

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

NGUYỄN TẤN TÙNG

**Chính sách lương nhằm thu hút nhân lực
khoa học và công nghệ làm việc theo dự án
(Nghiên cứu dự án xây dựng phòng thử nghiệm hiệu suất
năng lượng ở Trung tâm Kỹ thuật 3)**

LUẬN VĂN THẠC SĨ
CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

TP. HỒ CHÍ MINH, 2014

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

NGUYỄN TẤN TÙNG

**Chính sách lương nhằm thu hút nhân lực
khoa học và công nghệ làm việc theo dự án
(Nghiên cứu dự án xây dựng phòng thử nghiệm hiệu suất
năng lượng ở Trung tâm Kỹ thuật 3)**

LUẬN VĂN THẠC SĨ
CHUYÊN NGÀNH: QUẢN LÝ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ
MÃ SỐ: 06 34 04 12

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS. PHẠM HUY TIẾN

TP. HỒ CHÍ MINH, 2014

MỤC LỤC

MỤC LỤC	2
DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT.....	6
DANH MỤC CÁC BẢNG, BIỂU	7
PHẦN MỞ ĐẦU.....	8
1. Lý do nghiên cứu	8
2. Tóm tắt lịch sử nghiên cứu	9
3. Mục tiêu nghiên cứu.....	Error! Bookmark not defined.
4. Phạm vi nghiên cứu.....	Error! Bookmark not defined.
5. Mẫu khảo sát.....	Error! Bookmark not defined.
6. Câu hỏi nghiên cứu.....	Error! Bookmark not defined.
7. Giả thuyết nghiên cứu.....	Error! Bookmark not defined.
8. Phương pháp nghiên cứu.....	Error! Bookmark not defined.
9. Kết cấu luận văn	Error! Bookmark not defined.
CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHÍNH SÁCH LƯƠNG THU HÚT NHÂN LỰC	
KH&CN LÀM VIỆC THEO DỰ ÁN.....	Error! Bookmark not defined.
1.1. Nhân lực KH&CN	Error! Bookmark not defined.
1.1.1. Nguồn nhân lực.....	Error! Bookmark not defined.
1.1.2. Nhân lực KH&CN theo OECD.....	Error! Bookmark not defined.
1.1.3. Nhân lực KH&CN theo UNESCO	Error! Bookmark not defined.
1.1.4. Nhân lực KH&CN nước ta hiện nay.....	Error! Bookmark not defined.
1.2. Nhân lực KH&CN đối với phòng thử nghiệm HSNL	Error! Bookmark not defined.
1.2.1. Chuyên gia tư vấn, đào tạo – liên kết, bán thời gian.....	Error! Bookmark not defined.
1.2.2. Chuyên viên dài hạn và ngắn hạn	Error! Bookmark not defined.
1.2.3. Thử nghiệm viên.....	Error! Bookmark not defined.
1.2.4. Kỹ thuật viên.....	Error! Bookmark not defined.
1.3. Các chính sách thu hút nhân lực.....	Error! Bookmark not defined.
1.3.1. Phát triển nguồn nhân lực KH&CN	Error! Bookmark not defined.
1.3.2. Chính sách tạo động lực	Error! Bookmark not defined.
1.3.3. Đánh giá nhân lực.....	Error! Bookmark not defined.
1.4. Lương và chính sách lương	Error! Bookmark not defined.
1.4.1. Khái niệm và vai trò của lương	Error! Bookmark not defined.
1.4.1.1. Khái niệm về lương	Error! Bookmark not defined.

1.4.1.2. Vai trò của lương	Error! Bookmark not defined.
1.4.2. Các hình thức trả lương	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
1.4.2.1. Hình thức trả lương theo sản phẩm.....	Error! Bookmark not defined.
1.4.2.2. Hình thức trả lương theo thời gian.....	Error! Bookmark not defined.
1.4.2.3. Hình thức trả lương hỗn hợp.....	Error! Bookmark not defined.
1.4.2.4. Hình thức trả lương theo vị trí công việc....	Error! Bookmark not defined.
1.4.2.5. Hình thức trả lương theo thỏa thuận	Error! Bookmark not defined.
1.4.3. Chính sách lương	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
1.4.3.1. Khái niệm.....	Error! Bookmark not defined.
1.4.3.2. Yêu cầu và vai trò	Error! Bookmark not defined.
1.4.3.3. Mục tiêu	Error! Bookmark not defined.
1.4.3.4. Các yếu tố ảnh hưởng	Error! Bookmark not defined.
1.4.3.5. Chính sách lương trong khu vực sản xuất kinh doanh	Error! Bookmark not defined.
1.4.3.6. Chính sách lương trong khu vực hành chính nhà nước	Error! Bookmark not defined.
1.4.3.7. Chính sách lương trong khu vực sự nghiệp cung cấp dịch vụ công	Error! Bookmark not defined.
1.4.3.8. Chính sách lương theo thỏa thuận đối với nhân tài, nhân lực trình độ cao	Error! Bookmark not defined.
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG NHÂN LỰC KH&CN CỦA PTN HSNL Ở TRUNG	
TÂM KỸ THUẬT 3	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.1. Đôi nét về Trung tâm Kỹ thuật 3	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.1.1. <i>Đặc điểm hoạt động của Trung tâm Kỹ thuật 3</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.1.2. <i>Hệ thống tổ chức, chức năng, nhiệm vụ của các phòng, ban</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.1.3. <i>Đặc điểm và cơ cấu của nhân lực Trung tâm Kỹ thuật 3</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.1.4. <i>Các dự án đã xây dựng và đang xây dựng</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.2. Phòng thử nghiệm hiệu suất năng lượng	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.2.1. <i>Chương trình mục tiêu quốc gia về sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.2.2. <i>Phòng thử nghiệm HSNL – Một đối tượng tất yếu trong Chương trình mục tiêu quốc gia về sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.2.3. <i>Dự án xây dựng phòng thử nghiệm HSNL</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.2.4. <i>PTN HSNL ở TTKT3</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.2.4.1. Mục tiêu của dự án.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.4.2. Yêu cầu của PTN HSNL.....	Error! Bookmark not defined.
2.2.4.3. Hệ thống tổ chức, chức năng, nhiệm vụ	Error! Bookmark not defined.
2.2.4.4. Năng lực thử nghiệm của phòng thử nghiệm HSNL	Error! Bookmark not defined.
2.3. Nhân lực KH&CN của PTN HSNL	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
2.3.1. <i>Thực trạng nhân lực của PTN HSNL</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>

- 2.3.1.1. Đặc điểm nhân lực **Error! Bookmark not defined.**
- 2.3.1.2. Cơ cấu lao động theo chuyên môn nghề nghiệp được đào tạo **Error! Bookmark not defined.**
- 2.3.2. *Yêu cầu nhân lực đối với PTN HSNL*..... *Error! Bookmark not defined.*
- 2.3.3. *Thực trạng nhân lực so với yêu cầu*..... *Error! Bookmark not defined.*
 - 2.3.3.1. Các vị trí nhân lực sẵn có thể đảm trách được (khảo sát) **Error! Bookmark not defined.**
 - 2.3.3.2. Các vị trí nhân lực sẵn có thể đào tạo được (khảo sát) **Error! Bookmark not defined.**
 - 2.3.3.3. Các vị trí nhân lực cần tuyển dụng **Error! Bookmark not defined.**
- 2.3.4. *Nhân lực cần tuyển dụng – Yêu cầu* *Error! Bookmark not defined.*
 - 2.3.4.1. Nhân lực dài hạn **Error! Bookmark not defined.**
 - 2.3.4.2. Nhân lực ngắn hạn **Error! Bookmark not defined.**
 - 2.3.4.3. Nhân lực liên kết..... **Error! Bookmark not defined.**
 - 2.3.4.4. Nhân lực bán thời gian..... **Error! Bookmark not defined.**
 - 2.3.4.5. Khảo sát nhân lực có thể tuyển dụng trong nước **Error! Bookmark not defined.**
 - 2.3.4.6. Khảo sát nhân lực có thể tuyển dụng nước ngoài **Error! Bookmark not defined.**
 - 2.3.4.7. Nhận xét chung **Error! Bookmark not defined.**

CHƯƠNG 3. LƯƠNG THEO THỎA THUẬN ĐỐI VỚI NHÂN LỰC LÀM VIỆC

TẠI PHÒNG THỬ NGHIỆM HIỆU SUẤT NĂNG LƯỢNG *Error! Bookmark not defined.*

- 3.1. Chính sách lương tại TTKT3 *Error! Bookmark not defined.*
 - 3.1.1. *Chính sách lương chung tại TTKT3* *Error! Bookmark not defined.*
 - 3.1.2. *Nguyên tắc trả lương, thưởng* *Error! Bookmark not defined.*
 - 3.1.3. *Cơ sở xây dựng quy chế lương, thưởng* *Error! Bookmark not defined.*
 - 3.1.4. *Trích lập quỹ tiền lương*..... *Error! Bookmark not defined.*
 - 3.1.5. *Phân phối tiền lương*..... *Error! Bookmark not defined.*
 - 3.1.6. *Chính sách lương áp dụng cho phòng thử nghiệm HSNL* *Error! Bookmark not defined.*
- 3.2. Chính sách lương theo thỏa thuận *Error! Bookmark not defined.*
 - 3.2.1. *Nguyên tắc trả lương chung* *Error! Bookmark not defined.*
 - 3.2.2. *Nguyên tắc trả lương của TTKT3*..... *Error! Bookmark not defined.*
 - 3.2.3. *Nguyên tắc trả lương theo thỏa thuận đối với nhân lực làm việc theo dự án xây dựng PTN HSNL*..... *Error! Bookmark not defined.*
- 3.3. Chính sách lương đối với chuyên gia tư vấn, đào tạo *Error! Bookmark not defined.*
 - 3.3.1. *Những khó khăn, vướng mắc khi thu hút nhân lực trình độ cao* *Error! Bookmark not defined.*
 - 3.3.2. *Giải pháp đối với chuyên gia làm việc dài hạn* *Error! Bookmark not defined.*
 - 3.3.3. *Giải pháp đối với chuyên gia làm việc ngắn hạn*.... *Error! Bookmark not defined.*
 - 3.3.4. *Giải pháp đối với nhân lực có kèm di cư*..... *Error! Bookmark not defined.*
- 3.4. Chính sách lương đối với chuyên viên..... *Error! Bookmark not defined.*

3.4.1.	<i>Những khó khăn, vướng mắc để thu hút nhân lực</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.4.2.	<i>Giải pháp đối với chuyên viên làm việc dài hạn</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.4.3.	<i>Giải pháp đối với chuyên viên làm việc ngắn hạn..</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.4.4.	<i>Giải pháp đối với nhân lực có kèm di cư.....</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.4.5.	<i>Giải pháp đối với nhân lực không kèm di cư.....</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.5.	Chính sách lương đối với thử nghiệm viên, kỹ thuật viên.....	Error! Bookmark not defined.
		defined.
3.5.1.	<i>Những khó khăn, vướng mắc để thu hút nhân lực</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.5.2.	<i>Giải pháp đối với đối với thử nghiệm viên và kỹ thuật viên</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
3.5.3.	<i>Giải pháp đối với nhân lực kèm di cư</i>	<i>Error! Bookmark not defined.</i>
KẾT LUẬN	Error! Bookmark not defined.
KHUYẾN NGHỊ	Error! Bookmark not defined.
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	12

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

KH&CN	: Khoa học và Công nghệ
HSNL	: Hiệu suất năng lượng
PTN	: Phòng thử nghiệm
TTKT3	: Trung tâm Kỹ thuật 3

DANH MỤC CÁC BẢNG, BIỂU

Hình

Hình 2.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Trung tâm Kỹ thuật 3.. **Error! Bookmark not defined.**

Hình 2.2. Nhân lực Trung tâm Kỹ thuật 3 theo trình độ được đào tạo **Error! Bookmark not defined.**

Hình 2.3. Nhân lực Trung tâm Kỹ thuật 3 theo chuyên ngành đào tạo **Error! Bookmark not defined.**

Hình 2.4. Cơ cấu nhân viên theo thâm niên (%)..... **Error! Bookmark not defined.**

Hình 2.5. Tăng trưởng nguồn nhân lực (số lượng) của các PTN TTKT3 **Error! Bookmark not defined.**

Hình 2.6. Nhân lực PTN HSNL theo trình độ được đào tạo **Error! Bookmark not defined.**

Bảng

Bảng 2.1. Lộ trình áp dụng dán nhãn HSNL **Error! Bookmark not defined.**

Bảng 2.2. Năng lực thử nghiệm HSNL..... **Error! Bookmark not defined.**

Bảng 2.3. Yêu cầu về kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng đối với nhân viên làm việc tại theo dự án xây dựng PTN HSNL..... **Error! Bookmark not defined.**

Bảng 2.4. Yêu cầu về cơ cấu nhân lực làm việc theo dự án xây dựng phòng thử nghiệm HSNL..... **Error! Bookmark not defined.**

Bảng 2.5. Nhân lực sẵn có của PTN HSNL..... **Error! Bookmark not defined.**

Bảng 2.6. Nhân lực sẵn có của TTKT3 **Error! Bookmark not defined.**

Bảng 2.7. Yêu cầu nhân lực làm việc tại PTN HSNL **Error! Bookmark not defined.**

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do nghiên cứu

Tiết kiệm là quốc sách, tiết kiệm và sử dụng năng lượng hiệu quả là góp phần phát triển kinh tế đất nước. Nhận diện vấn đề bức thiết này, ngay từ năm 2003 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 102/2003/NĐ-CP về sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả ngày 03/09/2003. Tiếp theo sau đó, Thủ tướng Chính phủ đã ra Quyết định số 79/2006/QĐ-TTg ngày 14/04/2006 – Phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia về sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả.

Phòng thử nghiệm hiệu suất năng lượng là một trong các đối tượng tham gia trong Chương trình mục tiêu quốc gia về sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả. Nhằm xây dựng các phòng thử nghiệm hiệu suất năng lượng, Nhà nước đã đưa ra nhiều chính sách hỗ trợ. Tuy nhiên, các chính sách này còn chung chung, chưa rõ ràng, cụ thể, nên việc xây dựng, nâng cấp, hoàn thiện phòng thử nghiệm hiệu suất năng lượng còn khó khăn dẫn đến việc triển khai Chương trình mục tiêu quốc gia về sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả chưa đồng bộ, không theo kịp lộ trình.

Phòng thử nghiệm hiệu suất năng lượng là một loại hình phòng thử nghiệm khá mới ở Việt Nam nên việc xây dựng gặp nhiều khó khăn trong việc xác định yêu cầu về thiết bị, công nghệ, đặc biệt là nhân lực có đủ chuyên môn và kinh nghiệm. Bản thân là một người đang tham gia thực hiện dự án xây dựng phòng thử nghiệm hiệu suất năng lượng ở Trung tâm Kỹ thuật 3, tôi nhận thấy rằng để xây dựng thành công phòng thử nghiệm hiệu suất năng lượng thì yếu tố quyết định chính là con người. Con người quyết định mọi thứ, lựa chọn công nghệ gì? Đầu tư thiết bị gì? Và vướng mắc ở đây chính là làm sao tuyển dụng được nhân lực có đủ năng lực để xây dựng và làm việc tại phòng thử nghiệm hiệu suất năng lượng. Trung tâm Kỹ thuật 3 đã thực sự rất khó khăn để tuyển dụng chuyên gia, chuyên viên có chuyên môn

sâu và nhiều kinh nghiệm, mà khi tuyển dụng được rồi thì cũng đã không giữ chân họ được. Họ không nói ra nhưng tôi nhận ra rằng một trong những nguyên nhân đó chính là mức lương chưa thỏa đáng. Hiện nay, Trung tâm Kỹ thuật 3 đang áp dụng một qui chế lương chung cho toàn bộ các nhân viên, qui chế lương khá tốt, hầu hết các nhân viên đều chấp nhận qui chế lương này. Tại sao một số chuyên gia, chuyên viên lại không chấp nhận qui chế lương này? Có phải tại qui chế lương không phù hợp không hay do nguyên nhân nào khác?

Đề tài nghiên cứu này đặt ra nhằm xem xét chính sách lương đối với nhân lực KH&CN làm việc cho dự án xây dựng phòng thử nghiệm HSNL ở Trung tâm Kỹ thuật 3. Đề tài nghiên cứu này sẽ góp phần xây dựng thành công phòng thử nghiệm HSNL nhằm đẩy mạnh hoạt động quản lý nhà nước về sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả.

- Ý nghĩa lý thuyết:

Vấn đề nghiên cứu giúp chúng ta nhận thức được rằng, phát triển nhân lực KH&CN là nhiệm vụ cần thiết. Trung tâm Kỹ thuật 3 cần có các chính sách phù hợp, thu hút, tạo động lực cho nhân lực KH&CN vì mục tiêu phát triển các phòng thử nghiệm.

- Ý nghĩa thực tiễn:

Từ kết quả nghiên cứu lý thuyết về thực trạng nhân lực KH&CN của Trung tâm Kỹ thuật 3, đề tài đưa ra một giải pháp thiết thực, hiệu quả nhằm thu hút nhân lực KH&CN nhằm góp phần phát triển phòng thử nghiệm HSNL cũng như các phòng thử nghiệm chuyên ngành khác.

2. Tóm tắt lịch sử nghiên cứu

Cùng với quá trình phát triển đất nước và hội nhập quốc tế, thu hút nhân lực KH&CN trở thành một vấn đề quan trọng đối với quốc gia, địa phương, tổ chức và doanh nghiệp. Chính vì vậy, nhiều nghiên cứu về chính sách thu hút nhân lực KH&CN đã được quan tâm với nhiều tiếp cận khác nhau.

Tác giả Nguyễn Thị Hạnh trong nghiên cứu “Chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ để xây dựng Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội”¹ đã đề cập đến các giải pháp phát triển nguồn nhân lực KH&CN tại trường đại học Công nghiệp Hà Nội với các chính sách cụ thể về đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng, khuyến khích đãi ngộ. Các chính sách do tác giả Nguyễn Thị hạnh đề xuất đầy đủ nhưng chung chung, chưa phân tích sâu về chính lương.

Tiến sĩ Nguyễn Hữu Dũng – Viện Khoa học Lao động và Xã hội, trong bài viết “Chính sách tiền lương: Thực trạng, vấn đề và yêu cầu đặt ra trong giai đoạn 2011 – 2015”² nghiên cứu về chính sách tiền lương trong kinh tế thị trường. Theo tác giả, chính sách tiền lương phải tách bạch giữa các khu vực: sản xuất kinh doanh, hành chính nhà nước và sự nghiệp cung cấp dịch vụ công. Trong đó, tiền lương trong khu vực hành chính nhà nước và khu vực sự nghiệp cung cấp dịch vụ công chưa tạo ra động lực đủ mạnh, không kích thích được cán bộ, công chức gắn bó với nhà nước, không thu hút được nhân tài. Từ đó tác giả đề xuất chính sách trả lương theo vị trí, chức danh, công việc và hiệu quả công tác. Chính sách trả lương theo tác giả rất phù hợp để áp dụng cho khu vực sự nghiệp cung cấp dịch vụ công như Trung tâm Kỹ thuật 3, tuy nhiên chính sách này vẫn chưa áp dụng phù hợp để thu hút nhân lực trình độ cao làm việc cho dự án xây dựng phòng thử nghiệm hiệu suất năng lượng, một đơn vị đặc thù.

¹ Nguyễn Thị Hạnh (2010), *Chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ để xây dựng Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ Quản lý khoa học và công nghệ, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

² Nguyễn Hữu Dũng, *Chính sách tiền lương: Thực trạng, vấn đề và yêu cầu đặt ra trong giai đoạn 2011 – 2015*, <http://kiemtailieu.com/khoa-hoc-xa-hoi/tai-lieu/chinh-sach-tien-luong-thuc-trang-van-de-va-yeu-cau-dat-ra-cho-giai-doan-2011-2015-ts-nguyen-huu-dung/1.html>.

Nguyễn Chín nghiên cứu “Các giải pháp thu hút nguồn nhân lực trình độ cao cho các cơ quan nhà nước ở tỉnh Quảng Nam”³. Tác giả nêu vấn đề về nhân lực, nhân lực trình độ cao và giải pháp thu hút nguồn nhân lực trình độ

³ Nguyễn Chín (2011), *Các giải pháp thu hút nguồn nhân lực trình độ cao cho các cơ quan nhà nước ở tỉnh Quảng Nam*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Đại học Đà Nẵng.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Bộ Luật lao động số 10/2012/QH13*.
2. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2003), *Nghị định số 102/2003/NĐ-CP về sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả*.
3. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2005), *Nghị định số 115/2005/NĐ-CP Quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức khoa học và công nghệ công lập*.
4. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2006), *Quyết định số 79/2006/QĐ-TTg, Phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia về sử dụng năng lượng tiết kiệm và hiệu quả*.
5. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2011), *Quyết định số 51/2011/QĐ-TTg, Quy định danh mục phương tiện, thiết bị phải dán nhãn năng lượng, áp dụng mức hiệu suất năng lượng tối thiểu và lộ trình thực hiện*.
6. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013), *Quyết định số 03/2013/QĐ-TTg, Sửa đổi, bổ sung một số điều của Quyết định số 51/2011/QĐ-TTg ngày 12 tháng 9 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ quy định danh mục phương tiện, thiết bị phải dán nhãn năng lượng, áp dụng mức hiệu suất năng lượng tối thiểu và lộ trình thực hiện*.
7. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2012), *Thông tư số 07/2012/TT-BCT, Quy định dán nhãn năng lượng cho các phương tiện và thiết bị sử dụng năng lượng*.
8. Chính phủ nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (2014), *Nghị định số 87/2014/NĐ-CP – Quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa*

học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam.

9. Bộ Khoa học và Công nghệ (2014), *Quyết định số 1668/QĐ-TĐC ngày 26/08/2014 của Tổng cục Tiêu chuẩn Đo lường Chất lượng – Ban hành Điều lệ và tổ chức của Trung tâm Kỹ thuật Tiêu chuẩn Đo lường chất lượng 3.*
10. Trung tâm Kỹ thuật 3 (2006), *Sổ tay Chất lượng.*
11. Trung tâm Kỹ thuật 3 (2012), *QĐKT3 16 : 2012 – Quy chế trả lương, thưởng cho cán bộ nhân viên.*
12. Trung tâm Kỹ thuật 3 (2004), *QD9KT3 14 : 2004 – Tiêu chuẩn chức danh viên chức.*
13. Trung tâm Kỹ thuật 3 (2006 – 2013), *Báo cáo tổng hợp.*
14. Trung tâm Kỹ thuật 3 (2011, 2012, 2013), *Báo cáo công tác thí nghiệm.*
15. Nguyễn Chín (2011), *Các giải pháp thu hút nguồn nhân lực trình độ cao cho các cơ quan nhà nước ở tỉnh Quảng Nam*, Luận văn thạc sĩ kinh tế, Đại học Đà Nẵng.
16. Nguyễn Hữu Dũng, *Chính sách tiền lương: Thực trạng, vấn đề và yêu cầu đặt ra trong giai đoạn 2011 – 2015*, <http://kiemtailieu.com/khoa-hoc-xa-hoi/tai-lieu/chinh-sach-tien-luong-thuc-trang-van-de-va-yeu-cau-dat-ra-cho-giai-doan-2011-2015-ts-nguyen-huu-dung/1.html>.
17. Vũ Cao Đàm (2010 - tái bản lần thứ 2), *Giáo trình Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam, Hà Nam.
18. Vũ Cao Đàm (2009), *Giáo trình Khoa học luận Đại cương*, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

19. Vũ Cao Đàm (2008), Khoa học chính sách, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
20. Vũ Cao Đàm (2002), *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, Nhà xuất bản Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội, 2002 (xuất bản lần thứ bảy).
21. Nguyễn Thị Hạnh (2010), *Chính sách phát triển nhân lực khoa học và công nghệ để xây dựng Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ Quản lý khoa học và công nghệ, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
22. Nguyễn Thị Thùy Linh (2012), *Chính sách thu hút cán bộ khoa học về công tác tại các hút tỉnh miền núi (Nghiên cứu trường hợp tỉnh Hòa Bình – Miền núi Tây Bắc)*, Luận văn thạc sĩ Quản lý Khoa học và Công nghệ, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
23. Nguyễn Hữu Quốc (2007), *Quản lý dự án*, tài liệu giảng dạy, Học viện Công nghệ Bưu chính Viễn thông.
24. Nguyễn Thị Anh Thu (2013), *Giáo trình Chính sách phát triển các nguồn lực KH&CN*, Đại học Quốc Gia Hà nội.
25. Đào Thanh Trường (2008), *Di động xã hội của cộng đồng khoa học*, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
26. International Standard (2005), *ISO/IEC 17025 - General requirements for the competence of test and calibration laboratories*.