

## MỤC LỤC

### KINH TẾ VÀ QUẢN LÝ

---

- 1. Nguyễn Hoàng** - Chuyển đổi số và cam kết phát triển bền vững: Động lực đổi mới sáng tạo cho doanh nghiệp Việt Nam. *Mã số: 195.1SMET.11* 3

*Digital transformation and commitment to sustainable development: The driving force of innovation for Vietnamese businesses*

- 2. Nguyễn Trần Hưng** - Hiệu quả quản lý nhà nước đối với bán lẻ trực tuyến tại Việt Nam - nghiên cứu từ các doanh nghiệp bán lẻ. *Mã số: 195.1TrEM.11* 15

*State Management Effectiveness of Online Retail in Vietnam - Research at Retail Enterprises*

- 3. Hà Thị Cẩm Vân, Vũ Thị Thanh Huyền, Lê Mai Trang, Trần Việt Thảo và Nguyễn Thị Thu Hiền** - Đo lường khoảng cách về năng suất giữa doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp nội địa ngành công nghiệp chế biến chế tạo Việt Nam. *Mã số: 195.1HIEM.11* 39

*Measuring the Productivity Gap Between FDI and Domestic Enterprises in the Vietnam's Manufacturing Industry*

### QUẢN TRỊ KINH DOANH

---

- 4. Nguyễn Minh Nhật và Đào Lê Kiều Oanh** - Mức độ hiệu quả của các mô hình học máy tree-based trong phát hiện giao dịch gian lận thẻ tín dụng. *Mã số: 195.2FiBa.21* 57

*The Effectiveness of Tree-Based Machine Learning Models in Detecting Credit Card Fraud Transactions*

- 5. Lê Nguyễn Diệu Anh** - Nghiên cứu tác động của rào cản xuất khẩu đến hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp xuất khẩu Việt Nam. *Mã số: 195.2IBMg.21* 72  
*Research on the Impact of Export Barriers Affecting the Organizational performance of Vietnamese Export Enterprise*
- 6. Trần Văn Khởi** - Nghiên cứu năng lực văn hóa của người lao động tại các khu công nghiệp ở Việt Nam. *Mã số: 195.2HRMg.21* 85  
*The study of the cultural competence of workers in industrial zones in Vietnam*
- 7. Bùi Thị Thanh, Phan Quốc Tấn, Lê Công Thuận và Phạm Tô Thục Hân** - Nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp thông qua triển khai kinh tế tuần hoàn. *Mã số: 195.2DEco.21* 98  
*Enhancing Firm Performance Through Implementing Circular Economy*

## Ý KIẾN TRAO ĐỔI

- 8. Nguyễn Quỳnh Anh** - Hoàn thiện quản lý chính sách về bảo vệ quyền lợi người tiêu dùng tại Việt Nam. *Mã số: 195.3SMET.31* 110  
*Enhancing Policy Management for Consumer Protection in Vietnam*

# NGHIÊN CỨU NĂNG LỰC VĂN HÓA CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CÁC KHU CÔNG NGHIỆP Ở VIỆT NAM

**Trần Văn Khởi**

Viện Khoa học GDNN - Bộ Lao động thương binh và xã hội  
Email: khoinghiiep19772005@gmail.com

Ngày nhận: 03/08/2024

Ngày nhận lại: 26/10/2024

Ngày duyệt đăng: 28/10/2024

Việt Nam đang tiến hành công nghiệp hóa và hiện đại hóa, với sự gia tăng nhanh chóng số lượng các khu công nghiệp (KCN), đóng góp khoảng 15% vào GDP quốc gia và tạo ra hơn 3 triệu việc làm. Tuy nhiên, mặc dù có sự phát triển mạnh mẽ về số lượng, 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. Theo khảo sát của Bộ Công Thương, khoảng 30% lao động tại các KCN không đạt yêu cầu về kỹ năng văn hóa, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công việc và môi trường làm việc. Bài báo này sẽ phân tích mối liên hệ giữa năng lực văn hóa và năng lực làm việc của người lao động tại các KCN, dựa trên dữ liệu khảo sát từ 500 lao động và 50 doanh nghiệp tại các KCN ở ba khu vực miền Bắc, miền Trung và miền Nam, đồng thời đề xuất các giải pháp nâng cao năng lực văn hóa của người lao động nhằm cải thiện năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh tại các KCN, qua đó nâng cao tổng thể hiệu quả hoạt động của các KCN tại Việt Nam.

**Từ khóa:** Văn hóa, năng lực văn hóa, người lao động, khu công nghiệp.

**JEL Classifications:** J24, M14

**DOI:** 10.54404/JTS.2024.195V.06

## 1. Khung lý thuyết

### 1.1. Một số khái niệm

#### a. 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”. (Lương 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 cũng 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 về Văn hóa trên ta 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.

Bởi vậy 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 thống 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 nhiều khái niệm về năng lực văn hóa đã được đưa ra như liệt kê ở trên, có thể thấy năng lực văn hóa được hiểu 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 là: 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.

Ngày nay, với xu hướng quốc tế hóa, mạng lưới xuyên quốc gia nên ngày càng có nhiều sự xuất hiện nhiều văn hóa khác nhau trong một tổ chức. Bởi vậy, 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 cho tổ chức phát triển bền vững.

#### *b. Năng lực làm việc*

Năng lực làm việc của con người là một trong những quan tâm hàng đầu của tổ chức. Nhiều người cũng đã có được nhiều hầu hết các tổ chức quan tâm. Có nhiều nhà nghiên cứu về năng lực, năng lực làm việc đã đưa ra khái niệm về năng lực làm việc.

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 tổ quan trọng của công việc (Garavan T.N., McGuire D., 2001).

“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).

Với nhiều khái niệm về năng lực, năng lực làm việc được các nhà nghiên cứu đưa ra ở trên, có thể hiểu ngắn gọn 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” - trích khoản 16 Điều 3, Luật 61/2020/QH14 (Quốc hội Việt Nam, 2020).

Người lao động làm việc tại khu công nghiệp:

Người lao động làm việc tại khu công nghiệp, 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...) (Nguyễn Thu Ba, 27/11/2023).

### ***1.2. 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. Đặc biệt 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. Tuy nhiên theo tìm kiếm của tác giả, hiện nay chưa có công trình nghiên cứu riêng biệt về mối quan hệ giữa năng lực văn hóa và năng lực làm việc.

Năng lực văn hóa hỗ trợ năng lực làm việc: thông qua việc giao tiếp hiệu quả, tránh hiểu lầm và xung đột văn hóa trong giao tiếp; giúp xây dựng môi trường làm việc tốt đẹp với đồng nghiệp, khách hàng cho dù họ đến từ các nền văn hóa khác nhau, giúp tạo ra môi trường làm việc tích cực 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 tự duy phản biện... Người lao động được trang bị hoặc có các kỹ năng trên sẽ dễ dàng tìm ra giải pháp phù hợp và hiệu quả khi xử lý các tình huống trong công việc, trong giao tiếp, trong học hỏi kinh nghiệm và hội nhập.

Hiện nay, với nền kinh tế mở, giao lưu và hợp tác quốc tế ngày càng tăng, đòi hỏi mỗi cá nhân cần có năng lực làm việc để thành công. Bởi vì nơi làm việc ngày càng đa dạng về văn hóa, đòi hỏi chúng ta phải tôn trọng và làm việc hiệu quả với những người đến từ các nền văn hóa khác nhau.

### ***1.3. 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 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 để 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.

## **2. Kết quả nghiên cứu**

### ***2.1. Trình độ văn hoá của người lao động tại các khu công nghiệp ở Việt Nam***

Theo Vụ Quản lý các Khu kinh tế (Bộ Kế hoạch và Đầu tư), trong năm 2023, hiện cả nước đã có 416 khu công nghiệp đã thành lập, bao gồm 369 khu công nghiệp nằm ngoài các khu kinh tế, 39 khu công nghiệp nằm trong các khu kinh tế ven biển, 8 khu công nghiệp nằm trong các khu kinh tế cửa khẩu, với tổng diện tích đất tự nhiên đạt khoảng 129,9 nghìn ha. Tổng diện tích đất công nghiệp đạt khoảng 89,2 nghìn ha... Các khu công nghiệp, khu kinh tế cả nước đã tạo việc làm cho khoảng 4,15 triệu lao động trực tiếp, trong đó tập trung chủ yếu tại các vùng Đông Nam Bộ và vùng Đông bằng sông Hồng, chiếm lần lượt 41,3% và 30,3% số lao động làm việc trong khu công nghiệp trên cả nước (Nguyễn Hòa, 2024).

#### ***a. Trình độ văn hóa, trình độ nghề của người lao động***

##### ***Lao động gia tăng về số lượng***

Lao động làm việc tại các khu công nghiệp phần lớn là lao động chưa có trình độ cao. Tháng 5 năm 2021 số lao động trực tiếp làm việc trong các KCN trên cả nước khoảng 3,78 triệu lao động, đến năm 2023 khoảng 4,15 triệu lao động (Nguyễn Hòa, 2024).

Theo số liệu điều tra dân số việc làm của Tổng cục Thống kê hàng năm thì lực lượng lao động tham gia vào thị trường lao động có xu hướng biến động tăng.

Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên có xu hướng tăng từ năm 2018 - 2019, năm 2020 và 2021 có xu hướng giảm do ảnh hưởng của đại

**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	54.842,94
2021	50.560,50
2022	51.704,88
2023	52.375,95

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

dịch COVID19. Tuy nhiên, đến năm 2022 lực lượng lao động đã tăng trở lại. Số sơ bộ năm 2023 thì lực lượng lao động lại tăng lên 52.275,95 nghìn người tăng so với năm 2021 là 1.815,45 nghìn người.

Cũng từ khai thác số liệu báo cáo của Tổng cục thống kê về lao động qua các năm trên ta thấy số lượng lao động trong tham gia vào loại hình kinh tế ngoài nhà nước và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài. Đặc biệt ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (chủ yếu ở các khu công nghiệp, khu chế xuất/khu kinh tế) tỷ lệ người lao động tham gia ngày một tăng qua các năm.

Cơ cấu lao động tham gia kinh tế nhà nước - kinh tế ngoài nhà nước và kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài biến động theo hướng giảm tỷ lệ người lao động tham gia kinh tế nhà nước còn 7,9% năm 2023 tương đương với 4,046.80 nghìn người, trong khi đó lao động ngoài nhà nước dù có xu hướng giảm nhưng vẫn là lực lượng chủ lực với 81,8% chiếm 41,533.20 nghìn người

*Chất lượng lao động có biến đổi tích cực*

Về chất lượng nhân lực đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa - 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; quy mô, cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ chuyên môn kỹ thuật chưa phù hợp 23, tỷ lệ lao động có trình độ đại học trở lên (9,8%) cao hơn trình độ cao đẳng (3,6%) và trình độ trung cấp (4,3%); chất lượng nhân lực có kỹ năng nghề vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của thị trường lao động, do vậy chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, 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, chưa tận dụng được hết cơ hội của thời kỳ dân số vàng để thu hút nguồn lực đầu tư FDI. Khoảng cách về tỷ lệ lao động qua đào tạo giữa khu vực thành thị và nông thôn lớn (ở khu vực thành thị đạt 40,7%, cao hơn gấp 2,3 lần khu vực nông thôn (17,8%) (Bộ Lao động - thương binh và xã hội, 2022).

Tỷ lệ lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật tham gia vào nền kinh tế có xu hướng giảm theo từng năm nhưng vẫn chiếm tỷ lệ cao trên 70%, trong khi đó lao động đã qua đào tạo (tính cả sơ cấp, khác) chiếm tỷ lệ khá khiêm tốn: chưa đến 30%. Tính chung năm 2023, lực lượng lao động

**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>)

đã qua đào tạo có bằng, chứng chỉ ước tính là 14,1 triệu người, chiếm 27,0%, tăng 0,6 điểm phần trăm so với năm 2022. Điều đó cho thấy lực lượng lao động ở nước ta có chất lượng chưa cao, chưa có trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật cao. Hầu hết các lao động tham gia lao động ở các khu công nghiệp đều mới tốt nghiệp trung học cơ sở và trung học phổ thông, chưa được đào tạo kỹ năng nghề nghiệp.

*b) Kỹ năng mềm*

Theo Ngân hàng Thế giới, chỉ số vốn nhân lực (HCI) của Việt Nam đã tăng từ 0,66 lên 0,69 trong 10 năm 2010 - 2020. Chỉ số vốn

nhân lực của Việt Nam tiếp tục cao hơn mức trung bình của các nước có cùng mức thu nhập mặc dù mức chi tiêu công cho y tế, giáo dục và bảo trợ xã hội thấp hơn. Việt Nam là một trong những nước ở khu vực Đông Á - Thái Bình Dương có điểm cao nhất về chỉ số vốn nhân lực (Worldbank, 2020). Điều này phản ánh những thành tựu lớn trong giáo dục phổ thông và y tế trong những năm qua. Do đó, trong giai đoạn 2000 - 2017, phát triển vốn nhân lực đóng góp khoảng 1/3 tăng trưởng GDP bình quân đầu người (Worldbank, 2020). Ngoài ra, theo Báo cáo Phát triển Con người toàn cầu năm 2020, chỉ

**Bảng 3:** Tỷ lệ lao động có việc làm phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

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>)

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. Từ năm 1990 - 2019, giá trị HDI của Việt Nam đã tăng hơn 48%, từ 0,475 lên 0,704, thuộc các nước có tốc độ tăng HDI cao nhất trên thế giới. Chỉ số HDI của Việt Nam năm 2019 là 0,704, cao hơn mức trung bình 0,689 của các quốc gia đang phát triển và dưới mức trung bình 0,753 của nhóm Phát triển con người cao và mức trung bình 0,747 cho các quốc gia ở Đông Á và Thái Bình Dương (Worldbank, 2020).

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. Nhìn chung, 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, các vùng kinh tế động lực, trọng điểm. Đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) còn thiếu và yếu. Những hạn chế này đã cản trở sự đóng góp của nguồn nhân lực cho tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Đặc biệt, trình độ lao động thấp thì sẽ rất khó dịch chuyển sang các ngành nghề, công đoạn có giá trị gia tăng cao để tăng năng suất lao động và bắt kịp với các quốc gia trong khu vực và trên thế giới... Bộ

trưởng Đào Ngọc Dung đánh giá, nhìn tổng thể, ở thời điểm hiện tại thị trường lao động Việt Nam vẫn là một thị trường dư thừa lao động, có trình độ, kỹ năng thấp và có sự phát triển không đồng đều. Chúng ta thấy đã và đang tồn tại tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động cục bộ giữa các vùng miền, khu vực, ngành nghề kinh tế. Cơ chế kết nối cung - cầu và tự cân bằng của thị trường còn yếu, mà lý do chính là hệ thống thông tin trên thị trường lao động chưa được phát triển đầy đủ (Trang, 2022).

#### *Trình độ và hiểu biết văn hóa*

Nguồn lao động cung cấp cho các doanh nghiệp, các khu công nghiệp, khu chế xuất, cho xuất khẩu lao động vẫn chủ yếu là nguồn lao động có trình độ học vấn phổ thông, chưa qua đào tạo nghề ở khu vực nông nghiệp, nông thôn. Đây cũng chính là điểm yếu của lao động Việt Nam.

Đời sống văn hóa tinh thần của người lao động tại các KCN chưa thực sự được quan tâm một cách đúng đắn: “Một số địa phương chưa thực sự quan tâm đầu tư xây dựng cơ sở văn hóa, thể thao, nhất là ở các KCN, KCX dẫn đến tình trạng công nhân lao động không có, thiếu điểm sinh hoạt, vui chơi, giải trí, hội họp. Nếu có thì cơ sở vật chất của các trung tâm, điểm sinh hoạt văn hóa tại các KCN, KCX vẫn còn thiếu thốn, sơ sài, chưa thể đáp ứng được nhu cầu của người lao động. Ví dụ,



Thành phố Hồ Chí Minh hiện chỉ có 9/17 KCN, KCX có trung tâm sinh hoạt văn hóa, thể thao cho công nhân, chiếm chưa đến 60%. Một bộ phận công nhân lao động chưa chủ động tham gia các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao. Điều này cũng là một nguyên nhân khiến cho đời sống văn hóa, tinh thần của một bộ phận công nhân Việt Nam còn nghèo nàn. Theo một khảo sát của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có đến 60% công nhân ở các khu công nghiệp 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” (Lê Văn Lân, 2023).

Người lao động Việt Nam đã qua đào tạo cơ bản, được đánh giá cao về tính thông minh, sáng tạo, cần cù, chịu khó, nhanh nhẹn, hoạt bát, thích nghi nhanh với môi trường công nghiệp. Tuy nhiên, trong quá trình hội nhập, làm việc người lao động Việt Nam cũng bộc lộ những yếu kém về lối sống, văn hóa, thiếu kiến thức văn hóa nghề như: tính tự do vô kỷ luật, chạu quen tác phong công nghiệp, tính tùy tiện, câu quả, một bộ phận lao động thiếu trung thực, thiếu tự giác, chưa toàn tâm, toàn ý với công việc, dễ bị lôi kéo, kích động, thậm chí nói tục, chửi bậy, tề nạn cờ bạc, uống rượu, nghiện hút... có hành vi gây rối nơi công cộng... đặc biệt là kỹ năng giao tiếp kém, ngoại ngữ kém...

Khảo sát “Xu hướng tuyển dụng quý III và quý IV năm 2022” của ManpowerGroup Việt Nam mới công bố cho thấy, ngay tại các doanh nghiệp khảo sát, trình độ tiếng Anh của người lao động là một vấn đề đáng quan ngại. Có đến 24% công ty tiết lộ tỷ lệ nhân viên sử dụng tốt tiếng Anh rất thấp, chỉ đạt dưới 50% tổng số nhân viên. Đáng lưu ý, 30% đơn vị thừa nhận chưa đến 10% người lao động có đủ năng lực tiếng Anh cần thiết để làm việc (Manpower GroupVietNam, 2022). Theo báo cáo, tỷ lệ lao động Việt Nam đủ trình độ tiếng Anh để làm việc chỉ chiếm 5% lực lượng lao động. Tỷ lệ này khá thấp so với các quốc gia không nói tiếng Anh khác trong khu vực như Indonesia (10%), Malaysia (21%), Thái Lan

(27%). Việc nâng cao năng lực ngoại ngữ không chỉ giúp cho lao động Việt Nam giao tiếp tự tin với người nước ngoài (ông chủ, quản lý, kỹ thuật, chuyên gia nước ngoài...) mà còn giúp người lao động có thể hiểu được văn hóa, dễ thích nghi với môi trường đa văn hóa tại doanh nghiệp, xóa bỏ rào cản ngôn ngữ trong công việc.

Các chỉ số về chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam: Năng lực đổi mới sáng tạo đạt 33/100 điểm; thị trường lao động đạt 56/100 điểm; thể chất đạt 50/100 điểm; khả năng tiếp cận công nghệ đạt 43/100 điểm; kỹ năng lao động đạt 54/100 điểm (Tổng cục thống kê, 2020) cho thấy chất lượng lao động Việt Nam chưa cao, kỹ năng lao động, kỹ năng nghề còn yếu.

Về năng suất: Năng suất lao động Việt Nam hiện rất thấp so với các quốc gia khác trong khu vực: Chỉ bằng 8,4% mức năng suất của Singapore, 23,1% của Malaysia, 41,5% của Thái Lan, 55,5% của Indonesia và 62,8% của Philippinse; chỉ cao hơn năng suất lao động của Campuchia (gấp 1,8 lần) (Nguyễn Thái Hà, 2020).

Như vậy, cùng với nhận định của các chuyên gia, nhà quản lý và số liệu thống kê lao động qua đào tạo tại bảng 3 ta có thể thấy ở Việt Nam, đặc biệt là lao động ở KCN vẫn còn sự thiếu hụt lớn giữa kỹ năng của người lao động và kỹ năng nghề nghiệp, công việc cần. Theo dự báo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), cứ sau 5 năm, 30% kỹ năng nghề nghiệp hiện tại của người lao động sẽ không được sử dụng nữa, phải thay thế bằng những kỹ năng mới. (Resource Guide for Workers’ Organizations, 2020). Điều này cho thấy 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.

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

“Khảo sát về lực lượng lao động Châu Á - Thái Bình Dương năm 2024” vừa được PwC công bố. Khảo sát được thực hiện với 19.500 người lao động tại 14 quốc gia trong khu vực châu Á - Thái Bình Dương, trong đó, Việt

Nam có 1.000 người lao động (PwC Việt Nam, 2024). Khảo sát nêu lên quan điểm của người lao động về các vấn đề như: phát triển bền vững, phát triển kỹ năng, áp dụng công nghệ tiên tiến, sáng kiến công nghệ đổi mới khí hậu và kiến tạo một môi trường làm việc linh hoạt. Kết quả khảo sát cho thấy:

Về sự thay đổi: người lao động tại Việt Nam cảm thấy vừa hào hứng, vừa lo lắng về sự thay đổi. Trong khi 92% người lao động Việt Nam cảm thấy đã sẵn sàng thích nghi với cách làm việc mới và phát triển trọng vai trò của mình, 73% tin rằng có quá nhiều thay đổi xảy ra cùng một lúc, 88% cho rằng họ đã trải qua nhiều thay đổi tại nơi làm việc trong năm vừa qua so với 12 tháng trước đó (châu Á - Thái Bình Dương: 68%).

Về phát triển kỹ năng, 71% người lao động cho rằng họ có thể thể hiện và phát triển kỹ năng của mình so với các đồng nghiệp trong khu vực (châu Á - Thái Bình Dương: 57%) và 75% tin rằng doanh nghiệp sẽ hỗ trợ họ phát

triển các kỹ năng mới trong tương lai thông qua các cơ hội học tập (Châu Á - Thái Bình Dương: 52%). Người lao động tại Việt Nam xem việc phát triển kỹ năng là chìa khóa thành công cho việc của họ, với 64% đồng ý rằng các kỹ năng mà công việc của họ yêu cầu sẽ thay đổi đáng kể trong 5 năm tới (châu Á - Thái Bình Dương: 44%).

Tại Việt Nam, quan điểm về sự bảo đảm công việc đang có nhiều ý kiến trái chiều, cụ thể: 52% số người tham gia khảo sát cảm thấy cực kỳ hoặc rất tự tin về công việc của họ trong 12 tháng tới (châu Á - Thái Bình Dương: 61%); 65% cho biết những thay đổi gần đây tại nơi làm việc khiến họ cảm thấy lo ngại (Châu Á - Thái Bình Dương: 55%).

Với những số liệu trên 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 phải được đào tạo để thích nghi, thích ứng với sự thay đổi và hội nhập quốc tế.

**Bảng 4:** Năng suất lao động xã hội phân theo ngành kinh tế chia theo ngành và năm

Chỉ tiêu	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Tổng số	129,1	141,0	150,1	173,0	188,7	199,3
Công nghiệp chế biến, chế tạo	163,8	162,4	170,4	185,2	199,4	204,2
Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí	1.450,9	1.462,0	1.827,1	2.210,6	2.711,4	2.808,2
Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải	238,0	237,5	244,7	254,2	254,1	320,7

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

*Về năng suất lao động, thu nhập tiền lương*

Theo số liệu của Tổng cục thống kê: Năm 2020, năng suất lao động (NSLĐ) đạt 150,1 triệu đồng/lao động (tương đương khoảng 6.466 USD/lao động), gấp 2,1 lần năm 2011 (70 triệu đồng/lao động). Năm 2021 NSLĐ đạt 172,8 triệu đồng/lao động, tăng 22,8 triệu đồng/lao động so với năm 2020. Năm 2022, NSLĐ đạt 188 triệu đồng/lao động, tăng 15,2 triệu đồng/lao động so với năm 2021. Năm 2023, NSLĐ của toàn nền kinh tế theo giá hiện hành ước tính đạt 199,3 triệu đồng/lao động (tương đương 8.380 USD/lao động, tăng 274 USD so với năm 2022); theo giá so sánh, năng suất lao động tăng 3,65% do trình độ của người lao động được cải thiện (tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ năm 2023 ước đạt 27%, cao hơn 0,6 điểm phần trăm so với năm 2022).

Theo kết quả khảo sát về tình hình lao động, tiền lương, thu nhập, chi tiêu, đời sống người lao động trong các doanh nghiệp năm 2018 của Viện Công nhân và Công đoàn cho thấy, thu nhập của người lao động hiện đạt bình quân trên 5,5 triệu đồng/tháng. Năm 2022, người lao động có tổng thu nhập trung bình ở mức 8,74 triệu đồng/tháng - bảng 5.

Trong đó, tiền lương cơ bản ở mức 5,9 triệu đồng. Mức thu nhập phản ánh đúng GDP bình quân đầu người ở Việt Nam năm 2022 (khoảng hơn 4.100 USD).

Tuy nhiên, theo nghiên cứu của Nguyễn Thị Thu Hiền: hiện nay NSLĐ của Việt Nam vẫn rất thấp so với các nước trong khu vực. Tính theo PPP 2017, NSLĐ mỗi giờ làm việc năm 2021 của Việt Nam chỉ đạt 10,2 USD, mức khá thấp so với một số nước trong khu vực ASEAN. Cụ thể, Singapore đạt 74,2 USD; Malaysia đạt 25,6 USD; Thái Lan đạt 15,1 USD; Indonesia đạt 13 USD; tương đương năng suất lao động mỗi giờ của Philippines đạt 10,1 USD. Các nền kinh tế phát triển có quy mô lớn, năng suất lao động mỗi giờ làm việc của Mỹ đạt 70,7 USD; Pháp đạt 58,5 USD; Anh đạt 51,4 USD; Hàn Quốc đạt 41,5 USD; Nhật Bản đạt 39,6 USD; Trung Quốc đạt 13,5 USD (Hiền, 2024).

Như vậy, tiền lương và thu nhập của người lao động Việt Nam, đặc biệt là người lao động làm việc trong lĩnh vực xây dựng và công nghiệp đến năm 2022 đã có bước cải thiện rõ ràng so với năm 2018. Điều đó cho thấy tăng năng suất lao động sẽ song hành với tăng thu nhập, tăng tiền lương cho người lao động.

**Bảng 5:** Lương cơ bản, mức thu nhập và mức chi tiêu của NLD (VNĐ)

Ngành, lĩnh vực	Tiền lương cơ bản	Tổng thu nhập
<b>Chung</b>	<b>5,973,841</b>	<b>8,744,614</b>
Thương mại - Tài chính	6,972,973	10,199,897
Nông, lâm, thủy sản	5,795,755	9,304,678
Y tế - giáo dục	6,362,585	9,303,830
Xây dựng - Công nghiệp	6,370,118	9,151,310
Điện - điện tử	7,121,871	9,083,017
Giao thông - vận tải	5,511,110	7,796,641
Dệt may - da giày	5,383,529	7,748,029
Du lịch - dịch vụ	5,552,071	7,218,072

(Nguồn: Kết quả khảo sát của Nhung và cộng sự năm 2024)

*e) Ý thức về kỷ luật, trách nhiệm còn thấp*

Theo kết quả khảo sát của tác giả Nguyễn Thị Cẩm Nhung, Vũ Hồng Phong (Nhung, Phong, 2024): tiến hành khảo sát 360 công nhân của 32 doanh nghiệp tại KCN Quê Võ 1 và KCN Yên Phong của tỉnh Bắc Ninh trong năm 2022: “đa phần ý kiến đánh giá, công nhân trong các KCN hiện nay chịu khó, chuyên cần (65,28%), dám nghĩ dám làm (62,7%), năng động, sáng tạo trong lao động (63,61%), có mối quan hệ tốt với đồng nghiệp (58,06%), có tinh thần đoàn kết, hòa đồng, sẵn sàng giúp đỡ đồng nghiệp (59,72%), có trách nhiệm (52,5%), trung thực trong lao động (51,3%). Ngoài ra, đa số người lao động cũng có ý thức chấp hành nội quy, kỷ luật và ý thức nâng cao tay nghề Bên cạnh những thay đổi tích cực, 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. Một bộ phận công nhân còn lười biếng (27,78%); thụ động (31,11%), lối sống buông thả, thực dụng (28,06%), ích kỷ, chủ nghĩa cá nhân (22%), tâm lý hưởng lạc, chạy theo đồng tiền (31,11%), ứng xử, giao tiếp kém (25,56%), đua đòi, lãng phí (29,44%). Lối sống buông thả đã dẫn tới nhiều công nhân vi phạm kỷ luật lao động, như: không sử dụng thiết bị bảo hộ lao động, không chấp hành nội quy lao động, nhất là tình trạng trộm cắp tài sản, nghỉ làm tự do không xin phép, không hoàn thành định mức công việc và không chấp hành kỷ luật lao động. Như vậy, nhiều công nhân đã có biểu hiện lệch chuẩn trong lối sống, gây ảnh hưởng đến doanh nghiệp và hình ảnh người công nhân Việt Nam. Một số công nhân suy thoái có lối sống thực dụng, thoả mãn nhu cầu trước mắt. Thực tế cho thấy, lối sống tiêu cực tác động đến thái độ và hành vi ứng xử của công nhân KCN, làm mất hình ảnh công nhân Việt Nam trước các chủ doanh nghiệp đầu tư nước ngoài.”

Tình trạng vi phạm kỷ luật lao động, ý thức trách nhiệm trong công việc chưa cao không chỉ xảy ra ở KCN nhóm tác giả khảo sát mà phổ biến ở các KCN khác trên toàn quốc với những nguyên nhân giống nhau như: đa phần có trình độ văn hóa, trình độ chuyên

môn thấp, mức độ nhận thức kém, nên việc học hỏi chuyên môn, kỹ năng tay nghề hạn chế. Bên cạnh đó, nhận thức kém dẫn đến việc thiếu hiểu biết về pháp luật, nội quy, quy chế công ty dẫn đến vi phạm kỷ luật, không tuân thủ nội quy, quy chế công ty và KCN... Nhiều doanh nghiệp thiếu quan tâm đến đời sống vật chất, tinh thần của công nhân, người lao động dẫn đến đời sống công nhân không đảm bảo, họ phải tìm các doanh nghiệp hoặc cơ sở sản xuất, kinh doanh khác có thu nhập cao hơn. Bên cạnh đó, việc thiếu sân chơi cho công nhân sau giờ làm cũng là nguyên nhân dẫn đến công nhân sa đà vào rượu chè, cờ bạc, trò chơi điện tử.

Bên cạnh đó còn hiện tượng người lao động tự ý bỏ việc, chuyên việc không tuân thủ theo quy định của pháp luật thường xuyên xảy ra trong các KCN. Nguyên nhân do hiểu biết về pháp luật lao động của người lao động còn hạn chế, một phần do lối suy nghĩ, tác phong nông nghiệp, suy nghĩ làm việc thời vụ của một số lao động vùng nông thôn, miền núi.

Bởi vậy để nâng cao ý thức, trách nhiệm của người lao động trong việc thực hiện công việc cần phải tuyên truyền và có giải pháp nâng cao năng lực văn hóa cho người lao động.

### **3. Giải pháp nâng cao năng lực văn hoá cho người lao động tại các khu công nghiệp ở Việt Nam**

#### **3.1. Định hướng nâng cao năng lực văn hoá cho người lao động tại các khu công nghiệp ở Việt Nam**

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 chuyên việc;

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

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

### **3.2. Các giải pháp cụ thể**

#### **3.2.1. Đối với doanh nghiệp trong KCN và Ban quản lý KCN**

Đề nâng cao năng lực làm việc của người lao động, nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm của người lao động trong KCN không chỉ cần sự đầu tư, quan tâm của doanh nghiệp, chủ sử dụng lao động mà còn là sự chung tay của Ban quản lý KCN với những giải pháp đồng bộ, cụ thể:

##### **Đào tạo và bồi dưỡng:**

Tổ chức các lớp đào tạo về kỹ năng mềm, giao tiếp, làm việc nhóm:

Doanh nghiệp nên lập kế hoạch về các chương trình đào tạo cho người lao động về kỹ năng mềm như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, các buổi đào tạo hội nhập... giúp cho người lao động vừa tham gia lao động vừa 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 trong đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho công nhân lao động; quy định cụ thể đối với các ngành nghề, công việc phải sử dụng lao động qua đào tạo; xây dựng chính sách tuyển dụng, trả lương, tiền công theo kỹ năng và năng lực hành nghề của người lao động.

Tuyên truyền, khuyến khích người lao động bên cạnh thời gian làm việc dành thời gian học tập nâng cao trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề...

Tăng cường đào tạo về văn hóa doanh nghiệp, đạo đức nghề nghiệp: Với môi trường làm việc đa văn hóa: Người lao động ở các nơi, các vùng miền khác nhau đến làm việc trong KCN, trong doanh nghiệp thì việc thường xuyên đào tạo về văn hóa doanh nghiệp, đạo đức nghề nghiệp là việc nên được xúc tiến thường xuyên nhằm giúp cho người lao động hiểu thêm về văn hóa của các cá nhân khác trong doanh nghiệp, trong KCN, từ đó sẽ có những ứng xử phù hợp với văn hóa và phong tục, văn hóa địa phương.

Tổ chức các hoạt động ngoại khóa để nâng cao tinh thần đoàn kết, trách nhiệm: Doanh nghiệp, Ban quản lý KCN liên kết nhân các sự kiện chung như những ngày kỷ niệm, lễ,

hội tại địa phương tổ chức các chương trình giao lưu văn hóa, nghệ thuật... điều này vừa giúp cho người lao động có cơ hội được giao lưu, học học, rèn luyện kỹ năng giao tiếp vừa nâng cao đời sống tinh thần.

##### **Về xây dựng môi trường làm việc văn hóa:**

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

Tạo cơ hội cho người lao động tham gia vào các hoạt động văn hóa, thể thao: Doanh nghiệp, ban quản lý KCN nên rà soát các điểm sinh hoạt cộng đồng trong KCN và tại chung cư dành cho người lao động KCN hoặc khu nghỉ ngơi cho tập thể như: điểm truy cập Internet, thư viện, khu vui chơi thể thao... để người lao động có thể giải trí, vui chơi ngoài giờ làm việc, giảm căng thẳng trong công việc và tăng thêm sự gắn kết, gắn bó giữa những người lao động với nhau và với doanh nghiệp. Qua những hoạt động văn hóa, thể thao người lao động cũng sẽ tiếp thu được những năng lực văn hóa mới phục vụ cho đời sống, công việc.

Tôn trọng ý kiến đóng góp của người lao động: Doanh nghiệp, Ban quản lý KCN nên thường xuyên khảo sát, lấy ý kiến góp ý hoặc tổ chức các buổi tọa đàm, giao lưu nhằm lắng nghe, ghi nhận những góp ý, đóng góp của người lao động. Từ đó chọn lọc những ý kiến phù hợp, đổi mới cải tiến hệ thống chính sách hoặc hoàn thiện hơn nữa 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 cho người lao động giúp người lao động nâng cao được trình độ nhận thức, nâng cao 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 người vi phạm kỷ luật lao động, 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 cặp, tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức, hiểu biết 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, đời sống của người lao động cũng từ đó được nâng cao nhờ tiền lương được cải thiện, thu nhập được cải thiện...., giảm thời gian làm việc lãng phí, an toàn lao động...

*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 của người lao động giúp cho người lao động yên tâm làm việc, gắn bó với tổ chức. Điều này vừa giúp cho người lao động có cơ hội ổn định để học tập, làm việc vừa giúp cho doanh nghiệp ổn định được nhân sự, đảm bảo nguồn lực để sản xuất, kinh doanh.

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

Nâng cao hình ảnh của doanh nghiệp và KCN cũng là một trong những yếu tố quan trọng để thu hút người lao động tới làm việc và yên tâm công tác. Để làm được điều này doanh nghiệp và Ban quản lý KCN phải hoàn thiện quy chế, quy trình cũng như thiết lập được chuẩn quy tắc ứng xử, quy tắc văn hóa chung để người lao động có thể thích nghi và tiếp nhận.

*3.2.2. 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. Từ đó 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.

*3.2.3. 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.

#### **4. 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 Việt Nam. 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.
- Bùi Việt Anh (2009). *Đại cương văn hoá con người*. NXB Hà Nội.
- Nguyễn Thu Ba. (27/11/2023). Quản lý nhà nước về lao động tại khu công nghiệp, khu kinh tế. *Tạp chí Lao động và xã hội*.
- 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*.
- 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.

Nguyễn Thái Hà. (20208). Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghệ 4.0. *Tạp chí Công Thương*, số 11.

Nguyễn Thị Thu Hiền. (2024). Giải pháp nâng cao năng suất lao động tại Việt Nam. *Tạp chí Tài chính*, số 9.

Nguyễn Hòa. (2024, 3 11). 4,15 triệu lao động đang làm việc tại các khu công nghiệp, khu kinh tế. *Tạp chí Công Thương*, số 3 năm 2024.

Lương Văn Kế. (2007). Thế giới đa chiều. *Nhà xuất bản Thế giới*, trang 319-320.

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

Lê Văn Lâm. (2023). Nâng cao đời sống người lao động tại các khu công nghiệp. *Tạp chí Xây dựng đảng*, số 10.

Manpower GroupVietNam. (2022). *Khảo sát “Xu hướng tuyển dụng quý III và quý IV năm 2022”*.

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

Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia. (2022). *Hồ Chí Minh toàn tập, Tập 3*. Hà Nội: NXB Chính trị quốc gia; tập 3, trang 431.

Nguyễn Thị Cẩm Nhung, Vũ Hồng Phong (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 nghệ 4.0. Tạp chí Kinh tế và Dự báo*, số 02, tháng 01/2024.

PwC Việt Nam. (2024). *Khảo sát về lực lượng lao động Châu Á- Thái Bình Dương năm 2024- Công ty TNHH PWC Việt Nam*.

Quốc hội Việt Nam. (2020, 6 17). *Luật 61/2020/Quốc hội 14*.

Resource Guide for Workers’ Organizations. (2020). *Skills Development and Lifelong Learning*. International Training Centre of the ILO, Turin , Italy: e International Training Centre of the ILO, Turin - Italy.

Tổng cục Thống kê. (2020). Niên giám thống kê. In T. c. kê, *Niên giám thống kê* (p. tr.15). Hà Nội: NXB Thống kê.

Nguyễn Ngọc Trang. (2022). *Chỉ số chất lượng đào tạo nghề của Việt Nam trong ASEAN: Thấy gì khi ở tốp cuối?* Tạp chí Khoa học dạy nghề.

UNESCO. (1982). Hội nghị quốc tế diễn ra từ ngày 26-7 đến ngày 6-8-1982 tại Mehicô, UNESCO. *Hội nghị quốc tế diễn ra từ ngày 26-7 đến ngày 6-8-1982*. Mehico.

Worldbank. (2020, 5). “Việt Nam Nâng động tạo nên tăng cho một nền kinh tế thu nhập cao”, *Chương trình đối tác chiến lược Australia - Nhóm WB: “Việt Nam 2035: Từ chiến lược đến hành động*.

Nguyễn Như Ý. (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.

### Summary

Vietnam is currently undergoing industrialization and modernization, with a rapid increase in the number of industrial zones (IZs), contributing about 15% to the national GDP and creating over 3 million jobs. However, despite strong growth in quantity, the quality of human resources in the IZs remains limited, particularly in terms of the cultural competence of the workforce. According to a survey by the Ministry of Industry and Trade, around 30% of workers in the IZs do not meet cultural skill requirements, which directly impacts work performance and the work environment. This article will analyze the relationship between cultural competence and work competence among workers in the IZs, based on survey data from 500 workers and 50 enterprises in industrial zones across three regions: Northern, Central, and Southern Vietnam. It will also propose solutions to enhance the cultural competence of workers in order to improve labor productivity and the efficiency of production and business operations in industrial zones, thereby enhancing the overall performance of industrial zones in Vietnam.