

ISSN 0868-3808 TRUNG TÂM KINH TẾ CHÂU Á - THÁI BÌNH DƯƠNG

Kinh tế

Châu Á - Thái Bình Dương

ASIA - PACIFIC ECONOMIC REVIEW

Ý chí của pháp nhân thương mại phạm tội
Thúc đẩy liên kết doanh nghiệp FDI và DN nội địa
Xuất khẩu hồ tiêu của Việt Nam sau EVFTA
Thu hút FDI từ EU trong bối cảnh EVFTA và EVIPA
Quản trị marketing trực tuyến tại ngân hàng

Số 606 - Tháng 3 năm 2022



GOVERNANCE

Quản trị quốc gia hiện đại và hiệu quả
ở Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa

www.ktcatbd.com.vn



938500883019

TRỤ SỞ CHÍNH

176 Thái Hà, Đống Đa, Hà Nội

VĂN PHÒNG GIAO DỊCH

Số 18 ngõ 49 Linh Lang, Ba Đình, Hà Nội

Hotline: 0888381299

Email: ktcatbd@gmail.com

TỔNG BIÊN TẬP

Lê Văn Sang

PHÓ TỔNG BIÊN TẬP

Lê Kim Sa (Việt Hà)

Nguyễn Hồng Phối

HỘI ĐỒNG KHOA HỌC

Trần Văn Thọ

Võ Đại Lược

Đặng Nguyên Anh

Trần Đình Thiên

Lê Bộ Lĩnh

Nguyễn Đức Thành

Trần Đức Hiệp

Bùi Quang Tuấn

Phí Mạnh Tường

Hồ Đức Hiệp

Trần Thị Nam Thắng

Chu Văn Thắng

BAN TRỊ SỰ

Hà Nội: 0962002215

Email: lehonghue0511@gmail.com

BAN THƯ KÝ - BIÊN TẬP

Hà Nội: 0938016618

Email: hoangdung.brand@gmail.com

Hà Nội: 0903833489

Email: ktcatbd.nc@gmail.com

Văn phòng Đại diện tại Tp. Hồ Chí Minh

14 Út Tịch, P.4, Q. Tân Bình, Tp. HCM

ĐT: (08)38117227 Fax: (08).38117997

Email: ktcatbd.hcm@gmail.com

Thường trú tại Tp. Hồ Chí Minh

Nguyễn Thủy: 0933.69.38.98

Email: nhabaongocthuy@gmail.com

GIẤY PHÉP XUẤT BẢN: 1545/BC-GPXB;

175/GP-BVHTT; 11/GP-SÀBS-GPHÀBC;

274/GP-BTTTT

In tại Công ty in My link

Giá: 40.000 VND

- 04.** Quản trị quốc gia hiện đại và hiệu quả ở Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa
Lê Hữu Nhơn, Lê Minh Huyền
- 07.** Ý chí của pháp nhân thương mại phạm tội
Trần Thị Thanh Thủy
- 10.** Một số giải pháp thúc đẩy liên kết giữa doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp trong nước tại Việt Nam
Hà Thị Minh Thu
- 13.** Cơ hội và thách thức đối với xuất khẩu hồ tiêu của Việt Nam sang Liên minh châu Âu sau khi EVFTA có hiệu lực
Nguyễn Thị Oanh
- 16.** Cơ hội và thách thức với Việt Nam khi thu hút FDI từ EU trong bối cảnh thực thi EVFTA và EVIPA
Vũ Bá Hải
- 19.** Thực trạng quản trị marketing trực tuyến của các ngân hàng thương mại cổ phần Việt Nam thời gian qua
Lê Thị Hoài
- 22.** Hoàn thiện công tác quản lý rủi ro trong hoạt động xuất nhập khẩu hàng hóa tại Cục Hải quan tỉnh Bình Định
Hồ Thị Minh Phương, Huỳnh Trần Thị Thùy Trang
- 25.** Lý thuyết về trải nghiệm khách hàng và nghiên cứu doanh nghiệp điển hình Apple
Nguyễn Phan Anh
- 28.** Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách nhà nước trong xây dựng nông thôn mới tại huyện Ba Vì
Nguyễn Công Kiên
- 31.** Ô nhiễm không khí và những mối nguy hại tới sức khỏe người lao động ở các làng nghề Hà Nội
Lê Thị Đan Dung
- 34.** Kết quả thực hiện chính sách phát triển cán bộ, công chức của Ủy ban nhân dân huyện Yên Khánh, tỉnh Ninh Bình
Bùi Việt Long
- 37.** Ứng dụng công nghệ Blockchain trong chuỗi cung ứng ngành khai thác
Nguyễn Thu Hằng, Nguyễn Thị Minh Hương
- 39.** Nguồn nhân lực logistics ở khu vực Đông Nam Bộ: nhu cầu và giải pháp
Phạm Văn Quỳnh
- 42.** Khám phá các nhân tố ảnh hưởng tới ý định sử dụng ví điện tử của người tiêu dùng tại Hà Nội
Vũ Thị Hạnh, Trịnh Thị Trà My
- 45.** Văn hóa doanh nghiệp: chia khoa xây dựng lợi thế cạnh tranh bền vững cho doanh nghiệp
Vũ Thị Thùy Linh
- 48.** Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng cảm nhận của khách hàng với sản phẩm rau quả tươi
Nguyễn Thị Thanh Nga
- 51.** Tác động của chính sách ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp đến thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam
Nguyễn Thị Lâm Anh
- 54.** Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp ngành công nghiệp than Việt Nam
Nguyễn Ngọc Khánh
- 57.** Quan hệ Việt Nam - Liên bang Nga những năm đầu thế kỷ XXI
Đào Ngọc Tuấn
- 60.** Mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến việc áp dụng chuẩn mực kế toán thuế thu nhập doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Định
Trần Thu Vân, Đinh Thị Mỹ Hồng
- 63.** Tác động của đầu tư công nghệ đến hiệu quả hoạt động của hệ thống ngân hàng thương mại Việt Nam
Nguyễn Thị Hằng Nga, Cao Thị Châu Thoa
- 66.** Thuế doanh nghiệp toàn cầu và tác động của nó đối với các công ty đa quốc gia
Vũ Thị Bích Duyên

Giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp ngành công nghiệp than Việt Nam

Nguyễn Ngọc Khánh
Trưởng Đại học Mỏ - Địa chất

Phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp ngành công nghiệp than Việt Nam là một trong những định hướng, giải pháp quan trọng để thực hiện chiến lược phát triển ngành công nghiệp than Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Bài báo này đề xuất một số giải pháp để phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp ngành công nghiệp than Việt Nam như xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong ngành công nghiệp than Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045; xây dựng môi trường làm việc tích cực, phát triển văn hóa doanh nghiệp; xây dựng khung năng lực tại từng vị trí việc làm; xây dựng phương pháp đánh giá năng lực của người lao động tại từng vị trí việc làm ...

1. Mở đầu

Doanh nghiệp ngành công nghiệp than Việt Nam hiện nay có hai đơn vị chủ chốt sản xuất, kinh doanh than là Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam (TKV) và Tổng công ty Đông Bắc (DongBac Corp), hai đơn vị này cung ứng 95% sản lượng than sản xuất trong nước. Hiện nay, căn cứ Nghị quyết số 55-NQ/TW ngày 11 tháng 02 năm 2020 của Bộ Chính trị về định hướng Chiến lược phát triển năng lượng quốc gia của Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045, Nghị quyết số 140/NQ-CP ngày 02 tháng 10 năm 2020 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 55-NQ/TW, Bộ Công Thương đang lấy ý kiến của các tổ chức, đơn vị, cá nhân trước ngày 30/12/2021 về dự thảo Chiến lược phát triển ngành than Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 (Chiến lược phát triển ngành than Việt Nam) và Dự thảo Báo cáo đánh giá tác động môi trường chiến lược của Chiến lược phát triển ngành than Việt Nam để có cơ sở trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, phê duyệt Chiến lược phát triển ngành than Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Để hoàn thành mục tiêu phát triển, trong Dự thảo chiến lược phát triển ngành than Việt Nam đã đề xuất 07 nhóm giải pháp gồm giải pháp về cơ chế chính sách; giải pháp về tổ chức; giải pháp về tài chính; giải pháp về đầu tư; giải pháp về phát triển nguồn nhân lực; giải pháp về khoa học - công nghệ, an toàn, môi trường và giải pháp về quản trị kinh doanh, kiểm soát chi phí và quản trị rủi ro. Nhằm đóng góp ý kiến cho Dự thảo chiến lược phát triển ngành than Việt Nam, trong khuôn khổ bài báo này đề xuất một số giải pháp về phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp ngành than Việt Nam góp

phần thúc đẩy hoàn thành mục tiêu phát triển, phù hợp với quan điểm phát triển mà Dự thảo chiến lược phát triển ngành than Việt Nam đã nêu ra.

2. Thực trạng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp ngành công nghiệp than Việt Nam

Sản lượng than nguyên khai, than thương phẩm, than tiêu thụ bình quân giai đoạn 2011 - 2020 tương ứng đạt 43.545 tấn/năm, 41.232 tấn/năm và 45.438 tấn/năm. Doanh thu tiêu thụ than tăng mạnh vào năm 2019 lên tới 101.055 tỷ đồng, bình quân giai đoạn 2011 - 2020 đạt 70.151 tỷ đồng/năm. Lợi nhuận sản xuất kinh doanh than (trước thuế) có xu hướng giảm dần từ 9.969 tỷ đồng năm 2011 xuống còn 2.370 tỷ đồng vào năm 2020, bình quân giai đoạn 2011-2020 chỉ đạt 3.837 tỷ đồng/năm (tỷ suất lợi nhuận sản xuất kinh doanh than/vốn chủ sở hữu giai đoạn 2011 - 2020 là 3837/38097 bằng 10,07%/năm).

Nguyên nhân của tình trạng này đã được nêu trong Dự thảo chiến lược phát triển ngành than Việt Nam là do cuộc khủng hoảng tài chính, suy giảm kinh tế diễn ra trên thế giới và sự biến đổi cực đoan của thời tiết trong giai đoạn từ năm 2012-2017, đặc biệt trận lụt lịch sử xảy ra vào năm 2015 ở nước ta, vào các năm 2018 và 2019 tình hình sản xuất kinh doanh của ngành than tương đối thuận lợi (các ngành kinh tế tăng trưởng ở mức cao, tạo nhu cầu sử dụng năng lượng tăng; giá than trên thế giới biến động tăng đã đẩy nhu cầu sử dụng than trong nước lên cao); đại dịch Covid-19 xảy ra vào đầu năm 2020 đã có tác động rất lớn đến sự phát triển kinh tế xã hội toàn cầu, tác động trực tiếp đến ngành Than Việt Nam: thị trường tiêu thụ than bị thu hẹp, giá than bị giảm mạnh, nhiều dự án đầu tư không thể triển khai

hoặc bị tạm dừng...; mỏ than ngày càng xuống sâu với điều kiện khai thác ngày càng khó khăn, phức tạp hơn (mỏ hầm lò) và cung độ dốc thoải (các mỏ lộ thiên) ngày càng lớn dẫn đến giá thành sản xuất than ngày càng tăng cao, cao hơn tốc độ gia tăng bình quân của giá bán than...

Theo Dự thảo chiến lược phát triển ngành than Việt Nam thì thực trạng nguồn nhân lực ngành than như sau:

- Thực hiện tái cơ cấu ngành than, tổng số lao động ngành Than đã giảm từ trên 11 ngàn người (năm 2011) giảm xuống khoảng 107 ngàn người (năm 2010), góp phần tăng năng suất, tăng thu nhập cho người lao động, cụ thể:

+ Năng suất lao động giai đoạn 2016-2020 tính theo sản lượng than tiêu thụ quy đổi tăng bình quân 10,9%/năm.

+ Thu nhập bình quân từ 9,3 triệu đồng/người tháng (năm 2011) tăng lên 15,19 triệu đồng/người tháng.

- Độ tuổi của người lao động ổn định, ít biến động, trong đó: tỷ lệ lao động có độ tuổi từ 31 tuổi trở xuống chiếm 23,7%; độ tuổi từ 31-45 tuổi chiếm 57,1%; độ tuổi từ 46-55 tuổi chiếm 17,6%; độ tuổi trên 55 chiếm 1,6%; trình độ chuyên môn, tay nghề tiếp tục được duy trì phù hợp với nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp.

- Cơ cấu lao động được điều chỉnh theo hướng tăng lao động công nghệ giảm lao động phụ trợ, phục vụ và quản lý, trong đó lao động trực tiếp làm việc trong lĩnh vực khai thác, chế biến than chiếm tỷ trọng trên 70% tổng số lao động, lao động phụ trợ và phục vụ khoảng 20%, lao động gián tiếp dưới 10%.

- Thực hiện giải pháp về phát triển nguồn nhân lực theo Quyết định số 89/2008/QĐ-TTg, công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực đã đạt được những kết quả tích cực: quy mô, cơ cấu và chất lượng nguồn nhân lực chuyển biến tích cực; trình độ nghề và đời sống từng bước cải thiện; năng suất lao động được nâng cao.

+ Khối các trường nghề được tổ chức lại trong Trường Cao đẳng nghề Vinacomin; Có nhiều các kỹ sư giỏi có triển vọng được cử đi học tại các nước như Nga, Trung Quốc, Ba Lan, Đức, Úc ...

+ Ngành than đã thực hiện liên thông giữa các bậc đào tạo nghề mỏ; liên kết đào tạo nâng cao với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước: hợp tác với Tập đoàn MIBRAG (Cộng hòa Liên bang Đức) về khảo sát, xây dựng và tài trợ thí điểm 4 khoá học về Quản lý dòng chảy và Môi trường, Quản lý an toàn, Quản lý mỏ, Quản lý dự án; phối hợp với Trung tâm Năng lượng Than nhật Bản để duy trì có hiệu quả Dự án "Nâng cao năng lực ngành than ở các nước sản xuất than" với việc hàng năm cử hàng trăm kỹ sư, công nhân đi tu nghiệp tại Nhật Bản; triển khai

có hiệu quả hợp tác với Hiệp hội Môi trường (RAME, Đức) và Hiệp hội Điện lực (NEC - Naury) trong việc đào tạo sau đại học về mỏ, môi trường, điện lực... Liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo trong nước về bồi dưỡng, quy hoạch cán bộ nguồn như các khoá đào tạo cán bộ lý luận chính trị cao cấp, các lớp dự bị giám đốc, lớp cán bộ cấp cao kế cận với các giảng viên của Đại học AIT châu Á.

- Về chính sách thu hút thợ lò: thực hiện cấp học bổng 100% cho học sinh thợ lò từ khi học nghề đối với các nghề khai thác mỏ, xây dựng mỏ và cơ điện mỏ; các trường, Công ty than triển khai quyết liệt thu hút tuyển sinh ngay từ những tháng đầu năm; gắn thi đua với tuyển sinh thợ lò; chính sách ưu tiên người lao động làm việc trong hầm lò.

Tuy nhiên, công tác phát triển nguồn nhân lực cũng bộc lộ những nhược điểm cần khắc phục đó là chưa thật sự đáp ứng được nhu cầu về số lượng, chất lượng nhân lực, nhất là khó thu hút thợ lò. Nguyên nhân chính là do:

(i) Ngành khai thác than là một ngành đặc thù, điều kiện làm việc khó khăn, đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, tiềm ẩn nhiều rủi ro trong khi các khu công nghiệp liên tục được mở rộng có sức thu hút lao động lớn; mặt khác mức lương cũng chưa thực sự hấp dẫn so với một số công việc khác trên thị trường, dẫn đến ngày càng ít người quan tâm, theo học nghề mỏ hầm lò, gây khó khăn cho công tác đào tạo, tuyển sinh thợ mỏ hầm lò và tuyển dụng một số ngành nghề chính như thợ sửa chữa, lái xe trung xa, khoan, xúc, gạt... đặc biệt là những lao động chất lượng cao để phục vụ công tác cơ giới hóa, tự động hóa, tin học hóa;

(ii) Hiện nay, lao động học các nghề mỏ hầm lò phần lớn là người dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa, trình độ văn hóa đầu vào thấp nên ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng lao động, trong khi sản xuất than ngày càng được đầu tư hiện đại;

(iii) Nhà nước chưa có chính sách hợp lý trong việc phân luồng đào tạo ở cấp độ quốc gia để tạo nguồn cung cho đào tạo nghề, dẫn đến tình trạng "thừa thầy, thiếu thợ"; Chưa có cơ chế tài chính và nguồn lực cho việc đầu tư xây dựng nhà ở cho hộ gia đình công nhân mỏ hầm lò.

3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp ngành công nghiệp than Việt Nam

Dự thảo chiến lược phát triển ngành công nghiệp than Việt Nam đã nêu các định hướng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực như sau:

- Định hướng phát triển nguồn nhân lực nhằm đảm bảo đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành Than, trong đó tập trung vào 3 đối tượng, gồm: đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý; đội ngũ chuyên gia về

kỹ thuật, công nghệ; đội ngũ công nhân kỹ thuật, trong đó đặc biệt chú trọng phát triển lực lượng lao động làm việc trong hầm lò; duy trì và phát triển nguồn nhân lực ngành than có số lượng, cơ cấu hợp lý, chất lượng phù hợp với nhu cầu sử dụng trên cơ sở tăng cường đầu tư, ứng dụng cơ giới hóa đồng bộ và tự động hóa vào quá trình sản xuất, quản lý của ngành than nhằm tăng năng suất lao động, hạ giá thành, nâng cao hiệu quả kinh doanh; hoàn thiện cơ chế chính sách về lao động, tiền lương, phúc lợi để thu hút lao động (đặc biệt là lao động trong mỏ hầm lò), tạo động lực để người lao động gắn bó lâu dài với ngành than đặc biệt là đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật và tay nghề cao.

- Giải pháp về nguồn nhân lực: trên cơ sở nhu cầu nhân lực của các lĩnh vực thuộc ngành than, xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực nhằm đáp ứng trình độ, chuyên môn cũng như hoàn thiện hệ thống cán bộ làm công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của ngành Than, đáp ứng yêu cầu của ngành trong bối cảnh hội nhập sâu rộng và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0; phát triển và triển khai các chương trình giáo dục sử dụng công nghệ học tập điện tử và đào tạo từ xa; tăng cường hợp tác, liên doanh với nước ngoài trong công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực; tăng tỷ lệ nhân lực đủ tiêu chuẩn làm việc tại các cơ sở khai thác than, chế biến than thông qua tuyển sinh có mục tiêu vào trường nghề và các cơ sở giáo dục đại học; thực hiện các chương trình chuyên đào tạo nâng cao và các chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ nhằm nâng cao và (hoặc) đạt được năng lực mới cần thiết cho hoạt động nghề nghiệp và (hoặc) nâng cao trình độ chuyên môn theo trình độ hiện có hoặc để đạt được trình độ mới; xây dựng và triển khai hệ thống đào tạo nâng cao cho công nhân viên các công ty than dựa trên "phương pháp tình huống" nhằm đạt được năng lực sản xuất, công nghệ, tổ chức và quản lý, nghiên cứu, thiết kế và năng lực văn hóa chung.

Ngoài những giải pháp đã đề cập trong Dự thảo chiến lược phát triển ngành công nghiệp than Việt Nam thì để phát triển nguồn nhân lực cần bổ sung thêm các giải pháp sau:

(1) Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong ngành công nghiệp than Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 phù hợp với chiến lược phát triển ngành công nghiệp than Việt Nam cũng như chiến lược phát triển năng lượng quốc gia của Việt Nam bảo đảm mục tiêu đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu nhân lực và nâng cao chất lượng nhân lực. Xây dựng môi trường làm việc tích cực, người lao động phải được tạo điều kiện thể hiện khả năng sáng tạo trong công việc; phát triển văn hóa doanh nghiệp để hướng tới môi trường làm việc thân thiện, cạnh tranh phát triển lành mạnh giữa

những người lao động trong công việc, đề cao đạo đức kinh doanh, trách nhiệm xã hội ...

(2) Xây dựng khung năng lực tại từng vị trí việc làm trong doanh nghiệp làm căn cứ xây dựng các chương trình đào tạo, tuyển dụng, trả lương ... phù hợp vị trí việc làm. Xây dựng phương pháp đánh giá năng lực của người lao động tại từng vị trí việc làm để xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng hợp lý theo từng vị trí. Đa dạng hóa các phương pháp đào tạo, bồi dưỡng như đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc, luân chuyển công việc đối với các vị trí lãnh đạo, quản lý và nhân viên gián tiếp ... Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất và hỗ trợ hoạt động đào tạo công nhân, nhân viên kỹ thuật thông qua việc khuyến khích các cơ sở đào tạo liên kết với các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh để sử dụng chung các trang thiết bị cho mục đích học tập, nghiên cứu ...

(3) Phân cấp cho các doanh nghiệp thuộc và trực thuộc TKV, DongBac Corp trong việc tự chịu trách nhiệm quyết định về kế hoạch đào tạo, lựa chọn đơn vị đào tạo, chi phí đào tạo nguồn nhân lực ... Khuyến khích các doanh nghiệp tăng cường tài trợ, hỗ trợ cho các đề tài, dự án nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng. Đẩy mạnh các hoạt động hợp tác quốc tế về phát triển nguồn nhân lực, thí điểm cử biệt phái người lao động thuộc TKV, DongBac Corp làm việc tại các tập đoàn đa quốc gia liên quan lĩnh vực ngành khai khoáng.

(4) Tiếp tục xây dựng cơ chế, chính sách để nâng cao năng suất lao động, tiết kiệm chi phí, nâng cao tiền lương, thu nhập cho người lao động trong các doanh nghiệp ngành than Việt Nam bảo đảm mức lương bình quân của người lao động trong các doanh nghiệp ngành than Việt Nam có khả năng duy trì, thu hút người lao động có trình độ, tay nghề cao vào làm việc. Tăng cường sử dụng lao động theo phương thức thuê ngoài hoặc hợp đồng ngắn hạn ở các lĩnh vực quản lý, khối gián tiếp ... nhằm linh hoạt sử dụng lao động, nâng cao hiệu quả sử dụng lao động.

Tài liệu tham khảo

Bộ Công Thương (2020), Dự thảo Chiến lược phát triển ngành than Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

Bộ Công Thương (2020). Dự thảo Báo cáo đánh giá tác động môi trường chiến lược của Chiến lược phát triển ngành than Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Hà Văn Hội (2007), Quản trị nhân lực trong doanh nghiệp (tập 1 và 2), NXB Bru điện, Hà Nội

Nguyễn Tiệp và Lê Thanh Hà (2006), Giáo trình Tiền lương - Tiền công, NXB Lao động - Xã hội.

Vũ Thùy Dương, Hoàng Văn Hải (2005), Giáo trình Quản trị nhân lực, NXB Thống kê