NL-NN.

1.2.4. Sự phân tích gia đình, văn hóa chức năng

Có nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng văn hóa NL-NN đóng vai trò cực kỳ quan trọng trong sự hình thành công và hoàn thành công việc của NL-NN (Chen và Shaffer, 2017). Sự khác biệt văn hóa/gia đình cũng như là sự khác biệt mà một cá nhân nhận được từ văn hóa của các thành viên khác trong gia đình (Uddin và Bhuiyan, 2019). Một số nhà nghiên cứu cũng chỉ ra mối quan hệ chặt chẽ giữa sự khác biệt văn hóa/gia đình với quá trình hội nhập văn hóa. Theo nhóm nghiên cứu của Shaffer và công sự (2006), các thành viên trong gia đình có thể cản trở quá trình hội nhập của NL-NN do họ phải dành thêm nhiều thời gian và sự quan tâm hơn từ văn hóa của họ để tiếp xúc với văn hóa bản địa. Điều này càng khẳng định sự khác biệt của các thành viên trong gia đình có thể tác động tích cực, nhưng ngược lại cũng có thể tác động tiêu cực tới hiệu suất hình thành NL-NN.

1.2.5. Giá trị của NL-NN

Nếu là người, NL-NN muốn trở thành công trong môi trường văn hóa mới, họ cần xác định rõ các vai trò đó là “một người phụ nữ”, “một nhà

quản lý" và "NL NN sáng tạo xã hội", học sinh đóng vai trò linh hoạt giữa 3 vai trò này vì mỗi vai trò giúp họ hành động phù hợp với tình huống hoàn cảnh thực tế và mang lại lợi ích cho họ và cộng đồng (Janssens, Cappellen và Zanoni, 2006).

1.2.6. Các yếu tố khác ảnh hưởng đến quá trình

Bên cạnh các giá trị, niềm tin và hành vi cá nhân về nhân văn, NL NN cũng cần tìm hiểu các rào cản toàn diện và sắc thái mà họ không phải đi đến tận cùng của hành chính, quân sự, luật pháp và thị trường kinh tế. Đây là một bài toán giúp họ có thể nâng cao năng lực hiểu biết về các vấn đề xã hội gia đình, tác động của thị trường kinh tế và nâng cao hiệu suất làm việc (Bader và Schuster, 2015).

1.3. Tác động của nghiên cứu liên quan đến các tiêu chuẩn của nhân văn hóa xã hội và lao động ngoài

Tính đa dạng của nghiên cứu liên quan đến nghiên cứu tình huống và phương pháp nhóm tập trung, A. Portera (2014) liên hệ nhân văn hóa xã hội là tập hợp các kiến thức, thái độ, năng lực và kỹ năng cho phép các cá nhân hiểu biết và tương tác trong môi trường xã hội đa dạng. Nghiên cứu của F. Bednarz, M. Onorati (2010) đã chứng minh rằng nhân văn hóa xã hội là sự tập hợp các kiến thức về nhân văn hóa, được hình thành bởi các cá nhân từ kiến thức, kỹ năng, thái độ và năng lực giá trị, giúp họ có thể thích nghi với các thay đổi không quen thuộc phát sinh từ môi trường xã hội cá nhân và xã hội hóa từ nhân văn hóa khác nhau.

Cụ thể kiến thức cá nhân về nhân văn hóa xã hội và năng lực là mối quan tâm chính của các nhà nghiên cứu kinh doanh, các nghiên cứu của họ tập trung vào các kiến thức về tính đa dạng và sự đa dạng của nhân văn hóa xã hội quy trình và kỹ thuật của kinh doanh. Nghiên cứu của nhân văn hóa xã hội trên các nền tảng cho thấy rõ sự cần thiết phải hiểu các kiến thức về nhân văn hóa, đó là quá trình thu thập, tổng hợp các kiến thức và thông tin về các nhóm nhân văn hóa khác nhau (Miller 1994). Kiến thức về nhân văn hóa là một yếu tố quan trọng quyết định thành công của nhân văn hóa xã hội của các cá nhân có nhân văn hóa xã hội khác biệt. Quá trình hình thành nhân văn hóa xã hội không phải là quá trình một chiều, mà

phần của năng lực hình thành và phát triển nhân cách. Các mô hình giáo dục nhân cách và phát triển nhân cách khái quát hóa quá trình hình thành và phát triển nhân cách thông qua những nguyên tắc và hình thức giáo dục nhân cách thành những nguyên tắc và hình thức phù hợp với yêu cầu của xã hội. Các mô hình này có thể phân loại thành hai nhóm chính là nhóm mô hình thành phần và nhóm mô hình tổng hợp. Nhóm mô hình thành phần tập trung vào ảnh hưởng của từng yếu tố trong quá trình giáo dục nhân cách như tham gia của học sinh, giáo viên, môi trường, gia đình, xã hội... Nhóm mô hình tổng hợp đưa vào quá trình theo dõi và đánh giá tác động của các nhân tố giáo dục, làm rõ từng giai đoạn của sự phát triển trong bản thân NLNN khi tiếp xúc với môi trường giáo dục, thông qua đó các năng lực cần thiết để hình thành và phát triển nhân cách được giúp đỡ và củng cố. Các mô hình này có thể chia thành hai nhóm chính là nhóm mô hình thành phần và nhóm mô hình khác nhau tập trung vào quá trình phát triển theo thời gian.

Trên cơ sở này, luận án đã rút ra những kết quả nghiên cứu sau:

Thứ nhất, NLNN đã và đang được xem là lực lượng quan trọng trong thị trường lao động Việt Nam. Những nghiên cứu trong lĩnh vực chuyên biệt NLNN trong các doanh nghiệp còn hạn chế.

Thứ hai, NLNN các vị trí chức vụ thông thường là quản lý, các nghiên cứu thực tiễn tập trung làm rõ các năng lực lãnh đạo, quản lý mà nhà xây dựng các năng lực hình thành và phát triển nhân cách. Các nghiên cứu hiện nay chủ yếu tập trung vào vấn đề pháp lý liên quan NLNN.

Thứ ba, sự phát triển của cách mạng công nghiệp 4.0, đặc biệt là hoạt động giao tiếp qua mạng xã hội đã làm thay đổi một phần cách mà các cá nhân tương tác với nhau, điều này tác động trực tiếp tới việc hình thành những năng lực hình thành và phát triển nhân cách giúp NLNN có thể nhanh chóng hình thành; các năng lực này cần được đánh giá một cách phù hợp thị trường lao động Việt Nam.

CHƯƠNG 2

C S LÝ LUẬN VÀ N NG L CH IH P V NHÓA C A NG I LAO NG N C NGOÀI

2.1. Khái niệm và vai trò của nhân lực hình p v n hóa của ngành i lao ng n c ngoài

2.1.1. Ngành i lao ng n c ngoài

2.1.1.1. Khái niệm về NL NN

NL NN có nghĩa là những người di chuyển ra ngoài biên giới quốc gia để làm việc hoặc thực hiện các nhiệm vụ trong môi trường mới (Shaffer, Kraimer et al. 2012).

2.1.1.2. Phân loại NL NN

Trong hệ thống pháp luật của Việt Nam, những quy định về NL NN đã có từ thời kỳ đầu của Bộ Luật Lao động và những văn bản dưới luật chi tiết và cụ thể. Từ năm 2016, Nghị quyết 11/2016/N -CP và Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật Lao động về lao động nước ngoài tại Việt Nam có hiệu lực từ ngày 01/04/2016 đã quy định những hình thức mà thông qua đó NL NN có thể làm việc tại Việt Nam, bao gồm: NL NN di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp, Tình nguyện viên, chuyên gia nước ngoài, lao động kỹ thuật và nhà quản lý.

2.1.2. Về nhân hóa và hình p v n hóa của ngành i lao ng n c ngoài

2.1.2.1. Khái niệm về nhân hóa

Nhân hóa được xem là thuộc tính của các xã hội. Nhà nghiên cứu Ruth Benedict đã chỉ ra rằng “Nhân hóa là lối sống mà mà chúng ta có thể dễ dàng không phải là sản phẩm di truyền sinh học” (Vinh 1996). Quan niệm này nhấn mạnh rằng con người có thể vượt qua nhân hóa hay nói cách khác là hình p v n hóa của con người.

Nhà nghiên cứu Kutschker và cộng sự (Kutschker và Schmid 2010) đã chỉ ra rằng những đặc điểm của nhân hóa và thẩm chí được coi là các tiêu chuẩn của nhân hóa bao gồm:

- **Nhân tính:** Cung cấp những nguyên tắc logic mà theo đó các cá nhân có thể quy định những gì đúng hay sai, tốt hay xấu.
- **Giá trị:** Cung cấp ý nghĩa nhất định cho từng hành động, hành vi và kinh nghiệm của các cá nhân.
- **Nguyên tắc:** Thúc đẩy các cá nhân hành động và hành xử theo một tiêu chuẩn nhất định.

- **nh danh:** Hình thành s duy nh t và th ng nh t trong m t t ch c ho c c ng ng xã h i, t ó xây d ng s khác bi t cá nhân trong c ng ng này v i c ng ng khác

- **H i nh p:** Là tiêu chu n th ng nh t trong m t t ch c, v n hóa hình thành nh ng quy chu n ràng bu c cá nhân mu n tham gia vào c ng ng ó ph i thay i.

2.1.2.2. V n hóa và giá tr v n hóa

Giá tr v n hóa chính là cách nhìn chung nh t c th ng nh t trong c m t c ng ng. Giá tr ph thu c vào th i gian: ch ng h n ch phong ki n có giá tr vô cùng l n xã h i x a nh ng không có giá tr ngày nay. Khi nói t i v n hóa là nói t i tính giá tr c a v n hóa. NL NN không th ánh giá phong t c t p quán, phong cách làm vi c c a ng i Vi t Nam b ng th gi i quan c a h mà ph i ánh giá trong b i c nh c th và hi u nh ng ng nghi p Vi t Nam.

2.1.2.3. Khái ni m v h i nh p v n hóa

H i nh p v n hóa là quá trình thay i v tâm lý, v n hóa và nh n th c c a m t cá nhân trong m t ho c nhi u n n v n hóa khác thông qua quá trình ti p xúc tr c ti p và lâu dài (Sam và Berry 2006). K t qu c a quá trình h i nh p là s i u ch nh, bao g m c tâm lý/thái (c m giác h nh phức, c i m ...) và n ng l c hành vi (Hippler, Caligiuri et al. 2014).

2.1.3. N ng l c và n ng l c h i nh p v n hóa c a ng i lao ng n c ngoài

2.1.3.1. Khái ni m v n ng l c

N ng l c c nhi u nhà nghiên c u kh ng nh bao g m có 03 c u ph n: ki n th c, k n ng và thái . Tuy nhiên, c thù vi c làm vi c trong m t môi tr ng v n hóa m i v i nh ng áp l c th ng xuyên liên t c c trong công vi c và c bi t v đi n bi n tâm lý c a NL NN trong quá trình s c v n hóa. Vì v y, h c n có thêm ng l c h i nh p v n hóa duy trì vi c g n bó và c ng hi n cho t ch c.

2.1.3.2. Khái ni m v n ng l c h i nh p v n hóa

N ng l c h i nh p v n hóa là nh ng ki n th c, thái , chu n m c hành ng, ng c hành ng và nhóm các k n ng mà các cá nhân ph i áp ng hoàn thành t t c các nhi m v và s m nh liên quan t i v n a v n hóa

2.2. Các y t c u thành n ng l c h i nh p v n hóa c a ng i lao ng n c ngoài

T ng h p l i, n ng l c h i nh p v n hóa g m có 4 nhóm n ng l c: Ki n th c - K n ng - Thái - ng l c, trong ó t ng c u ph n n ng l c l i g m m t nhóm các n ng l c khác nhau. D i đây là b ng t ng h p danh m c n ng l c h i nh p v n hóa.

Bảng 2.3. Tổng hợp danh mục nghiên cứu chính về văn hóa của NLNN

STT	Tên nghiên cứu	Những phát hiện	Nghiên cứu xuất
1	Kiến thức chung	là những kiến thức giúp NLNN làm việc hiệu quả trong môi trường văn hóa nói chung như nắm rõ các kiến thức chung về văn hóa, sự khác biệt văn hóa, hình ảnh văn hóa; phân biệt chức năng, phân biệt giá trị, quy tắc ứng xử... Ngoài ra, kiến thức chung cũng bao gồm sự hiểu biết về môi trường kinh doanh phức tạp mà trong đó hoạt động giao thương quốc tế cùng hình thức các nền kinh tế, chính trị, luật pháp, xã hội, tài chính và hình thức khoa học - công nghệ nói chung	(Hoskins và Sallah 2011) (Brown, Adams et al. 2011) (Leiba-O'Sullivan 1999) (Miller 1994)
2		là những kiến thức về các truyền thống văn hóa, bao gồm các thông tin về kinh tế, chính trị, luật pháp, phong tục, những việc phải làm, những việc không nên làm và các biệt ngữ giá trị văn hóa của truyền thống. Kiến thức văn hóa của truyền thống giúp NLNN hình thành khung so sánh sự khác biệt giữa nền văn hóa của họ và các đối tác, và giải thích các hành vi của cá nhân bản địa	(Hofstede 2011) (Hall 1990) Shore và Cross 2005
3	Kiến thức giá trị văn hóa khác nhau	Là kiến thức về những giá trị cá nhân mình và hình thành những quan so sánh với những giá trị cá nhân, nền văn hóa mà mình đang sống. Những kiến thức về sự khác biệt văn hóa giúp các cá nhân hiểu cách mà họ có thể nhìn các hiện tượng theo một cách khác, giao tiếp với cá nhân khác theo giá trị văn hóa bản địa.	Deardorff 2006 Rasmussen và Sieck 2015 Sieck, Smith et al. 2013
4		Là kiến thức về những quan niệm mà họ có về những khung tham chiếu văn hóa của cá nhân phù hợp với những tình huống cụ thể	(Abbe, Gulick et al. 2007) (McDonald, McGuire et al. 2008, Ross, Thornson et al. 2009) (Rodríguez và Puyal 2012)
5		Là kiến thức cho phép các cá nhân từ các nền văn hóa khác nhau trao đổi những kiến thức bản sắc văn hóa và sự khác biệt văn hóa của nhau, giúp các cá nhân truyền đạt hiệu quả những suy nghĩ, ý tưởng, ý kiến của họ.	(Yamazaki và Kayes 2004) (Hoskins và Sallah 2011) (Arasaratnam và Banerjee 2011) (Yueqin 2013)
6		Là một kiến thức về các kiến thức giao tiếp, tuy nhiên không gian giao tiếp không phải là một chiều mà là trên mạng xã hội	(Zhang, Cheung et al. 2012) (Campbell 2012)

7		Xây dựng mối quan hệ cá nhân	Là kỹ năng cho phép các cá nhân nuôi dưỡng và phát triển các mối quan hệ giữa cá nhân với cá nhân	(Abbe, Gulick et al. 2007) (Yu và Zhu 2011) (Cheah, Karamehic-Muratovic et al. 2011) (Lesenciuc và Codreanu 2012)
8		Sử dụng ngôn ngữ giao tiếp	Là sự hiểu rõ mối quan hệ giữa ngôn ngữ và ý nghĩa của ngôn ngữ trong bối cảnh xã hội nhất định, đó là cách sử dụng tiếng nói, ngữ điệu, biểu cảm phù hợp	(Black, Mendenhall et al. 1991) (Deardorff 2006) (McDonald, McGuire et al. 2008) (Kupka 2008)
9		Điều tiết cảm xúc	Là kỹ năng cho phép các cá nhân tác động và kiểm soát cảm xúc của họ cũng như kiểm soát cách mà họ biểu hiện cảm xúc	(Gross 1998) Brown 2008 Newman và Sheikh 2012 (Matsumoto và LeRoux 2003) (Stock 2012)
10		Quản lý công nghệ	Quản lý sự công nghệ cá nhân và kỹ năng cá nhân để phó vụ xung đột xảy ra giữa các cá nhân trong môi trường khác nhau, áp dụng vào chính, khó khăn về tài chính, hệ thống văn hóa - chính trị - xã hội khác nhau	(Abbe, Gulick et al. 2007) (Brown, Adams et al. 2011) (Hardison, Sims et al. 2009) (Bader và Berg 2014)
11		Hành vi ngoại giao	Là thái độ hòa đồng, lịch sự, vui vẻ, chấp nhận giao tiếp và tìm kiếm các cách để tham gia hoạt động công nghệ	(Caligiuri và Tarique 2012) (Harrison 2012, Arman và Aycan 2013)
12	Thái	Chăm sóc	là luôn thể hiện sự quan tâm rõ ràng về bản thân và những người khác và nỗ lực tìm hiểu về các trải nghiệm của họ, chăm sóc về mặt tinh thần, xu hướng khác	(Ross, Thornson et al. 2009) Baron (2008) (Syed 2013) Stanovich (2016)
13		Tôn trọng	Tôn trọng cá nhân và thái độ tôn trọng sự đa dạng văn hóa và công nghệ trong môi trường khác	Yamazaki và Kayes 2004 (Hardison, Sims et al. 2009)
14		Chánh nghĩa phi dân tộc	Là sự công bằng trong đánh giá nhân văn hóa của các dân tộc, khoan dung và chấp nhận các nhân văn hóa khác nhau và không đánh giá tình huống, hành vi trong nhân văn hóa mà dựa trên quan điểm của nhân văn hóa	(Abbe, Gulick et al. 2007) (Neuliep 2012)

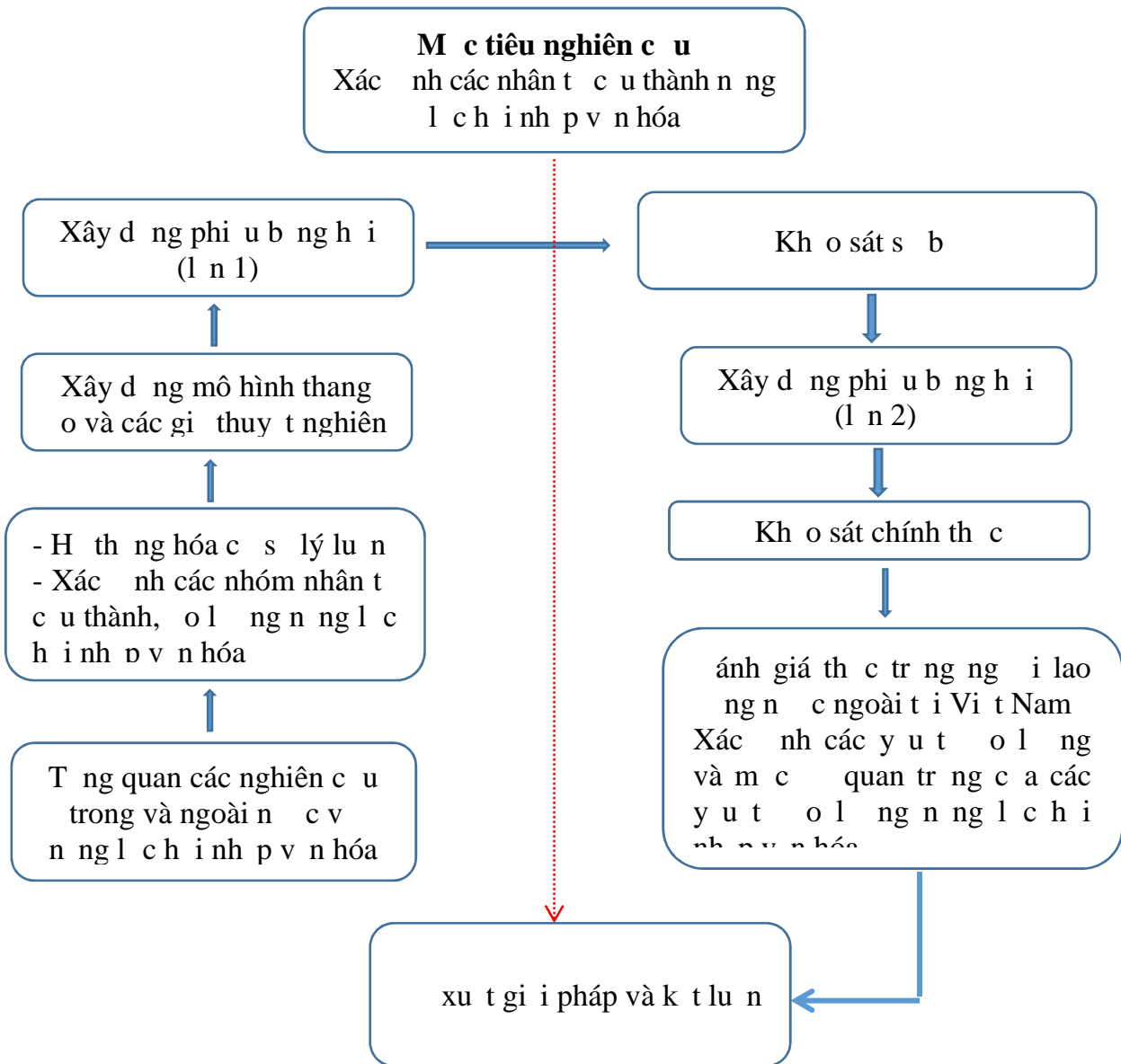
15		Chứng tỏ	Là thái độ luôn mong muốn liên tục cải thiện hiệu quả làm việc trong môi trường văn hóa mới, sẵn sàng sáng tạo và làm những việc vượt ra ngoài khuôn khổ kỹ thuật cá nhân	(Hardison, Sims et al. 2009) (Harrison 2012)
16	ng l c	Khám phá	Là xu hướng chủ động tìm kiếm và khám phá những vấn đề mâu thuẫn văn hóa mà NLNN chấp nhận gặp và luôn xem những mâu thuẫn này là một thách thức tích cực	(Takeuchi, Yun et al. 2002 (McDonald, McGuire et al. 2008) (Arman và Aycan 2013)
17		Niềm tin vào sự hiệu quả	Là niềm tin cá nhân vào khả năng thành công và thành tích những nhiệm vụ phức tạp trong môi trường văn hóa mới và chấp nhận thất bại những mục tiêu cá nhân	(Abbe, Gulick et al. 2007) (Bvaura 2010) (English và Chen 2011)
18		Khoan dung với sự khác biệt	là khả năng tiếp thu những phân biệt khác nhau cá nhân khi phải đi đến với những tình huống mới và có cảm giác không chắc chắn về cách tiếp cận với tình huống đó	Abbe et al. 2007 Deshon 2010 Sweeny và cộng sự (2010) DeYoung 2015
19		hành động	Là người thúc đẩy các cá nhân luôn hành động làm cho mọi ý tưởng trở thành thực tế và tích cực cùng, đồng thời thúc đẩy các cá nhân tích cực/chủ động tham gia vào các tình huống giao tiếp văn hóa.	(Mainemelis, Boyatzis et al. 2002) (Yamazaki và Kayes 2004) (Thomson, Adams et al. 2011)

CHƯƠNG 3

THIẾT KẾ VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Thiết kế nghiên cứu

Dữ liệu sau khi thu thập được thông qua khảo sát chính thức sẽ được tổng hợp, làm sạch, mã hóa và tiến hành phân tích sơ bộ. Các bước phân tích dữ liệu thu được từ nghiên cứu chính thức, gồm có: (i) phân tích thống kê mô tả; (ii) phân tích tin cậy Cronbach; (iii) phân tích nhân tố khám phá; (iv) phân tích nhân tố khẳng định; (v) kiểm định giá trị trung bình. Dựa trên kết quả thu được, luận án sẽ đề xuất phương pháp phân tích thống kê xác định mối quan hệ giữa các nhân tố để thành lập nên các mô hình nhân tố và NLNN thông qua sơ đồ phi tham số. Hình 3.1 trình bày quy trình nghiên cứu của luận án.



Hình 3.1. Quy trình nghiên cứu

3.2. Mô hình nghiên cứu

Thông qua từng quan các mô hình và lý thuyết nghiên cứu có liên quan, tác giả xây dựng mô hình đánh giá năng lực hình thành và phát triển nhân lực của NLNN tại Việt Nam gồm: kiến thức, kỹ năng, thái độ và năng lực. Trong đó,

- Thành phần kiến thức được xem xét trên 02 phạm vi bao gồm:

Kiến thức về văn hóa tổng quát (1): Khái niệm chung về văn hóa; Kiến thức về khác biệt văn hóa; Kiến thức về phân biệt chủng tộc, phân biệt giới tính; Kiến thức về quy trình hình thành và phát triển văn hóa; Kiến thức chung về kinh tế - xã hội - chính trị - pháp luật toàn cầu;

Kiến thức về văn hóa đặc trưng (2): Hệ thống Chính trị - văn hóa - xã hội - lịch sử bản địa; Kiến thức về quy tắc giao tiếp, hành vi trong văn hóa bản địa; Hệ thống giá trị văn hóa và niềm tin tôn giáo bản địa; Phong tục tập quán bản địa; (Phân biệt các khía cạnh văn hóa bản địa và văn hóa globa).

- Thành phần kỹ năng gồm: (1) Nhận thức giá trị văn hóa khác nhau, (2) Linh hoạt; (3) Giao tiếp; (4) Giao tiếp qua mạng xã hội; (5) Xây dựng mối quan hệ cá nhân; (6) Sử dụng ngôn ngữ bản địa; (7) Kỹ năng đàm phán; (8) Quản lý stress trong công việc.

- Thành phần thái độ, gồm: (1) Hợp tác; (2) Chăm sóc; (3) Tôn trọng; (4) Chấp nhận đa văn hóa; (5) Chấp nhận khác biệt;

- Thành phần năng lực gồm: (1) Tò mò/Khám phá; (2) Niềm tin vào sự đa văn hóa; (3) Khoan dung và sự khoan dung; (4) Khả năng hành động.

3.3. Phương pháp nghiên cứu

3.3.1. Nghiên cứu định tính

Tác giả sử dụng phương pháp phỏng vấn sâu trong nghiên cứu định tính. Thời gian mà tác giả phỏng vấn là 05 cán bộ, nhà quản lý hiện đang công tác tại Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Nội dung của phỏng vấn sâu tập trung vào 03 khía cạnh: (i) Xác định tính ý nghĩa của các nhân tố (thang đo) đối với năng lực hình thành và phát triển nhân lực; (ii) Xác định tính phù hợp của các nhân tố trong mô hình lý thuyết về hình thành và phát triển nhân lực tại Việt Nam; (iii) Chuẩn hóa các thang đo và câu hỏi trong bảng hỏi.

Các cán bộ, nhà quản lý tham gia phỏng vấn được chọn nghiên cứu để lập kế hoạch vận hành có vai trò quan trọng nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc của NLNN. 05 cán bộ tham gia phỏng vấn thuộc 04 nhóm tiêu chuẩn (thang đo) để lập kế hoạch vận hành của NLNN, gồm có: Thái Bình, Kiên Giang, Kiên Định, Kiên Giang. Tuy nhiên, các thang đo này cần được điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn vận hành tại Việt Nam.

3.3.2. Nghiên cứu nhúng

Thang đo đánh giá sự hài lòng về công việc là hệ thống Cronbach alpha. Hệ số Cronbach alpha được dùng để đo lường các biến không đáng tin cậy, cho biết sự nhất quán và thống nhất trong các câu trả lời nhằm đảm bảo tính chính xác và hiệu quả cùng một khái niệm.

3.3.3. Thiết kế nghiên cứu

3.3.3.1. Lựa chọn mẫu và thang đo

Thang đo sử dụng để đo lường các biến quan sát là thang đo Likert 5 mức phân biệt: 1 - rất không đồng ý, 2 - không đồng ý, 3 - bình thường, 4 - đồng ý, 5 - rất đồng ý.

3.3.3.2. Thiết kế nghiên cứu

3.3.4. Thu thập và xử lý dữ liệu

3.3.4.1. Phạm vi không gian: Việc thu thập dữ liệu được thực hiện tại các tỉnh thành: Hà Nội, Bắc Ninh, Hải Phòng, Thái Bình và Hà Nam.

3.3.4.2. Phạm vi thời gian khảo sát, địa điểm: tập trung nhóm chuyên gia làm việc trong lĩnh vực sản xuất, dịch vụ tại các doanh nghiệp.

Kích thước mẫu: là 206

3.3.4.3. Xử lý dữ liệu: Dữ liệu nghiên cứu sau khi nhập vào máy tính để thực hiện làm sạch và phân tích với 2 phần mềm SPSS và AMOS.

CHƯƠNG 4

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Trên cơ sở phương pháp chọn mẫu và thiết kế bảng hỏi đã trình bày chương trước, tác giả đã gửi bảng câu hỏi 250 phiếu khảo sát, thu được 220 phiếu khảo sát, tỷ lệ phần trăm gửi đi tiến hành quá trình lọc các phiếu khảo sát trả lời không đầy đủ các nội dung bảng hỏi, cuối cùng có tổng cộng 206 phiếu hợp lệ, tỷ lệ là 82,4%.

4.1. Đặc điểm mẫu khảo sát

Nhóm tuổi của NLNN được chia thành 4 nhóm: Từ 20-30, từ 31-40, từ 41-50 và trên 50 tuổi. NLNN đang làm việc ở Việt Nam có tuổi trung bình, và số người có tuổi từ 31-40 chiếm tỷ lệ gần một nửa (chiếm 53%);

Kết quả khảo sát cho thấy NLNN trả lời bảng hỏi có trình độ nhân viên chiếm tỷ lệ gần một nửa (67%); sau đó là kỹ thuật viên chiếm 33%; ngoài ra không có cá nhân nào trình độ tiến sĩ trở lên hoặc chấp hành công việc.

NLNN chưa hề có thời gian sống ở Việt Nam từ 1 đến 3 năm là chiếm nhiều nhất với 37%, tiếp theo là 30% và những người đi làm tại Việt Nam dài hạn hơn. Tỷ lệ số cá nhân ở Việt Nam từ 3 - 6 năm và trên 6 năm là khá thấp (15% và 18%).

Hầu hết các cá nhân chưa hề có gia đình hoặc không sống cùng gia đình ở Việt Nam (chiếm 51% - 103 cá nhân) và 34% số NLNN đang sống cùng gia đình ở Việt Nam.

NLNN được tuyển dụng với vai trò là chuyên gia nước ngoài (48 người - chiếm 23%), tỷ lệ NLNN có trình độ trung cấp (chiếm 40%) là cao hơn tỷ lệ trình độ trung cấp Giám đốc điều hành (15%).

4.2. Đánh giá tính yếu của thang đo

4.2.1. Hệ số tin cậy Cronbach's Alpha

Sau khi thu thập dữ liệu, nghiên cứu tiến hành phân tích tính yếu của các thang đo trong mô hình sử dụng hệ số Cronbach alpha (Bảng 4.2 - 4.19). Giá trị của các biến còn lại trong các thang đo có tính tin cậy cao với hệ số tương quan biến nội tại > 0.3 và hệ số Cronbach's Alpha ≥ 0.8 sau khi loại bỏ các biến không phù hợp.

4.2.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA

Trong nghiên cứu này phương pháp trích nhân tố sử dụng là "Principal Component Analysis" với phép xoay "Promax". Thang đo chấp nhận khi $0,5 \leq KMO \leq 1$ (Hair và các cộng sự, 1998); hệ số Sig. = 0,000 có nghĩa là

nh Bartlett cho biết các biến quan sát tương quan với nhau có ý nghĩa thống kê; tổng phương sai trích có giá trị > 50% (Gerbing và Vårerson, 1988) và hệ số tin cậy nhân tố > 0,5 chứng tỏ tin cậy thích hợp cho phân tích nhân tố.

Kết quả phân tích EFA cho thấy,

- 02 nhân tố Kiến thức ghi nhớ có 61.484% > 50% số biến thiên cần biểu diễn. Do đó, các biến trong thang đo kiến thức ghi nhớ có giá trị cao và giá trị phân biệt.

- 08 nhân tố Kiến thức ghi nhớ có 61.884% > 50% số biến thiên cần biểu diễn. Do đó, các biến trong thang đo kiến thức ghi nhớ có giá trị cao và giá trị phân biệt.

- 05 nhân tố Thái độ ghi nhớ có 61.3% > 50% số biến thiên cần biểu diễn. Do đó, các biến trong thang đo thái độ ghi nhớ có giá trị cao và giá trị phân biệt.

- 04 nhân tố Năng lực ghi nhớ có 58.828% > 50% số biến thiên cần biểu diễn. Do đó, các biến trong thang đo năng lực ghi nhớ có giá trị cao và giá trị phân biệt.

Các nhân tố đều có trọng số (factor loading) lớn hơn 0.6

4.2.3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá

Kết quả phân tích CFA cho thang đo kiến thức: Chi-squared/df = 1.059 < 3 với p > 0.05; GFI, TLI, CFI > 0,9 và RMSEA = 0.017 < 0.05 đủ tiêu chuẩn

Kết quả phân tích CFA cho thang đo kiến thức: Chi-squared/df = 1.178 < 3 với p > 0.05; GFI = 0.818 > 0.8, TLI, CFI > 0,9 và RMSEA = 0.029 < 0.05 đủ tiêu chuẩn

Kết quả phân tích CFA cho thang đo thái độ: Chi-squared/df = 1.05 < 3 với p > 0.05; GFI = 0.883 > 0.8, TLI, CFI > 0,9 và RMSEA = 0.016 < 0.05 đủ tiêu chuẩn

Kết quả phân tích CFA cho thang đo năng lực: Chi-squared/df = 1.48 < 3 với p > 0.05; GFI = 0.878 > 0.8, TLI, CFI > 0,9 và RMSEA = 0.048 < 0.05 đủ tiêu chuẩn

4.3. Kiểm định mức độ trung bình

Lưu ý rằng các hành vi khác biệt về thái độ, kiến thức, kiến thức, năng lực ghi nhớ: (i) các nhóm quốc gia; (ii) giới tính; (iii) tuổi; (iv) nghề nghiệp; (v) bậc học. Kết quả kiểm định trung bình Bảng 4.28-4.32 như sau:

+ Không có khác biệt về thái độ, kiến thức, kiến thức, năng lực ghi nhớ các nhóm quốc gia, giới tính, tuổi, nghề nghiệp.

+ Không có khác biệt về thái độ, kiến thức và năng lực ghi nhớ các nhóm bậc học khác nhau, có sự khác biệt về kiến thức ghi nhớ các nhóm bậc học khác nhau. Cụ thể, kết quả cho thấy nhóm bậc học nhân văn có năng lực cao hơn nhóm bậc học thực hành.

CHƯƠNG 5

THUẬT QUẢN LÝ NGHIÊN CỨU VÀ MÔ HÌNH KINH tế GÓP PHẦN NÂNG CAO NĂNG LỰC QUẢN LÝ TRONG NHÓM VIỆT NAM

5.1. Thuật ngữ nghiên cứu

Hình vẽ trong nghiên cứu, NLNN cần phải minh họa giá trị và hóa bản. Tác động của quá trình hình thành, toàn cầu hóa và cách mạng khoa học công nghệ có thể khiến các nghiên cứu liên ngành trở nên phổ biến và mang tính đa ngành, giá trị và hóa bản và là những giá trị và chu trình hình thành qua nhiều thế hệ, các bước ngoặt giá trị và hóa truy cập thông tin và gia. Giá trị và hóa truy cập thông tin và gia ở Việt Nam hình thành do tác động của yếu tố lịch sử, tự nhiên, quá trình sản xuất lao động và tác động của giao lưu và hóa.

Lưu ý xu hướng nghiên cứu gồm 4 cấp độ phân tích hình vẽ và hóa: Kỹ thuật (2 biến quan sát), kiến thức (8 biến quan sát), thái độ (5 biến quan sát) và năng lực (4 biến quan sát) qua khảo sát và kiểm tra để cho thấy tính phù hợp và chính xác của mô hình.

5.2. Đóng góp của nghiên cứu

Thông qua tổng quan các tài liệu và việc phân tích cấp độ phân tích hình vẽ và hóa ở Việt Nam, luận án có thể cung cấp một nhóm các năng lực thành phần mới phù hợp hơn. Những kinh nghiệm làm việc trong môi trường và hóa truy cập có thể thay thế hoàn toàn bởi quá trình quản lý hóa nhân lực và sự phát triển của công nghệ thông tin; NLNN giữ vai trò bổ sung thêm nhiều kỹ thuật và kiến thức không chỉ trong lĩnh vực làm việc chuyên sâu của họ mà còn cần những kỹ thuật mới trong và ngoài nước, xã hội, chính trị và kinh tế các kiến thức giao tiếp trong môi trường và hóa, giao tiếp qua mạng xã hội nâng cao hiệu quả làm việc trong bối cảnh mới (Topi và cộng sự, 2010a). Trên cơ sở tổng quan các nghiên cứu về công nghệ và thực tiễn ở Việt Nam, luận án đề xuất 04 tiêu chuẩn (kỹ thuật, kiến thức, thái độ và năng lực) trong đó bao gồm 19 tiêu chí (2

tiêu chuẩn định giá 01 nguyên tắc; 8 tiêu chuẩn định giá 01 nguyên tắc, 5 tiêu chuẩn định giá 01 nguyên tắc và 4 tiêu chuẩn định giá 01 nguyên tắc).

iv) Các nghiên cứu, luận án cung cấp một khung lý thuyết logic đánh giá các cấu trúc nhân sự và nhân sự hóa. Các nghiên cứu xác định và phân nhóm một cách có hệ thống và kiểm tra tính khả thi bằng cách sử dụng hệ thống Cronbach's Alpha, phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích nhân tố khẳng định CFA và mô hình phân tích thứ bậc mờ (Fuzzy AHP). Bằng cách sử dụng phương pháp khác nhau, luận án đã cung cấp một ví dụ về phương pháp luận cho nghiên cứu nguyên tắc nói chung mà trong tương lai các nhà nghiên cứu đánh giá nguyên tắc có thể áp dụng, phương pháp này cho phép phân tích ngược tác động lẫn nhau của các cấu trúc trong một nguyên tắc công nghệ xã hội và tác động của các nguyên tắc, xa hơn nữa các học giả có thể đánh giá tác động của các nguyên tắc đối với hiệu quả làm việc của người lao động.

5.3. Mối liên hệ và giải pháp nhằm góp phần nâng cao nguyên tắc nhân sự hóa của NLNN tại Việt Nam

Phát triển nguyên tắc nhân sự hóa phải là một quá trình quy tắc, thực tiễn, liên tục và kiên trì. Hơn nữa các nghiên cứu trong lĩnh vực này đã ra các mô hình nguyên tắc này trong các lĩnh vực khác nhau, các cấu trúc có thể linh hoạt thay đổi về nội dung hay khu vực khác. Tuy nhiên, việc nghiên cứu về phương pháp phát triển, các chương trình đào tạo nguyên tắc nhân sự hóa vẫn còn khan hiếm. Một số ví dụ về các mô hình phát triển, đào tạo nguyên tắc nhân sự hóa là mô hình học tập thông qua trải nghiệm - experiential learning model (Kolb, 1984), các hoạt động đào tạo và học tập nguyên tắc nhân sự hóa (Fantini, 1997) và phương pháp tiếp cận, đào tạo nguyên tắc nhân sự hóa (Paludi, 2012). Một vấn đề về nội dung đào tạo và phát triển nguyên tắc nhân sự hóa là xác định chính xác mức độ phát triển nguyên tắc này của người tham gia chương trình đào tạo. Vì vậy, học viên xác định mức độ học viên trước khi tham gia khóa đào tạo và đánh giá các tiêu chí thông qua so

sánh và kiểm tra sau khi tham gia khóa đào tạo. Việc đánh giá cần có thể hiện
đồng thời, liên tục, và nhiều thời điểm khác nhau (Fantini, 2000). Có nhiều phương
pháp đánh giá, ví dụ như các checklist, gián tiếp, quan sát, phỏng vấn và
quan sát định tính, quy nạp và định danh thông tin sẽ giúp cho người đánh giá có
thông tin đáng tin cậy. Một số đánh giá là phù hợp với cách mà người tham gia
đào tạo tiến hành trong thực tiễn công việc hàng ngày. Việc đào tạo online
của các nhà cung cấp dịch vụ hình thức trực tuyến và trực tiếp với việc ứng
dụng tiến bộ khoa học công nghệ, ứng dụng các môi trường NL NN có
thể tự nhiên hình thành các năng lực cần thiết.

Đào tạo online hình thức trực tiếp là quá trình mà mỗi cá nhân sử dụng
các kỹ thuật và kiến thức thông qua thực hành và tham gia vào các hoạt động
công nghệ hình thức thêm các thái độ và năng lực giá trị nhân văn hóa khác (Shadieiev
và Sintawati, 2020). Sự phát triển của công nghệ cung cấp nhiều công cụ
việc đào tạo hình thức trực tiếp, đặc biệt là mô hình giáo dục trong đó các yếu tố
chính bao gồm sự tách biệt về thời gian và địa điểm và người học trong
quá trình giảng dạy (Shadieiev, Sun, & Huang, 2019). Nhiều công cụ công nghệ
khác nhau có thể sử dụng trong việc đào tạo hình thức trực tiếp, chẳng hạn như
các ứng dụng giao tiếp giữa người học - người học và người học với nhau, ví dụ:
e-mail, blog, Facebook và Skype (Avgousti, 2018). Công cụ này cho phép hình
thành ngôn ngữ bản địa một cách chính xác và giao tiếp với các nền văn hóa bản địa
văn hóa bản địa. Tuy nhiên, những người tham gia không thể có cảm giác trải
nghiệm thực sự. Công nghệ thực tế ảo giúp người này trở nên khả thi bằng cách tạo
ra môi trường học tập ảo văn hóa nhập vai, chân thực và tạo ra cảm giác hiện
diện thực. Công nghệ VR dựa trên video 360 độ sẽ xây dựng và có thể áp
dụng phát huy tiềm năng của quá trình đào tạo online hình thức trực tiếp

PH N K T L U N

Nghiên cứu ngành lịch sử văn hóa của người lao động nước ngoài tại Việt Nam trên cơ sở xây dựng khung ngành lịch sử và lý thuyết văn hóa nhóm 4 nhóm ngành lịch sử, 19 yếu tố và 139 biến quan sát, các thành phần kinh tế được xem xét trên 02 phương diện (1) Kinh tế văn hóa tổng quát và (2) Kinh tế văn hóa đặc trưng; Thành phần kinh tế nhóm: (1) Thành phần giá trị văn hóa khác nhau, (2) Linh hoạt; (3) Giao tiếp; (4) Giao tiếp qua mạng xã hội; (5) Xây dựng mối quan hệ cá nhân; (6) Sự đa ngôn ngữ bản địa; (7) Di sản văn hóa; (8) Quản lý sản phẩm; Thành phần thái độ, nhóm: (1) Hướng ngoại; (2) Chăm sóc; (3) Tôn trọng; (4) Chấp nhận đa văn hóa; (5) Chăm sóc sức khỏe và Thành phần ngành lịch sử nhóm: (1) Tò mò/Khám phá; (2) Niềm tin vào sự hiện đại; (3) Khoan dung và sự khoan dung; (4) Hành vi văn minh.

Kết quả nghiên cứu giúp giải thích và làm sáng tỏ vai trò của người lao động nước ngoài trong nền kinh tế Việt Nam, những yếu tố tích cực và thách thức của người lao động nước ngoài trong quá trình hội nhập. Từ thực trạng của các ngành nghề này, NLNN tại Việt Nam cần phải đi sâu vào các nguy cơ không thể phát huy được các ngành nghề chuyên môn của mình do không thể có môi trường thái độ tinh thần tốt để công nhân ổn định trong cuộc sống. Trên cơ sở đó, kết quả nghiên cứu xuất phát từ pháp xây dựng các chương trình đào tạo và trong quá trình làm việc của người lao động nước ngoài cho thấy vai trò của người lao động nước ngoài trong việc tiếp cận và ứng dụng công nghệ giúp cho việc tiếp cận thị trường quốc tế. Ngoài ra, nghiên cứu cũng khuyến nghị với các nhà quản lý, các chủ doanh nghiệp trẻ khi lựa chọn tuyển dụng người lao động nước ngoài vào làm việc cần đánh giá ngành nghề văn hóa của họ vì đây là nền tảng cốt lõi nhất giúp họ phát huy được tiềm năng chuyên môn.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH Ã CÔNG B
LIÊN QUAN N LU N ÁN**

1. Trần Hữu Thái (2020), "Năng lực hình thành và phát triển thành công của người lao động nước ngoài", Tạp chí Kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương - số 560 - tháng 3/2020 (tr40-42).
2. Trần Hữu Thái (2020), "Các yếu tố cấu thành năng lực hình thành và phát triển", Tạp chí Kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương - số 568 - tháng 7/2020 (tr36-38).