

THỰC TRẠNG SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC KHOA HỌC HIỆN NAY

HOÀNG THU HƯƠNG*
NGUYỄN THỊ KIM NHUNG**

1. Giới thiệu

Nguồn nhân lực trong các ngành khoa học và công nghệ đóng vai trò quan trọng trong sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước, đảm bảo sự phát triển toàn diện ở tất cả các lĩnh vực trong giai đoạn đổi mới và hội nhập quốc tế. Nguồn nhân lực, theo GS Phạm Minh Hạc trong “Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá” (2001) là *“tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương, tức là nguồn lực lao động được chuẩn bị (ở các mức độ khác nhau) sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó, tức là những người lao động có kỹ năng (hay khả năng nói chung) bằng con đường đáp ứng được yêu cầu chuyển đổi cơ cấu lao động, chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá”*. Việc sử dụng nguồn nhân lực trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp hiện nay là một dấu hỏi lớn đối với các nhà nghiên cứu, các nhà hoạch định chính sách và nhà quản lý. Sử dụng nguồn nhân lực sao cho hiệu quả và phù hợp với điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị làm việc hay sự phát triển cơ cấu ngành nghề là mối quan tâm lớn của Đảng và Nhà nước trong những năm gần đây.

Sử dụng nguồn nhân lực không chỉ là vấn đề riêng của từng đơn vị hay của nhà quản lý mà đã trở thành vấn đề chung của toàn xã hội, đặc biệt đối với các quốc gia đang phát triển như Việt Nam hiện nay. Nói đến sử dụng nguồn nhân lực, không thể không nhắc tới các yếu tố xuất phát từ nhà lãnh đạo, quản lý hay trực tiếp từ đội ngũ trí thức, liên quan đến các hoạt động trong cơ quan như: phân công công việc, phát huy năng lực hay thực hiện các cơ chế, chính sách. Sử dụng nguồn nhân lực hiệu quả và phù hợp với môi trường làm việc sẽ tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ nguồn nhân lực phát huy tối đa năng lực làm việc của mình. Một trong những giải pháp nhằm tăng cường chất lượng nguồn nhân lực được đề cập nhiều là hệ thống cơ chế, chính sách sử dụng nguồn nhân lực tại các cơ quan hiện nay. Trong bài viết này, chúng tôi sẽ tìm hiểu thực trạng sử dụng nguồn nhân lực khoa học tại các cơ quan, đơn vị sự nghiệp hiện nay; thể hiện thông qua các chỉ báo: (1) là sự phân công công việc trong các cơ quan, (2) là mức độ phát huy năng lực làm việc của đội ngũ trí thức; (3) là việc thực hiện các cơ chế, chính sách hiện nay ở các cơ quan dưới đánh giá của đội ngũ nguồn nhân lực trong lĩnh vực khoa học.

Bài viết sử dụng kết quả khảo sát của đề tài KX.03.22/06 - 10 “*Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước trong thế kỷ XXI*” (2009 - 2010) khảo sát nhóm đối tượng cán bộ có trình độ đại học, cao đẳng trở

* TS, Đại học KHXH & NV Hà Nội.

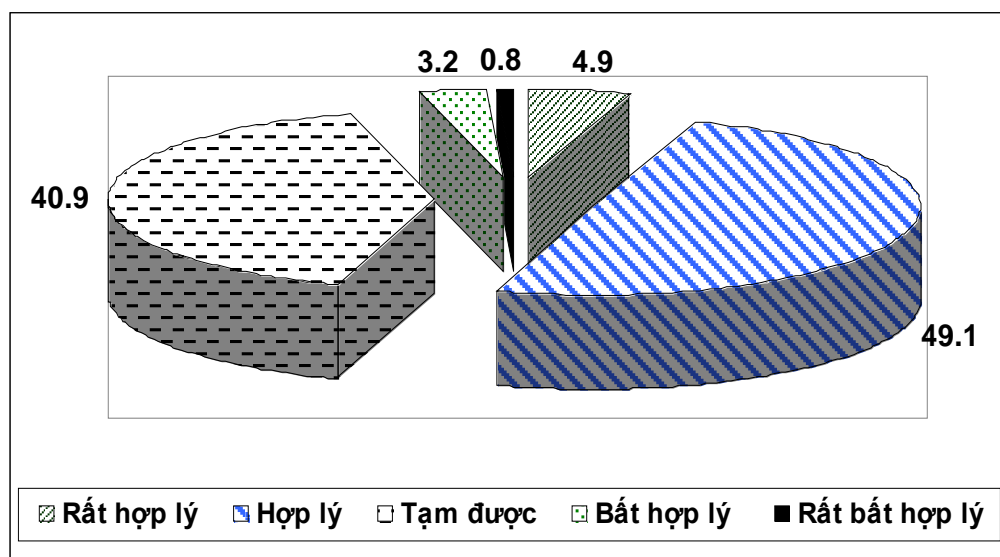
** CN, Đại học KHXH & NV Hà Nội.

lên đang công tác trong các lĩnh vực khoa học, giáo dục, quân sự, ngoại giao, kinh tế, văn hóa, nghệ thuật, trong đó tập trung chính vào 2 lĩnh vực là khoa học và nghệ thuật tại 4 địa bàn: Hà Nội, Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Bình Dương với tổng số phiếu hỏi là 1.156.

2. Tính hợp lý của sự phân công công việc

Sử dụng nguồn nhân lực hợp lý và hiệu quả luôn là một bài toán khó đối với các nhà quản lý. Gần đây, trên các phương tiện truyền thông đại chúng có đề cập đến vấn đề lãng phí chất xám trong các cơ quan công quyền, bởi việc sử dụng đội ngũ cán bộ chưa hợp lý. Nhóm nghiên cứu tiến hành khảo sát ý kiến đánh giá về tính hợp lý của sự phân công công việc của nhóm cán bộ hiện nay. Kết quả thu được như sau:

Biểu đồ 1: Đánh giá của đội ngũ CBKH về mức độ hợp lý của sự phân công công việc (tỷ lệ%)



Phần lớn người được hỏi đều đánh giá mức độ hợp lý của sự phân công công việc hiện tại ở mức “hợp lý” và “tạm được”. Tỷ lệ bất hợp lý chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ trong tổng số mẫu điều tra. Bên cạnh đó, số liệu về đánh giá của các cán bộ ở những địa phương khác nhau vẫn còn nhiều độ chênh, cụ thể như kết quả mà nghiên cứu này đã chỉ ra thì tỷ lệ những người cho rằng phân công công việc hợp lý và tạm được ở Hà Nội cao nhất (46,4%), tiếp đến là thành phố Hồ Chí Minh (35,8%) và Bình Dương, Đà Nẵng (17,8%).

Các ý kiến của cán bộ được khảo sát cho rằng tính hợp lý của sự phân công công việc trong cơ quan của họ được thể hiện qua sự phân công công việc phù hợp với năng lực và phẩm chất của cá nhân.

“Sự phân công công việc ở cơ quan tôi hiện tại rất hợp lý. Vì là công ty tư nhân nên mỗi người có một vị trí phù hợp với năng lực của bản thân họ. Điều này giúp cho công ty phát triển và cũng giúp cho mỗi cá nhân phát huy thế mạnh của bản thân họ”

(PV Nữ, sinh 1976, Đại học).

Tuy nhiên, bên cạnh những ý kiến cho rằng sự phân công công việc hiện tại là hợp lý, vẫn còn những ý kiến cho rằng sự phân công công việc chưa hợp lý và phần nhiều nguyên nhân bắt nguồn từ người lãnh đạo.

“Do lãnh đạo chưa công tâm nên việc nhìn nhận đánh giá năng lực của từng khoa, từng cá nhân chưa đúng cho nên sự phân công công việc nhiều khi không căn cứ vào năng lực cán bộ mà dựa trên cảm nhận yêu ghét của lãnh đạo với từng cá nhân” (PV Nữ, sinh 1982, Thạc sĩ).

“Điểm bất hợp lý là một số cán bộ có chức có quyền thu tóm quyền lực đã tạo nên những ekip làm việc mà những người không cùng quan điểm sẽ không được phân công những công việc lẽ ra là họ làm tốt hơn” (PV Nữ, sinh 1978, Đại học).

Nhìn chung nhóm cán bộ khoa học đánh giá sự phân công công việc hiện nay là khá hợp lý. Tuy nhiên, mức độ đánh giá ở các địa phương là khác nhau. Trong đó, mức độ hợp lý của sự phân công công việc ở các thành phố lớn như Hà Nội và Hồ Chí Minh vẫn cao hơn các địa phương khác trong cả nước.

3. Mức độ phát huy năng lực của đội ngũ cán bộ khoa học

Trong bối cảnh thế giới đang chuyển sang nền kinh tế tri thức, việc sử dụng hiệu quả tri thức phục vụ cho phát triển kinh tế và xã hội là yêu cầu tất yếu đối với các quốc gia. Để khai thác được tiềm năng trí tuệ của con người, bên cạnh yếu tố nhà quản lý cần phải sắp xếp, phân công lao động hợp lý trong cơ quan mình quản lý, còn yếu tố xuất phát từ chính nội lực chủ quan của nhóm cán bộ, đó là mức độ phát huy năng lực công tác. Câu hỏi đặt ra là từ những đánh giá về sự phân công công việc là hợp lý tại cơ quan, đội ngũ trí tuệ đã thực sự phát huy năng lực làm việc ở vị trí công tác hay chưa? Kết quả từ cuộc điều tra nghiên cứu khảo sát của đề tài cho thấy rõ đội ngũ cán bộ hiện nay đã phát huy tương đối năng lực làm việc của bản thân (40,5%) trong khi đó có 21,7% số cán bộ nhận thấy đã phát huy tối đa năng lực làm việc của mình. Như vậy, việc sử dụng và phân công công việc tại các cơ quan cho từng cá nhân cán bộ là điều vô cùng quan trọng, ảnh hưởng nhiều đến việc phát huy tối đa năng lực của đội ngũ. Mặc dù về cơ bản, đội ngũ cán bộ hiện nay đã phát huy được nhiều năng lực của mình cùng với sự phát triển và tiến bộ, đầu tư nhiều hơn các trang thiết bị, cơ sở vật chất làm việc nhưng kết quả khiêm tốn của đội ngũ cán bộ cho rằng bản thân phát huy tối đa năng lực làm việc đã cho thấy sự phân công công việc và sử dụng nguồn nhân lực hiện nay trên thực tế chưa đạt được hiệu quả cao nhất.

Bên cạnh yếu tố phân công công việc hợp lý, trên thực tế còn nhiều yếu tố khác ảnh hưởng đến việc phát huy năng lực của đội ngũ cán bộ khoa học và nghệ thuật. Cụ thể, bao gồm các yếu tố như sau:

Bảng 1: Những yếu tố cần thiết để phát huy năng lực làm việc ở nhóm cán bộ KH

	Tần số	Tần suất
Chế độ khen thưởng hợp lý	264	30,48%
Cơ sở vật chất tốt	380	43,88%
Tự chủ trong công việc	373	43,07%
Có nhà quản lý giỏi	413	47,69%
Có đội ngũ cộng tác tốt	309	35,68%
Bình đẳng giới	41	4,73%
Phân công công việc hợp lý	351	40,53%
Chế độ lương đảm bảo cuộc sống	452	52,19%

Qua bảng số liệu này, chúng ta nhận thấy yếu tố cần có “chế độ lương đảm bảo cuộc sống” chiếm vị trí cao nhất trong tổng các mong muốn được đưa ra. Thu nhập luôn là vấn đề của mọi người, mọi ngành nghề. Cuộc sống ngày càng phát triển, xã hội phát triển, kéo theo đó là sự leo thang giá cả của rất nhiều các sản phẩm, các đồ tiêu dùng...; cùng với đó, nhu cầu của con người cũng ngày càng cao hơn trước. Do vậy, để đáp ứng những nhu cầu của bản thân và những biến động của thị trường tiêu dùng, người tiêu dùng càng cần đến một sự đảm bảo tốt hơn cho bản thân và gia đình. Lúc này, vấn đề tài chính là mối quan tâm và đầu tư mong đạt được số lượng tối đa trong công việc của mỗi người

Để phát huy tốt nhất năng lực của mình, người cán bộ cần có người quản lý giỏi và cơ sở vật chất nơi làm việc tốt. Thật vậy, bên cạnh nhu cầu về tiền lương, việc có một người quản lý giỏi cũng là một yếu tố quan trọng giúp đội ngũ cán bộ có điều kiện phát huy tốt năng lực của mình. Người quản lý giỏi phải biết dùng người, phân công công việc hợp lý đối với từng cá nhân, từng vị trí cụ thể, là người biết đưa ra các chính sách, chế độ thu hút nhân tài, tạo điều kiện tốt nhất cho cán bộ trong cơ quan phát huy năng lực của mình. Tuy nhiên, một thực tế hiện nay là nhiều khi người quản lý lại được điều động từ những người làm chuyên môn, vì thế, những kiến thức về quản lý và cách thức quản lý sao cho hiệu quả thì không phải ai cũng hiểu, cũng biết và vận dụng. Việc nâng cao năng lực cho đội ngũ quản lý cũng là một vấn đề cần quan tâm và nghiên cứu làm rõ, để từ đó, công tác quản lý đạt hiệu quả là đòn bẩy cho sự phát triển, phát huy năng lực trí tuệ của đội ngũ trí thức tại từng đơn vị sự nghiệp nhà nước.

4. Đánh giá của đội ngũ cán bộ về việc thực hiện cơ chế, chính sách trong các cơ quan hiện nay

Sử dụng nguồn nhân lực sao cho hiệu quả phụ thuộc rất nhiều vào vấn đề cơ chế, chính sách hiện nay. Bàn về vấn đề này, không ít các nhà nghiên cứu, học giả đã đưa ra những điểm khuyết của cơ chế, chính sách và việc triển khai cơ chế chính sách ở các cơ quan hiện nay. Kết quả khảo sát bảng 2 cho thấy rõ thực trạng của việc triển khai

các cơ chế, chính sách ở các cơ quan khoa học và nghệ thuật thông qua đánh giá của đội ngũ cán bộ.

Bảng 2: Mức độ đánh giá việc thực hiện cơ chế chính sách ở khối khoa học

	N ¹	Giá trị khuyết thiếu ²	Giá trị trung bình ³	Độ lệch chuẩn ⁴
<i>Tuyển dụng cán bộ</i>	836	72	3,48	0,94
<i>Bồi dưỡng cán bộ</i>	850	58	3,51	0,96
<i>Đề bạt cán bộ</i>	821	87	3,34	0,92
<i>Khen thưởng</i>	836	72	3,38	1,01
<i>Kỷ luật</i>	813	95	3,37	1,05
<i>Tiền lương</i>	828	80	3,33	1,01
<i>Phụ cấp</i>	808	100	3,10	1,04
<i>Bình đẳng giới</i>	798	110	4,02	0,96
<i>CS cho hoạt động chuyên môn</i>	753	155	3,27	1,12

Đối với lĩnh vực khoa học, chính sách được thực hiện tốt nhất tại cơ quan là chính sách về bình đẳng giới (điểm trung bình là 4,02), bồi dưỡng cán bộ (điểm trung bình là 3,51), tuyển dụng cán bộ (điểm trung bình là 3,48), thực hiện kém hiệu quả là chế độ phụ cấp (điểm trung bình là 3,10), chính sách cho hoạt động chuyên môn về khoa học và công nghệ (điểm trung bình là 3,27). Các số liệu thống kê cho thấy việc thực hiện các chính sách nói trên ở khối cơ quan về khoa học và công nghệ đánh giá cao chính sách về bình đẳng giới. Trong khi đó, các chính sách dành cho hoạt động chuyên môn và phụ cấp được đánh giá là thực hiện kém hơn so với việc thực hiện các chính sách khác. Hiện nay, ngân sách dành cho hoạt động khoa học và công nghệ hàng năm chiếm 2% tổng ngân sách quốc gia, song sự đầu tư này vẫn bị nhóm cán bộ khoa học đánh giá chưa cao. Phải chăng do xung quanh việc sử dụng kinh phí cho hoạt động khoa học và công nghệ có rất nhiều vấn đề đáng bàn, đặc biệt những người làm khoa học chưa có được quyền chủ động về kinh phí trong việc triển khai các hoạt động chuyên môn.

Để tìm hiểu sự ảnh hưởng của việc thực hiện chính sách ở cơ quan đến sự phát huy năng lực của đội ngũ cán bộ và dự định chuyển đổi nơi làm việc, chúng tôi tiến hành phân tích tương quan Correlate, thu được kết quả: việc chuyển đổi nơi làm việc có mối quan hệ nghịch chiều với các chính sách tuyển dụng cán bộ, bồi dưỡng cán bộ, khen thưởng, tiền lương, phụ cấp, chính sách cho hoạt động chuyên môn. Trong khi đó, các yếu tố chính sách cũng ảnh hưởng đến mức độ phát huy năng lực bản thân của mỗi cán bộ ở hai lĩnh vực khoa học và nghệ thuật.

¹ Tổng đơn vị mẫu điều tra

² Số lượng người không trả lời câu hỏi trong tổng mẫu điều tra

³ Trung bình tổng điểm đánh giá của mẫu điều tra, theo thang 5 điểm và thang 10 điểm

⁴ Khoảng biến thiên của giá trị trung bình

Bảng 3: Mối tương quan giữa dự định chuyển đổi nghề nghiệp và hiệu quả phát huy năng lực làm việc với từng chính sách tại cơ quan

		Dự định chuyển đổi nghề nghiệp	Phát huy năng lực làm việc
Tuyển dụng cán bộ	Hệ số Pearson ¹	- 0,156**	- 0,246**
	Mức ý nghĩa ²	0,000	0,000
	N	820	817
Bồi dưỡng cán bộ	Hệ số Pearson	- 0,161**	- 0,221**
	Mức ý nghĩa	0,000	0,000
	N	833	831
Đề bạt cán bộ	Hệ số Pearson	- 0,122**	- 0,257**
	Mức ý nghĩa	0,000	0,000
	N	804	804
Khen thưởng	Hệ số Pearson	- 0,176**	- 0,318**
	Mức ý nghĩa	0,000	0,000
	N	819	818
Kỷ luật	Hệ số Pearson	- 0,129**	- 0,236**
	Mức ý nghĩa	0,000	0,000
	N	799	796
Tiền lương	Hệ số Pearson	- 0,080 [*]	- 0,291**
	Mức ý nghĩa	0,023	0,000
	N	811	809
Phụ cấp	Hệ số Pearson	- 0,086 [*]	- 0,271**
	Mức ý nghĩa	0,015	0,000
	N	792	789
Bình đẳng giới	Hệ số Pearson	- 0,127**	- 0,165**
	Mức ý nghĩa	0,000	0,000
	N	782	781
Chính sách cho hoạt động KH,CN	Hệ số Pearson	- 0,117**	- 0,215**
	Mức ý nghĩa	0,001	0,000
	N	738	738

** Kiểm định có ý nghĩa thống kê ở mức $p < 0,01$

* Kiểm định có ý nghĩa thống kê ở mức $p < 0,05$

¹ Hệ số tương quan thể hiện mối quan hệ giữa hai biến số thứ bậc, thể hiện chiều quan hệ giữa hai biến số. Trong đó: (+) là quan hệ đồng thuận, cùng chiều. (-) là quan hệ trái chiều

² Sig là mức ý nghĩa của phép kiểm định. Nếu Sig < 0,1 thì kiểm định có ý nghĩa với độ tin cậy 90%, nghĩa là giả thuyết Ho (giả thuyết Ho cho rằng không có mối liên hệ giữa hai biến số) có thể bị bác bỏ với độ tin cậy 90%. Nếu Sig < 0,05 thì kiểm định có ý nghĩa với độ tin cậy 95%. Nếu Sig < 0,01 thì kiểm định có ý nghĩa với độ tin cậy 99%.

Kết quả này cho thấy, dưới sự đánh giá về việc thực hiện chính sách của cơ quan, thực hiện càng kém hiệu quả bao nhiêu thì dự định chuyển đổi nơi làm việc của cán bộ sở tại càng nhiều bấy nhiêu. Điều này hoàn toàn dễ hiểu, trong trường hợp cơ quan làm việc không có những chính sách tốt, thu hút nhân tài thì việc chảy máu chất xám hay di chuyển đến một nơi làm việc mới, nơi mà họ cảm thấy đáp ứng được nhu cầu làm việc tốt hơn dễ dàng xảy ra. Kết quả này đã cho thấy, yếu tố cơ chế, chính sách khá quan trọng trong việc giữ nhân tài, những cán bộ nhiệt tình trong công việc ở lại gắn bó cùng đơn vị.

Bảng số liệu trên cũng cung cấp cho chúng ta thấy mối tương quan giữa chính sách nơi làm việc và việc phát huy năng lực làm việc của cá nhân. Mối quan hệ nghịch chiều giữa việc thực hiện chính sách nơi làm việc và phát huy năng lực làm việc phản ánh một thực tế hiệu quả làm việc của đội ngũ cán bộ bị chi phối bởi nhiều lý do, trong đó, môi trường làm việc và việc thi hành các chính sách tại cơ quan sở tại là một trong những yếu tố mang tính chất quyết định.

Tóm lại, các cơ chế, chính sách về đội ngũ cán bộ luôn có nhiều tác động đến việc phát huy nguồn lực trí tuệ. Khi các chính sách không được thực hiện một cách hiệu quả thì mức độ phát huy năng lực bản thân của mỗi cán bộ sẽ suy giảm. Thêm vào đó, khi các chế độ, chính sách không đảm bảo cho người lao động một điều kiện làm việc tốt và có khả năng đảm bảo cuộc sống, thì dòng chảy chất xám sẽ tất yếu xuất hiện.

5. Kết luận

Nhìn chung, việc sử dụng nguồn nhân lực hiện nay tuy đã có những biến chuyển và sự phân công công việc đã hợp lý hơn, tạo điều kiện cho đội ngũ trí thức trong lĩnh vực khoa học phát huy tương đối năng lực làm việc của mình nhưng trên thực tế, rõ ràng việc sử dụng này chưa đạt hiệu quả tối đa. Điều này được chỉ rõ trong kết quả khảo sát của đề tài rằng có một số lượng khiêm tốn cán bộ tự đánh giá là mình có thể phát huy tối đa năng lực của mình. Sự đánh giá của các cán bộ giữa các địa phương là khác nhau cho thấy sự khác biệt trong việc sử dụng nguồn nhân lực khoa học và nghệ thuật ở từng địa phương. Tuy nhiên, nguồn nhân lực tại hai thành phố Hà Nội và Hồ Chí Minh vẫn được xem là sử dụng đạt hiệu quả cao hơn thông qua tính hợp lý của sự phân công công việc được đội ngũ cán bộ ở hai thành phố này đánh giá cao hơn các địa phương khác.

Việt Nam là quốc gia có lực lượng lao động dồi dào, Đảng và Nhà nước hiện nay đang tập trung vào đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; vì thế, trong tương lai một điều không thể phủ nhận nguồn nhân lực của Việt Nam là đông đảo; tuy vậy, làm thế nào để đưa đội ngũ đó vào công việc và thực hiện công việc một cách tốt nhất lại không là điều đơn giản, cần sự chung sức của toàn xã hội. Bên cạnh đó, sử dụng nguồn nhân lực có thực sự hiệu quả hay không được thể hiện thông qua các cơ chế, chính sách tại cơ quan có liên quan trực tiếp đến việc phân công công việc và phát huy năng lực làm việc của đội ngũ cán bộ. Chính sách được thực hiện tốt nhất trong lĩnh vực khoa học chính sách bình đẳng giới. Còn vấn đề về phụ cấp hay những chính sách dành cho

hoạt động chuyên môn vẫn bị đánh giá là thực hiện kém. Điều này sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến mức độ phát huy năng lực của đội ngũ trí thức. Kết quả tất yếu sẽ là sự chảy máu chất xám và di chuyển nơi làm việc của đội ngũ này đến những công việc tốt hơn và đảm bảo cuộc sống đầy đủ hơn.

Rõ ràng, những vấn đề đặt ra ở đây không xa lạ với mỗi chúng ta. Tuy nhiên, giải quyết vấn đề này không phải một sớm một chiều mà cần sự thay đổi đồng bộ và phối hợp nhịp nhàng giữa các ban ngành, đoàn thể và tổ chức. Sử dụng nguồn nhân lực sao cho hiệu quả cần nhiều yếu tố, trong đó yếu tố lãnh đạo quản lý đóng vai trò khá quan trọng. Vì thế, để sử dụng thu hút nguồn nhân lực nhằm phát huy tối đa nguồn lực trí tuệ, phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội đất nước hội nhập quốc tế cần rất nhiều một cơ chế, chính sách rõ ràng, tập trung tạo mọi điều kiện thuận lợi về vấn đề lương bổng, phúc lợi và khen thưởng cho đội ngũ cán bộ; đồng thời có vai trò không kém phần quan trọng đó chính là việc đưa ra bộ các tiêu chí để đánh giá cán bộ trong từng lĩnh vực; hỗ trợ nhà quản lý sẽ có cái nhìn toàn diện về đội ngũ cán bộ của mình; từ đó, có sự điều chỉnh và sắp xếp công việc hợp lý với năng lực của đội ngũ trí thức để đội ngũ này đóng góp và cống hiến tốt nhất cho sự phát triển đơn vị công tác nói riêng và cả nước nói chung.

Tài liệu tham khảo

1. Phạm Tất Dong (2001), *Định hướng phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam trong công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. NXB Chính trị Quốc gia.
2. Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân (chủ biên) (2004), *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*. NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
3. Phạm Thành Nghị (Chủ biên) (2006), *Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
4. Phạm Minh Hạc (2001) *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
5. Bùi Thị Ngọc Lan (2002) *Nguồn lực trí tuệ trong sự nghiệp đổi mới ở Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
6. Trần Văn Tùng (2005) *Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng*, NXB Thế giới, Hà Nội.