

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG



BÁO CÁO CUỐI KỲ

MÔN HỌC: PHƯƠNG PHÁP LUẬN

NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

**Đề tài: Xu hướng làm việc online trong tương lai,
sau khi trải qua đại dịch COVID-19**

Lớp học phần: 13

Giảng viên: Ngô Thị Thùy Dương

Sinh viên: Lương Mạnh Hòa

Mã sinh viên: B21DCCN378

Hà Nội 11/2024

Mục Lục

Giới thiệu	3
I. Tên đề tài, tính cấp thiết của đề tài	4
1. Tính cấp thiết của đề tài	4
2. Vấn đề, câu hỏi nghiên cứu và thực trạng của đề tài	5
II. Mục tiêu nghiên cứu	7
1. Phân tích sự thay đổi trong thái độ và hành vi của người lao động và doanh nghiệp:	7
2. Đánh giá lợi ích và thách thức của việc làm việc online:	8
3. Xác định các yếu tố công nghệ, văn hóa và chính sách:	8
4. Đưa ra các khuyến nghị nhằm tối ưu hóa lợi ích và giảm thiểu rủi ro:	8
III. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	9
1. Đối tượng nghiên cứu	9
2. Phạm vi nghiên cứu	11
IV. Xây dựng cơ sở lý luận nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu	12
1. Cơ sở lý luận	12
2. Giả thuyết nghiên cứu	13
V. Phương pháp nghiên cứu	14
1. Phương pháp khảo sát	14
2. Phương pháp phỏng vấn sâu	17
3. Phương pháp phân tích tài liệu	18
VI. Tóm tắt các tài liệu liên quan đến đề tài, trình bày tổng quan nghiên cứu trong nước và nước ngoài	20
Tổng quan nghiên cứu trong nước và nước ngoài	21
Tài liệu tham khảo	23

Giới thiệu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin, khái niệm làm việc online không còn xa lạ với nhiều người. Tuy nhiên, đại dịch COVID-19 đã tạo ra những cú sốc chưa từng có, buộc các tổ chức, doanh nghiệp và cá nhân phải chuyển đổi nhanh chóng sang hình thức làm việc trực tuyến. Điều này không chỉ dừng lại ở việc giải quyết nhu cầu cấp bách trong thời điểm khủng hoảng, mà còn mở ra một kỷ nguyên mới trong cách chúng ta nhìn nhận, vận hành và tổ chức công việc. Nghiên cứu về xu hướng làm việc online trong tương lai không chỉ mang tính thời sự mà còn chứa đựng nhiều khía cạnh đáng lưu tâm về sự thay đổi trong văn hóa làm việc, sự thích ứng của con người và công nghệ, cũng như những tác động tới kinh tế và xã hội.

Có thể thấy rằng, sự chuyển dịch từ môi trường làm việc truyền thống sang hình thức làm việc trực tuyến đã mang lại nhiều cơ hội và thách thức mới. Các công ty đã nhận ra rằng, việc cho phép nhân viên làm việc từ xa không chỉ giúp tiết kiệm chi phí cho văn phòng mà còn tạo điều kiện để nhân viên có thể linh hoạt hơn trong quản lý thời gian và công việc. Tuy nhiên, cùng với những lợi ích, hình thức làm việc online cũng đặt ra nhiều vấn đề cần khắc phục như sự cô lập xã hội, khó khăn trong việc quản lý nhân sự và duy trì văn hóa công ty.

Dự báo trong tương lai, làm việc online sẽ không trở về trạng thái trước đại dịch mà sẽ tiếp tục phát triển mạnh mẽ. Các xu hướng như làm việc theo mô hình hybrid (kết hợp giữa làm việc từ xa và làm việc tại văn phòng), sử dụng trí tuệ nhân tạo để tối ưu hóa quy trình làm việc, và tăng cường các nền tảng giao tiếp kỹ thuật số sẽ ngày càng trở nên phổ biến. Cùng với sự xuất hiện của các công nghệ mới, việc thay đổi thói quen và sự thích ứng của người lao động và doanh nghiệp sẽ là yếu tố quyết định đến sự thành công của hình thức làm việc này.

Nghiên cứu này có thể giúp chúng ta hiểu rõ hơn về những thay đổi đang diễn ra, cũng như đưa ra những chiến lược phù hợp nhằm tận dụng tối đa lợi ích từ xu hướng làm việc online trong tương lai.

I. Tên đề tài, tính cấp thiết của đề tài

1. Tính cấp thiết của đề tài

Sau khi đại dịch COVID-19 đã khiến cả thế giới phải đối mặt với những thách thức chưa từng có, "làm việc online" đã trở thành một yếu tố không thể thiếu trong đời sống kinh tế - xã hội. Trong thời gian ngắn, chúng ta đã chứng kiến sự chuyển mình mạnh mẽ từ môi trường làm việc truyền thống sang hình thức làm việc từ xa. Điều này không chỉ mở ra một chương mới trong cách thức hoạt động của các doanh nghiệp và tổ chức, mà còn đặt ra những câu hỏi quan trọng về sự bền vững và tương lai của mô hình này.

Sự chuyển đổi này không chỉ đơn thuần là một biện pháp khắc phục tạm thời, mà nếu nhìn sâu hơn, nó đã khắc họa một bức tranh dài hạn về tương lai công việc. thống kê về tỉ lệ mong muốn quay lại làm việc trực tiếp sau đại dịch COVID-19

Theo một khảo sát trực tuyến với hơn 65.200 người lao động thuộc 20 ngành nghề khác nhau [1], chỉ có **40%** người lao động muốn quay lại làm việc trực tiếp tại công sở hoàn toàn. Trong khi đó, **56%** người lao động ưu tiên chọn hình thức làm việc kết hợp (vừa làm việc tại nhà, vừa đến công sở khi cần thiết). Điều này cho thấy xu hướng làm việc kết hợp đang trở nên phổ biến hơn sau đại dịch COVID-19. Ngoài ra, khảo sát cũng ghi nhận rằng có **4%** người lao động chọn sẽ nghỉ việc luôn để chuyển sang công việc tự do, nhằm có sự linh hoạt trong việc chọn nơi làm việc. Thái độ này phản ánh không chỉ sự thích nghi của cá nhân mà còn là những lợi ích mà mô hình làm việc online mang lại, như tiết kiệm thời gian di chuyển, sự linh hoạt trong công việc, và khả năng làm việc trong môi trường thuận lợi nhất.

Tuy nhiên, không thể phủ nhận rằng xu hướng làm việc online cũng đặt ra rất nhiều thách thức. Các vấn đề về quản lý, giao tiếp, và xây dựng văn hóa doanh nghiệp từ xa đang trở thành những thách thức chính mà các nhà lãnh đạo và quản lý phải đối mặt. Một số thách thức điển hình bao gồm việc duy trì sự kết nối giữa các thành viên trong nhóm, bảo vệ thông tin và dữ liệu trong môi trường trực tuyến, cũng như làm thế nào để cân bằng giữa

công việc và cuộc sống cá nhân khi ranh giới giữa chúng trở nên mờ nhạt hơn. Theo một khảo sát của Buffer [2], **20%** người làm việc từ xa cho biết họ cảm thấy cô đơn và thiếu sự kết nối với đồng nghiệp. Một nghiên cứu của Harvard Business Review [3] chỉ ra rằng **47%** người lao động từ xa cảm thấy khó khăn trong việc duy trì mối quan hệ với đồng nghiệp. Báo cáo của IBM [4] cho thấy rằng **53%** các tổ chức đã trải qua ít nhất một vụ vi phạm dữ liệu liên quan đến làm việc từ xa trong năm 2020. Theo một khảo sát của Microsoft [5], **54%** người lao động từ xa cảm thấy khó khăn trong việc tách biệt công việc và cuộc sống cá nhân.

Điều này đặt ra câu hỏi quan trọng: "Xu hướng làm việc online sẽ biến chuyển ra sao trong bối cảnh mới?" Việc nghiên cứu và hiểu rõ về xu hướng này không chỉ giúp các doanh nghiệp định hình lại chiến lược nhân sự, mà còn góp phần vào sự hình thành chính sách phát triển bền vững cho tương lai. Để trả lời câu hỏi này, cần tiến hành khảo sát sâu rộng về các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển của làm việc online, bao gồm công nghệ, tâm lý của người lao động, và những thay đổi trong cách thức hoạt động của doanh nghiệp.

Nghiên cứu về xu hướng làm việc online không chỉ phục vụ cho mục đích lý thuyết, mà còn thiết thực cho các doanh nghiệp trong việc tối ưu hóa quy trình làm việc, cải thiện sự hài lòng của nhân viên và nâng cao hiệu quả sản xuất. Cùng lúc đó, nghiên cứu này sẽ giúp các nhà hoạch định chính sách đưa ra các quyết sách phù hợp để hỗ trợ cho việc chuyển đổi sang mô hình làm việc trực tuyến.

2. Vấn đề, câu hỏi nghiên cứu và thực trạng của đề tài

Vấn đề nghiên cứu:

Xu hướng làm việc online sau đại dịch không chỉ là một sự chuyển đổi về hình thức mà còn là một cuộc cách mạng trong cách thức chúng ta nhìn nhận và thực hiện công việc. Vấn đề cấp thiết mà nghiên cứu cần giải quyết là làm thế nào để hài hòa giữa lợi ích và thách thức của mô hình làm việc này, nhất là trong điều kiện hiện tại và tương lai gần.

Câu hỏi nghiên cứu:

Câu hỏi chính mà đề tài muốn giải quyết chính là "Xu hướng làm việc online sẽ biến chuyển ra sao trong bối cảnh mới?" Câu hỏi này sẽ được chia nhỏ thành nhiều câu hỏi con như:

1. Những yếu tố nào sẽ tác động đến sự phát triển của hình thức làm việc online trong giai đoạn hậu COVID-19?
2. Những phương pháp quản lý nào sẽ trở nên cần thiết để duy trì hiệu quả làm việc từ xa?
3. Làm thế nào để đảm bảo sự kết nối và gắn bó trong môi trường làm việc trực tuyến?
4. Người lao động sẽ phản ứng ra sao với xu hướng làm việc online trong tương lai?

Thực trạng của đề tài:

Hiện nay, nhiều doanh nghiệp và tổ chức đã áp dụng hình thức làm việc online như một phần trong quy trình hoạt động hàng ngày. Các công ty công nghệ, dịch vụ, và giáo dục đã nhanh chóng thích ứng với việc sử dụng nền tảng trực tuyến, từ họp online đến việc đào tạo nhân sự qua video call. Tuy nhiên, vẫn còn đó những khoảng trống cần được lấp đầy, từ chế độ đãi ngộ đến việc theo dõi sự phát triển nghề nghiệp của nhân viên. Hơn nữa, nhiều tổ chức vẫn chưa hoàn toàn tin tưởng vào tính hiệu quả của mô hình làm việc từ xa, dẫn đến những lo lắng về năng suất và trách nhiệm công việc.

Từ những phân tích trên, rõ ràng rằng nghiên cứu về xu hướng làm việc online sau đại dịch COVID-19 là một vấn đề cấp thiết và cần thiết không chỉ cho doanh nghiệp mà cũng cho toàn xã hội. Các tìm hiểu và phân tích sâu rộng sẽ đóng góp vào việc xây dựng

một mô hình làm việc bền vững, vừa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn, vừa phù hợp với nhu cầu và xu thế phát triển của thế giới trong bối cảnh hiện đại.

[1]: <https://tuoitre.vn/chi-co-40-lao-dong-muon-quay-lai-cong-so-noi-len-trao-luu-nghi-viec-o-at-20211222144352008.htm>

[2]: <https://buffer.com/state-of-remote-work-2020>

[3]: <https://hbr.org/2020/03/a-guide-to-managing-your-newly-remote-workers>

[4]: <https://www.ibm.com/reports/data-breach>

[5]: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2020/04/09/remote-work-trends-report/>

II. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu chính là xác định và phân tích các xu hướng làm việc online trong tương lai, đồng thời đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển này. Cụ thể, nghiên cứu sẽ tập trung vào bốn khía cạnh chính:

1. Phân tích sự thay đổi trong thái độ và hành vi của người lao động và doanh nghiệp:

Nghiên cứu sẽ xem xét cách mà người lao động và các tổ chức công ty đã điều chỉnh thái độ và hành vi của họ trong thời gian qua, đặc biệt sau đại dịch COVID-19. Các yếu tố như sự linh hoạt trong công việc, khả năng quản lý thời gian và sự phân chia công việc cá nhân so với công việc chuyên môn sẽ được đánh giá một cách chi tiết kết hợp với khảo sát ý kiến của nhân viên và doanh nghiệp để hiểu rõ hơn về nhận thức và mong muốn của họ đối với mô hình làm việc online.

2. Đánh giá lợi ích và thách thức của việc làm việc online:

Nghiên cứu sẽ tập trung vào việc phân tích lợi ích mà hình thức làm việc này mang lại, như tiết kiệm chi phí, tăng cường khả năng thu hút nhân tài và nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động. Bên cạnh đó là những thách thức như việc giảm tính kết nối giữa các nhân viên, khó khăn trong việc đánh giá hiệu suất làm việc và vấn đề an ninh thông tin cũng sẽ được đưa vào trong phân tích nhằm tạo ra cái nhìn toàn diện về mô hình làm việc online.

3. Xác định các yếu tố công nghệ, văn hóa và chính sách:

Mô hình làm việc online không được hình thành chỉ bởi sự phát triển công nghệ, các yếu tố văn hóa tổ chức và chính sách của doanh nghiệp cũng đóng vai trò quan trọng. Nghiên cứu sẽ đánh giá tác động của các công nghệ mới như trí tuệ nhân tạo, các nền tảng giao tiếp và quản lý dự án, đồng thời xác định các yếu tố văn hóa và chính sách cần thiết để hỗ trợ việc làm việc online được hiệu quả và bền vững.

4. Đưa ra các khuyến nghị nhằm tối ưu hóa lợi ích và giảm thiểu rủi ro:

Cuối cùng, nghiên cứu sẽ đưa ra những khuyến nghị cụ thể cho các doanh nghiệp nhằm tối ưu hóa lợi ích từ mô hình làm việc online. Những khuyến nghị này sẽ tập trung vào việc phát triển chính sách, hướng dẫn kỹ thuật, và tổ chức đào tạo cho nhân viên để nâng cao kỹ năng làm việc từ xa. Đồng thời, đề xuất các phương pháp quản lý rủi ro để đảm bảo an ninh thông tin và duy trì sự kết nối trong tổ chức.

Mục tiêu nghiên cứu này không chỉ nhằm tạo ra một cái nhìn rõ ràng về xu hướng làm việc online trong tương lai mà còn cung cấp những kiến thức và khuyến nghị thiết thực cho doanh nghiệp và người lao động. Với sự thay đổi chóng mặt của môi trường làm việc, hiểu biết sâu sắc về những vấn đề này sẽ giúp các bên liên quan

có những quyết định đúng đắn trong việc áp dụng và tối ưu hóa mô hình làm việc online, từ đó thúc đẩy sự phát triển bền vững cho cả tổ chức và người lao động.

III. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Toàn cầu hóa đã và đang diễn ra mạnh mẽ, các lĩnh vực kinh tế, văn hóa và xã hội đang ngày càng có sự giao thoa, ảnh hưởng lẫn nhau, đối tượng và phạm vi nghiên cứu trong bất cứ lĩnh vực nào đều đóng vai trò quan trọng. Báo cáo này sẽ phân tích rõ ràng hơn về đối tượng nghiên cứu, đó chính là người lao động và doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực khác nhau, đặc biệt là lĩnh vực công nghệ thông tin, dịch vụ và giáo dục. Đồng thời, cũng sẽ làm rõ phạm vi nghiên cứu, được giới hạn trong các quốc gia đang phát triển và phát triển với những điều kiện kinh tế, văn hóa và xã hội khác nhau.

1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu được xác định là người lao động và doanh nghiệp, đây là hai thành phần thiết yếu trong cấu trúc kinh tế và xã hội của bất kỳ quốc gia nào. Người lao động không chỉ đơn thuần là lực lượng sản xuất mà còn là nguồn lực chính thúc đẩy sự phát triển của xã hội. Họ đóng góp không chỉ bằng sức lao động mà còn bằng trí tuệ, sự sáng tạo và khả năng thích ứng với những thay đổi. Trong khi đó, doanh nghiệp lại là cơ sở kinh tế đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra giá trị kinh tế, tạo ra công ăn việc làm và thúc đẩy sự phát triển công nghệ, xã hội.

Nghiên cứu đặc biệt nhấn mạnh vào lĩnh vực công nghệ thông tin, dịch vụ và giáo dục vì đây là những lĩnh vực đang có sự phát triển mạnh mẽ và ảnh hưởng sâu sắc đến đời sống con người cũng như nền kinh tế của các quốc gia.

- Công nghệ thông tin: Trong giai đoạn hiện nay, công nghệ thông tin đã trở thành nền tảng cho mọi hoạt động sản xuất và dịch vụ. Trong 20 năm qua, ngành CNTT tại Việt Nam đã có bước phát triển vượt bậc. Doanh thu ngành này vào năm 2019 đạt 120 tỷ USD, gấp 400 lần so với năm 2000, số lượng lao động trong ngành CNTT tăng từ 0,11% tổng số lao động năm 2000 lên 1,88% vào năm 2019, tương đương hơn 1 triệu người. Ngành CNTT đóng góp 14,3% vào GDP của Việt Nam, gấp 28 lần so với năm 2000 [5]. Sự phát triển của công nghệ thông tin không chỉ làm thay đổi cách thức làm việc mà còn hình thành nên những mô hình kinh doanh mới, từ đó tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho người lao động.

- Dịch vụ: Lĩnh vực dịch vụ đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong nền kinh tế hiện đại. Ngành dịch vụ đã trở thành ngành kinh tế lớn nhất của Việt Nam, chiếm 42,54% tổng sản phẩm trong nước (GDP) vào năm 2023 [6]. Tỷ trọng lao động trong ngành dịch vụ cũng tăng lên, chiếm gần 40% tổng số lao động có việc làm trong nền kinh tế.

Khác với các hoạt động sản xuất truyền thống, lĩnh vực dịch vụ có tính linh hoạt cao và giảm thiểu các yếu tố đầu vào vật chất. Người lao động trong lĩnh vực này cần có kỹ năng giao tiếp, chăm sóc khách hàng và khả năng giải quyết vấn đề một cách hiệu quả.

- Giáo dục: Giáo dục được xem là chìa khóa của sự phát triển bền vững. Một hệ thống giáo dục tốt không chỉ giúp nâng cao trình độ của người lao động mà còn định hình tư duy, giá trị và kỹ năng cần thiết cho thế hệ tương lai. Đặc biệt, trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số, giáo dục sẽ đóng vai trò là cầu nối giữa lý thuyết và thực tiễn.

Thông qua việc nghiên cứu các đối tượng này, ta sẽ khai thác được các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển của người lao động và doanh nghiệp, từ đó làm rõ mối quan hệ tương tác giữa họ và các yếu tố môi trường bên ngoài.

2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nghiên cứu là yếu tố quyết định đến tính chất và tính khả thi của nghiên cứu. Dự kiến nghiên cứu sẽ được thực hiện trong các quốc gia đang phát triển và phát triển. Mỗi kiểu quốc gia đều có những đặc điểm kinh tế, văn hóa và xã hội riêng, ảnh hưởng đến cách thức người lao động và doanh nghiệp tương tác, cũng như cách thức phát triển của mỗi lĩnh vực.

- Quốc gia đang phát triển: Những quốc gia này thường đối mặt với nhiều thách thức về kinh tế, cơ sở hạ tầng, và mức độ tiếp cận công nghệ còn hạn chế. Tuy nhiên, những quốc gia đó cũng có những lợi thế riêng, như nguồn lao động trẻ dồi dào và khả năng áp dụng công nghệ mới nhanh chóng. Tại đây, nghiên cứu sẽ tập trung vào những yếu tố như sự chuyển đổi từ nền kinh tế nông nghiệp sang nền kinh tế công nghiệp và dịch vụ, cũng như tác động của giáo dục đến thị trường lao động.

- Quốc gia phát triển: Tại các quốc gia phát triển, nghiên cứu sẽ đi sâu vào các xu hướng đổi mới sáng tạo, áp dụng công nghệ tiên tiến trong sản xuất và dịch vụ, cũng như nhu cầu nâng cao trình độ và kỹ năng của người lao động. Đặc biệt, việc phát triển bền vững và các mô hình kinh doanh có trách nhiệm xã hội sẽ là một trong những nội dung nghiên cứu quan trọng.

Xác định rõ đối tượng và phạm vi nghiên cứu không chỉ góp phần xây dựng một cơ sở lý thuyết vững chắc mà còn giúp nghiên cứu có thể đáp ứng được những yêu cầu thực tiễn đang diễn ra trong xã hội. Qua việc phân tích người lao động và doanh nghiệp trong các lĩnh vực công nghệ thông tin, dịch vụ và giáo dục, cùng với việc vận dụng những khung lý thuyết từ các quốc gia đang phát triển và phát triển, hy vọng nghiên cứu sẽ đóng góp những hiểu biết quý báu cho chiến lược phát triển bền vững, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và cải cách hệ thống doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay.

[6]:<https://tuoitre.vn/20-nam-phat-trien-cong-nghe-thong-tin-va-trien-vong-doi-moi-mo-hinh-tang-truong-cua-viet-nam-20201225170005992.htm>

[7]:<https://kinhtevadubao.vn/phat-trien-nganh-dich-vu-logistics-viet-nam-trong-boi-canh-hien-nay-28391.html>

IV. Xây dựng cơ sở lý luận nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

1. Cơ sở lý luận

Sự chuyển mình sang làm việc online không thể được hiểu đơn giản thông qua các yếu tố công nghệ. Thay vào đó, chúng ta cần áp dụng các lý thuyết tâm lý và kinh tế để giải thích động lực, hành vi của người lao động trong bối cảnh mới mẻ này.

- Lý thuyết Motivation-Hygiene của Herzberg:

Lý thuyết này, được phát triển bởi nhà tâm lý học Frederick Herzberg, chia sự hài lòng trong công việc thành hai nhóm: các yếu tố động lực (Motivative factor) và yếu tố vệ sinh (Hygiene factor). Theo Herzberg, động lực làm việc online có thể được xem xét dưới lăng kính của cả hai yếu tố này. Ví dụ, các yếu tố như sự tự do trong công việc, khả năng tự quản lý thời gian và môi trường làm việc linh hoạt có thể tạo ra động lực cho người lao động. Ngược lại, thiếu sự giao tiếp, sự cô lập và khó khăn trong việc thiết lập ranh giới giữa công việc và cuộc sống cá nhân có thể làm giảm động lực làm việc. Nghiên cứu sẽ tìm hiểu sâu hơn về những yếu tố này để xác định tác động của chúng đến sự hài lòng và hiệu quả công việc của nhân viên trong môi trường làm việc online.

- Lý thuyết về Sự chuyển đổi công nghệ (Technological Acceptance Model - TAM):

Lý thuyết Sự chuyển đổi công nghệ (TAM) được phát triển bởi Fred Davis vào đầu những năm 1980, nhằm giải thích các yếu tố ảnh hưởng đến việc chấp nhận và sử dụng công nghệ mới. Mô hình này đặc biệt hữu ích trong bối cảnh làm việc

online, nơi công nghệ đóng vai trò quan trọng trong việc cải thiện hiệu suất làm việc. Lý thuyết này giải thích các yếu tố ảnh hưởng đến việc chấp nhận và sử dụng công nghệ mới, trong bối cảnh làm việc online, hai yếu tố chính của mô hình này là "Perceived Usefulness" (Sự hữu ích nhận thấy) và "Perceived Ease of Use" (Sự dễ dàng sử dụng). Nghiên cứu sẽ phân tích ý kiến của người lao động và doanh nghiệp về sự hữu ích và dễ dàng trong việc sử dụng các công nghệ hỗ trợ làm việc từ xa, từ đó rút ra các yếu tố tác động đến mức độ chấp nhận và áp dụng làm việc online của nhân viên.

2. Giả thuyết nghiên cứu

Từ cơ sở lý luận trên, nghiên cứu đặt ra hai giả thuyết chính:

- Giả thuyết 1: Có sự khác biệt rõ rệt trong thái độ và hành vi của người lao động khi làm việc online và làm việc truyền thống. Điều này được dự đoán là do các yếu tố như tính linh hoạt, mức độ tương tác xã hội và khả năng quản lý thời gian tự do trong môi trường làm việc online tạo ra những trải nghiệm khác biệt so với làm việc trực tiếp.
- Giả thuyết 2: Các yếu tố công nghệ, văn hóa doanh nghiệp và chính sách quản lý có tác động tích cực đến mức độ chấp nhận làm việc online của người lao động. Cụ thể, việc áp dụng công nghệ thân thiện, môi trường làm việc tích cực và chính sách hỗ trợ từ phía doanh nghiệp sẽ khuyến khích nhân viên chấp nhận và tham gia vào hình thức làm việc từ xa.

Với sự phát triển không ngừng của công nghệ và những thay đổi trong tâm lý người lao động, việc hiểu rõ các yếu tố tác động đến việc chấp nhận làm việc online sẽ giúp các doanh nghiệp tận dụng tối đa nguồn lực của mình. Đồng thời, việc phát triển một môi trường làm việc linh hoạt, thích ứng với tình hình thực tế sẽ trở thành yếu tố sống còn để các tổ chức duy trì tính cạnh tranh trong thế giới kinh doanh hiện đại.

V. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này nhằm mục đích thu thập và phân tích thông tin nhằm hiểu rõ hơn về xu hướng làm việc online trong tương lai, cụ thể là xác định các yếu tố thúc đẩy và cản trở việc chuyển đổi sang môi trường làm việc trực tuyến, cũng như khảo sát mức độ hài lòng của người lao động về mô hình làm việc mới này.

Để đảm bảo tính toàn diện và độ tin cậy của kết quả nghiên cứu, ta sẽ áp dụng ba phương pháp chính: khảo sát, phỏng vấn sâu và phân tích tài liệu.

1. Phương pháp khảo sát

Phương pháp khảo sát sẽ được tiến hành thông qua bảng hỏi trực tuyến, dự kiến sẽ thu thập dữ liệu từ khoảng 1000 người tham gia, đại diện cho nhiều lĩnh vực khác nhau như công nghệ thông tin, giáo dục, y tế, và sản xuất. Bảng hỏi sẽ tập trung vào việc đánh giá thói quen làm việc online hiện tại, sự hài lòng với mô hình làm việc mới, cũng như những khó khăn mà người lao động gặp phải. Dữ liệu thu thập sẽ được phân tích định lượng để rút ra các xu hướng chung.

Dưới đây là bảng hỏi gồm 10 câu hỏi, tập trung vào đánh giá thói quen làm việc online, sự hài lòng và những khó khăn mà người lao động gặp phải.

1. Bạn làm việc trong lĩnh vực nào?

- ☐ Công nghệ thông tin
- ☐ Giáo dục
- ☐ Y tế
- ☐ Sản xuất
- ☐ Khác (Vui lòng ghi rõ): _____

2. Bạn đã làm việc online bao lâu?

- ☐ Dưới 6 tháng

- 6 tháng - 1 năm
- 1 - 2 năm
- Trên 2 năm

3. Bạn cảm thấy mô hình làm việc online hiện tại của mình có hiệu quả không?

- Rất hiệu quả
- Hiệu quả
- Bình thường
- Không hiệu quả
- Rất không hiệu quả

4. Bạn có hài lòng với sự hỗ trợ công nghệ từ công ty không?

- Rất hài lòng
- Hài lòng
- Bình thường
- Không hài lòng
- Rất không hài lòng

5. Bạn gặp khó khăn nào khi làm việc online? (Chọn tất cả các lựa chọn phù hợp)

- ☐ Kết nối internet không ổn định
- ☐ Thiếu giao tiếp với đồng nghiệp
- ☐ Khó khăn trong việc quản lý thời gian
- ☐ Thiếu động lực làm việc

☐ Khác (Vui lòng ghi rõ): _____

6. Bạn có sử dụng công nghệ nào để hỗ trợ làm việc online không?

☐ Có

☐ Không

(Nếu có, vui lòng ghi rõ công nghệ bạn sử dụng): _____

7. Bạn nghĩ rằng công việc online có thể thay thế hoàn toàn công việc truyền thống không?

☐ Có

☐ Không

☐ Không chắc chắn

8. Bạn có cảm thấy áp lực khi làm việc online không?

☐ Rất áp lực

☐ Có áp lực

☐ Bình thường

☐ Ít áp lực

☐ Không áp lực

9. Bạn có tham gia các khóa đào tạo về kỹ năng làm việc online không?

☐ Có

☐ Không

10. Bạn có mong muốn tiếp tục làm việc online trong tương lai không?

☐ Rất muốn

☐ Muốn

- Bình thường
- Không muốn
- Rất không muốn

2. Phương pháp phỏng vấn sâu

Bên cạnh khảo sát, ta sẽ tiến hành phỏng vấn sâu với một số trường hợp tiêu biểu từ các doanh nghiệp thành công trong việc chuyển đổi sang làm việc online.

Mục tiêu của phỏng vấn

- Thu thập câu chuyện thực tế: Tìm hiểu về những trải nghiệm cụ thể của doanh nghiệp trong quá trình chuyển đổi.
- Bài học kinh nghiệm: Khám phá những thách thức mà doanh nghiệp đã gặp phải và cách họ vượt qua chúng.
- Chiến lược hiệu quả: Xác định các chiến lược và phương pháp mà doanh nghiệp đã áp dụng để thành công trong việc làm việc online.

Đối tượng phỏng vấn

- Số lượng: Dự kiến phỏng vấn từ 15 đến 20 doanh nghiệp khác nhau.
- Lĩnh vực: Doanh nghiệp từ nhiều lĩnh vực khác nhau như công nghệ thông tin, giáo dục, y tế, sản xuất...

Hình thức phỏng vấn

- Không chính thức: Các cuộc phỏng vấn sẽ được thực hiện theo hình thức không chính thức nhằm tạo ra môi trường thoải mái, khuyến khích sự chia sẻ cởi mở và tận tình từ các đối tượng tham gia.

Nội dung phỏng vấn

Dưới đây là một số câu hỏi gợi ý để sử dụng trong phỏng vấn:

- Quá trình chuyển đổi: Bạn có thể mô tả quá trình chuyển đổi sang làm việc online của doanh nghiệp mình không? Những bước nào là quan trọng nhất?
- Thách thức: Doanh nghiệp bạn đã gặp phải những thách thức nào trong quá trình này? Làm thế nào bạn đã vượt qua chúng?
- Chiến lược áp dụng: Bạn đã áp dụng những chiến lược nào để hỗ trợ nhân viên trong việc làm quen với mô hình làm việc online?
- Công nghệ sử dụng: Những công nghệ hoặc công cụ nào đã được sử dụng để hỗ trợ làm việc online? Bạn có thể chia sẻ về hiệu quả của chúng không?
- Kết quả đạt được: Doanh nghiệp bạn đã đạt được những kết quả gì sau khi chuyển đổi sang làm việc online? Có sự thay đổi nào trong hiệu suất làm việc không?
- Bài học kinh nghiệm: Bạn có bài học nào muốn chia sẻ với các doanh nghiệp khác đang trong quá trình chuyển đổi tương tự không?
- Tương lai: Bạn nghĩ rằng mô hình làm việc online sẽ tiếp tục được duy trì trong tương lai không, và tại sao?

3. Phương pháp phân tích tài liệu

Cuối cùng, phương pháp phân tích tài liệu sẽ được sử dụng để nghiên cứu các báo cáo, tài liệu nghiên cứu và các nghiên cứu trước đây liên quan đến xu hướng làm việc online.

Mục tiêu của phân tích tài liệu

- Xác định xu hướng hiện tại: Phân tích các báo cáo và tài liệu để nhận diện các xu hướng nổi bật trong mô hình làm việc online.
- Thay đổi trong nhận thức: Nghiên cứu sự thay đổi trong nhận thức và thói quen làm việc của người lao động qua thời gian.

- So sánh và đối chiếu: Đưa ra cái nhìn đa chiều bằng cách so sánh các nghiên cứu trong nước và quốc tế.

Nguồn tài liệu

- Báo cáo nghiên cứu: Các báo cáo từ các tổ chức nghiên cứu, công ty tư vấn và các cơ quan chính phủ liên quan đến làm việc online.
- Tài liệu học thuật: Các bài báo khoa học, luận văn thạc sĩ, tiến sĩ và các nghiên cứu trước đây về chủ đề làm việc online.
- Tài liệu từ doanh nghiệp: Các nghiên cứu điển hình và báo cáo từ các doanh nghiệp đã thành công trong việc chuyển đổi sang làm việc online.
- Tài liệu quốc tế: Các nghiên cứu và báo cáo từ các tổ chức quốc tế để có cái nhìn tổng quan về xu hướng global.

Quy trình phân tích

- Thu thập tài liệu: Tìm kiếm và thu thập các tài liệu liên quan từ các nguồn khác nhau.
- Phân loại tài liệu: Phân loại tài liệu theo các chủ đề chính như xu hướng làm việc online, thách thức, lợi ích, và chiến lược áp dụng.
- Phân tích nội dung:
 - Xác định các xu hướng: Tìm kiếm các xu hướng chung và nổi bật trong tài liệu.
 - Nhận diện thay đổi: Phân tích sự thay đổi trong nhận thức và thói quen làm việc của người lao động.
 - So sánh và đối chiếu: So sánh các kết quả nghiên cứu trong nước với các nghiên cứu quốc tế.
- Tổng hợp kết quả: Tổng hợp các phát hiện từ phân tích tài liệu để đưa ra kết luận và khuyến nghị cho các tổ chức đang tìm cách cải thiện mô hình làm việc online.

Việc kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau sẽ mang đến một cái nhìn sâu sắc và toàn diện về xu hướng làm việc online trong tương lai, đặc biệt là sau đại dịch COVID-19. Điều này không chỉ giúp ta hiểu rõ hơn về những thay đổi trong phương thức làm việc mà còn mở ra các hướng nghiên cứu và phát triển chiến lược tối ưu cho doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay. Kết quả nghiên cứu không chỉ hữu ích cho các nhà hoạch định chính sách mà còn có thể giúp các doanh nghiệp điều chỉnh và nâng cao hiệu quả làm việc của mình trong kỷ nguyên số.

VI. Tóm tắt các tài liệu liên quan đến đề tài, trình bày tổng quan nghiên cứu trong nước và nước ngoài

Trong bối cảnh đại dịch COVID-19, xu hướng làm việc online đã trở thành một chủ đề được nghiên cứu một cách nghiêm túc, không chỉ về khía cạnh ứng dụng mà còn về tác động lâu dài đối với thị trường lao động toàn cầu. Nhiều tài liệu nghiên cứu đã chỉ ra rằng dịch bệnh đã làm thay đổi mạnh mẽ không chỉ cách thức mà còn cả tư duy về công việc. Theo báo cáo của Tổ chức Lao động Quốc tế (International Labour Organization - ILO),[8] tỷ lệ lực lượng lao động làm việc từ xa đã tăng đáng kể từ khoảng 30% trước đại dịch lên đến 60% trong giai đoạn cao điểm của dịch bệnh. Điều này cho thấy một sự chuyển mình lớn trong nhu cầu và thói quen làm việc của người lao động.

Có rất nhiều nghiên cứu đáng chú ý từ các học giả và tổ chức trên thế giới khám phá các khía cạnh khác nhau của làm việc online. Một nghiên cứu của Gallup [9] đã chỉ ra rằng 73% nhân viên cảm thấy thoải mái hơn và mong muốn có sự linh hoạt trong thời gian làm việc khi được làm việc từ xa. Sự dễ chịu trong môi trường làm việc cá nhân hóa cùng với việc tiết kiệm thời gian di chuyển đã tạo ra động lực lớn để nhân viên tiếp tục ủng hộ hình thức làm việc này.

Tổng quan nghiên cứu trong nước và nước ngoài

Tại Việt Nam, sự gia tăng xu hướng làm việc online cũng đã thu hút sự quan tâm của nhiều nghiên cứu trong nước. Một khảo sát được thực hiện bởi Vietnamworks [10] cho thấy 63% doanh nghiệp dự kiến sẽ duy trì hình thức làm việc từ xa hoặc kết hợp giữa làm việc tại văn phòng và làm việc từ xa sau khi đại dịch kết thúc. Kết quả này cho thấy một sự thay đổi căn bản trong nhận thức về hiệu suất làm việc và khả năng linh hoạt về thời gian của người lao động.

Nghiên cứu về xu hướng làm việc online không chỉ dừng lại ở việc mô tả hiện trạng mà còn mở rộng ra việc phân tích các yếu tố ảnh hưởng như công nghệ, chính sách lao động và những biến chuyển trong văn hóa doanh nghiệp. Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng công nghệ đóng vai trò then chốt trong việc hỗ trợ làm việc từ xa, với những ứng dụng đa dạng như Zoom, Microsoft Teams, và các nền tảng giao tiếp trực tuyến khác, đã trở thành công cụ thiết yếu cho sự kết nối và hợp tác trong thời gian dịch bệnh. Bên cạnh đó, những chính sách lao động hiện có cũng cần được cải cách để phù hợp với thực trạng mới, bảo vệ quyền lợi cho người lao động và khuyến khích sự phát triển của hình thức làm việc này.

Bên cạnh đó, văn hóa doanh nghiệp cũng đang chuyển mình. Một số doanh nghiệp đã nhanh chóng nhận ra rằng việc cho phép linh hoạt trong công việc không chỉ gia tăng sự hài lòng của nhân viên mà còn có thể cải thiện hiệu suất làm việc. Các nghiên cứu cho thấy rằng những tổ chức áp dụng mô hình làm việc linh hoạt thường có tỷ lệ giữ chân nhân viên cao hơn, do nhân viên cảm thấy được đánh giá và tôn trọng khi có cơ hội để tự quyết định cách thức làm việc của mình.

Tổng kết lại, nghiên cứu về xu hướng làm việc online đã chứng minh rằng những thay đổi trong cách thức làm việc không chỉ là tạm thời mà sẽ trở thành những yếu tố cốt lõi trong tương lai. Sự chuyển mình này cung cấp cái nhìn sâu sắc cho quản lý doanh nghiệp, hoạch định chính sách và cho cả người lao động về những thách thức và cơ hội mới mà thị trường lao động đang đối mặt. Thế giới công việc không thể quay về tình trạng cũ mà phải tiếp tục phát triển và thích nghi với các xu hướng mới. Những kiến thức thu được từ nghiên

cứu này sẽ là nền tảng cho những bước đi tiếp theo trong sự phát triển bền vững của nền kinh tế toàn cầu, khuyến khích sự đổi mới, sáng tạo và cải tiến trong mọi lĩnh vực.

[8]:<https://www.ilo.org/publications/defining-and-measuring-remote-work-telework-work-home-and-home-based-work>

[9]:<https://hbr.org/2023/10/research-flexible-work-is-having-a-mixed-impact-on-employee-well-being-and-productivity>

[10]:<https://www.pwc.com/vn/en/publications/2021/pwc-vietnam-remote-working-en.pdf>

Tài liệu tham khảo

Sách:

1. PGS.TS. Vũ Cao Đàm, Bài giảng môn học Phương pháp luận Nghiên cứu khoa học

Website:

- 2: <http://tuoitre.vn>
- 3: <https://hbr.org>
- 4: <https://www.ilo.org>
- 5: <https://kinhtevadubao.vn>
- 6: <https://buffer.com>
- 7: <https://www.ibm.com>