

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN**

TÔN THÚY HẰNG

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC CÁN BỘ TRẺ
NGÀNH LAO ĐỘNG- THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
GIAI ĐOẠN 2015- 2020**

LUẬN VĂN THẠC SĨ

Hà Nội - 2016

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN**

TÔN THÚY HẰNG

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC CÁN BỘ TRẺ
NGÀNH LAO ĐỘNG- THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
GIAI ĐOẠN 2015- 2020**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ
CHUYÊN NGÀNH: KHOA HỌC QUẢN LÝ**

Mã số: Đào tạo thí điểm

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc

Hà Nội - 2016

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN

MỤC LỤC

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

DANH MỤC BẢNG

DANH MỤC HÌNH

PHẦN MỞ ĐẦU 4

CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ NĂNG LỰC

CÁN BỘ Error! Bookmark not defined.

1.1. Một số khái niệm cơ bản Error! Bookmark not defined.

1.1.1. Cán bộ **Error! Bookmark not defined.**

1.1.2. Cán bộ trẻ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.1.3. Cán bộ nghiên cứu trẻ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.1.4. Năng lực..... **Error! Bookmark not defined.**

1.1.5. Năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ..... **Error! Bookmark not defined.**

1.2. Nội dung nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ Error! Bookmark not defined.

1.2.1. Nâng cao kiến thức **Error! Bookmark not defined.**

1.2.2. Nâng cao kỹ năng **Error! Bookmark not defined.**

1.2.3. Nâng cao hiệu quả công việc **Error! Bookmark not defined.**

1.3. Tính tất yếu khách quan phải nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ
..... Error! Bookmark not defined.

1.4. Nhân tố ảnh hưởng đến năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ..... Error!
Bookmark not defined.

1.4.1. Các nhân tố bên ngoài **Error! Bookmark not defined.**

1.4.2. Các nhân tố bên trong..... **Error! Bookmark not defined.**

1.5. Kinh nghiệm nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ..... Error!

Bookmark not defined.

1.5.1. Kinh nghiệm quốc tế..... **Error! Bookmark not defined.**

1.5.2. Kinh nghiệm một số Viện nghiên cứu ở Việt Nam.....**Error!**

Bookmark not defined.

1.5.3. Bài học kinh nghiệm cho các Viện nghiên cứu của Bộ Lao động-
Thương binh và Xã hội..... **Error! Bookmark not defined.**

*** Tiểu kết chương 1..... Error! Bookmark not defined.**

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG NĂNG LỰC CÁN BỘ NGHIÊN CỨU

TRẺ CỦA BỘ LAO ĐỘNG- THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI.....Error! Bookmark not defined.

**2.1. Tổng quan các Viện nghiên cứu thuộc Bộ Lao động- Thương binh
và Xã hội Error! Bookmark not defined.**

2.1.1. Viện Khoa học Lao động và Xã hội.....**Error! Bookmark not defined.**

2.1.2. Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề**Error! Bookmark not
defined.**

2.1.3. Đặc điểm của Viện Khoa học Lao động và Xã hội và Viện Nghiên
cứu khoa học dạy nghề **Error! Bookmark not defined.**

**2.2. Tình hình đội ngũ cán bộ nghiên cứu trẻ Error! Bookmark not
defined.**

2.2.1. Số lượng, độ tuổi, giới tính..... **Error! Bookmark not defined.**

2.2.2. Trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ**Error! Bookmark not
defined.**

**2.3. Thực trạng năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của các Viện nghiên
cứu thuộc Bộ LĐTB&XH..... Error! Bookmark not defined.**

2.3.1. Về kiến thức..... **Error! Bookmark not defined.**

2.3.2. Về kỹ năng..... **Error! Bookmark not defined.**

2.3.3. Hiệu quả công tác nghiên cứu **Error! Bookmark not defined.**

2.4. Thực trạng công tác nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội Error! Bookmark not defined.

2.4.1. Công tác tuyển dụng, sử dụng cán bộ nghiên cứu trẻ **Error! Bookmark not defined.**

2.4.2. Công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ **Error! Bookmark not defined.**

2.4.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng **Error! Bookmark not defined.**

2.4.4. Công tác đánh giá cán bộ **Error! Bookmark not defined.**

2.4.5. Môi trường làm việc **Error! Bookmark not defined.**

2.4.6. Quan điểm của người lãnh đạo **Error! Bookmark not defined.**

2.5. Đánh giá chung về năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ. Error! Bookmark not defined.

2.5.1. Ưu điểm **Error! Bookmark not defined.**

2.5.2. Hạn chế **Error! Bookmark not defined.**

2.5.3. Nguyên nhân của hạn chế **Error! Bookmark not defined.**

*** Tiểu kết chương 2..... Error! Bookmark not defined.**

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC CÁN BỘ NGHIÊN CỨU TRẺ CỦA BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI Error! Bookmark not defined.

3.1. Quan điểm và mục tiêu nâng cao năng lực CBNCT Error! Bookmark not defined.

3.1.1. Định hướng phát triển khoa học và công nghệ đến năm 2020 **Error! Bookmark not defined.**

3.1.2. Quan điểm và mục tiêu nâng cao năng lực CBNCT **Error! Bookmark not defined.**

3.2. Một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội Error! Bookmark not defined.

3.2.1. Đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng và đánh giá CBNCT ..	Error!
Bookmark not defined.	
3.2.2. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng	Error! Bookmark not defined.
defined.	
3.2.3. Các chính sách tạo động lực làm việc cho CBNCT	Error!
Bookmark not defined.	
3.2.4. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong việc nâng cao năng lực CBNCT.	Error!
Bookmark not defined.	
* Tiểu kết chương 3	Error! Bookmark not defined.
KẾT LUẬN	Error! Bookmark not defined.
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	11

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Nguồn nhân lực là một trong những nguồn lực quan trọng quyết định sự thành công của tổ chức, góp phần quyết định tạo ra giá trị vật chất và giá trị văn hóa cho tổ chức. Vì vậy, phát huy năng lực và phẩm chất nguồn nhân lực nhằm sử dụng có hiệu quả nguồn lực con người là vấn đề then chốt để đạt được mục tiêu của tổ chức ở từng giai đoạn nhất định.

Xác định tầm quan trọng của nguồn nhân lực, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm, chú trọng đến công tác nâng cao năng lực cán bộ nói chung và cán bộ trẻ nói riêng.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khoá X đã khẳng định sự cần thiết và tầm quan trọng của việc đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức nhà nước nhằm nâng cao năng lực cán bộ trong giai đoạn hiện nay và lâu dài.

Chính phủ đặt ra mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nâng cao kiến thức, năng lực quản lý điều hành và thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Trong Chiến lược phát triển thanh niên của Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 – 2020 cũng đưa ra các giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao năng lực cán bộ, trong đó đưa ra các giải pháp về đổi mới và từng bước nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác giáo dục thanh niên, tham gia đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trẻ, xây dựng môi trường xã hội lành mạnh, nâng cao thể chất và tinh thần, kỹ năng sống, kiến thức cho thanh niên.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (sau đây gọi tắt là Bộ LĐTB&XH) là cơ quan thuộc Chính phủ, thực hiện chức năng quản lý nhà

nước về các lĩnh vực: việc làm, dạy nghề, lao động, tiền lương, tiền công, bảo hiểm xã hội (bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm xã hội tự nguyện, bảo hiểm thất nghiệp), an toàn lao động, người có công, bảo trợ xã hội, bảo vệ và chăm sóc trẻ em, bình đẳng giới, phòng, chống tệ nạn xã hội (sau đây gọi chung là lĩnh vực lao động, người có công và xã hội) trong phạm vi cả nước.

Mục tiêu tổng quát của lĩnh vực lao động, người có công và xã hội đến năm 2020 về cơ bản đạt được sự phát triển bền vững các lĩnh vực lao động, người có công và xã hội của một nước công nghiệp theo hướng hiện đại, phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, khu vực; góp phần tăng trưởng kinh tế, giữ vững ổn định chính trị, trật tự và an toàn xã hội, quốc phòng an ninh.

Để thực hiện tốt mục tiêu trên, một điều kiện tiên quyết mang tính quyết định là xây dựng đội ngũ công chức, viên chức (gọi chung là cán bộ) có đủ năng lực và đủ tầm để thực hiện nhiệm vụ. Do vậy, vấn đề nâng cao năng lực là vấn đề hết sức cấp bách và đòi hỏi cần thiết khách quan của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của Ngành trong bối cảnh nước ta đang hội nhập sâu rộng nền kinh tế thế giới và khu vực.

Công tác nâng cao năng lực cán bộ trẻ của ngành cần phải tăng cường để khắc phục một số hạn chế như:

Năng lực cán bộ trẻ vẫn chưa đáp ứng tốt nhiệm vụ chuyên môn được giao. Một số kiến thức, kỹ năng làm việc còn hạn chế so với yêu cầu đặt ra của công việc.

Chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ vẫn chưa thúc đẩy nâng cao năng lực cán bộ.

Công tác tuyển dụng, sử dụng và đánh giá, quy hoạch đối với cán bộ trẻ vẫn còn tồn tại một số bất cập.

Xuất phát từ thực tiễn đó, tác giả chọn Đề tài “Một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ trẻ ngành Lao động- Thương binh và Xã hội giai đoạn 2015- 2020”, trong đó tập trung vào nghiên cứu năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ tại các đơn vị nghiên cứu thuộc Bộ, trên cơ sở phân tích thực trạng, đánh giá và đề xuất một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ (sau đây gọi tắt là CBNCT) nhằm đáp ứng tốt nhất nhiệm vụ chính trị của Ngành giai đoạn 2015- 2020.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Vấn đề nâng cao năng lực cán bộ nói chung và cán bộ trẻ nói riêng là chủ đề được rất nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu như:

TS. Nguyễn Ngọc Vân, Phó Vụ trưởng Vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức - Bộ Nội vụ, Tạp chí tổ chức nhà nước (2013) đã có bài viết “trao đổi về đào tạo công chức” trong đó đặt ra những vấn đề trong công tác đào tạo công chức nhằm nâng cao năng lực của công chức ở cơ quan hành chính.

Tạp chí hoạt động Khoa học Công nghệ số 7/2009 có bài viết “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành Khoa học Công nghệ theo nhu cầu công việc - thực tiễn và kinh nghiệm” đưa ra những giải pháp cụ thể đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành Khoa học và công nghệ.

Lại Đức Vượng, Học viện hành chính, Luận án Tiến sỹ quản lý hành chính (2012), “Quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính trong giai đoạn hiện nay”.

Các công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực trẻ và chính sách phát triển nguồn nhân lực trẻ như: Phạm Bằng (1999) “Tình hình thanh niên thế kỷ 20, những sự kiện quan trọng nhất”, đề tài cấp Bộ; Ủy ban Quốc gia về Thanh niên Việt Nam (2001), “Tình hình thanh niên Việt Nam”; Đặng Vũ Cảnh Linh (2003), “Vị thanh niên và chính sách đối với vị thanh niên”, NXB Lao động xã hội; Nguyễn Hữu Dũng (2003), “Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở

Việt Nam”, NXB Lao động xã hội.... Những nghiên cứu này đã tập trung phân tích về các hoạt động thực tiễn của thanh niên trên các lĩnh vực phát triển kinh tế xã hội, xác định vị trí, vai trò của họ với tư cách là nguồn nhân lực bổ sung và thay thế, là lực lượng nòng cốt trong lực lượng lao động của đất nước. Bên cạnh đó, các chính sách thanh niên, chính sách phát triển nguồn nhân lực cũng được đề cập trong đó nhấn mạnh tới vai trò của các chính sách giáo dục, đào tạo, dạy nghề, chính sách lao động việc làm, chính sách phúc lợi.

Trong Đề án Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ chủ chốt Hội LHPN xã, phường, thị trấn giai đoạn 2012 – 2016 của Ban chấp hành Hội liên hiệp phụ nữ Hà Nội đã xác định các mục tiêu nâng cao năng lực, trình độ cho đội ngũ chủ tịch Hội Liên hiệp phụ nữ xã, phường, thị trấn nhằm chuẩn hoá cán bộ, đáp ứng yêu cầu công tác lãnh đạo của Hội tại cơ sở, từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ nguồn chức danh Chủ tịch Hội xã, phường, thị trấn.

Tại Hội thảo nâng cao năng lực cán bộ nữ ngành Công Thương giai đoạn 2015 – 2020, bên cạnh những cập nhật thông tin về bình đẳng giới, cũng như những kinh nghiệm về công tác phụ nữ của một số nước trên thế giới, còn có những chia sẻ về thực trạng và giải pháp tăng cường năng lực đội ngũ cán bộ lãnh đạo nữ của một số đơn vị trong Bộ Công Thương.

Các bài báo, công trình nghiên cứu, hội thảo trên đã đưa ra được những đánh giá chung về thực trạng năng lực cán bộ trong các cơ quan hành chính hiện nay ở nước ta, phân tích những khó khăn, bất cập và một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ như: giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng, giải pháp trong công tác tuyển dụng, sử dụng cán bộ,.... Tuy nhiên, chưa có công trình nghiên cứu cụ thể về nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của các đơn vị nghiên cứu thuộc Bộ LĐTB&XH.

Vì vậy, nghiên cứu mà tác giả đưa ra đảm bảo được tính mới và tính khả thi khi áp dụng thực tiễn tại Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội.

3. Mục tiêu nghiên cứu

3.1. Mục tiêu chung

Đưa ra một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ trẻ ngành Lao động-Thương binh và xã hội giai đoạn 2015- 2020.

3.2. Mục tiêu cụ thể

- Làm rõ cơ sở lý luận về năng lực cán bộ, năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ.
- Phân tích và đánh giá thực trạng năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của các đơn vị nghiên cứu thuộc Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội.

4. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung: Vì nghiên cứu năng lực của cán bộ trẻ ngành Lao động- Thương binh và Xã hội là một vấn đề rất rộng, khó có thể đề cập đầy đủ trong khuôn khổ một luận văn thạc sỹ, do vậy đề tài tập trung vào nghiên cứu trường hợp năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội.

- Phạm vi thời gian:

Nghiên cứu thực trạng: giai đoạn 2011- 2014

Đề xuất giải pháp: giai đoạn 2015- 2020

- Phạm vi không gian: Viện Khoa học Lao động và Xã hội và Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề.

5. Mẫu khảo sát

Tổng số mẫu khảo sát 92 mẫu, trong đó:

- Nhóm cán bộ nghiên cứu trẻ của 02 đơn vị: 82 người thông qua hình thức phát phiếu hỏi.
- Nhóm lãnh đạo của 02 đơn vị: 10 người thông qua hình thức phỏng vấn sâu.

6. Câu hỏi nghiên cứu

- Năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội như thế nào?

- Giải pháp nào để nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội?

7. Giả thuyết nghiên cứu

Nhìn chung, cán bộ nghiên cứu trẻ có năng lực khá tốt, đáp ứng được được yêu cầu của công việc đảm nhiệm. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế nhất định như: thiếu kiến thức hội nhập quốc tế, hạn chế về kỹ năng mềm, kỹ năng ngoại ngữ. Ngoài ra công tác nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ LĐTB&XH vẫn còn tồn tại một số khó khăn.

Một số giải pháp để nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ LĐTB&XH như: đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng cán bộ, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, có chính sách thu hút và đãi ngộ đối với cán bộ nghiên cứu trẻ có năng lực...

8. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu: tiến hành nghiên cứu một số tài liệu về năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ.

- Phương pháp phân tích, thống kê: Dựa trên các số liệu phân tích, thống kê, đưa ra các nhận định và đánh giá về thực trạng năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ.

- Phương pháp điều tra xã hội học: Tác giả tiến hành phát phiếu điều tra cho cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ LĐTB&XH (độ tuổi dưới 35 tuổi).

Về cơ cấu mẫu khảo sát như sau:

Đặc điểm mẫu		Số người	Tỷ lệ (%)
Giới tính	Nam	25	30,5
	Nữ	57	69,5
Trình độ học vấn	Thạc sỹ	38	46,3
	Cử nhân	44	53,7

- Phương pháp phỏng vấn sâu: Tác giả tiến hành phỏng vấn sâu đối với lãnh đạo đơn vị, Trưởng phòng Tổ chức cán bộ của 02 đơn vị nghiên cứu của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội. Số lượng người tiến hành phỏng vấn sâu là: 10 người.

9. Kết cấu của Luận văn

Ngoài phần mở đầu và phần kết luận, luận văn có kết cấu như sau:

Chương 1. Một số vấn đề lý luận cơ bản về năng lực cán bộ

Chương 2. Thực trạng năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội

Chương 3. Một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ nghiên cứu trẻ của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội giai đoạn 2015- 2020.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ Lao động - Thương binh và Xã hội các năm 2010- 2014*, Hà Nội.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *Nghị định số 186/2007/NĐ-CP ngày 25 tháng 12 năm 2007 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội*.
3. Bộ Khoa học và Công nghệ (2011), *Quyết định số 4009/QĐ-BKH-CN về Phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực ngành khoa học và công nghệ giai đoạn 2011-2020*.
4. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP, Ngày 05 tháng 3 năm 2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức*.
5. Lê Anh Cường, Nguyễn Thị Lê Huyền, Nguyễn Thị Mai (2004), *Giáo trình phương pháp và kỹ năng Quản lý nhân sự*, NXB lao động xã hội, Hà Nội.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
7. Nguyễn Thị Quỳnh Giang (2015), *Khen thưởng và động lực thực thi công vụ - Khung khen thưởng tăng cường hiệu quả của cộng hòa Ai-len*, Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước.
8. Nguyễn Thúy Hà (2013), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ*, Tạp chí Viện Nghiên cứu Lập pháp.
9. Nguyễn Thị Hạnh (2013), *Chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ để xây dựng Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội*, luận văn thạc sỹ
10. Tôn Thúy Hằng (2014), *Một số giải pháp nâng cao năng lực cán bộ*

trẻ của Viện Khoa học Lao động và Xã hội trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

11. Nghiêm Xuân Huy (2010) *Tạp chí Thư viện Việt Nam số 3(23) – 2010* (tr.13-18), Trường ĐH KHXH&NV, ĐH Quốc gia Hà Nội

12. Phan Hiều (2011), *Những điểm mới của Luật cán bộ, công chức 2008 với pháp lệnh cán bộ, công chức 2003.*

13. Hồ Chí Minh (2005) toàn tập, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

14. Nguyễn Bách Khoa (2002), *Toàn cầu hóa và sự đổi mới quản trị kinh doanh của các doanh nghiệp*”, Tạp chí cộng sản số 275-2002 trang 11-21.

15. Kerry Gleeson (2003), *Tổ chức công việc theo khoa học*, NXB Lao động xã hội.

16. Phan Thanh Nhân (2009), *Đào tạo, bồi dưỡng và vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức*, tài liệu hội thảo khoa học.

17. Đỗ Đình Sơn (2010), *Đổi mới công tác đánh giá cán bộ trong tình hình hiện nay*, Báo điện tử Đảng Cộng Sản Việt Nam.

18. Quốc Hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2008), *Luật cán bộ, công chức 2008 được khóa XII thông qua ngày 13 tháng 11 năm 2008.*

19. Quốc Hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt nam năm 1992, sửa đổi, bổ sung năm 2002*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

20. Tạp chí hoạt động Khoa học Công nghệ số 7/2009, *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ngành Khoa học Công nghệ theo nhu cầu công việc - thực tiễn và kinh nghiệm.*

21. Mạch Quang Thắng (2008), *Phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ về chính trị theo quan điểm của Hồ Chí Minh.*

22. Nguyễn Hữu Thân (2008), *Giáo trình Quản trị nhân sự*, Nhà Xuất bản Lao động – Xã hội
23. Nguyễn Tiệp (2007), *Giáo trình Tổ chức Lao động*, Trường Đại học Lao động – Xã hội, Nhà Xuất bản Lao động – Xã hội,.
24. Tạ Doãn Trịnh (2012), *Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Đề tài cấp Nhà nước, Viện Chiến lược và Chính sách Khoa học và Công nghệ.
25. Nguyễn Ngọc Vân (2013), Phó Vụ trưởng vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức - Bộ nội vụ, *Tạp chí tổ chức nhà nước trao đổi về đào tạo công chức*.
26. Lại Đức Vượng (2012), Học viện hành chính, Luận án Tiến sỹ quản lý hành chính, *Quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính trong giai đoạn hiện nay*.
27. ACRL. *Information Literacy Competency Standards for Higher Education*, Chicago, Association of College and Research Libraries. – 2000.
28. Bundy, A. For a clever country: *information literacy diffusion in the 21st century*.2001- Truy cập ngày 20/6/2005, truy cập tại:
<http://www.library.unisa.edu.au/about/papers/clever.htm>.
29. Cheek, J. e. a. *Finding out: information literacy for the 21st century*, Melbourne, McMillan Education Australia. – 1995.