

**BỘ GIÁO DỤC & ĐÀO TẠO
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

NGUYỄN THỊ HUYỀN

**ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ VĂN HÓA CÔNG NGHIỆP
CỦA SINH VIÊN CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TÂM LÝ HỌC

HÀ NỘI, NĂM 2020

BỘ GIÁO DỤC & ĐÀO TẠO
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM

NGUYỄN THỊ HUYỀN

ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ VĂN HÓA CÔNG NGHIỆP
CỦA SINH VIÊN CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

CHUYÊN NGÀNH: TÂM LÝ HỌC
MÃ SỐ: 9 31 04 01

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TÂM LÝ HỌC

Người hướng dẫn khoa học 1

Người hướng dẫn khoa học 2

PGS.TS. NGUYỄN THỊ MỸ TRINH

TS. HOÀNG GIA TRANG

HÀ NỘI, NĂM 2020

LỜI CAM ĐOAN

Tôi cam đoan Luận án tiến sĩ “**Định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực**” là công trình nghiên cứu của riêng tôi, được hoàn thành với sự hướng dẫn khoa học của PGS.TS. Nguyễn Thị Mỹ Trinh và TS. Hoàng Gia Trang, tại Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

Các kết quả nghiên cứu nêu trong Luận án là mới, trung thực và chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào của người khác.

Hà Nội, ngày 03 tháng 02 năm 2020

Tác giả

Nguyễn Thị Huyền

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin gửi lời cảm ơn đến các thầy cô, các nhà khoa học đã hỗ trợ, giúp đỡ, tạo điều kiện thuận lợi trong thời gian nghiên cứu cũng như đã đưa ra những góp ý quý báu trong quá trình NCS thực hiện luận án.

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến PGS.TS. Nguyễn Thị Mỹ Trinh và TS. Hoàng Gia Trang những người đã tận tình hướng dẫn, dìu dắt tôi trong suốt thời gian qua.

Tôi trân trọng cảm ơn sự hợp tác, giúp đỡ của giảng viên và sinh viên của trường Đại Học Kinh tế Quốc dân, Đại học Lao động Xã hội và Đại học Thương mại, đặc biệt giảng viên, sinh viên Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực của trường Đại học Kinh tế Quốc dân đã rất nhiệt tình giúp đỡ tôi tổ chức thực nghiệm để kiểm tra tính khả thi của các biện pháp được đề xuất trong luận án.

Cuối cùng, tôi xin chân thành cảm ơn gia đình và đồng nghiệp luôn động viên, giúp đỡ, tạo điều kiện để tôi hoàn thành luận án này.

Hà Nội, ngày 03 tháng 02 năm 2020

Tác giả

Nguyễn Thị Huyền

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC.....	iii
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT.....	viii
DANH MỤC BẢNG, BIỂU ĐỒ	ix
DANH MỤC HÌNH.....	xi
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu	4
3. Khách thể, đối tượng và giới hạn phạm vi nghiên cứu	4
4. Giả thuyết khoa học.....	4
5. Nhiệm vụ nghiên cứu.....	5
6. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu.....	5
7. Những luận điểm được bảo vệ trong luận án.....	9
8. Đóng góp mới của luận án	9
9. Cấu trúc của luận án	10
CHƯƠNG 1 CƠ SỞ LÝ LUẬN ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ VĂN HÓA CÔNG NGHIỆP CỦA SINH VIÊN CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC.....	11
1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề	11
1.1.1. Những nghiên cứu về văn hóa và giá trị văn hóa	11
1.1.1.1. Xu hướng thứ nhất: Nghiên cứu về văn hóa.....	11
1.1.1.2. Xu hướng thứ hai: Nghiên cứu về giá trị văn hóa.....	12
1.1.1.3. Xu hướng thứ ba: Nghiên cứu văn hóa công nghiệp và giá trị văn hóa công nghiệp	15
1.1.2. Những nghiên cứu về định hướng giá trị và định hướng giá trị văn hóa công nghiệp.....	17
1.1.2.1. Xu hướng nghiên cứu về định hướng giá trị	17

1.1.2.2. Xu hướng nghiên cứu về định hướng giá trị văn hóa công nghiệp.....	18
1.2. Các khái niệm công cụ	26
1.2.1. Giá trị văn hóa công nghiệp.....	26
1.2.1.1. Khái niệm giá trị.....	26
1.2.1.2. Khái niệm văn hóa.....	28
1.2.1.3. Giá trị văn hóa	29
1.2.1.4. Văn hóa công nghiệp.....	30
1.2.1.5. Giá trị văn hóa công nghiệp.....	31
1.2.2. Định hướng giá trị văn hóa công nghiệp	33
1.2.2.1. Định hướng giá trị.....	33
1.2.2.2. Định hướng giá trị văn hóa công nghiệp	34
1.3. Văn hóa và giá trị văn hóa	35
1.3.1. Cấu trúc của văn hóa.....	35
1.3.2. Phân loại các giá trị văn hóa	36
1.3.3. Bản chất của giá trị văn hóa.....	37
1.3.4. Cấu trúc giá trị văn hóa công nghiệp	38
1.4. Giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực.....	41
1.4.1. Đặc điểm ngành nghề đào tạo cho sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực	41
1.4.1.1. Đặc điểm chuyên ngành quản trị nhân lực	42
1.4.1.2. Đặc điểm đào tạo nghề cho sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực	43
1.4.2. Đặc điểm tâm lý - xã hội của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực...44	
1.4.3. Yêu cầu giá trị văn hóa công nghiệp trong cấu trúc năng lực nghề nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực trong bối cảnh hiện nay	45
1.4.4. Đặc điểm, biểu hiện, thang đánh giá về biểu hiện định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực	47

1.4.4.1. Đặc điểm và biểu hiện định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của Sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực	47
1.4.4.2. Tiêu chí và thang đánh giá biểu hiện định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực.....	51
1.5. Bản chất tâm lý của quá trình định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực	52
1.5.1. Bản chất tâm lý của định hướng giá trị văn hóa công nghiệp	53
1.5.2. Quá trình định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực	53
1.6. Những yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên ngành quản trị nhân lực	57
1.6.1. Các yếu tố chủ quan.....	57
1.6.1.1. Nhu cầu, động cơ học tập với chuyên ngành quản trị nhân lực	57
1.6.1.2. Tính tích cực học tập và rèn luyện các giá trị văn hóa công nghiệp ..	58
1.6.1.3. Tự ý thức trong học tập	58
1.6.2. Những yếu tố khách quan	58
1.6.2.1. Chương trình đào tạo chuyên ngành QTNL và các hoạt động đào tạo của nhà trường	58
1.6.2.2. Phương pháp giảng dạy của giảng viên.....	59
1.6.2.3. Bối cảnh xã hội thời kỳ mới.....	60
CHƯƠNG 2: TỔ CHỨC VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	63
2.1. Vài nét về địa bàn và khách thể nghiên cứu	63
2.1.1. Địa bàn nghiên cứu	63
2.1.1.1. Trường Đại học Kinh tế quốc dân (ĐHKTQD)	63
2.1.1.2. Trường Đại học Lao động Xã hội (ĐHLĐXH)	64
2.1.1.3. Trường Đại học Thương Mại (ĐHTM)	64
2.1.2. Khách thể nghiên cứu	64
2.2. Tổ chức nghiên cứu	66
2.2.1. Giai đoạn 1: Nghiên cứu lí luận.....	67

2.2.2. Giai đoạn 2: Khảo sát và đánh giá thực trạng.....	67
2.2.3. Giai đoạn 3: Đề xuất các biện pháp tác động sư phạm và tổ chức thực nghiệm	68
2.3. Các phương pháp nghiên cứu cụ thể	68
2.3.1. Nghiên cứu lý luận.....	68
2.3.2. Nghiên cứu thực tiễn.....	69
2.3.2.1. <i>Phương pháp chuyên gia</i>	69
2.3.2.2. <i>Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi</i>	71
2.3.2.3. <i>Phương pháp phỏng vấn sâu</i>	81
2.3.2.4. <i>Phương pháp phân tích chân dung tâm lý đại diện</i>	83
2.3.2.5. <i>Phương pháp quan sát</i>	84
2.3.3. Phương pháp xử lý số liệu	89
Kết luận chương 2	93
CHƯƠNG 3: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU THỰC TIỄN.....	94
3.1. Kết quả nghiên cứu thực trạng	94
3.1.1. Định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực	94
3.1.1.1. <i>Nhận thức về định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực.</i>	94
3.1.1.2. <i>Thái độ của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực về định hướng giá trị văn hóa công nghiệp</i>	96
3.1.1.3. <i>Thực trạng mức độ biểu hiện hành vi định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên ngành quản trị nhân lực</i>	100
3.1.2. Mối quan hệ giữa ba chỉ số nhận thức, thái độ và hành vi của sinh viên về định hướng giá trị văn hóa công nghiệp	105
3.1.2.1. <i>Sự khác biệt về định hướng giá trị văn hóa công của sinh viên các trường</i>	108
3.1.2.2. <i>Biểu hiện định hướng giá trị VHCVN của SV qua từng chuẩn mực VHCVN</i>	118

3.2. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực.....	129
3.3. Một số các biện pháp định hướng giá trị văn hóa công nghiệp cho sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực	137
3.3.1. Nguyên tắc đề xuất các biện pháp tác động sự phạm.....	137
3.3.2. Các biện pháp tác động sự phạm	138
3.3.3. Nội dung và cách tiến hành các biện pháp tác động sự phạm.....	139
3.3.4. Kết quả các biện pháp.....	141
3.4. Kết quả thực nghiệm tác động	143
3.4.1. Tổ chức thực nghiệm.....	143
3.4.2. Kết quả thực nghiệm.....	150
3.4.2.1. Nhận thức về định hướng giá trị văn hóa công nghiệp trước và sau thực nghiệm.....	150
3.4.2.2. Thái độ của sinh viên về định hướng giá trị văn hóa công nghiệp trước và sau thực nghiệm.....	151
3.4.2.3. Biểu hiện hành vi định hướng giá trị giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực trước và sau thực nghiệm	152
3.5. Định hướng giá trị văn hóa công nghiệp sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực qua phân tích một số chân dung tâm lý đại diện	153
3.5.1. Trường hợp thứ nhất: Sinh viên Trần Thị T: (k57)	154
3.5.1.1. Vài nét về bản thân và gia đình sinh viên T.	154
3.5.1.2. Định hướng giá trị nghề nghiệp sinh viên T.	154
3.5.1.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị nghề nghiệp của em T	155
3.5.2. Trường hợp thứ hai: Sinh viên Nguyễn Huy H (k57)	156
3.5.2.1. Vài nét về bản thân và gia đình sinh viên H.....	156
3.5.2.2. Định hướng giá trị nghề nghiệp sinh viên H.....	156
3.5.2.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị nghề nghiệp em H.....	157
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....	162

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ.....	167
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	168

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CHỮ VIẾT TẮT	CHỮ VIẾT ĐẦY ĐỦ
ĐHKTQD	Đại học Kinh tế quốc dân
ĐHLĐXH	Đại học Lao động Xã hội
ĐHTM	Đại học Thương Mại
GV	Giảng viên
GTVH	Giá trị văn hóa
SV	Sinh viên
VHCN	Văn hóa công nghiệp
QTNL	Quản trị nhân lực

DANH MỤC BẢNG, BIỂU ĐỒ

BẢNG

Bảng 1.1. Tiêu chí đánh giá biểu hiện định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của SV chuyên ngành quản trị nhân lực	52
Bảng 2.1. Phân bố khách thể nghiên cứu	65
Bảng 2.2: Thang điểm của các thang đo	79
Bảng 2.3. Thống kê điểm đầu vào của các Trường qua các năm	81
Bảng 2.4: Thang điểm trung bình chuẩn.....	89
Bảng 2.5. Ma trận xoay nhân tố biểu hiện định hướng giá trị VHCN của sinh viên chuyên ngành QTNL.....	91
Bảng 3.1. Nhận thức của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực về định hướng giá trị văn hóa công nghiệp.....	95
Bảng 3.2. Mô tả thái độ (sự yêu thích) của sinh viên chuyên ngành QTNL về định hướng giá trị VHCN.....	96
Bảng 3.3. Mô tả hành vi biểu hiện định hướng giá trị VHCN.....	104
Bảng 3.4. Định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực.....	105
Bảng 3.5. Kiểm định Chi- Square giữa biến nhận thức với thái độ và hành vi đối với các giá trị VHCN	107
Bảng 3.6. Kiểm định sự khác nhau trong nhận thức định hướng giá trị VHCN của sinh viên các trường.....	108
Bảng 3.7. So sánh biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV các Trường ...	110
Bảng 3.8. So sánh biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV theo năm học	116
Bảng 3.9. Biểu hiện tư duy công nghiệp của sinh viên.....	118
Bảng 3.10. Biểu hiện phong cách công nghiệp của SV	120

Bảng 3.11. Biểu hiện đạo đức ứng xử của SV	121
Bảng 3.12. Biểu hiện trách nhiệm xã hội của SV	123
Bảng 3.13. Yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị văn hóa công nghiệp sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực.....	130
Bảng 3.14. Quy trình thực nghiệm triển định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của SV chuyên ngành quản trị nhân lực.....	147
Bảng 3.15. Nhận thức của SV về định hướng giá trị thông qua các chuẩn mực VHCN trước và sau thực nghiệm.....	150
Bảng 3.16 Thái độ của SV về định hướng giá trị VHCN trước và sau thực nghiệm.....	151
Bảng 3.17. Biểu hiện định hướng giá trị thông qua chuẩn mực VHCN	152

Biểu đồ:

Biểu đồ 3.1 Biểu hiện định hướng VHCN của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực	100
Biểu đồ 3.2: Biểu hiện các chuẩn mực văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực	102
Biểu đồ 3.3 So sánh biểu hiện định hướng giá trị VHCN theo giới tính.....	114
Biểu đồ 3.4. Ý kiến của SV về các biện pháp phát triển định hướng giá trị VHCN.....	141

DANH MỤC HÌNH

Hình 1.1: Giá trị văn hóa công nghiệp	32
Hình 1.2. Cấu trúc giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành QTNL	40
Hình 1.3. Mô hình năng lực nghề nghiệp ASK của B.S. Bloom.....	46

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

1.1. Về lý luận

Hiện nay, những biến đổi nhanh chóng của cuộc cách mạng khoa học - công nghệ hiện đại và mạng thông tin toàn cầu đã làm thay đổi hệ giá trị xã hội. Những biến đổi xã hội này dẫn đến những thay đổi về giá trị, định hướng giá trị nói chung, đặc biệt là định hướng giá trị nghề nghiệp của con người nói riêng.

Nghị quyết 29-NQ/TW, ngày 4 tháng 11 năm 2013 của Bộ Giáo dục và Đào tạo đã đặt ra mục tiêu về đổi mới căn bản, toàn diện, cụ thể “Đối với giáo dục đại học, tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học. Hoàn thiện mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia; trong đó, có một số trường và ngành đào tạo ngang tầm khu vực và quốc tế. Đa dạng hóa các cơ sở đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển công nghệ và các lĩnh vực, ngành nghề; yêu cầu xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế”[94]. Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam giai đoạn (2011- 2020) của Thủ tướng chính phủ ban hành điều lệ trường Đại học cũng đề ra mục tiêu “Sinh viên sau khi tốt nghiệp có kiến thức hiện đại, kỹ năng thực hành nghề nghiệp vững chắc, có khả năng lao động sáng tạo, có tư duy độc lập, phê phán và năng lực giải quyết vấn đề, có khả năng thích ứng cao với những biến động của thị trường lao động” [83]

Con đường tiến lên Công nghiệp hóa - hiện đại hóa của Việt Nam có những nét đặc thù, đó là thời kỳ quá độ chuyển từ một nước có nền văn hóa nông nghiệp lâu năm sang nền công nghiệp hiện đại và hội nhập quốc tế. Quá trình chuyển đổi này đã làm phá vỡ đi hệ thống giá trị cũ thay thế bằng hệ giá trị mới, trong đó có giá trị VHCN trong lĩnh vực nghề nghiệp. Sản phẩm đào tạo trong thời kỳ hội nhập nhằm tạo ra những con người có phẩm chất nhân cách mới, đặc biệt là có những định hướng giá trị văn hóa mới trong thời đại công nghiệp nhằm nâng cao sự chuyên nghiệp, năng suất lao động đã được khẳng định ở những nước công nghiệp

phát triển [19]. Ở nước ta, điều này đã được thể hiện trong các văn kiện của Đảng, văn bản của Nhà Nước, của Bộ Giáo dục và Đào tạo, đòi hỏi nhân lực ở thế kỷ XXI phải là “con người khoa học và công nghệ, có đủ trí tuệ, đầu óc duy lý khoa học của thời đại và kỹ năng lao động lành nghề, biết làm việc có hiệu quả cho bản thân và cho xã hội, có phong cách làm việc chuyên nghiệp và lối sống nề nếp, văn hóa công nghiệp”[14].

Sinh viên là giai đoạn phát triển khá toàn diện về thể chất và tâm lý, tạo nền tảng quan trọng cho sự phát triển nhân cách để thích ứng với xã hội Việt Nam hiện đại và hội nhập quốc tế. Quá trình phát triển của SV diễn ra khá phức tạp và chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác nhau, trong đó định hướng giá trị VHCN là một trong những yếu tố quan trọng đối với sự phát triển nhân cách của SV. Quá trình phát triển định hướng giá trị VHCN của SV không tách rời quá trình nhận thức, tình cảm, ý chí. Những quá trình này đan xen nhau trong suốt quá trình phát triển định hướng giá trị VHCN của cá nhân.

1.2. Về thực tiễn

Thực trạng định hướng giá trị VHCN của con người Việt Nam nói chung và của thế hệ trẻ nói riêng hiện nay còn nhiều bất cập. Trong lĩnh vực nghề nghiệp, quá trình hình thành hệ giá trị mới của người lao động đang diễn ra, “bước đầu vẫn còn tồn tại phong cách làm việc tùy tiện; thiếu kỉ luật; thiếu tinh thần tự chịu trách nhiệm cá nhân; không tính đến hiệu quả kinh tế, sức lực và thời gian; ngại thay đổi...[33]. Trong giai đoạn mới, lực lượng lao động chuyên ngành QTNL có vị trí vô cùng quan trọng trong việc thúc đẩy phát triển nền kinh tế, tuy nhiên định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành này hiện nay dù đang từng bước hội nhập với nền kinh tế thế giới nhưng vẫn còn hạn hẹp. Điều này dễ dẫn đến việc lực lượng lao động chuyên ngành QTNL trong giai đoạn mới khó phát huy tốt các giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc, ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc và tình trạng thất nghiệp. Theo báo “Nhân dân điện tử”, trong quý II/2018 cả nước có số người thất nghiệp có trình độ từ đại học trở lên là 1.269.000 người, trong đó bao gồm cả cử nhân chuyên ngành QTNL[119]. Tình trạng này bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân như chất

lượng cử nhân chuyên ngành QTNL chưa đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng trong thời kỳ hội nhập. Các doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Việt Nam ngày càng đông, cùng với đó là các chuẩn mực lao động quốc tế được áp dụng. Trong khi đó, lực lượng lao động được đào tạo nhưng còn nặng tính hàn lâm, thiếu thực tế, khả năng thích ứng kém... và còn nặng lối tư duy, hành động theo nếp văn hóa nông nghiệp lúa nước truyền thống không phù hợp với nền công nghiệp hiện đại và hội nhập quốc tế.

Hiện trạng tỷ lệ SV chuyên ngành QTNL hiện nay có việc làm sau tốt nghiệp còn hạn chế, tuy nhiên, các trường còn chậm đổi mới chương trình đào tạo và các hoạt động đào tạo. Việc chuyển đào tạo SV từ cung cấp kiến thức sang hình thành, phát triển năng lực còn lúng túng. Đặc biệt, yêu cầu của đào tạo tiếp cận theo năng lực nghề nghiệp đó là phải tăng cường vận dụng kiến thức vào thực hành, thực tiễn đời sống, hình thành và phát triển giá trị VHCN thực tiễn ở người học chưa thực sự được đáp ứng. Do vậy, vấn đề tăng cường định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL trong các trường đào tạo là yêu cầu cấp bách hiện nay. Tuy nhiên, đến nay chưa có công trình nào tập trung nghiên cứu một cách có hệ thống về định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL trong bối cảnh đổi mới. Các chuẩn mực VHCN bao gồm: tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp, đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội của SV cũng chưa được quan tâm nghiên cứu thỏa đáng, mặc dù đây là các giá trị VHCN quan trọng của SV trong thời kỳ mới. Vấn đề định hướng các giá trị VHCN cần được xem xét với tư cách là một trong những vấn đề trung tâm của Tâm lý học nghề nghiệp và Giáo dục định hướng giá trị văn hóa nghề nghiệp. Vì vậy, cần tập trung nghiên cứu làm sáng tỏ các chuẩn mực VHCN và mức độ biểu hiện của chúng trên SV chuyên ngành QTNL, cũng như bản chất, đặc điểm, cấu trúc và các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành, trên cơ sở đó tổ chức đào tạo chuyên ngành QTNL của Việt Nam đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đổi mới. Với những lí do trên, tác giả chọn đề tài **“Định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực”** làm luận án tiến sĩ Tâm lý học chuyên ngành.

2. Mục đích nghiên cứu

Xây dựng cơ sở lý luận về định hướng giá trị VHCN, làm rõ các chuẩn mực, bản chất, đặc điểm, cấu trúc, biểu hiện và xác định được các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Đề xuất biện pháp tâm lý sư phạm và tiến hành thực nghiệm nhằm giúp SV chuyên ngành QTNL có biểu hiện định hướng giá trị VHCN phù hợp trong thời kỳ mới.

3. Khách thể, đối tượng và giới hạn phạm vi nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

SV chuyên ngành QTNL năm thứ 2, 3 và thứ 4 là những khách thể bắt đầu làm quen với kiến thức chuyên ngành và giảng viên của 3 trường Đại học: Kinh tế Quốc dân, Lao động xã hội và Thương mại.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Định hướng giá trị của SV chuyên ngành QTNL rất phong phú và thể hiện qua nhiều nội dung khác nhau, do đặc điểm lứa tuổi của SV và đặc trưng của chuyên ngành QTNL, ngoài những giá trị chung, cốt lõi của con người, các giá trị VHCN có tầm quan trọng đặc biệt với sự phát triển nghề nghiệp của SV. Đối tượng nghiên cứu của luận án là các chuẩn mực và mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

3.3. Giới hạn phạm vi nghiên cứu

3.3.1. Giới hạn về đối tượng nghiên cứu

Biểu hiện của định hướng giá trị VHCN.

3.3.2. Giới hạn về khách thể

Luận án tiến hành khảo sát SV và GV chuyên ngành QTNL

3.3.3. Giới hạn về địa bàn nghiên cứu

Luận án tiến hành trên ba trường Đại học là các trường: Đại học là Đại học Kinh tế Quốc dân, Đại học Lao động Xã hội, Đại học Thương mại.

3.3.4. Giới hạn về thời gian nghiên cứu

Từ tháng 10 năm 2016 đến tháng 10 năm 2019

4. Giả thuyết khoa học

Định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL hình thành chưa đậm nét, biểu hiện trên các mặt: Nhận thức, thái độ và hành vi định hướng giá trị VHCN còn hạn chế, thể hiện qua bốn chuẩn mực VHCN như: tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp, đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội của SV trong hoạt động học tập, mối quan hệ với thầy cô, bạn bè, mối quan hệ với xã hội. Nếu xây dựng các biện pháp tâm lý sư phạm sẽ tác động tích cực đến việc nâng cao định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Xây dựng cơ sở lý luận của vấn đề định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL;

5.2. Khảo sát thực trạng biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL; Các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN của SV.

5.3. Đề xuất một số biện pháp tâm lý – sư phạm và thực nghiệm VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

6. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

6.1. Cách tiếp cận nghiên cứu

Để đảm bảo tính khách quan trong quá trình nghiên cứu định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL cần kết hợp các cách tiếp cận phức hợp và hệ thống, tiếp cận xã hội – lịch sử, tiếp cận hoạt động – giá trị.

6.1.1. Tiếp cận phức hợp và hệ thống

Định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL là quá trình phức hợp các chuẩn mực VHCN như: Tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp, đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội. Những chuẩn mực VHCN này biểu hiện qua hệ thống các giá trị cụ thể như: Tôn trọng tri thức, tư duy có tính phản biện, thích ứng với sự thay đổi, kế hoạch có tính khoa học, coi trọng hiệu quả, trung thực, hợp tác, tôn trọng sự cam kết, tôn trọng kỷ cương. Các giá trị này biểu hiện phức hợp và khác nhau ở các SV bởi họ phải tham gia nhiều hoạt động khác nhau, với những đặc điểm khác nhau cả về trình độ học vấn, văn hóa, điều kiện sống, nét tính cách khác nhau. Định hướng giá trị VHCN của SV mang tính hệ thống: trong quá trình học

tập, rèn luyện tại trường SV được trang bị hệ thống kiến thức, thái độ và kỹ năng cần thiết, thông qua quá trình rèn luyện năng lực nghề nghiệp theo quy trình các bước đảm bảo tính khoa học và hệ thống từ khi vào trường đến khi ra trường. Kết hợp với quá trình tự rèn luyện của bản thân SV để phát triển định hướng giá trị VHCN đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động mang tính cạnh tranh toàn cầu trong tương lai.

6.1.2. Tiếp cận liên ngành

Định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL cần được tiếp cận với góc độ là giá trị học, tâm lý học văn hóa để phản ánh đầy đủ bản chất của đối tượng nghiên cứu. Thế kỷ XXI đã chứng kiến một sự chuyển biến mạnh mẽ các giá trị. Nhiều giá trị văn hóa nghề nghiệp truyền thống thay đổi theo hướng hiện đại, đồng thời nảy sinh một loạt các giá trị mới. Kết quả của sự thay đổi đó là có sự sắp xếp lại các giá trị. Định hướng giá trị VHCN là một quá trình phát triển các giá trị và chúng luôn mang tính xã hội – lịch sử. Trong mỗi quốc gia, vào mỗi giai đoạn lịch sử cụ thể, định hướng giá trị đều có những đặc trưng riêng về mục đích, đặc điểm, bản chất, nội dung... Bởi vậy, khi nghiên cứu về định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL cần chú ý đến các đặc trưng giá trị theo thời gian. Đặc biệt phải đặt vấn đề định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL trong bối cảnh phát triển xã hội của mọi mặt để xem xét.

6.1.3. Tiếp cận hoạt động – giá trị

Xem định hướng giá trị VHCN là một khả năng tâm lý được hình thành, phát triển và biểu hiện trong hoạt động. Nghiên cứu định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL phải thông qua quá trình học tập của SV và hoạt động giảng dạy của GV.

Nhân cách của mỗi người không phải sinh ra đã có mà được hình thành trong quá trình sống, quá trình tham gia các hoạt động của bản thân. Trong quá trình hoạt động, con người tham gia chiếm lĩnh các giá trị từ nền văn hóa xã hội của loài người để hình thành nên hệ giá trị, thang giá trị và thước đo giá trị là những thành phần cốt lõi của nhân cách. Khi đã hình thành, thang giá trị và thước đo giá trị lại

được con người vận dụng để tạo ra các hoạt động mới, để tổ chức và đánh giá các hoạt động khác nhau trong cuộc sống.

6.1.4. Tiếp cận phát triển

Định hướng giá trị VHCVN là quá trình phức tạp, liên tục hoàn thiện với ý nghĩa phát triển con người để phù hợp với thời kỳ mới. Nhân cách con người có sự ổn định tương đối. Để nắm bắt đầy đủ hơn bản chất của định hướng giá trị VHCVN của SV cần được xem xét nghiên cứu trên nguyên tắc phát triển. Cách tiếp cận này chú trọng đến sự phát triển khả năng hiểu biết, tiếp thu ở người học hơn là truyền thụ nội dung kiến thức đã được xác định từ trước.

Như vậy, thông qua hoạt động mà các giá trị luôn có sự gắn kết chặt chẽ, chi phối tác động qua lại lẫn nhau. Chính nhờ quá trình này mà nhân cách của SV ngày càng hoàn thiện. Vì thế, khi nghiên cứu định hướng giá trị VHCVN của SV chuyên ngành QTNL, cần phải chú ý đến các hoạt động đa dạng của nghề, tổ chức các hoạt động đó một cách thích hợp để tạo điều kiện cho SV nhận thức, đánh giá, trải nghiệm các giá trị VHCVN, vận dụng các giá trị đó vào giải quyết các vấn đề trong thực tiễn.

6.2. Các phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện những nhiệm vụ nghiên cứu đã đề ra, tác giả sử dụng những phương pháp nghiên cứu sau đây:

6.2.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

Tác giả tiến hành hồi cứu các tư liệu, tài liệu giá trị văn hóa, VHCVN và các giá trị văn hóa truyền thống, từ đó xây dựng cơ sở lý luận của định hướng giá trị VHCVN, khái niệm công cụ và khung lý thuyết của luận án.

6.2.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn

Điều tra thực trạng định hướng giá trị VHCVN của SV chuyên ngành QTNL nhằm tìm hiểu thực trạng mức độ hiệu biểu hiện định hướng giá trị VHCVN, yếu tố tác động định hướng giá trị VHCVN của SV chuyên ngành QTNL.

a, Phương pháp chuyên gia

Tác giả tiến hành xin ý kiến các chuyên gia đầu ngành tâm lý học nhằm làm

sáng tỏ một số nhận định về định hướng giá trị VHCV, biểu hiện định hướng giá trị VHCV và tính đúng đắn của các biện pháp tác động sư phạm nhằm phát triển định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL.

b, Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

Phương pháp này được thực hiện để thu thập thông tin làm cơ sở đánh giá về thực trạng biểu hiện định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL.

c, Phương pháp phỏng vấn

Được dùng để tìm hiểu các nguyên nhân về thực trạng định hướng giá trị VHCV của SV và quan điểm của GV về mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL. Tác giả tiến hành phỏng vấn một số SV và GV để lấy ý kiến về biểu hiện của tư duy công nghiệp, phương pháp học tập, đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội của SV cũng như những thuận lợi, khó khăn trong quá trình học tập và giảng dạy của họ.

d, Phương pháp quan sát

Là phương pháp thu thập thông tin qua tri giác như nghe, nhìn,... để thu nhận các thông tin từ thực tế nhằm đáp ứng mục tiêu nghiên cứu của luận án. Tác giả tiến hành thu thập thông tin của khách thể qua phương pháp quan sát như quan sát cử chỉ, hành động trên lớp, biểu hiện thái độ của SV

e, Phương pháp phân tích chân dung tâm lý đại diện

Nghiên cứu định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL qua một vài chân dung tâm lý đại diện nhằm xây dựng bức tranh tổng thể về định hướng giá trị.

f, *Phương pháp nghiên cứu thực nghiệm*

Phương pháp được sử dụng nhằm kiểm tra tính khả thi và hiệu quả của các biện pháp tâm lý sư phạm góp phần nâng cao định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL.

6.2.3. *Phương pháp thống kê toán học*

Phương pháp thống kê toán học được sử dụng với sự trợ giúp của phần mềm SPSS để xử lý thông tin thu thập được trong quá trình điều tra và thực nghiệm tác

động.

7. Những luận điểm được bảo vệ trong luận án

Luận điểm 1: SV chuyên ngành QTNL về cơ bản có những giá trị chung của xã hội, của SV và cũng có những giá trị VHCVN đặc thù thông qua các chuẩn mực VHCVN như tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp, đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội.

Luận điểm 2: Luận án đã phát hiện được các nét chính về thực trạng biểu hiện, các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCVN của SV chuyên ngành QTNL thể hiện qua các giá trị VHCVN như: Tôn trọng tri thức, tư duy có tính phản biện, thích ứng với sự thay đổi, kế hoạch có tính khoa học, coi trọng chất lượng hiệu quả, trung thực, hợp tác, tôn trọng kỷ cương, tôn trọng sự cam kết.

Luận điểm 3: Các biện pháp tác động nhằm nâng cao nhận thức về tầm quan trọng, các bước hình thành hành động trí tuệ là có ý nghĩa lý luận và thực tiễn sâu sắc với SV chuyên ngành QTNL.

8. Đóng góp mới của luận án

8.1. Đóng góp về mặt lý luận

Luận án góp phần làm phong phú một số vấn đề lý luận tâm lý học về giá trị, văn hóa, định hướng giá trị, VHCVN và định hướng giá trị VHCVN, xác định hệ thống các giá trị VHCVN cụ thể (bao gồm: Tôn trọng tri thức, tư duy có tính phản biện, thích ứng với sự thay đổi, kế hoạch có tính khoa học, coi trọng chất lượng hiệu quả, trung thực, hợp tác, tôn trọng kỷ cương, tôn trọng sự cam kết), chỉ ra cấu trúc tâm lý định hướng giá trị VHCVN, các chuẩn mực, mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCVN của SV chuyên ngành QTNL.

8.2. Đóng góp về mặt thực tiễn

Luận án làm sáng tỏ thực trạng biểu hiện định hướng giá trị VHCVN của SV chuyên ngành QTNL. Cụ thể, chỉ ra đặc điểm, bản chất, cấu trúc, biện pháp phát triển các giá trị VHCVN của SV chuyên ngành QTNL. Xác định được thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCVN của SV chuyên ngành QTNL.

Các kết quả nghiên cứu của luận án có thể coi như một căn cứ để chuẩn hóa

định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL và là cơ sở khoa học cho việc phát triển định hướng giá trị VHCN của SV. Cung cấp luận cứ khoa học cho các Trường xây dựng, cập nhật, nâng cấp chương trình đào tạo, giáo trình học tập, phương pháp giảng dạy, hình thức tổ chức đào tạo nhằm góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động định hướng giá trị VHCN cho SV và chất lượng đào tạo nguồn nhân lực chuyên ngành QTNL giúp SV từng bước đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Luận án chỉ ra khả năng phát triển định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL thông qua các biện pháp tâm lý – sư phạm. Kết quả nghiên cứu của luận án là tài liệu tham khảo tốt cho các nhà nghiên cứu, các nhà quản lý, giảng viên và SV.

9. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và kiến nghị, tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án gồm 3 chương.

Chương 1: Cơ sở lý luận định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

Chương 2: Tổ chức và phương pháp nghiên cứu

Chương 3: Kết quả nghiên cứu thực tiễn

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN ĐỊNH HƯỚNG GIÁ TRỊ VĂN HÓA CÔNG NGHIỆP CỦA SINH VIÊN CHUYÊN NGÀNH QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

Vấn đề giá trị, giá trị VH-CN và định hướng giá trị, định hướng giá trị VH-CN đã được nhiều nước trên thế giới nghiên cứu và ứng dụng vào thực tế. Tuy nhiên, ở Việt Nam định hướng giá trị VH-CN trong những năm gần đây mới được các nhà khoa học quan tâm và nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau, với những mục tiêu khác nhau.

1.1.1. Những nghiên cứu về văn hóa và giá trị văn hóa

1.1.1.1. Xu hướng thứ nhất: Nghiên cứu về văn hóa

Trong quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh, văn hóa không chỉ phản ánh những giá trị sáng tạo do loài người phát minh ra, mà còn làm bộc lộ những bản chất con người như: cách thức ứng xử với văn hóa, lối sống văn hóa, tác phong văn hóa, phương thức sử dụng văn hóa.

Văn hóa không chung chung, trừu tượng mà luôn gắn với từng đối tượng xác định: cá nhân, tổ chức, một cộng đồng xã hội. Đối với cá nhân con người, văn hóa là hệ thống những thái độ, niềm tin, giá trị hay hệ thống những phẩm chất và năng lực định hướng hoạt động sống của cá nhân phù hợp chuẩn mực chung của xã hội. Do đó, định hướng giá trị văn hóa thực chất là quá trình giáo dục con người có văn hóa, nhân cách. Văn hóa của con người thể hiện ra ở hành vi của người đó trong các mối quan hệ.

Đối với tổ chức, văn hóa là “tập hợp các giá trị, thái độ, niềm tin và những ý nghĩa, được chia sẻ bởi tất cả các thành viên trong tổ chức đó”. Đây là dấu hiệu đầu tiên để phân biệt các nhóm xã hội (Duarte D.L & Snyder N.T.,2001) [97]

Một tổ chức có văn hóa phát triển ở trình độ cao được mô tả bao gồm những thành viên với tinh thần trách nhiệm và tính tự chủ cao, những người có thể tin cậy được trong việc tự đặt ra những tiêu chuẩn và kỷ luật của bản thân, đồng thời ở đó

sự tự do này tạo điều kiện thúc đẩy khả năng tương tác, giải bày. Một tổ chức có trình độ phát triển như vậy về văn hóa sẽ rất khó thay đổi và không dễ dàng tiếp nhận những giá trị mới.

Trần Ngọc Thêm (1999), tác giả đã không trình bày khái niệm văn hóa ứng xử, nhưng đã xác định những nội hàm của khái niệm này. Tác giả cho rằng các cộng đồng chủ thể văn hóa tồn tại trong quan hệ với hai loại môi trường: môi trường tự nhiên (thiên nhiên, khí hậu...) và môi trường xã hội (các quốc gia láng giềng). Với mỗi loại môi trường, đều có cách thức xử thế phù hợp là tận dụng và ứng phó.

Giữa văn hóa và hệ thống giá trị có mối quan hệ gắn gũi. Theo tác giả Phạm Minh Hạc, văn hóa gồm hai dấu hiệu quan trọng là hệ thống giá trị và chủ thể sở hữu hệ thống giá trị đó. Trong đó, hệ thống giá trị vừa là sản phẩm do chủ thể tạo ra vừa là môi trường để chủ thể tồn tại, phát triển. Sự phát triển bền vững của chủ thể phụ thuộc vào chất lượng của mối quan hệ qua lại giữa chủ thể sở hữu các giá trị về hệ thống giá trị đó. Vì thế, người ta thường hay dùng giá trị văn hóa để nói đến bản chất của văn hóa.

1.1.1.2. Xu hướng thứ hai: Nghiên cứu về giá trị văn hóa

Có thể xác định lịch sử giá trị được bắt đầu ở Mỹ vào năm 1776, khi những người trong ban soạn thảo Tuyên ngôn độc lập Mỹ đã đặt ra trách nhiệm của nhà trường là giáo dục cho thế hệ tương lai các phẩm chất đạo đức truyền đạt cho họ các giá trị, đặc biệt là giá trị dân chủ[32].

Những năm đầu của thế kỷ XX, có nhiều công trình nghiên cứu về giá trị trên các phương diện khác nhau. Ở phương Tây có các tác giả như: Clyde Kluckhohn, G.Endrweit, G.Trommsdorff, J.Macionis... Nghiên cứu giá trị mác xít ở Liên xô cũ và Đông Âu có Diane Tillman, Tugarinov, Travtravatde, V.Brodik, Yuanfu (2012),...

Ở Châu Á, từ những thập kỷ đầu của thế kỷ XX, vấn đề giá trị đã được bàn đến. Trong cuốn Soka Kyoikugaku Taikai (Tổng luận về giáo dục sáng tạo giá trị) được xuất bản năm 1930, nhà giáo dục Nhật Bản Tsunesaburo Makiguchi đã nêu lên quan điểm của mình về việc xây dựng một nền giáo dục tam phương. Mục đích

của nền giáo dục này là đào tạo cho học sinh những con người năng động, hạnh phúc, phát triển toàn diện và biết tạo ra giá trị. Để thực hiện nền giáo dục tam cương, T. Makiguchi đề cập đến phát triển giá trị nhân cách người giáo viên là: những phẩm chất đạo đức hơn người thường, có chí, lương tâm nghề nghiệp, kỹ nghệ giảng dạy, tận tụy với nghề, hết lòng vì người học.... Ông cũng đề xuất cải cách chương trình học theo sơ đồ ba nhánh gồm: kiến thức tổng quát, huấn luyện kỹ thuật – phương pháp giảng dạy, rèn luyện đạo đức [52]

Ở Việt Nam, các nhà nghiên cứu đầu ngành của khoa học xã hội như Trần Văn Giàu(1980)[26], Nguyễn Văn Lê (2005)[46], Thái Duy Tuyên[89], Phạm Minh Hạc (2011)[33], Phan Huy Lê - Vũ Minh Giang (1994)[47], Phạm Minh Hạc (2007)[31],... đã tham gia bàn luận về giá trị. Tác giả Nguyễn Quang Uẩn đã cung cấp những cơ sở lý luận, phương pháp tiếp cận khoa học về giá trị có ý nghĩa trong quá trình xây dựng luận [91]. Các nhà nghiên cứu đầu ngành của khoa học xã hội như: Phan Huy Lê, Thái Duy Tuyên,... ít nhiều đã tham gia bàn luận về giá trị. Trong đó, kết quả nghiên cứu của các công trình thuộc đề tài KX-07 với các tác giả Thái Duy Tuyên; Nguyễn Quang Uẩn; lý luận, phương pháp tiếp cận khoa học về giá trị có ý nghĩa trong quá trình xây dựng luận án.

Quan điểm đổi mới của Đảng, Nhà nước Việt Nam và toàn thể xã hội về văn hóa, coi văn hóa là nền tảng tinh thần của đời sống xã hội, là mục tiêu và là động lực của sự phát triển, mặc dù trên bề mặt xã hội có vẻ sáo mòn, không mấy thực chất, nhưng thực tế thì khác. Bằng lối đi riêng của văn hóa, quan điểm đó đã xoay chuyển nhận thức, tạo nền cho văn hóa khởi sắc, kích thích sự hồi sinh của phần lớn những giá trị truyền thống trước đó còn bị bỏ quên, thậm chí bị kỳ thị, làm cho văn hóa Việt Nam trở lại với diện mạo bình thường của nó, nối được với quá khứ và rời nhờ hội nhập mà bắt nhịp ngày càng sâu vào văn hóa thế giới, đóng góp được cho kho tàng văn hóa chung của cộng đồng thế giới[14].

Ngoài ra, các nghiên cứu, so sánh giá trị Đông - Tây (giá trị Châu Á - giá trị phương Tây) những năm gần đây của các nhà chính trị, các nhà nghiên cứu Hồ Sỹ Quý (2005) [68], Mahathia Mohamad, Davit Hitcook, Tommy Koh, Dan Waters,

Trần Phong Lâm... đã bước đầu khái quát về các giá trị nổi bật của các dân tộc Đông Á, khẳng định vai trò nền tảng của các giá trị đạo đức trong đời sống tinh thần của họ.

Nhà nghiên cứu Liên Xô V.M.Me-giuep cho rằng giá trị văn hóa được thể hiện như quan hệ xã hội nhất định, tồn tại khách quan, gắn bó với sự phát triển của nhân cách con người. Bởi thế các quan hệ xã hội là chỉ tiêu phát triển nhân cách và cũng có nghĩa là giá trị văn hóa của nó. Nhà nghiên cứu người Đức Ec-Hac-Don cho rằng giá trị văn hóa như tổng thể các giá trị cuộc sống xã hội, là những động lực bên trong thúc đẩy con người vươn lên trong quá trình lao động, sản xuất, giáo dục, đào tạo [20].

Tác giả Lê Đức Phúc (1992) xem xét giá trị như một dạng quan hệ có ý nghĩa đặc biệt của chủ thể đối với khách thể, với mục đích thỏa mãn những nhu cầu và lợi ích của chủ thể: “Giá trị là cái có ý nghĩa đối xã hội, tập thể và cá nhân, phản ánh mối quan hệ chủ thể - khách thể được đánh giá xuất phát từ điều kiện lịch sử, xã hội thực tế và phụ thuộc vào trình độ phát triển nhân cách. Khi đã được nhận thức, đánh giá, lựa chọn, giá trị trở nên động lực thúc đẩy con người theo một xu hướng nhất định” [65].

Nghị quyết Trung ương 5 khóa VIII và đến nghị quyết 33 khóa XI của Đảng đã xác định mục tiêu xây dựng nền văn hóa và con người Việt Nam phát triển toàn diện, hướng đến chân - thiện - mỹ, thấm nhuần tinh thần dân tộc, nhân văn, dân chủ và khoa học. Văn hóa thực sự trở thành nền tảng tinh thần vững chắc của xã hội, là sức mạnh nội sinh quan trọng bảo đảm sự phát triển bền vững và bảo vệ vững chắc Tổ quốc vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh. Đồng thời Đảng chỉ ra 7 giá trị cơ bản của con người Việt Nam như: yêu nước, nhân ái, nghĩa tình, trung thực, đoàn kết, sáng tạo, trách nhiệm[51].

Nhìn chung, những công trình nghiên cứu của các tác giả đi trước đề cập đến giá trị và giá trị văn hóa với nhiều hướng nghiên cứu khác nhau, chủ yếu là nghiên cứu về giá trị và GTVH truyền thống, ngoài ra có nghiên cứu GTVH trong nhân cách, GTVH đạo đức, Nguyễn Duy Bắc (2007), Nguyễn Trọng Chuân (2008), Vũ

Thị Thanh (2008)[2],[8],[76]Dù ở hướng nghiên cứu nào, hầu hết các công trình nghiên cứu đều cho rằng, GTVH là sản phẩm của con người, của sự phát triển xã hội và văn hoá mỗi thời đại, tuy nhiên, khi hệ giá trị đã hình thành thì nó định hướng mục tiêu, phương thức và hành động của con người, nó tham gia điều tiết sự phát triển xã hội. Tuy nhiên, những công trình này chủ yếu nghiên cứu những tác động, định hướng đến SV, thanh niên nói chung mà chưa có công trình nghiên cứu nào đề cập đến định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL trong thời kỳ mới.

1.1.1.3. Xu hướng thứ ba: Nghiên cứu văn hóa công nghiệp và giá trị văn hóa công nghiệp

Những năm đầu của thế kỷ XX, có nhiều công trình nghiên cứu về văn hóa và giá trị VHCN trên các phương diện khác nhau. Ở phương Tây có các tác giả như Mortimer. J. T & Lorence [104], J. Huiyuan & LI, Leilei[100], Schwartz. S. H [110], Clyde Kluckhohn [103], G.Endrweit và G.Trommsdorff (2002) [21], J.Macionis[52]...

Trong mô hình công nghiệp hóa của Philippin, tác giả Jorge V.Sibal đưa ra [109], VHCN là thành tố thứ hai trong số ba thành tố của cách mạng công nghiệp và công nghiệp hóa (bao gồm: (1) Các yếu tố kinh tế, (2) Văn hóa công nghiệp, (3) Các yếu tố chính trị). Theo tác giả, văn hóa và công nghiệp hóa có mối quan hệ chặt chẽ. Văn hóa có thể đẩy nhanh tốc độ của công nghiệp hóa gồm: chủ nghĩa dân tộc/chủ nghĩa yêu nước; đạo đức tôn giáo; hệ thống gia đình; các chuẩn mực của cộng đồng và truyền thống, giáo dục khoa học và các tiêu chuẩn công nghệ.

Theo Howard Gardner [37] đã đề xuất 5 loại hình tư duy cần thiết cho mọi cá nhân trong thế giới hiện đại là: Tư duy nguyên tắc; Tư duy tổng hợp; Tư duy sáng tạo; Tư duy tôn trọng; Tư duy đạo đức.

Qua các nghiên cứu trên và thực tế giáo dục một số nước có nền kinh tế phát triển, chúng ta có thể thấy vấn đề giá trị VHCN đã được nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu: xã hội học, tâm lý học, triết học....và tiến hành giáo dục VHCN từ

rất sớm, nó có tầm quan trọng đặc biệt trong sự phát triển nhân sinh quan, thế giới quan con người và phát triển xã hội.

- Những nghiên cứu về giá trị văn hóa công nghiệp

Bên cạnh hướng nghiên cứu nêu trên, hướng nghiên cứu về giáo dục hay định hướng giá trị VHCHN được nhiều nhà tâm lý học, tâm lý xã hội học quan tâm đặc biệt như: Slimak MW, Dietz T (2003); Nonis, S., & Swift, C. O. (2001); Jennifer Whitson, Cynthia S. Wang, Joongseo Kim, Jiyin Cao and Alex Scrimpshe, re (2015); James W. Bovinet (2003); Hofstede, G. (2001); Abreu, A., & Camarinha-Matos, L. M. (2008)... Các tác giả đã nghiên cứu về vai trò của giá trị VHCHN, kỹ năng, nhận thức của sinh viên, trình độ văn hóa và ứng xử cá nhân, tổ chức trong sản xuất kinh doanh. Vì thế có thể nói, đây là hướng nghiên cứu phát triển nhất thu được nhiều kết quả nhất.

Thực tế ở các nước phát triển đã có những kế hoạch phát triển định hướng giá trị VHCHN cho học sinh, sinh viên từ ở những cấp học nhỏ. Định hướng giá trị VHCHN trong đào tạo nhân lực của Đức thể hiện ngay trong hệ thống giáo dục qua định hướng việc làm cho học sinh ngay từ cấp 2. Tuy nhiên, hệ thống giáo dục của Mỹ đặc biệt coi trọng giáo dục đại học. Kinh nghiệm giáo dục VHCHN trong đào tạo nhân lực ở Mỹ thể hiện ở hệ thống 6 giá trị nổi bật như dân chủ; quyền con người; chủ nghĩa cá nhân; cần cù lao động; trí tuệ; tác phong công nghiệp. Mục tiêu đào tạo của Mỹ nhằm hướng đến là: tôn trọng tư duy sáng tạo. Tiếp đến là ở Nhật, nếu các doanh nghiệp phương Tây thành công trong việc bồi dưỡng công nghệ chuyên ngành và kỹ năng nghiệp vụ cho người lao động thì bí quyết đạt được hiệu quả cao của các doanh nghiệp Nhật lại nằm trong ý thức gắn xây dựng phẩm chất đạo đức với tạo dựng môi trường làm việc thuận lợi để tài năng của mỗi thành viên được chuyển hóa thành giá trị cống hiến và sáng tạo vì lợi ích chung. Người Nhật dùng văn hóa đi trước để phát triển các lĩnh vực khác, từ đó phát triển xã hội. Công dân Nhật được giáo dục tính cần mẫn và biết trung thành với những quy định, nguyên tắc của tổ chức. Một số tính cách của người Nhật phù hợp với xã hội công nghiệp là: Rất coi trọng trật tự và quy tắc; coi trọng mối quan hệ con người; trước khi làm bất cứ

việc gì cũng chuẩn bị rất kỹ càng; nhạy cảm; hay suy đoán; biết đặt mình vào vị trí người khác và ham học hỏi.

Các công trình nghiên cứu cho thấy tầm quan trọng của vấn đề văn hóa và ý nghĩa của nó trong sự biến đổi các đặc điểm tâm lý xã hội ở các nền văn hóa; tìm kiếm sự giải thích về điểm giống và khác nhau giữa các nền văn hóa. Trong lĩnh vực nghiên cứu giá trị xuyên văn hóa, các nhà tâm lý học, xã hội học đều giải thích sự khác nhau giữa các nền văn hóa trên cả hai phương diện: xu hướng cá nhân và xu hướng tập thể.

Như vậy, các nhà tâm lý, giáo dục đã và đang từng bước khẳng định phương châm xây dựng chiến lược phát triển VHCN, định hướng giá trị VHCN phục vụ cho sự phát triển đất nước cường thịnh phù hợp với với đặc trưng của từng quốc gia. Những thành tựu mà các quốc gia đạt được là những minh chứng xác đáng cho đường lối, chiến lược đúng đắn của các nhà quản lý trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội.

Như vậy, mặc dù giá trị VHCN còn là nội dung tương đối mới ở Việt Nam nhưng bước đầu các tác giả cũng đã đề cập đến chuẩn mực VHCN và một số hướng khác nhau giúp học sinh, SV cần chuẩn bị những phẩm chất và năng lực theo yêu cầu của thời kỳ mới. Những kết quả nghiên cứu đó là cơ sở bước đầu giúp nhà trường từng bước trang bị kiến thức, kỹ năng cho học sinh làm quen và dần thích ứng với yêu cầu mới của xã hội. Nghiên cứu định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL đang còn là khoảng trống lớn, cần đến sự quan tâm, nghiên cứu của các nhà khoa học.

1.1.2. Những nghiên cứu về định hướng giá trị và định hướng giá trị văn hóa công nghiệp

1.1.2.1. Xu hướng nghiên cứu về định hướng giá trị

Chính vai trò quan trọng của giá trị trong cuộc sống đã dẫn đến những chương trình, hoạt động nghiên cứu, giáo dục giá trị diễn ra ở nhiều nước trên thế giới. Trong khoảng 10 năm trở lại đây, các nước Châu Á và Đông Nam Á đã có nhiều cuộc hội thảo, tập huấn nghiên cứu giá trị và giáo dục giá trị. Các kết quả

nghiên cứu đã phản ánh tính đa dạng các mặt biểu hiện của định hướng giá trị. Đặc biệt ở lứa tuổi thanh niên là giai đoạn tích cực hình thành hệ thống định hướng giá trị, điều đó ảnh hưởng đến việc hình thành nhân cách cá nhân nói chung.

Thuộc chương trình KX-07, đề tài các giá trị truyền thống và con người Việt Nam hiện nay mã số KX-07-02 do Phan Huy Lê - Vũ Minh Giang chủ biên [48]; Giá trị, định hướng giá trị nhân cách và giáo dục giá trị mã số KX-07-04 do Nguyễn Quang Uẩn làm chủ nhiệm [91]. Bên cạnh những giá trị truyền thống, đã xuất hiện những giá trị mới..., đồng thời cũng xuất hiện xu hướng coi trọng giá trị cá nhân, giá trị vật chất mà coi nhẹ giá trị xã hội, giá trị tinh thần. Từ đó, các tác giả đưa ra các giải pháp điều chỉnh, giáo dục định hướng giá trị cho nhân dân, nhất là thanh niên trong giai đoạn mới.

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu về định hướng giá trị của con người khá phong phú, đa dạng. Khi tiếp cận với vấn đề này, các đề tài thường xem thanh niên là nhóm khách thể quan trọng trong quá trình nghiên cứu. Lứa tuổi thanh niên là giai đoạn tích cực hình thành hệ thống định hướng giá trị và điều đó ảnh hưởng đến sự hình thành nhân cách cá nhân nói chung. Về hướng nghiên cứu, các đề tài chủ yếu tiếp cận dưới góc độ tâm lý học, xã hội học, triết học hoặc tiếp cận liên ngành về những giá trị chung như đạo đức, nhân cách.... Kết quả nghiên cứu đã phản ánh tính đa dạng các mặt biểu hiện định hướng giá trị, sự phức tạp của vấn đề nghiên cứu và bức tranh về định hướng giá trị của con người là khá sôi động, luôn biến đổi cùng với sự phát triển của xã hội.

1.1.2.2. Xu hướng nghiên cứu về định hướng giá trị văn hóa công nghiệp

Nghiên cứu về thực trạng đạo đức, lối sống của thanh niên hiện nay có các công trình nghiên cứu của các tác giả như: Phạm Hồng Tung 2007: “*Nghiên cứu về thanh niên và lối sống của thanh niên Việt Nam trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế*”; Sách: “*Tổng quan tình hình sinh viên và công tác Hội và phong trào sinh viên nhiệm kỳ VII 2003 - 2008 của Trung ương Hội sinh viên Việt Nam 2008*”; Doãn Thị Chín 2004: “*Vấn đề giáo dục đạo đức truyền thống cho sinh viên Việt Nam hiện nay*” [9] ; Đỗ Ngọc Hà 2000: “*Định hướng giá trị của thanh niên Việt*

Nam” [28], Dương Tự Đàm (1996) [11], Dương Kiều Hương (2011) [40], Đỗ Long (200) [50].... Các tác giả đã tập trung tìm hiểu thực trạng định hướng giá trị nghề của sinh viên như: Nguyễn Mai Lan (2010) [46], Phạm Tất Dong (2001) [13], Lâm Thị Sang (2012) [71].

Sự phát triển của nền kinh tế là thành quả vĩ đại của nhiều thế hệ. Mỗi thời đại khác nhau, con người lại lựa chọn cho mình những hệ giá trị, chuẩn mực khác nhau phù hợp với chuẩn mực chung nhằm tạo ra sự cân bằng để thúc đẩy sự phát triển xã hội. Bên cạnh sự đóng góp của các giá trị vật chất mà chúng ta có thể cân, đo, đong đếm được thì giá trị về tinh thần giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Lực lượng lao động chất lượng cao được khẳng định không chỉ thể hiện ở tay nghề vững mà còn xác định hệ giá trị VHCN nhằm nâng cao hiệu quả làm việc của người lao động.

Trên thế giới, đặc biệt ở các nước có nền công nghiệp phát triển mạnh, vấn đề VHCN nói chung, tác phong công nghiệp nói riêng không còn mới. Trong một số ngành khoa học (tâm lý công nghiệp, khoa học nhân sự, khoa học về lao động...) tác phong công nghiệp được nghiên cứu như một nội dung quan trọng, được nghiên cứu một cách sâu sắc và được áp dụng thông qua những tiêu chí cụ thể. Ví dụ, ở Nhật Bản, mỗi công nhân vào làm việc tại các công ty đều được trải qua giai đoạn “tác phong hóa”, qua đó người lao động được trang bị hàng ngàn quy tắc chuẩn mực khác nhau quy định các chi tiết ứng xử trong từng hoàn cảnh, từng công việc cụ thể.

Arun Babu Angadi, D.Murahari Naik nghiên cứu đặc điểm văn hóa – xã hội của cá nhân trong sản xuất công nghiệp. Thông qua các phương pháp phỏng vấn và Anket trên khách thể là người lao động trong ngành công nghiệp dược phẩm, các tác giả đi đến kết luận về mối tương quan giữa đặc điểm văn hóa xã hội của cá nhân với các hành vi công nghiệp và có sự ảnh hưởng tới hiệu suất lao động công nghiệp[97].

Xác định các giá trị VHCN không chỉ được quan tâm ở các nước phương Tây, nơi có nền công nghiệp phát triển, mà ở các nước Châu Á, nó cũng được quan

tâm và trở thành những quy tắc, chuẩn mực trong các lĩnh vực sản xuất xã hội. Trong các doanh nghiệp Hàn Quốc, các quy định về tác phong, lễ tiết, trang phục...rất chặt chẽ và được tuân thủ tự giác.

Ở bang Illinois (Mĩ), cộng đồng các trường đại học cũng phải tuân theo một bộ quy tắc ứng xử và đạo đức nghề nghiệp. Các quy tắc này được xây dựng trên cơ sở các nguyên tắc: tinh thần trách nhiệm; tính trung thực; tự trọng; công bằng trong chuyên môn cũng như trong cuộc sống riêng. Trong bộ quy tắc này, có phân định rõ trách nhiệm của từng đối tượng trong hệ thống giáo dục đại học đó là: lãnh đạo, các khoa, nhân viên, SV của trường; trong đó đội ngũ GV là đối tượng phục tùng các quy tắc dành cho các khoa [64].

Tại Canada, các giáo sư giảng dạy đại học được gửi đến một bộ tiêu chí về “Các nguyên tắc đạo đức trong giảng dạy đại học”, trong đó có những nguyên tắc về phong cách, tác phong như: xử lý mối quan hệ với sinh viên; bảo mật điểm số; tôn trọng đồng nghiệp....Cách đánh giá và các tiêu chuẩn cho điểm phải được thông tin rõ ràng đến sinh viên khi bắt đầu khóa học và không được làm khác đi so với những điều đã thông báo trừ trường hợp đặc biệt. Hoặc giảng viên cần giữ sự công tâm, khách quan khi viết thư giới thiệu sinh viên.

Kinh nghiệm giáo dục giá trị văn hóa công nghiệp các nước như:

Ở Đức – cái nôi của những cuộc cách mạng công nghiệp thế giới. Giáo dục theo nguyên lý hình “cây phân nhánh”, tạo mọi cơ hội cho người học vươn lên. Ngay từ cấp 2 đã có định hướng văn hóa công nghiệp, học sinh có học lực tốt có quyền được chọn các trường khoa học để sau này học tiếp lên đại học. Những học sinh có học lực yếu buộc phải học những trường thấp hơn để sau này học cao đẳng hoặc nghề. Các học sinh tham gia hệ thống này, được đào tạo các kỹ năng cơ bản cho ngành nghề đã chọn và sau đó được đào tạo chuyên sâu. Học sinh có thể theo học ngành của mình 3 ngày tại công ty, những ngày còn lại học tại trường nghề hoặc học sinh có thể sử dụng nhiều thời gian hơn tại công ty và cũng có thể tham gia học ngoài giờ tại trường nghề. Hiện nay, trong chương trình học của hệ thống đào tạo nghề kép thì các môn chuyên ngành tại Đức chiếm 60% và các môn phổ

thông chiếm 40%. Có thể khẳng định, hệ thống đào tạo nghề kép là mô hình đào tạo chiếm vị trí quan trọng trong hệ thống đào tạo ở Cộng Hòa Liên Bang Đức, được thế giới công nhận là mô hình đào tạo tiên tiến với mục đích chính là phát triển một lực lượng lao động chất lượng cao với quy mô ngày càng tăng.

Ở Nhật Bản: Đất nước Nhật Bản luôn là tấm gương sáng cho các nước châu Á noi theo trong việc phát triển trở thành quốc gia cường thịnh. Nhật Bản đặt con người ở vị trí trung tâm. Nhằm huy động các nguồn lực từ xã hội cho công tác đào tạo nhân lực, chính phủ Nhật khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho sự hình thành hệ thống giáo dục đào tạo nghề trong các công ty, doanh nghiệp. Người lao động được giáo dục hành vi văn hóa lao động rất cụ thể, con người luôn được đào tạo để phù hợp với sự cải tiến của công nghệ. Nhật đã tiến hành các phương pháp đào tạo nhằm thu hút và phát triển những con người có khả năng sáng tạo, khả năng duy trì hiệu quả công việc cao, bởi bản chất phương pháp này nhằm tạo ra những con người không ngừng sáng tạo tập thể, ý thức thường trực đối với việc giảm thiểu tối đa sự lãng phí. Mục tiêu giáo dục hướng tới thế kỷ XXI của Nhật là:

- + Bồi dưỡng tâm lòng rộng mở và năng lực sáng tạo phong phú
- + Bồi dưỡng tinh thần tự chủ (tính cách ổn định, năng suy xét, tận tâm, trách nhiệm, chủ động, tích cực...)
- + Tạo ra con người Nhật giỏi trong công việc quốc tế (hiểu biết sâu sắc văn hóa các nước; năng lực giao tiếp quốc tế; năng lực nắm bắt tâm lý đối phương, ý thức tự giác)[75],

Tác giả Hofstede.G đã phát triển nghiên cứu của mình từ bốn tác giả đi trước Benedict (1887-1948), Mead (1901-1978), Inkeles và Levinson (1954), đây là bốn nhà nghiên cứu nhân chủng xã hội học. Hofstede (1980) đã thực hiện nghiên cứu trên 56 quốc gia trên thế giới, thực hiện tại công ty IBM trên toàn cầu [99]. Bốn vấn đề lớn đã được Hofstede làm rõ thông qua bốn khái niệm văn hóa: Khoảng cách quyền lực, chủ nghĩa tập thể và cá nhân, nam quyền và nữ quyền, cuối cùng là sự rủi ro. Mô hình các chiều văn hóa của Hofstede hữu ích trong việc giúp nhận thức những khác biệt của nhiều nền văn hóa hiện hữu khi công ty bắt đầu vươn ra quốc

tế. Tuy nhiên, trong vài thập kỷ gần đây, khoảng cách đã giảm dần, các nền văn hóa đã hòa trộn và những khác biệt không còn rõ rệt.

Một tác phẩm khác nghiên cứu về mức độ văn hóa và hành vi cá nhân của ba tác giả người Mỹ Elena Karahanna (University of Georgia), J. Roberto Evaristo (University of Illinois) và Mark Srite (University of Wisconsin – Milwaukee)[102] nhận định rằng: Trong môi trường tổ chức, văn hóa quốc gia không phải là loại văn hóa duy nhất ảnh hưởng đến hành vi ứng xử trong cách quản lý và làm việc. Thay vào đó, cách hành xử bị ảnh hưởng bởi các cấp độ văn hóa khác nhau từ cấp độ siêu quốc gia (khu vực, dân tộc, tôn giáo, ngôn ngữ) thông qua cấp quốc gia, tiếp theo là cấp độ tổ chức đến cấp độ nhóm. Các tác giả không chỉ kết luận rõ ràng rằng các hành vi ứng xử chịu ảnh hưởng đồng thời bởi nhiều cấp độ văn hóa mà còn xác định được mức độ ảnh hưởng của từng cấp độ văn hóa đối với hành vi ứng xử trong môi trường tổ chức.

Các công trình khoa học trên, các tác giả đã phân tích, đánh giá thực trạng biểu hiện của đạo đức, lối sống của SV, thanh niên. Khi phân tích các biểu hiện, các nhà khoa học đã chỉ ra những mặt tích cực, những điểm còn hạn chế của đạo đức, lối sống và so sánh diễn biến của chúng ở các mốc thời gian khác nhau. Các tác giả thuộc nhóm nghiên cứu cũng đã phân tích bối cảnh kinh tế xã hội tác động đến đạo đức, lối sống của thanh niên. Theo các nhà nghiên cứu, xu hướng phát triển kinh tế xã hội của đất nước ta vừa là động lực, vừa là đòi hỏi của sự phát triển của Khoa học công nghệ, văn hóa – giáo dục... là cơ hội thuận lợi cho sự phát triển của SV.

Những nghiên cứu về giá trị văn hóa công nghiệp ở Việt Nam

Vấn đề giá trị VHCVN đã được nhiều nước trên thế giới nghiên cứu và những năm gần đây các nhà nghiên cứu tâm lý – xã hội ở Việt Nam đã bước đầu nghiên cứu giá trị VHCVN dưới nhiều góc độ khác nhau, với những mục tiêu khác nhau. Việt Nam luôn quan tâm đến việc nghiên cứu và giữ gìn các giá trị văn hóa truyền thống – lịch sử dân tộc. Các giá trị văn hóa như cần cù, chăm chỉ, yêu lao động,... luôn được chú ý nghiên cứu, hoàn thiện và phát triển trong điều kiện xã hội có nhiều thay đổi. Vấn đề giá trị VHCVN còn là vấn đề chứa nhiều nội dung mới cả trên phương

diện lý luận và thực tiễn. Từ thập kỷ 90 trở về trước, các công trình nghiên cứu về giá trị văn hóa chủ yếu tập trung vào các vấn đề đạo đức, tư tưởng, lối sống, nghề nghiệp học tập....Các nội dung trên được đề cập khi nghiên cứu như một tiêu chí trong tổng thể các vấn đề của những công trình nghiên cứu chuyên sâu khác. Ít có những công trình nghiên cứu đề cập đến giá trị VHCN một cách trực tiếp, toàn diện và hệ thống. Tuy nhiên, trong thập kỷ 90 của thế kỷ XX và những năm đầu của thế kỷ XXI, việc nghiên cứu về vấn đề này đã được quan tâm hơn. Những biến đổi mạnh mẽ về kinh tế - xã hội trên thế giới nói chung và nước ta nói riêng đã làm cho giá trị VHCN và định hướng giá trị VHCN đã trở thành vấn đề mang tính thời sự.

Hàng loạt công trình nghiên cứu trong lĩnh vực này đã và đang được tiến hành. Có thể điểm qua một số công trình nghiên cứu lớn như sau:

- Theo tác giả Nguyễn Văn Ngàng, “Văn hóa nghề bao gồm những khái niệm văn hóa được tiếp nhận trong nhà trường, qua thời gian đào tạo, giáo dục, học tập, rèn luyện cộng với quá trình công tác và môi trường xã hội của người lao động sau khi ra trường” [57].

- Tại cuộc hội thảo về tăng cường văn hóa nghề được tổ chức tại Thành phố Hồ Chí Minh tháng 8/2010, Nguyễn Lê Minh, nguyên Giám đốc Trung tâm Xúc tiến việc làm (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội) phân tích: “Văn hóa nghề được thể hiện qua: nhận thức về nghề, thái độ đối với nghề, hành vi ứng xử của những người làm nghề với nhau trong quá trình lao động...”, và cũng tại hội thảo, nhiều đại biểu đã thống nhất tạm đưa ra một “công thức” về văn hóa nghề gồm: kiến thức nghề, trình độ tay nghề, kỹ năng nghề, thái độ hành nghề, đạo đức nghề, sự nhận biết về xã hội, khả năng xây dựng và thích nghi môi trường[1].

- Theo tác giả Nguyễn Phong Giao [26], giá trị văn hóa nghề bao gồm các nội dung: *Người lao động có cơ sở kiến thức, kỹ năng, thái độ ứng xử, đạo đức nghề nghiệp,...nhằm thích nghi với môi trường nghề nghiệp cụ thể. Nó được thể hiện qua những chuẩn mực căn bản thuộc về văn hóa ứng xử của người lao động trong tập thể lao động và những chuẩn mực ứng xử có văn hóa trong từng ngành nghề nhất định, với một bầu không khí có văn hóa. Văn hóa nghề là thước đo trình độ nhận*

thức của người lao động đối với nghề nghiệp. Tác giả cũng chỉ ra những hạn chế trong văn hóa nghề của người lao động Việt Nam như sau:

Thứ nhất, kiến thức, kỹ năng của lao động qua đào tạo không đáp ứng tốt yêu cầu công việc mang tính chuyên nghiệp cao, theo đánh giá của tổ chức Liên hợp quốc: Chất lượng đào tạo trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động Việt Nam chỉ đạt 17,86/60 điểm (60 điểm là điểm tối đa), trong khi của Singapore là 42,16 điểm, Hàn Quốc 46,04 điểm, Trung Quốc 31,5 điểm, Thái Lan 18,46 điểm và của Philippin là 29,85 điểm. Vì vậy, trong quá trình tham gia vào các hoạt động sản xuất mang tính chuyên nghiệp, lao động Việt Nam đã thể hiện rất rõ những yếu kém của họ;

Thứ hai, ý thức trách nhiệm với nghề chưa cao, một bộ phận không nhỏ người lao động vừa yếu và thiếu văn hóa nghề, được biểu hiện ở việc tùy tiện, vô kỷ luật, vô trách nhiệm; chưa yêu nghề; tự ty, tự phụ, thiếu tính cộng đồng;

Thứ ba, thiếu kỹ năng hợp tác và làm việc theo nhóm;

Thứ tư, đạo đức nghề nghiệp của lao động qua đào tạo còn nhiều hạn chế về ý thức tổ chức kỷ luật trong công việc, tác phong làm việc chưa khoa học.

- Tác giả Đào Thị Oanh đã chỉ ra cơ sở lý luận và thực tiễn của văn hóa công nghiệp, đồng thời đề xuất bốn tiêu chí đánh giá VHCV của học sinh phổ thông như: *Tư duy công nghiệp* thể hiện giá trị là tôn trọng tri thức và tự học hỏi, tư duy phân biện thể hiện ở các tiêu chí: cập nhật tri thức và công nghệ mới, cách thức học tập hiệu quả, hướng nghiệp; *Trách nhiệm xã hội* thể hiện giá trị tự chịu trách nhiệm, tôn trọng kỉ cương và tôn trọng sự cam kết (phân tích, đánh giá vấn đề dựa trên minh chứng khoa học, đa chiều, tư duy duy lí, chấp nhận thực tế; *Tác phong công nghiệp* thể hiện giá trị ở kế hoạch và chuyên nghiệp, coi trọng chất lượng và hiệu quả; *Ứng xử đạo đức công nghiệp* thể hiện ở sự trung thực, hợp tác tôn trọng sự khác biệt qua các tiêu chí như thật thà, ngay thẳng, khách quan, công bằng, hiểu biết và tôn trọng sự khác biệt, quan tâm, chia sẻ, cởi mở, thân thiện. Cuốn sách đã chỉ ra những tiêu chí cơ bản của con người công nghiệp với học sinh phổ thông, nhưng chưa làm rõ tiêu chí cốt lõi và biện pháp hình thành chúng[60].

- Theo Federico Mayor chủ tịch của Unesco đã chỉ ra 12 giá trị sống của con người trong giai đoạn công nghiệp hóa – hiện đại hóa như: Hòa bình; Tôn trọng; Hợp tác; Trách nhiệm; Trung thực; Khiêm tốn; Giản dị; Khoan dung; Đoàn kết; Yêu thương; Tự do; Hạnh phúc. Những giá trị này thể hiện sự tổng quan chung của mỗi cá nhân cần có trong thời kỳ hội nhập, nhưng không chỉ rõ được đâu là giá trị cơ bản, cốt lõi của con người cần hướng đến trong xã hội công nghiệp[22].

Dù là nước nông nghiệp, song nông nghiệp của nước ta ngày nay đã khác rất nhiều so với nền sản xuất nông nghiệp giai đoạn chưa phát triển kinh tế thị trường và càng khác xa với trình độ nông nghiệp ở nước ta trước Cách mạng tháng Tám (1945). Phong trào “Cánh đồng mẫu lớn” thực hiện đồn điền đổi thửa tạo điều kiện để cơ giới hóa, thậm chí hiện đại hóa tổ chức sản xuất đối với một số khâu: bê tông hóa hệ thống đường sá tạo điều kiện phát triển giao thương, xây dựng mô hình “nông thôn mới”[67], [55],[15]...Nhận thức được tầm quan trọng của việc giáo dục người lao động khắc phục những điểm yếu của nền sản xuất nông nghiệp cản trở quá trình công nghiệp hóa – hiện đại hóa, từ những năm cuối thế kỷ XX nhiều công trình nghiên cứu thuộc lĩnh vực văn hóa, xã hội đã đề xuất mô hình nhân cách con người Việt Nam thế kỷ XXI bao gồm nhiều khía cạnh biểu hiện VHCN như “tư duy sáng tạo và óc thực nghiệm; kỹ năng thực hành gỏi và tay nghề cao; tác phong công nghiệp; tính tổ chức và tính kỷ luật; ý thức vào vệ môi sinh...Hệ thống những chuẩn mực ứng xử hay bộ quy tắc ứng xử đã được xây dựng nhằm làm cơ sở để rèn phẩm chất nghề nghiệp đối với người nông dân nói chung và người lao động nói riêng trong xã hội văn minh hiện đại.

Giá trị VHCN đã được tiến hành từ rất sớm ở các nước phát triển, đặc biệt ở Đức – cái nôi của các cuộc cách mạng công nghiệp. Các nhà nghiên cứu trong nước cũng đã đề cập đến giá trị VHCN dưới nhiều góc độ khác nhau từ khi đất nước tiến hành đổi mới. Mặc dù, đất nước đã đạt được những thành tựu nhất định, nhưng sâu trong phẩm chất, năng lực người lao động thời kỳ hội nhập vẫn còn những tồn tại, hạn chế yếu kém cần sớm được khắc phục. Văn hóa, VHCN, giá trị và định hướng giá trị VHCN đã được quan tâm và nghiên cứu của nhiều nhà khoa học, phần lớn

các nghiên cứu đều đề cập đến các giá trị văn hóa, VHCN ở học sinh, nhưng chưa nghiên cứu nào đi sâu phân tích VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

Tóm lại

Biểu hiện hệ giá trị VHCN của con người là rất đa dạng, phong phú và có mối quan hệ tác động qua lại chặt chẽ với nhau. Nhận thức là cơ sở nền tảng để chủ thể xác định được vai trò, tầm quan trọng của giá trị đó. Khi được chủ thể nhận thức đầy đủ sẽ trở thành động cơ thôi thúc cá nhân có cảm xúc tích cực để chiếm lĩnh giá trị đó, biến giá trị đó thành hành vi cá nhân. Ngược lại những giá trị mới được xã hội thừa nhận và tuân thủ sẽ chi phối đến nhận thức, tình cảm và hành vi của cá nhân. Sự phối hợp này sẽ ảnh hưởng đến sự hình thành và phát triển định hướng giá trị VHCN của từng chủ thể.

1.2. Các khái niệm công cụ

1.2.1. Giá trị văn hóa công nghiệp

1.2.1.1. Khái niệm giá trị

Giá trị được nhiều ngành khoa học, nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu. Có nhiều cách hiểu khác nhau về giá trị của các tác giả như: M.M Rozetal(1986) [70], Trần Ngọc Thêm (2016) [78], Vũ Dũng (2008) [17], ...

Trong Từ điển Tâm lý học do A.V.Pêtrôvski. và M.G. Iarosepski chủ biên đã viết “*Giá trị là khái niệm được sử dụng trong triết học và xã hội học để ghi nhận các khách thể, các hiện tượng, thuộc tính của đối tượng cũng như là các tư tưởng trừu tượng hiện thân là các tư tưởng, lý tưởng chung mà nhờ đó biểu thị như một chuẩn mực cần thiết phải có*”[63].

Từ điển Bách khoa toàn thư Xô viết định nghĩa: “*Giá trị là sự khẳng định hoặc phủ định ý nghĩa của các đối tượng thuộc thế giới xung quanh, đối với con người, giai cấp, nhóm hoặc toàn bộ xã hội nói chung. Giá trị được xác định không phải bởi bản thân các thuộc tính tự thân, mà bởi tính chất cuốn hút của các thuộc tính ấy vào phạm vi hoạt động sống của con người, phạm vi các hứng thú, nhu cầu, các mối quan hệ xã hội. Các chuẩn mực và phương thức đánh giá ý nghĩa nói trên được biểu hiện trong các nguyên tắc và chuẩn mực đạo đức, trong lý tưởng, tâm thế*

và mục đích” [86]

Theo J.H.Fichter- nhà xã hội học Hoa kỳ: “Tất cả cái gì có ích lợi, đang ham chuộng, đáng kính phục đối với cá nhân, hoặc XH đều có một giá trị” [23].

Như vậy, *giá trị là tính ích lợi, tính có ý nghĩa tích cực của sự vật hiện tượng đối với sự thỏa mãn nhu cầu của con người, tác dụng chi phối con người. Khi đã được chủ thể nhận thức, đánh giá, lựa chọn, giá trị trở thành động lực thúc đẩy hoạt động của chủ thể theo một xu hướng nhất định.* Bất cứ sự vật nào cũng có thể xem là có giá trị, dù nó là vật thể hay tý tưởng, miễn là nó được người ta thừa nhận, người ta cần đến nó như một nhu cầu hoặc cấp cho nó một vị trí quan trọng trong đời sống của họ. Giá trị có những đặc điểm cơ bản sau:

Giá trị là cái có ích lợi, có ý nghĩa. Con người chỉ quan tâm và bị thu hút bởi những thứ có liên quan đến lợi ích, có ý nghĩa với bản thân, cộng đồng xã hội

Giá trị nhằm thỏa mãn nhu cầu của con người. Chỉ được coi là có ý nghĩa, có giá trị khi nó đáp ứng nhu cầu nào đó của cá nhân, xã hội trong giai đoạn cụ thể

Giá trị là khi chủ thể có khả năng nhận thức, đánh giá và lựa chọn. Có rất nhiều điều có ý nghĩa với người này nhưng không có ý nghĩa với người khác.

Giá trị là động lực thúc đẩy các nhận hoạt động theo xu hướng nhất định. Khi cá nhân nhận thức được ý nghĩa, bày tỏ thái độ hào hứng, tích cực lựa chọn giá trị đó và chiếm lĩnh nó. Lúc này, giá trị trở thành động lực bên trong thúc đẩy con người hoạt động.

Cần phân biệt bản chất và quy luật với giá trị của sự vật, hiện tượng. Bản chất và quy luật của sự vật, hiện tượng tồn tại, không tồn tại vào xu hướng nói chung và nhu cầu nói riêng của con người. Còn giá trị chỉ có thể tồn tại trong mối liên hệ với nhu cầu của con người. Tùy theo việc con người có hay không có nhu cầu nào đó mà một sự vật hay hiện tượng đối với con người là có hay không có giá trị.

Giá trị luôn mang tính khách quan - sự xuất hiện, tồn tại, mất đi của giá trị nào đó không phụ thuộc vào ý thức con người là chủ thể trong mối quan hệ với sự vật, hiện tượng mà nó phụ thuộc vào sự xuất hiện, tồn tại hay mất đi một nhu cầu

nào đó của con người, không phải do ý thức mà do yêu cầu của hoạt động, của thực tiễn, trong đó con người sống và hoạt động. Trong mọi giá trị đều chứa đựng 3 yếu tố: nhận thức, tình cảm và hành vi của chủ thể trong mối quan hệ với sự vật, hiện tượng mang giá trị, thể hiện sự lựa chọn và đánh giá của chủ thể.

1.2.1.2. Khái niệm văn hóa

Theo quan điểm chung, văn hoá thường được hiểu là những giá trị vật chất và tinh thần do con người sáng tạo nên. Nhưng, đã có hàng trăm định nghĩa khác nhau do cả cách nhìn và chủ ý nhấn mạnh một khía cạnh nào đó tạo nên, gắn với những tên tuổi như M.T.Cicero, J.G.Herder, A. Adler, L. White, R.Benedict, E. Herriot, M. Herskovits, A. Schweitzer, Jac- Hyeon Choe.v.v... Văn hoá có thể được xác định là phức hợp tâm lý chính thể, được hình thành và phát triển cao độ trong hoạt động của cá nhân, phản ánh dấu ấn của một cộng đồng và là một nhân tố quan trọng bậc nhất của sự phát triển toàn diện nhân cách con người.

Theo Từ điển Triết học: “*Văn hóa là toàn bộ những giá trị vật chất, tinh thần do con người tạo ra trong quá trình thực tiễn lịch sử xã hội và đặc trưng cho trình độ đạt được trong sự phát triển lịch sử của xã hội*” [82].

Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng ghi lại trong tác phẩm Nhật ký trong tù một định nghĩa chi tiết về văn hoá: “Ý nghĩa của văn hoá: Vì lẽ sinh tồn cũng như mục đích của cuộc sống, loài người mới sáng tạo và 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 hằng ngày về mặc, ăn, ở và các phương thức sử dụng. Toàn bộ những sáng tạo và phát minh đó tức là văn hoá. Văn hoá là sự 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”[56]. Quan niệm về văn hóa của Chủ tịch Hồ Chí Minh mang tính chất khái quát cao, đồng thời cũng khá tương đồng với định nghĩa văn hóa của tổng thư ký UNESCO Federico Mayor trong hội nghị liên chính phủ về chính sách văn hoá họp tại Venice năm 1970.

Từ đó tác giả đi đến khái niệm: *Văn hóa là toàn bộ những giá trị vật chất và tinh thần (như trình độ sản xuất, khoa học, văn học nghệ thuật, nếp sống, đạo đức,*

tập quán...) mà loài người sáng tạo ra nhằm phục vụ những nhu cầu của mình trong quá trình lịch sử.

Như vậy, văn hóa là tất cả giá trị vật chất và tinh thần con người sáng tạo ra. Văn hóa có tính lịch sử xã hội, mỗi giai đoạn lịch sử khác nhau thì văn hóa cũng có những đặc điểm đặc thù. Trong quá trình phát triển và tiếp biến với các nền văn hóa khác, những giá trị phù hợp với thời đại sẽ được giữ lại và tiếp tục phát huy, ngược lại những giá trị không phù hợp với thời đại sẽ tự biến mất hoặc trở thành những hủ tục. Bản chất của văn hóa là quá trình chuẩn mực hóa nhu cầu của con người, từ những hình ảnh, biểu tượng, ngôn ngữ... để xây dựng nên mối quan hệ giữa con người với nhau. Thông qua sự giao tiếp và đặc biệt là ứng xử, bản chất con người được hình thành rõ nét và đây cũng chính là cơ sở, là cái nôi để hình thành văn hóa.

1.2.1.3. Giá trị văn hóa

Có nhiều tác giả đưa ra quan niệm về giá trị văn hóa như: Nguyễn Trọng Hòa (1999) [36], Ngô Đức Thịnh (2014) [80], Nguyễn Trọng Chuẩn [9], Phạm Duy Đức [15], Hồ Sĩ Quý (2001) [68].... Các tác giả đều cho rằng giá trị văn hóa là những giá trị tinh thần mang tính truyền thống.

Nhà nghiên cứu Ngô Đức Thịnh (2010) cho rằng GTVH được sản sinh ra từ các mối quan hệ giữa con người với tự nhiên và xã hội. Tác giả quan niệm: “GTVH là yếu tố cốt lõi của văn hóa, nó được sáng tạo và kết tinh trong quá trình lịch sử của mỗi cộng đồng, tương ứng với môi trường tự nhiên và xã hội nhất định”. GTVH hướng đến thỏa mãn những nhu cầu và khát vọng của cộng đồng về những điều tốt đẹp (chân, thiện, mỹ), từ đó bồi đắp và nâng cao bản chất người. GTVH luôn ẩn tàng trong bản sắc văn hóa, di sản văn hóa, biểu tượng, chuẩn mực văn hóa. Chính vì vậy mà theo quan điểm của ông văn hóa thông qua hệ giá trị của nó góp phần điều tiết sự phát triển xã hội [79].

Luận án dựa vào quan niệm về GTVH của tác giả Ngô Đức Thịnh để đưa ra quan niệm về GTVH như sau: *Giá trị văn hóa là những sáng tạo nhân văn của con người mang ý nghĩa xã hội tích cực, đáp ứng nhu cầu sống của con người và định hướng hành động của con người theo hệ chuẩn chân - thiện - mỹ.* Trước tiên,

GTVH là những sáng tạo nhân văn của con người, là kết tinh cao nhất của thời đại lịch sử cụ thể. GTVH có ý nghĩa tích cực và đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của con người. Cuối cùng, GTVH có khả năng định hướng hành động của con người. Như vậy, nhìn vào GTVH để thấy được kết quả của thời kỳ phát triển và thiên hướng phát triển của cá nhân, xã hội.

- GTVH là sản phẩm kết tinh từ quá trình lịch sử phấn đấu lâu dài của con người và cộng đồng xã hội nhất định. GTVH là sự phát triển của cái đúng, cái tốt, cái đẹp, cái có ích trong các quan hệ của con người, cộng đồng; là những phẩm chất đặc biệt về trí tuệ, tình cảm, ý chí được thể hiện trên các lĩnh vực tư tưởng, đạo đức, nghệ thuật, phong tục tập quán...; là những dấu ấn, những giá trị đặc thù để phân biệt dân tộc này với dân tộc khác;

- GTVH hướng tới đáp ứng nhu cầu đời sống vật chất, đời sống tinh thần cũng như hình thành, phát triển nhân cách của con người và cộng đồng. Đồng thời, nó cũng phản ánh năng lực sáng tạo, vươn tới các giá trị nhân văn và đánh dấu sự “lớn lên” của con người về mặt nhân tính;

- GTVH trở thành những khuôn mẫu, chuẩn mực để con người đánh giá, phân biệt cái đúng, cái sai, cái xấu, cái đẹp trong đời sống hàng ngày, trong quan hệ giữa con người với con người, con người với xã hội và định hướng nhận thức, hành vi con người.

1.2.1.4. Văn hóa công nghiệp

Sự phát triển của nền kinh tế là thành quả vĩ đại của nhiều thế hệ. Mỗi thời đại khác nhau, con người lại lựa chọn cho mình những hệ giá trị, chuẩn mực khác nhau phù hợp với chuẩn mực chung nhằm tạo ra sự cân bằng để thúc đẩy sự phát triển xã hội. Bên cạnh sự đóng góp của các giá trị vật chất mà chúng ta có thể cân, đo, đong đếm được thì giá trị về tinh thần giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Lực lượng lao động chất lượng cao được khẳng định không chỉ thể hiện ở tay nghề vững mà còn xác định định hệ giá trị VHCN nhằm nâng cao hiệu quả làm việc của người lao động.

Theo từ điển Wikipedia, văn hóa công nghiệp là nền văn hóa mà ở đó có máy móc được sử dụng để giúp con người làm việc tay chân ít hơn; khoa học và công nghệ tạo ra những cải tiến mới làm cho cuộc sống hàng ngày của người dân ngày càng trở nên dễ dàng hơn. Cùng với kết quả các nghiên cứu lý luận và thực tiễn ở trong nước và nước ngoài, cách hiểu này là một gợi ý tham khảo để xây dựng khái niệm khoa học về văn hóa trong nghiên cứu này.

Tác giả Đào Thị Oanh cho rằng, “ *Văn hóa công nghiệp là toàn bộ giá trị vật chất và tinh thần được con người sáng tạo ra trong xã hội công nghiệp thể hiện ở cách suy nghĩ, cách ứng xử của con người trong mối quan hệ với bản thân, với công việc, với những người khác, với môi trường tự nhiên thông qua một hệ thống chuẩn mực: Tư duy công nghiệp, tác phong công nghiệp, ứng xử và đạo đức công nghiệp, trách nhiệm xã hội*” [60].

Kế thừa những thành tựu của kết quả nghiên cứu của các nhà khoa học. Tác giả của luận án quan niệm rằng, *Văn hóa công nghiệp là sản phẩm tinh thần được con người sáng tạo ra trong xã hội công nghiệp, thể hiện ở cách ứng xử trong các mối quan hệ với bản thân, với công việc, với môi trường xung quanh thông qua các chuẩn mực chung của xã hội công nghiệp*. Như vậy, VHCN trước tiên là sản phẩm tinh thần được con người sáng tạo ra trong xã hội công nghiệp. Trong xã hội công nghiệp con người sáng tạo ra nhiều của cải vật chất, nhưng VHCN chỉ đề cập đến văn hóa tinh thần của con người trong xã hội công nghiệp như tư tưởng, tác phong, giá trị, chuẩn mực... và coi đó là động lực, mục tiêu và tiêu chí để đánh giá của con người trong thời kỳ công nghiệp. VHCN thể hiện cách cư xử, cách suy nghĩ, hành động và tương tác trong các mối quan hệ và được coi như chuẩn mực giá trị chung được mọi người tuân thủ, thừa nhận.

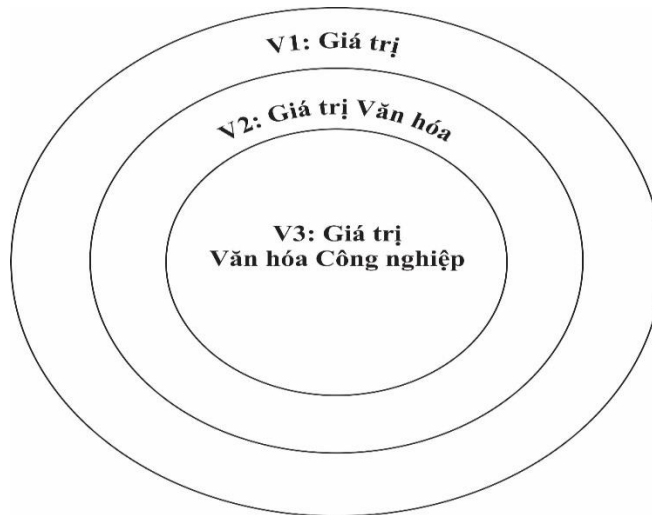
1.2.1.5. Giá trị văn hóa công nghiệp

Giá trị VHCN đã được nghiên cứu và ứng dụng rộng rãi ở các nước có nền công nghiệp phát triển. Ở Việt Nam gần đây mới được các nhà tâm lý học, tâm lý xã hội đặc biệt quan tâm, tập trung về đặc trưng của hệ thống định hướng giá trị VHCN ở mỗi xã hội cụ thể hoặc từng loại giá trị cụ thể để xác định ý nghĩa, vai trò của loại giá trị

VHCN đó đối với nghề nghiệp của khách thể.

Có các tác giả đã nghiên cứu và đưa ra quan điểm về giá trị văn hóa công nghiệp như: Buzan, Tony(2006), Huiyuan, & LI, Leilei (2007), James W. Bovinet (2003), Jennifer Whitson, Cynthia S. Wang, Joongseo Kim, Ji Yin Cao and Alex Scrimshire (2015), Sternberg.R.J (2004), Richard N.J (2003), OECD (2012), Williams J. Clifton (1986) ...đã đưa ra những tiêu chí, những kỹ năng, phẩm chất đạo đức của người lao động ở các lĩnh vực khác nhau.

Ở Việt Nam, các tác giả cũng đã đặt ra những vấn đề giá trị VHCN trong thời kỳ công nghiệp hóa như: Phạm Minh Hạc, Nguyễn Kim Dung (2015), Đào Thị Oanh (2015), Nguyễn Thị Huyền (2017), Nguyễn Quang Uẩn (2007)...Kế thừa các quan điểm khác nhau về giá trị VHCN, luận án xem xét giá trị VHCN theo hình đồng tâm như sau:



Hình 1.1: Giá trị văn hóa công nghiệp

Sơ đồ trên chỉ rõ, v1 bên ngoài là tổng thể các giá trị, trong đó có giá trị văn hóa và trong giá trị văn hóa bao gồm giá trị VHCN.

- Giá trị bao gồm nhiều loại khác nhau, trong đó bao gồm giá trị vật chất, giá trị tinh thần, giá trị khoa học, giá trị kinh tế, giá trị đạo đức, giá trị tâm linh...;
- Giá trị văn hóa cũng bao gồm nhiều loại như: Giá trị tinh thần, giá trị tâm linh, giá trị đạo đức, giá trị thẩm mỹ....;
- Giá trị VHCN là toàn bộ các giá trị tinh thần cốt lõi trong xã hội công

nghiệp. Mỗi mô hình xã hội khác nhau có hệ giá trị khác nhau. Xã hội công nghiệp yêu cầu cần hình thành và phát triển những con người có những giá trị VHCV nhằm phục vụ cho quá trình phát triển và hội nhập;

- Giá trị VHCV được đúc kết và chuyển giao qua nhiều giai đoạn lịch sử. Thoả mãn đặc điểm kế thừa có chọn lọc và tính lịch sử. Các giá trị xã hội có tính chất kế thừa trên cơ sở những giá trị gốc;

- Các giá trị VHCV thể hiện cách suy nghĩ, ứng xử của con người trong các mối quan hệ. Văn hóa được hình thành trong môi trường xã hội, trong sự tương tác qua lại giữa con người với con người, con người với môi trường và thông qua đó bộc lộ văn hóa của mình.

Ở Việt Nam, giá trị VHCV còn là khái niệm chứa nhiều nội dung mới cả trên phương diện lý luận và thực tiễn. Từ thập kỷ 90 trở về trước, các công trình nghiên cứu về giá trị văn hóa chủ yếu đề cập đến các vấn đề đạo đức, tư tưởng, lối sống, nghề nghiệp học tập... Các nội dung trên được đề cập khi nghiên cứu như một tiêu chí trong tổng thể các vấn đề của những công trình nghiên cứu chuyên sâu khác. Ít có những công trình nghiên cứu đề cập đến định hướng giá trị VHCV một cách trực tiếp, toàn diện và hệ thống.

1.2.2. Định hướng giá trị văn hóa công nghiệp

1.2.2.1. Định hướng giá trị

Định hướng giá trị, được sử dụng khá nhiều trong những công trình nghiên cứu khoa học và các quan điểm của các tác giả khác nhau.

Theo cách tiếp cận hoạt động, tác giả Phạm Minh Hạc (2014) cho rằng “*Định hướng giá trị là lấy cách hiểu về giá trị, cách đánh giá con người, xã hội và thiên nhiên... làm cơ sở cho những gì liên quan đến cái phải làm: một sự lựa chọn, một cách đánh giá, một cách nhìn, một điểm tựa của niềm tin, một mục đích của sự tiến tới*” [29]. Hướng xem xét định hướng giá trị như là thái độ của cá nhân, tác giả Lê Đức Phúc quan niệm: “*Định hướng giá trị là thái độ lựa chọn của con người đối với các giá trị vật chất và tinh thần; là một hệ thống tâm thế, niềm tin, sở thích được thể hiện trong hành vi của con người. Đó cũng là năng lực ý thức, nhận thức,*

đánh giá các hoạt động và các sản phẩm xã hội khác nhau” [65].

Trên cơ sở các quan niệm khác nhau về định hướng giá trị, tác giả cho rằng: *Định hướng giá trị là sự tiếp nhận, khẳng định các giá trị mà mỗi con người hướng tới và đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành, phát triển nhân cách của họ.* Theo đó, định hướng giá trị là một quá trình, được thực hiện khi con người hoạt động, tham gia vào các mối quan hệ xã hội. Trong quá trình định hướng giá trị, một mặt cá nhân phải xuất phát từ nhu cầu, lợi ích của bản thân, mặt khác phải dựa trên thang giá trị, thước đo giá trị của nhóm, cộng đồng, xã hội. Kết quả của định hướng giá trị là khẳng định được giá trị theo tâm thế, quan điểm, niềm tin của cá nhân.

1.2.2.2. Định hướng giá trị văn hóa công nghiệp

Định hướng giá trị VHCV của SV là một chủ đề mới, mặc dù cũng đã có những tác giả nghiên cứu xung quanh vấn đề về thực trạng giá trị đạo đức, chuẩn mực nhân cách, nghề nghiệp của SV trong giai đoạn mới. Trong các công trình khoa học, các tác giả đã phân tích, đánh giá thực trạng biểu hiện của đạo đức, lối sống của thanh niên.

Trên cơ sở những quan điểm khác nhau về định hướng giá trị và giá trị VHCV, luận án quan niệm rằng: *Định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL là sự tiếp nhận, biểu hiện hệ thống các giá trị chuẩn mực, niềm tin, thái độ và hành vi của mỗi sinh viên, đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành, phát triển nhân cách người SV trong thời kỳ mới.*

Định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL thể hiện sự tiếp nhận những phẩm chất đạo đức, nghề nghiệp và năng lực chuyên môn từ bên ngoài, biến nó thành các giá trị riêng của cá nhân và được biểu hiện ra bên ngoài thông qua các chuẩn mực, thái độ, hành vi của sinh viên. Đồng thời định hướng giá trị VHCV nó còn thể hiện nội dung, tính chất và sự phong phú trong phát triển nhân cách của mỗi người. Bởi chính những giá trị được lựa chọn theo hướng nào, cách nào sẽ giúp người SV thay đổi thái độ, quan điểm và phương pháp giải quyết vấn đề.

Thông qua định hướng giá trị VHCV sẽ biết được đặc trưng, xu hướng phát triển nhân cách của SV. Đó là nhân cách người lao động trong thời kỳ hội nhập -

nhân cách con người Việt Nam hiện đại. Bởi quá trình định hướng giá trị VHCHN của SV bị chi phối bởi các điều kiện chính trị, kinh tế, xã hội... Mặt khác, định hướng giá trị VHCHN còn chịu sự quy định của hệ tư tưởng, các GTVH truyền thống của dân tộc.

Định hướng giá trị VHCHN có vai trò quan trọng trong việc nâng cao nhận thức về các chuẩn mực xã hội nói chung, cũng như tiêu chuẩn người lao động trong thời kỳ hội nhập. Đó chính là mô hình nhân cách, những chuẩn mực giá trị người lao động trong thời kỳ mới. Những giá trị và tiêu chuẩn đó giúp cho mỗi SV có thể dựa vào để đánh giá, kiểm tra, điều chỉnh nhận thức và hành vi của mình.

Sự lĩnh hội các giá trị VHCHN, các chuẩn mực xã hội thông qua giáo dục và tự giáo dục, kết hợp giữa giáo dục với hoạt động thực tiễn... sẽ giúp cho SV nâng cao hiệu quả quá trình tiếp nhận, thấu hiểu và tỏa sáng giá trị VHCHN, khả năng vươn tới hoàn thiện các phẩm chất nhân cách và năng lực của mình, quyết tâm hoàn thành tốt nhiệm vụ học tập, rèn luyện để trở thành người lao động giỏi, sẵn sàng hội nhập quốc tế. Đồng thời, định hướng giá trị VHCHN cũng giúp cho SV có thái độ đấu tranh kiên quyết với các hành vi phản giá trị, phản nhân văn trong đời sống xã hội.

1.3. Văn hóa và giá trị văn hóa

1.3.1. Cấu trúc của văn hóa

Theo tác giả Phan Xuân Sơn (2017) cách tiếp cận mới về cấu trúc văn hóa đó là chia cấu trúc khái niệm văn hóa thành mức độ (các tầng) “sâu”, “nông” và các “cấp độ” (6) Theo cách tiếp cận này, cấu trúc của văn hóa có các tầng sau: Các giá trị (values), các nghi thức (rituals), các nhân vật - anh hùng (Heroes), các biểu tượng (symbols). Đây là lý do tại sao các biểu tượng đại diện cho lớp ngoài cùng của một nền văn hóa. Biểu tượng, anh hùng và nghi thức là những khía cạnh hữu hình, ghi lại cách, các thực hành của một nền văn hóa [124].

Có ý kiến khác cho rằng văn hóa gồm bốn thành tố là chân lý, giá trị, chuẩn mực và biểu tượng. Theo Trần Quốc Vượng [127] cho rằng các thành tố của văn hóa bao gồm: ngôn ngữ, tín ngưỡng, phong tục lễ tiết – lễ hội, nghệ thuật âm thanh

và nghệ thuật trình diễn, nghệ thuật tạo hình, nhà cửa – kiến trúc. Tuy nhiên, theo quan điểm của nhiều tác giả thì cơ cấu văn hóa gồm: Biểu tượng, ngôn ngữ, chuẩn mực và giá trị:

Biểu tượng là bất cứ cái gì mang một ý nghĩa cụ thể được các thành viên của một cộng đồng người nhận biết. Âm thanh đồ vật, hình ảnh, hành động của con người và cả những ký tự của trang viết này...đều là biểu tượng văn hóa. Biểu tượng văn hóa thay đổi theo thời gian và cũng khác nhau, thậm chí trái ngược nhau trong những nền văn hóa khác nhau;

Ngôn ngữ là hệ thống ký hiệu có nghĩa chuẩn giúp cho thành viên trong xã hội truyền đạt thông tin, chia sẻ cảm xúc với nhau;

Giá trị là sự đánh giá trên quan điểm văn hóa nên khác nhau ở từng cá nhân nhưng trong một nền văn hóa, thậm chí có những giá trị mà đại đa số các thành viên trong nhiều nền văn hóa đều thừa nhận và có xu hướng trường tồn;

Chuẩn mực là tổng số những mong đợi, những yêu cầu, những quy tắc của xã hội được ghi nhận bằng lời, bằng ký hiệu hay bằng các biểu trưng mà qua đó xã hội định hướng hành vi của các thành viên. Tiêu chuẩn xã hội thường biểu hiện ở dạng phép tắc, tiêu chuẩn đạo đức và tập tục truyền thống.

Như vậy, cấu trúc của văn hóa khá đa dạng và phong phú dựa trên bốn thành phần cơ bản là giá trị, chuẩn mực, ngôn ngữ và biểu tượng. Các thành phần này có mối quan hệ chặt chẽ và tương tác lẫn nhau cùng biến đổi theo thời gian và không gian cụ thể.

1.3.2. Phân loại các giá trị văn hóa

Tuỳ theo mục đích tiếp cận mà các tác giả đã có nhiều cách phân loại giá trị văn hóa khác nhau. Mỗi cách phân loại đều chỉ ra được các thuộc tính hay những đặc điểm xã hội nhất định.

- Căn cứ vào sự thoả mãn nhu cầu vật chất hay tinh thần thì sự vật, hiện tượng có giá trị vật chất hay giá trị tinh thần:

+ *Giá trị vật chất*: giá trị sử dụng, giá trị kinh tế

+ *Giá trị tinh thần*: giá trị khoa học (giá trị nhận thức, cái chân lý); giá trị chính trị (cái chính nghĩa, cái cách mạng...); giá trị đạo đức (cái thiện, cái ác...); giá trị pháp luật (cái hợp pháp...); giá trị tôn giáo (sự linh thiêng, sự thánh thiện...)

- Theo J.H. Fichter: Mỗi hiện tượng xã hội có thể được dùng làm khởi điểm cho sự phân loại giá trị. Ông dùng 3 căn cứ để phân loại giá trị như: Nhân cách; Xã hội; Văn hoá[23].

- Theo cấu trúc giá trị của nhân cách hay hệ giá trị của cá nhân hoặc xã hội:

+ *Cấu trúc chia theo bình diện của cuộc sống*: Bình diện kỹ thuật; Bình diện thông tin; Bình diện xã hội; Bình diện tâm lý.

+ *Cấu trúc chia theo các mặt của con người*: Giá trị kinh tế; Giá trị xã hội; Giá trị thể chất; Giá trị tinh thần; Giá trị tri thức; Giá trị đạo đức; Giá trị chính trị;

+ *Cấu trúc theo các mặt hoạt động, sinh sống*: Sản xuất; Tiêu dùng; Giao thông; Chỗ ở, sinh hoạt gia đình; Thời gian rỗi;

+ *Cấu trúc của từng mặt. Ví dụ: các giá trị của nền dân chủ Thụy Điển*: Công bằng; Hợp tác; Đoàn kết; Hoà bình; Tự do; An toàn xã hội; Sự đùm bọc che chở lẫn nhau

Có thể phân loại giá trị văn hóa theo “cấp độ” (có thể coi là quy mô) như: cấp quốc gia, cấp độ vùng, cấp độ giới, cấp độ thế hệ, cấp độ tầng lớp xã hội, cấp độ công ty... Nhiều tác giả cũng đã đề cập đến tiếp cận lịch sử văn hóa, từ lịch đại đến đồng đại.

Tóm lại khi xem xét sự phân loại các giá trị văn hóa, cần xác định mỗi giá trị trong một cấu trúc, một hệ thống có thứ bậc, đồng thời chú ý tính đa dạng trong các biểu hiện sinh động của từng giá trị.

1.3.3. Bản chất của giá trị văn hóa

Văn hóa là yếu tố khách quan, là tổng hoà của tất cả các khía cạnh của đời sống. Ngay cả những khía cạnh nhỏ nhất nhất của cuộc sống cũng mang những dấu hiệu văn hóa. Rất nhiều thứ mới thoát nhìn thì giống nhau, nhưng nếu xem xét kỹ thì lại có những điểm riêng biệt. Trong thực tế, không có sự giống nhau tuyệt đối.

Các giá trị văn hóa có xu hướng nhất quán. Nhờ sự nhất quán nên tập

hợp các giá trị của một cá nhân hoặc một cộng đồng phấn đấu cho sự liên kết, khả năng tương thích và tích hợp giữa các giá trị đó. Nếu một giá trị cụ thể không nhất quán với tập hợp các giá trị đã được tổ chức, thì không dễ dàng được tích hợp và thường bị bỏ qua, bị loại trừ.

Các GTVH luôn tràn ngập những cảm xúc, tình cảm và được tổ chức với một niềm tin mạnh mẽ. Không thể có các giá trị trung tính thụ động. Cảm xúc sợ hãi, đồng cảm, thù hận, yêu thương, giận dữ, đam mê, khinh miệt: tất cả đều là những biểu hiện chủ quan của các giá trị. Các giá trị được cảm nhận một cách chắc chắn nhất.

Những phân tích của các nhà nghiên cứu về giá trị văn hóa đã đưa ra một số đặc điểm bản chất sau:

- GTVH là một hiện tượng xã hội, phản ánh năng lực bản chất của con người gồm tư tưởng, đạo đức, lối sống;

- GTVH là sản phẩm của quá trình hoạt động của con người và chỉ có con người hoạt động mới tạo ra văn hóa, mới đem đến cho văn hóa những giá trị đích thực;

- GTVH phản ánh trình độ tư duy của con người, đồng thời phản ánh trình độ phát triển của xã hội;

- GTVH gắn liền với quá trình hoạt động cải tạo con người, cải tạo thiên nhiên, cải tạo xã hội;

Các GTVH luôn xác lập một khuynh hướng để hành động. Chúng ảnh hưởng đến các hành vi của con người bằng cách chuẩn bị cho con người hành động theo một số cách thức định hướng đạo đức. Khi một phản ứng hành vi nhất định được kêu gọi trong một bối cảnh tương tác xã hội cụ thể, thì những hành vi đó có thể một phần dựa trên các GTVH đã được tổ chức.

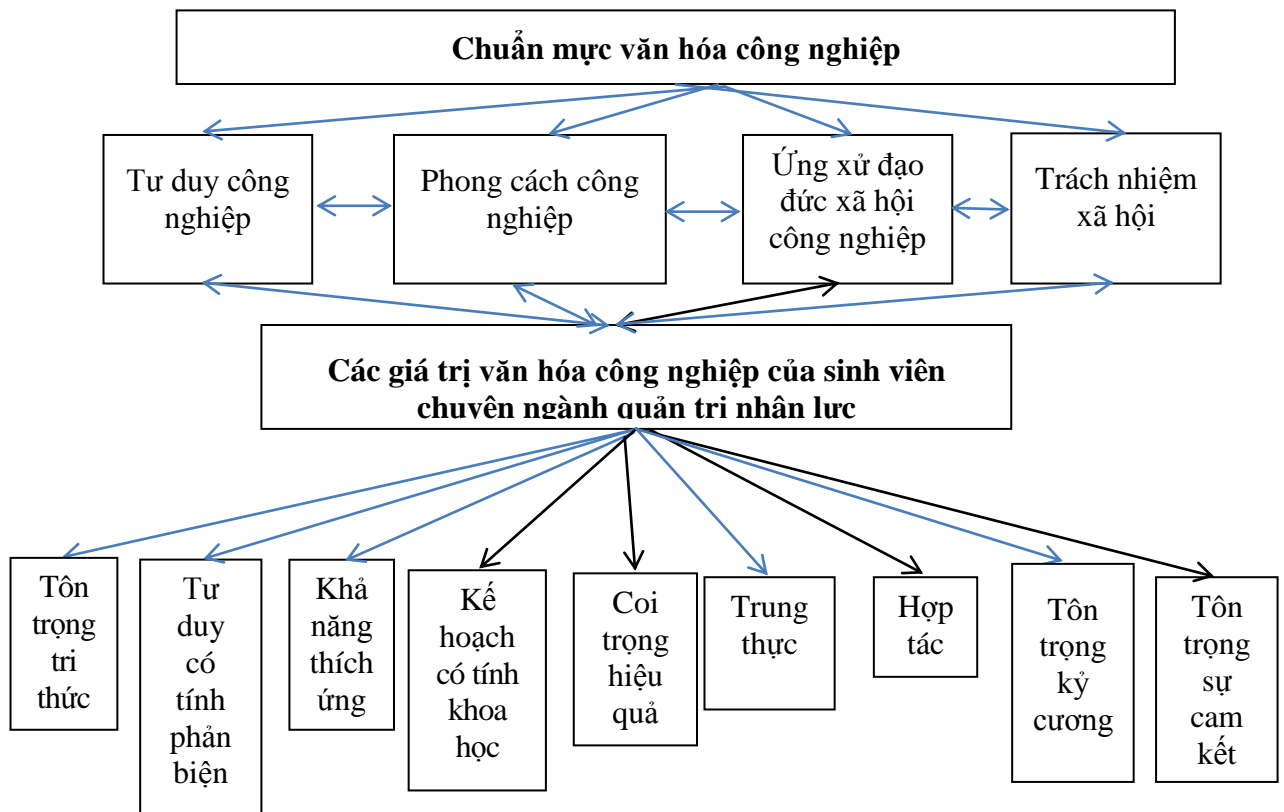
1.3.4. Cấu trúc giá trị văn hóa công nghiệp

Giá trị VHCN là một hiện thực tồn tại trong thế giới khách quan. Do vậy, để hình thành và phát triển những giá trị VHCN con người cũng trải qua ba quá trình là nhận thức, bày tỏ thái độ và đưa ra hành động.

Theo cách nhìn truyền thống, văn hóa có cấu trúc hai phần rất đơn giản: văn hóa vật chất và văn hóa tinh thần. Cấu trúc này không sai, nhưng nó là cấu trúc cơ sở, rất đơn giản, không thể cho thấy hết được sự phong phú và phức tạp của hệ thống văn hóa. L. White [1949] phân chia văn hóa thành ba tiểu hệ: công nghệ, xã hội và tư tưởng. Đào Duy Anh [1951] dựa theo F. Sartiaux mà chia văn hóa thành ba phần: sinh hoạt kinh tế, sinh hoạt xã hội và sinh hoạt trí thức. Nhóm Văn Tân [1973] thì phân biệt văn hóa vật chất, văn hóa xã hội và văn hóa tinh thần; nhưng văn hóa xã hội (phong tục, tập quán...) đâu có nằm ngoài văn hóa tinh thần?. Một số tác giả khác nói đến bốn thành tố như văn hóa sản xuất, văn hóa xã hội, văn hóa tư tưởng, văn hóa nghệ thuật [Ngô Đức Thịnh 1987], hoặc hoạt động sinh tồn, hoạt động xã hội, hoạt động tinh thần, hoạt động nghệ thuật [Nguyễn Tân Đắc 1987].

Theo tác giả Đào Thị Oanh (2015) nghiên cứu về VHCN của học sinh trung học phổ thông đã đưa ra cấu trúc VHCN gồm bốn chuẩn mực là tư duy công nghiệp, tác phong công nghiệp, đạo đức ứng xử và tách nhiệm xã hội.

Trên cơ sở những quan điểm khác nhau về cấu trúc văn hóa, VHCN, luận án quan niệm *cấu trúc giá trị VHCN là tổ hợp các thành tố, các chuẩn mực tạo nên một hệ thống ổn định, chi phối nhận thức, thái độ và hành vi của con người trong xã hội công nghiệp bao gồm: Tôn trọng tri thức, tư duy có tính phản biện, thích ứng với sự thay đổi, kế hoạch có tính khoa học, coi trọng chất lượng và hiệu quả, trung thực, hợp tác, tôn trọng kỷ cương, tôn trọng sự cam kết*. Như vậy, cấu trúc giá trị VHCN là một hệ thống tương đối ổn định, không dễ dàng sinh ra và mất đi, nó hình thành và phát triển trải qua quá trình lâu dài, phức tạp. Từng thành tố trong cấu trúc VHCN được xã hội thừa nhận và trở thành chuẩn mực trong giao tiếp, đánh giá hiệu quả công việc. Cấu trúc giá trị VHCN được thể hiện trong bảng mô tả sau:



Hình 1.2. Cấu trúc giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành QTNL

+ Tôn trọng tri thức và tự học hỏi: là giá trị thể hiện sự ghi nhận vai trò của tri thức với sự phát triển nghề nghiệp. SV cập nhật tri thức, tìm tòi, ham học hỏi và công nghệ mới; cách thức học tập hiệu quả, tìm hiểu các giá trị nghề nghiệp;

+ Tư duy có tính phản biện: là giá trị VHCN thể hiện khả năng phân tích, đánh giá vấn đề dựa trên minh chứng khoa học; phân tích đánh giá vấn đề một cách đa chiều; biết bảo vệ quan điểm của mình;

+ Thích ứng với sự thay đổi: Là giá trị VHCN thể hiện khả năng thích ứng với những điều kiện mới. SV biết chấp nhận và từng bước thích ứng với điều kiện mới trong cuộc sống, trong học tập;

+ Kế hoạch có tính khoa học: Là giá trị VHCN được thể hiện qua việc SV biết lập kế hoạch và thực hiện theo kế hoạch, tính khoa học, có hệ thống trong quá trình học tập, các mối quan hệ của mình.

+ Coi trọng chất lượng và hiệu quả: Là giá trị VHCN thể hiện SV đạt mục tiêu học tập của mình, quản lý tốt bản thân.

+ Trung thực: Là giá trị VHCN của SV có biểu hiện thật thà ngay thẳng, khách quan, công bằng, giữ chữ tín với thầy cô, bạn bè.

+ Hợp tác: Là giá trị VHCN của SV hiểu và tôn trọng sự khác biệt, quan tâm chia sẻ, cởi mở thân thiện với các bạn, với thầy cô, với các mối quan hệ.

+ Tôn trọng kỷ cương: Là giá trị VHCN thể hiện sự tôn trọng những nội quy, quy định, luật pháp, lễ nghi... của mỗi cá nhân. Ở SV tôn trọng kỷ cương thể hiện ở nội dung chấp hành quy định của pháp luật, quy định của nhà trường, khoa, lớp học.

+ Tôn trọng sự cam kết: Là giá trị VHCN thể hiện SV biết tôn trọng lời hứa, tôn trọng đối tác, coi trọng lợi ích các bên.

Giữa các giá trị VHCN này có mối quan hệ chặt chẽ, tương tác lẫn nhau, bổ sung cho nhau trong quá trình hình thành và phát triển các giá trị VHCN của SV. Trong đó, giá trị coi trọng tri thức, tư duy phản biện và thích ứng với sự thay đổi là yếu tố cơ sở nền tảng giúp sinh viên có được tư duy công nghiệp, là dấu hiệu đầu tiên của con người trong thời mới, có khả năng nhận thức được tầm quan trọng, sự cần thiết các giá trị VHCN làm động lực giúp SV bày tỏ thái độ tích cực trong học tập và rèn luyện.

1.4. Giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

1.4.1. Đặc điểm ngành nghề đào tạo cho sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực.

Một quốc gia muốn phát triển thì cần phải có các nguồn lực như: tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học – công nghệ, con người... Trong đó nguồn nhân lực là quan trọng nhất và có tính chất quyết định. Nghiên cứu về QTNL ở Việt Nam có một số tác giả như Vũ Thế Dũng, Trần Thanh Tông (2008) [17], Hà Mỹ Hạnh (2015)[35].

Theo Liên Hợp Quốc: Nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước. Ngân hàng thế giới cho rằng: nhân lực là toàn bộ vốn con người bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp... của mỗi cá nhân.

Có thể hiểu: QTNL là tổng hoà thể lực và trí lực tồn tại trong toàn bộ lực

lượng lao động xã hội của một quốc gia, trong đó kết tinh truyền thống và kinh nghiệm lao động sáng tạo của một dân tộc trong lịch sử được vận dụng để sản xuất ra của cải vật chất và tinh thần phục vụ cho nhu cầu hiện tại và tương lai của đất nước. Nhân lực không chỉ bao hàm những người trong độ tuổi lao động, cũng không chỉ bao hàm về mặt chất lượng, mà còn chứa đựng các hàm ý rộng hơn, gồm toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích lũy được, có khả năng đem lại thu nhập trong tương lai.

1.4.1.1. Đặc điểm chuyên ngành quản trị nhân lực

Quản trị nhân lực (tiếng Anh là Human Resource Management) là quản lý tập thể người và các mối quan hệ giữa con người với con người, giữa con người với người tổ chức mà họ làm việc. QTNL có những đặc điểm sau:

- QTNL đảm bảo cho tổ chức hoạt động trong một khuôn khổ đã định sẵn, công việc được sắp xếp có trật tự, kỷ cương và phù hợp với khả năng người lao động. Như vậy ta có thể hiểu QTNL là quá trình tuyển dụng, lựa chọn, đào tạo phát triển và tạo điều kiện thuận lợi để đạt được hiệu quả làm việc cao trong một tổ chức nhằm thực hiện các mục tiêu đã vạch ra.

- QTNL đóng vai trò chủ đạo trong sự phát triển bền vững của tổ chức. Quá trình quản trị đó phải được thực hiện một cách có khoa học, hợp với điều kiện thực tế của tổ chức và phải được thực hiện bởi các nhà quản trị có trình độ chuyên môn cao, hiểu biết rộng, biết cách làm việc với con người đạt hiệu quả và tạo ra mối quan hệ chặt chẽ trong một tập thể. Do đó, người làm quản trị giúp người lao động phát huy được tối đa năng lực chuyên môn của bản thân và tận tâm, trung thành với tổ chức.

Khi mà yếu tố con người ngày càng được đề cao trong nền kinh tế tri thức ngày nay, ngành QTNL lại càng trở nên quan trọng với các tổ chức - công ty. Trong tổ chức, người lao động không cố định mà luôn có sự biến động: người lao động chuyển vị trí, nghỉ việc gây thiếu hụt nhân sự trong bộ phận... Và việc thu hút và giữ chân người lao động có chuyên môn cao là vấn đề cấp thiết chung của hầu hết các tổ chức, doanh nghiệp.

1.4.1.2. Đặc điểm đào tạo nghề cho sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

Đào tạo nghề cho SV chuyên ngành QTNL nhằm nâng cao năng lực và phẩm chất của người lao động trong thời kỳ mới. Tính đến cuối năm 2015, Việt Nam có gần 500 trường đại học và cao đẳng, mỗi năm cung ứng hàng triệu cử nhân QTNL cho nền kinh tế [125]. Trong đó, chuyên ngành QTNL luôn thu hút một lượng lớn thí sinh đăng ký xét tuyển hàng năm. Trong khi nhiều người lo ngại về tình trạng “thừa lao động”, thì các nhà tuyển dụng lớn vẫn khẳng định khối ngành QTNL rất thiếu lực lượng lao động chất lượng cao.

- *Mục tiêu đào tạo:* Đào tạo cử nhân chuyên ngành QTNL có kiến thức cần thiết để quản trị người lao động ở cả tầm vĩ mô và vi mô. SV tốt nghiệp có thể làm việc tại các cơ quan ở trung ương như các Bộ, cơ quan Chính phủ, Viện nghiên cứu cho đến các phòng tổ chức cán bộ, QTNL của các cơ quan, doanh nghiệp.

- *Nội dung chương trình đào tạo:* SV được trang bị các kiến thức cơ bản trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn để tiếp thu kiến thức giáo dục chuyên nghiệp; Cùng với đó là những kiến thức sâu rộng trong lĩnh vực nhân sự thông qua các môn học: QTNL, định mức lao động tiền lương, an toàn lao động, luật lao động, hành vi tổ chức, nghệ thuật lãnh đạo, QTNL trong môi trường đa văn hóa... Ngoài kiến thức chuyên môn, người học còn được trang bị hệ thống các kỹ năng mềm.

- *Các phương pháp và hình thức hoạt động đào tạo.* Phương pháp và hình thức đào tạo SV chuyên ngành QTNL rất đa dạng và phong phú. Có thể kể đến: đào tạo tập trung theo hình thức các chương trình cấp bằng; đào tạo tại chức, tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn. Ngành QTNL đặc trưng rõ nét nhất ở các phương pháp tăng cường hợp tác với doanh nghiệp để hỗ SV thực tập và kiến tập tại doanh nghiệp.

- *Yêu cầu chuẩn đầu ra của chuyên ngành QTNL* (theo tiếp cận CDIO) là những yêu cầu mà SV phải đáp ứng được theo quy định của Bộ giáo dục và Đào tạo, yêu cầu của trường về chuẩn ngoại ngữ, kiến thức, kỹ năng, thái độ.

Như vậy, đào tạo SV chuyên ngành QTNL có ý nghĩa then chốt trong việc giúp tổ chức, doanh nghiệp xây dựng năng lực cạnh tranh, phát huy tối đa tiềm năng con người trong môi trường công việc. Mỗi trường đào tạo chuyên ngành QTNL có

mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức đào tạo có sự khác biệt trên cơ sở những yêu cầu chung theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Trong điều kiện hội nhập tạo ra những thời cơ và thách thức lớn cho SV chuyên ngành QTNL về khả năng làm việc sáng tạo, phong cách làm việc có tính khoa học, phẩm chất đạo đức của nghề và trách nhiệm xã hội để từng bước hội nhập với các công ty đa quốc gia, tổ chức liên minh khu vực và toàn thế giới.

1.4.2. Đặc điểm tâm lý - xã hội của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

Những đặc điểm tâm lý, giới tính và trạng thái sức khoẻ là một trong các nhân tố quan trọng để quá trình nhận thức của người học đạt hiệu quả tối ưu. Có nhiều quan điểm tâm lý – xã hội khác nhau khi nghiên cứu về lứa tuổi SV như: A.G. Covaliov (1971), Diane Tillman (2009) [12], Lê Văn Hồng, Lê Ngọc Lan, Nguyễn Văn Thành (2001), Menchinxkaia N.A (1973)[50], I.X.Kon [43]. Bên cạnh những đặc điểm tâm lý – xã hội chung của SV như: sự phát triển trí tuệ, tự ý thức, hình thành thế giới quan... thì SV chuyên ngành QTNL cũng có những nét đặc trưng như:

- Là bộ phận trung gian giữa lãnh đạo và người lao động, quá trình đào tạo SV chuyên ngành QTNL nhằm hình thành cho SV sự tỉ mỉ trong tính lương, thưởng, chế độ đãi ngộ cho người lao động;

- Đối tượng của ngành QTNL là con người, những người lao động nên rất cần có kiến thức chuyên sâu về bản chất tâm lý con người để có những biện pháp ứng xử thận trọng trong các mối quan hệ với cấp trên, với người lao động và phù hợp với đặc điểm, trạng thái tâm lý khác nhau.

- Bên cạnh kiến thức chuyên ngành, SV chuyên ngành QTNL còn có nền tảng kiến thức cơ bản về kinh tế nên SV nắm được các quy luật tài chính, chính sách tiền tệ, qui luật cung cầu, qui luật cạnh tranh, lịch sử kinh tế, kế toán – kiểm toán, sử dụng nhân lực hiệu quả... để có thể đem lại lợi nhuận tối đa cho cho tổ chức nên phải trả giá cho những sai trái, các rủi ro trong kinh doanh, trong hoạt động của tổ chức. Chính điều này đã tạo lập cho SV chuyên ngành QTNL có tư duy khá logic, biết tính toán lợi- hại rõ ràng khi làm bất kì một việc gì, giúp SV thành

công trong cuộc sống;

- Cùng với xu thế hội nhập, SV có nhiều cơ hội được học tập, giao lưu và thực tập nghề nghiệp tại các doanh nghiệp, tập đoàn, tổ chức đa quốc gia. Vì thế, muốn hoà mình vào với xu thế hội nhập quốc tế, yêu thích khám phá và mở rộng tư duy cũng như định hướng nghề nghiệp trong môi trường đa quốc gia; SV cần có kỹ năng làm việc, khả năng thích ứng với những biến đổi.

Như vậy, bên cạnh những đặc điểm tâm lý chung của SV như tự ý thức cao, có tình cảm nghề nghiệp, có năng lực và tình cảm trí tuệ phát triển (khao khát đi tìm cái mới, thích tìm tòi, khám phá), có nhu cầu, khát vọng thành đạt, nhiều mơ ước và thích trải nghiệm, dám đối mặt với thử thách thì SV chuyên ngành QTNL còn có những đặc điểm tâm lý xã hội đặc trưng là những lợi thế giúp các bạn đạt được thành công trong thời kỳ mới. Những yếu tố tâm lý này có tác động chi phối hoạt động học tập, rèn luyện các phẩm chất nhân cách của SV.

1.4.3. Yêu cầu giá trị văn hóa công nghiệp trong cấu trúc năng lực nghề nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực trong bối cảnh hiện nay

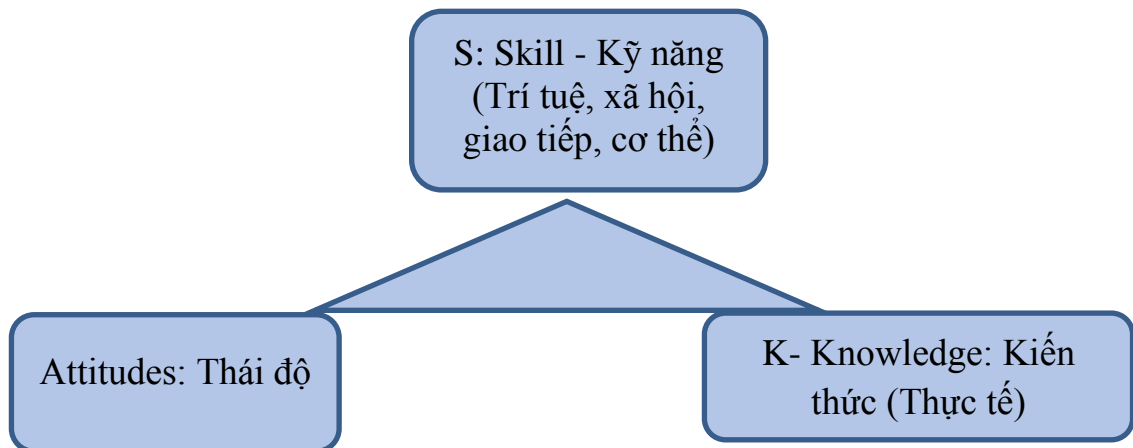
Hiện nay có nhiều quan điểm khác nhau về cấu trúc năng lực người lao động nói chung và các ngành nghề nói riêng. Việc hình thành cấu trúc năng lực nghề nghiệp đối với SV chuyên ngành QTNL dựa theo những quan điểm sau: Mô hình QTNL dựa trên 3 học thuyết nổi tiếng về nhu cầu, hành vi con người và cách thức quản lý.

+ Mô hình QTNL lấy thuyết nhu cầu Abraham Maslow làm nền tảng: Cấu trúc các nhu cầu này có 5 tầng và được liệt kê theo các bậc tạo thành hình kim tự tháp. Mô hình QTNL theo học thuyết này đòi hỏi đội ngũ điều hành nhận biết, phân loại nhu cầu của nhân viên để đề ra giải pháp thỏa mãn vì đó chính là động lực hành động. Muốn thúc đẩy họ cạnh tranh và đạt đến mục tiêu chung, trước hết, người quản lý phải đáp ứng các nhu cầu cơ bản của nhân sự thông qua chế độ lương thưởng, phúc lợi xứng đáng, công bằng. Tiếp theo, cần tôn trọng tiếng nói của nhân viên, trao cho họ cơ hội được phát huy các thế mạnh của bản thân, tạo điều kiện để họ được thử thách, phát triển nghề nghiệp và khẳng định năng lực của mình.

+ Mô hình QTNL theo thuyết X-Y của Douglas McGregor [121]. Gregor cho rằng chiến lược quản lý nguồn nhân lực chịu ảnh hưởng rất lớn bởi quan điểm về bản chất con người, với giả định X rằng: Con người bản chất không thích làm việc và luôn trốn tránh khi có thể; Con người thích bị kiểm soát, nếu bị kiểm soát mới làm việc tốt; Họ ích kỷ, nghĩ về mình trước, không có hoài bão, ước vọng tiến lên. Như vậy, thuyết X coi con người vốn dĩ là tiêu cực, do đó phương thức quản lý theo giả định này là: Cần phải thưởng nếu muốn họ làm việc và trừng phạt khi họ không làm việc.

+ Một quan điểm khác theo mô hình năng lực ASK của B.S. Bloom được (viết tắt của Attitude - Skill - Knowledge) là mô hình tiêu chuẩn nghề nghiệp được sử dụng phổ biến nhất trên thế giới. Từ những ý tưởng nền tảng của Benjamin Bloom (1956), hiện nay ASK này đã được chuẩn hoá thành một mô hình đánh giá năng lực nhân sự đầy đủ, gồm 3 nhóm chính[126]. Knowledge (Kiến thức); Skill (Kỹ năng); Attitude (Phẩm chất/Thái độ).

ASK là mô hình được sử dụng rất phổ biến trong QTNL nhằm đào tạo và phát triển năng lực cá nhân. Mô hình này đưa ra những tiêu chuẩn nghề nghiệp cho các chức danh công việc trong tổ chức dựa trên ba nhóm tiêu chuẩn chính A-S-K



Hình 1.3. Mô hình năng lực nghề nghiệp ASK của B.S. Bloom

Mô hình năng lực của con người giống như một tảng băng trôi, bao gồm 2 phần: phần nổi và phần chìm. Phần nổi chiếm 10% – 20%: Đây là nền tảng được giáo dục, đào tạo, kinh nghiệm, kỹ năng, cảm xúc thật,... Phần có thể nhìn thấy được thông qua các hình thức đánh giá, phỏng vấn, quan sát, theo dõi sổ sách...Phần chìm

chiếm tới 80% – 90%: Là phong cách tư duy (Thinking style), đặc tính hành vi (Behavioral traits), sở thích nghề nghiệp (Occupational interests), sự phù hợp với công việc (Job fit),.... Đây chính là phần tiềm ẩn khi người lao động gia nhập tổ chức cần phát hiện, phát huy và phát triển. Nếu trong quá trình đào tạo, SV được chuẩn bị các giá trị nghề nghiệp một cách hiệu quả thì khi bước vào thị trường lao động các biểu hiện năng lực nghề, văn hóa nghề ở họ sẽ bộc lộ nhiều hơn ở phần nổi, và ngược lại.

Thời kỳ hội nhập đang làm thay đổi cách chúng ta hoạt động, giao tiếp, sản xuất và tác động mạnh mẽ đến thị trường lao động khi máy móc, công nghệ và trí tuệ nhân tạo đang dần thay thế nhiều loại công việc của con người. Để không bị rớt khỏi guồng quay này, ngay trong quá trình đào tạo nghề ở trường Đại học, người SV cần được trang bị thêm các giá trị văn hóa phù hợp với thời kỳ mới để đáp ứng được yêu cầu công việc tương lai và “chuyển mình” cùng doanh nghiệp trong thời đại số hóa.

Như vậy, căn cứ vào sự biến đổi của nền kinh tế thị trường, xu hướng hội nhập toàn cầu và kết quả nghiên cứu khoa học về giá trị nghề nghiệp; giá trị VHCHN; Kỹ năng người lao động cần có trong thời kỳ mới [130] là cơ sở để tác giả đưa ra những yêu cầu mới đối với SV chuyên ngành QTNL về những giá trị VHCHN.

1.4.4. Đặc điểm, biểu hiện, thang đánh giá về biểu hiện định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

1.4.4.1. Đặc điểm và biểu hiện định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của Sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

Có nhiều quan điểm khác nhau về đặc điểm và biểu hiện định hướng giá trị VHCHN của SV chuyên ngành QTNL, theo tác giả một SV được cho là có biểu hiện định hướng giá trị VHCHN khi ở họ có những đặc điểm như sau:

a, Nhận thức của sinh viên về giá trị VHCHN: Để đánh giá nhận thức về định hướng giá trị VHCHN của SV ngành QTNL, tác giả căn cứ thang đo 6 cấp độ nhận thức của Bloom: Nhớ – hiểu – vận dụng – phân tích - đánh giá – sáng tạo, cùng với việc nghiên cứu đặc trưng của VHCHN để rút ra những tiêu chí đánh giá nhận thức

định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

Trên cơ sở nhận thức đúng đắn về các giá trị VHCN, ý thức được vai trò quan trọng của định hướng giá trị VHCN trong quá trình hoàn thiện nhân cách của bản thân – điều đó sẽ trở thành động lực thúc đẩy SV chủ động thực hiện các chuẩn mực đúng đắn của VHCN.

b, Thái độ của sinh viên về giá trị VHCN.

Thái độ là những đánh giá tốt, xấu, đồng tình hoặc không đồng tình là những xu hướng mang tính nhất quán của cá nhân thể hiện bằng việc ủng hộ hay không ủng hộ về một vấn đề nào đó. Về cơ bản thái độ có hai trạng thái là tích cực và tiêu cực. Thái độ được hình thành, điều chỉnh và củng cố bởi trải nghiệm thực tế và tương tác trực tiếp với môi trường xung quanh, phản ánh trạng thái tâm lý, suy luận và cảm xúc chân thật nhất.

Thái độ về các giá trị VHCN được xem là kết quả tổng hợp và biểu hiện năng lực của tư tưởng, đạo đức, lối sống trên cơ sở tính cách của mỗi người hay chính là kết quả và biểu hiện năng lực của nhân cách trong quá trình ứng phó và biểu hiện năng lực của nhân cách trong các tình huống giao tiếp nhất định. Có thể nói thái độ về các giá trị VHCN đóng vai trò định hướng và có ý nghĩa xuyên suốt của quá trình phát triển giá trị nghề nghiệp của SV. Thái độ của SV đối với giá trị VHCN được nhìn nhận thông qua những ý kiến cá nhân của SV về các hành vi VHCN.

Đánh giá một SV có thái độ tích cực đối với giá trị VHCN hay không, có thể dựa trên các tiêu chí như sự tôn trọng những nội dung của giá trị VHCN; thể hiện thái độ rõ ràng như khen ngợi, ủng hộ, lên án, bài trừ với các hành vi đi ngược lại giá trị chuẩn mực của những người xung quanh; chủ động biểu hiện những hành vi VHCN. Sinh viên cần tự ý thức thực hiện những công việc như:

- Tìm hiểu, trân trọng những giá trị tốt đẹp trong truyền thống dân tộc, tập quán, phương cách làm việc chuyên nghiệp, hiệu quả. Đồng thời phải có ý thức phát huy, phổ biến những giá trị VHCN đó vào trong cuộc sống;

- Có ý thức tôn trọng, chấp hành tốt những nội quy, quy chế đã đề ra, coi đó

là thước đo cho sự rèn luyện nhân cách của bản thân. Có ý thức cầu thị, tìm hiểu những nét văn hóa tốt đẹp trong cách ứng xử của bạn bè, thầy cô, mọi người xung quanh.

- Biết phê phán những hành vi thiếu văn hóa, trái thuần phong mỹ tục; lên án những biểu hiện tiêu cực, tệ nạn xã hội;

Trong bối cảnh hiện nay, sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế với xu hướng toàn cầu hóa ngày càng sâu rộng dẫn đến những vấn đề phức tạp trên các lĩnh vực văn hóa xã hội. Với đặc trưng trong môi trường học tập và sinh hoạt, SV chuyên ngành QTNL là nhóm đối tượng tiên phong trong việc tiếp cận với những xu hướng giá trị VHCN của thời đại.

c, Biểu hiện hành vi của sinh viên về giá trị VHCN

SV chuyên ngành QTNL có biểu hiện định hướng giá trị VHCN qua các phương diện như: giao tiếp với thầy cô, bạn bè; hoạt động học tập, hoạt động xã hội, ứng xử với môi trường. Nếu SV chỉ có nhận thức, thái độ đúng đắn đối với việc thực hiện các giá trị VHCN thì đó là những điều kiện cần nhưng chưa đủ để khẳng định đó là một SV có định hướng giá trị VHCN. Bởi điều đó mới dừng lại ở mặt lí luận, cần căn cứ vào thực tiễn mức độ biểu hiện những nội dung các giá trị VHCN của SV để có thể đánh giá được chính xác nhất.

- **Trong hoạt động học tập:** Biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL trong học tập đầu tiên là tôn trọng tri thức, có tư duy phân biện và khả năng thích ứng với điều kiện học tập mới như:

✓ Chủ động tìm tòi, khám phá kiến thức mới, tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học, trao đổi với thầy cô, bạn bè về kế hoạch tương lai, tiếp thu những phương pháp học tập mới, có cách giải quyết vấn đề sáng tạo, mạnh dạn bày tỏ quan điểm và biết bảo vệ quan điểm của mình trước tập thể....

✓ Có thái độ tích cực, biết lập kế hoạch học tập theo thời gian biểu, coi trọng hiệu quả học tập của mình. Nỗ lực và điều chỉnh kế hoạch học tập khi gặp thất bại. Tính tích cực trong học tập là thể hiện sự cố gắng cao về nhiều mặt trong học tập, được biểu hiện cụ thể thông qua các hành động như tiếp thu và vận dụng linh hoạt

kiến thức bằng nhiều hình thức khác nhau, nghiên cứu sáng tạo, tìm tòi vấn đề mới. Đó là cơ sở tạo nên một thái độ làm việc chuyên nghiệp trong công việc sau này và đó là chìa khóa thành công cho sự nghiệp tương lai. Nhà tâm lý học Carol Dweck tại Đại học Stanford đã nghiên cứu và chỉ ra rằng thái độ làm việc có thể được dùng để dự đoán sự thành công, chứ không phải là chỉ số IQ;

✓ Tôn trọng kỷ cương, tôn trọng sự cam kết thể hiện qua hoạt động học tập bằng các biểu hiện hoàn thành nhiệm vụ học tập của cá nhân, tuân thủ các nội quy, quy định của trường, lớp; tôn trọng lời hứa với thầy cô, bạn bè để hoàn thành nhiệm vụ học tập

✓ Không gian dối trong điểm danh, trung thực trong học tập và thi. SV biết hợp tác, chia sẻ với các bạn trong làm việc nhóm để hoàn thành bài thuyết trình.

- **Trong mối quan hệ giao tiếp với thầy cô, bạn bè:** Đối với SV, giao tiếp là tổng hòa của các mối quan hệ giữa SV với giảng viên và cán bộ viên chức trong trường đại học, với bạn bè, với gia đình và mọi người trong xã hội. Khả năng giao tiếp là một lợi thế để thể hiện bản thân cũng như nắm bắt cơ hội phát triển, điều đó càng trở nên quan trọng đối với SV trong suốt quá trình học tập và trong cuộc sống. Do đó, có được kỹ năng giao tiếp tốt không chỉ cần thiết đối với SV đang ngồi trên ghế giảng đường mà còn tạo nên sự tự tin khi bước vào công việc sau này. Để hình thành được một kỹ năng giao tiếp tốt, việc sử dụng ngôn ngữ sao cho hợp lý và có một thái độ giao tiếp đúng mực càng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết.

- **Trong mối quan hệ với môi trường và xã hội:** biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV như biết bảo vệ môi trường, chấp hành nghiêm túc kỷ cương, luật pháp

- ✓ Biết thích ứng với môi trường mới;
- ✓ Biết vận dụng kiến thức đã học vào cuộc sống;
- ✓ Trung thực, chân thành trong các mối quan hệ với thầy cô, bạn bè;
- ✓ Biết tôn trọng lời hứa và nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ khi được giao;
- ✓ Thẳng thắn thừa nhận yếu kém của bản thân.

Những biểu hiện cơ bản này có mối quan hệ tác động qua lại chặt chẽ bởi

chúng cùng phản ánh nhân cách con người có định hướng giá trị VHCV trong thời kỳ mới. Từ những kết quả nghiên cứu và tổng hợp lý luận nêu trên là cơ sở để tác giả tiến đề xuất các biện pháp phát triển định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL.

1.4.4.2. Tiêu chí và thang đánh giá biểu hiện định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

Để đánh giá định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL, tác giả xem xét trên cả ba tiêu chí: về nhận thức, thái độ và hành vi về biểu hiện định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL trong 04 chuẩn mực là: (1) Tư duy công nghiệp, (2) Phong cách công nghiệp, (3) Đạo đức ứng xử và (4) Trách nhiệm xã hội thể hiện qua các tiêu chí cụ thể như sau:

Bảng 1.1. Tiêu chí đánh giá biểu hiện định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của SV chuyên ngành quản trị nhân lực

Nhóm chuẩn mực VHCN	Giá trị	Tiêu chí đánh giá
Tư duy công nghiệp	- Tôn trọng tri thức - Khả năng thích ứng với sự thay đổi - Tư duy có tính phản biện	- Tự tìm tòi, ham học hỏi; - Phân tích, đánh giá vấn đề dựa trên minh chứng khoa học; - Thích ứng với yêu cầu mới;
Phong cách công nghiệp	- Kế hoạch có tính khoa học - coi trọng hiệu quả	- Lập kế hoạch và thực hiện theo kế hoạch; Tính khoa học; - Đạt mục tiêu học tập;
Đạo đức - ứng xử xã hội	- Trung thực	-Thật thà, ngay thẳng; Khách quan, công bằng; Giữ chữ tín;
	- Hợp tác	-Hiểu biết và tôn trọng sự khác biệt; Quan tâm, chia sẻ; Cởi mở, thân thiện;
Trách nhiệm xã hội	-Tôn trọng kỷ cương - Tôn trọng sự cam kết	- Giữ gìn lời hứa với thầy cô, bạn bè; - Chấp hành nghiêm túc luật pháp, quy định của trường, lớp...

Những tiêu chí đánh giá biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL có mối quan hệ chặt chẽ và tương tác lẫn nhau. Trong đó giá trị về tôn trọng tri thức, khả năng tự tìm tòi, ham học hỏi là cơ sở nền tảng để SV từng bước khám phá thế giới, giúp SV có được nhận thức đúng đắn. Đặc biệt trong thời kỳ mới, với nhiều tác động của nền kinh tế thị trường, khoa học công nghệ nên SV ham học hỏi, thích ứng với điều kiện mới là một trong những chuẩn mực VHCN nền tảng để SV có được nhận thức đúng, bày tỏ sự yêu thích hay lên án những giá trị không phù hợp và là động lực để SV thực hiện bước tiếp theo của quá trình định hướng là chiếm lĩnh lấy giá trị phù hợp với cá nhân.

1.5. Bản chất tâm lý của quá trình định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

1.5.1. Bản chất tâm lý của định hướng giá trị văn hóa công nghiệp

Theo quan điểm của P.Ia.Galpêrin về quá trình hình thành hành động trí tuệ cho thấy: Về cấu trúc, một hành động có thành hai phần không ngang nhau: phần định hướng và phần thực hiện. Phần định hướng quyết định phần thực hiện. Phần định hướng hành động là một cơ chế điều khiển, định hướng hành động của chủ thể vào việc làm. Nó vừa là bước đầu tiên của hành động trí óc, vừa là một hành động độc lập, kiểm tra và điều chỉnh trong suốt quá trình thực hiện các bước của một hành động. Hành động định hướng có ba chức năng cơ bản: (1) Nhận thức (hiểu rõ cần phải làm gì); (2) Lập kế hoạch (làm như thế nào trong điều kiện cụ thể); (3) Kiểm tra hành động để điều chỉnh nó cho phù hợp với kế hoạch đã xác định[25].

Cơ sở vận dụng quan điểm hình thành hành động trí tuệ dựa trên một số những lý do cơ bản như: Các giá trị VHCVN là đối tượng tồn tại khách quan bên ngoài chủ thể; Quá trình hình thành hành động trí tuệ mới bất kỳ nào cũng phải được bắt đầu từ sự định hướng của chủ thể vào đối tượng và quá trình thực hiện hành động. Đó là hành động của chính chủ thể. Vì thế, để giúp SV thành công trong thời kỳ mới, SV cần phải nhận thức được các giá trị VHCVN, SV lập kế hoạch chiếm lĩnh các giá trị VHCVN đó và kiểm định nó trong thực tế giúp SV đạt được những thành công trong công việc, sự nghiệp và cuộc sống của SV trong điều kiện mới. Bản chất quá trình định hướng giá trị VHCVN của SV chuyên ngành QTNL là quá trình chuyển đổi những giá trị, chuẩn mực của xã hội, của chuyên ngành từ bên ngoài vào bên trong cá nhân và trở thành các phẩm chất, năng lực và giá trị riêng của mỗi cá nhân. Với tư cách là một chủ thể (nhân cách), mỗi SV tham gia vào các mối quan hệ xã hội, tiếp nhận, chiếm lĩnh các GTVH, chuẩn mực xã hội, biến nó thành định hướng giá trị của cá nhân, trong đó diễn ra sự đấu tranh bản thân nhằm giải quyết mâu thuẫn giữa công việc và lòng ham muốn. Từ đó, định hướng giá trị VHCVN góp phần quan trọng phát triển và hoàn thiện nhân cách SV.

1.5.2. Quá trình định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

Có nhiều quan điểm khác nhau về quá trình định hướng giá trị VHCN, tuy nhiên, đều thống nhất rằng định hướng giá trị VHCN được cấu thành từ nhiều yếu tố khác nhau và đây là quá trình phức tạp.

I.X.Kon cho rằng định hướng giá trị là một quá trình hình thành mục đích, nó gắn liền với các quá trình nhận thức các đối tượng thỏa mãn nhu cầu và cảm xúc tương ứng của cá nhân. Trong quá trình này, cá nhân là một chủ thể tích cực tiếp nhận các tác động từ bên ngoài. Với tư cách là một nhân cách, cá nhân đã tham gia vào các mối quan hệ xã hội, chiếm lĩnh nội dung của các mối quan hệ xã hội, biến nó thành định hướng giá trị của cá nhân”, [43]. Quá trình phát triển định hướng giá trị của cá nhân không tách rời các quá trình tâm lý như nhận thức, cảm xúc, ý chí. Quá trình tâm lý này đan xen nhau trong suốt quá trình hình thành, phát triển định hướng giá trị của cá nhân. Tuy nhiên, ở từng giai đoạn cụ thể sẽ có quá trình nào đó giữ vị trí ưu tiên. Quá trình định hướng giá trị VHCN là quá trình lâu dài, chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác nhau. Phát triển định hướng giá trị VHCN cũng là quá trình phát triển các chức năng tâm lý mới, các phẩm chất nhân cách mới.

Các tác giả Paths, Harmin, Simon trong cuốn “các giá trị và dạy học” đã trình bày bảy giai đoạn của quá trình định hướng giá trị. Bảy giai đoạn dựa trên 3 quá trình cơ bản là lựa chọn, cân nhắc và hành động [62]. Cụ thể là:

- *Giai đoạn lựa chọn bao gồm các bước:*

+ Chọn tự do: Đó là sự lựa chọn không bị thúc đẩy bởi quyền lực hay sự cưỡng bách nào đó mà cá nhân tâm niệm, gửi gắm vào đó sở thích, mục đích nào đó;

+ Chọn từ các khả năng lựa chọn khác nhau: Có nhiều khả năng lựa chọn cần phải xác định một tiêu chuẩn thích hợp làm cơ sở cho một mối quan tâm, một chủ định hay một hành động;

+ Sự lựa chọn dựa trên cơ sở đã dự đoán kết quả có thể có của từng khả năng lựa chọn.

Như vậy, với SV thì đây là giai đoạn cá nhân tự chọn các giá trị VHCN một cách ngẫu nhiên phù hợp với điều kiện, đặc điểm của riêng mình. Ví dụ: SV đứng trước một sự kiện, hiện tượng và các em sự lựa chọn sự trung thực hay giả dối trên cơ sở khả năng nhận thức, đáp ứng của bản thân.

- *Giai đoạn cân nhắc (đánh giá) gồm các bước:*

+ Tâm niệm, cảm thấy vui mừng với lựa chọn;

+ Khẳng định: Sau khi những lựa chọn đã được cân nhắc và tâm niệm, SV khẳng định và gắn bó với các lựa chọn đó;

Đây là giai đoạn mà SV bày tỏ cảm xúc của mình với sự lựa chọn, SV có thể vui mừng hay buồn chán, thất vọng vì sự lựa chọn của mình khi đứng trước các giá trị VHCN. Khi SV bày tỏ cảm xúc của mình về tư duy công nghiệp thông qua việc hăng hái phát biểu trên lớp vì SV cảm thấy hạnh phúc khi được thể hiện quan điểm của mình trước tập thể, SV cảm thấy được tôn trọng và ghi nhận sau nhận xét đánh giá của GV....; SV cảm thấy hãnh diện, tự tin khi đến lớp đúng giờ - thể hiện sự nghiêm túc chấp hành nội quy, quy định của Trường, lớp và đồng thời đây là cơ sở nền tảng để SV có phong cách công nghiệp trong tương lai.

- *Giai đoạn hành động bao gồm các bước:* Sau sự lựa chọn, bày tỏ cảm xúc của mình là sự bắt chước làm theo của SV.

+ Hành động theo lựa chọn: Đây là giai đoạn quan trọng trong quá trình hình thành ĐHGTT, thông qua hành động với lựa chọn làm bộc lộ giá trị bản chất.

+ Lặp lại hành động: Đây là bước cuối cùng trong quá trình hình thành định hướng giá trị. Các giá trị VHCN phải được bộc lộ qua quá trình lặp lại hành động. Các cá nhân hành động phù hợp và kiên trì theo các giá trị mà họ ấp ủ, lựa chọn. Giai đoạn này, SV có thể bắt chước theo hành động mẫu, theo hành động đã lựa chọn của mình về các giá trị VHCN. SV bắt chước hành động của GV, cha mẹ hoặc những người lớn tuổi hoặc hành động theo sự lựa chọn của riêng mình thể hiện trong học tập, rèn luyện nghề nghiệp và trong các mối quan hệ ứng xử là cơ sở nền tảng để phát triển định hướng giá trị VHCN trong tương lai.

Chúng ta có thể thấy rằng, quá trình định hướng giá trị còn bao gồm 3 thành tố quan trọng: Nhận thức, cảm xúc và hành động.

Từ các phân tích nêu trên cho thấy quá trình định hướng giá trị của SV chuyên ngành QTNL diễn ra như sau:

- Trước hết, SV phải xem xét, cân nhắc về giá trị, xem giá trị đó có ý nghĩa như thế nào đối với bản thân, có phù hợp với bản thân không;

- Tiếp đến SV thừa nhận, quan tâm đến các giá trị mà mình đã nhận thức đầy đủ.

- Cuối cùng, SV lựa chọn giá trị và giá trị này trở thành yếu tố đóng vai trò định hướng, điều chỉnh hành vi bản thân.

Ba bước trong quá trình định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL có mối quan hệ chặt chẽ với nhau và chịu sự tác động của nhiều yếu tố khác nhau như khả năng nhận thức, môi trường sống và đặc điểm tâm lý cá nhân....

1.6. Những yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên ngành quản trị nhân lực

Qua tham khảo một số công trình nghiên cứu của Trần Thị Tùng Lâm (2012) [45], Vũ Anh Dũng – Phùng Xuân Nhạ (2012) [16], Phạm Hồng Quang (2006) [66]... và dựa vào những đặc điểm của SV chuyên ngành QTNL, thực trạng nghề nghiệp để đưa ra những yếu tố ảnh hưởng đến phát triển định hướng giá trị VHCN của SV như sau:

✓ *Nhóm các yếu tố chủ quan:*

- Nhu cầu, động cơ học tập của SV;
- Tính tích cực học tập của SV;
- Tự ý thức trong học tập và rèn luyện các giá trị VHCN.

✓ *Nhóm các yếu tố khách quan bao gồm:*

- Chương trình đào tạo chuyên ngành QTNL và các hoạt động đào tạo của nhà trường;
- Phương pháp giảng dạy của giảng viên;
- Bối cảnh thời xã hội thời kỳ mới.

1.6.1. Các yếu tố chủ quan

1.6.1.1. Nhu cầu, động cơ học tập với chuyên ngành quản trị nhân lực

Nhu cầu và động cơ học tập là yếu tố định hướng, thúc đẩy hoạt động học tập, nó phản ánh đối tượng có khả năng thỏa mãn nhu cầu chiếm lĩnh tri thức của người học. Nguồn gốc bên trong của động cơ như: hứng thú, chú ý, ý chí, nhu cầu... trong đó quan trọng nhất là nhu cầu của con người. Nhu cầu gặp được đối tượng có điều kiện thực hiện sẽ trở thành động cơ. Đối tượng của hoạt động học là những tri thức, kĩ năng, kĩ xảo. Đối tượng này tồn tại bên ngoài chủ thể, có ý nghĩa đối với chủ thể, làm nảy sinh chủ thể nhu cầu chiếm lĩnh nó. Khi nhu cầu chiếm lĩnh đối tượng được chủ thể ý thức sẽ trở thành động cơ thúc đẩy, định hướng, duy trì hoạt động học tập. Như vậy động cơ gắn liền với nhu cầu, mong muốn của cá nhân.

Học tập ở Đại học SV không chỉ được trang bị kiến thức mà còn rèn cho SV có kỹ năng học tập suốt đời. Việc tích cực học tập và tự học chính là biểu

hiện cao của việc SV có thức tự rèn luyện các kỹ năng học tập của mình hay không. Nhận thức rõ về nhu cầu, động cơ học tập sẽ có ảnh hưởng tích cực đến kết quả học tập và rèn luyện của SV chuyên ngành QTNL giúp SV chủ động trong lập kế hoạch học tập và sự tự tin, vững vàng bước vào thực tế lao động.

1.6.1.2. Tính tích cực học tập và rèn luyện các giá trị văn hóa công nghiệp

Tính tích cực, tự giác học tập của SV thể hiện ở sự tập trung chú ý vào các vấn đề đang học, ở sự tự nguyện tham gia xây dựng bài, trả lời các câu hỏi, hăng hái tham gia thảo luận, tranh luận, đóng góp với thầy, với bạn những suy nghĩ về các vấn đề. Tính tích cực còn được thể hiện ở sự kiên trì không nản chí trước những tình huống khó khăn. SV không có tính tích cực thì gặp tình huống mới, vấn đề mới, chưa suy nghĩ được bao nhiêu đã vội hỏi ý kiến người khác.

Như vậy, tính tích cực tham gia hoạt động xã hội nghề nghiệp có tính chất quan trọng, quyết định trực tiếp đến hiệu quả hoạt động học tập và rèn nghề của SV chuyên ngành QTNL. Quá trình học tập và rèn nghề là quá trình phức tạp yêu cầu người học phải phát huy tính chủ động, tích cực, tự giác trong suốt quá trình.

1.6.1.3. Tự ý thức trong học tập

Tự ý thức là một cấp độ đặc biệt trong tâm lý con người, là cơ sở của tự giáo dục. Ở lứa tuổi SV, tự ý thức có vai trò quan trọng trong sự hình thành và phát triển nhân cách. SV có thể nhận thức đầy đủ, đúng đắn và có tình cảm phù hợp để khẳng định tự định hướng và tự lựa chọn các giá trị cơ bản của bản thân, nghề nghiệp. Khi các em có nhận thức đầy đủ, phù hợp các giá trị thì tất yếu sẽ có thái độ, hành vi đúng đối với các giá trị tích cực đó. Trên cơ sở phát triển tự ý thức đã làm nảy sinh khát vọng tự tu dưỡng nhằm mục đích phát triển cho bản thân những nét tính cách tốt, khắc phục những nét tính cách lạc hậu, những khuyết điểm sai lầm của mình.

1.6.2. Những yếu tố khách quan

1.6.2.1. Chương trình đào tạo chuyên ngành QTNL và các hoạt động đào tạo của nhà trường

Trên cơ sở mục tiêu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học của nghị quyết 29 trung ương Đảng khóa XI. Đào tạo chuyên ngành QTNL được phát triển

trên cơ sở chương trình đào tạo và hoạt động đào tạo nhằm tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu thị trường lao động. Về cấu trúc của một chương trình đào tạo, theo Tyler (1949) cho rằng chương trình đào tạo phải bao gồm 4 thành tố cơ bản của nó, đó là: (1) mục tiêu đào tạo; (2) nội dung đào tạo; (3) phương pháp và qui trình đào tạo (4) cách đánh giá kết quả đào tạo[116].

Chương trình đào tạo được xây dựng trên đặc điểm yêu cầu nghề nghiệp về kiến thức, kỹ năng và thái độ mà người làm quản trị nhân sự cần phải có. Hiện nay chương trình đào tạo được xây dựng theo học chế tín chỉ, tạo sự chủ động, linh hoạt cho SV hơn so với đào tạo theo niên chế, tuy nhiên nếu chính SV không nắm rõ mục tiêu và phương thức học tập tín chỉ thì SV không thể đạt mục tiêu của mình.

Hoạt động đào tạo trong các cơ sở đào tạo được cấu thành bởi sáu yếu tố như: mục tiêu, chương trình, phương pháp, người học, người dạy và cơ sở vật chất. Dạy học phải được tiến hành thông qua 3 hoạt động, trong đó có hoạt động cơ bản (SV chiếm lĩnh kiến thức mới trên cơ sở kiến thức đã học), hoạt động thực hành (SV củng cố, luyện tập kiến thức, kỹ năng đã chiếm lĩnh) và hoạt động ứng dụng (SV tích hợp, mở rộng và vận dụng kiến thức kỹ năng đã học vào thực tế cuộc sống và thực hành nghề nghiệp).

Như vậy, chương trình đào tạo là bản kế hoạch có hệ thống toàn bộ các hoạt động đào tạo của nhà trường theo từng giai đoạn cụ thể. Thông qua chương trình đào tạo và hoạt động đào tạo sẽ từng bước giúp SV nhận thức và chuyển hóa các giá trị VHCN bên ngoài trở thành giá trị riêng của bản thân, nó trở thành mục tiêu, động lực vươn lên của SV trong thời kỳ mới.

1.6.2.2. Phương pháp giảng dạy của giảng viên

Vai trò của GV rất quan trọng. Cùng với sự hấp dẫn của nội dung bài học, thì sự vận dụng khéo léo, linh hoạt, phù hợp có hiệu quả các phương pháp dạy học và nhất là cách giao tiếp thân thiện, nhiệt tình, tôn trọng, nghiêm túc, vui vẻ, quan tâm tới người học... của GV sẽ tạo những cảm xúc dương tính, trở thành động cơ thúc đẩy họ tích cực trong học tập. Phương pháp giảng dạy luôn đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng học tập của SV. Vì vậy, GV luôn phải chú trọng cải

tiến phương pháp giảng dạy phù hợp với SV để quá trình nhận thức của SV đạt hiệu quả tốt nhất.

Với những lợi ích mà phương pháp giảng dạy hiện đại mang lại, nhà trường đã đang và sẽ từng bước hình thành cho SV tính cách tự lập, chủ động học tập và phát triển các giá trị VHCN để SV vững vàng hội nhập trong thời kỳ mới. Vì thế, phương pháp giảng dạy của GV có ảnh lớn đến việc phát triển định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

1.6.2.3. Bối cảnh xã hội thời kỳ mới

Khi tự động hóa, robot đang từng bước thay thế con người trong nhiều lĩnh vực, hàng triệu lao động trên thế giới có thể rơi vào cảnh thất nghiệp như: bảo hiểm, môi giới bất động sản, tư vấn tài chính, vận tải.... Sản phẩm của quá trình đào tạo chuyên ngành QTNL là SV phải có những kiến thức, kỹ năng và khả năng sáng tạo, có thể thích nghi nhanh với sự thay đổi của công nghệ, làm việc hiệu quả trong môi trường có tính kết nối cao, giữa các lĩnh vực, giữa thế giới ảo và thật.

Như vậy, bối cảnh xã hội toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế, xu hướng cách mạng công nghiệp diễn ra trên toàn cầu đã và đang ảnh hưởng đến nhiều mặt của đời sống xã hội. Đổi mới giáo dục đại học là một trong những nội dung đã được Đảng và nhà nước ta đặc biệt quan tâm. Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp nói chung và đào tạo chuyên ngành QTNL nói riêng theo xu hướng mô hình đào tạo thông minh.

Kết luận chương 1:

Tổng quan tình hình nghiên cứu về giá trị, văn hóa, giá trị văn hóa, văn hóa công nghiệp và định hướng giá trị VHCN của SV cho thấy các cách tiếp cận khác nhau về giá trị, định hướng giá trị VHCN của SV đã tạo điều kiện làm sáng tỏ vấn đề nghiên cứu của luận án, từ đây cho thấy đặc điểm, bản chất, cấu trúc của định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

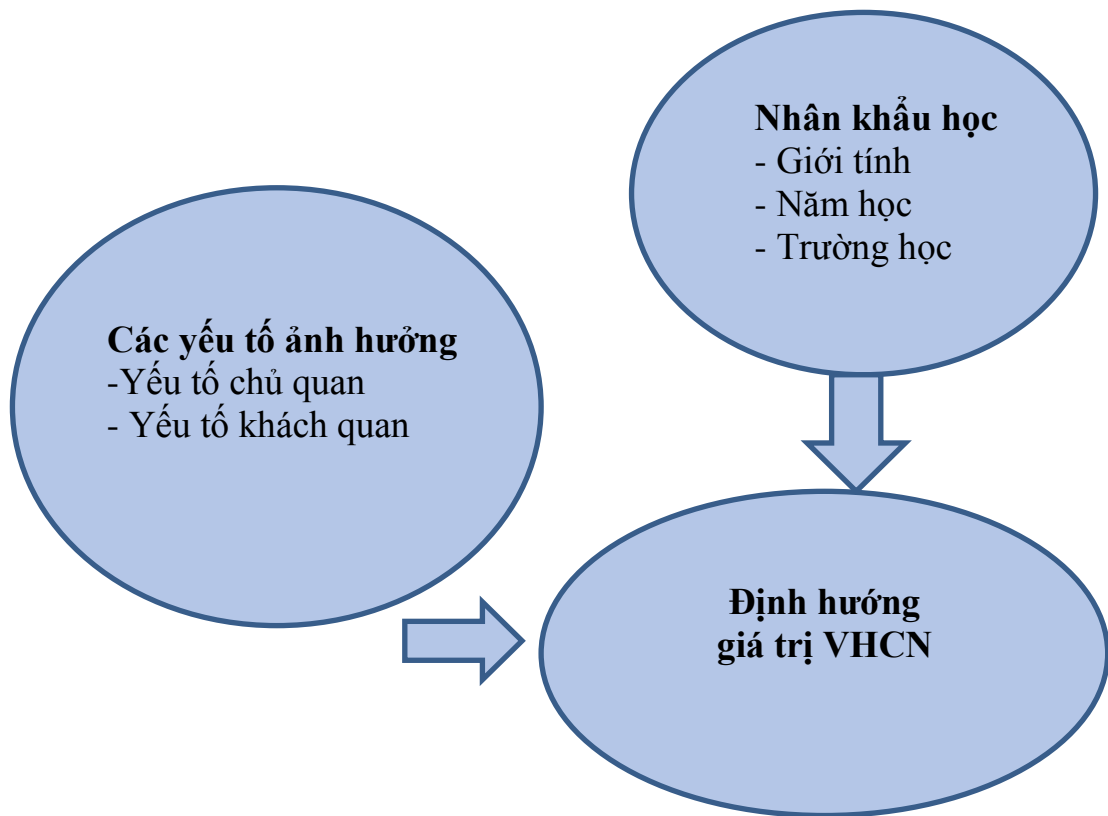
Luận án đã bước đầu khái quát được cấu trúc, mức độ biểu hiện và các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN của SV thông qua học tập, mối quan hệ giao tiếp với thầy cô, bạn bè, với môi trường và xã hội để từ đó đề xuất một số biện

pháp tác động góp phần nâng cao định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

Tổng hợp nghiên cứu lý luận, cho phép tác giả xây dựng khái niệm cơ bản của luận án. Định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL là sự tiếp nhận, biểu hiện hệ thống các giá trị chuẩn mực, niềm tin, thái độ và hành vi của mỗi SV, đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành, phát triển nhân cách người SV trong thời kỳ mới.

Trên cơ sở nghiên cứu những đặc điểm tâm lý, nhân cách của SV chuyên ngành QTNL và bản chất, biểu hiện, đặc điểm định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL, tác giả đã đề cập đến chín giá trị cơ bản, quan trọng nhằm định hướng giá trị VHCN trong thời kỳ mới như sau: Tôn trọng tri thức, tư duy có tính phản biện, thích ứng với sự thay đổi, kế hoạch có tính khoa học, coi trọng hiệu quả công việc, trung thực, hợp tác, tôn trọng kỷ cương, tôn trọng sự cam kết. Các giá trị này nằm trong bốn nhóm chuẩn mực VHCN: Tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp, đạo đức ứng xử xã hội và trách nhiệm xã hội. Quá trình định hướng giá trị VHCN chịu sự chi phối bởi nhiều yếu tố chủ quan, khách quan khác nhau.

Qua tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý luận về giá trị, giá trị văn hóa, định hướng giá trị, định hướng giá trị VHCN và các yếu tố ảnh hưởng tác giả khái quát và đề xuất mô hình nghiên cứu như sau:



Mô hình 1.1. Mô hình nghiên cứu định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực.

CHƯƠNG 2: TỔ CHỨC VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Vài nét về địa bàn và khách thể nghiên cứu

2.1.1. Địa bàn nghiên cứu

2.1.1.1. Trường Đại học Kinh tế quốc dân (ĐHKTQD)

Khoa Kinh tế và quản lý nguồn nhân lực, chuyên ngành QTNL trong gần 60 năm qua đã đào tạo nhiều thế hệ SV và cung cấp cán bộ kinh tế, QTNL trong các lĩnh vực lao động - tiền lương, định mức và tổ chức lao động, quản lý dân số và xã hội ở trình độ đại học và trên đại học cho các Bộ, Ngành, cơ quan doanh nghiệp, là địa chỉ quen thuộc và tin cậy của nhiều ngành, nhiều tổ chức của Trung ương và địa phương.

Hoạt động đào tạo của chuyên ngành QTNL nhằm trang bị các kỹ năng chuyên sâu như: Kỹ năng xây dựng chiến lược và kế hoạch nguồn nhân lực cho tổ chức; chính sách thu hút, tuyển dụng nguồn nhân lực, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, hệ thống đánh giá hiệu quả công việc, hệ thống đánh giá năng lực của người lao động, chính sách thù lao lao động của tổ chức, quy chế trả lương trong tổ chức, chính sách quan hệ lao động; Cung cấp các cán bộ QTNL có bản lĩnh nghề nghiệp, có khả năng thích ứng linh hoạt trước diễn biến của thực tiễn và môi trường đa văn hóa; Có khả năng cập nhật kiến thức, độc lập nghiên cứu và tự học để đáp ứng yêu cầu của công việc.

Chuyên ngành QTNL có khoảng hơn 400 SV đang học tập và rèn luyện tại khoa. SV không chỉ được trang bị kiến thức mà còn có nhiều cơ hội để tham gia các hoạt động tập thể nhằm rèn luyện và hoàn thiện nhân cách để từng bước giúp SV có đủ năng lực, phẩm chất cho thời kỳ hội nhập.

2.1.1.2. Trường Đại học Lao động Xã hội (ĐHLĐXH)

Khoa Quản lý nguồn nhân lực, chuyên ngành QTNL trong hơn 40 năm qua là một trong những chuyên ngành chủ lực của trường ĐHLĐXH, đóng vai trò quan trọng trong sự hình thành và phát triển của trường. Từ khi thành lập đến nay khoa Quản lý nguồn nhân lực đã khẳng định được vị thế của mình trong đào tạo và nghiên cứu khoa học. Khoa đã và đang đào tạo được 9 khóa sinh viên Đại học, 13 khóa SV Cao đẳng, 36 khóa học sinh Trung cấp.

Chuyên ngành QTNL hiện đang có khoảng hơn 600 SV. Ngoài hoạt động học tập, SV tích cực tham gia vào hoạt động nghiên cứu khoa học, hoạt động tập thể nhằm rèn luyện các phẩm chất, đạo đức, kỹ năng nghề nghiệp theo xu hướng hoàn thiện các giá trị VHCN, từng bước đáp ứng yêu cầu xã hội.

2.1.1.3. Trường Đại học Thương Mại (ĐHTM)

Khoa QTNL được thành lập năm 2010, Khoa có cơ cấu tổ chức gồm 02 Bộ môn (Bộ môn Quản trị nhân lực doanh nghiệp và bộ môn Kinh tế nguồn nhân lực). Hoạt động Đào tạo chuyên ngành QTNL có phẩm chất chính trị, đạo đức và sức khỏe tốt; nắm vững những kiến thức cơ bản về kinh tế - xã hội, quản trị - quản lý và QTNL; những kỹ năng chuyên sâu về QTNL doanh nghiệp.

Chuyên ngành QTNL có khoảng hơn 500 SV. SV tốt nghiệp chuyên ngành này, các em có khả năng hoạch định chiến lược, chính sách, kế hoạch nhân lực doanh nghiệp; biết tổ chức và định mức lao động, tuyển dụng, đào tạo và phát triển, đánh giá, trả công nhân lực trong doanh nghiệp; biết thiết lập, duy trì và phát triển quan hệ lao động doanh nghiệp... Sinh viên tốt nghiệp làm việc chủ yếu ở các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế và có thể làm việc ở các cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan nghiên cứu, giảng dạy về QTNL và làm việc trong các tổ chức khác.

2.1.2. Khách thể nghiên cứu

- Khách thể nghiên cứu:

- Cỡ mẫu: Công thức tính mẫu: $n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \Rightarrow \frac{1300}{1 + 1300(.05)^2} = 290$. Với số

SV ở các trường có khoảng 1300 (Một nghìn ba trăm SV) thì cỡ mẫu đảm bảo tính

khách quan là 290 SV. Kết quả điều tra với cỡ mẫu thu được thực tế là 528 SV có ý nghĩa với cơ cấu cân đối chia theo các nhân tố nhân khẩu: giới tính, năm học đảm bảo tính khoa học và khách quan của luận án.

- *Khách thể khảo sát*

+ SV chuyên ngành QTNL đang theo các năm 2, 3, 4. Tác giả không tiến hành khảo sát trên SV năm thứ 1, bởi năm đầu tiên chủ yếu SV học tập các môn học cơ bản như: triết học, đường lối cách mạng, tư tưởng Hồ Chí Minh...mà chưa được trang bị kiến thức chuyên ngành liên quan đến nghề nghiệp.

+ Khảo sát lấy ý kiến cán bộ GV là 60. Tổng số cán bộ GV của 03 trường là hơn 70 GV. Tác giả phát ra 68 phiếu, thu về 60 phiếu hợp lệ. Trong đó Đại học Kinh tế Quốc dân là 22 GV, Đại học Lao động xã hội là 20 GV và 18 GV của Đại học Thương Mại.

- *Địa điểm thực hiện điều tra bằng hỏi:* SV ở 3 trường và cán bộ GV tại 3 trường.

- *Tính đại diện mẫu:* Điều tra theo mẫu chọn là phương pháp duy nhất cho phép suy luận tổng thể từ những đặc trưng của một nhóm trong tổng thể đó. Tuy vậy, cỡ mẫu là phương pháp chọn mẫu cũng như quá trình thực hiện bằng hỏi phải được thực hiện, kiểm soát chặt chẽ. Số lượng mẫu 528 có thể đại diện cho toàn bộ SV chuyên ngành QTNL ở 03 trường. Tuy số lượng mẫu được thực hiện ở các trường và các năm có sự khác nhau nhưng cơ cấu mẫu phân theo trường và năm học, giới tính đảm bảo tính đại diện.

- Để kết quả thực sự có ý nghĩa thống kê, phiếu phát ra được phân bổ đều về các trường và thu được kết quả như sau:

Bảng 2.1. Phân bố khách thể nghiên cứu

Các biến	Số lượng	Tỷ lệ %
1. Theo trường	528	100.0
Đại học Lao động xã hội	178	33.7
Đại học Thương mại	175	33.1
Đại học Kinh tế quốc dân	175	33.1

2. Theo thời gian học		178	100.0
Năm học	Sinh viên năm thứ 2	66	12.5
	Sinh viên năm thứ 3	96	18.2
	Sinh viên năm thứ 4	366	69.3
3. Theo giới tính		528	100
Nam		237	44.9
Nữ		291	55.1

Kết quả thu thập được cho thấy số lượng SV chuyên ngành QTNL được lấy ý kiến có sự đồng đều giữa 3 trường Đại học. SV được khảo sát chủ yếu tập trung vào SV năm thứ 4 với gần 70% và SV năm thứ 3 chiếm 18,2% và SV năm thứ 2 chỉ có 12,5%. Tỷ lệ % giới tính tham gia khảo sát ở nữ chiếm 55,1% trong khi đó nam giới là 44,9%. Với tổng số 528 phiếu hợp lệ, mẫu khảo sát đảm bảo tính đa dạng và phong phú về tỷ lệ SV mỗi trường, giữa các trường, năm học, giới tính đảm bảo tính khách quan cho kết quả nghiên cứu của luận án. Đó là cơ sở để tác giả nhận định được đặc điểm đặc trưng nhận thức, thái độ và hành vi định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL; từ đó đưa ra những biện pháp nâng cao định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

2.2. Tổ chức nghiên cứu

Đề tài được nghiên cứu và tiến hành từ tháng 10/2016 đến tháng 5/2019 theo 3 giai đoạn: nghiên cứu lí luận, khảo sát thực trạng; đề xuất biện pháp tác động và tổ chức thực nghiệm. Ba giai đoạn được thực hiện theo quy trình chặt chẽ, trước tiên là tổng quan, nghiên cứu hệ thống các vấn đề lí luận. Bộ công cụ khảo sát được xây dựng trên cơ sở khung lí luận và sau khi điều tra, khảo sát thực tiễn, thử nghiệm, đánh giá hiệu quả của những biện pháp tác động trên một nhóm SV thực nghiệm. Đánh giá những kỹ năng nổi trội và những tồn tại, hạn chế, tác giả tiến hành đề xuất các biện pháp tác động sự phạm và tổ chức thực nghiệm nâng cao các giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Quá trình nghiên cứu diễn ra qua các giai đoạn ứng với thời gian và công việc cụ thể như sau:

2.2.1. Giai đoạn 1: Nghiên cứu lí luận

a. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của giai đoạn này xây dựng cơ sở lí luận cho toàn bộ quá trình nghiên cứu của luận án và từ khung lí luận, xác định cơ sở các cách tiếp cận, định hướng qui trình, phương pháp nghiên cứu của luận án.

b. Nội dung nghiên cứu

Tiến hành tổng quan các nghiên cứu về giá trị, giá trị VHCV, định hướng giá trị và định hướng giá trị VHCV ở nước ngoài và Việt Nam.

Xây dựng các khái niệm công cụ liên quan đến vấn đề nghiên cứu gồm: giá trị, giá trị văn hóa, VHCV và định hướng giá trị VHCV. Các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL.

c. Cách tiến hành: Đọc tài liệu, phân tích, so sánh, khái quát hóa các tài liệu liên quan đến đề tài của luận án.

d. Thời gian tiến hành giai đoạn 1. Từ tháng 10 năm 2016 đến tháng 09 năm 2017.

2.2.2. Giai đoạn 2: Khảo sát và đánh giá thực trạng

a. Mục đích

Khảo sát và đánh giá thực trạng nhận thức, mức độ biểu hiện các giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL. Tìm hiểu mức độ ảnh hưởng của các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCV của SV. Phát hiện thực trạng để đánh giá, phân tích những ưu điểm, hạn chế nhằm xây dựng các biện pháp và thực nghiệm biện pháp đề xuất nhằm nâng cao định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL.

b. Nội dung khảo sát và đánh giá thực trạng:

Các nội dung khảo sát và đánh giá thực trạng biểu hiện định hướng giá trị VHCV qua nghiệp qua chín giá trị (Tôn trọng tri thức; tư duy có tính phản biện; thích ứng với sự thay đổi; kế hoạch có tính khoa học; coi trọng hiệu quả; trung thực; hợp tác; tôn trọng kỷ cương; tôn trọng sự cam kết;) thuộc 4 chuẩn mực VHCV: Tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp, đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội.

Luận án còn phân tích, lí giải những yếu tố chủ quan gồm các yếu tố về phía bản thân SV, khả năng nhận thức về chương trình và các hoạt động đào tạo... và nhóm các yếu tố khách quan gồm sự đổi mới giáo dục đại học; và các yếu tố xã hội khác có liên quan tới định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

c. Phương pháp tiến hành

Để tìm hiểu thực trạng mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL, luận án phối hợp sử dụng các phương pháp gồm: phỏng vấn sâu, quan sát, trưng cầu ý kiến, phân tích chân dung tâm lý đại diện.

d. Thời gian tiến hành giai đoạn 2:

Khảo sát thử và đánh giá thực trạng từ kỳ 2 năm học 2016 – 2017 và điều tra chính thức thực trạng từ kỳ 1 năm học 2017 - 2018.

2.2.3. Giai đoạn 3: Đề xuất các biện pháp tác động sư phạm và tổ chức thực nghiệm

Đề xuất các biện pháp tác động và tổ chức thực nghiệm nhằm khẳng định tính khả thi và tính hiệu quả của các biện pháp tác động tâm lí - sư phạm nhằm góp phần nâng cao mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Từ đó làm rõ định hướng giá trị VHCN thông qua các chuẩn mực VHCN là tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp, đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội biểu hiện đậm nét hơn, nhất là mức độ biểu hiện hành vi VHCN thành thạo và linh hoạt nhằm nâng cao hiệu quả vận dụng kiến thức đã học vào thực hành, thực tế.

2.3. Các phương pháp nghiên cứu cụ thể

2.3.1. Nghiên cứu lý luận

a, Mục đích nghiên cứu lý luận

Thu thập và xử lý thông tin nhằm tổng quan những nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước về các vấn đề liên quan đến giá trị, định hướng giá trị, giá trị VHCN, định hướng giá trị VHCN của SV;

Xây dựng khung lý thuyết cho vấn đề nghiên cứu và phương pháp luận của vấn đề nghiên cứu;

Bên cạnh đó luận án còn phân tích, lí giải những yếu tố chủ quan, khách quan ảnh hưởng đến biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

b, Nội dung nghiên cứu lý luận

- Phân tích, tổng hợp những công trình của các tác giả trong và ngoài nước xung quanh vấn đề giá trị VHCN, định hướng giá trị, giá trị VHCN, viết tổng quan về vấn đề nghiên cứu đồng thời chỉ ra những vấn đề còn tồn tại hoặc chưa được đề cập đến trong các công trình nghiên cứu đó để tiếp tục tiến hành nghiên cứu;

- Xác định các khái niệm công cụ và các khái niệm liên quan làm cơ sở cho nghiên cứu thực tiễn; dựa vào kết quả tổng hợp của phần lý thuyết, xác định các yếu tố cần khảo sát, nghiên cứu trong thực tiễn đó là: xác định mức độ biểu hiện các giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN.

- Nghiên cứu các văn bản, tài liệu của Đảng và Nhà nước, cơ sở về tổ chức các hoạt động nhằm định hướng giá trị VHCN cho SV chuyên ngành QTNL.

c, Cách thức nghiên cứu lý luận

Phương pháp chủ yếu phục vụ cho nghiên cứu lý luận là phương pháp nghiên cứu văn bản, tài liệu. Phương pháp này bao gồm các giai đoạn: phân tích, tổng hợp, hệ thống hóa và khái quát hóa những lý thuyết, phương pháp luận có liên quan đến giá trị VHCN, định hướng giá trị VHCN của các tác giả trong và ngoài nước đã được đăng tải trên các sách báo và tạp chí cũng như các phương tiện thông tin đại chúng khác.

Phương pháp chuyên gia được tiến hành nhằm tranh thủ lấy ý kiến của các nhà chuyên môn có kinh nghiệm trong lĩnh vực tâm lí học, giáo dục học và các lĩnh vực liên quan đến định hướng giá trị VHCN của sinh viên chuyên ngành QTNL về các nội dung cần được xem xét làm cơ sở lí luận cho nghiên cứu. Lấy ý kiến một số GV - xây dựng chương trình đào tạo cũng như một số giảng dạy trong nhà trường.

2.3.2. Nghiên cứu thực tiễn

2.3.2.1. Phương pháp chuyên gia

a. Mục đích

Góp phần xây dựng khung cơ sở lí luận cho luận án, tổ chức nghiên cứu, đánh giá thực trạng và xây dựng các giải pháp, thực nghiệm nâng cao biểu hiện giá trị VHCN cho SV chuyên ngành QTNL. Xác định chính xác các tiêu chí đo lường mức độ biểu hiện giá trị VHCN, xây dựng bộ công cụ và kiểm định đảm bảo độ tin cậy, độ hiệu lực.

b. Nội dung phương pháp

Các chuyên gia được hỏi ý kiến về định hướng giá trị VHCN, thể hiện ở các khái niệm công cụ như giá trị, văn hóa, giá trị văn hóa, giá trị văn hóa công nghiệp và định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Các nhóm giá trị VHCN.

Xây dựng bộ công cụ đánh giá các giá trị VHCN và mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN qua phiếu trưng cầu ý kiến,...

Tham khảo ý kiến về việc thiết kế phiếu điều tra, phiếu phỏng vấn sâu, phiếu quan sát, qui trình thực nghiệm nâng cao định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Xin ý kiến hội đồng tư vấn về những biện pháp tác động nâng cao định hướng giá trị VHCN của SV.

c. Cách tiến hành

Sau khi phác thảo phiếu điều tra với các mệnh đề, các miền đo, đánh giá, tác giả tiếp tục xin kiến chuyên gia, những người có kinh nghiệm và hiểu biết về giá trị, định hướng giá trị VHCN, đang công tác ở các lĩnh vực nghiên cứu, giảng dạy về tâm lí lứa tuổi thanh niên, những cán bộ nghiên cứu về nội dung chương trình đào tạo đại học, chuyên ngành QTNL và làm công tác tư vấn nghề và giáo dục nghề nghiệp cho SV ở các trường đại học có chuyên ngành QTNL để hoàn thiện phiếu phỏng vấn cá nhân, bằng câu hỏi mở (*Phụ lục 2*). Các kiến có tần suất từ 50% trở lên được lựa chọn làm cơ sở cho việc đưa ra các mệnh đề trong phiếu điều tra. Tiến hành Sêmina đề tài để có được các ý kiến đánh giá của các chuyên gia, tác giả luận án sẽ tiến hành tổng hợp các ý kiến và đưa vào phần lí luận, từ đó làm cơ sở xây dựng bộ công cụ. Sau khi hoàn thiện bộ công cụ, các chuyên gia sẽ tiếp tục

được hỏi ý kiến để đi đến chỉnh sửa cả về lí luận và bộ công cụ khảo sát để đưa vào điều tra, khảo sát thực tiễn định hướng giá trị VHCN của SV.

2.3.2.2. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

a. Mục đích:

Đây là phương pháp chính được sử dụng trong luận án gồm *phiếu trưng cầu ý kiến* nhằm tìm hiểu biểu hiện tự định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL; khảo sát nhận thức, thái độ và hành vi định hướng giá trị VHCN và các yếu tố ảnh hưởng đến biểu hiện định hướng giá trị VHCN.

b. *Nội dung các bảng hỏi*: Bảng hỏi tập trung khai thác nhận thức, thái độ và mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL, các yếu tố ảnh hưởng và đề xuất các biện pháp tác động nhằm nâng cao hiệu quả định hướng giá trị VHCN của SV.

c. Cách tiến hành

Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi được tiến hành theo 3 công đoạn:

Từ tháng 01 năm 2018 đến tháng 10 năm 2018 tác giả tổ chức nghiên cứu bằng bảng hỏi. Phương pháp này được tiến hành qua các giai đoạn như sau:

Giai đoạn 1: Giai đoạn thiết kế bảng hỏi: Từ các nội dung lý thuyết của đề tài: khái niệm công cụ, các chỉ số thể hiện của định hướng giá trị VHCN, tác giả đã thao tác hóa khái niệm, thiết kế các câu hỏi của bảng hỏi.

Để thiết kế được các câu hỏi có chất lượng tác giả đã nghiên cứu và phân tích tài liệu để thu thập thông tin cần thiết, tranh thủ ý kiến của chuyên gia trong lĩnh vực nghiên cứu tâm lý học và trong lĩnh vực có liên quan đến định hướng giá trị VHCN của SV, GV chuyên ngành QTNL;

- *Giai đoạn 2: Khảo sát thăm dò*: Việc thăm dò ý kiến được tiến hành bằng hệ thống các câu hỏi nhận thức, thái độ cảm xúc và biểu hiện hành vi lựa chọn của SV ngành QTNL về giá trị VHCN, mức độ biểu hiện giá trị VHCN; các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN và bước đầu tìm hiểu mức độ tác động của các biện pháp.

Bước 1: Thu thập ý kiến

Mục đích

Nhằm xây dựng quan điểm thống nhất và những biểu hiện định hướng giá trị VHCN, các yếu tố ảnh hưởng, trên cơ sở đó xây dựng bộ phiếu trưng cầu ý kiến

Phương pháp

Sử dụng đồng bộ các phương pháp như phương pháp lấy ý kiến chuyên gia; phương pháp phân tích, hệ thống hóa, khái quát hóa các vấn đề lí luận về giá trị, định hướng giá trị, văn hóa công nghiệp, định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL; phương pháp phỏng vấn gồm phỏng vấn các chuyên gia, phỏng vấn các GV, SV và cuối cùng là phương pháp trưng cầu ý kiến bằng bảng hỏi.

Khách thể thu thập ý kiến

Có 8 chuyên gia là các nhà tâm lý học, 15 giảng viên ở ba trường đại học được nghiên cứu thăm dò 200 SV của ba trường.

Nội dung thu thập ý kiến:

Lấy ý kiến từ các chuyên gia, GV, SV qua trao đổi, phỏng vấn, phát phiếu hỏi về các nhóm giá trị: Tôn trọng tri thức; tư duy có tính phản biện; thích ứng với sự thay đổi; kế hoạch có tính khoa học; coi trọng hiệu quả; trung thực; hợp tác; tôn trọng kỷ cương; tôn trọng sự cam kết. Các giá trị này nằm trong chuẩn mực VHCN gồm 4 thành tố: Tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp, đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội. Trên cơ sở ý kiến các chuyên gia, GV, SV tác giả đã xây dựng bảng hỏi.

*Bước 2: Điều tra thử**Mục đích*

Việc điều tra thử góp phần chính xác hóa bảng hỏi qua việc đánh giá độ tin cậy, độ hiệu lực cũng như tương quan giữa các item trong bảng hỏi, những item không tin cậy sẽ được loại bỏ để có thể đo được những giá trị VHCN và mức độ biểu hiện chính xác nhất, làm cơ sở đề xuất các biện pháp tác động và thực nghiệm có tính khả thi.

Phương pháp

Ở bước điều tra thử, tác giả sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi trên cơ sở đã xây dựng từ bước 1.

Khách thể điều tra thử

Tác giả tiến hành điều tra thử trên SV của hai trường, gồm SV của trường Đại học Kinh tế Quốc dân và SV của trường Đại học Lao động xã hội, mỗi trường 100 SV. Khách thể thăm dò bao gồm SV của các năm 1,2,3,4 và 15 GV của hai trường. Kết quả, tác giả nhận thấy, SV năm thứ nhất chủ yếu tham gia những môn học mang tính đại cương, chưa đi sâu vào kiến thức chuyên ngành, rèn luyện các phẩm chất nghề nghiệp nên sau khảo sát thử, tác giả xin ý kiến chuyên gia và quyết định không tiến hành khảo sát chính thức trên đối tượng này.

Cách xử lý số liệu

Sau khi thu lại các phiếu trưng cầu ý kiến, các câu hỏi sẽ được phân tích về mặt định lượng và mặt định tính. Về mặt định lượng sẽ được kiểm tra độ tin cậy và độ hiệu lực, phân tích yếu tố nhằm đảm bảo tính khoa học của phiếu trưng cầu ý kiến.

Độ tin cậy của toàn thang đo mức độ của từng kỹ năng trong các nhóm kỹ năng học tập, nhằm đánh giá hệ số Cronbach's Alpha khẳng định mức độ tin cậy thang đo của từng item cũng như tương quan giữa các item với các item trong toàn thang đo. Cụ thể, các item nào có hệ số tương quan $< 0,3$ được coi là item có độ tin cậy thấp và sẽ được điều chỉnh, được viết lại. Với các item có tương quan $> 0,3$ được coi là đảm bảo độ tin cậy.

Sau khi kiểm định độ tin cậy của thang đo biểu hiện hành vi định hướng giá trị VHCN, kết quả hệ số Cronbach's Alpha trên toàn thang đo biểu hiện định hướng giá trị văn hóa công nghiệp với $\alpha = 0.846$ đồng thời tương quan của từng item trên toàn mẫu cho thấy các item đều có hệ số tương quan $> 0,3$. Với kết quả kiểm định độ tin cậy này hoàn toàn có cơ sở để khẳng định độ tin cậy và có nghĩa để thực hiện việc phân tích độ hiệu lực. Có nhiều cách để kiểm định độ hiệu lực của một bảng hỏi như độ giá trị cấu trúc, độ giá trị nội dung, độ giá trị tiêu chuẩn và độ giá trị dự báo,... tuy nhiên trong nghiên cứu này, tác giả tập trung vào kiểm định độ hiệu lực

nội dung và hiệu lực cấu trúc của bảng hỏi (mối quan hệ giữa các cấu trúc thành phần của trắc nghiệm với cấu trúc của cái nó được thiết kế để đo) nhằm khẳng định các giá trị VHCN đảm bảo được các nội dung cần đo lường cũng như tương quan giữa các giá trị VHCN.

Để đánh giá độ hiệu lực của một trắc nghiệm, người ta xem xét nội dung của trắc nghiệm. Độ hiệu lực nội dung của trắc nghiệm là tính hiệu lực và tính đại diện của các item. Mỗi item phải có nội dung phù hợp với nội dung cụ thể cần đo của một chỉ số cụ thể, thuộc miền đo cụ thể hay từng item có liên quan trực tiếp với một thành phần cụ thể của miền đo.

Bên cạnh phân tích độ tin cậy và độ hiệu lực đã thu được, kết quả phân tích yếu tố trên mẫu thử 200 SV chỉ ra chín giá trị, hệ số riêng của bảng hỏi là 1,093, tổng phương sai trích là 83,065. Với kết quả này có cơ sở thực tiễn để khẳng định phép đo có cùng cấu trúc với nội dung được thiết kế để đo, nghĩa là phép đo có độ hiệu lực về cấu trúc, đây là phép đo rất quan trọng nhằm khẳng định độ hiệu lực về cấu trúc của bảng hỏi. Sau khi tiến hành các kiểm định về độ tin cậy, độ hiệu lực, phân tích yếu tố, các kết quả thu được trên phiếu trưng cầu ý kiến đánh giá mức độ của từng kỹ năng trong các nhóm kỹ năng học tập, phiếu trưng cầu có cơ sở để sử dụng ở công đoạn 2.

+ *Giai đoạn 2: Điều tra chính thức*

Mục đích

Đánh giá thực trạng nhận thức, thái độ và hành vi biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Những giá trị VHCN nổi trội, dự báo xu hướng biểu hiện mức độ giá trị VHCN theo năm học, theo trường, giới tính. Đồng thời đo lường mức độ ảnh hưởng của một số yếu tố cơ bản về mặt khách quan và chủ quan ảnh hưởng đến biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV. Dự báo xu hướng biến đổi của các chuẩn mực đến mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Trên cơ sở đó có căn cứ để tác giả đề xuất các biện pháp và làm cơ sở để tiến hành các thực nghiệm rèn luyện giá trị VHCN của SV.

Nội dung và cấu trúc bảng hỏi

Bảng 1: Bảng hỏi dành cho SV chuyên ngành QTNL (phụ lục 1)

Bảng 2. Bảng hỏi dành cho GV (phụ lục 2).

Bảng hỏi cho SV gồm 3 phần với 6 câu (phụ lục 1). Nhằm khai thác nhận thức, thái độ và biểu hiện định hướng giá trị VHCN, yếu tố ảnh hưởng đến phát triển định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Bảng hỏi bao gồm các nội dung cụ thể như sau:

- **Phần A:** Có 2 câu hỏi nhằm tìm hiểu về nhận thức, thái độ của SV về định hướng giá trị VHCN trong thời kỳ mới qua câu hỏi số 1 và câu 2;

Câu 1: Tìm hiểu nhận thức của SV về tầm quan trọng của định hướng giá trị VHCN với 5 mức độ: Hoàn toàn không quan trọng; không quan trọng; bình thường; quan trọng và rất quan trọng.

Câu 2. Nhằm tìm hiểu thái độ của SV về các giá trị VHCN qua chín giá trị như: Tôn trọng tri thức, tư duy có tính phản biện, thích ứng với sự thay đổi, lập kế hoạch khoa học, coi trọng hiệu quả, trung thực, hợp tác, tôn trọng kỷ cương, tôn trọng sự cam kết với 5 mức độ: Hoàn toàn không thích; Không thích; Bình thường; thích ít; Hoàn toàn thích.

- **Phần B:** Nhằm tìm hiểu thực trạng biểu hiện hành vi định hướng giá trị VHCN và yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Khi khảo sát thử, tác giả đưa ra bảng hỏi có 32 biểu hiện định hướng giá trị VHCN qua bốn chuẩn mực VHCN: Tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp, đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội. Sau đó căn cứ vào kết quả khảo sát thử, tác giả nhận thấy có sự phân tán khá cao ở một số biểu hiện. Các biểu hiện này ít được sinh viên lựa chọn hoặc ít tập trung (dưới 30%). Sau khi phân tích, đánh giá kết quả khảo sát thử, tác giả lựa chọn được 28 biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL để đưa vào bảng hỏi chính thức. Các giá trị này có tỷ lệ được khách thể lựa chọn cao (tỷ lệ xuất hiện ở trong khoảng từ 30%-80% số người trả lời). Tìm hiểu thực trạng mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN và đánh giá chung về mức độ biểu hiện qua 28 quan sát được đưa vào bảng hỏi chính thức.

Mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL thông qua bốn chuẩn mực của chín giá trị thể hiện trong hoạt động học tập, mối quan hệ bạn bè, thầy cô, gia đình bao gồm các giá trị sau:

✓ Tôn trọng tri thức được biểu hiện qua các quan sát như

- Xem các chương trình về kinh tế như "shark tank - Thương vụ bạc tỉ", "chìa khóa thành công" và trao đổi với bạn bè, thầy/ cô về các nội dung có liên quan đến ngành học, đặt câu hỏi về kết quả hoạt động kinh doanh của một số doanh nghiệp lớn như Sony, Microsoft, Vingroup...;

- Tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học của trường

- Tự tìm hiểu những quy định nghề nghiệp qua nhiều kênh thông tin khác nhau

✓ Tư duy có tính phản biện được biểu hiện qua các quan sát như

- Trình bày ý tưởng rõ ràng, có lý lẽ;

- Trao đổi với các bạn và thầy cô về những nội dung khó;

- Tìm nhiều cách khác nhau để giải quyết vấn đề;

✓ Thích ứng với sự thay đổi

- Tiếp thu những phương pháp học tập mới từ thầy/cô và các bạn;

- Có cách giải quyết vấn đề sáng tạo;

✓ Lập kế hoạch có tính khoa học

- Lập kế hoạch học tập và thời gian biểu cho các hoạt động cụ thể;

- Khi thầy cô giao nhiệm vụ, tôi nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ đề ra...

Câu 5: Tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL thông qua yếu tố chủ quan và khách quan với 24 items

Câu 6: Tìm hiểu sự cần thiết của các biện pháp tác động nâng cao định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Tác giả đưa ra 4 biện pháp như:

Biện pháp 1: Nâng cao nhận thức tầm quan trọng của định hướng giá trị VHCN qua các hoạt động tổ chức nghề nghiệp;

Biện pháp 2: Từng bước xây dựng mối quan hệ chặt chẽ với các tổ chức doanh nghiệp trong nước và nước ngoài;

Biện pháp 3: Tăng cường cơ sở vật chất và các điều kiện thuận lợi cho công tác định hướng nghề nghiệp cho SV;

Biện pháp 4: Lập kế hoạch và cập nhật thường xuyên nhu cầu nguồn nhân lực trong nước, khu vực và thế giới.

- **Phần C:** Tìm hiểu một số thông tin cá nhân. Phần này tìm hiểu những thông tin về các đặc điểm nhân khẩu - xã hội như: Trường học, giới tính, năm học.

- *Khách thể điều tra chính thức*

Khách thể được khảo sát trong điều tra chính thức là SV của 03 trường đại học tại Hà Nội là Đại học Kinh tế Quốc dân, Đại học Lao động Xã hội và Đại học Thương Mại chuyên ngành QTNL. Tác giả đã tiến hành phát ra 600 phiếu khảo sát trực tiếp, số lượng thu về là 560 phiếu. Sau khi đánh giá và kiểm tra, tác giả thống kê có 32 phiếu không hợp lệ do khách thể được khảo sát trả lời không hết phiếu, trả lời thiếu thông tin. Tổng số phiếu hợp lệ là 528 phiếu tương đương 88% trong tổng số phiếu phát ra.

- Nguyên tắc điều tra:

Mỗi khách thể tham gia hoàn thành bảng hỏi trong một thời gian được ấn định là 10 phút đến 12 phút, trả lời một cách độc lập, theo suy nghĩ, đánh giá riêng của từng SV, không trao đổi, bàn bạc với những người xung quanh. Cá nhân có thể hỏi điều tra viên những nội dung mà họ không hiểu. Không khí thân mật được thiết lập giữa người điều tra và người trả lời. Số lượng và các loại khách thể được cụ thể qua bảng 2.3.

Phương pháp điều tra

Phương pháp chính được sử dụng ở công đoạn điều tra chính thức là bảng hỏi đã được xây dựng khi đã được kiểm định chặt chẽ về độ tin cậy, độ hiệu lực, phân tích yếu tố.

Bảng hỏi dành cho giảng viên (Phụ lục 2)

Sử dụng mẫu phiếu 2 gồm bốn phần và bảy câu hỏi để tìm hiểu nhận thức, các ý kiến nhận xét của cán bộ giảng viên về định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL.

Nội dung bảng này bao gồm bốn phần nhằm tìm hiểu các vấn đề sau:

Phần A: Nhằm tìm hiểu ý kiến của SV về SV chuyên ngành QTNL hiện nay như thế nào qua 4 nội dung: (1)SV thích nghi nhanh chóng với đổi mới và hội nhập kinh tế quốc tế; (2)SV kém năng động, sáng tạo nên khó thích nghi với nền thời kỳ hội nhập; (3) SV chú ý nhiều đến giá trị vật chất, tiền bạc; (4)SV ủng hộ lối sống hiện đại hơn là các giá trị truyền thống. Qua các mức độ từ thấp đến cao là: (1) Rất không đồng ý,(2)Không đồng ý,(3) Phân vân, (4) Đồng ý và (5) Rất đồng ý.

Phần B: Tìm hiểu về nhận thức, ý kiến của GV về biểu hiện của định hướng giá trị VHCN của SV thông qua các câu 2, 3 . Nhằm thu thập ý kiến của GV về tầm quan trọng của định hướng giá trị VHCN và ý kiến về biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV.

Phần C: Tìm hiểu thực trạng các yếu tố ảnh hưởng và bước đầu tìm hiểu mức độ tác động của các biện pháp nâng cao định hướng đến định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

Câu 7: Đây là câu hỏi mở, GV nêu một số biện pháp nhằm giúp SV nâng cao hiệu quả định hướng giá trị VHCN.

Phần D: Nhằm khai thác thông tin cá nhân như: Đơn vị công tác, số năm giảng dạy, học hàm/học vị của thầy cô.

+ Công đoạn 3: Phân tích dữ liệu

Mục đích

Thu được các kết quả về mặt định tính, mặt định lượng các giá trị VHCN và mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Trên cơ sở đó đưa ra các biện pháp đề xuất và tiến hành thực nghiệm để khẳng định tính khả thi của các biện pháp đề xuất.

Nội dung phân tích dữ liệu

Các nội dung phân tích gồm xác định thang đánh giá, xác định mức độ cao, trung bình và thấp của các giá trị VHCN;

Thang đánh giá: Các item trong bảng hỏi ở câu hỏi 1 sẽ được đánh giá theo ba mức độ và cách cho điểm với mỗi mức độ tương ứng như sau:

Để phục vụ việc khảo sát ba phương diện (nhận thức, thái độ, hành vi) và bốn nội dung của định hướng GTVHCN là tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp, đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội cũng như để đánh giá mức độ hiệu quả đối với việc thực hiện một số khuyến nghị nhằm nâng cao định hướng GTVHCN của SV ba trường chuyên ngành QTNL, tác giả đã sử dụng một số loại thang đo như sau:

Thang đo nhận thức theo quan điểm của B.S. Bloom: Tác giả khảo sát về khả năng nhận thức của SV về định hướng giá trị VHCN, đối chiếu với thực trạng mức độ biểu hiện định hướng GTVHCN, thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển định hướng GTVHCN làm cơ sở để đề xuất biện pháp tác động nhằm nâng cao định hướng GTVHCN của SV chuyên ngành QTNL.

Thang đo thái độ: Thiết kế câu hỏi nhiều lựa chọn, người trả lời khảo sát chỉ được chọn một phương án trả lời hoặc có thể lựa chọn nhiều hơn một phương án trả lời tùy theo yêu cầu của từng câu hỏi.

Thang đo hành vi: Thiết kế câu hỏi nhiều lựa chọn, mẫu khảo sát được lựa chọn một trong năm phương án trả lời. Tác giả sử dụng theo Likert: Chúng tôi sử dụng thang đo Likert 5 điểm cho các tiêu chí đánh giá về nhận thức, thái độ và biểu hiện cũng như để đánh giá mức độ hiệu quả đối với việc thực hiện một số khuyến nghị nhằm nâng cao định hướng GTVHCN của SV ba trường kinh tế. Toàn bộ nội dung phiếu trưng cầu ý kiến dành cho SV gồm năm phần, được mô tả cụ thể như sau:

Bảng 2.2: Thang điểm của các thang đo

Loại thang đo	Thang điểm				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nhận thức về định hướng GTVHCN	Rất không quan trọng	Không quan trọng	Bình thường	Quan trọng	Rất quan trọng
Thái độ đối với định hướng GTVHCN	Hoàn toàn không thích	Phân vân	Thích ít	Thích nhiều	Hoàn toàn thích
Biểu hiện hành vi	Chưa bao giờ	Rất hiếm	Bình	Thường	Rất thường

Loại thang đo	Thang điểm				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
định hướng GTVHCN		khi	thường	xuyên	xuyên
Những yếu tố ảnh hưởng đến định hướng GTVHCN	Không ảnh hưởng	Ảnh hưởng ít	Phân vân	Ảnh hưởng	Rất ảnh hưởng
Các biện pháp nâng cao ĐHGTVHCN	Không hiệu quả	Hiệu quả ít	Phân vân	Hiệu quả	Rất hiệu quả

Sau khi cho điểm, các kết quả sẽ được tính theo điểm trung bình, độ lệch chuẩn, kiểm định độ tin cậy, kiểm định t -test, kiểm định chéo, tương quan giữa các nhóm giá trị VHCN, hệ số hồi quy tuyến tính dự báo xu hướng thay đổi định hướng giá trị VHCN theo năm học, theo trường và theo mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến định hướng giá trị VHCN của SV.

Sau khi thống kê các kết quả định lượng sẽ tiến hành phân tích định tính kết hợp với các kiến phỏng vấn, quan sát.

e1. Vài nét về đặc điểm sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực.

+ Quy mô số SV chuyên ngành QTNL là tương đối lớn. Ở cả 3 trường có số sinh viên khoảng hơn 1300 đang học tập và rèn luyện chuyên ngành QTNL.

+ Chất lượng SV chuyên ngành QTNL khá tốt thông qua việc tác giả thu thập điểm đầu vào của 03 năm gần nhất của 3 trường là 2015 (năm 4), 2016 (năm 3) và 2017 (năm 2). Chất lượng SV chuyên ngành QTNL nói chung là khá tốt, với thang điểm đầu vào tương đối cao.

Bảng 2.3. Thống kê điểm đầu vào của các Trường qua các năm

Chuyên ngành quản trị nhân lực				
Đơn vị		2016	2017	2018
Đại học Kinh tế Quốc dân-	Điểm đầu vào	23,31	25,75	22,85
	Chỉ tiêu tuyển sinh	180	180	180
Đại học Thương Mại	Điểm đầu vào	22,5	22,5	20,4
	Chỉ tiêu tuyển sinh	250	250	250
Đại học Lao động Xã hội	Điểm đầu vào	16,25	17,0	14,25
	Chỉ tiêu tuyển sinh	1020	620	680

Bảng thống kê chỉ tiêu tuyển sinh và điểm đầu vào của các trường cho thấy, mức điểm này có sự khác biệt, chênh lệch giữa các trường. Trong đó điểm chuẩn đầu vào trường ĐHKQTĐ có điểm cao nhất từ 22 đến 26 điểm, tiếp đến là trường ĐHTM với điểm từ 20 -22 điểm và thấp nhất điểm đầu vào là trường ĐHLĐXH. Về chỉ tiêu tuyển sinh lại có xu hướng ngược lại, có số lượng tuyển sinh đầu vào đồng nhất là ĐHLĐXH, tiếp đến ĐHKTM và cuối cùng là ĐHKQTĐ. Điều này phần nào phản ánh chất lượng đầu vào và quy mô đào tạo của các trường.

2.3.2.3. Phương pháp phỏng vấn sâu

a, Mục đích của phỏng vấn sâu

- Thu thập bổ sung, kiểm tra và làm rõ hơn những thông tin đã thu được từ khảo sát thực tiễn trên diện rộng;

- Lý giải nguyên nhân của các vấn đề đã được nghiên cứu trong phương pháp điều tra viết.

b, Khách thể phỏng vấn sâu

Các khách thể tham gia phỏng vấn được lựa chọn có chủ đích bao gồm: 9 giảng viên ở ba trường gồm trường Đại học; 56 sinh viên ở ba khoa, chuyên ngành QLNNL. Trong đó SV của ĐHKQTĐ là 17 SV, ĐHLĐXH là 15 và ĐHTM là 13 SV. Có thể mô tả chi tiết số khách thể là SV được tham gia phỏng vấn qua bảng sau:

c, Nội dung phỏng vấn (chi tiết phụ lục 5)

Nội dung phỏng vấn được chuẩn bị trước thành từng mảng vấn đề mà đề tài quan tâm. Không có các câu hỏi cụ thể bởi hỏi như thế nào cho thích hợp với đặc điểm của từng đối tượng là một vấn đề mang tính chất kỹ thuật. Trình tự nội dung được phỏng vấn không nhất thiết phải theo thứ tự như đã chuẩn bị. Nó được áp dụng linh hoạt tùy theo hướng câu chuyện mà người được phỏng vấn trình bày. Nói chung, nội dung phỏng vấn gồm 3 phần chính với các vấn đề cần tìm hiểu như: Thông tin về gia đình, bản thân, quan điểm về giá trị VHCN, tầm quan trọng và mức độ định hướng giá trị VHCN và tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

Thời gian dành cho mỗi cuộc phỏng vấn từ 10 – 15 phút.

Nội dung phỏng vấn sâu tiến hành trên giảng viên và sinh viên:

- + Quan niệm, suy nghĩ của GV-SV về định hướng giá trị VHCN?
- + GV và SV suy nghĩ như thế nào về mức độ phù hợp của hệ thống các giá trị định hướng VHCN trong thời kỳ mới?
- + Các biểu hiện của định hướng giá trị VHCN của SV ngành QTNL hiện nay như thế nào?
- + GV- SV suy nghĩ như thế nào về động cơ học tập của SV hiện nay?
- + Theo thầy cô, SV đã chuẩn bị những gì cho nghề nghiệp tương lai của mình?
- + Để bắt kịp xu thế phát triển của cuộc sống hiện nay, SV cần phải làm gì?
- + Thầy cô và SV những giải pháp, kiến nghị nào để phát triển định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL?

d, Nguyên tắc phỏng vấn sâu:

- + Đối với người được phỏng vấn: Khách thể có thể tự do trả lời câu hỏi theo ý kiến riêng của mình bởi vì các câu hỏi đưa ra là hệ thống các câu hỏi mở.
- + Đối với người phỏng vấn: Phải thiết lập mối quan hệ thân thiện với khách thể và tạo được niềm tin với họ. Cách đặt câu hỏi phải rõ ràng, ngắn gọn. Tránh những câu hỏi về đời sống riêng tư hay mang tính áp đặt. Người phỏng vấn phải biết lắng nghe, ghi chép trung thực kết quả phỏng vấn. Trong quá trình phỏng vấn,

người phỏng vấn có thể đưa ra những câu hỏi dưới nhiều dạng khác nhau để có thể kiểm tra độ tin cậy của các câu trả lời cũng như làm sáng tỏ những thông tin chưa rõ.

e. Cách tiến hành phỏng vấn

Phỏng vấn được tiến hành đồng thời theo hai cách: cách thứ nhất là phát phiếu phỏng vấn cho cho 56 SV. Cách thứ hai chọn một số SV tham gia phỏng vấn trực tiếp, cụ thể có 12 SV và 9 GV tham gia phỏng vấn trực tiếp. Các câu trả lời phỏng vấn sâu được phân tích về mặt định tính bổ sung cho nghiên cứu định lượng qua kết quả khảo sát thực trạng. Trình tự, nội dung cần phỏng vấn không bị cố định theo trình tự đã chuẩn bị, có thể được linh động, mềm dẻo tùy theo mạch của câu chuyện, vấn đề của từng khách thể được phỏng vấn. Nội dung chi tiết của mỗi cuộc phỏng vấn sâu có thể thay đổi tùy thuộc vào đối tượng và hoàn cảnh của cuộc phỏng vấn.

2.3.2.4. Phương pháp phân tích chân dung tâm lý đại diện

a, Mục đích

Phương pháp này sử dụng nhằm phân tích một số chân dung tâm lý có tính đại diện giúp cho người nghiên cứu có bức tranh sinh động về SV có biểu hiện rõ ràng với những kết quả rèn luyện ở từng mức độ nhất định, trong hoạt động học tập cả trên lớp và tự học ở nhà, nhằm minh họa cho kết quả nghiên cứu. Từ việc tìm hiểu toàn diện quá trình định hướng giá trị VHCN của một số trường hợp đại diện để có kiến giải sâu sắc và chính xác hơn về những hạn chế và khó khăn vướng mắc trong quá trình định hướng giá trị VHCN và rèn kỹ năng nghề nghiệp cho bản thân, các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN. Kết quả này sẽ bổ sung thêm cho những số liệu thu được ở bảng hỏi, trên cơ sở đó đề xuất hệ thống tác động sư phạm nhằm nâng cao giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL, kết quả này sẽ bổ sung cho kết quả khảo sát thực trạng.

Phương pháp này thực hiện thông qua phỏng vấn trực tiếp và quan sát từng cá nhân. Ngoài ra chúng tôi còn thu thập thêm thông tin và kiểm chứng ở giảng viên, các bạn học cùng lớp. Để có những nguồn thông tin đa dạng, tác giả chọn các

đối tượng có sự khác nhau nhất định về năm học, học lực, hoàn cảnh gia đình, nguyên quán....

b, Nội dung phân tích chân dung tâm lý đại diện

Các nội dung tìm hiểu, phân tích sẽ tập trung vào việc làm rõ biểu hiện và diễn biến thay đổi của định hướng giá trị VHCN thông qua các giá trị VHCN

c, Khách thể nghiên cứu

Khách thể nghiên cứu gồm 2 khách thể: Một sinh viên có định hướng giá trị VHCN ở mức trung bình, một sinh viên có định hướng giá trị VHCN ở mức khá.

Có 02 chân dung tâm lý được đề cập:

+ Em T.T.T, là SV năm thứ 4, ngành QTNL trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

+ Em N. P. T là SV năm thứ 4 – chuyên ngành QTNL - Đại học Lao động Xã hội.

2.3.2.5. Phương pháp quan sát

a, Mục đích quan sát (Phục lục 6)

Quan sát các biểu hiện các giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL, nhằm phát hiện thực trạng các giá trị và mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN trong học tập, các mối quan hệ để có cơ sở thực tiễn bổ sung cho các kết quả nghiên cứu qua bảng hỏi. Đồng thời có thêm thông tin để đưa ra chính xác các biện pháp đề xuất và thực nghiệm định hướng giá trị VHCN của SV.

b, Nội dung của quan sát:

- Quan sát biểu hiện hành vi của giá trị VHCN qua 4 mặt và thể hiện trong học tập, rèn luyện nghề và mối quan hệ ứng xử. Nội dung quan sát phải trả lời những câu hỏi sau

+ Tôn trọng tri thức: Có tích cực tìm tòi, ham học hỏi, khám phá tri thức mới không?; Có tìm hiểu các yêu cầu phẩm chất, năng lực cho nghề nhân sự?, có chuẩn bị bài trước khi đến lớp?...

+ Tư duy có tính phản biện: SV có hăng hái phát biểu xây dựng bài khi GV đặt câu hỏi?; có dám nói lên suy nghĩ, quan điểm của mình và bảo vệ quan điểm của mình không?

+ Khả năng thích ứng: SV có phản ứng trước những thay đổi của GV, phương pháp giải bài tập, môi trường học tập, có dễ bắt chuyện với bạn mới?

+ Lập kế hoạch có tính khoa học: SV có lập thời gian biểu của riêng mình về học tập, vui chơi, rèn luyện sức khỏe?

+ coi trọng hiệu quả: SV có coi trọng hiệu quả học tập hay coi trọng điểm số, thành tích, đối phó?

+ Trung thực: SV có gian lận trong điểm danh, thi cử. Trong mối quan hệ với bạn bè, thầy cô có chân thành, trung thực không?

+ Hợp tác: Trong làm bài tập nhóm cùng nhau, SV có chia sẻ suy nghĩ, san sẻ kinh nghiệm cùng các bạn không? Có tôn trọng ý kiến quan điểm của các bạn không? Có biết lắng nghe không?, Có sẵn sàng giúp đỡ những bạn có hoàn cảnh khó khăn không?

+ Tôn trọng kỷ cương: SV có đi học đúng giờ không?, SV có tập trung chú ý khi thầy cô giảng bài không, có hoàn thành nhiệm vụ thầy cô giao không?, Khi gặp thầy cô giáo có chào hỏi không?

+ Tôn trọng sự cam kết: SV có nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ thầy cô giao không?, có giữ lời hứa với thầy cô, bạn bè trong lớp không?

– Tác giả tiến hành quan sát SV ở trong lớp học, ngoài sân trường khi gặp bạn bè...

– Sử dụng bút, vở để ghi chép lại các biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

c, Cách thức tiến hành quan sát:

Tác giả tiến hành quan sát trực tiếp và quan sát gián tiếp qua các công cụ hỗ trợ, gặp gỡ trò chuyện trực tiếp với SV và GV để tìm hiểu định hướng giá trị VHCN của SV được biểu hiện ở các mặt nhận thức về định hướng giá trị VHCN, biểu hiện

định hướng giá trị VHCVN các yếu tố ảnh hưởng... Sử dụng loại quan sát có chủ định và lập kế hoạch, ghi chép về các nội dung.

Hoạt động trong lớp:

- Tập trung vào biểu hiện trong học tập: Học trên lớp, học nhóm, thuyết trình... Chú ý:

+ Tính tự giác, chủ động, siêng năng, thể hiện hứng thú học tập, thái độ giúp sinh viên trao đổi lẫn nhau.

+ Kết quả học tập.

Các biểu hiện của đạo đức:

+ Cách cư xử, lời nói với thầy cô, bạn bè

+ Ý thức chấp hành kỷ luật, quy định của trường, lớp

+ Số buổi vắng và lý do nghỉ học

Hoạt động của trường/ngoài trường

- Tính chủ động, tự giác, tích cực, khả năng tổ chức các hoạt động

- Kết quả của hoạt động, hiệu quả (đối với trường, ảnh hưởng với người khác...). Kết quả quan sát được ghi chép qua biên bản và được tập hợp theo các yêu cầu xử lý, tổng hợp số liệu. Cần phải kết hợp phối hợp với các phương pháp nghiên cứu khác để đảm bảo thông tin được đầy đủ, khách quan.

2.3.2.6. Phương pháp thực nghiệm

a) Cơ sở đề xuất các biện pháp tác động sư phạm

- Xuất phát từ vai trò tri thức đối với kết quả hoạt động nói chung và xem xét các mối tương quan nhận thức về nghĩa, vai trò của định hướng giá trị VHCVN với chín nhóm giá trị thuộc về 4 nhóm chuẩn mực văn hóa công nghiệp: Tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp, đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội.

- Xuất phát từ nhận thức vai trò quan trọng của giá trị VHCVN trong cấu trúc nhân cách của SV chuyên ngành QTNL, với kết quả hoạt động nói chung và vai trò của giá trị VHCVN trong nghề nghiệp. Để hòa nhập với nền kinh tế thị trường, mỗi cá nhân phải nắm vững hệ giá trị trong thời kỳ mới với những giá trị cụ thể. Muốn

thực hiện hoạt động trong thời kỳ mới, cá nhân phải có tri thức về định hướng giá trị VHCV và tầm quan trọng của các định hướng giá trị VHCV đó.

+ Qua tìm hiểu thực tế giảng dạy ở các trường Đại học, chuyên ngành QTVL thì SV được đào tạo một số giá trị như: Sự trung thực trong học tập, thông qua việc cầm gian lận trong thi cử; phong cách công nghiệp như thể hiện việc SV đi học đúng giờ, tham gia đầy đủ 80% thời lượng học phần trên lớp...Nhưng do thời gian học tập trên lớp bị giới hạn bởi kế hoạch nội dung nên SV vẫn hạn chế nội dung thực hành. Trên thực tế các em chưa được rèn luyện một cách hệ thống giá trị VHCV này mà chủ yếu qua con đường tự phát.

+ Việc thực hiện phân tích thực trạng định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTVL chủ yếu ở mức trung bình, các biểu hiện giá trị VHCV cho phép tác giả thiết kế và tổ chức thực nghiệm sư phạm theo quy trình tính đến một số điều kiện tâm lý cần thiết của việc hình thành các giá trị VHCV cho SV chuyên ngành QTVL. Có thể nghiên cứu nâng cao định hướng giá trị VHCV thông qua việc thiết kế hệ thống bài tập thực hành và các biện pháp tác động sư phạm phù hợp ở một số môn học.

b) Các biện pháp tác động sư phạm được đề xuất

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu thực trạng, đặc điểm khách thể nghiên cứu và thời gian tiến hành nghiên cứu có hạn nên tác giả đề xuất biện một số pháp tác động sư phạm và tiến hành thực nghiệm tâm lý sư phạm tác động vào nhận thức của SV nhằm nâng cao nhận thức định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTVL.

c) Tổ chức thực nghiệm tâm lý sư phạm các biện pháp được đề xuất:

Căn cứ vào những cơ sở trên, chúng tôi tiến hành thực nghiệm tác động bằng biện pháp tâm lý - sư phạm.

Việc xử lý số liệu sẽ được phân tích đồng thời về mặt định lượng và mặt định tính, gồm thống kê mô tả, phân tích tương quan nhị biến, phân tích hồi quy tuyến tính.

- Phân tích thống kê Mô tả (Descriptive)

Các kết quả thu được qua phiếu hỏi với những đại lượng đặc trưng: Min, max, mode, median, sum, mean (trung bình cộng), std error (sai số chuẩn), std deviation (độ lệch chuẩn)

Để tìm ra mức độ tác động cụ thể của từng nhân tố, chúng tôi kiểm định thang đo, phân tích nhân tố EFA, kiểm định KMO và Bartlett's, chạy hồi quy tuyến tính.

- Dùng kiểm định các mẫu cặp (Paired Sample Test) để tính mối tương quan giữa các mẫu cặp kết quả trước và sau thực nghiệm. Kết quả được chấp nhận khi xem xét mối quan hệ giữa các cặp giá trị trước và sau thực nghiệm khi p-value (Sig) nhỏ hơn hoặc bằng 0,05.

- *Kết quả phân tích tương quan nhị biến* nhằm tìm hiểu mối liên hệ giữa hai biến, mỗi sự biến thiên của nhân tố này đều có mối tương quan với nhân tố kia, tương quan có thể thuận hoặc nghịch. Kí hiệu tương quan giữa các biến là r và mức nghĩa được kí hiệu là p. Các mức độ để đánh giá sự tương quan như sau:

- $r = 0$: không có tương quan
- $r \leq 0,3$ tương quan thuận ở mức thấp.
- $0,3 < r \leq 0,5$ tương quan thuận ở mức trung bình.
- $0,5 < r \leq 0,7$ tương quan thuận ở mức khá.
- $0,7 < r \leq 1$ tương quan thuận ở mức chặt chẽ.

Ngược lại, nếu r mang giá trị âm (-) thì tương quan đó là tương quan nghịch, có nghĩa mỗi sự biến thiên của một biến bên này thì biến kia sẽ biến thiên theo chiều ngược lại.

Đối với giá trị p, nếu $p > 0,05$ thì tương quan không có nghĩa, khi đó các giá trị r càng tiến tới 0. Nếu $p \leq 0,05$ thì tương quan có nghĩa về thống kê, khi đó các giá trị r sẽ càng cách xa 0. Nếu $p \leq 0,00$ thì tương quan càng mạnh và giá trị r có thể tiến tới +1 hoặc -1.

- *Kết quả phân tích hồi quy tuyến tính* cho phép xem xét mối quan hệ giữa một biến phụ thuộc với nhiều biến độc lập, nhằm dự báo xu hướng thay đổi của các kỹ năng và mức độ biểu hiện các kỹ năng học tập. Các thông số thống kê của phép phân tích hồi quy, gồm hệ số R, R², giá trị F. Trong đó:

R: hệ số điều chỉnh. R2: là bình phương của hệ số tương quan giữa hai biến số. Giá trị R2 cho biết tỉ lệ biến thiên ở biến số phụ thuộc được giải thích bởi biến số dự đoán. F: tiêu chuẩn dùng làm căn cứ để kiểm định độ tin cậy về mặt khoa học của toàn phương trình hồi quy, giá trị này chỉ ra mức nghĩa của R2 trong phân tích phép hồi quy tuyến tính đơn dự đoán về biến phụ thuộc bởi một biến số độc lập. Phép hồi quy tuyến tính bội dự đoán về biến phụ thuộc bởi nhiều biến số độc lập.

- *Kết quả phân tích so sánh*: để so sánh giá trị giữa hai hay nhiều biến luận án sử dụng phép so sánh giá trị trung bình (compare mean). Kết quả so sánh các giá trị trung bình chỉ được coi là có sự khác biệt nghĩa khi $p \leq 0,05$.

Kết quả so sánh sự khác biệt giữa hai nhóm, luận án sử dụng kiểm định Ttest. Kết quả so sánh giá trị trung bình của ba nhóm, luận án sử dụng phép phân tích phương sai một yếu tố (One way anova).

2.3.3. Phương pháp xử lý số liệu

Sau khi thu thập bảng khảo sát, rà soát kết quả và lọc những bảng hỏi không hợp lệ, tác giả thực hiện nhập liệu và xử lý số liệu. Để đánh giá thực trạng định hướng giá trị VHCN của sinh viên chuyên ngành QTNL, tác giả tiến hành tính điểm trung bình cho từng câu hỏi trong bảng khảo sát. Thang điểm trung bình chuẩn nhóm nghiên cứu đưa ra như sau:

Bảng 2.4: Thang điểm trung bình chuẩn

Lựa chọn	Điểm	Điểm trung bình (ĐTB)
Rất không quan trọng/Hoàn toàn không thích / Chưa bao giờ/ Không ảnh hưởng	1	1,00 – 1,80
Không quan trọng/ Phân vân/ Rất hiếm khi/ Ảnh hưởng ít/ Hiệu quả ít/ Ít hiệu quả	2	1,81 – 2,60
Bình thường/Bình thường / Bình thường/ Phân vân/ Phân vân	3	2,61 – 3,40
Quan trọng/ Thích nhiều/ Thường xuyên/ Ảnh hưởng/ Hiệu quả	4	3,41 – 4,20
Rất quan trọng/ Hoàn toàn thích/Rất thường xuyên/ Rất	5	4,21 – 5,00

ảnh hưởng/ Rất hiệu quả		
-------------------------	--	--

- Kiểm định độ tin cậy của thang đo và phân tích nhân tố khám phá EFA về mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN của sinh viên chuyên ngành QTNL.

Để đánh giá thang đo với 01 biến yếu tố về mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN, 09 biến độc lập về mức độ biểu hiện. Tác giả đã tiến hành kiểm định độ tin cậy của thang đo Cronbach's Alpha. Kết quả kiểm định độ tin cậy của dữ liệu bằng hệ số Cronbach's Alpha chạy lần 1 là $\alpha = 0.726$ được thể hiện qua bảng (phụ lục 9.2). Kết quả kiểm định độ tin cậy của dữ liệu bằng hệ số Cronbach's Alpha đối với thang đo cụ thể của từng biến được thể hiện qua bảng 2.5, ta thấy hầu hết các biến đều có hệ số tương quan biến tổng > 0.3 và Hệ số Cronbach's alpha nếu bỏ biến đều nhỏ hơn hệ số Cronbach's alpha của biến đó. Tuy nhiên, biến có tương quan biến tổng nhỏ hơn 0.3 cần phải được loại bỏ khỏi mô hình đó là biến quan sát BH10. Sau khi loại bỏ biến, kiểm định lại độ tin cậy của thang đo lần 2, $\alpha = 0.805$ của 27 items được kết quả (Phụ lục 9.3)

Kết quả kiểm định thang đo cho thấy, các biến quan sát đều có tương quan biến tổng lớn hơn 3,0 nên các biến quan sát đủ độ tin cậy để tác giả tiến hành phân tích ở các bước tiếp theo.

Kết quả của kiểm định KMO và Barlett's có Sig = 0.000 nghĩa là các biến trong tổng thể có mối tương quan với nhau và hệ số KMO = 0.807 (chứng tỏ phân tích nhân tố cho việc nhóm các biến yếu tố này lại với nhau là thích hợp. Và hệ số hệ số phương sai trích = 55.661% ($> 50\%$) đủ điều kiện để tiến hành phân tích nhân tố khám phá EFA. Kết quả ma trận xoay các nhân tố có thể thấy hầu hết cá nhân tố đã có tính hội tụ (các nhân tố có tính tương quan cao với nhau hội tụ lại trong 1 cột) và tính phân biệt. (phụ lục 9.12)

Điều đặc biệt là sau quá trình phân tích nhân tố khám phá EFA, các nhân tố đã có sự thay đổi về số lượng của các biến quan sát, bỏ biến 16, các biến nhân tố mới được sắp xếp lại thành 3 nhóm nhân tố với 13 biến chính thức và được nhóm thành 03 nhóm liệt kê cụ thể trong bảng sau: Trong đó yếu tố đạo đức ứng xử và

trách nhiệm xã hội được tạo thành một biến. Chúng ta chỉ còn lại 3 biến là: Tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp và đạo đức ứng xử - trách nhiệm xã hội.

Bảng 2.5. Ma trận xoay nhân tố biểu hiện định hướng giá trị VHCN của sinh viên chuyên ngành QTNL

Những biểu hiện định hướng GTVHCN	Tư duy công nghiệp	Phong cách công nghiệp	Đạo đức và trách nhiệm xã hội
Xem các chương trình về kinh tế như "shark tank - Thương vụ bạc tỉ", "chìa khóa thành công" và trao đổi với bạn bè, thầy/ cô về các nội dung có liên quan đến ngành học	.953		
Trao đổi với các bạn và thầy cô về những nội dung khó	.931		
Mạnh dạn trình bày ý kiến của bản thân trước câu hỏi của thầy/cô và bạn bè	.885		
Có cách giải quyết vấn đề sáng tạo	.675		
Đọc và suy nghĩ kỹ về nội dung bài tập trước khi làm;		.675	
Lập kế hoạch học tập và thời gian biểu cho các hoạt động cụ thể		.664	
Khi thầy cô giao nhiệm vụ, tôi nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ đề ra		.659	
Tập thể dục giữ gìn sức khỏe		.619	
Tập trung chú ý tối đa khi làm bất cứ việc gì		.583	
Trung thực trong thi cử;			.938
Chấp hành nghiêm túc nội quy của trường, lớp			.937
Chia sẻ ý kiến của mình với các bạn			.927
Tôn trọng ý kiến của người khác			.917

Bảng kết quả ma trận xoay cho thấy, sự biến mất của nhóm Trách nhiệm xã hội vì biến quan sát “Chấp hành nghiêm túc nội quy của lớp, trường” đã bị gộp vào biến Đạo đức ứng xử. Điều này có thể xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau. Có thể khách thể được hỏi có sự đánh đồng giữa trách nhiệm xã hội và đạo đức ứng

xử, vì cho rằng việc chấp hành nghiêm túc nội quy của trường, lớp cũng là một trong số tiêu chí đánh giá điểm rèn luyện trong đạo đức của các em.

- Ý kiến của GV về những biểu hiện định hướng GTVHCN của SV chuyên ngành QTNL: Kiểm định thang đo với $\alpha = 0.931$, tương quan biến tổng và xử lý ma trận xoay, tác giả phân tích ở mục kết quả thực trạng.

Kết luận chương 2

Với mục đích nghiên cứu của luận án là đề xuất các biện pháp tác động tâm lý sư phạm tích cực như trang bị kiến thức và tổ chức rèn luyện định hướng giá trị VHCVN thông qua chương trình đào tạo và các hoạt động đào tạo trong nhà trường của SV chuyên ngành QTNL. Do đó luận án sử dụng phối hợp nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau: Phương pháp nghiên cứu văn bản tài liệu; phương pháp nghiên cứu văn bản tài liệu; phương pháp điều tra bằng bảng hỏi; phương pháp quan sát phương pháp phỏng vấn sâu; phương pháp chuyên gia; phương pháp nghiên cứu chân dung tâm lý; phương pháp thực nghiệm tác động; phương pháp xử lý số liệu. Việc phối hợp nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau sẽ bổ trợ cho nhau để thông tin thu được mang tính khách quan, chính xác và tin cậy. Các thông tin thu được và phân tích bằng nhiều kỹ thuật đa dạng (Phân tích định tính, phân tích định lượng) cho phép có những kết quả và kết luận đủ độ tin cậy và có giá trị về mặt khoa học.

Số liệu thu được của luận án được xử lý theo phương pháp toán học trên cơ sở sử dụng phần mềm SPSS 19.0. Điều đó cho phép tác giả thu được những kết quả và kết luận đủ độ tin cậy

Các kết quả điều tra tổng thể được kiểm chứng ở 2 trường hợp cụ thể trong nghiên cứu chân dung tâm lý với những chi tiết cụ thể, đa dạng để hiểu rõ hơn về giá trị VHCVN và định hướng giá trị VHCVN ở SV chuyên ngành QTNL cũng như các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCVN của các em. Kết quả thực nghiệm bước đầu đã khẳng định được hiệu quả trong các biện pháp tác động sư phạm đã được trình bày trong luận án và có thể nghiên cứu, vận dụng một cách phù hợp trên phạm vi rộng hơn.

Bằng cách làm trên, luận án đã có được những kết quả khách quan và mang tính khoa học.

CHƯƠNG 3: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU THỰC TIỄN

3.1. Kết quả nghiên cứu thực trạng

Đối với SV chuyên ngành QTNL, phát triển định hướng các giá trị VHCN sẽ góp phần tạo thành quan điểm sống, mục tiêu và động lực phấn đấu của SV. Các kết quả nghiên cứu về định hướng giá trị VHCN được thể hiện qua ba khía cạnh của định hướng giá trị VHCN: nhận thức, thái độ và hành vi. Cần định hướng giá trị VHCN cho SV càng sớm càng tốt, giúp SV có đủ phẩm chất mới, năng lực mới sẵn sàng cho hội nhập.

Giá trị VHCN được hình thành và phát triển trong hoạt động và trải qua quá trình lâu dài. Nó được biểu hiện rất phong phú, phát triển theo sự phát triển của xã hội. Luận án tập trung làm sáng tỏ biểu hiện và các yếu tố ảnh hưởng tới định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL như: Tôn trọng tri thức, tư duy có tính phản biện, thích ứng với sự thay đổi, kế hoạch có tính khoa học, coi trọng hiệu quả, trung thực, hợp tác, tôn trọng sự cam kết, tôn trọng kỷ cương. Những giá trị này nằm trong bốn chuẩn mực VHCN là tư duy công nghiệp; phong cách công nghiệp; Đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội. Phân tích thực trạng sẽ được tiến hành theo các tham số so sánh: Sự khác biệt về giới, về năm học, về trường. Mục tiêu phân tích sự khác biệt nhằm tìm ra sự khác nhau về mức độ biểu hiện giá trị VHCN giữa các nhóm mẫu SV được khảo sát. Các kết quả thống kê được tính theo hai loại đại lượng: Điểm trung bình cộng của mỗi mức độ và tỉ lệ % số SV đạt các mức độ.

3.1.1. Định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

3.1.1.1. Nhận thức về định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực.

Đối với sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực, định hướng các giá trị VHCN sẽ góp phần tạo thành quan điểm nghề nghiệp. Các kết quả nghiên cứu về định hướng giá trị VHCN của sinh viên chuyên ngành QTNL được thể hiện dưới

đây qua 3 khía cạnh của định hướng giá trị: Nhận thức, thái độ và hành vi. Nghiên cứu các khía cạnh này giúp luận án có được một bức tranh tổng quát về mô hình con người với các giá trị nghề nghiệp cốt lõi mà sinh viên chuyên ngành QTNL cần đạt được.

Bảng 3.1. Nhận thức của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực về định hướng giá trị văn hóa công nghiệp

Giá trị	Hoàn toàn không quan trọng		Không quan trọng		Bình thường		Quan trọng		Rất quan trọng		Tần suất TB của các giá trị	
	Tuần suất	%	Tuần suất	%	Tuần suất	%	Tuần suất	%	Tuần suất	%	Điểm TB	Thứ hạng
Tôn trọng tri thức	9	1.7	38	7.2	117	22.2	127	24.1	237	44.9	4.03	4
Tư duy có tính phản biện	2	.4	36	6.8	137	25.9	188	35.6	165	31.3	3.91	5
Khả năng Thích ứng	8	1.5	59	11.2	166	31.4	158	29.9	137	25.9	3.68	7
Kế hoạch có tính khoa học	3	.6	9	1.7	22	4.2	223	42.2	271	51.3	4.43	1
Coi trọng hiệu quả	16	3.0	42	8.0	182	34.5	172	32.6	116	22.0	3.63	8
Trung thực	4	.8	15	2.8	40	7.6	255	48.3	214	40.5	4.26	2
Hợp tác	3	.6	20	3.8	108	20.5	255	48.3	142	26.9	4.05	3
Tôn trọng kỷ cương			49	9.3	165	31.3	193	36.6	121	22.9	3.78	6
Tôn trọng sự cam kết	21	4.0	53	10.0	187	35.4	171	32.4	96	18.2	3.51	9

Bảng thống kê cho thấy, nhận thức của SV về định hướng các giá trị VHCN rất tốt, điểm trung bình của các giá trị nằm trong khoảng từ 3,51 đến 4,43 (Điểm trung bình tối đa là 5). Trong đó, các giá trị có điểm trung bình cao là *kế hoạch có tính khoa học*, *trung thực*, *hợp tác*, *tôn trọng tri thức* với điểm trung bình lần lượt là 4,43; 4,26; 4,05; 4,03. Phần đông SV được lấy ý kiến đều cho rằng các giá trị trên là quan trọng và rất quan trọng và có tỉ lệ lựa chọn chiếm trên 70%, trong đó giá trị của lập kế hoạch có tính khoa học được lựa chọn rất quan trọng và quan trọng đến 93,5%. Trong những giá trị này có giá trị *trung thực* và *hợp tác* là những điều quan trọng hiển nhiên mà bất kỳ SV chuyên ngành nào cũng cần nhận thức rõ tầm quan

trọng trong học tập, sự nghiệp nên có tỉ lệ lựa chọn rất cao. Giá trị *tôn trọng tri thức* được SV đánh giá rất quan trọng cũng cho thấy nhận thức của SV về tri thức mới, sự ham học hỏi, khám phá tri thức mới trong tương lai là rất quan trọng và có trách nhiệm. Như vậy, SV chuyên ngành QTNL có nhận thức về việc *lập kế hoạch khoa học* là quan trọng và rất quan trọng bậc nhất. Điều này chứng tỏ SV đã được giáo dục và có nhận thức cơ bản về vai trò, tầm quan trọng của giá trị này; mặt khác, điều đó cũng minh chứng SV muốn có được giá trị này trong tương lai.

Các giá trị *tôn trọng sự cam kết, coi trọng hiệu quả, thích ứng, tôn trọng kỷ cương* thuộc nhóm có điểm trung bình thấp lần lượt là 3,51; 3,65; 3,68; 3,78 và chính những giá trị này có tỉ lệ đánh giá rất quan trọng thấp lần lượt là 18,2; 22,0; 25,9; 22,9. Thậm chí nhóm giá trị này còn nhận được sự đánh giá không quan trọng, không lựa chọn ở mức trên dưới 5%. Thực tế, có thể các giá trị này còn hơi xa vời và trừu tượng với nhận thức của SV chuyên ngành QTNL, đây có thể là điều SV ít được tiếp xúc trong nhà trường và trên các kênh thông tin hoặc SV chưa thấy quan trọng với cuộc sống của mình. SV chưa trải nghiệm, chưa có sự va chạm xã hội nhiều nên nhận thức về các giá trị này có phần hạn chế.

3.1.1.2. Thái độ của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực về định hướng giá trị văn hóa công nghiệp.

Nhằm tìm hiểu thái độ của SV về định hướng giá trị VHCN thông qua các chuẩn mực VHCN, tác giả tiến hành khảo sát vai trò của các giá VHCN và thu được kết quả như sau:

Bảng 3.2. Mô tả thái độ (sự yêu thích) của sinh viên chuyên ngành QTNL về định hướng giá trị VHCN

Chuẩn mực/ Các giá trị VHCN	Hoàn toàn không thích		Không thích		Bình thường		Thích		Hoàn toàn thích		Tần suất TB của các giá trị	
	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%	Điểm TB	Thứ hạng
Tư duy Tôn trọng tri	5	.9	25	4.7	63	11.9	263	49.8	172	32.6	4.08	4

công nghiệp	thức												
	Tư duy có tính phản biện	4	.8	31	5.9	47	8.9	239	45.3	207	39.2	4.16	3
	Thích ứng với sự thay đổi	4	.8	40	7.6	180	34.1	185	35.0	119	22.5	3.71	6
Phong cách công nghiệp	Kế hoạch có tính khoa học	4	.8	8	1.5	51	9.7	213	40.3	252	47.7	4.33	1
	Coi trọng hiệu quả	3	.6	24	4.5	75	14.2	198	37.5	228	43.2	4.18	2
Đạo đức ứng xử	Trung thực trong các mối quan hệ	17	3.2	43	8.1	181	34.3	172	32.6	115	21.8	3.62	8
	Khả năng hợp tác	8	1.5	30	5.7	80	15.2	260	49.2	150	28.4	3.97	5
Trách nhiệm xã hội	Tôn trọng kỷ cương	4	.8	50	9.5	163	30.9	190	36.0	121	22.9	3.71	6
	Tôn trọng sự cam kết	14	2.7	46	8.7	153	29.0	214	40.5	101	19.1	3.65	7

Kết quả biểu đồ cho thấy, SV được khảo sát cho rằng “Tư duy công nghiệp” và “Phong cách công nghiệp” là hai nhóm chuẩn mực VHCN được thích và hoàn toàn thích với ĐTB lần lượt là 3,99 và 4,26. Hai nhóm chuẩn mực VHCN còn lại có ĐTB thấp hơn. Trong đó “Kế hoạch có tính khoa học” là giá trị có ĐTB cao nhất trong nhóm các giá trị VHCN, với 4,34 nằm trong nhóm chuẩn mực “Phong cách công nghiệp” và sau đó là giá trị “Coi trọng hiệu quả” có ĐTB là 4,18. Điều này cho thấy, SV được khảo sát cho rằng “Phong cách công nghiệp” là chuẩn mực VHCN được yêu thích của SV chuyên ngành QTNL trong thời kỳ mới.

Với nhóm chuẩn mực “tư duy công nghiệp”, thể hiện ở các giá trị “Tôn trọng tri thức”, “Tư duy có tính phản biện” và “Thích ứng với sự thay đổi”, trong đó ĐTB của “Tư duy có tính phản biện” là cao nhất, tiếp đến “tôn trọng tri thức” và có ĐTB thấp nhất là “Thích ứng với sự thay đổi” là 3,72.

Như vậy, phần lớn SV cho rằng để trở thành người lao động trong thời kỳ mới cần phải có tư duy và phong cách công nghiệp. Trao đổi nội dung này với SV qua câu hỏi “*Trong bốn chuẩn mực VHCN thể hiện qua chín giá trị VHCN, theo em*

đâu là giá trị em thích nhất và tại sao” tác giả nhận được câu trả lời của em T, là SV năm thứ 3 trường ĐHKQTĐ cho rằng “ Theo em thích nhất là tư duy công nghiệp, bởi vì, xã hội hiện đại chúng em phải có khả năng phân tích, phán đoán và tư duy khoa học, phản biện độc lập. Xa xưa, người lao động chủ yếu dựa vào mùa màng, lệ thuộc vào điều kiện tự nhiên và kinh nghiệm truyền thống thì ngày nay người lao động phải có tư duy khoa học, có khả năng bày tỏ và bảo vệ quan điểm riêng của mình.... trên lớp chúng em được các thầy cô giao nhiệm vụ học tập rất nặng, chúng em thường xuyên phải tiến hành thuyết trình, tự tìm đọc tài liệu và trao đổi với các bạn trong nhóm”. Bằng phương pháp này, GV đang từng bước rèn luyện cho SV có được tư duy có tính phản biện, biết bảo vệ quan điểm của mình trước những áp lực, cạnh tranh của thị trường.

Việc tìm hiểu thái độ của SV về định hướng giá trị VHCN có ý nghĩa rất quan trọng. Bởi quá trình định hướng giá trị VHCN chỉ đạt hiệu quả cao khi SV có thái độ yêu thích, hào hứng, chăm chỉ, tích cực tiếp thu và rèn luyện những biểu hiện hành vi của mình về các giá trị VHCN ấy. Điều này cũng phần nào lý giải, có những SV cho rằng khi đã thi vào học đại học, học chuyên ngành QTNL là mặc nhiên SV đã lựa chọn nghề nghiệp của mình, không cần định hướng. Tuy nhiên, trong thực tế suốt cuộc đời mỗi cá nhân, họ có thể nhảy việc nhiều lần khi họ nhận thấy sự biến đổi môi trường, yêu cầu nghề nghiệp không còn phù hợp nên họ cần tiếp tục định hướng phát triển nghề nghiệp ở lĩnh vực khác hoặc tích lũy các giá trị nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu biến đổi của thị trường lao động. Trao đổi vấn đề này với GV P. H.Q – 12 năm kinh nghiệm làm việc với SV, tác giả đưa ra câu hỏi “Sinh viên chuyên ngành QTNL có đặc điểm nào nổi bật, ưu thế cho phát triển giá trị nghề nghiệp của các em?” và nhận được câu trả lời “*SV chuyên ngành QTNL ngoài những đặc điểm chung thì cũng có những nét đặc trưng rất dễ nhận ra như sự năng động, linh hoạt. Lớp cô đang giảng dạy thì tỉ lệ các em đi làm thêm khá nhiều, các em tham gia nhiều công việc khác nhau như đi gia sư, làm bán thời gian, bán hàng online, có những bạn còn chung nhau chút vốn tiết kiệm hàng tháng bố mẹ chu cấp để kinh doanh quần áo, bán hàng theo mùa vụ.... nhìn chung các em rất năng động*

và đam mê kiếm tiền. Bên cạnh đó, các em vẫn cân đối thời gian chăm chỉ học tập, rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp và mong muốn ra trường được làm đúng nghề mình lựa chọn”.

Hơn nữa, theo quan sát của tác giả, những SV đã tham gia đi làm thường cũng tìm kiếm cơ hội việc làm phù hợp với chuyên ngành của mình. Ví dụ: SV chuyên ngành QTNL sẽ tìm việc bán thời gian là hỗ trợ tuyển dụng, tư vấn đào tạo, lập thang bảng lương.... Còn SV chuyên ngành Marketing sẽ tìm việc là theo ca như tư vấn bán hàng, SV ngành du lịch khách sạn sẽ tìm kiếm cơ hội làm ở nhà hàng.... Như vậy, việc tìm kiếm cơ hội làm thêm khác nhau của SV cũng phần nào phản ánh xu hướng rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp của các bạn SV ngay từ khi đang học tập tại trường. Ngoài ra, những SV đi làm còn có những dấu hiệu khác biệt so với SV chỉ tập trung cho việc học của mình. Ví dụ như SV T. .T. H là SV năm thứ 4 của Trường ĐHKQTĐ, em đã đi làm thêm từ khi là SV năm thứ 2 và theo quan sát của tác giả về em H trong quá trình học tập, SV này thường đến lớp rất đúng giờ, nghiêm túc trong học tập, những câu hỏi GV đưa ra em phát biểu và phân tích rất tự tin, rõ ràng, các bạn làm việc nhóm cùng H nhận xét em rất trách nhiệm trong nhiệm vụ của nhóm phân công. Như vậy, SV chuyên ngành QTNL có những đặc điểm và dấu hiệu phát triển định hướng giá trị VHCN thể hiện ngay trong quá trình học tập, rèn luyện của mình. SV càng tham gia nhiều vào các hoạt động nghề nghiệp thì định hướng nghề và rèn luyện các giá trị nghề nghiệp và mục tiêu phấn đấu của SV càng rõ ràng, thực tế. Đây sẽ là cơ sở nền tảng để SV sớm đạt được những thành công trong sự nghiệp của mình.

Ý kiến về tầm quan trọng của định hướng GTVHCN có sự khác nhau giữa SV và GV. Đội ngũ GV trẻ khá nhạy bén trước những biến đổi của nền kinh tế thị trường. GV có những quan điểm và nắm bắt được xu hướng biến đổi nghề nghiệp trong nước, khu vực và thế giới nên công tác định hướng nghề, giá trị nghề nghiệp, giá trị văn hóa nghề nghiệp trong thời kỳ mới là vô cùng quan trọng. Điều này không chỉ giúp GV tăng cường cập nhật những yêu cầu mới của xã hội về vị trí

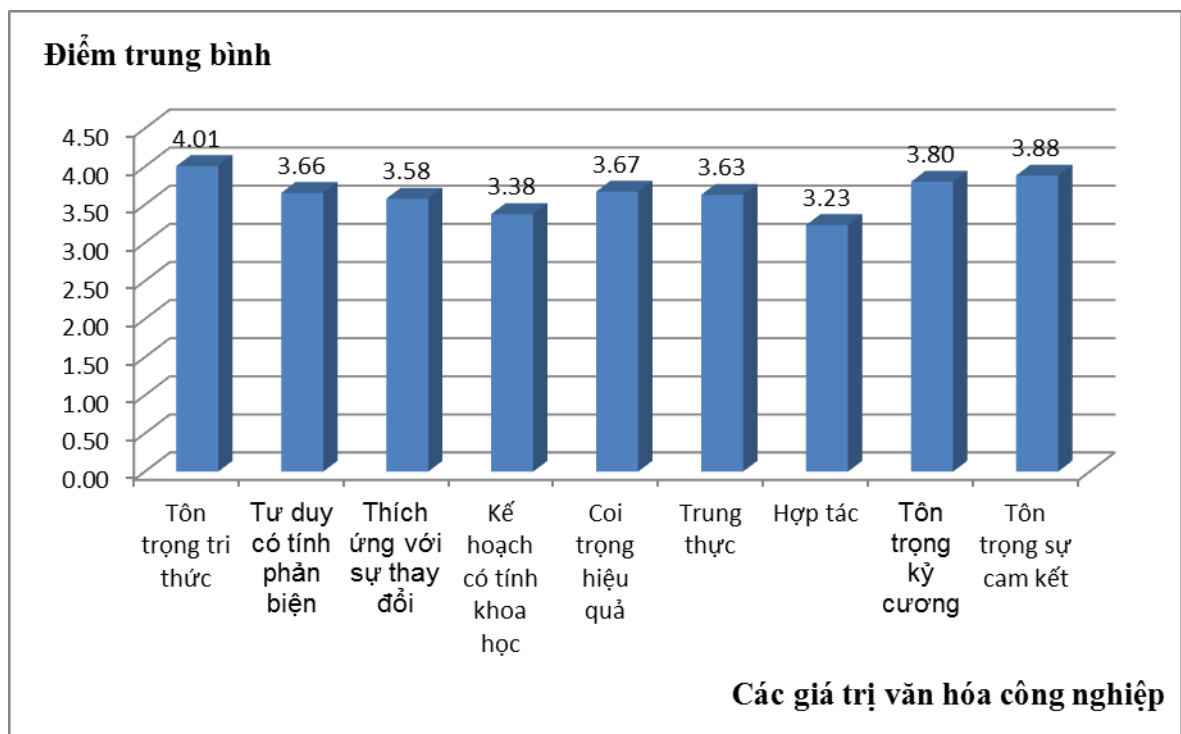
nghe nghiệp mà còn là “cầu nối” giúp SV nhận thấy sự cần thiết phải cập nhật, nhạy bén thích ứng với sự biến đổi không ngừng của nền kinh tế thị trường.

Như vậy, tìm hiểu thái độ của SV về định hướng giá trị VHCN và ý kiến GV về SV chuyên ngành QTNL đã phức tạp đầy đủ hơn, sâu sắc hơn xu hướng các giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL hiện nay. Các em có thái độ tích cực, hào hứng khi tham gia học tập và rèn luyện các giá trị VHCN là cơ sở nền tảng để các em có được các hành vi, kỹ năng nghề nghiệp tốt.

3.1.1.3. Thực trạng mức độ biểu hiện hành vi định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên ngành quản trị nhân lực

a, Đánh giá chung mức độ biểu hiện các giá trị định hướng VHCN của SV chuyên ngành quản trị nhân lực.

Tác giả tiến hành khảo sát trên những SV năm thứ 2,3,4 của ba trường Đại học. Biểu hiện hành vi định hướng giá trị VHCN có sự khác biệt giữa các trường, năm học và giới tính rất rõ. Kết quả thu được ở bảng sau:



Biểu đồ 3.1 Biểu hiện định hướng VHCN của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

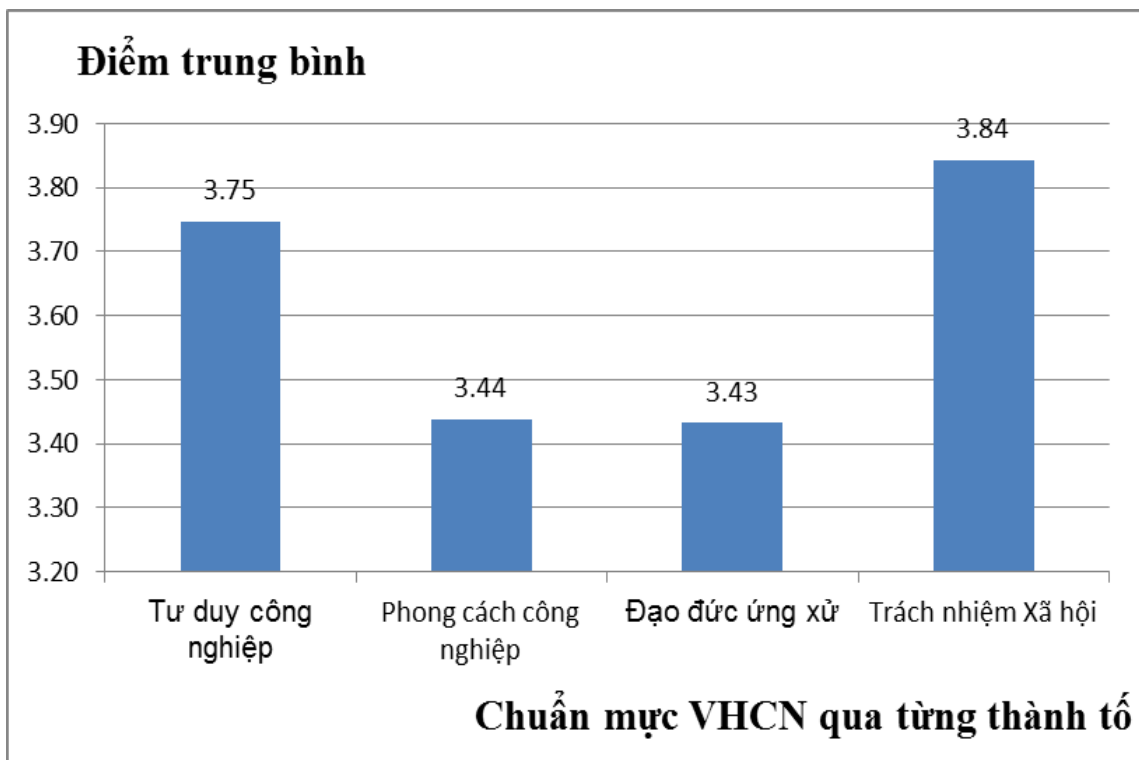
Bảng kết quả cho thấy, biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV có sự khác biệt. Biểu hiện giá trị “Tôn trọng tri thức” có ĐTB cao nhất với 4,01, xếp thứ nhất. Tiếp đến là biểu hiện của giá trị “Coi trọng sự cam kết” với ĐTB là 3,88, xếp thứ 2. Có ĐTB thấp nhất là biểu hiện của giá trị “Kế hoạch có tính khoa học với 3,20 và “Hợp tác” có ĐTB là 3,23. Điều này minh chứng rằng, SV chuyên ngành QTNL rất ham học hỏi, chịu khó khám phá, tìm tòi tri thức mới. Bên cạnh đó SV cũng thể hiện coi trọng sự cam kết, rất giữ lời hứa, coi trọng lời hứa của mình. Điều này đã có từ thời xa xưa trong ca dao tục ngữ của người Việt “Nói lời phải giữ lấy lời, đừng như con bướm đậu rồi lại bay” đã được giáo dục từ nhỏ nên ăn sâu vào tiềm thức của mỗi người dân Việt Nam. Trên đây là hai cơ sở nền tảng để giúp SV chuyên ngành QTNL có được những phẩm chất, nhân cách của con người trong thời kỳ mới, sẵn sàng hội nhập với nền kinh tế toàn cầu.

Tuy nhiên, thực trạng SV còn hạn chế về kỹ năng mềm, đặc biệt là kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng hợp tác cùng nhau cũng được bộc lộ qua bảng kết quả với ĐTB rất thấp là 3,20 của giá trị “Kế hoạch có tính khoa học” và 3,23 của “Hợp tác” của SV hiện nay. Kỹ năng hợp tác làm việc cùng nhau của SV còn nhiều hạn chế. Điều này thể hiện rõ nét khi tác giả quan sát các nhóm trình bày thuyết trình trên lớp, chỉ một số SV tích cực với chủ đề của mình phụ trách còn các bạn trong nhóm thì thờ ơ, bàng quang, thậm chí có bạn được hỏi không biết chủ đề của mình là gì, làm việc riêng trong lớp. Trao đổi thêm về vấn đề này qua câu hỏi “*Theo em chuẩn bị bài thuyết trình theo nhóm sẽ mang lại cho em những lợi ích gì?*”, tác giả thu được câu trả lời của em V. H. T, là SV năm thứ 3 trường ĐHKQTĐ trả lời rằng “*nhóm em có 5 bạn, nhưng thực tế chỉ có 2 bạn làm thực sự và trách nhiệm với chủ đề của nhóm mình, còn các bạn khác thì rất thờ ơ, đóng góp ý kiến cũng mờ nhạt. Lại còn tâm lý ỉ lại vào người khác và chờ sự may mắn nếu trường nhóm đó nhiệt tình thì cả nhóm được điểm cao*”. Như vậy, rõ ràng tính liên kết nhóm và hiệu quả làm việc nhóm của SV chưa cao, chưa đạt được kỳ vọng của GV, và càng không phát huy được sức mạnh trí tuệ tập thể của các thành viên trong nhóm. Kết quả này bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân và cũng là cơ sở để tác giả đề xuất các

biện pháp thực nghiệm nhằm cải thiện tính trung thực, hợp tác để từng bước nâng cao định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

- Kết quả biểu hiện định hướng giá trị qua các chuẩn mực

Để mô phỏng khái quát hơn về biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL, tác giả khái quát các giá trị VHCN trong bốn chuẩn mực VHCN như sau:



Biểu đồ 3.2: Biểu hiện các chuẩn mực văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

Kết quả biểu đồ trên mô tả giá trị trung bình của bốn mặt biểu hiện của chuẩn mực VHCN của SV chuyên ngành QTNL, cho thấy tất cả các giá trị đều đạt mức cao với ĐTB là 3,73. Theo đó, “Trách nhiệm xã hội” được SV biểu hiện tốt nhất với ĐTB là 3,84 và “Tư duy công nghiệp” là 3,75. Tuy nhiên “Phong cách công nghiệp” có điểm trung bình thấp nhất với 3,44 và 3,43 của giá trị “Đạo đức ứng xử”. Để đánh giá chính xác điều này cần có sự nghiên cứu chuyên sâu tiếp theo, song có thể giải thích điều này thông qua yếu tố chủ quan, khách quan. Theo đó, phần lớn SV đều nỗ lực hoàn thành trách nhiệm của SV thông qua nhiệm vụ học tập

của mình như đi học đúng giờ, chấp hành nghiêm túc nội quy, quy định trên lớp. Bởi vì điều kiện cứng để SV tốt nghiệp đại học là phải tuân thủ những nội quy, quy định của nhà trường, khoa, lớp. Chính vì thế, SV tập trung chính vào nhiệm vụ học tập của mình nhằm nhận được tấm bằng đại học.

Hơn thế nữa, SV chuyên ngành QTNL được học tập và rèn luyện trong môi trường khá năng động nên biểu hiện “tư duy công nghiệp” đạt mức độ cao thứ 2 với ĐTB là 3,75 thể hiện SV ham học hỏi, chịu khó tìm tòi, khám phá tri thức mới, biết bảo vệ quan điểm của mình và có khả năng thích ứng với những biến đổi. “Phong cách công nghiệp” của SV biểu hiện có mức ĐTB thấp với 3,44, điều này cho thấy, một bộ phận các thầy cô còn dễ dãi trong quá trình giảng dạy và sự thiếu nghiêm túc chấp hành nội quy giờ học của SV. Nếu quá trình học tập của SV được kiểm soát nghiêm túc, chặt chẽ của GV thông qua việc điểm danh hàng ngày, bản thân GV chấp hành tốt giờ giấc trên lớp sẽ là những biểu hiện giúp SV hình thành thói quen phong cách công nghiệp. Ngoài ra, trong các mối quan hệ ứng xử của SV, giữa SV với thầy cô, với bạn bè, với gia đình cũng là điều kiện môi trường tốt giúp SV hình thành thói quen nêu trên. Đạo đức ứng xử là chuẩn mực VHCVN có biểu hiện thấp, điều này thể hiện SV còn nhiều gian lận trong thi cử, điểm danh, các cách thức gian lận ngày càng tinh vi, phức tạp. Kết quả này là cơ sở khoa học để tác giả đề xuất các biện pháp khắc phục và nâng cao hiệu quả định hướng giá trị VHCVN cho SV.

Bảng 3.3. Mô tả hành vi biểu hiện định hướng giá trị VHCN

Các giá trị VHCN		Chưa bao giờ		Hiếm khi		Bình thường		Thường xuyên		Rất thường xuyên		Tần suất TB của các giá trị	
		Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%	Tần suất	%	Điểm TB	Thứ hạng
Tôn trọng tri thức	BH1	3	.6	9	1.7	22	4.2	223	42.2	271	51.3	4.01	1
	BH2	16	3.0	43	8.1	182	34.5	172	32.6	115	21.8		
	BH3	7	1.3	30	5.7	80	15.2	260	49.2	151	28.6		
Tư duy có tính phản biện	BH4	3	.6	21	4.0	112	21.2	255	48.3	137	25.9	3.66	5
	BH5			49	9.3	165	31.3	193	36.6	121	22.9		
	BH6	21	4.0	53	10.0	187	35.4	171	32.4	96	18.2		
	BH7	19	3.6	58	11.0	198	37.5	182	34.5	71	13.4		
Thích ứng với sự thay đổi	BH8	14	2.7	46	8.7	153	29.0	214	40.5	101	19.1	3.58	7
	BH9	85	16.1	67	12.7	69	13.1	108	20.5	108	20.5		
Kế hoạch có tính khoa học	BH10	129	24.4	101	19.1	158	29.9	94	17.8	46	8.7	3.20	9
	BH11	18	3.4	32	6.1	127	24.1	242	45.8	109	20.6		
	BH12	13	2.5	151	28.6	226	42.8	92	17.4	46	8.7		
Coi trọng hiệu quả	BH13	5	.9	60	11.4	169	32.0	182	34.5	112	21.2	3.67	4
	BH14	3	.6	41	7.8	168	31.8	180	34.1	136	25.8		
	BH15	4	.8	60	11.4	178	33.7	180	34.1	106	20.1		
Trung thực trong các mối quan hệ	BH16	4	.8	39	7.4	149	28.2	186	35.2	150	28.4	3.63	5
	BH17	15	2.8	45	8.5	188	35.6	173	32.8	107	20.3		
	BH18	6	1.1	33	6.3	148	28.0	202	38.3	139	26.3		
	BH19	9	1.7	51	9.7	188	35.6	161	30.5	119	22.5		
	BH20	13	2.5	28	5.3	174	33.0	207	39.2	106	20.1		
	BH21	58	11.0	78	14.8	162	30.7	150	28.4	80	15.2		
Khả năng hợp tác	BH22	64	12.1	55	10.4	150	28.4	193	36.6	66	12.5	3.23	8
	BH23	53	10.0	74	14.0	181	34.3	155	29.4	65	12.3		
Tôn trọng kỷ cương	BH24	14	2.7	47	8.9	155	29.4	211	40.0	101	19.1	3.80	3
	BH25	8	1.5	35	6.6	120	22.7	198	37.5	167	31.6		
	BH26	5	.9	46	8.7	117	22.2	213	40.3	147	27.8		
Tôn trọng sự cam kết	BH27	13	2.5	44	8.3	133	25.2	161	30.5	177	33.5	3.88	2
	BH28	10	1.9	43	8.1	108	20.5	183	34.7	184	34.8		

Ngược lại với nhận thức và thái độ của sinh viên về định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL, biểu hiện định hướng giá trị VHCN ở các giá trị lại có sự khác biệt. *Tôn trọng tri thức, tôn trọng sự cam kết, tôn trọng kỷ cương* là những biểu hiện hành vi định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL có ĐTB cao. Điều này cho thấy SV rất ham học hỏi, chịu khó tìm tòi khám phá tri thức mới và thực hiện đầy đủ các trách nhiệm xã hội của mình như tuân thủ luật pháp, nội quy quy chế của trường....Các giá trị này cũng được lựa chọn biểu hiện ở mức thường xuyên và rất thường xuyên.

3.1.2. *Mối quan hệ giữa ba chỉ số nhận thức, thái độ và hành vi của sinh viên về định hướng giá trị văn hóa công nghiệp*

Để tìm mối quan hệ giữa ba chỉ số này, tác giả sử dụng mối tương quan chéo giữa các biến chỉ nhận thức với các biến chỉ thái độ và hành vi đối với định hướng giá trị VHCN trong phần mềm SPSS. Lấy các biến nhaanjt hức làm cột so sánh với các biến thái độ và hành vi là dòng chạy tương quan chéo. Tiếp tục lấy giá trị P để biết được các biến có quan hệ với nhau và đạt được ý nghĩa thống kê hay không (ý nghĩa thống kê chấp nhận là 0,05).

Bảng 3.4. Định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

Các giá trị VHCN	Nhận thức		Thái độ		Hành vi		Kết quả chung	
	Điểm TB	Hạng	Điểm TB	Hạng	Điểm TB	Hạng	Điểm TB	Xếp hạng
Tôn trọng tri thức	4.03	4	4.08	4	4.01	1	4.04	1
Tư duy có tính phản biện	3.91	5	4.16	3	3.66	5	3.91	3
Thích ứng với sự thay đổi	3.68	8	3.71	6	3.58	7	3.65	9
Kế hoạch có tính khoa học	4.43	1	4.33	1	3.20	9	3.99	2
Coi trọng hiệu quả	3.63	7	4.18	2	3.67	4	3.83	5
Trung thực trong các mối quan hệ	4.26	2	3.62	8	3.63	6	3.84	4
Khả năng hợp tác	4.05	3	3.97	5	3.23	8	3.75	7
Tôn trọng kỷ cương	3.78	6	3.71	6	3.80	3	3.76	6

Tôn trọng sự cam kết	3.51	9	3.65	7	3.88	2	3.68	8
	3.92		3.93		3.63		3.83	

Hầu hết các SV đều có nhận thức đúng đắn về định hướng giá trị VHCVN, điểm trung bình của nhận thức định hướng giá trị VHCVN là 3,92. Trên cơ sở nhận thức, thái độ, hành vi của sinh viên chuyên ngành QTNL cũng có kết quả cao, với điểm trung bình lần lượt là 3,93 và 3,63 theo chiều giảm dần. Điều này cho thấy, SV có nhận thức và thái độ tốt nhưng biểu hiện hành vi của SV lại hạn chế. Điều này hoàn toàn phù hợp với thực tế cuộc sống, có những giá trị SV nhận thức được, thái độ tốt nhưng lại không có điều kiện để thực hiện hành vi của mình. Ví dụ, SV nhận thức đầy đủ tầm quan trọng của việc học, học giỏi, điểm cao sẽ mang lại cho SV nhiều cơ hội như nhận được học bổng, được bạn bè, thầy cô và gia đình yêu quý, thậm chí nếu tốt nghiệp bằng giỏi thì cơ hội được nhận làm việc ở các công ty, tập đoàn lớn để có mức thu nhập mơ ước. Tuy nhiên, thực tế tiến hành hoạt động học tập của SV bị hạn chế bởi cơ sở vật chất, rào cản tâm lý...nên biểu hiện hành vi học tập của SV không đạt được như kỳ vọng.

Các giá trị thuộc về *tôn trọng tri thức, kế hoạch có tính khoa học, trung thực trong các mối quan hệ, tư duy phản biện* được SV ưu tiên lựa chọn trong bảng xếp hạng. Các giá trị xếp hạng cuối là *thích ứng với sự thay đổi, tôn trọng sự cam kết, khả năng hợp tác*. Ở nội dung này, chủ yếu SV chuyên ngành QTNL đã hướng vào các giá trị có tính hiện đại, tuy nhiên các giá trị mới ở mức nhận thức và thái độ tích cực, còn bộc lộ nhiều hạn chế trong hành động. Vì thế trong quá trình đào tạo, nhà trường, gia đình và xã hội cần giúp SV quan tâm đến kiến thức thực tế, hình thành kỹ năng hành động cho SV. Một vấn đề quan trọng đặt ra cho các nhà quản lý, nhà giáo dục, nhà tuyển dụng là cần phải làm gì khi mà SV chuyên ngành QTNL luôn có khuynh hướng lựa chọn tôn trọng tri thức, điều này có nghĩa SV rất chăm chỉ học tập, tìm tòi, khám phá tri thức; tư duy phản biện và kế hoạch có tính khoa học luôn là ưu tiên hàng đầu (xếp thứ hạng gần đầu trong cả 3 mặt biểu hiện). Mặt khác, SV lại hạn chế trong khả năng thích ứng với sự thay đổi (giá trị này luôn đứng cuối cùng trong 3 mặt biểu hiện). Trong bối cảnh hội nhập toàn cầu, ngày càng có nhiều biến đổi lớn, thay đổi về môi trường, con người, công nghệ, văn hóa...khi mà biểu hiện

này ở SV chuyên ngành QTNL không dễ dàng hòa nhập, tiếp thu cái mới, sẵn sàng có tâm thế nhảy việc trước áp lực công việc, trước những biến động nhỏ của môi trường công việc dẫn đến tỉ lệ thất nghiệp có nguy cơ ngày càng tăng cỡ đối tượng có trình độ cử nhân trở lên.

Tác giả tiến hành chạy tương quan chéo giữa các biến chỉ nhận thức định hướng giá trị VHCN với các biến chỉ thái độ và hành vi đối với định hướng giá trị VHCN (chi tiết tham khảo bảng 8.1 của phụ lục 8)

Ở đây tác giả đưa ra bảng kiểm định P nhận thấy tất cả các biến đều có mối qua hệ tác động giữa các biến khi nhận giá trị P nhỏ hơn hoặc bằng 0,05.

Bảng 3.5. Kiểm định Chi- Square giữa biến nhận thức với thái độ và hành vi đối với các giá trị VHCN

Định hướng giá trị VHCN	Mức độ ý nghĩa (p-value)
Tôn trọng tri thức	0.026
Tư duy có tính phản biện	0.005
Khả năng thích ứng	0.000
Lập kế hoạch khoa học	0.000
Coi trọng hiệu quả	0.000
Trung thực	0.000
Hợp tác	0.000
Tôn trọng kỷ cương	0.000
Tôn trọng sự cam kết	0.001

Sau khi chạy tương quan chéo giữa các biến chỉ nhận thức với thái độ và hành vi để tìm ra mối quan hệ giữa chúng và xem ý nghĩa thống kê, tác giả có được kết quả có ý nghĩa thống kê khẳng định được tồn tại mối quan hệ giữa các chỉ số nhận thức, thái độ và hành vi ở tất cả các biến. Bảng 3.5, có thể khẳng định: nhận thức tác động tới thái độ và hành vi văn hóa hóa công nghiệp của SV chuyên ngành QTNL(chi tiết theo dõi trong các bảng từ 10.5 đến 10.8 của phụ lục 10). Ở các bảng tương quan chéo đó, sẽ thấy rõ xu hướng tác động của nhận thức đến thái độ và hành vi. Ví dụ, khi SV có nhận thức về tôn trọng tri thức là rất quan trọng thì thái

độ thích và rất thích của SV về giá trị này cũng cao và có biểu hiện hành vi ở mức thường xuyên và rất thường xuyên.

3.1.2.1. Sự khác biệt về định hướng giá trị văn hóa công của sinh viên các trường

* Sự khác biệt nhận thức về định hướng giá trị VHCN giữa SV các trường

Giả thiết đặt ra ở đây là:

H0: là biến trường và các biến giá trị trong câu 1 không có mối quan hệ phụ thuộc; tức là giữa SV các trường không có sự khác biệt trong nhận thức về định hướng giá trị VHCN

H1: Giữa biến trường và các biến giá trị trong câu 1 có mối quan hệ phụ thuộc, tức là giữa SV các trường có sự khác biệt trong nhận thức về định hướng giá trị VHCN

Cách đặt giả thiết này được áp dụng cho các phần, mục có nội dung tương tự dưới đây trong luận án.

Nhằm tìm hiểu việc có hay không sự khác biệt về nhận thức định hướng giá trị VHCN SV các trường, tác giả tiến hành kiểm định chéo và thu được kết quả như sau:

Bảng 3.6. Kiểm định sự khác nhau trong nhận thức định hướng giá trị VHCN của sinh viên các trường

Tên biến chạy tương quan chéo	Mức độ ý nghĩa (p- value)
Tôn trọng tri thức	0.000
Tư duy có tính phản biện	0.001
Khả năng thích ứng	0.000
Lập kế hoạch khoa học	0.819
Coi trọng hiệu quả	0.740
Trung thực	0.028
Hợp tác	0.000
Tôn trọng kỷ cương	0.529
Tôn trọng sự cam kết	0.701

Trong thống kê tương quan chéo giữa biến trường và các biến chỉ nhận thức của SV chuyên ngành QTNL cho thấy mối quan hệ giữa biến trường với các biến

nhận thức về định hướng giá trị VHCN của SV, nghĩa là: ở một số giá trị, SV ở các trường khác nhau sẽ có nhận thức khác nhau.

Ta xem xét trường hợp hai định hướng giá trị VHCN: Tôn trọng tri thức và tư duy có tính phản biện, chạy tương quan chéo biến trường và các biến này có kết quả kiểm nghiệm thống kê đủ để khẳng định: sự khác biệt nhất định về trường sẽ là một trong các cơ sở dẫn tới sự khác biệt trong nhận thức về tôn trọng tri thức và tư duy có tính phản biện của SV chuyên ngành QTNL.

Sự khác biệt giữa SV các trường trong quan niệm về tôn trọng tri thức: SV ở hai trường ĐHKQTĐ và ĐHLĐXH có nhận thức rằng tư duy phản biện rất quan trọng và quan trọng ở mức cao tương ứng là 68,4% và 65,9 %. Trong khi đó, nhận thức tư duy có tính phản biện rất quan trọng và quan trọng ở SV trường ĐHLĐXH ở mức thấp hơn với 65,2%. (chi tiết tham khảo bảng 8.3 của phụ lục 8)

Chạy tương quan chéo giữa trường và các biến chỉ nhận thức định hướng giá trị VHCN về giá trị hợp tác cho cho mức ý nghĩa thống kê có thể kết luận quan hệ được. Khác nhau nhiều nhất ở lựa chọn rất quan trọng khi ĐHLĐXH và ĐHTM có tỉ lệ lựa chọn thấp hơn lần lượt là 26,7%, 26,1%, trong khi đó, ĐHKQTĐ là 47,2%

Ý kiến giảng viên về sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

Để tìm hiểu rõ hơn, khách quan hơn về nhận thức của SV chuyên ngành QTNL về định hướng giá trị VHCN, tác giả tiến hành lấy ý kiến GV về tình hình chung của SV hiện nay qua câu hỏi “*Ý kiến thầy cô về sinh viên hiện nay nói chung và SV chuyên ngành QTNL như thế nào*” kết quả thu được như sau: SV có khả năng thích nghi với đổi mới và hội nhập kinh tế quốc tế có ĐTB là 2.82; SV kém năng động, sáng tạo nên khó thích nghi với nền thời kỳ hội nhập ĐTB là 2.97; SV chú ý nhiều đến giá trị vật chất, tiền bạc 3.48; SV ủng hộ lối sống hiện đại hơn là các giá trị truyền thống 3.08

Kết quả thu được cho thấy, phần lớn GV được hỏi cho rằng “sinh viên chú ý nhiều đến giá trị vật chất tiền bạc” với ĐTB =3.48 và thứ đứng thứ 2 là “Sinh viên ủng hộ lối sống hiện đại hơn là các giá trị truyền thống với ĐTB = 3.08 và ĐTB =

2.82 là “Sinh viên thích nghi nhanh chóng với đổi mới và hội nhập kinh tế quốc tế”. Kết quả này phản ánh thực trạng SV hiện nay lối sống tự do, tôn sùng các giá trị vật chất hơn các giá trị tinh thần. Để làm rõ thêm vấn đề này, tác giả tiến hành phỏng vấn GV -N.Q.H với 8 năm kinh nghiệm giảng dạy tại ĐHKQTĐ chia sẻ rằng “*Sinh viên hiện nay khác nhiều với thời xưa, nhiều em thích thể hiện sự giàu có, sang chảnh bằng việc chạy theo mode thời trang. Đặc biệt SV các hệ đào tạo chất lượng cao, liên kết với nước ngoài. Các em tốt nghiệp các chương trình học liên kết này có nhiều cơ hội làm việc tại các công ty đa quốc gia, thu nhập cao, môi trường chuyên nghiệp. Vì thế, số lượng SV đăng ký tham gia học tập các chương trình ngày càng đông, mặc dù mức học phí cao gấp 2, 3 lần các chương trình học thông thường của Trường*”. Như vậy, SV nói chung và SV chuyên ngành QTNL nói riêng hiện nay có xu hướng thiên về giá trị vật chất, coi nặng giá trị vật chất hơn giá trị tinh thần. Điều này cũng hoàn toàn phản ánh đúng thực trạng hiện nay của SV. Có rất nhiều SV nhảy việc vì chạy theo thu nhập, lương của Doanh nghiệp chi trả mà coi nhẹ các yếu tố khác. Hiện tượng ăn cắp khách hàng, gian dối để có được doanh số, doanh thu bằng mọi cách đang diễn ra khá phức tạp. Tuyển dụng nhân sự không dựa trên năng lực mà phụ thuộc vào các mối quan hệ, chạy việc, thăng tiến...diễn biến khá phức tạp.

* Sự khác biệt về biểu hiện định hướng giá trị văn hóa công nghiệp giữa các biến về trường học, giới tính và năm học

Bảng 3.7. So sánh biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV các Trường

Chuẩn mục VHCN/ Điểm TB	Các giá trị/ Trường		Điểm TB	Điểm TB khác biệt
Tư duy công nghiệp = 3.99	Tôn trọng tri thức	ĐH Lao động xã hội	4.10	2.01
		ĐH Thương mại	4.07	
		ĐH Kinh tế quốc dân	4.11	
		Tổng số	4.09	

Chuẩn mục VHCN/ Điểm TB	Các giá trị/ Trường		Điểm TB	Điểm TB khác biệt
	Tư duy có tính phản biện	ĐH Lao động xã hội	4.16	1.66
		ĐH Thương mại	4.15	
		ĐH Kinh tế quốc dân	4.19	
		Tổng số	4.17	
	Thích ứng với sự thay đổi	ĐH Lao động xã hội	3.70	1.58
		ĐH Thương mại	3.68	
		ĐH Kinh tế quốc dân	3.77	
		Tổng số	3.72	
Phong cách công nghiệp =4.26	Kế hoạch có tính khoa học	ĐH Lao động xã hội	4.37	1.21
		ĐH Thương mại	4.34	
		ĐH Kinh tế quốc dân	4.30	
		Tổng số	4.34	
	Coi trọng hiệu quả	ĐH Lao động xã hội	4.18	1.68
		ĐH Thương mại	4.15	
		ĐH Kinh tế quốc dân	4.22	
		Tổng số	4.18	
Đạo đức ứng xử công nghiệp = 3.80	Trung thực	ĐH Lao động xã hội	3.54	1.64
		ĐH Thương mại	3.58	
		ĐH Kinh tế quốc dân	3.73	
		Tổng số	3.62	
	Hợp tác	ĐH Lao động xã hội	3.94	1.24
		ĐH Thương mại	3.99	
		ĐH Kinh tế quốc dân	4.01	
		Tổng số	3.98	
Trách nhiệm xã	Tôn trọng sự cam kết	ĐH Lao động xã hội	3.67	1.81
		ĐH Thương mại	3.71	

Chuẩn mục VHCN/ Điểm TB	Các giá trị/ Trường		Điểm TB	Điểm TB khác biệt
hội =3.69		ĐH Kinh tế quốc dân	3.82	
		Tổng số	3.73	
Tôn trọng kỷ cương		ĐH Lao động xã hội	3.64	1.89
		ĐH Thương mại	3.69	
		ĐH Kinh tế quốc dân	3.61	
		Tổng số	3.65	

Kết quả kiểm định sự khác biệt giữa các trường cho thấy có sự khác biệt ở tất cả các giá trị đủ ý nghĩa thống kê (giá trị sig đều nhỏ hơn 0,05). (phụ lục bảng 9.6a và 9.6b). Sự khác biệt lớn nhất thể hiện ở giá trị của tôn trọng tri thức với ĐTB khác biệt là 2,01. Điều này cũng phần nào thể hiện có sự khác biệt lớn trong biểu hiện của tư duy công nghiệp của SV các trường.

Kết quả thống kê biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV các trường cho thấy, biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV ở ba trường có sự khác nhau tương đối lớn. SV cả ba trường đều có biểu hiện “Kế hoạch có tính khoa học và coi trọng hiệu quả” của chuẩn mục “Phong cách công nghiệp” có điểm trung bình chung (TBC) cao với 4,26, xếp thứ nhất. Tiếp đến là “Tư duy công nghiệp” với ĐTBC là 3,99, xếp thứ hai. Xếp thứ ba là “Đạo đức ứng xử” với điểm TBC là 3,80, cuối cùng có điểm TBC thấp nhất là “Trách nhiệm xã hội” với điểm TBC là 3,69. Kết quả này cho thấy, SV có biểu hiện phong cách công nghiệp khá cao thông qua việc SV coi trọng hiệu quả và kế hoạch có tính khoa học.

Với SV trường ĐHKQTĐ có điểm trung bình của giá trị VHCN cao nhất trong cả ba trường. Trong đó giá trị “Tôn trọng tri thức” có ĐTB với 4,11; “Tư duy có tính phân biệt” có ĐTB là 4.19 và “Thích ứng với sự thay đổi” có ĐTB là 3,77. Điều này có nghĩa, SV trường ĐHKQTĐ có những biểu hiện về khả năng thích ứng với điều kiện mới, khả năng trình bày quan điểm, bộc lộ suy nghĩ của mình, phân tích, lập luận và tự tin thể hiện mình trước thầy cô, bạn bè có ĐTV cao nhất, cao

hơn SV hai trường còn lại. Kết quả này phản ánh khá đầy đủ thực trạng, bởi SV trường ĐHKQTĐ khá năng động, SV có nhiều cơ hội tham gia các câu lạc bộ trong trường, quy mô SV lớn có sự tương tác khá cao. Hơn nữa, kết quả này phản ánh khá khách quan bởi điểm tuyển sinh đầu vào các trường của SV ở các trường này có sự chênh lệch khá lớn. Điểm số đầu vào của SV trường ĐHKQTĐ cao nhất trong ba trường. Như vậy, sau chuẩn mực VHCN của SV chuyên ngành QTNL thì chuẩn mực về “*Tư duy công nghiệp*” của SV trường ĐHKQTĐ có biểu hiện định hướng giá trị VHCN cao hơn so với 2 trường còn lại.

Biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV trường ĐHTM có điểm trung bình trong ba trường được tiến hành khảo sát và biểu hiện trên cả bốn chuẩn mực. ĐTB cao nhất vẫn thuộc về giá trị của “*Kế hoạch có tính khoa học*”, “*Coi trọng hiệu quả*” với ĐTB là 4,34 và 4,15. Có ĐTB thấp nhất là “*Tôn trọng sự cam kết*” và “*Tôn trọng kỷ cương*” với ĐTB là 3,72 và 3,69.

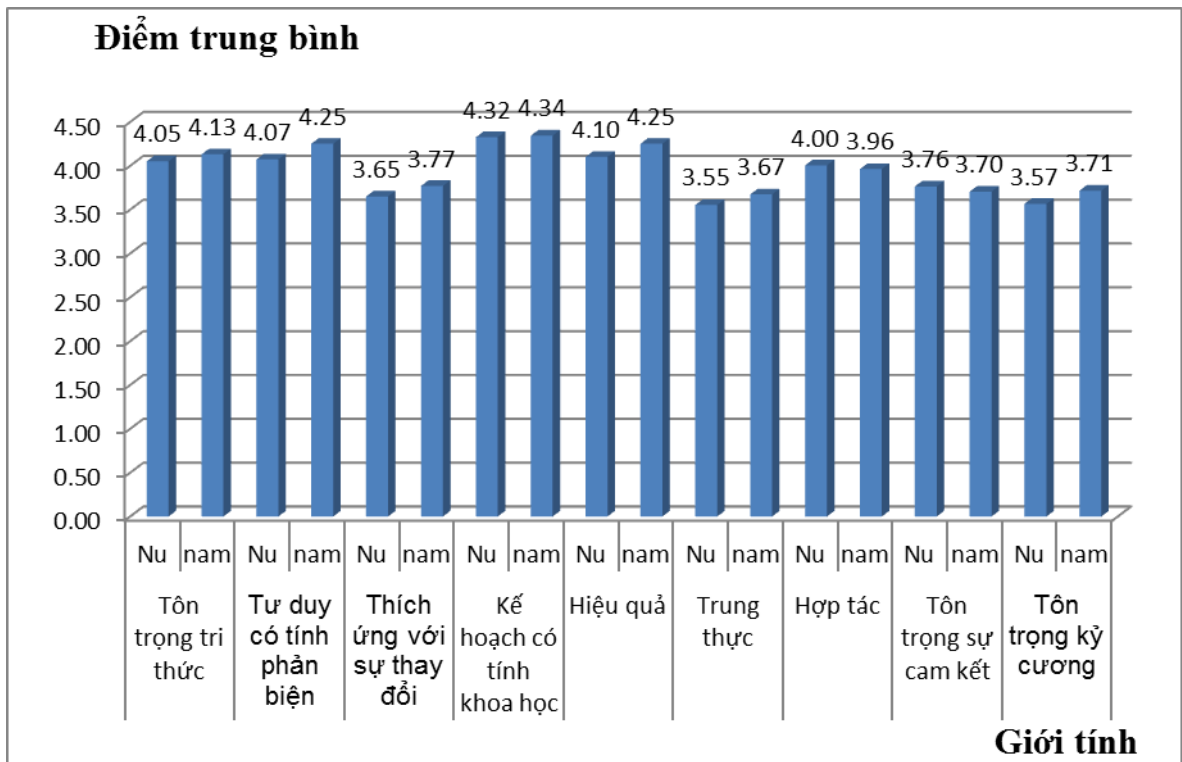
Sinh viên Trường ĐHLĐXH có biểu hiện định hướng giá trị VHCN ở các giá trị tương đối thấp, thấp nhất trong ba trường đại học. Cụ thể, giá trị “*Trung thực*” và “*Hợp tác*” có ĐTB thấp nhất với 3,54 và 2,94; tiếp đến là “*Tôn trọng sự cam kết*” và “*Tôn trọng kỷ cương*” với ĐTB là 3,67 và 3,64. Đây là một trong những biểu hiện thực trạng đáng suy nghĩ không chỉ ở các em SV mà còn là trách nhiệm của các nhà quản lý. Tỷ lệ SV vi phạm nội quy học tập có xu hướng gia tăng, gian lận trong thi cử, chạy điểm, chạy theo bằng cấp đang là một trong những vấn nạn của ngành giáo dục nói chung, không chỉ ở Sinh viên. Trao đổi với SV đề vấn đề này qua câu hỏi “*Em có sử dụng tài liệu khi thi hết học kỳ chưa?*”, tác giả nhận được câu trả lời của SV trường ĐHTM rằng “*Thầy cô cứ cấm, nhà trường có phong trào mùa thi nghiêm túc....nhưng đó chỉ là phong trào, chứ thực chất chúng em đến kỳ thi mới học, và tranh thủ giám thị để tính là chúng em dùng tài liệu. Dịch vụ làm tài liệu cũng chuyên nghiệp lắm ạ, nhỏ tí và dễ cất giấu*”. Cũng vấn đề này, tác giả tiến hành phỏng vấn GV qua câu hỏi “*Thầy/cô có nhận xét như thế nào về tính trung thực của SV tại khoa thầy cô đang công tác*”, tác giả nhận được câu trả lời của cô P.H.Q của trường ĐHKQTĐ cho rằng “*SV hiện nay có nhiều thủ đoạn gian lận*

ngày càng tinh vi, các em dùng mọi cách để đối phó với kỳ thi. Có những lớp tôi coi thi, cả lớp mang tài liệu. Ngoài ra, hiện tượng điểm danh hộ, gian dối để nghỉ học diễn ra rất phổ biến”. Như vậy, những biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL qua chuẩn mực đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội có ĐTB rất thấp, ở cả ba trường đây là một hồi chuông đáng báo động về đạo đức, trách nhiệm thế hệ trẻ hiện nay.

Như vậy, kết quả thực trạng biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL của ba trường đã phân nào cho chúng ta thấy được bức tranh tổng quát về SV hiện nay, đây là một kết quả gợi ý cho những nghiên cứu chuyên sâu tiếp theo. Điển hình nhất là SV chuyên ngành QTNL trường ĐHKQTĐ có ĐTB cao ở cả chín giá trị, tiếp đến là trường ĐHTM và cuối cùng là ĐHLĐXH.

- So sánh biểu hiện định hướng giá trị VHCN giữa nam – nữ

Giới tính là một trong những biến độc lập được sử dụng thường xuyên trong nghiên cứu xã hội học. Phân tích yếu tố giới tính giúp chúng ta nhìn rõ hơn sự khác biệt giữa nam và nữ trong việc biểu hiện giá trị VHCN ở SV chuyên ngành QTNL.



Biểu đồ 3.3 So sánh biểu hiện định hướng giá trị VHCN theo giới tính

Để tìm ra sự khác biệt về định hướng giá trị VHCN giữa nam và nữ, tác giả tiếp tục kiểm định t test (*Phụ lục bảng 9.7a và 9.7b*), cho thấy giữa nam và nữ có sự khác biệt với hệ số Sig <0,05 đủ khẳng định có sự khác biệt giữa hai nhóm khách thể này. Nhìn chung, giữa SV nam và nữ có khác biệt trong biểu hiện định hướng GTVHCN ở tất cả các giá trị, theo đó nam có biểu hiện định hướng giá trị VHCN cao hơn nữ thể hiện ở hầu hết các giá trị, đặc biệt ở giá trị “Kế hoạch có tính khoa học” với ĐTB là 4,34, “Tu duy có tính phản biện” có ĐTB là 4,25, “Coi trọng hiệu quả” là 4,25, “tôn trọng kỷ cương” là 3,71 là những biểu hiện định hướng giá trị VHCN của nam cao hơn nữ. Tuy nhiên, giá trị “Hợp tác” và “Tôn trọng sự cam kết” thì nữ có điểm trung bình cao hơn nam giới. Điều này cho thấy, ở lứa tuổi SV mặc dù bằng tuổi nhau, nhưng nữ giới có sự linh hoạt, mềm mỏng và hợp tác cùng nhau, giữ lời hứa tốt hơn nam giới, nam giới có tư duy, khả năng lập kế hoạch và hiệu quả cao hơn nữ giới. Kết quả này cũng hoàn toàn phù hợp với kinh nghiệm truyền thống của ông cha ta từ xưa qua câu “Đàn ông nông nổi giéng khơi, đàn bà sâu sắc như coi đưng trâu”. Dù thế nào thì sự trưởng thành về suy nghĩ, tính khoa học và hiệu quả của nam luôn cao hơn nữ. Để làm rõ hơn về vấn đề này, tác giả quan sát trên lớp và thấy được, các bạn nam thường có khả năng chú ý tập trung cao hơn các bạn nữ. Những bạn có kết quả học tập tốt thường tốt toàn diện ở tất cả các môn học, còn những SV nam lười học, mãi chơi thì gần như tuột dốc hoàn toàn. Các bạn nữ ở lứa tuổi này thường bị mất tập trung trong học tập bởi nhiều nguyên nhân như yêu đương, hẹn hò, làm đẹp theo trào lưu.... Hơn thế nữa, tác giả tiến hành phỏng vấn SV năm thứ 3, N.H.Q qua câu hỏi “Theo em có sự khác biệt gì giữa bạn nam và bạn nữ trong quá trình học tập trên lớp” và nhận được sự chia sẻ của em cho rằng “*Trong lớp em rất ít các bạn trai, nên thường bị nép vé. Nhưng chúng em rất chú trọng vào việc học của mình. Em nhận thấy các bạn nữ bị chi phối bởi nhiều yếu tố như có người yêu, làm tóc, làm môi, trang điểm, quần áo... Có bạn chi tay người yêu còn bỏ học, sống buông thả*”. Như vậy, giữa nam và nữ có biểu hiện định hướng giá trị VHCN khác biệt nhau, trong đó nam chú trọng đến khả năng tư duy, lập kế hoạch, coi trọng hiệu quả thì cũng có nhược điểm là khả năng nhạy bén, linh

hoạt, hợp tác còn hạn chế. Kết quả này là căn cứ quan trọng để tác giả có thể tiến hành đề xuất các biện pháp tác động có lưu ý đến sự khác biệt về giới trong quá trình nâng cao định hướng giá trị VHCN của SV.

- So sánh biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV theo năm học

Bảng kết quả cho thấy có sự khác biệt về mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV giữa các năm. Nhìn chung, SV năm thứ 4 có biểu hiện định hướng giá trị VHCN cao hơn SV năm thứ 2, 3.

Bảng 3.8. So sánh biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV theo năm học

Chuẩn mực VHCN/	Các giá trị VHCN/ Điểm trung bình	Năm học	Điểm TB	Khác biệt TB
Tư duy công nghiệp	Tôn trọng tri thức = 4,06	SV năm 2	4.03	0.439
		SV năm 3	4.04	
		SV năm 4	4.12	
	Tư duy có tính phản biện = 4,17	SV năm 2	4.18	0.087
		SV năm 3	4.07	
		SV năm 4	4.24	
	Thích ứng với sự thay đổi = 3,73	SV năm 2	3.71	0.010
		SV năm 3	3.72	
		SV năm 4	3.76	
Phong cách công nghiệp	Kế hoạch có tính khoa học = 4,30	SV năm 2	4.18	-0.364
		SV năm 3	4.36	
		SV năm 4	4.36	
	Hiệu quả = 4,20	SV năm 2	4.17	0.104
		SV năm 3	4.20	
		SV năm 4	4.23	
Đạo đức ứng xử	Trung thực = 3,57	SV năm 2	3.56	0.062
		SV năm 3	3.49	
		SV năm 4	3.66	
	Hợp tác = 3.72	SV năm 2	3.83	-0.334
		SV năm 3	3.90	
		SV năm 4	4.03	
Trách nhiệm xã hội	Toàn trọng sự cam kết = 3,72	SV năm 2	3.77	0.234
		SV năm 3	3.64	

		SV năm 4	3.75	
	Tôn trọng kỷ cương = 3,62	SV năm 2	3.61	0.315
		SV năm 3	3.59	
		SV năm 4	3.67	

Kết quả kiểm định sự khác biệt biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV giữa các năm học cho thấy $Sig < 0,05$ đủ để khẳng định giữa SV các năm có sự khác biệt, sự khác biệt này không nhiều, thậm chí có những biểu hiện định hướng giá trị chỉ ra không có sự khác biệt như giá trị “Thích ứng với sự thay đổi” với sig thu được là 0,835 và “Trung thực” là 0,130 lớn hơn 0,05 như vậy không có sự khác biệt về biểu hiện định hướng giá trị ở hai biểu hiện này của SV năm 2,3,4 (*chi tiết xem phụ lục bảng 9.8 và 9.9*).

Kết quả thực trạng cho thấy, có sự khác biệt về biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV qua các năm. Điểm trung bình ở hầu hết các giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL năm thứ 4 đều cao hơn SV năm thứ 2 và thứ 3. Điều này cho thấy, đến năm thứ 4, SV đã có những biểu hiện khá đầy đủ những định hướng giá trị VHCN của người lao động trong thời kỳ mới. SV đã tham gia nhiều hoạt động tập thể ở trường như câu lạc bộ, tham gia nghiên cứu khoa học.... Hơn nữa, đến năm thứ 4 đa số SV đã đi làm thêm bằng nhiều hình thức như gia sư, bán hàng, làm bán thời gian.... Vì thế, SV không những nhận thức đầy đủ sự cần thiết của các giá trị VHCN mà còn có những biểu hiện định hướng giá trị VHCN của người lao động thời kỳ mới khá đầy đủ.

Trao đổi vấn đề này với SV năm thứ 4 qua câu hỏi “Em thấy mình trưởng thành như thế nào sau 3 năm học và bước sang năm thứ 4 em có những dự định gì cho việc học và chuẩn bị ra trường?”, tác giả nhận được câu trả lời của em L.T.L, SV năm 4 trường ĐHKQTĐD cởi mở chia sẻ rằng “*Em đã đi làm thêm từ kỳ 2 năm thứ 3 và em nhận thấy tiếp cận thực tế công việc giúp em trưởng thành hơn rất nhiều. Năm học tới, ngoài việc học tập nghiêm túc để có được tấm bằng cử nhân kinh tế, em sẽ vẫn duy trì công việc làm thêm vừa có thu nhập, vừa giúp thấy tự tin hơn*”. Quan sát ở lớp học tự chọn, bao gồm nhiều sinh viên đến từ nhiều khoa, năm học khác nhau, tác giả cũng dễ dàng nhận thấy sự nghiêm túc trong việc chấp hành kỷ

cương giờ vào lớp của những em SV năm thứ 4. Qua bài tập thuyết trình và quan sát ở lớp học, tác giả nhận thấy sự trưởng thành, rõ ràng trong bày tỏ và bảo vệ quan điểm của mình, cách truyền tải nội dung cũng là tạo nên khoảng cách với các bạn SV năm 3 và năm 2.

Theo bảng 9.6, kiểm định sig (P – value) đều <0,5 giữa các biến trường, năm và giới tính, tác giả có thể khẳng định có sự khác biệt của giá trị trung bình giữa các biến.

Như vậy, sự khác biệt về biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV các trường, năm và giới tính đã mô phỏng thêm sự đa dạng phong phú và đầy đủ hơn về sự thay đổi của định hướng giá trị VHCN. Cùng những năm cuối, SV càng có sự trưởng thành, chín chắn hơn trong việc nhận thức, bày tỏ thái độ và biểu hiện hành vi của mình theo chuẩn mực VHCN, hướng đến có đầy đủ năng lực, phẩm chất của người lao động thời kỳ mới.

3.1.2.2. Biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV qua từng chuẩn mực VHCN

* Biểu hiện tư duy công nghiệp

Bảng 3.9. Biểu hiện tư duy công nghiệp của sinh viên

Biểu hiện tư duy công nghiệp của sinh viên	ĐiểmTB
Tôn trọng tri thức	4.01
Xem các chương trình về kinh tế như "shark tank - Thương vụ bạc tỷ", "chìa khóa thành công" và trao đổi với bạn bè, thầy/ cô về các nội dung có liên quan đến ngành học	4.42
Em tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học ở trường	3.62
Tự tìm hiểu những quy định nghề nghiệp qua nhiều kênh thông tin khác nhau	3.98
Tư duy có tính phản biện	3.66
Em hạnh phúc khi được thể hiện suy nghĩ của mình	3.95
Trao đổi với các bạn và thầy cô về những nội dung khó	3.73
Đề xuất ý tưởng mới trong trong các hoạt động	3.51
Mạnh dạn trình bày ý kiến của bản thân trước câu hỏi của thầy/cô và bạn bè	3.43
Thích ứng sự thay đổi	3.58
Tiếp thu những phương pháp học tập mới từ thầy/cô và các bạn	3.65

Tham gia làm thực tập sinh nhân sự khi đang là SV	3.51
---	------

Biểu hiện tư duy công nghiệp của SV chuyên ngành QTNL có ĐTB khá cao với 3,82. Trong đó, biểu hiện định hướng giá trị VHCN qua giá trị “Tôn trọng tri thức” có Điểm TB cao nhất với 4,01, cụ thể với “*Xem các chương trình về kinh tế như "shark tank - Thương vụ bạc tỉ", "chìa khóa thành công" và trao đổi với bạn bè, thầy/ cô về các nội dung có liên quan đến ngành học*” có điểm TB là 4,42. Điều này cho thấy, SV tiếp cận với nhiều kênh thông tin khác nhau để cập nhật thông tin, tri thức mới. Tiếp đến là “*Tự tìm hiểu những quy định nghề nghiệp qua nhiều kênh thông tin khác nhau*” với điểm TB là 3,98. Hoạt động nghiên cứu khoa học của trường chưa thu hút được đông đảo các bạn SV tham gia và hiệu quả của nghiên cứu khoa học chưa được đánh giá cao, còn mang nặng tính hàn lâm.

“Tư duy có tính phản biện” có điểm TB đứng thứ hai với 3,66, trong đó “*Em hạnh phúc khi được thể hiện suy nghĩ của mình*” là 3,95. Điều này thể hiện SV biết bộc lộ ý tưởng, quan điểm của mình là biểu hiện quan trọng nhất của SV có biểu hiện tư duy phê phán. Để có được những biểu hiện đó, SV phải khả năng nhận thức tốt, phân tích, tổng hợp hóa, khái quát hóa và nhanh nhẹn, linh hoạt trong việc trình bày quan điểm của mình trước thầy cô, bạn bè.

Tiếp đến là ĐTB của biểu hiện của “thích ứng với sự thay đổi” có ĐTB xếp thứ hai với 3,58. Như vậy, biểu hiện của chuẩn mực Tư duy công nghiệp của SV chuyên ngành QTNL không nằm ở việc các em có nhiều biện pháp giải quyết vấn đề mà nằm chủ yếu ở giá trị của “Tôn trọng tri thức”. SV có tâm thế sẵn sàng học tập, tìm tòi, chịu khó, chủ động trong việc lĩnh hội tri thức, tìm hiểu về yêu cầu nghề nghiệp ngành nhân sự. Để có được điều đó, SV phải có động cơ học tập rõ ràng, xác định nhu cầu học tập và mục tiêu của việc học là cơ sở nền tảng để các em nỗ lực vươn lên chiếm lĩnh tri thức mới.

* *Biểu hiện chuẩn mực phong cách công nghiệp*: Phong cách công nghiệp là một trong những tiêu chuẩn để nhận biết một SV có định hướng giá trị VHCN. Phong cách công nghiệp giúp SV định dạng ban đầu về thái độ, tinh thần làm việc, học cách sắp xếp công việc, cách sử dụng thời gian hợp lý, khả năng liên kết nhóm,

đặt mục tiêu và thái độ đúng mực trong giao tiếp ứng xử. Thông qua PCCN để biết được năng lực của một cá nhân và của cả đất nước trong xã hội hiện đại.

Bảng 3.10. Biểu hiện phong cách công nghiệp của SV

Biểu hiện phong cách công nghiệp của SV	Điểm TB
<i>Lập kế hoạch có tính khoa học</i>	3.14
Đọc và suy nghĩ kỹ về nội dung bài tập trước khi làm	2.67
Thực hiện nhiệm vụ theo đúng yêu cầu của GV	3.74
Có kế hoạch nghỉ ngơi giữ gìn sức khỏe	3.01
<i>Coi trọng hiệu quả</i>	3.67
Tập trung chú ý tối đa khi làm bất cứ việc gì	3.64
Lập kế hoạch học tập và thời gian biểu cho các hoạt động cụ thể	3.77
Khi thầy cô giao nhiệm vụ, tôi nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ đề ra	3.61

Kết quả khảo sát cho thấy, về mức độ biểu hiện phong cách công nghiệp của SV thể hiện tương đối tốt qua ĐTB của các biến quan sát. Điểm trung bình của biểu hiện ở giá trị “Coi trọng hiệu quả” có ĐTB cao nhất với 3,67, trong đó biểu hiện “*Lập kế hoạch học tập và thời gian biểu cho các hoạt động cụ thể*” có ĐTB cao nhất với 3,77, đây là biểu hiện rõ nét nhất của SV có định hướng giá trị VHCV. Điều này cho thấy, hiện nay, không ít sinh viên có tâm lý đến mùa thi mới học nên đang lên áp lực lớn cho thi cử, vì thế để đạt được hiệu quả học tập cao thì SV phải lên kế hoạch học tập của mình. Đây cũng là cơ sở nền tảng để SV có thể đạt được kết quả học tập cao.

Trao đổi với GV về vấn đề này qua câu hỏi “*Thầy cô có nhận xét gì về phong cách học tập của sinh viên nơi thầy cô công tác?*”. Tác giả nhận được câu trả lời của cô T.T.T, GV trường ĐHTM cho rằng “*SV bây giờ có bộ phận không nhỏ các bạn ỉ lại vào công nghệ, SV không ghi bài, không lên kế hoạch tập, cứ đến mùa thi mới học. Mỗi lớp chỉ có khoảng 1/3 lớp là những SV chịu khó ghi chép bài, tập trung chú ý nghe giảng và phát hiểu, số Sv còn lại làm việc riêng trong giờ học, đi học muộn, ăn quà vặt, nói chuyện...vẫn còn diễn ra khá phổ biến*”. Theo quan sát của tác ở một số lớp học, những SV có kết quả học tập tốt, thường xuyên dành học bổng qua các kỳ học, là những bạn có thái độ tích cực, nghiêm túc trong lớp học. SV thường xuyên

tham gia phát biểu xây dựng bài, đặt câu hỏi với thầy cô, với nhóm thuyết trình. Những SV thường xuyên đi học đúng giờ, chấp hành nghiêm túc nội quy lớp học và đặc biệt các em có thời gian biểu rất rõ ràng cho việc học và vui chơi các hoạt động tập thể khác như văn nghệ, SV tình nguyện, hiến máu nhân đạo.... Hiện nay, với quy định học tập của SV không được phép nghỉ quá 20% số buổi học trong từng học phần, đang là kẽ hở bộ phận không nhỏ các bạn SV nghỉ học trong thời lượng cho phép mà vẫn đảm bảo đủ điều kiện dự thi hết học phần.

Như vậy, SV hiện nay không quan tâm nhiều đến quá trình học tập mà SV có xu hướng coi trọng việc đạt được hiệu quả học tập cao. Kết quả của biểu hiện phong cách công nghiệp là cơ sở để tác giả đề xuất các biện pháp quản lý sinh viên.

* *Biểu hiện chuẩn mực đạo đức ứng xử:*

Bảng 3.11. Biểu hiện đạo đức ứng xử của SV

Biểu hiện đạo đức ứng xử của SV	Điểm TB
Trung thực	3.63
Không sử dụng tài liệu khi làm bài thi	3.83
Tôn trọng ý kiến của người khác	3.59
Sẵn sàng giúp đỡ, chia sẻ với các bạn	3.82
Khi đánh giá người khác, SV thường căn cứ vào biểu hiện bề ngoài, như trang sức, tiền bạc, quan hệ ...	3.63
Trung thực trong thi cử	3.69
Không cố gắng để đạt được thành tích cá nhân bằng mọi giá	3.22
Khả năng hợp tác	3.23
Chia sẻ ý kiến của mình với các bạn	3.27
Nhận xét năng lực của người khác dựa theo kết quả mà họ làm được	3.20

Kết quả thu được cho thấy, ĐTB là 3,58 là biểu hiện đạo đức ứng xử khá tốt của SV chuyên ngành QTNL có định hướng giá trị VHCH, nó cao hơn biểu hiện của phong cách công nghiệp và thấp hơn biểu hiện của tư duy công nghiệp. Với biểu hiện định hướng giá trị VHCH qua “Trung thực” có ĐTB là 3,63 thì những biểu hiện của “Khả năng hợp tác” của SV chuyên ngành QTNL còn biểu hiện khá thấp là 3,23. Trong đó, SV cho rằng “*Không sử dụng tài liệu khi làm bài thi*” là biểu hiện của sự trung thực cao nhất với ĐTB là 3,83, xếp thứ nhất, tiếp đến là “*Sẵn sàng giúp*

đỡ, chia sẻ với các bạn” có điểm TB là 3,82, xếp thứ hai. Như vậy, theo ý kiến của SV chuyên ngành QTNL, biểu hiện đạo đức ứng xử được thể hiện tập trung thông qua việc SV không sử dụng tài liệu khi làm bài thi, sẵn sàng giúp đỡ người khác là những biểu hiện của SV có đạo đức ứng xử trong thời kỳ mới. Để làm rõ hơn biểu hiện này, chúng tôi trao đổi với SV qua câu hỏi “Em hãy cho biết, thế nào là SV có phẩm chất đạo đức, ứng xử tốt trong thời kỳ mới”, tác giả nhận được câu trả lời của em Đ.N.H, là SV năm thứ 3 trường ĐHKQTĐ trả lời như sau “Chúng em được tiếp cận với nhiều kênh thông tin khác nhau, nên chúng em dễ dàng đưa ra quan điểm của mình. Nhất là sự ảnh hưởng của các trang mạng xã hội, chúng em dễ dàng bộc lộ suy nghĩ, quan điểm của mình. Vì thế, mỗi cá nhân có những suy nghĩ, các bày tỏ quan điểm khác nhau và cũng có nhiều cách để bảo vệ quan điểm của mình. Em nghĩ phải nắm được điều này để tôn trọng sự khác biệt, tôn trọng quan điểm, suy nghĩ của nhau để tránh xảy ra xung đột, hiểu lầm đáng tiếc. Hơn nữa, đạo đức luôn là gốc của mỗi cá nhân, chúng em hiểu và chấp hành tốt những quy định của trường, khoa về nội quy học tập cũng là những yếu tố quan trọng ạ”.

Tìm hiểu sâu hơn về vấn đề này, rằng tại sao biểu hiện “không gian lận trong thi cử” lại có ĐTB cao hơn so với các biểu hiện khác. Qua quan sát, tác giả nhận thấy, những năm gần đây, nhiều trường đã áp dụng công nghệ vào quản lý, đặc biệt là quản lý gian lận trong thi cử bằng cách các phòng học, khu giảng đường đều được lắp camera. Vì thế, đã phát hiện và ngăn ngừa nhiều tiêu cực trong thi cử. Như vậy, tôn trọng ý kiến người khác và sẵn sàng quan tâm, chia sẻ là những biểu hiện của SV chuyên ngành QTNL có đạo đức ứng xử, là cơ sở để SV có được các phẩm chất đáp ứng yêu cầu phát triển của thời kỳ mới.

* *Biểu hiện chuẩn mực trách nhiệm xã hội:* chuẩn mực Trách nhiệm xã hội có sự biết đổi theo thời gian, mỗi thời kỳ xã hội khác nhau thì chuẩn mực này cũng có sự khác nhau. Trách nhiệm xã hội của SV thể hiện ở các nội dung chấp hành kỷ cương, nề nếp, nội quy của Trường, của Khoa, của lớp và thông qua các mối quan hệ. Biểu hiện trách nhiệm xã hội của SV chuyên ngành QTNL được thể hiện ở bảng kết quả sau:

Bảng 3.12. Biểu hiện trách nhiệm xã hội của SV

Biểu hiện trách nhiệm xã hội của SV	Điểm TB
<i>Tôn trọng kỷ cương</i>	3.80
Chấp hành nghiêm túc nội quy của lớp, trường.	3.85
Đi học đầy đủ, đúng giờ	3.91
Lên án những hành vi vi phạm pháp luật	3.64
<i>Tôn trọng sự cam kết</i>	3.88
Nỗ lực vượt khó để hoàn thành nhiệm vụ	3.84
Tôn trọng lợi ích cá nhân	3.92

Kết quả thu được cho thấy, biểu hiện mặt giá trị trách nhiệm xã hội của SV chuyên ngành QTNL có ĐTB cao với 3,83 là biểu hiện cao nhất trong các mặt của chuẩn mực VHCV. Trong đó, biểu hiện định hướng giá trị VHCV giá trị “Tôn trọng sự cam kết” có điểm TB cao nhất với 3,88 và 3,80 của giá trị “Tôn trọng kỷ cương”. Trong đó, ĐTB của “Tôn trọng lợi ích cá nhân” là 3,92, xếp thứ nhất, tiếp đến là biểu hiện “Đi học đầy đủ, đúng giờ” với ĐTB là 3,91. Có điểm trung bình thấp nhất là biểu hiện “Lên án những hành vi vi phạm pháp luật” là 3,64. Điều này chứng tỏ, SV tôn trọng lợi ích cá nhân và đi học đầy đủ đúng giờ là những biểu hiện của SV có trách nhiệm xã hội với bản thân, với cộng đồng. Để tìm hiểu thêm về nội dung này, chúng tôi tiến hành phỏng vấn SV quan câu hỏi “Trách nhiệm xã hội của em hiện nay được thể hiện như thế nào”, tác giả nhận được câu trả lời của em T.T H, là SV năm thứ 3 trường ĐHLĐXH chia sẻ như sau “Là sinh viên, nhiệm vụ chính của chúng em là học tập, nên em cần hoàn thành tốt nhiệm vụ học tập của mình. Ngoài ra, em còn phải hiểu và tôn trọng lợi ích cá nhân trong cộng đồng để từ đó biết giới hạn của mình. Nếu có điều kiện em cũng sẽ tham gia các hoạt động xã hội từ thiện, chia sẻ tình yêu thương, lan tỏa những việc làm tốt để xây dựng môi trường sống lành mạnh. Trong học tập và các mối quan hệ em luôn cố gắng để chia sẻ sự quan tâm, giúp đỡ những bạn trong lớp có hoàn cảnh khó khăn, hoặc tham gia đội SV tình nguyện, hiến máu nhân đạo...”.

Như vậy, kết quả biểu hiện các mặt của định hướng giá trị VHCVN có ĐTB khá tốt. Cao nhất là biểu hiện ở mặt trách nhiệm xã hội với ĐTB là 3,83, xếp thứ nhất, tiếp đến là tư duy công nghiệp với ĐTB là 3,78 xếp thứ hai và xếp thứ ba là đạo đức ứng xử với ĐTB là 3,58 và cuối cùng là phong cách công nghiệp chỉ với 3,25. Điều này minh chứng rằng, SV chuyên ngành QTNL đã có những biểu hiện của chuẩn mực VHCVN trong thời kỳ mới. Đặc biệt là biểu hiện trách nhiệm xã hội khá tốt, biểu hiện thông qua giá trị của “sự tôn trọng sự cam kết” và “tôn trọng kỷ cương” trong học tập, và các mối quan hệ. Hạn chế nhất là mặt phong cách công nghiệp các em có ĐTB còn thấp, thấp nhất trong 4 mặt biểu hiện định hướng giá trị VHCVN. Điều này như có thêm minh chứng rằng, các em SV vẫn chịu ảnh hưởng sâu sắc của nền văn hóa nông nghiệp, với phong cách làm việc chậm chạp, tùy tiện, lệ thuộc vào điều kiện tự nhiên và kinh nghiệm truyền thống. Kết quả này là cơ sở để tác giả đề xuất các biện pháp tác động nhằm từng bước cải thiện phong cách công nghiệp của SV chuyên ngành QTNL trong thời gian tới.

Theo ma trận hệ số tương quan, các giá trị hệ số tương đương giữa biến phụ thuộc và biến độc lập đều có ý nghĩa ở mức trên 0.05 tức là có mối quan hệ giữa biến phụ thuộc và biến độc lập với nhau. Hệ số tương quan P cao, nghĩa là mối tương quan tuyến tính giữa biến phụ thuộc và các biến độc lập có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, trong đó biến “Trách nhiệm xã hội” có tương quan chặt chẽ nhất đến định hướng giá trị VHCVN với hệ số P là 0.396, sau đó là đến biến “Phong cách công nghiệp” với hệ số tương quan 0.380 và thấp nhất là biến “Đạo đức ứng xử” với hệ số P là 0.196. Các biến độc lập đều có hệ số sig < 0.05 cho thấy các biến độc lập có sự tương quan với nhau, (*Chi tiết phụ lục 9.16*)

- Kiểm định mô hình và giả thuyết thuyết nghiên cứu:

Từ 528 kết quả hợp lệ, trước khi phân tích hồi quy tuyến tính, tác giả kiểm tiến hành phân tích nhân tố và hội tụ. Các chuẩn mực VHCVN sau khi phân tích nhân tố được hội tụ thành ba nhóm: Tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp, đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội. Sự biến mất của nhóm trách nhiệm xã hội và được hội tụ vào nhóm đạo đức ứng xử. Điều này có thể lý giải rằng, SV có sự đánh

đồng giữa trách nhiệm và đạo đức. Trao đổi vấn đề này với SV qua câu hỏi “Theo em trách nhiệm học tập và đạo đức trong học tập được thể hiện như thế nào”, tác giả nhận được câu trả lời của SV, V.H.T là SV năm 2 trường ĐHKQTĐ cho rằng *“Trách nhiệm học tập là việc em hoàn thành các nhiệm vụ học tập của nhà trường đặt ra, còn đạo đức cũng đồng nghĩa với việc em phải hoàn thành những nhiệm vụ này đúng kế hoạch. Nếu em không hoàn thành các nhiệm vụ học tập, cũng đồng nghĩa với việc em vi phạm các nội quy của trường, của khoa”*. Xuất hiện sự bất thường này khi tiến hành phân tích nhân tố, tác giả lấy thêm ý kiến của GV qua câu hỏi *“Thầy cô nhận định như thế nào về trách nhiệm xã hội và đạo đức của sinh viên”*, tác giả nhận được sự chia sẻ từ cô giáo Đ.V.O, giảng viên trường ĐHTM cho rằng *“Luật pháp là đạo đức tối thiểu; đạo đức là luật pháp tối đa” theo Khuyết danh, mỗi cá nhân đều có trách nhiệm xã hội, đó là nguyên tắc với bất kỳ thành viên nào. Khi vi phạm trách nhiệm xã hội sẽ đều chịu sự trừng phạt của pháp luật. SV được cho là có trách nhiệm xã hội là các em hoàn thành nhiệm vụ học tập của mình, không vi phạm các chuẩn mực đạo đức của công dân, của người học. Để hiểu tường minh giữa trách nhiệm và đạo đức các em cần tìm hiểu sâu hơn nữa”*. Như vậy, trách nhiệm xã hội là những giá trị và chuẩn mực đã được cộng đồng người chúng ta thừa nhận và tuân thủ chấp hành, khi cá nhân không chấp hành và tuân thủ các chuẩn mực xã hội thì bị khép vào tội vi phạm các chuẩn mực đạo đức, sẽ bị cộng đồng, dư luận lên án. Cả thầy cô và sinh viên đều hiểu rằng thực hiện trách nhiệm xã hội cũng đồng nghĩa với việc cá nhân đó có đạo đức. Tác giả sử dụng phần mềm SPSS 20.0 áp dụng phương pháp chạy Linear – phân tích hồi quy tuyến tính biểu hiện định hướng giá trị VHCN. Mô hình nghiên cứu gồm 4 yếu tố: (1) Tư duy công nghiệp, (2) Phong cách công nghiệp, (3) Đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội, (4) Biểu hiện định hướng giá trị VHCN. Trong đó, 3 yếu tố đầu là biến độc lập và được giả định là các nhân tố chuẩn mực trong định hướng giá trị VHCN. Biến “Biểu hiện định hướng giá trị VHCN ở SV chuyên ngành QTNL” là biến phụ thuộc của mô hình.

Mô hình hồi quy: Biểu hiện ĐHGTVHCN = Constant + β_1 * Biểu hiện TDCN + β_2 * biểu hiện PCCN + β_3 * biểu hiện DDUX TNXH + e

Hệ số điều chỉnh R2 phản ánh mức độ ảnh hưởng của các biến độc lập lên biến phụ thuộc. Hệ số điều chỉnh R2 là 1.000 điều đó có nghĩa là các biến độc lập của biểu hiện định hướng giá trị VHCN ở SV chuyên ngành quản trị nhân lực gồm: Tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp và đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội có xu hướng ảnh hưởng tới 100% sự thay đổi của biến phụ thuộc “ Biểu hiện định hướng giá trị VHCN ở SV chuyên ngành quản trị nhân lực”.

- Hệ số hồi quy mô hình tự đánh giá biểu hiện hành vi định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL (Gộp đạo đức và trách nhiệm xã).

Để biết các tham số hồi quy có ý nghĩa cần quan tâm tới giá trị Sig (sig < 0.05 thì hệ số hồi quy có ý nghĩa với mức ý nghĩa 0,05). Hệ số bê ta chuẩn hóa biểu hiện định hướng của “Đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội” lớn nhất ($\beta_1 = 0.385$) chứng tỏ rằng yếu tố này có xu hướng tác động mạnh nhất trong số các nhân tố có ý nghĩa thống kê tới định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Đồng thời hệ số VIF của các nhân tố đều < 2 nghĩa là không có tình trạng đa cộng tuyến giữa các biến độc lập trong mô hình đề xuất. (*chi tiết tại phụ lục 9.17*)

➤ Ý nghĩa hệ số hồi quy:

➤ + $\beta_1 = 0.385 > 0$ cho biết khi biểu hiện “Đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội” tăng lên 1 đơn vị trung bình thì biểu hiện VHCN của SV tăng lên 0.385, đơn vị. Giá trị hồi quy chuẩn của yếu tố “Đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội” chiếm 38,5% của định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL;

➤ + $\beta_3 = 0.308 > 0$ cho biết khi biểu hiện “tư duy công nghiệp” tăng lên 1 đơn vị trung bình thì biểu hiện VHCN tăng lên 0.308 đơn vị. Giá trị hồi quy chuẩn của nhân tố “tư duy công nghiệp” chiếm 30,8% của định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL;

➤ + $\beta_4 = 0.308 > 0$ cho biết biểu hiện “Phong cách công nghiệp” tăng lên 1 đơn vị trung bình thì biểu hiện giá trị VHCN tăng lên 0.308 đơn vị. Giá trị hồi quy chuẩn của nhân tố “Phong cách công nghiệp” chiếm 30,5% của định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Sự biến mất của “trách nhiệm xã hội” và nó

gộp vào nhóm đạo đức ứng xử là một trong những biểu hiện giá trị VHCVN còn hạn chế. Để tìm hiểu thêm về vai trò của các giá trị này, tác giả tiến hành phỏng vấn sâu qua câu hỏi “Theo em trong các giá trị VHCVN thì là giá trị nào quan trọng nhất, tại sao?” và nhận được ý kiến trả lời như sau: SV H năm thứ 3 của ĐHTM cho rằng “*Theo em phong cách công nghiệp là quan trọng nhất và ở sinh viên thể hiện ở việc đi học đúng giờ, chấp hành nghiêm túc qui định của trường, khoa trong quá trình học tập. Những điều này là cơ sở để chúng em có phong cách làm việc chuyên nghiệp khi đi làm tại doanh nghiệp*”. SV K – là SV năm thứ 3 của ĐHKQTĐ khi được hỏi và nhận được câu trả lời như sau: “*Theo em trách nhiệm xã hội là quan trọng nhất bởi em nghĩ rằng mỗi người đều có vị trí, vai trò và giá trị xã hội khác nhau. Chúng em là SV thì trách nhiệm chính của chúng em là học tập, và khi chúng em thực hiện trách nhiệm của một người học với thầy cô, bạn bè cũng đồng nghĩa với việc chúng em đang thể hiện đạo đức của bản thân. Nếu mỗi chúng em làm tốt nhiệm vụ của mình thì kết quả học tập chung tốt, và hiệu quả học tập cao và thông thường khi em có kết quả học tập tốt thì kết quả hạnh kiểm đạo đức cũng tốt ạ*”.

Như vậy, SV đã có biểu hiện phù hợp với quan điểm nghiên cứu của luận án về định hướng giá trị VHCVN. SV cho rằng “Đạo đức ứng xử và Trách nhiệm xã hội” là mặt biểu hiện quan trọng và có xu hướng trở thành nhân tố then chốt của định hướng giá trị VHCVN của SV chuyên ngành QTNL trong thời kỳ mới. Tiếp đến là các giá trị của chuẩn mực “tư duy công nghiệp” và “Phong cách công nghiệp”. Kết quả này là cơ sở quan trọng để tác giả đề xuất các biện pháp nâng cao định hướng giá trị VHCVN của SV chuyên ngành QTNL trong việc rèn luyện các phẩm chất đạo đức, trách nhiệm nghề nghiệp trong tương lai.

Để tìm hiểu rõ hơn về mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCVN của SV chuyên ngành QTNL, tác giả tiến hành lấy ý kiến của GV qua câu hỏi “Ý kiến của thầy/cô về mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCVN của SV” qua các mức độ biểu hiện (phụ lục 2). Kết quả thu được như sau, với 28 items, tác giả kiểm định thang đo với $\alpha = 0.931$ và tương quan biến tổng lớn hơn 0.3 của cả 28 biến đủ điều kiện để tác giả tiến hành phân tích EFA (chi tiết tham khảo ở phụ lục 13.3).

Kết quả hội tụ thành 4 nhóm yếu tố (Tư duy công nghiệp; Phong cách chuyên nghiệp; Đạo đức ứng xử và Trách nhiệm xã hội). Sau khi xử lý và thu được kết quả ở bảng 13.4, chi tiết tham khảo ở phụ lục.

Bảng kết quả đã chỉ ra, ý kiến của GV về biểu hiện hành vi định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL là trung bình (chưa đạt đạt ĐTB là 3 theo quy ước thang đánh giá). Trong đó được thể hiện rõ nhất ở tư duy công nghiệp với ĐTB cao nhất cũng chỉ đạt ĐTB là 2,94, tiếp đến là phong cách công nghiệp với ĐTB là 2,87 và ĐTB là 2,85 của trách nhiệm xã hội và thấp nhất là đạo đức ứng xử với ĐTB là 2,79. Kết quả này là cơ sở khoa học quan trọng để tác giả đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao biểu hiện định hướng giá trị VHCN cho SV.

Trái lại với mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV tự đánh giá, Giảng viên bày tỏ ý kiến của mình về mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL tương đối tốt, cụ thể như sau (*chi tiết xem tại bảng 13.5*):

+ Hệ số bê ta chuẩn hóa biểu hiện định hướng giá trị VHCN của “tư duy công nghiệp” lớn nhất $\beta_1 = 0.435$, chứng tỏ biểu hiện này thể hiện rõ nhất trong 4 chuẩn mực của định hướng giá trị VHCN và nó chiếm 43,5%. Kết quả này trái ngược với kết quả tự đánh giá của SV. Điều này minh chứng, theo ý kiến của GV thì SV đã bộc lộ khá rõ định hướng giá trị VHCN qua “tư duy công nghiệp” và đây là nhân tố quan trọng trong cấu trúc nhân cách của người lao động thời kỳ mới. Còn SV thì mặc dù đã có những biểu hiện của tư duy công nghiệp nhưng khi để các em tự đánh giá thì các em lại chưa thực sự hiểu về biểu hiện tư duy công nghiệp của chính bản thân, điều này có thể do các em nhận thức chưa tường minh về tư duy công nghiệp nên tự đánh giá mức độ biểu hiện của mình có phần hạn chế.

+ $\beta_2 = 0.167$ của “Phong cách công nghiệp”; “Đạo đức ứng xử” có hệ số bê ta $\beta_3 = -0.181$ và trách nhiệm xã hội với hệ số bê ta $\beta_4 = -0.156$.

Như vậy giá trị hồi quy chuẩn hóa của các biến cho ta biết mức độ biểu hiện của từng nhân tố trong cấu trúc nhân cách định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Nhân tố nào có giá trị tuyệt đối lớn hơn thì càng biểu hiện rõ trong cấu trúc định hướng giá trị VHCN ở SV chuyên ngành QTNL nhiều hơn. Có sự

tương đồng cao giữa xu hướng biến đổi của “tư duy công nghiệp” giữa SV và ý kiến của GV. Trong đó ý kiến GV cho rằng tư duy công nghiệp có xu hướng biến đổi lớn, ảnh hưởng mạnh đến định hướng giá trị VHCN, trong khi đó SV lại cho rằng Đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội có xu hướng biến đổi, ảnh hưởng lớn đến định hướng giá trị VHCN của bản thân với tỉ lệ % là 43,5% của GV và SV là 30,8%.

Kết luận về thực trạng định hướng giá trị VHCN của sinh viên chuyên ngành QTNL

Thực trạng định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL thông qua số liệu điều tra 528 phiếu hỏi đã khái quát được bức tranh tổng thể của định hướng giá trị VHCN. Kết quả nghiên cứu trên chỉ ra rằng hoàn toàn có cơ sở khoa học để khẳng định: đã có sự hình thành định hướng giá trị VHCN trong hệ giá trị của SV chuyên ngành QTNL và những giá trị đang tiếp tục hoàn thiện để từng bước đáp ứng được yêu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ hội nhập. Kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra một số vấn đề cần lưu ý trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực trong nhà trường cần tăng cường tính thực tế, kỹ năng nghề nghiệp hơn là những kiến thức hàn lâm, lý thuyết.

Sau khi kiểm định tương quan và phân tích hồi quy tuyến tính cho thấy, giá trị trong các chuẩn mực về đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội có xu hướng tác động mạnh đến sự thay đổi của định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL nhiều hơn hai chuẩn mực còn lại. Vì thế, trong nhà trường cần cập nhật để giúp SV có được các giá trị (trung thực, hợp tác, tôn trọng kỷ cương, tôn trọng sự cam kết) trong điều kiện mới.

3.2. Thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

Định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL được hình thành và phát triển trên cơ sở những tác động lâu dài của những yếu tố chủ quan và khách quan. Trong quá trình này, SV với vai trò là chủ thể tích cực các hoạt động tương tác xã hội. Định hướng giá trị VHCN được hình thành thông qua quá trình chủ thể

nhận thức, thể hiện tình cảm và có những hành vi phù hợp với các giá trị VHCHN. Nằm trong cấu trúc xu hướng nhân cách, định hướng giá trị VHCHN của SV chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố. Căn cứ vào đặc điểm của SV chuyên ngành QTNL, tác giả đưa ra các yếu tố chủ quan ở bản thân SV và tập thể sinh viên; Yếu tố khách quan gồm các nhóm thuộc về GV, đặc điểm ngành QTNL và xã hội. Tác giả tiến hành lấy ý kiến của hai nhóm khách thể là SV và GV, kiểm tra độ tin cậy thang đo với SV độ tin cậy thang đo là $\alpha = 7,65$ và GV có độ tin cậy thang đo là $\alpha = 7,82$, tác giả nhận thấy các items đủ điều kiện để tiến hành phân tích.

Bảng 3.13. Yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị văn hóa công nghiệp sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

STT	Các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCHN của sinh viên chuyên ngành QTNL	SV	Thứ bậc	GV	Thứ bậc	ĐTB
Nhóm các yếu tố chủ quan						
1. Sinh viên						
1	Năng lực học tập của sinh viên	3.75	4	4.23	2	3.99
2	Nhu cầu, động cơ học tập của sinh viên	3.79	3	4.23	2	3.68
3	Tự giác, chủ động, tích cực, sáng tạo trong học tập môn học	3.75	4	4.20	3	3.98
4	Phương pháp học tập môn học	4.10	1	4.27	1	3.12
5	Tự ý thức trong học tập và rèn luyện định hướng các giá trị văn hóa công nghiệp	3.96	2	3.73	4	3.23
Điểm TB		3.87		4.13		4.00
2. Tập thể SV						
1	Lớp có kỉ luật, nề nếp trong học tập	2.98	5	2.62	5	3.53
2	Có không khí học tập trong lớp sinh viên	4.04	1	3.52	2	2.85
3	Lớp chủ động tích cực tổ chức sinh hoạt câu lạc bộ khoa học, trao đổi kinh nghiệm, phương pháp học tập, học tập nhóm	3.82	3	4.20	1	3.67
4	Dành nhiều thời gian cho việc tự học, tự nghiên cứu trong học tập của các bạn trong lớp	3.83	2	3.20	4	3.01
5	Động viên, khuyến khích các bạn sinh viên	3.81	4	3.33	3	3.71

STT	Các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN của sinh viên chuyên ngành QTNL	SV	Thứ bậc	GV	Thứ bậc	ĐTB
	trong lớp học tập tốt					
Điểm TB		3.70		3.37		3.54
Điểm trung bình của yếu tố chủ quan		3.72		3.48		3.60
Yếu tố khách quan						
1. Giảng viên						
1	Giảng viên có kiến thức sâu rộng	3.71	2	3.27	4	2.99
2	Kinh nghiệm, năng lực sư phạm, phương pháp dạy học của giảng viên	3.60	5	3.28	3	3.96
3	Tinh thần trách nhiệm, sự say mê, nhiệt huyết trong dạy học chuyên ngành	3.64	3	3.78	2	3.48
4	Giảng viên quan tâm tới việc rèn luyện kỹ năng, phương pháp học tập môn học chuyên ngành	3.63	4	3.78	2	3.80
5	Động viên, khuyến khích, tạo động lực cho sinh viên trong học tập chuyên ngành	3.84	1	4.08	1	2.98
Điểm TB		3.68		3.64		3.66
2. Đặc điểm chuyên ngành						
1	Giá trị VHCN có nhiều ý nghĩa đối với nghề QTNL	3.64	4	4.20	1	3.95
2	Nội dung các môn học chuyên ngành có tính thực tế	3.71	2	4.18	2	3.30
3	Ngành QTNL đang được giảng dạy ở nhiều trường Đại học	3.68	3	4.08	3	3.59
4	Môn học có nhiều tài liệu tham khảo	3.73	1	3.98	4	2.90
Điểm TB		3.69		4.11		3.90
3. Yếu tố xã hội						
1	Bối cảnh hội nhập và cách mạng công nghiệp 4.0	3.71	4	4.00	3	3.90
2	Yêu cầu nghề nghiệp	3.95	2	4.03	2	3.33
3	Chế độ đãi ngộ với nghề nhân sự	3.87	3	3.70	4	3.52

STT	Các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN của sinh viên chuyên ngành QTNL	SV	Thứ bậc	GV	Thứ bậc	ĐTB
4	Nhà trường quan tâm tới việc đào tạo kỹ năng học tập trong đào tạo nghề nghiệp	2.75	5	2.78	5	3.51
5	Đổi mới giáo dục đại học	3.96	1	4.05	1	3.00
Điểm TB		3.65		3.71		3.68
Điểm trung bình của yếu tố khách quan		3.45		3.49		3.47

Các yếu tố chủ quan và khách quan được khảo sát có điểm trung bình chung khá cao ở cả hai nhóm khách thể với 3,60 và 3,47. Điều này chứng tỏ định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL có thể được cải thiện và thay đổi nếu xác định đúng vai trò của các yếu tố ảnh hưởng. SV được khảo sát cho rằng các yếu tố chủ quan (ĐTB =3,72) có ảnh hưởng nhiều hơn so với mức độ ảnh hưởng của các yếu tố khách quan (3,41). Tương tự ở GV cho rằng yếu tố chủ quan cũng có ảnh hưởng lớn hơn yếu tố khách quan với ĐTB là 3,48 và 3,45. Điều này minh chứng rằng, mức độ tác động của các yếu tố khách quan, sự đổi mới giáo dục đại học thể hiện ở chuẩn đầu ra, tác động của những biến đổi thời kỳ mới, yêu cầu xã hội ngày càng cao với ngành nhân lực là những ảnh hưởng đáng kể đến xác định các giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

- Trong nhóm các yếu tố chủ quan, trước hết về phía bản thân SV có ĐTB là 3,87 của SV và 4,13 của GV. Cả SV và GV đều đánh giá cao yếu tố “Phương pháp học tập” với ĐTB = 4,10 và 4,27 xếp thứ 1, tiếp đến là “Tự ý thức trong học tập và rèn luyện định hướng các giá trị văn hóa công nghiệp” với ĐTB là 3,87 xếp thứ 2 và yếu tố có ảnh hưởng thấp nhất là “Năng lực học tập của sinh viên “ và “Tự giác, chủ động, tích cực, sáng tạo trong học tập môn học “ có ĐTB là 3,75 xếp thứ 4. Trong khi đó ở GV, bản thân SV có điểm ĐTB là 4,13. Trong đó “Năng lực học tập của sinh viên” và “Nhu cầu, động cơ học tập của sinh viên” có ảnh hưởng lớn đến định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL với ĐTB là 4,23, xếp thứ 2. Như vậy, cả GV cả SV đều cho rằng yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN

nằm ở bản thân SV, có thể là năng lực học tập hay tính tích cực tự giác học tập của SV.

Yếu tố tập thể SV có ĐTB = 3,70 của SV, thấp hơn so với yếu tố thuộc về bản thân SV. Trong yếu tố tập thể SV thì yếu tố “Có không khí học tập trong lớp SV” xếp thứ bậc 1 với ĐTB = 4,04, ở vị trí thứ bậc 2 là “Dành nhiều thời gian cho việc tự học, tự nghiên cứu trong học tập của các bạn trong lớp”, và ở các vị trí thứ bậc thấp hơn là “Động viên, khuyến khích các bạn SV trong lớp học tập tốt” với ĐTB = 3,81, xếp thứ bậc 4 và ở vị trí thứ bậc cuối cùng là “Lớp có kỉ luật, nề nếp trong học tập” với ĐTB = 2,98. Yếu tố thuộc tập thể SV có mức độ ảnh hưởng khá cao. SV H.Q. V là SV năm thứ 3 chuyên ngành QTNL, trường ĐHLĐXH minh họa ý kiến: *“Em thấy rằng các yếu tố sinh viên chủ động, tích cực và có phương pháp học tập phù hợp sẽ là thuận lợi để sinh viên tiếp thu kiến thức mới, tiếp thu các giá trị VHCVN”*. Tương tự với GV, các thầy cô đánh giá cao yếu tố “Lớp chủ động, tích cực tổ chức sinh hoạt câu lạc bộ khoa học, hội nghị trao đổi kinh nghiệm học tập...”) với ĐTB là 4,20 xếp thứ 1 và yếu tố có ảnh hưởng thấp nhất là “Lớp có kỷ luật, nề nếp trong học tập” với ĐTB là 2,62. Như vậy các yếu tố tập thể SV đóng vai trò quan trọng trong sự hình thành và phát triển định hướng giá trị VHCVN của SV chuyên ngành QTNL. Trong nghiên cứu sự biểu hiện các giá trị VHCVN đã khẳng định các yếu tố chủ quan là những yếu tố rất cần thiết, thúc đẩy định hướng giá trị VHCVN của SV. Cô giáo Phạm Thị Bích N, trưởng bộ môn QTNL, trường ĐHKQTĐ cho biết: *“Tập thể sinh viên nếu được tổ chức tốt sẽ hình thành các phong trào học tập như học nhóm, câu lạc bộ học tập, sinh hoạt chuyên đề, thi tìm hiểu kiến thức và bản thân các em sinh viên có sự tự giác xây dựng các hoạt động như vậy sau giờ học thì các giá trị VHCVN của các em sẽ được nâng cao rất nhanh chóng”*.

- Trong nhóm các yếu tố khách quan có ảnh hưởng thấp hơn các yếu tố chủ quan, yếu tố đặc điểm chuyên ngành có ĐTB cao nhất trong ba nhóm yếu tố với ĐTB là 3,69 với SV và 4,11 với GV. Trong nhóm yếu tố khách quan, các yếu tố về phía GV có điểm đánh giá cao, cả hai nhóm khách thể được khảo sát đều đánh giá

cao yếu tố là “Động viên, khuyến khích, tạo động lực cho SV trong học tập chuyên ngành”, xếp thứ bậc 2 với ĐTB = 3,71 của SV thì GV lại cho rằng “Tinh thần trách nhiệm, sự say mê, nhiệt huyết trong dạy học chuyên ngành” và “GV quan tâm tới việc rèn luyện kỹ năng, phương pháp học tập môn học chuyên ngành” có ảnh hưởng xếp thứ 2 với ĐTB 3,78. Hiệu quả định hướng giá trị VHCN của SV phụ thuộc rất lớn vào năng lực giảng dạy của GV như biết động viên, khuyến khích tạo động lực cho SV học tập và kiến thức sâu rộng của GV. Những đánh giá như trên là hoàn toàn có căn cứ thực tiễn để có cơ sở phát triển định hướng giá trị VHCN của SV và các em chịu ảnh hưởng của năng lực sư phạm của GV trong việc tổ chức hoạt động đào tạo.

Trong yếu tố xã hội có “Đổi mới giáo dục đại học” là yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất với ĐTB là 3,96 qua ý kiến của SV và với GV là “Yêu cầu nghề nghiệp” với ĐTB là 4,45. Như vậy, sự biến đổi của xã hội đặc biệt là yêu cầu của đổi mới giáo dục đại học và yêu cầu nghề nghiệp của xã hội đã có tác động lớn đến định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Yếu tố này có đồng quan điểm với GV.

Yếu tố đặc điểm chuyên ngành QTNL được cả 2 nhóm khách thể cho là có ảnh hưởng rõ nhất (ĐTB = 3,69) của SV và 4,11 của GV có ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN của SV. Các yếu tố đặc điểm chuyên ngành có điểm cao nhất như một sự khẳng định yêu cầu đối với sự phát triển giá trị VHCN, trong đó yếu tố “Môn học có nhiều tài liệu tham khảo” xếp thứ bậc 1 với ĐTB = 3,73 và “Nội dung các môn học chuyên ngành có tính thực tế” xếp thứ 2. Về phía giảng viên, yếu tố có ảnh hưởng mạnh trong đặc điểm chuyên ngành là “Giá trị VHCN có nhiều ý nghĩa đối với nghề QTNL” với ĐTB là 4,20 xếp thứ 1, tiếp đến là “Nội dung các môn học chuyên ngành có tính thực tế” có ĐTB là 4,18 xếp thứ 2 và cuối cùng là “Môn học có nhiều tài liệu tham khảo” với 3,98 xếp thứ 4. Như vậy, GV đánh giá cao những giá trị VHCN với SV chuyên ngành, điều này cho thấy các thầy cô đã nhanh chóng nhận thấy tầm quan trọng của các giá trị VHCN cần phải định hướng cho SV trong quá trình học tập và rèn luyện tại trường. Để làm rõ thêm nội dung

này, chúng tôi trao đổi với cô V.T.M là GV của ĐHKQD với gần 30 năm kinh nghiệm giảng dạy qua câu hỏi “Theo cô, SV chuyên ngành QTNL hiện nay cần phải có những phẩm chất đạo đức gì để tham gia thị trường việc làm sau khi ra trường” và nhận được ý kiến chia sẻ của cô rằng “*Hiện nay, SV nói chung và SV chuyên ngành QTNL nói riêng đang rất phải cạnh tranh cơ hội nghề nghiệp của mình. Hội nhập đã mang lại cho các em nhiều cơ hội, nhưng theo tôi thách thức, khó khăn là nhiều hơn. Các em cần tăng cường trau dồi kỹ năng và phẩm chất đạo đức thông qua các mối quan hệ ứng xử với thầy cô, bạn bè, bớt sống ảo và chạy theo tâm lý đám đông*”.

Với nhóm yếu tố xã hội nằm trong nhóm các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL với ĐTB = 3,65 qua ý kiến của SV và ĐTB là 3,71 qua ý kiến của GV. Trong đó, cả hai nhóm khách thể đều đánh giá sự ảnh hưởng của “Đổi mới giáo dục đại học” xếp thứ nhất, “Yêu cầu nghề nghiệp và chế độ đãi ngộ với nghề QTNL” và thấp nhất trong nhóm yếu tố xã hội là “Nhà trường quan tâm tới việc đào tạo kỹ năng học tập trong đào tạo nghề nghiệp” với ĐTB là 2,2,78 của GV. Điều này cho thấy, những hoạt động tổ chức rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp trong nhà trường chưa thực sự hiệu quả, nhiều khoa, viện tổ chức tọa đàm, trao đổi cơ hội nghề nghiệp còn mang nặng tính hình thức, hiệu quả đạt được chưa cao.

Kết quả khảo sát cho thấy, định hướng giá trị VHCN chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố, đặc biệt là những yếu tố nằm trong nhóm yếu tố chủ quan như: Sự tự giác, tích cực, chủ động, động cơ học tập và rèn nghề của SV. Những yếu tố khách quan có mức độ ảnh hưởng thấp hơn và cũng chịu tác động chủ yếu ở các yếu tố như yêu cầu nghề nghiệp, đổi mới giáo dục đại học, và đặc biệt là đặc điểm ngành QTNL. Có lẽ chuyên ngành QTNL là một trong những nhóm ngành có nhiều cơ hội tham gia hội nhập. Kết quả các yếu tố ảnh hưởng này là cơ sở để tác giả đề xuất biện pháp tác động phù hợp nhằm nâng cao định hướng giá trị VHCN của SV ngành QTNL nhằm từng bước đáp ứng được yêu cầu xã hội trong thời kỳ mới. Ngoài ra, tác

giả tiến hành so sánh sự khác biệt khi đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố ảnh hưởng giữa các biến như năm học, giới tính, trường.

Đánh giá chung về thực trạng định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

Cơ bản SV chuyên ngành QTNL đã có những định hướng giá trị VHCN. SV có nhận thức, thái độ và hành vi thực hiện định hướng giá trị VHCN trong học tập, mối quan hệ với thầy cô, bạn bè và xung quanh.

Nhận thức của SV về các giá trị VHCN còn ở mức hạn chế, đặc biệt như tính chủ động, ham học hỏi trong học tập, tham gia nghiên cứu khoa học còn ít, hoặc chỉ tham gia để có phong trào, chưa đi vào thực chất của việc nghiên cứu nên số lượng và chất lượng kết quả nghiên cứu còn hạn chế. Thái độ học tập của SV chuyên ngành QTNL chưa cao, chỉ tập trung vào một số em là cán bộ lớp, những em có học lực tốt toàn diện. Biểu hiện định hướng giá trị VHCN còn mờ nhạt, trong đó chỉ có điểm trung bình của chuẩn mực VHCN là trách nhiệm xã hội ở mức cao, tốt nhất trong các chuẩn mực VHCN.

Các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN của SV rất đa dạng và phức tạp. Đặc biệt, yếu tố chủ quan như cầu, động cơ học tập của SV là hết sức quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả quá trình định hướng. Vì thế, cần phải nâng cao nhận thức cho SV về giá trị của nghề nghiệp, các giá trị VHCN, hình thành động cơ học tập, nhu cầu học tập lành mạnh, từng bước giúp SV chủ động chiếm lĩnh tri thức, tích cực, tự giác trong học tập. Hơn thế nữa, trong bối cảnh mới, xu hướng hội nhập và cạnh tranh toàn cầu đã và đang tạo ra những cơ hội và buộc SV đang đứng trước nhiều thách thức mới. Xã hội thay đổi, cùng với đó là hệ giá trị mới đang dần thay thế hệ giá trị cũ, vì thế cần có biện pháp giúp các em tiếp cận với các giá trị mới là việc làm cấp thiết. Qua đó giúp SV từng bước tiếp thu, thích ứng với những biến đổi, có khả năng phân tích, phán đoán, lập luận để bảo vệ quan điểm của mình trước nhiều tác động.

Xuất phát từ kết quả thực trạng này của SV chuyên ngành QTNL để tác giả đề xuất các biện pháp tác động ở nội dung tiếp theo.

3.3. Một số các biện pháp định hướng giá trị văn hóa công nghiệp cho sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

3.3.1. Nguyên tắc đề xuất các biện pháp tác động sư phạm

Đề xuất các biện pháp nhằm nâng cao định hướng giá trị VHCN cho SV chuyên ngành QTNL, yêu cầu chúng ta phải đặt trong hoàn cảnh của thời đại, của đất nước của tình hình đào tạo đại học cũng như sự tác động của yếu tố khách quan, chủ qua. Áp dụng tốt các nguyên tắc này sẽ giúp chúng ta tránh được những hạn chế khi đưa ra các biện pháp. Các biện pháp phát triển định hướng giá trị VHCN với SV chuyên ngành QTNL phải có cơ sở, lý luận và thực tiễn rõ ràng được xây dựng trên những luận cứ khoa học, đáp ứng những yêu cầu thực tế và đảm bảo tính khả thi cao của những nguyên tắc sau:

- *Đảm bảo tính đồng bộ:* Hệ thống những giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL được hình thành và phát triển từ rất nhiều các bộ phận chức năng như tổ chức xã hội nghề nghiệp, giáo dục gia đình, môi trường xã hội, giao tiếp bạn bè, yêu cầu nghề nghiệp và chế độ đãi ngộ....Do đó, khi nghiên cứu, đề xuất các biện pháp nâng cao định hướng giá trị VHCN phải luôn có tính đồng bộ trong mọi hoạt động.
- *Đảm bảo tính thực tiễn:* Nguyên tắc này đòi hỏi trong quá trình nâng cao định hướng giá trị VHCN mang tính lý luận và được tổng kết, đúc rút kinh nghiệm từ nhiều cơ sở, quan điểm khác nhau nên khi áp dụng vào SV chuyên ngành QTNL hoàn toàn phụ thuộc vào đặc điểm của ngành. Đặc biệt là khả năng đáp ứng được yêu cầu của các tổ chức doanh nghiệp trong và nước ngoài, phù hợp với chuẩn mực chung của thời kỳ mới.
- *Nguyên tắc kế thừa và phát triển:* Nguyên tắc này đòi hỏi chúng ta phải thấy được những vấn đề thực trạng định hướng giá trị VHCN của SV nói chung và SV chuyên ngành QTNL nói riêng và phải đề xuất được các giá trị mới phù hợp với bối cảnh hội nhập, có phẩm chất và năng lực đáp ứng với tình hình và nhiệm vụ mới.

Như vậy, để đảm bảo tính hiệu quả của các biện pháp tác động sư phạm, chúng ta cần có sự phối hợp đồng bộ, chặt chẽ giữa các nguyên tắc để đảm bảo tính hiệu quả.

3.3.2. Các biện pháp tác động sư phạm

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu thực trạng, đặc điểm khách thể nghiên cứu và thời gian tiến hành nghiên cứu có hạn nên tác giả đề xuất biện pháp tác động sư phạm và tiến hành thực nghiệm tâm lý tác động vào nhận thức của SV nhằm nâng cao nhận thức định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

- Xuất phát từ vai trò tri thức đối với kết quả hoạt động nói chung và xem xét các mối tương quan nhận thức về nghĩa, vai trò của định hướng giá trị VHCN với 4 nhóm giá trị: Tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp, đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội.

- Xuất phát từ nhận thức vai trò quan trọng của giá trị VHCN trong cấu trúc nhân cách của SV chuyên ngành QTNL, với kết quả hoạt động nói chung và vai trò của giá trị VHCN trong nghề nghiệp. Để hòa nhập với nền kinh tế thị trường, mỗi cá nhân phải nắm vững hệ giá trị trong thời kỳ mới với những giá trị cụ thể. Muốn thực hiện hoạt động trong thời kỳ mới, cá nhân phải có tri thức về giá trị và tầm quan trọng của các giá trị đó.

+ Qua tìm hiểu thực tế giảng dạy ở các trường Đại học, chuyên ngành QTNL SV được đào tạo một số giá trị như: Sự trung thực trong học tập, thông qua việc cắm gian lận trong thi cử; phong cách công nghiệp như thể hiện việc SV đi học đúng giờ, tham gia đầy đủ 80% thời lượng học phần trên lớp... Nhưng do thời gian học tập trên lớp bị giới hạn bởi kế hoạch nội dung nên SV vẫn hạn chế nội dung thực hành. Trên thực tế SV chưa được rèn luyện một cách hệ thống các kỹ năng này mà chủ yếu qua con đường tự phát.

+ Việc thực hiện phân tích thực trạng định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL chủ yếu ở mức trung bình, các biểu hiện giá trị VHCN cho phép tác giả thiết kế và tổ chức thực nghiệm sư phạm theo quy trình tính đến một số điều kiện tâm lý cần thiết của việc hình thành các giá trị VHCN cho SV chuyên ngành

QTNL. Có thể nghiên cứu nâng cao định hướng giá trị VHCVN thông qua việc thiết kế hệ thống bài tập thực hành và các biện pháp tác động sư phạm phù hợp ở một số môn học.

3.3.3. Nội dung và cách tiến hành các biện pháp tác động sư phạm

Biện pháp 1: Nâng cao nhận thức tầm quan trọng của định hướng giá trị VHCVN qua các hoạt động tổ chức nghề nghiệp

Mục đích: SV nắm bắt được thông tin, hiểu được nhu cầu tuyển dụng của Doanh nghiệp để tích lũy kiến thức, kỹ năng từng bước đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Nội dung: Từng bước giúp SV hiểu, nhắc lại, nắm vững nội dung của các giá trị trong thời kỳ mới

Cách tiến hành: Thông qua tổ chức các buổi tọa đàm và phát thông tin nhu cầu tuyển dụng. Thông qua hoạt động giảng dạy để cung cấp cho SV những đặc điểm, nội dung học tập môn học: mục đích, yêu cầu, cách thức, phương tiện, công cụ, điều kiện tiến hành, các kỹ năng cần thiết cho hoạt động học tập của môn học, ý nghĩa của việc tích lũy kiến thức và rèn luyện định hướng giá trị VHCVN. Đặc biệt là cách thức tổ chức hình thành và phát triển định hướng giá trị VHCVN qua bốn chuẩn mực: tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp, đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội.

Biện pháp 2: Từng bước xây dựng mối quan hệ chặt chẽ với các tổ chức doanh nghiệp trong nước và nước ngoài.

Mục đích: Tăng cường cơ hội để SV được thực hành, trải nghiệm thực tiễn tại doanh nghiệp. Chương trình đào tạo của nhà trường dần từng bước sát với thực tế, đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Nội dung: Cần phân chia và nắm vững từng loại hình doanh nghiệp để bố trí, sắp xếp làm quen với thực tế của SV

Cách tiến hành: Nhà trường chủ động hợp tác với doanh nghiệp trong nước và nước ngoài. Một mặt, nhà trường cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho Doanh nghiệp, mời các chuyên gia của doanh nghiệp về Trường chia sẻ, mặt khác doanh nghiệp tạo cơ hội cho SV thực tập, kiến tập tại Doanh nghiệp.

Biện pháp 3: Tăng cường cơ sở vật chất và các điều kiện thuận lợi cho công tác định hướng nghề nghiệp cho sinh viên

Mục đích: Cơ sở vật chất và các điều kiện đủ nhằm giúp SV nâng cao định hướng giá trị VHCN. Thông qua các buổi trao đổi, thảo luận nhóm, xây dựng mô hình khởi nghiệp cho sinh viên ngay khi học trong trường.

Nội dung: Lập ngân sách hàng năm cho công tác định hướng nghề nghiệp của SV, các hoạt động tư vấn nghề nghiệp, thăm quan, trải nghiệm của SV tại doanh nghiệp cụ thể với từng nội dung môn học

Cách tiến hành: Các lớp học nên được phân chia theo quy mô nhỏ nhằm tăng cường cơ hội trao đổi, thảo luận làm việc nhóm cùng nhau. Cần có kế hoạch cụ thể về ngân sách, phương án về lớp học, dự án quản lý nhân sự bằng các phần mềm, mời chuyên gia doanh nghiệp... giúp sinh viên làm quen với mô hình doanh nghiệp, xây dựng bản mô tả công việc cho từng vị trí việc làm.

Biện pháp 4: Lập kế hoạch và cập nhật thường xuyên nhu cầu nguồn nhân lực trong nước, khu vực và thế giới.

Mục đích: Nhằm không ngừng cập nhật xu hướng biến đổi các giá trị VHCN theo xu hướng hội nhập toàn cầu. Xã hội đang dần biến chuyển từ nền sản xuất nông nghiệp sang sản xuất công nghiệp, hệ giá trị cũ đang được dần thay thế hệ giá trị mới.

Nội dung: Xác nhu cầu nguồn nhân lực cho từng vị trí việc làm, lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, nâng cao chuyên môn cho chuyên viên nhân sự.

Cách tiến hành: Có kế hoạch định kỳ theo quý, năm thống kê và cập nhật thường xuyên những biến đổi của thị trường lao động. Trên cơ sở đó để có những đề xuất, giải pháp cụ thể cho đào tạo, bồi dưỡng theo kế hoạch nhằm đảm bảo nguồn nhân lực ổn định cho sản xuất, phát triển kinh tế từng thời kỳ.

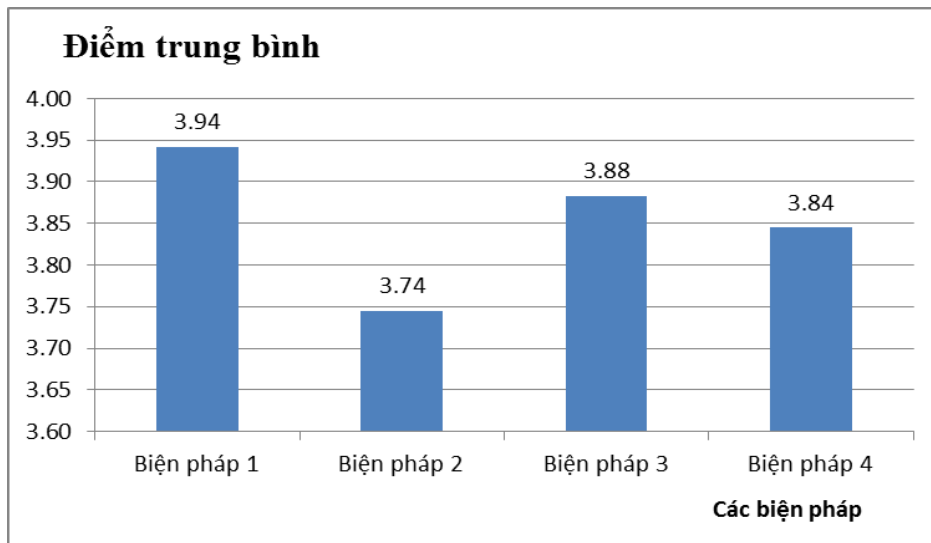
Để định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL đạt hiệu quả cao, cần có sự phối hợp giữa các biện pháp. Các biện pháp có mối quan hệ tác động qua lại tương tác lẫn nhau. Mỗi phương pháp có những ưu điểm, nhược điểm nhất định. Để công tác định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL hiệu quả, cần

có kế hoạch sử dụng tích hợp các phương pháp vào từng thời điểm khác nhau cho phù hợp với đặc điểm đối tượng. Ngoài ra cần phối hợp các phương pháp khác như: phương pháp chuyên gia, phương pháp phỏng vấn sâu, phương pháp thực nghiệm và phương pháp thống kê toán học để quá trình định hướng đạt kết quả cao.

3.3.4. Kết quả các biện pháp

Trước khi tiến hành các biện pháp tác động nhằm nâng cao định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL, tác giả tiến hành lấy ý kiến tự đánh giá của SV về sự cần thiết của các biện pháp và thu được kết quả.

Để tìm hiểu tự đánh giá của SV về các biện pháp nâng cao định hướng giá trị VHCN, tác giả đưa ra 4 biện pháp. Sau khi kiểm định độ tin cậy thang đo với Cronbach Alpha = 0,754 của 4 items lớn hơn 0,6 đủ điều kiện để tác giả phân tích các biện pháp và thu được kết quả như sau:



Biểu đồ 3.4. Ý kiến của SV về các biện pháp phát triển định hướng giá trị VHCN

Biện pháp 1: Nâng cao nhận thức tầm quan trọng của định hướng giá trị VHCN qua các hoạt động tổ chức nghề nghiệp;

Biện pháp 2: Từng bước xây dựng mối quan hệ chặt chẽ với các tổ chức doanh nghiệp trong nước và nước ngoài;

Biện pháp 3: Tăng cường cơ sở vật chất và các điều kiện thuận lợi cho công tác định hướng nghề nghiệp cho SV;

Biện pháp 4: Lập kế hoạch và cập nhật thường xuyên nhu cầu nguồn nhân lực trong nước, khu vực và thế giới.

Kết quả tự đánh giá của SV cho thấy, “*Nâng cao nhận thức cho sinh viên về tầm quan trọng của định hướng giá trị VHCN qua các hoạt động tổ chức nghề nghiệp*” là biện pháp chính giúp SV phát triển định hướng giá trị VHCN của mình với ĐTB=3,94, trong khi đó biện pháp “*Lập kế hoạch và cập nhật thường xuyên nhu cầu nguồn nhân lực trong nước, khu vực và thế giới*” có ĐTB thấp nhất với 3,74; Tiếp đến là biện pháp “*Từng bước xây dựng mối quan hệ chặt chẽ với các tổ chức doanh nghiệp trong nước và nước ngoài*” có ĐTB = 3,88; và biện pháp “*Tăng cường cơ sở vật chất và các điều kiện thuận lợi cho công tác định hướng nghề nghiệp cho sinh viên*” là 3,84. Trao đổi vấn đề này với SV – Trần. M. P năm thứ 2 của ĐHKQTĐ qua câu hỏi “theo bạn biện pháp nào để phát triển nghề nghiệp của mình?” và nhận được câu trả lời như sau: “*Em là SV ngoại tỉnh và nhiệm vụ chính của em là học tập ở trường nên em kỳ vọng lớn vào hoạt động học tập ở trường giúp em có kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp. Cũng có nhiều câu lạc bộ, giao lưu vì ngưỡng mộ những anh chị thành đạt, nhưng thực sự em cảm thấy không hiệu quả, bởi chúng em cũng không biết nghề nghiệp yêu cầu những những phẩm chất, năng lực gì. Vì thế chúng em chỉ kỳ vọng có bằng tốt nghiệp loại tốt, em sẽ có cơ hội tìm công việc tốt ạ*”.

Để tìm hiểu rõ hơn về vấn đề này, tác giả lấy ý kiến của GV về sự cần thiết của các biện pháp. Sau khi thu thập và xử lý kiểm định thang đo với $\alpha = 0,680$ của 4 items, xử lý số liệu tác giả thu được kết quả, GV đánh giá cao biện pháp “*Nâng cao nhận thức cho SV về tầm quan trọng của định hướng giá trị VHCN qua các hoạt động tổ chức nghề nghiệp*” với ĐTB = 4,02 và 3,87 là biện pháp “*Từng bước xây dựng mối quan hệ chặt chẽ với các tổ chức doanh nghiệp trong nước và nước ngoài*”; “*Tăng cường cơ sở vật chất và các điều kiện thuận lợi cho công tác định hướng nghề nghiệp cho SV*” là những biện pháp có ĐTB thấp nhất với 3,73. Điều này cho thấy, phần lớn GV cho rằng cần phải nâng cao nhận thức cho SV về tầm quan trọng của định hướng giá trị VHCN qua các hoạt động tổ chức nghề nghiệp là việc làm rất quan trọng. Trao đổi vấn đề này với GV – V. H.N, có gần 30 năm kinh nghiệm giảng dạy là làm việc với các doanh nghiệp, cô chia sẻ rằng “*Hiện nay, tình trạng thất nghiệp diễn ra ngày càng*

phổ biến với mọi ngành nghề, mọi lĩnh vực trong đó đặc biệt là thiếu lực lượng lao động chất lượng cao. Việc lập kế hoạch và cập nhật thường xuyên xu hướng phát triển nguồn nhân lực trong nước và thế giới có ý nghĩa rất lớn trong việc định hướng khâu đào tạo và chất lượng đầu ra. Để làm được điều này, cần có sự hợp tác chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp xem thực tế nhu cầu lao động cần cho mỗi ngành nghề là con số bao nhiêu, từ đó mới giao chỉ tiêu tuyển sinh xuống các trường thực hiện công tác đào tạo các phẩm chất, năng lực nghề nghiệp phù hợp, giảm tải và khắc phục được thực trạng hiện nay đào tạo một cách rất tràn lan”. Tác giả cho rằng, đây là một trần trở điển hình của GV hiện nay trông chờ vào bàn tay chỉ đạo của chính phủ, và làm quyết liệt của Bộ Giáo dục và Đào tạo với Bộ lao động thương binh xã hội. Kết quả này là cơ sở để tác giả lựa chọn biện pháp tác động tâm lý sư phạm cho nội dung thực nghiệm của luận án.

Như vậy, mặc dù nhận thức của SV khá tốt về định hướng giá trị VHCN, nhưng trong thời kỳ mới, đứng trước nhiều biến đổi thì cả SV và GV đều cho rằng cần phải nhận thức một cách đầy đủ, đúng đắn về các giá trị VHCN là cơ sở nền tảng giúp SV có được thái độ và hành vi công nghiệp trong thời kỳ mới. Kết quả sơ bộ này là cơ sở thực tế quan trọng để tác giả tiến hành biện pháp thực nghiệm của luận án.

3.4. Kết quả thực nghiệm tác động

3.4.1. Tổ chức thực nghiệm

a, Mục đích thực nghiệm

Là phương pháp chủ động tác động đến đối tượng nghiên cứu trong những điều kiện khống chế nhằm tạo ra những biến đổi mong muốn của chúng về mặt định lượng cũng như định tính.

Nhằm khẳng định khả năng thực thi và tính hiệu quả của các biện pháp tác động tâm lý – sư phạm góp phần rèn luyện nâng cao định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL.

b, Giả thuyết thực nghiệm

Định hướng giá trị VHCN của SV ngành QTNL chưa có sự nhất quán giữa hệ giá trị văn hóa cũ với hệ giá trị VHCN mới. Vì vậy, mặc dù SV đã được trang bị

những kiến thức chuyên môn vững chắc nhưng phần lớn SV gặp khó khăn trong việc xác định giá trị chuẩn trong thời kỳ mới, tư duy còn manh mún, tầm nhìn hạn hẹp, phong cách chậm chạp, phẩm chất đạo đức và trách nhiệm xã hội yếu. Nếu tác động bằng một hệ thống các biện pháp tâm lý sư phạm vào quá trình đào tạo SV chuyên ngành QTNL sẽ nâng cao định hướng giá trị VHCN.

c, Khách thể thực nghiệm tác động

Tác giả chọn 62 SV của lớp QTNL – A khóa 60 (năm học 2018 – 2019) của khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, ĐHKQD để tác động thực nghiệm. Bên cạnh đó, tác giả chọn 65 SV của lớp QTNL - B khóa 60 làm lớp đối chứng. Thực nghiệm được tiến hành trong 1 năm (từ tháng 3 năm 2018 đến tháng 3 năm 2019). Trước khi tiến hành thực nghiệm, tác giả đã điều tra để biết về thực trạng mức độ biểu hiện VHCN của SV bằng phiếu hỏi, đồng thời cũng nắm thông tin về kết quả xếp loại hạnh kiểm, học lực của SV trong học kỳ trước. Một số thông tin khái quát về khách thể thực nghiệm như sau:

Xếp loại học lực và hạnh kiểm là một trong những cơ sở để tác giả tìm kiếm các biện pháp tác động thực nghiệm cho phù hợp với đối tượng.

d, Nội dung thực nghiệm

Trong thời gian cho phép, tác giả chỉ tiến hành thực nghiệm nhằm nâng cao nhận thức của SV chuyên ngành QTNL về định hướng giá trị VHCN nằm trong bốn nhóm chuẩn mực VHCN (Tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp, đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội), thông qua các hoạt động như: tổ chức tọa đàm, giảng dạy trên lớp theo qui trình hình thành 3 bước như sau:

- *Bước 1.* Hình thành hiểu biết cần thiết về giá trị VHCN, nhận thức đầy đủ đặc điểm, bản chất, cấu trúc và biểu hiện định hướng giá trị VHCN. Đây là bước quan trọng giúp SV định hướng, thực hiện và điều chỉnh được hành động biểu hiện các giá trị VHCN. Ở bước này yêu cầu đặt ra SV nắm vững lý thuyết, GV, người tập huấn hướng dẫn và đặt câu hỏi gợi mở để SV vận dụng các tri thức, kinh nghiệm đã có để trả lời, thảo luận, ôn tập và tự nghiên cứu thêm.

- *Bước 2.* Quan sát và luyện tập có hệ thống. GV đưa ra những mô hình các bước hình thành giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Đồng thời giới thiệu các giá trị VHCN, các website và tài liệu tham khảo giúp SV cập nhật các giá trị VHCN. Tiếp đến yêu cầu SV giải quyết và thiết kế bài tập tình huống trong thực tế để SV tự xử lý tương tự mô hình cho sẵn. Ban đầu có thể chưa đạt kết quả, còn thiếu sót, lúng túng, mò mẫm nhưng yêu cầu đặt ra SV phải có ý thức quan sát mẫu, định hình ở mức độ nhất định mô hình các bước giải quyết đó. Không nhất thiết hoàn toàn dựa trên nhận thức về mục đích, cách thức thực hiện và điều kiện của hành động, có thể dựa theo cả hiểu biết, vốn kinh nghiệm của bản thân giúp SV bộc lộ tính sáng tạo, năng lực bản thân.

- *Bước 3.* Thực hiện luyện tập. Bước này chia thành hai bước nhỏ, bước đầu là các bài tập, tình huống đơn giản, quen thuộc, chỉ thay đổi dữ kiện sau đó các tình huống phức tạp dần lên, bước này kỹ năng bắt đầu hình thành, ít sai sót và ít phụ thuộc vào hướng dẫn, điều chỉnh của GV. Bước tiếp theo thực hiện các bài tập, tình huống trong những điều kiện khác nhau như: không có thảo luận, thời gian tìm hiểu, suy nghĩ ngắn dần, GV không gợi ý... đến đây thao tác trở nên thuần thục, hành động thực hiện nhanh gọn, chính xác, có tính sáng tạo. Đề xuất một hướng phát triển định hướng giá trị VHCN cụ thể là:

+ Bồi dưỡng nâng cao nhận thức cho SV chuyên ngành QTNL về định hướng giá trị VHCN: Mục đích, biện pháp, cách thức thực hiện, điều kiện thực hiện;

+ Nâng cao hiểu biết của SV chuyên ngành QTNL về cách tổ chức và hướng dẫn phát triển định hướng giá trị VHCN trên cơ sở của quy trình đã được hướng dẫn.

+ Thông qua việc thực hiện các nhiệm vụ học tập cụ thể trong cùng nội dung môn học, tạo điều kiện cho SV rèn luyện nâng cao mức độ thực hiện giá trị VHCN. Các tác động một cách toàn diện đến định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL giúp SV nâng cao hiểu biết về định hướng giá trị VHCN. Hai biện pháp tác động này được tổ chức tập huấn trên nhóm thực nghiệm còn nhóm đối chứng không được tập huấn.

e, Qui trình thực nghiệm

Bước 1: Lựa chọn nhóm thực nghiệm: tác giả tổ chức số tiết, thời lượng như bình thường, nhóm thực nghiệm có sự gia công thiết kế giáo án thực nghiệm trên cơ sở đã hướng dẫn và giới thiệu những giá trị VHCN vào nội dung môn học Xã hội học cho SV (giáo án tích hợp);

Bước 2: Gặp gỡ những GV và chuyên gia tuyển dụng tại các doanh nghiệp tham gia tọa đàm về việc làm của SV;

Bước 3: Tổ chức tập huấn cho nhóm thực nghiệm trên cơ sở giáo án đã chuẩn bị đồng thời nói rõ mục đích của thực nghiệm cho SV biết. Trong thời gian đó lớp đối chứng vẫn tiến hành hoạt động như thông thường.

+ Đo trước thực nghiệm (được tiến hành cùng khảo sát lần 1). Giao nhiệm vụ học tập cho SV của nhóm thực nghiệm.

+ Quan sát kết hợp phỏng vấn và đánh giá mức độ thực hiện các giá trị VHCN trong môn xã hội học của cả nhóm thực nghiệm.

+ Xử lý kết quả thu được.

Bước 4: Triển khai giáo án thực nghiệm. Thời gian giảng dạy giáo án diễn ra trong 7 tuần của học kì II năm học 2017 - 2018 (từ tháng 01 năm 2017 - tháng 5 năm 2018) với 15 tiết học tập trên lớp.

Bước 5: Đo sau thực nghiệm

Sử dụng bảng hỏi và phiếu bài tập tình huống trong giai đoạn tìm hiểu về thực trạng để đo lường các chỉ số theo các tiêu chí của giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL ở lớp thực nghiệm và lớp đối chứng sau khi kết thúc thực nghiệm.

Bước 6: Xử lý và đánh giá kết quả thực nghiệm

- Thang đánh giá kết quả thực nghiệm. Để đánh giá kết quả thực nghiệm tác giả sử dụng các câu hỏi tình huống về các giá trị VHCN (xem phụ lục).

f, Cách tiến hành thực nghiệm

Tiến hành thực nghiệm tác động theo 3 bước cơ bản sau:

Bảng 3.14. Quy trình thực nghiệm triển định hướng giá trị văn hóa công nghiệp của SV chuyên ngành quản trị nhân lực

TT	Công việc của giảng viên	Nội dung các bước	Mục đích
1.	Cung cấp hiểu biết về định hướng giá trị VHCN	Cung cấp kiến thức cho SV về mục đích, ý nghĩa, cách thức tiến hành, điều kiện thực hiện, phương tiện thực hiện định hướng giá trị VHCN	Nắm vững kiến thức cơ bản về định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL trong thời kỳ mới
2.	Giao nhiệm vụ học tập hướng dẫn SV giải quyết các nhiệm vụ học tập	Giao nhiệm vụ học tập mang tính tổng hợp và hướng dẫn SV vận dụng những kiến thức về giá trị VHCN để giải quyết nhiệm vụ đặt ra	Bước đầu có khả năng vận dụng những kiến thức về giá trị VHCN để giải quyết nhiệm vụ học tập dưới sự giám sát, hỗ trợ, hướng dẫn của GV
3.	Luyện tập nâng cao định hướng giá trị VHCN cho SV chuyên ngành QTNL	Lồng ghép các giá trị VHCN để giải quyết các tình huống, nhiệm vụ học tập đặt ra tạo điều kiện cho SV luyện tập thuần thục các giá trị VHCN	Vận dụng thành thạo các giá trị VHCN trong quá trình học tập để hoàn thành nhiệm vụ mà GV giao cho

Ngay từ đầu năm học 2018 – 2019 tác giả đã tìm hiểu định hướng giá trị nghề nghiệp ở SV (ở lớp thực nghiệm). Phần lớn SV đều mong muốn được học tập và rèn luyện dưới môi trường thân thiện, được thầy cô tin tưởng và giao việc. Ngoài hoạt động học tập, SV còn muốn tham gia vào các hoạt động tập thể, hoạt động vui chơi, câu lạc bộ. Tác giả lựa chọn các tác động nhằm phát hiện và làm thay đổi một số giá trị chưa phù hợp trong định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL qua các biện pháp sau:

- Tuyên truyền, tổ chức buổi nói chuyện, tọa đàm với SV về ngày hội việc làm tại Đại học Kinh tế Quốc dân - NEU CAREER EXPO, những tác động của công nghiệp 4.0 tới việc làm, sự cạnh tranh và hội nhập toàn cầu. Tập trung tác động để sinh viên tự thay đổi đạo đức ứng xử với học tập, với thầy cô và với công việc. Thời gian 1h30 phút.

- Tổ chức giảng dạy cho cả lớp về nhóm xã hội, vai trò, các bước gia nhập nhóm xã hội nhằm giúp SV có những phẩm chất đạo đức về sự trung thực, hợp tác khi hòa nhập vào nhóm xã hội. Tác giả tiến hành giảng dạy ở kỳ 1 năm học 2018-2019

- Phối hợp thường xuyên với Ban Giám Hiệu, Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh các trường Đại học chuyên ngành QTNL để theo dõi sự thay đổi về nhận thức, thái độ và hành vi của khách thể thực nghiệm.

- Phát tờ rơi về thông tin nhu cầu tuyển dụng của một số công ty lớn yêu cầu về phẩm chất năng lực của ứng viên. Quá trình thực nghiệm tiến hành ở SV năm thứ 3 - khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, trường ĐHKQTĐ.

* Biện pháp tiến hành thực nghiệm nhằm nâng cao nhận thức định hướng giá trị VHCN qua các hoạt động tổ chức nghề nghiệp, nhưng tác giả tổ chức thực hiện một số tác động sau:

- *Tổ chức tọa đàm, nói chuyện với các chuyên gia về tuyển dụng.*

Kết hợp với đoàn thanh niên đã tổ chức được 2 buổi tọa đàm, nói chuyện về việc tuyển dụng và việc làm của SV chuyên ngành QTNL hiện nay.

Buổi tọa đàm thứ nhất: Đại diện nhà tuyển dụng của 03 đơn vị là Tập đoàn dệt may Việt Nam, Tổng công ty Hàng không Việt Nam và tập đoàn Bảo Việt Life và cựu SV thành đạt của khoa để tham gia tọa đàm với SV 20 SV (số còn lại ngồi nghe và theo dõi). Trong buổi tọa đàm các chuyên gia đã chia sẻ, hướng dẫn, nhấn nhủ... với SV về vấn đề việc làm, yêu cầu của nhà tuyển dụng về năng lực công việc và phẩm chất nhân cách người lao động trong thời kỳ hội nhập. Phẩm chất đạo đức ứng xử trong thời kỳ mới là chủ đề chính được các chuyên gia chú trọng phân tích trong nội dung tọa đàm. Chúng tôi đề nghị các khách mời trò chuyện, tâm tình, chia sẻ với SV là chính, chứ không phải bài diễn thuyết theo kiểu diễn văn hay chỉ đạo (mặc dù còn khách mời vẫn đi sâu vào phân tích yêu cầu của nhà tuyển dụng để đưa ra các yêu cầu, điều kiện với SV) để có việc làm. Sau đó SV có nhiều câu hỏi giao lưu với khách mời xoay quanh vấn đề cơ hội việc làm, những yêu cầu của nhà tuyển dụng trong thời kỳ mới của SV chuyên ngành QTNL hiện nay.

Buổi giao lưu thứ hai: Buổi giao lưu được tổ chức nhân dịp lễ kỷ niệm ngày thành lập đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh với chủ đề “Xu thế tuyển dụng thời kỳ hội nhập 4.0”. Trong lễ kỷ niệm này, bên cạnh những ý kiến trao đổi về xu hướng nghề nghiệp trong tương lai và SV được trực tiếp quan sát quy trình phỏng vấn tuyển dụng tại doanh nghiệp. Tính đa dạng, hiện đại và công khai trong khâu tuyển dụng giúp SV thấy yên tâm và tin tưởng vào các nhà tuyển dụng, cơ hội việc làm sau khi ra trường.

- *Tổ chức giảng dạy về nhóm xã hội, vai trò của nhóm xã hội.*

Sau khi thống nhất với Trường bộ môn Tâm lý – Xã hội học, tác giả đã trực tiếp soạn giáo án và chủ động lên lớp thực nghiệm về nội dung chương 4 – Tổ chức xã hội và đi sâu phân tích “Nhóm xã hội” nhằm giúp SV nắm được vai trò của nhóm xã hội, có kỹ năng gia nhập nhóm và đặc biệt là thể hiện các phẩm chất đạo đức ứng xử khi tham gia nhóm xã hội. Thời gian 1 tiết (50 phút theo phương thức học tập tín chỉ).

- *Tổ chức thu thập các thông tin tuyển dụng và phát cho sinh viên*

Tác giả kết hợp với các doanh nghiệp để thu thập mẫu thông tin tuyển dụng trên website, báo giấy. Nội dung thông báo tuyển dụng xoay quanh các yêu cầu của nhà tuyển dụng như bản mô tả công việc, phẩm chất đạo đức của ứng viên khi tham gia dự tuyển. Sau khi phát cho SV, chúng tôi trao đổi, trò chuyện với các em nêu suy nghĩ, nhận xét của cá nhân về các yêu cầu của doanh nghiệp. Sau khi trao đổi, bàn bạc về thông tin tuyển dụng, chúng tôi kết luận lại những giá trị cơ bản, chung nhất của doanh nghiệp kỳ vọng ở ứng viên của mình và khẳng định cho SV nắm được yêu cầu đó để định hướng hoạt động học tập, rèn luyện nghề nghiệp của mình trong tương lai.

g, Tiêu chí, công cụ và thang đánh giá kết quả thực nghiệm

Sau quá trình tiến hành thực nghiệm, tác giả thu thập thông tin và xử lý số liệu dựa trên những cơ sở khoa học. Kết quả thực nghiệm được tính theo điểm trung bình, tỉ lệ % ý kiến trả lời ở mức cao, trung bình và mức thấp và kiểm định T-test về sự khác biệt kết quả điểm trung bình trước thực nghiệm và sau thực nghiệm.

3.4.2. Kết quả thực nghiệm

Định hướng giá trị VHCN là nội dung rất phức tạp trong tâm lý người. Định hướng giá trị VHCN được phát triển và biến đổi dần dần trong quá trình sống, hoạt động của SV. Qua kết quả ý kiến của SV và GV về các biện pháp tác động và do hạn chế về thời gian, tác giả xin ý kiến chuyên gia và quyết định lựa chọn biện pháp tác động 1 – Nâng cao nhận thức của SV chuyên ngành QTNL, kết quả thu được như sau:

3.4.2.1. Nhận thức về định hướng giá trị văn hóa công nghiệp trước và sau thực nghiệm

Nhằm nâng cao nhận thức về định hướng giá trị VHCN qua việc xác định mức độ quan trọng qua 5 mức độ (Rất không quan trọng - 1 điểm, Không quan trọng - 2 điểm; Phân vân - 3 điểm, Quan trọng - 4 điểm và Rất quan trọng - 5 điểm). Kết quả như sau: (chi tiết xem ở phụ lục 12.1)

Bảng 3.15. Nhận thức của SV về định hướng giá trị thông qua các chuẩn mực VHCN trước và sau thực nghiệm

Các chuẩn mực VHCN	Điểm TB (trước TN)	Điểm TB (sau TN)	T - Test (Sig)
Tư duy công nghiệp	4.887	3.274	1.613
Phong cách công nghiệp	2.516	2.677	-0.161
Đạo đức ứng xử	2.597	4.887	-2.290
Trách nhiệm xã hội	1.516	2.226	-0.710
Điểm TBC	2.879	3.266	

Nhận thức về định hướng giá trị VHCN ở SV chuyên ngành quản trị nhân lực đã thay đổi đã thay đổi lớn với ĐTB trước thực nghiệm và sau thực nghiệm ĐTB = 2.879 tăng lên 3.266 và mức ý nghĩa Sig (2-tailed) = .000, thống kê có ý nghĩa. Kết quả này phản ánh nhận thức về định hướng GTVHCN ở SV ngành QTNL đã thay theo chiều hướng tốt sau những tác động thực nghiệm. Những thay đổi trong từng giá trị cụ thể có sự khác nhau. ĐTB tăng mạnh của “trách nhiệm xã hội” từ 1.516 (trước TN) lên 2.226 (sau TN) và Sig (2 tailed = -0.710. “Đạo đức ứng xử” tăng từ ĐTB = 2.597 (trước TN) lên 4.887 (sau TN). Tuy nhiên có sự khác

biệt là “*Tư duy công nghiệp*” của SV có ĐTB giảm sau TN. Điều này cho thấy, trước khi tiến hành thực nghiệm SV tự nhận thức về tư duy công nghiệp chưa đầy đủ, sau khi thực hiện các biện pháp tác động thì SV có sự thay đổi về nhận thức của tư duy công nghiệp. Vì thế, tự đánh giá của SV sau khi tác động cho thấy, tư duy công nghiệp của bản thân còn hạn chế.

3.4.2.2. Thái độ của sinh viên về định hướng giá trị văn hóa công nghiệp trước và sau thực nghiệm

Nhằm xây dựng bức tranh tổng quát về sự thay đổi thái độ của SV về định hướng giá trị VHCN và thu được kết quả như sau (*chi tiết xem ở phụ lục 12.2*).

Bảng 3.16 Thái độ của SV về định hướng giá trị VHCN trước và sau thực nghiệm

Chuẩn mục VHCN	ĐTB Trước thực nghiệm	ĐTB sau thực nghiệm	T - Test (Sig)
Tư duy công nghiệp	2.113	4.452	-2.339
Phong cách công nghiệp	1.532	4.887	-3.355
Đạo đức ứng xử	1.516	4.000	-2.484
Trách nhiệm xã hội	2.597	2.226	0.371
Điểm TBC	1.940	3.891	

Kết quả cho thấy, sau khi tiến hành một số các biện pháp tác động như tổ chức tọa đàm, giao lưu, tiến hành hoạt động giảng dạy trên lớp... thì sự thái độ của SV về định hướng các giá trị VHCN đã có sự thay đổi và theo xu hướng tích cực qua bốn chuẩn mục VHCN.

- Mối quan hệ giữa kết quả học tập với định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. (Xem phụ lục). Kết quả thu được cho thấy, kết quả học có mối quan hệ chặt chẽ với mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL sau thực nghiệm. Với những SV có học lực giỏi, xuất sắc có mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN cao hơn SV có học lực khá, đặc biệt là ở mặt tư duy công nghiệp, phong cách công nghiệp và trách nhiệm xã hội. Với những SV có hạnh kiểm tốt thì có ĐTB của mặt đạo đức ứng xử xã hội cao. Điều này thực sự thuyết phục và tiếp tục là cơ sở khoa học quan trọng để tác giả tiếp

nhân rộng trên các đối tượng nhằm để từng bước nâng cao hiệu quả hoạt động học tập và rèn luyện của SV.

3.4.2.3. *Biểu hiện hành vi định hướng giá trị giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực trước và sau thực nghiệm*

Bảng 3.17. Biểu hiện định hướng giá trị thông qua chuẩn mực VHCN

Biểu hiện định hướng giá trị thông qua chuẩn mực VHCN	Điểm TB trước TN	Điểm TB sau TN	T - Test (Sig)
Tư duy công nghiệp	3.281	4.129	.8479
Phong cách công nghiệp	3.770	4.048	.2782
Đạo đức ứng xử	3.414	3.846	.4328
Trách nhiệm xã hội	3.412	3.532	.1198
Điểm TBC	3.469	3.889	

Kết quả thực nghiệm cho thấy, mức độ biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL sau khi tiến hành các biện pháp thực nghiệm đã khác biệt. Biểu hiện định hướng giá trị VHCN đã tốt hơn trước khi tác động. Sự thay đổi mạnh mẽ nhất là yếu tố tư duy công nghiệp với ĐTB trước TN = 3.281 thì kết quả khảo sát sau thử nghiệm ĐTB = 4.129. Sự thay đổi thứ hai là phong cách công nghiệp với ĐTB trước TN = 3.414 và sau thực nghiệm ĐTB = 3.846. Đạo đức ứng xử công nghiệp là nhóm giá trị có sự thay đổi thấp sau khi tác động thực nghiệm. Với kết quả này, chúng ta có thể thấy được sự thống nhất về sự thay đổi của nhận thức và hành vi biểu hiện của khách thể đối với các giá trị định hướng VHCN. (*chi tiết xem ở phụ lục 12.3*)

Như vậy, sau khi tiến hành một số các biện pháp tác động như tổ chức tọa đàm, giao lưu, tiến hành hoạt động giảng dạy trên lớp... định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL đã có sự thay đổi và theo xu hướng tích cực.

Trong quá trình thực nghiệm, tác giả thường xuyên trao đổi với SV. Có thể đây là những nội dung các em quan tâm khá nhiều vì nó liên quan đến nghề nghiệp, việc làm tương lai cả cuộc đời các em. Sau khi tham gia một số hoạt động, em T. H. P là SV lớp QTNL cho biết “*Thực tế em không biết yêu cầu nghề nghiệp phải có*

những tiêu chuẩn gì. Sau khi đỗ vào trường, em chỉ biết học theo khung chương trình đào tạo của trường, các cố vấn học tập cũng không rõ ràng, đa số chúng em đăng ký môn học theo số đông các bạn trong lớp. Cha mẹ em làm nông nghiệp, nên cũng chỉ chu cấp hàng tháng giúp em học tập xa nhà. Sau khi được tham gia các hoạt động trải nghiệm của buổi tọa đàm, giao lưu với các anh chị cựu SV và doanh nhân thành đạt em nhận thấy mình còn thiếu rất nhiều phẩm chất đạo đức, kỹ năng của người lao động trong thời kỳ hội nhập”. Như vậy, định hướng giá trị VHCN còn là nội dung khá mới mẻ với các em, đặc biệt là những yêu cầu về chuẩn mực nghề nghiệp trong thời kỳ mới còn là vấn đề xa lạ và cần phải tác động trên diện rộng hơn nữa nhằm giúp SV có nhận thức đầy đủ và tích cực rèn luyện mô hình nhân cách mới của người lao động, đó là mục tiêu là động lực giúp sự nghiệp, tương lai của các em tươi sáng hơn.

Tóm lại, định hướng giá trị VHCN đối với SV chuyên ngành QTNL là một cấu trúc tâm lý phức tạp, được hình thành và phát triển trong quá trình sống, học tập và chịu sự chi phối của nhiều yếu tố. Việc tác động để làm thay đổi hoặc làm rõ hơn định hướng giá trị VHCN đối với SV chuyên ngành QTNL là một việc làm khó khăn, cần nhiều thời gian và sự tham gia của nhiều tổ chức xã hội. Trong khuôn khổ có hạn của luận án, việc tác động bằng cách tổ chức các buổi tọa đàm, giao lưu, câu lạc bộ, hoạt động dạy học... đã thu được những kết quả ban đầu rất khả quan như đã trình bày ở trên. Tác giả tin tưởng rằng nếu tiếp tục thực hiện, hoàn thiện và mở rộng tác động này thì việc phát triển định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL có thể đạt kết quả tốt hơn góp phần không nhỏ vào nâng cao chất lượng đào tạo trường Đại học đáp ứng tốt hơn nhu cầu nguồn lao động chất lượng cao trong thời kỳ mới.

3.5. Định hướng giá trị văn hóa công nghiệp sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực qua phân tích một số chân dung tâm lý đại diện

Để tìm hiểu sâu hơn về định hướng giá trị VHCN, các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL, tác giả đã tiến hành nghiên

cứu sâu hai chân dung tâm lý đại diện. Kết quả nghiên cứu hai trường hợp này sẽ phần nào làm rõ hơn nội dung của luận án.

3.5.1. Trường hợp thứ nhất: Sinh viên Trần Thị T: (k57)

3.5.1.1. Vài nét về bản thân và gia đình sinh viên T.

Trần Thị T là SV năm thứ 4, K57 chuyên ngành QTNL, trường ĐHKQTĐ. Em T quê ở Thanh Hóa, trước khi vào trường, em là học sinh giỏi môn Toán và đạt nhiều giải thưởng cấp tỉnh và quốc gia. Ngoài học tập, em cũng hăng hái tham gia các hoạt động của lớp, khoa, trường. Gia đình T gia đình nghèo khó, bố mẹ em đều làm nông nghiệp. Ngoài mùa vụ, bố T còn làm thợ hồ, phụ xây cho các công trình gia đình tại quê. Kinh tế gia đình T hết sức khó khăn, nhà có 3 chị em gái, T là con lớn. Nơi quê hương nghèo khó, 2 em còn rất nhỏ. Từ khi đỗ đại học, ngoài việc chu cấp hàng tháng cho T bố mẹ T còn vất vả nuôi 2 em. Vì thế, ngoài việc học, T còn thu xếp thời gian đi làm thêm, có thêm thu nhập để trang trải việc học của mình.

3.5.1.2. Định hướng giá trị nghề nghiệp sinh viên T.

Là một SV có ý thức học tập rất tốt, vượt khó và tự lập sớm nên T luôn học tập với thái độ chăm chỉ, nghiêm túc. Vì thế, kết quả học tập của em khá tốt. Dù mới là SV năm thứ 4 nhưng T đã có sự chín chắn, thận trọng hơn bạn bè cùng tuổi. Trong các mối quan hệ và hoạt động, T luôn nỗ lực chấp hành tốt nội quy, qui định của trường lớp, nơi ở thể hiện trách nhiệm và ý thức kỷ luật tốt. Em vừa được đoàn thanh niên trường bầu là một những gương mặt SV tiêu biểu của Trường năm 2018. Theo tác giả, đây là cơ sở nền tảng giúp em có được giá trị VHCVN ở mặt trách nhiệm xã hội.

Vẫn đang là SV năm cuối nhưng T đã có 3 năm đi làm thêm, có nhận thức khá sâu về giá trị lao động, các phẩm chất đạo đức của người lao động, về sự cạnh tranh việc làm trong xã hội ngày nay. T cho biết “*Em sẽ cố gắng hoàn thành tốt nhiệm vụ học tập, duy trì công việc đang có để đảm bảo thu nhập và nỗ lực học tập để đảm bảo cuộc sống của mình và chia sẻ gánh nặng với bố mẹ ở quê. Học xong em sẽ tiếp tục công việc hiện tại, làm tư vấn bất động sản tại thành phố vì em thích môi trường năng động nơi đây, cùng ước mơ sẽ trở thành người quản lý nhân sự ở*

một công ty đa quốc gia. Em chia sẻ chân thành rằng, nhìn thấy bố mẹ làm ruộng quanh năm và thợ hồ vất vả lắm cô ạ, mà vẫn không đủ ăn. Môi trường thành phố có phức tạp, nhưng cạnh tranh lành mạnh dựa trên năng lực thực sự. Em sợ lắm, nếu ra trường về quê, cơ hội công việc ít, em sẽ khó khăn hơn rất nhiều”. Theo T tâm sự thì bố mẹ em lúc đầu không ủng hộ dự định của con gái, nhưng sau khi thấy con vẫn đảm đương hoàn thành nhiệm vụ học tập và cân đối thời gian làm thêm nên bố mẹ đã ủng hộ quyết định của T. T chia sẻ rằng, để có một công việc như em đang có là ước mơ của không ít các bạn cùng trang lứa, khi đi làm thêm em được trải nghiệm và tích lũy những kỹ năng, phẩm chất đạo đức của người lao động rất nhiều, em cho rằng *“Ứng xử đạo đức là yếu tố quan trọng nhất của người lao động, vì sự cạnh tranh mà giả dối, lừa đảo sẽ không thể tồn tại và gắn bó lâu dài. Hơn nữa, làm việc phải thể hiện trách nhiệm nghề nghiệp của mình, tác phong nhanh nhẹn, chuyên nghiệp và đặc biệt phải có khả năng thích ứng với những tình huống khó là những yếu tố quan trọng giúp em duy trì được vị trí việc làm này đến nay”.* Với cách chia sẻ khi em đi làm đã giúp em có được không chỉ phong cách làm việc chuyên nghiệp mà còn giúp em biết cần có đạo đức ứng xử với những người xung quanh. Với nền tảng và cách chia sẻ của T, tác giả tin rằng em sẽ sớm đạt được những dự định của mình.

3.5.1.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị nghề nghiệp của em T

Nghiên cứu hoàn cảnh và bản thân T cho thấy có một số yếu tố ảnh hưởng nhiều đến định hướng giá trị VHCV của em, đó là:

- T có sự nhận thức đầy đủ, đúng đắn các giá trị tích cực trong cuộc sống, học tập và nghề nghiệp. Đó là cơ sở nền tảng hình thành ý chí, nỗ lực phấn đấu vươn lên không ngừng của T. Đây là một trong những yếu tố quan trọng giúp T đang nỗ lực thực hiện ước mơ của mình. Trong hoàn cảnh của em T, nếu không nỗ lực, quyết tâm cao thì không thể đạt được những thành tích đáng tự hào như hiện nay. Yếu tố này là cơ sở nền tảng tư duy công nghiệp của SV T.

- Em T đã rất chủ động, tích cực tham gia trải nghiệm thực để tích lũy kinh nghiệm và hiểu được giá trị của lao động chân chính là một trong những yếu tố

ảnh hưởng mạnh đến định hướng giá trị VHCN, sự nghiệp của em trong tương lai. Ở môi trường làm việc em có cơ hội được làm việc, tiếp xúc với những người trưởng thành, thành đạt đang là môi trường lý tưởng để em xác định hướng phát triển nghề nghiệp của mình;

- Mặc dù không được định hướng giá trị nghề nghiệp vì hoàn cảnh gia đình nghèo khó, bố mẹ chỉ là lao động chân tay nhưng T sớm ý thức ra giá trị của lao động và cách quan tâm, chia sẻ, động viên của gia đình là nguồn lực to lớn giúp em hoàn thành nhiệm vụ học tập và làm việc tại công ty. Qua trường hợp của T, tác giả nhận thấy hoàn cảnh kinh tế gia đình khó khăn không phải là yếu tố ảnh hưởng tiêu cực đến định hướng các giá trị VHCN của T. Ngược lại, đây lại là yếu tố giúp T đã nỗ lực phấn đấu và khẳng định những giá trị đẹp mà em đang hướng tới.

3.5.2. Trường hợp thứ hai: Sinh viên Nguyễn Huy H (k57)

3.5.2.1. Vài nét về bản thân và gia đình sinh viên H.

H là SV năm thứ 4, ngành QTNL có học lực giỏi, hạnh kiểm tốt, em đạt nhiều giải thưởng khi học phổ thông và đại học. Em sinh ra ở Hải Phòng trong một gia đình có kinh tế rất khá, Cha mẹ em đều làm kinh doanh. H có anh trai đã tốt nghiệp đại học ở Anh và có vị trí việc làm tại thành phố Hải Phòng. Cả hai anh em được nuôi dưỡng và giáo dục trong điều kiện tốt, thuận lợi cho hoạt động học tập, phấn đấu và rèn luyện.

Mặc dù xuất thân trong điều kiện kinh tế giàu, mặc dù cha mẹ bận rộn nhưng vẫn thu xếp thời gian dạy bảo con học tập, dạy con cách cư xử trong cuộc sống với những người xung quanh. Suốt thời gian học tập, H luôn thể hiện là SV giản dị, khiêm tốn trong lối sống và nỗ lực vươn lên. H rất ý thức trách nhiệm với việc học của mình, luôn tự giác hoàn thành bài tập, đi học đúng giờ, chấp hành nghiêm túc và gương mẫu trước nội quy, qui định của trường, lớp, khoa. H không áp lực về kinh tế khi học tập xa nhà, nên em lập kế hoạch học tập và vui chơi, giải trí cùng các bạn rất hòa đồng.

3.5.2.2. Định hướng giá trị nghề nghiệp sinh viên H

Định hướng giá trị nghề nghiệp của H có từ rất sớm, em mơ ước trở thành nhà kinh doanh giỏi, theo sự nghiệp của bố mẹ. Bố mẹ em rất ủng hộ nên tạo những điều kiện tốt nhất cho H thực hiện ước mơ của mình. H cho biết, sau khi ra trường em sẽ tự tìm kiếm việc làm để có thu nhập và sẽ đi du học ở Singapre về nhà ngành Quản trị kinh doanh. Em cho rằng *“Kinh doanh là một nghề rất hay, rèn cho em nhiều phẩm chất nghề nghiệp như sự mạo hiểm, đam mê làm giàu vì “phi thương bất phú”, em muốn nắm bắt được đặc điểm bản chất tâm lý người để có cách thức ứng xử phù hợp sẽ giúp em nhanh chóng thành công hơn trong công việc. Trong quá trình học tập, em đã ý thức trang bị nền tảng tiếng anh tốt, hiện tại em rất tự tin giao tiếp bằng tiếng anh, em hào hứng khi mỗi dịp có chuyên gia nước ngoài sang chia sẻ cơ hội học bổng, nghề nghiệp với SV”*. Các hoạt động của khoa, trường, lớp em tham gia rất nhiệt tình, thậm chí còn đi đầu trong các phong trào tập thể như SV tình nguyện, hiến máu nhân đạo, kèm cặp các em nhỏ trong làng sinh viên SOS... em chia sẻ rằng *“Nhiều lúc em mệt mỏi với việc học lắm. Các hoạt động tập thể này giúp em giảm căng thẳng và là cơ hội cho em tích lũy kinh nghiệm thực tế cũng như thấy cuộc sống rất cần những hoạt động có ý nghĩa. Thông qua những hoạt động này, em thấy mình phải có trách nhiệm xã hội hơn nữa, đồng thời rèn cho em nhiều kỹ năng sống trong tập thể”*. H đã tâm sự những suy nghĩ về hoạt động tập thể, hoạt động xã hội. H chơi với các bạn rất chân thành, sẵn sàng giúp đỡ, quan tâm với bạn mình khi gặp khó khăn. Em rất quảng giao, chủ động giao tiếp với người khác. Với thầy cô em cũng rất ngoan ngoãn, sẵn sàng lắng nghe và tự tin bày tỏ quan điểm của mình trước những vấn đề chưa rõ, em cũng khá quyết đoán, mạnh mẽ khi tranh luận vấn đề nào đó.

3.5.2.3. Những yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị nghề nghiệp em H

- Sự cố gắng, nỗ lực và tự lập kế hoạch cho bản thân. Theo tác giả đây là yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến định hướng giá trị VHCN trong thời kỳ hội nhập 4.0 của H. Không giống một số trường hợp khác, gia đình H rất khá giả nhưng em không ăn chơi, đua đòi mà em sống chan hòa, luôn tôn trọng, cởi mở và xác định rèn luyện những phẩm chất đạo đức của người lao động ngành kinh tế rất rõ ràng. Sự nỗ lực,

cố gắng này bắt nguồn từ sự nhận thức đúng đắn của H cho biết “*Gia đình em có điều kiện thuận lợi hơn các bạn khác, cha mẹ em đã rất vất vả và xây dựng sự nghiệp tạo dựng cuộc sống khá giả cho anh em H. Vì thế, H cần phải nỗ lực học tập, rèn luyện các phẩm chất nghề nghiệp cho xứng đáng với sự đầu tư của cha mẹ. Tiền bạc, chức vụ của cha mẹ hoàn toàn có thể giúp em có cuộc sống tốt, nhưng đó là những giá trị của gia đình, bản thân em phải tạo lập những giá trị của riêng mình, tự lập, trách nhiệm với nghề nghiệp, cuộc sống của mình để cha mẹ tự hào về em*”.

- Sự phát triển kinh tế - văn hóa xã hội của thành phố Hải phòng, của đất nước ảnh hưởng tích cực đến định hướng giá trị VHCN của H. Do có đầy đủ điều kiện và phương tiện để học tập (sách, tài liệu tham khảo, mạng kết nối internet trong thời kỳ hội nhập 4.0) đã giúp em H có những kiến thức phong phú, linh hoạt trong nhận thức và xử lý vấn đề, có trách nhiệm nghề nghiệp, tác phong chuyên nghiệp và rèn luyện đạo đức ứng xử phù hợp với thời kỳ hội nhập toàn cầu.

Nhận xét:

Phân tích định hướng giá trị VHCN qua hai chân dung tâm lý đại diện, có thể rút ra một số nhận xét sau:

Định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL khá phức tạp, điều này thể hiện rõ nét qua các giá trị nghề nghiệp mà SV hướng đến thông qua hoạt động học tập, rèn luyện phẩm chất nghề nghiệp tương lai như: Tư duy công nghiệp, Phong cách công nghiệp, ứng xử đạo đức công nghiệp trách nhiệm xã hội. Có sự thống nhất trong kết quả nghiên cứu thực trạng định hướng giá trị VHCN ở SV ngành QTNL với kết quả nghiên cứu hai chân dung tâm lý.

Qua phân tích sâu hai trường hợp chân dung tâm lý điển hình tác giả còn nhận thấy, định hướng giá trị VHCN chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác nhau trong đó có cả yếu tố khách quan và yếu tố chủ quan như: tự giáo dục, khả năng nhận thức chương trình đào tạo và hoạt động đào tạo của nhà trường có ảnh hưởng mạnh đến sự phát triển định hướng giá trị VHCN của SV. Ngoài ra, qua nghiên cứu chân dung tâm lý chúng tôi còn phát hiện ra và làm rõ thêm một số yếu tố khác có ảnh hưởng nhất định đến định hướng giá trị VHCN của SV mà trong

phần khảo sát thực trạng của luận án cũng đã đề cập đến như: sự nỗ lực, ý chí của bản thân, nhu cầu sự thành đạt... Những yếu tố này có tính chất hai mặt. Những ảnh hưởng tiêu cực như khi điều kiện kinh tế gia đình khá giả thì thường hình thành tâm lý ỉ lại, chạy theo giá trị vật chất, thích hưởng thụ. Trái lại, cuộc sống gia đình kinh tế khó khăn lại thường là động lực giúp SV vươn lên, phấn đấu trong học tập, tu dưỡng rèn luyện các phẩm chất nghề nghiệp, bản lĩnh, tự tin của của người lao động trong thời kỳ hội nhập.

Kết luận chương 3

Kết quả nghiên cứu thực trạng định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL cho thấy:

- Biểu hiện định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL khá phong phú, phức tạp về phát triển tâm sinh lý của SV cũng như sự đa dạng của xu hướng nghề nghiệp thế giới và khu vực; Trong đó, biểu hiện rõ nét nhất của định hướng giá trị VHCN của SV là giá trị tôn trọng kỷ cương, tôn trọng sự cam kết thuộc về chuẩn mực của trách nhiệm xã hội. SV có biểu hiện trách nhiệm xã hội cao thể hiện qua nội dung SV chấp hành tốt quy định của pháp luật, quy định của nhà trường, giữ lời hứa với thầy cô, bạn bè và nỗ lực hoàn thành nhiệm vụ học tập của mình. Bên cạnh đó, kết quả chạy mô hình phân tích hồi quy tuyến tính đã chỉ ra, chuẩn mực VHCN là “Đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội” là chuẩn mực có xu hướng biến đổi lớn nhất với 38% tác động đến sự phát triển của định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL;

Để hình thành hành động trí tuệ, thiết lập hệ giá trị VHCN mới cho SV chuyên ngành QTNL, các nhà giáo dục cần nắm vững và áp dụng 3 thành tố (nhận thức, thái độ, hành vi của ba quá trình (lựa chọn, cân nhắc, hành động) trong bảy giai đoạn của quá trình này. Như vậy để hình thành hệ giá trị VHCN mới cho SV, SV cần tiến hành theo các bước sau:

Bước 1: SV có sự lựa chọn trước nhiều giá trị, giá trị nào phù hợp với bản thân, điều kiện của bản thân;

Bước 2: SV cảm thấy vui vẻ, hạnh phúc sau khi đã lựa chọn giá trị phù hợp với mình;

- Bước 3: SV hành động theo lựa chọn và lặp lại hành động nhiều lần biến nó thành hành vi quen thuộc của bản thân. Đây chính là bước cuối cùng để hình thành mô hình nhân cách mới của SV

- Kết quả thực nghiệm tác động đã được tiến hành nhằm khẳng định nếu nhà trường, thầy cô và các hoạt động của trường, lớp học....có các biện pháp tác động

phù hợp thì có thể góp phần thay đổi dần dần định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL theo chiều hướng tích cực trong thời kỳ mới.

- Các yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL đã chỉ ra: yếu tố chủ quan có tác động mạnh đến sự phát triển định hướng giá trị VHCV. Trong đó đặc biệt là nhu cầu động cơ và tính tích cực tham gia hoạt động học tập của SV.

- Nghiên cứu chân dung tâm lý đại diện cho thấy định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL chịu tác động của nhiều yếu tố như hoàn cảnh gia đình, nghề nghiệp của cha mẹ, và nhu cầu của xã hội, hoạt động xã hội nghề nghiệp, gia đình, hoạt động tập thể, khả năng tự ý thức.... Sự ảnh hưởng của các yếu tố này mang tính hai mặt, đặc biệt là yếu tố gia đình;

- Các biện pháp tác động nâng cao định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL nêu trên là căn cứ vào các yêu cầu của điều kiện mới và kết quả nghiên cứu của luận án. Các biện pháp cần được tiến hành đồng bộ và phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh, đối tượng... của định hướng giá trị VHCV. Kết quả định hướng giá trị VHCV cho SV chuyên ngành QTNL phải được thể hiện thống nhất ở cả 3 mặt nhận thức, thái độ và hành vi của SV.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

1.1. Về lý luận

Giá trị là đối tượng vật chất hay tinh thần được chủ thể phản ánh, khẳng định ý nghĩa lợi ích của đối tượng đối với chủ thể (cá nhân hoặc nhóm xã hội) về một phương diện nào đó. Khi chủ thể nhận thức, đánh giá, lựa chọn, giá trị trở thành động lực thúc đẩy hoạt động của chủ thể theo một xu hướng nhất định. Định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL là sự tiếp nhận, biểu hiện hệ thống các giá trị chuẩn mực, niềm tin, thái độ và hành vi của mỗi SV, đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành, phát triển nhân cách người SV trong thời kỳ mới.

Định hướng giá trị VHCN có vai trò to lớn trong nghề nghiệp của SV sau khi ra trường. Các giá trị này sẽ chi phối, định hướng và điều chỉnh hành vi của SV. Chúng có thể trở thành động cơ hoạt động của cá nhân. Định hướng giá trị VHCN là một trong những biểu hiện rõ nét của đặc trưng xu hướng nhân cách và có ý nghĩa hướng dẫn hoạt động của con người qua chín giá trị như: tôn trọng tri thức, tư duy có tính phản biện, khả năng thích ứng, lập kế hoạch có tính khoa học, coi trọng hiệu quả, trung thực, hợp tác, tôn trọng kỷ cương, tôn trọng sự cam kết. Những giá trị VHCN này mang đậm tính xã hội và tính đặc thù của chuyên ngành QTNL.

1.2. Về thực trạng: Phần lớn SV chuyên ngành QTNL đã nhận thức được GTVHCN và vai trò của việc phát triển định hướng giá trị VHCN cho bản thân mình. Hệ thống các giá trị định hướng VHCN của SV nhìn chung phù hợp với các chuẩn mực giá trị nghề nghiệp trong xã hội hiện nay. SV quan tâm nhiều đến việc phát triển các chuẩn mực VHCN như: phẩm chất đạo đức – trách nhiệm xã hội của người lao động trong thời kỳ mới như: đạo đức ứng xử và trách nhiệm xã hội; tư duy công nghiệp; phong cách công nghiệp là những chuẩn giá trị nghề nghiệp quan trọng giúp SV hội nhập.

1.3. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL. Đáng kể nhất là yếu tố chủ quan như nhu cầu động cơ, tính

tích cực trong học tập của SV chuyên ngành QTNL. Vì thế cần phải giúp SV nhận thức rõ về nhu cầu, động học tập tập và rèn luyện các giá trị VHCV.

1.4. Các biện pháp phát triển định hướng giá trị VHCV cho SV chuyên ngành QTNL là việc làm lâu dài và nhiều phức tạp. Căn cứ vào kết quả thực trạng, tác giả đưa ra bốn biện pháp nâng cao định hướng giá trị VHCV của SV chuyên ngành QTNL: *Biện pháp 1:* Nâng cao nhận thức tầm quan trọng của định hướng giá trị VHCV qua các hoạt động tổ chức nghề nghiệp; *Biện pháp 2:* Từng bước xây dựng mối quan hệ chặt chẽ với các tổ chức doanh nghiệp trong nước và nước ngoài; *Biện pháp 3:* Tăng cường cơ sở vật chất và các điều kiện thuận lợi cho công tác định hướng nghề nghiệp cho sinh viên; *Biện pháp 4:* Lập kế hoạch và cập nhật thường xuyên nhu cầu nguồn nhân lực trong nước, khu vực và thế giới. Để quá trình định hướng hiệu quả, cần phải phối hợp đồng bộ, chặt chẽ giữa các biện pháp vào từng thời điểm phù hợp nhằm quá trình tác động của các biện pháp đạt kết quả cao.

Với một số biện pháp phù hợp, kết quả thực nghiệm ban đầu đã thu được một số kết quả khả thi trong việc tác động để phát triển định hướng giá trị VHCV mới trong thời kỳ hội nhập như tăng cường tổ chức tọa đàm về vị trí nghề nghiệp, giao lưu với cựu SV thành đạt, tăng cường trải nghiệm thực tế tại doanh nghiệp... là những hoạt động có tác động tích cực mạnh nhất đến phát triển định hướng VHCV của SV chuyên ngành QTNL. Nếu tổ chức được hệ thống các biện pháp phù hợp và có sự tham gia của nhiều hoạt động khác nhau thì sẽ sớm giúp các em xác định chuẩn giá trị nghề nghiệp của mình, nâng cao hiệu quả học tập và sẵn sàng hội nhập trong môi trường việc làm cạnh tranh hiện nay.

1.5. Kết quả thực nghiệm đã cho thấy, các mặt nhận thức, thái độ và hành vi của SV đã có điểm trung bình tăng lên sau khi tiến hành một loạt các biện pháp tác động thực nghiệm trong thời gian 1 năm. Tuy nhiên, nhận thức của SV về tư duy công nghiệp còn có phần hạn chế nên kết quả sau thực nghiệm điểm trung bình giảm so với kết quả tự đánh giá lần đầu. Vẫn còn SV nhận thức chưa đầy đủ về tư duy công nghiệp, sau khi thực hiện các biện pháp tác động nhằm nâng cao nhận thức về các giá trị VHCV và đo kết quả đầu ra của SV thì điểm trung bình thấp hơn lần đầu. Kết quả này là do tự nhận thức của SV sau thực nghiệm đã đầy đủ, chính

xác hơn và đồng thời cũng thể hiện SV có sự nhận thức đúng đắn hơn. Kết quả này cho thấy, hoàn toàn có thể sử dụng biện pháp tâm lý sư phạm tác động để nâng cao định hướng giá trị VHCN không chỉ của SV chuyên ngành QTNL mà còn có thể tiến hành trên một số chuyên ngành khác.

1.6. Nghiên cứu sâu hai chân dung tâm lý đại diện đã cho thấy, ngoài những yếu tố ảnh hưởng đến định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL đã được khảo sát trên diện rộng, một số yếu tố khác cũng có sức ảnh hưởng lớn như: sự nỗ lực phấn đấu của bản thân, điều kiện kinh tế gia đình và đặc biệt là sức mạnh tình cảm của các thành viên trong gia đình của SV.

2. Khuyến nghị

Định hướng giá trị VHCN của SV chuyên ngành QTNL đang biến chuyển tích cực, thể hiện phần nào đặc trưng của SV hướng đến những mục tiêu phát triển tốt đẹp, phù hợp với xu thế của thời đại phát triển và hội nhập quốc tế. Vì thế, để phát huy tốt nhất nhân tố con người, tạo nguồn lực cho sự phát triển kinh tế, xã hội tác giả đề nghị các cấp, các ngành cần tập trung vào các mặt sau:

2.1. Với nhà trường

Định hướng giá trị VHCN có vai trò quan trọng với nghề nghiệp, với cuộc đời mỗi SV. Do vậy chương trình dạy học, giáo dục cần chú ý lồng ghép định hướng giá trị VHCN cho SV chuyên ngành quản trị nhân lực với các nội dung dạy học khác. Nhà Trường cần tăng cường mối quan hệ chặt chẽ với Doanh nghiệp, tạo điều kiện cho SV thăm quan, thực tập và tìm kiếm cơ hội việc làm sau khi ra trường. Do vậy, phát triển định hướng giá trị VHCN cho SV cần thực hiện tốt và thường xuyên ở các năm học, các môn học, yêu cầu chuẩn đầu ra và có biện pháp mạnh để hạn chế tối đa các hành vi lệch chuẩn, đặc biệt là các hành vi gian lận trong học tập, học hộ, học thuê, chạy điểm.

2.2. Với giảng viên

Giảng viên là lực lượng then chốt tham gia trực tiếp và quá trình phát triển định hướng giá trị VHCN của SV nói chung và đặc biệt là SV chuyên ngành QTNL. Vận dụng linh hoạt và tích hợp các phương pháp giảng dạy và hình thức tổ chức lớp

học nhằm huy động các chức năng tâm lý cấp cao để quá trình nhận thức của SV đạt hiệu quả tối ưu, phải đảm bảo tính cá biệt trong giảng dạy. GV đóng vai trò gợi mở tri thức trong quá trình tự học của sinh viên. Gợi mở của GV là động lực thúc đẩy tính tích cực và tính say mê tìm tòi của sinh viên trong quá trình tự học. Nghiên cứu một nội dung mới, vấn đề mới, bài học mới, sự gợi mở của GV như chất xúc tác đẩy mạnh tính chủ động nghiên cứu của người học.

GV phải luôn là tấm gương về đạo đức, lối sống và phong cách làm việc khoa học, hiệu quả để SV nỗ lực vươn lên trong cuộc sống, trong nghề nghiệp tương lai.

2.3. Với sinh viên chuyên ngành quản trị nhân lực

SV cần xây dựng động cơ, nhu cầu học tập rõ ràng, chủ động tích cực trong quá trình học tập, nỗ lực vươn lên trau dồi kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp trong thời kỳ hội nhập. Ngoài ra, SV cần tạo cho mình một thái độ ham học hỏi, cởi mở trong quá trình rèn luyện kỹ năng mềm, kỹ năng lên kế hoạch, kỹ năng lãnh đạo cũng như sở hữu tầm nhìn xa rộng hơn về chiến lược phát triển nhân sự.

SV tốt nghiệp ngành QTNL có nhiều cơ hội làm việc tại nhiều tổ chức, đơn vị trong nước và nước ngoài. Vì thế SV cần sớm nâng cao định hướng giá trị VHCN để có cơ hội hội nhập và xây dựng sự nghiệp trong thời kỳ mới.

2.4. Với gia đình

Qua phân tích chân dung tâm lý đại diện và kết quả nghiên cứu, tác giả nhận thấy tình cảm gia đình có ảnh hưởng rất lớn đến sự hình thành và phát triển các giá trị VHCN ở SV chuyên ngành QTNL. Trước hết là nhân cách của bố mẹ, nghề nghiệp của bố mẹ, mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình, đặc biệt là sự quan tâm vừa đủ là nguồn động viên khích lệ các em có được các giá trị chuẩn mực trong cuộc sống và nghề nghiệp tương lai của mình. Các thành viên trong gia đình cần chủ động kết hợp với nhà trường, xã hội trong việc hình thành và phát triển định hướng giá trị VHCN cho SV không nên phó mặc trách nhiệm giáo dục giá trị nghề nghiệp cho nhà trường và xã hội.

2.5 Với tổ chức xã hội - Doanh nghiệp

Điều kiện hoàn cảnh sống hiện nay có ảnh hưởng lớn đến hệ thống nhu cầu, nguyện vọng của SV chuyên ngành QTNL. Hệ thống nhu cầu của SV thể hiện qua nhận thức, biểu hiện và phương thức thỏa mãn. Vì thế, SV muốn khẳng định vị trí, vị thế, vai trò của mình trong nghề nghiệp tương lai là vấn đề cần được chú ý quan tâm. Chúng ta cần tôn trọng những quan điểm, nhu cầu và mong muốn chính đáng của SV. Các Doanh nghiệp cần tạo cơ hội cho SV được thực tập, kiến tập trong khi đang học tập trong nhà trường. Cần có sự kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường và nhà doanh nghiệp để tạo cơ hội nhiều hơn cho SV tiếp xúc và trải nghiệm thực tế./.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ

1. Nguyễn Thị Huyền (2017), “Những giá trị văn hóa công nghiệp trong đào tạo nhân lực ngành kinh tế ở các nước phát triển và bài học cho Việt Nam”, *Tạp chí khoa học giáo dục*, Số 147 tháng 12/ 2017. ISSN 0868 – 3662.
2. Nguyễn Thị Huyền (2017), “Giá trị văn hóa công nghiệp trong quản trị nguồn nhân lực thời kỳ hội nhập - INDUSTRIAL CULTURE IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT FOR THE INTEGRATION STAGE”, *Hội thảo Quốc tế - Framing Compliance and Dynamics (Business and Management)*, ISBN: 978 – 604 – 946-327-3.
3. Nguyễn Thị Huyền (2018), “Thực trạng nhận thức về văn hóa công nghiệp của sinh viên trường Đại học Kinh tế Quốc dân”, *Tạp chí Khoa học giáo dục*, Số 07 tháng 07/2018, ISSN 2615 -8957.
4. Nguyễn Thị Huyền (2019), “Xây dựng tiêu chí giá trị văn hóa công nghiệp sinh viên ngành kinh tế”, *Tạp chí giáo dục*, Số 445 tháng 1/2019, ISSN2354 – 0753.
5. Nguyễn Thị Huyền (2019), “Thực trạng giá trị văn hóa công nghiệp của sinh viên ngành kinh tế”, *Tạp chí tâm lý học xã hội*, Số 6/2019, ISSN: 0866-8019, trang 29.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chấp hành Trung Ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW Hội nghị lần thứ 8 BCHTW Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*
2. Bộ lao động thương binh và xã hội phối hợp với Hội dạy nghề Việt Nam và cơ quan Hợp tác Tây Ban Nha (Caecid), 2010, *Hội thảo: Tăng cường văn hóa nghề thúc đẩy việc làm bền vững*, TP Hồ Chí Minh
3. Nguyễn Duy Bắc (chủ biên - 2008), *Sự biến đổi các giá trị văn hóa trong bối cảnh xây dựng nền kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Từ điển bách khoa và Viện Văn hóa, Hà Nội.
4. Lương Gia Ban - Nguyễn Thế Kiệt (2014), *Giá trị văn hóa truyền thống dân tộc với việc xây dựng nhân cách sinh viên Việt Nam hiện nay*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
5. Bloom, B.S., (Ed.). (1956), *Phân loại tư duy cho các mục tiêu giáo dục: Phân loại các mục tiêu giáo dục: Quyển I, nhận thức về lĩnh vực*. New York: Longman.
6. Viên Quốc Chấn (2001), *Luận về cải cách giáo dục*, Nhà xuất bản Giáo dục, (Bản dịch của Bùi Minh Hiền).
7. Doãn Thị Chín (2004), *Vấn đề giáo dục đạo đức truyền thống cho sinh viên Việt Nam hiện nay*, Luận văn thạc sĩ triết học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội
8. Nguyễn Trọng Chuẩn, Phạm Duy Đức, Hồ Sĩ Quý (2001), *Tìm hiểu giá trị văn hóa truyền thống trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nhà xuất bản CTQG, Hà Nội
9. Đoàn Văn Chúc (1997), *Văn hoá học*, Nxb Văn hoá thông tin, Hà Nội
10. A.G. Covaliov (1971), *Tâm lý học cá nhân*, Nhà xuất bản Giáo dục.

11. Dương Tự Đàm(1996), Định hướng giá trị của thanh niên, sinh viên trong sự nghiệp đổi mới, Luận án tiến sĩ triết học, Viện khoa học xã hội và nhân văn, Hà Nội
12. Diane Tillman (2009), Những giá trị sống cho tuổi trẻ, Nhà xuất bản Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
13. Phạm Tất Dong (2001), *Định hướng phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam trong Công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội
14. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đảng cộng sản Việt Nam lần thứ XI (họp tại Hà Nội, từ 12 – 19/01/2011)*.
15. Phạm Duy Đức (2008), *Về khái niệm giá trị và giá trị văn hóa*, in trong Sự biến đổi các giá trị văn hóa trong bối cảnh xây dựng nền kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay do Nguyễn Duy Bắc chủ biên, Nhà xuất bản Từ điển bách khoa và Viện Văn hóa, Hà Nội
16. Vũ Anh Dũng, Phùng Xuân Nhạ (2012), “Đánh giá CĐR theo cách tiếp cận “CDIO” trong các môn học”, *Kỷ yếu Hội nghị “CDIO” Toàn quốc*, ĐHQGHCM, 23-24/8.
17. Vũ Dũng (chủ biên), (2008), *Từ điển Tâm lý học*, Nhà xuất bản từ điển bách khoa, Hà Nội
18. Vũ Thế Dũng, Trần Thanh Tòng (2008), *Yêu cầu của nhà tuyển dụng về những kỹ năng đối với SV mới tốt nghiệp các ngành quản lý - KT: Ứng dụng phương pháp phân tích nội dung*, Khoa Quản lý Công nghiệp – ĐH Bách Khoa TP HCM.
19. Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha, (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội
20. Ec-Hac-Don (1987), *Giá trị cuộc sống giá trị văn hóa*, Nhà xuất bản Sách giáo khoa Mác-Lênin, Hà Nội.

21. G.Endrweit và G.Trommsdorff (2002), *Từ điển xã hội học*, Nhà xuất bản Thế giới, Hà Nội
22. Federico Mayor (1989), *Tạp chí Người đưa tin UNESCO*, 11/1989
23. J.H.Fichter (1973), *Xã hội học*, Nhà xuất bản Sài Gòn. (Trần Văn Đình dịch)
24. Thomas L. Friedman (2006), *Thế giới phẳng*, Nxb Trẻ.
25. P.Ja Galperin (1978), *Phát triển các công trình nghiên cứu quá trình hình thành hành động trí tuệ*, *Tâm lý học Liên Xô*, Nxb Tiến Bộ, Matxcova.
26. Nguyễn Phong Giao (2011), “Văn hóa nghề - yếu tố quan trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực”, *Tạp chí phát triển nhân lực*, số (26)-2011.
27. Trần Văn Giàu (1980), *Giá trị tinh thần truyền thống của dân tộc Việt Nam*, Nhà xuất bản Khoa học xã hội, Hà Nội
28. Đỗ Ngọc Hà (2002), *Định hướng giá trị của thanh niên sinh viên hiện nay*, Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Trường Đại học Sư phạm, Hà Nội.
29. Phạm Minh Hạc (1994), *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Chương trình Khoa học Xã hội KX-07, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia. Hà Nội.
30. Phạm Minh Hạc (chủ biên - 2000), *Về sự phát triển toàn diện con người thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
31. Phạm Minh Hạc (2007), *Nghiên cứu giá trị nhân cách theo phương pháp NEO PI-R cải biên*, Nhà xuất bản Khoa học Xã hội, Hà Nội)
32. Phạm Minh Hạc (2009), *Tìm hiểu giáo dục giá trị Mỹ*, khoa học giáo dục
33. Phạm Minh Hạc (2011), *Định hướng giá trị con người Việt Nam đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
34. Phạm Minh Hạc và Thái Duy Tuyên (2014), *Định hướng giá trị con người Việt Nam trong thời kỳ đổi mới và hội nhập*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
35. Hà Mỹ Hạnh (2015), *Phát triển năng lực hoạt động xã hội cho SV các trường đại học sư phạm khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo trong theo học chế tín chỉ*, Luận án tiến sĩ Khoa học Giáo dục, Đại học Thái Nguyên.

36. Nguyễn Trọng Hòa (1999), *Định hướng giá trị và giải pháp điều chỉnh định hướng giá trị văn hóa cho thanh niên, học sinh, sinh viên hiện nay, Kỷ yếu hội nghị khoa học sinh viên lần thứ IV- Trường Đại học KHXH&NV, Đại học Quốc gia Hà Nội.*
37. Howard Gardner (2012), *5 tư duy cho tương lai*, Nhà xuất bản Trẻ, TP. Hồ Chí Minh.
38. Vũ Xuân Hùng, (2011), *Dạy học hiện đại và nâng cao năng lực dạy học cho giáo viên*, Nhà xuất bản Lao động Xã hội, Hà Nội.
39. Lê Quang Hưng (2010), *Xây dựng văn hóa học đường ở bậc trung học phổ thông trong bối cảnh đất nước hội nhập, đổi mới*, Đề tài KHCN cấp Bộ, mã số B2008-17-113TD. Trường ĐHSP Hà Nội.
40. Dương Kiều Hương (2011), *Định hướng giá trị văn hóa của thanh niên nông thôn trong giai đoạn hiện nay*, Báo cáo tổng kết đề tài cấp Bộ, Viện Nghiên cứu Thanh niên.
41. Kharlamop.I.F (1978), *Phát huy tính tích cực của học sinh như thế nào (tập1,2)*, Nxb Giáo dục, Hà Nội
42. Kixegof.X.I. (1976), *Hình thành kỹ năng cho sinh viên trong điều kiện của nền giáo dục đại học*, Tư liệu trường Đại học sư phạm Hà Nội
43. I.X.Kon (1987), *Tâm lý học thanh niên*, Nhà xuất bản Trẻ TP. Hồ Chí Minh
44. Kuzin.V.S (1980), *Những cơ sở của tâm lý học sư phạm*, Tập 1,2, Nxb Giáo dục, Hà Nội
45. Trần Thị Tùng Lâm (2012), "Những nhân tố ảnh hưởng đến quá trình hoàn thiện nhân cách của sinh viên đại học - Nguồn nhân lực cao của xã hội", *Khoa học và công nghệ*, (12), tr.86-89. 2.
46. Nguyễn Thị Mai Lan (2010), *Định hướng giá trị nhân cách học sinh THPT, luận án tiến sĩ*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà nội.
47. Nguyễn Văn Lê (2005), *Văn hóa đạo đức trong giao tiếp ứng xử xã hội*, NXB Văn hóa thông tin

48. Phan Huy Lê, Vũ Minh Giang (Chủ biên) (1994), *Các giá trị truyền thống của con người Việt Nam* hiện nay, Chương trình KH-CN cấp Nhà Nước KX – 07, đề tài KX – 07 – 02. Hà Nội.
49. Lomov.B.Ph (2000), *Những vấn đề lí luận và phương pháp luận tâm lí học*, Nxb Đại học quốc gia Hà Nội
50. Đỗ Long (2002), *Định hướng giá trị và sự phát triển của thế hệ trẻ*, Hội thảo về những vấn đề giáo dục và tâm lý học sinh, sinh viên, NXB Nông nghiệp Hà Nội
51. Nghị quyết số 31-NQ/TU' của ban chấp hành trung ương khóa XI, ngày 14 tháng 05 năm 2014
52. John J.Macionis, Xã hội học, 2004, Trần Nhật Tân hiệu đính, NXB. Thống kê
53. Tsunesaburo Makiguchi (1994), *Giáo dục vì cuộc sống sáng tạo*, Trường Đại học Tổng Hợp Thành phố Hồ chí Minh và Nhà xuất bản Trẻ
54. Menchinxkaia N.A (1973), *Những vấn đề tâm lí của dạy học phát triển và*
55. Hồ Đắc Hải Miên (2002), *Tìm hiểu định hướng giá trị đạo đức và các yếu tố ảnh hưởng đến giá trị đạo đức của sinh viên Thành phố Hồ Chí Minh*, Đại học Sư phạm TP Hồ Chí Minh
56. Hồ Chí Minh toàn tập “*Nhật ký trong tù*”, tập 3, 1930-1945
57. Nguyễn Văn Ngàng (2008), “*Vai trò của công đoàn trong việc giáo dục văn hóa nghề cho công nhân viên chức - lao động trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*”, *Hội thảo: Văn hóa nghề*, TP. Hồ Chí Minh, tháng 8/2008
58. Phan Trọng Ngọ (chủ biên -2003), *Các lý thuyết phát triển tâm lý người*, Nhà xuất bản Đại học Sư phạm.
59. Phan Trọng Ngọ (2005), *Dạy học và phương pháp dạy học trong nhà trường*, Nhà xuất bản Đại học Sư phạm Hà Nội
60. Đào Thị Oanh (chủ biên - 2015), *Văn hóa công nghiệp lý luận và thực tiễn*, Nhà xuất bản Đại học Sư phạm Hà Nội 2015.
61. Okôn.V (1981), *Những cơ sở dạy học nêu vấn đề*, Nxb Matxcova.

62. Paths - Harmin - Simon (1986, Các giá trị và dạy học”, Ohio.
63. Pêtrôvxki.A.V (1982), *Tâm lí học lứa tuổi và tâm lí học sư phạm*, Tài liệu dịch từ tiếng Nga, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
64. Đỗ Thị Hạnh Phúc, Nguyễn Thị Huệ(2008), *Thực trạng định hướng giá trị nghề của sinh viên sư phạm trường Đại học Hải Phòng*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 31 (2008), 39-41.
65. Lê Đức Phúc (1992), “Giá trị và định hướng giá trị”, *Tạp chí Nghiên cứu giáo dục*, số 12.
66. Phạm Hồng Quang (2006), *Môi trường giáo dục*, Nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội,
67. Dương Văn Quảng, Bành Tiến Long, Trịnh Đức Dụ (chủ biên), (2009), *Đào tạo nguồn nhân lực phục vụ hội nhập quốc tế*, Nhà xuất bản Thế giới, Hà Nội
68. Hồ Sĩ Quý (2005), *Về giá trị và giá trị Châu Á*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
69. C.D Reznik, O.A. Vdovina (2010), *Giảng viên đại học: Công nghệ và tổ chức hoạt động*, Moskva.
70. M.M Rozetal (1986), *Từ điển triết học*, Nhà xuất bản tiến bộ Matxcova và Nhà xuất bản sự thật Hà nội.
71. Lâm Thị Sang (2012), *Định hướng giá trị của học sinh trung học phổ thông đồng bằng sông cửu long hiện nay*, Luận án tiến sĩ tâm lý học, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
72. V.A. Slastionin (2010), *Sư phạm giáo dục - Tiếng gọi của thế kỷ XXI” Tham luận Hội thảo quốc tế, “Sư phạm giáo dục - tiếng gọi của thế kỷ XXI”, ngày 16-17 tháng 9 năm 2010 tại Moskva.*
73. G. I. Sukina (1973). Vấn đề hứng thú nhận thức trong khoa học giáo dục (Nguyễn Văn Diện dịch). Trường Đại học Sư phạm Hà Nội I xuất bản
74. Đoàn Quốc Thái (2012), *Phát triển giá trị đạo đức của học viên sĩ quan Quân đội nhân dân Việt Nam hiện nay*, Luận án Tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị.

75. Lê Cao Thắng (2013), *Hoạt động giáo dục giá trị văn hóa truyền thống cho sinh viên* hiện nay, Luận án Tiến sĩ Văn hóa học, Viện Văn hóa nghệ thuật Việt Nam
76. 92. Vũ Thị Thanh (2008), Thái độ của sinh viên hiện nay đối với các giá trị truyền thống dân tộc Việt Nam, Nghiên cứu con người.
77. Trần Ngọc Thêm (1997), *Tìm về bản sắc văn hóa Việt Nam*, Nhà xuất bản Thành phố Hồ Chí Minh.
78. Trần Ngọc Thêm (2016), *Hệ giá trị Việt Nam từ truyền thống đến hiện đại và con đường tới tương lai*, Nhà xuất bản Văn hóa văn nghệ Tp Hồ Chí Minh.
79. Ngô Đức Thịnh (2010), *Những giá trị văn hoá truyền thống Việt Nam*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội
80. Ngô Đức Thịnh (chủ biên - 2014), *Giá trị văn hóa Việt Nam, truyền thống và biến đổi*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
81. Thông tư số 04/ 2017/TT- BLĐT BXH, *Danh mục ngành, nghề đào tạo cấp IV, trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng, ngày 02 tháng 03 năm 2017*
82. Thủ tướng Chính phủ (2014), *Quyết định Số: 70/2014/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 10 tháng 12 năm 2014 về việc ban hành Điều lệ Trường Đại học.*
83. Thủ Tướng chính phủ, *Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011- 2020, (ban hành kèm theo Quyết định 711/QĐ - TTg, ngày 13 tháng 6 năm 2012.*
84. Mạc Văn Trang (1994), *Nghiên cứu những yêu cầu tâm lí cơ bản đối với một số nghề và phương pháp xác định những đặc điểm tâm lí cá nhân phù hợp nghề làm cơ sở cho công tác hướng nghiệp, tư vấn nghề, Đề tài khoa học, Viện khoa học giáo dục, Hà Nội.*
85. Tsêbusêva.V.V (1973), *Tâm lí học dạy học lao động*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
86. Thái Duy Tuyên (1995), *công cuộc đổi mới và định hướng giá trị của thanh niên Việt Nam hiện nay, Nghiên cứu con người, giáo dục, phát triển và thế kỷ XXI, kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế chương trình KX-07*

87. *Từ điển Tâm lý học (1990 – tiếng Nga)*, Nhà xuất bản Chính trị, Moscova, tr. 106
88. *Từ điển triết học*, tiếng Bungari (1986)
89. Phạm Hồng Tung (2012), *Thanh niên và lối sống của thanh niên Việt Nam trong quá trình đổi mới và hội nhập quốc tế*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
90. Thái Duy Tuyên (chủ biên - 1994), *Tìm hiểu định hướng giá trị của thanh niên Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường*, Chương trình Khoa học Công nghệ cấp Nhà nước KX-07, Đề tài KX-07-10, Hà Nội.
91. Nguyễn Quang Uẩn, Nguyễn Thạc, Mạc Văn Trang (1995), *Giá trị - Định hướng giá trị nhân cách và giáo dục giá trị*, thuộc chương trình khoa học và công nghệ cấp nhà nước KX-07-04
92. Nguyễn Quang Uẩn, Nguyễn Kế Hào (2009), *Tâm lý học lứa tuổi và tâm lý học sư phạm*, NXB, Đại học Sư phạm
93. Nguyễn Quang Uẩn (1985), *Các dạng hoạt động cơ bản của sinh viên*, Tạp chí Đại học chuyên nghiệp, số 3.
94. Vụ công tác lập pháp (2005), *Những nội dung mới của Luật Giáo dục*, Nxb Tư pháp, Hà Nội
95. Nguyễn Khắc Viện (2001), *Từ điển tâm lí*, Nxb Văn hóa thông tin chương trình mới, Viện Khoa học giáo dục, Hà Nội
96. B. Angadi – D. Murahari Naik(2011), *Impact of Employee’s Behavior and Culture on Organizations Productivity in Pharmaceutical Industries of Bangaluru*, P.G Department of Studies in Anthropology, Karnatak University, Dhawad 580003, Karnataka, India.
97. Duarte, D. L., & Snyder, N. T. (2001). *Mastering virtual teams: Strategies, tools, and techniques that succeed*. San Francisco: Jossey-Bass.
98. Halstead, J. M & Taylor M. J. (2000), “Learning and Teaching about values: A review of recent research”, *Cambridge Journal of Education*, 30(2), 169-202, DOI: 10.1080/713657146

99. Hofstede, G. (2001), *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*, Thousand Oaks, CA: Sage.
100. Huiyuan, & LI, Leilei (2007), *Industrial Tourism and Protection of Industrial Heritage in Germany*, Beijing: The Commercial Press
101. James W. Bovinet (2003), "Marketing Job Skills: Educator, Practioner, and Student Perceptions", *Proceeding of the Academy of Marketing Studies*, 8.1.7-14.
102. E. Karahanna; J. Roberto Evaristo; Mark Srite (2010), *Levels of Culture and Individual Behavior: An Integrative Perspective*
103. Kluckhohn, C. K. (1951). Values and value orientations in the theory of action. In T. Parsons and E. A. Shils (Eds.), *Toward a general theory of action*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
104. Mortimer, J. T., & Lorence, J. (1979), "Work experience and occupational value socialization: A longitudinal study", *American Journal of Sociology*, 84(6), 1361–1385.
105. J.Macionis
106. OECD (2012), *Better Skikks, Better Jobs, Better liver a str ategic Approach to skills policies*.
107. Rokeach, Milton (1973), *The Nature of Human Values*, New York: The Free Press.
108. Binh Thanh Phan, Minh Quang Le, Nhat Tan Ho, Trinh Minh Thi Doan, Hong Thi Tran, Long Tien Vu, Loc Nguyen Huu, Bac Hoai Le (2010), "Development of a Model Framework for CDIO Implementation in Vietnam", *Proceedings of the 6th International Conference*, École Polytechnique, Montreal, Canada.
109. Jorge V.Sibal (2004)V, A (2004), "Century of the Philippine Labor Movement, Illawarra Unity", *Journal of the Illawarra Branch of the Australian Society for the Study of Labour History*, 4(1), 2004, 29-41.

110. Schwartz, S. H. (2006), *Value orientations: Measurement, antecedents and consequences across nations*. In Jowell, R., Roberts, C., Fitzgerald, R. & Eva, G. (Eds.) *Measuring attitudes cross-nationally - lessons from the European Social Survey*. London: Sage.
111. Schwartz, S. H. (2012), “An overview of the Schwartz theory of basic values”, *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–20.
112. Slimak MW, Dietz T. (2003), *Personal values, beliefs and ecological risk perception*, Presented at Soc. Risk Anal. Annu. Meet., Baltimore, MD
113. Sternberg.R.J (2004) *The Critical Thinking in Psychology*, Cambridge University Press, NewYork
114. Edward Sapir (1921), *Language: An introduction to the study of speech*
115. Stern PC, Dietz T, Kalof L, Guagnano G. (1995), “Values, beliefs, and roenvironmental action: attitude formation toward emergent attitude objects”, *J. Appl. Soc. Psychol.* 25:1611–36
116. Tyler, Ralph W. (1949), *Basic Principles of Curriculum and Instruction*, Chicago: The University of Chicago Press. ISBN 0-226-82031-9.
117. Wentling T. (1993), *Planning for effective training: A guide to curriculum development*, Published by Food and Agricultural Organization of the United Nation,1993
118. Williams J. Clifton (1986), *Human behavior in organizations*

Web tiếng Việt

119. Anh Xuân (2018), Quý II-2018: Gần 127 nghìn cử nhân thất nghiệp, truy cập ngày 20/01/2018 tại <http://www.nhandan.com.vn/xahoi/item/37655102-quy-ii-2018-gan-127-nghin-cu-nhan-that-nghiep.html>
120. Anh, V. T. (2013), Phát triển nghề nghiệp cho sinh viên tại trường đại học, Báo Giáo dục Việt Nam. Online: <http://giaoduc.net.vn/>

121. Bùi Anh Tuấn và Phạm Thúy Hương (2015), Thuyết X và Thuyết Y về tạo động lực, truy cập tại <http://quantri.vn/dict/details/14193-thuyet-x-va-thuyet-y-ve-tao-dong-luc>
122. GSO (2013), *General Statistics Office, Trung tâm tư liệu thống kê. Tổng cục thống kê*. <http://www.gso.gov.vn/>. Tổng cục Thống kê Việt Nam.
123. Lê Mai Thùy Dương(2018), Các mô hình quản lý nhân sự trong doanh nghiệp cơ bản nhất hiện nay, truy cập 12/05/2019 tại <https://www.bravo.com.vn/vi/Tin-tuc/Quan-tri-doanh-nghiep/Cac-mo-hinh-quan-ly-nhan-su-trong-doanh-nghiep-co-ban-nhat-hien-nay>
124. Phan Xuân Sơn(2017), Vấn đề văn hóa trong bối cảnh hội nhập quốc tế, truy cập 15/03/2019 tại <http://vhna.edu.vn/vi-5/nghien-cuu-khoa-hoc-238/van-de-van-hoa-trong-boi-can-hoi-nhap-quoc-te-1137.aspx>
125. Theo Doanhnhansaigon (2016), Tiêu chuẩn năng lực - Kim chỉ nam phát triển nguồn nhân lực, truy cập ngày 29/05/ 2019 tại <https://vnresource.vn/hrmblog/tieu-chuan-nang-luc-kim-chi-nam-phat-trien-nguon-nhan-luc/>
126. Theo resources.base.vn (2010), truy cập 22/05/2019 <https://resources.base.vn/hr/mo-hinh-ask-la-gi-mo-hinh-danh-gia-nang-luc-nhan-su-chuan-quoc-te-350>
127. Trần Quốc Vượng (2018), Một nét bản sắc của văn hóa việt nam: khả năng ứng biến, truy cập 10/8/2018 tại <http://www.vanhoahoc.vn/nghien-cuu/van-hoa-viet-nam/vhvn-nhung-van-de-chung/3439-tran-quoc-vuong-mot-net-ban-sac-cua-van-hoa-viet-nam-kha-nang-ung-bien.html>
128. Theo báo thanh niên (2019) Học Nhóm ngành Kinh tế - Kinh doanh cần tố chất đặc thù nào?, truy cập ngày 20/05/2019 tại <https://kenhtuyensinh.com.vn/hoc-nhom-nganh-kinh-te-kinh-doanh-can-to-chat-dac-thu-nao>
129. Theo trang Tecotec (1996), Kỹ năng người lao động cần có trong thời đại 4.0 truy cập ngày 22/05/2019 tại <https://tecotec.com.vn/tin-chuyen-nganh/ky-nang-nguoi-lao-dong-can-co-trong-thoi-dai-40>

Web Tiếng Anh

130. Cambridge University Press, The key skills of an economist, Teaching and Assessing Skills in Economics. Susan Grant, www.cambridge.org
131. CDIO Organization (2014), <http://www.cdio.org/cdio-organization>.
132. Critical Thinking Where to Begin, <http://www.criticalthinking.org/starting/index.cfm>

