

THU HÚT, PHÁT TRIỂN NGUỒN LAO ĐỘNG CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CÁC CƠ QUAN HÀNH CHÍNH TỈNH LẠNG SƠN TRƯỚC YÊU CẦU CỦA CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

NGUYỄN THỊ NGỌC ÁNH*

Tóm tắt: Trong quá trình CNH, HĐH đất nước, nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) là nhân tố trung tâm, có vai trò quyết định đối với sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đánh giá cao vai trò của NNLCLC trong những năm qua, Đảng, Nhà nước, nhiều bộ, ngành Trung ương và các địa phương đã ban hành chính sách thu hút NNLCLC cao vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị của nhà nước. Trong phạm vi bài viết, tác giả sẽ tập trung nghiên cứu về nội dung này trong các cơ quan hành chính tỉnh Lạng Sơn.

Từ khóa: Nguồn lao động chất lượng cao; cơ quan hành chính tỉnh Lạng Sơn.

Abstract: High-quality human resource is key to socio-economic development. As a result, many government bodies at the central and provincial levels have issue talent attraction policies. This article focused on talent attraction policies in administrative institutions in Lang Son province.

Keywords: High-quality human resource; administrative institution; Lang Son province.

Ngày nhận bài: 12/11/2018; Ngày sửa bài: 10/12/2018; Ngày duyệt đăng bài: 20/12/2018.

1. Quan niệm về nguồn nhân lực chất lượng cao

Tại Hội nghị Ban chấp hành Trung ương khóa IX, Đảng ta lần đầu tiên sử dụng thuật ngữ nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC). Hội nghị nhấn mạnh, phát triển NNLCLC thông qua con đường phát triển, giáo dục đào tạo, khoa học và công nghệ chính là khâu then chốt để nước ta vượt qua tình trạng nước nghèo và kém phát triển. Đến Hội nghị Trung ương 9 khóa XI, Đảng ta một lần nữa nhấn mạnh thuật ngữ này khi đưa ra định hướng tập trung phát triển NNLCLC như: trọng dụng nhân tài, các nhà khoa học đầu ngành, tổng công trình sư, kỹ sư trưởng, kỹ thuật viên lành nghề và công nhân kỹ thuật có tay nghề cao. Có chính sách thu hút các nhà khoa học công nghệ giỏi trong nước và ngoài nước, trong cộng

đồng người Việt định cư ở nước ngoài. Như vậy, NNLCLC bao gồm đội ngũ các nhà khoa học và công nghệ, tổng công trình sư, kỹ sư trưởng, kỹ thuật viên lành nghề và công nhân kỹ thuật có tay nghề cao.

Tuy nhiên hiện nay, trong các chính sách đối với NNLCLC của các bộ, ngành Trung ương và địa phương đều đề cập đến nguồn nhân lực có bằng cấp. Những đối tượng thu hút được xác định là những người có học hàm giáo sư, phó giáo sư hoặc học vị tiến sĩ, thạc sĩ. Cách tiếp cận này không chú trọng đến người có kỹ năng làm việc và tay nghề chuyên môn cao. Những người có trình độ kỹ thuật lành nghề như: nghệ nhân, công nhân, nông dân có tay nghề cao thì không được xem là nhân lực chất lượng cao. Đây là

* Trưởng Chính trị Hoàng Văn Thụ, tỉnh Lạng Sơn.

một sai lầm vì thực tế cho thấy, nhiều người chỉ học hết trung học cơ sở, trung học phổ thông, thậm chí không có bằng cấp, nhưng bằng sự nỗ lực, đam mê, với tinh thần dám nghĩ, dám làm, chủ động sáng tạo, họ đã trở thành những nhà sáng chế, đã tạo ra những sản phẩm thiết thực phục vụ lợi ích cho xã hội, góp phần tích cực vào phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Thí dụ nông dân Trần Quốc Hải (Tây Ninh) chế tạo được máy bay, xe bọc thép; nông dân Nguyễn Văn Thanh (Lâm Đồng) chế tạo ra thiết bị chống trộm tài sản... Như vậy, cách tiếp cận>NNLCLC chỉ xét đến bằng cấp của đối tượng chưa thực sự xác định đầy đủ đối tượng cần thu hút, do đó gặp không ít khó khăn cho hoạt động thống kê và hoạch định chính sách phát triển>NNLCLC.

Khắc phục quan niệm này, có xu hướng coi>NNLCLC bao gồm các loại nhân lực tham gia vào các hoạt động: nghiên cứu sáng tạo (các nhà khoa học); giảng dạy khoa học và công nghệ (chủ yếu là nhân lực giảng dạy tại các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và dạy nghề); quản lý (trong khoa học và công nghệ, sản xuất, kinh doanh...); khai thác và sử dụng công nghệ (các kỹ thuật viên, công nhân kỹ thuật lành nghề...); trực tiếp tác nghiệp, vận hành thiết bị, máy móc (công nhân kỹ thuật).

Theo cách hiểu này,>NNLCLC không chỉ những người có học hàm, học vị, mà còn bao gồm những người lao động trong lĩnh vực sản xuất như chuyên gia, nghệ nhân... Nhân lực chất lượng cao là những người có năng lực thực tế hoàn thành nhiệm vụ được giao một cách xuất sắc nhất, sáng tạo và có đóng góp thực sự hữu ích cho công việc của xã hội chứ không phải ở dạng tiềm năng.

Theo chúng tôi, quan niệm về>NNLCLC cần phải xem xét trên khía cạnh: đạo đức nghề nghiệp (tinh thần kỷ luật, ý thức

trách nhiệm, tinh thần dân chủ, hợp tác và ý thức vì tập thể, cộng đồng); năng lực chuyên môn (mức độ thành thạo nghiệp vụ); kỹ năng xã hội (làm việc nhóm, khả năng thay đổi, thích ứng nhanh, hội nhập...); ý chí vượt khó, bền bỉ, năng lực kim chế bản thân...; tinh thần và phương pháp đột phá, sáng kiến, sáng tạo trong công việc...; năng lực tự học và học hỏi đồng nghiệp, thể hiện tiềm lực làm việc lâu dài; năng lực thực tế (trong việc tạo nên kết quả cao và vượt trội) có đóng góp thực sự hữu ích cho công việc của xã hội.

2. Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh Lạng Sơn

Lạng Sơn là một tỉnh miền núi, biên giới thuộc khu vực Đông Bắc của tổ quốc. Tỉnh có đường biên giới chung với Trung Quốc dài 253km, có 2 cửa khẩu quốc tế, 2 cửa khẩu quốc gia và nhiều chợ biên giới. Đây là điều kiện quan trọng để tỉnh trở thành điểm giao lưu, trung tâm buôn bán thương mại của các tỉnh, thành phố trong cả nước với Trung Quốc, qua đó sang các nước Trung Á và nhiều nước khác trên thế giới. Trong những năm gần đây, cùng với sự đổi mới và phát triển chung của đất nước, tỉnh Lạng Sơn nằm trong trục hành lang kinh tế Nam Ninh - Lạng Sơn - Hà Nội - Hải Phòng - Quảng Ninh, có nhiều điều kiện thuận lợi để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, góp phần xây dựng tỉnh ngày càng vững mạnh.

Để đẩy mạnh phát triển kinh tế bền vững, công tác cán bộ luôn được tỉnh quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát và thường xuyên. Tỉnh đã xây dựng, ban hành nhiều nghị quyết chuyên đề liên quan đến công tác cán bộ. Các nghị quyết đã đề ra cơ chế về bố trí và sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh nói riêng. Cụ thể hóa chủ trương trên, ngày

31 tháng 7 năm 2013, tỉnh ban hành Nghị quyết 111/2013/NQ-HĐND về chế độ hỗ trợ, khuyến khích đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng; chính sách thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác tại tỉnh Lạng Sơn. Ngày 10 tháng 10 năm 2013, UBND tỉnh ban hành Quyết định số 23/2013/QĐ-UBND Quy định về chế độ hỗ trợ, khuyến khích đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng; chính sách thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác tại tỉnh Lạng Sơn. Để cụ thể hóa những lĩnh vực, trình độ tinh cần ưu tiên thu hút theo từng thời kỳ, giai đoạn phù hợp với tình hình, yêu cầu thực tiễn của tỉnh, Sở Nội vụ đã tham mưu cho UBND tỉnh đã ban hành các quyết định, như: Quyết định số về việc ban hành danh mục trình độ, chuyên ngành khuyến khích đào tạo và thu hút trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2013 - 2015; Quyết định về việc ban hành danh mục trình độ, chuyên ngành khuyến khích đào tạo và thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác tại tỉnh Lạng Sơn, giai đoạn 2016 - 2020.

Để hướng dẫn các cơ quan, đơn vị thống nhất trong việc thực hiện chính sách thu hút đối với người có trình độ chuyên môn cao được thu hút, Sở Nội vụ đã phối hợp với Sở Tài chính ban hành văn bản Hướng dẫn số 11/HD-SNV-STC ngày 27/2/2015, trong đó xác định rõ về trình tự, thủ tục, thời gian, trách nhiệm trong việc lập hồ sơ đề nghị thanh toán chính thu hút đối với người có trình độ chuyên môn cao được tỉnh thu hút.

Trên cơ sở văn bản và hồ sơ đề nghị của các cơ quan, đơn vị, hàng năm Sở Nội vụ phối hợp với Sở Tài chính, Ban Tổ chức Tỉnh ủy tổ chức thẩm định, tham mưu, trình UBND tỉnh phê duyệt danh sách được thu hút và cấp kinh phí thực hiện thanh toán chính sách thu hút đối

với những người có trình độ chuyên môn cao được tiếp nhận, tuyển dụng về công tác tại tỉnh. Các quyết định của UBND tỉnh: Quyết định số 2395/QĐ-UBND ngày 23/12/2015 phê duyệt danh sách và dự toán kinh phí thực hiện chế độ hỗ trợ, khuyến khích đào tạo và chính sách thu hút năm 2015; Quyết định số 2677/QĐ-UBND ngày 31/12/2016 phê duyệt danh sách và dự toán kinh phí thực hiện chế độ hỗ trợ, khuyến khích đào tạo và chính sách thu hút năm 2016; Quyết định số 2105/QĐ-UBND ngày 11/11/2017 phê duyệt danh sách và dự toán kinh phí thực hiện chế độ hỗ trợ, khuyến khích đào tạo và chính sách thu hút năm 2017.

Nhờ thực hiện tốt chính sách cán bộ, thời gian qua các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh của Lạng Sơn cũng đã thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao về tỉnh công tác; tạo động lực quan trọng khuyến khích nguồn nhân lực có tinh tự giác, chủ động, tích cực học tập nghiệp vụ, nâng cao trình độ, năng lực đáp ứng với những nhiệm vụ và yêu cầu được giao và có khả năng giải quyết được những nhiệm vụ ngày càng cao của công việc; đồng thời, có khả năng dự đoán được những biến đổi của tương lai, đáp ứng được yêu cầu của người cán bộ trong thời kỳ hội nhập.

Trong tổng số biên chế trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh đến quý IV năm 2017 là 1144 cán bộ, công chức. Số lượng cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh có 88,8% biên chế có trình độ đại học trở lên; 90,7% biên chế có trình độ tin học; 94,4% biên chế có trình độ ngoại ngữ trong đó đạt trình độ đại học tiếng anh đạt 1,7%, trình độ đại học các ngoại ngữ khác (tiếng Trung, Nga, Pháp...) đạt 0,7%. Bên cạnh đó cán bộ, công chức đều qua các lớp bồi dưỡng chương trình quản lý nhà nước.

Bảng: Cơ cấu, số lượng, chất lượng cán bộ, công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh tại Lạng Sơn (Tính đến 31 tháng 12 năm 2017)

TT	Nội dung	Số lượng
	Số lượng	- Tổng số biên chế được giao: 1.250 - Tổng số công chức hiện có: 1.144
	Ngạch công chức	- Chuyên viên cao cấp và tương đương: 7 (đạt 0,6%) - Chuyên viên chính và tương đương: 180 (đạt 15,8%) - Chuyên viên và tương đương: 808 (đạt 70,6%) - Cán sự và tương đương: 120 (đạt 10,5%) - Nhân viên: 29 (đạt 2,5%)
	Trình độ chuyên môn	Tiến sĩ: 4 (đạt 0,4%) Thạc sĩ: 168 (đạt 14,7%) Đại học: 843 (đạt 73,7%) Cao đẳng: 19 (đạt 1,7%) Trung cấp: 88 (đạt 7,7%) Sơ cấp: 14 (đạt 1,2%) Còn lại: 8 (đạt 0,7%)
	Trình độ ngoại ngữ	Tiếng Anh: Đại học trở lên: 17 (đạt 1,5%) Chứng chỉ (A, B, C): 975 (đạt 85,2%) Ngoại ngữ khác: Đại học trở lên: 8 (đạt 0,7%) Chứng chỉ (A, B, C): 80 (đạt 7%)
	Độ tuổi	Từ 30 trở xuống: 140 (đạt 12,2%) Từ 31 đến 40: 425 (đạt 37,2%) Từ 41 đến 50: 304 (đạt 26,6%) Từ 50 đến 60: 275 (đạt 24,1%) Trên tuổi nghỉ hưu: 0

Nguồn: Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh

Đội ngũ cán bộ công chức của tỉnh đã có những đóng góp nhất định vào thành công chung của địa phương, cụ thể: mức độ tăng trưởng kinh tế trong 5 năm trở lại đây đã đạt mức tăng trưởng khá, tốc độ tăng tổng sản phẩm (GRDP) trên địa bàn đạt trung bình 7,29%; cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực, các lĩnh vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ tăng khá và ổn định (công nghiệp - xây dựng tăng 14,8%; dịch vụ tăng 8,07%). Trong năm 2017, tốc độ tăng trưởng GRDP của tỉnh của đạt 8,02%; tổng thu ngân sách trên địa bàn 6.311 tỷ đồng, trong đó lần đầu tiên thu nội địa đạt trên

2.200 tỷ đồng, tăng gần 20% so với năm 2016. Mức thu nhập bình quân đầu người đạt 35 triệu đồng¹.

Phát triển kinh tế thương mại khu kinh tế cửa khẩu được đẩy mạnh, nhiều hạng mục công trình xây dựng kết cấu hạ tầng phục vụ phát triển kinh tế cửa khẩu đã được đầu tư và đưa vào sử dụng. Xuất nhập khẩu hàng hóa qua địa bàn được duy trì gia tăng qua các năm, tổng kim ngạch xuất nhập khẩu trung bình 5 năm trở lại đây đạt 3,19 tỷ USD/năm. Trong năm 2017, tổng kim ngạch xuất nhập

¹ Báo cáo của UBND tỉnh Lạng Sơn về tình hình kinh tế - xã hội, năm 2017.

khẩu đạt 4,65 tỷ USD. Môi trường kinh doanh tiếp tục được cải thiện. Trong năm 2017 đã có thêm 510 doanh nghiệp thành lập mới; nhiều dự án mới được khởi động, thu hút nhiều nhà đầu tư lớn trong nước đầu tư trên địa bàn tỉnh.

Cùng với những kết quả đội ngũ nguồn nhân lực trong các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh còn một số hạn chế như: số lượng cán bộ, công chức có trình độ cao chưa nhiều, đặc biệt về chất lượng nguồn nhân lực. Một số cán bộ, còn hạn chế về năng lực, chưa giải quyết kịp thời nhiệm vụ được giao vì vậy ảnh hưởng đến chất lượng công việc chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn đề ra.

Với những hạn chế trên đã ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng công việc nói riêng và đến tình hình phát triển kinh tế xã hội của tỉnh nói chung. Vì vậy một yêu cầu cấp bách đặt ra đó là cần phải thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đóng góp tài năng và năng lực của mình về công tác tại tỉnh nói chung và vào làm việc tại các cơ quan hành chính nhà nước cấp tỉnh nói riêng.

3. Đề xuất giải pháp

Cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 được dự báo sẽ là nền tảng để kinh tế chuyển đổi mạnh mẽ từ mô hình dựa vào tài nguyên, lao động chi phí thấp sang kinh tế tri thức; làm thay đổi căn bản khái niệm đổi mới công nghệ, trang thiết bị trong các dây chuyền sản xuất... Đây là cơ hội song cũng là thách thức lớn trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập của Việt Nam nói chung, tỉnh Lạng Sơn nói riêng. Thu hút và phát triển NNLCLC là một trong những trọng điểm của chiến lược phát triển, là hướng ưu tiên hàng đầu trong toàn bộ chính sách kinh tế - xã hội của Đảng, Nhà nước ta khi chuyển sang giai đoạn phát triển công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng. Đối với các địa phương trong đó có tỉnh Lạng Sơn, việc thu hút và phát triển phát triển nguồn lực lao động chất lượng cao là một trong những nhiệm vụ

trọng tâm để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong giai đoạn hiện nay.

Đánh giá được vai trò quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao đối với sự phát triển của tỉnh, Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh khóa XVI tiếp tục xác định: Phát triển nhanh nguồn lực, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, quản trị doanh nghiệp, cán bộ khoa học kỹ thuật, đội ngũ công nhân, lao động có chất lượng cao, gắn phát triển nguồn nhân lực với phát triển và ứng dụng tiến bộ khoa học - công nghệ; tập trung thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng tăng trưởng và tăng năng suất lao động, đáp ứng yêu cầu phát triển trước mắt và lâu dài.

Nhằm thu hút và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trước yêu cầu của cuộc cách mạng 4.0, trong thời gian tới, tỉnh cần tập trung thực hiện đồng bộ một số nhiệm vụ sau:

Thứ nhất, nghiên cứu để điều chỉnh, bổ sung về cơ chế, chính sách thu hút của tỉnh để đảm bảo phù hợp với tình hình, yêu cầu thực tiễn, trong đó cần ưu tiên, tập trung vào các chính sách để nhằm tìm kiếm, nuôi dưỡng nhân tài là con, em địa phương từ khi còn là học sinh, sinh viên; chính sách ưu tiên, đãi ngộ về nhà ở, về thu nhập, về điều kiện và phương tiện làm việc để người có trình độ chuyên môn cao có thể phát huy hết khả năng, trình độ và có cơ hội phát triển tại địa phương.

Thứ hai, tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo đối với việc thực hiện chính sách thu hút trên địa bàn tỉnh. Hướng dẫn, đôn đốc các cơ quan, đơn vị tăng cường việc phổ biến, công khai các vị trí việc làm, lĩnh vực cần thu hút người có trình độ chuyên môn cao trong các kỳ thi tuyển dụng công chức, viên chức để những người có trình độ chuyên môn cao có thể chủ động đăng ký tham gia tuyển dụng với số lượng lớn, qua đó có thể tuyển chọn được những người thực sự có tài cho tỉnh.

Thứ ba, thực hiện tốt chính sách đãi ngộ và tuyển dụng. Gắn việc thực hiện chính sách thu hút với công tác quản lý, sử dụng và đánh giá. Tạo điều kiện về môi trường làm việc, phân công bố trí công việc phù hợp với năng lực, sở trường của người được thu hút; ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực và hoàn thiện các kỹ năng đối với người được thu hút; kịp thời biểu dương, khen thưởng đối với những đóng góp, thành tích đạt được nhằm tôn vinh, khích lệ người có trình độ cao luôn nỗ lực, hết mình cống hiến cho sự nghiệp phát triển của tỉnh. Tạo ra môi trường lành mạnh, minh bạch, rõ ràng, công khai trong công tác tuyển dụng, thu hút nhân tài. Xây dựng hoàn thiện, đồng bộ hệ thống chính sách khuyến khích và thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực.

Thứ tư, chú trọng nâng cao năng lực quản lý nguồn nhân lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý. Thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác quản lý phát triển nguồn nhân lực. Phân định rõ trách nhiệm của các cấp, các ngành trong việc theo dõi, dự báo, xây dựng kế hoạch thu hút phát triển nguồn nhân lực. Mỗi cơ quan, đơn vị phải xây dựng kế hoạch quy trình tuyển dụng, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trong từng giai đoạn; Có kế hoạch thu hút, đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực; Đổi mới phương thức quản lý nguồn nhân lực theo hướng hiện đại, hiệu quả.

Thứ năm, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến về chính sách thu hút của tỉnh trên các phương tiện thông tin đại chúng nhằm tạo sức hút, lan tỏa đến nhiều tầng lớp trong xã hội, đặc biệt các tầng lớp trí thức, học sinh, sinh viên trong và ngoài tỉnh.

Tóm lại, Cách mạng công nghiệp 4.0 đang đặt ra những yêu cầu mới cho nguồn nhân lực tương lai. Từ thực trạng thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cho các cơ quan hành chính nhà nước tại Lạng Sơn, bài viết đưa ra một

số nhóm giải pháp nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước tại Lạng Sơn. Các nhóm giải có mối quan hệ mật thiết với nhau, tác động qua lại và hỗ trợ nhau. Vì vậy trong quá trình thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan hành chính nhà nước đạt được kết quả tốt nhất, hiệu quả cao Lạng Sơn cần thực hiện một cách đồng bộ và toàn diện các chính sách đã nêu trên. Với việc thực hiện đồng bộ các giải pháp trên sẽ giúp nguồn nhân của các cơ quan hành chính nhà nước tỉnh Lạng Sơn có năng lực, trình độ, có khả năng tận dụng tốt các cơ hội của cuộc cách mạng 4.0 đưa nước ta nói chung và tỉnh Lạng Sơn nói riêng nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững trong tương lai.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản, Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, 2017.
2. PGS.TS. Nguyễn Khánh Bật, ThS. Trần Thị Huyền (đồng chủ biên, 2012), *Xây dựng đội ngũ trí thức thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo tư tưởng Hồ Chí Minh*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
3. Bộ Chính trị, Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.
4. TS. Ngô Thành Can (2014), *Đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công*, Nxb. Lao động, Hà Nội.
5. PGS.TS. Trần Xuân Cầu (chủ biên, 2013), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, Nxb. Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb. Chính trị quốc gia, H.2011.
7. Trang Web Đài phát thanh truyền hình Hải Phòng, tin ngày 21/4/2008, Hội thảo về đề án nguồn nhân lực chất lượng cao.