

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO - YÊU CẦU QUAN TRỌNG TRONG PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI Ở TỈNH SƠN LA HIỆN NAY

ĐỖ HUYỀN TRANG*

Ngày nhận bài: 30/11/2016; ngày sửa chữa: 05/12/2016; ngày duyệt đăng: 07/12/2016.

Abstract: Training human resources plays a vital role for sustainable socio-economic development of countries and regions. This is necessary for Son La - a poor mountainous province of our country. In the article, author presents situation of training human resources for socio-economic in Son La province and mentions the role of high quality resources in fulfilling socio-economic goals of the province.

Keywords: Human resources, development, training high quality human resources.

1. Nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC)

Nguồn nhân lực (NNL) được hiểu như khái niệm “nguồn lực con người”, được sử dụng như một khái niệm công cụ để điều hành, thực thi chiến lược phát triển KT-XH. NNL bao gồm bộ phận dân số trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động và những người ngoài độ tuổi lao động có tham gia lao động - hay còn được gọi là nguồn lao động. Bộ phận của nguồn lao động gồm toàn bộ những người từ độ tuổi lao động trở lên có khả năng và nhu cầu lao động (lực lượng lao động).

NNL là tổng thể số lượng và chất lượng con người với các tiêu chí về thể lực, trí lực và tâm lực tạo nên năng lực mà bản thân con người và xã hội đã, đang và sẽ huy động vào quá trình sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội. Ở Việt Nam, cụm từ *NNLCLC* mới được đề cập từ khi nước ta gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới (WTO) và chính thức được nhắc đến trong *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X* của Đảng. Đến *Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Đảng ta lại khẳng định “*Phát triển, nâng cao chất lượng NNL, nhất là NNLCLC là một trong những yếu tố quyết định phát triển nhanh, bền vững đất nước*” [1; tr 41]. Từ đây có thể thấy, Đảng ta coi phát triển NNLCLC chính là khâu đột phá để đưa Việt Nam sớm thoát khỏi tình trạng nước kém phát triển và vươn lên trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại.

Hiện nay, có rất nhiều quan điểm khác nhau của các nhà nghiên cứu về NNLCLC, tuy nhiên, có thể rút ra các đặc trưng cốt lõi của NNLCLC như sau: - *Về vai trò và tầm quan trọng*: NNLCLC là lực lượng lao động ưu tú nhất, thực hiện vai trò “dẫn đường” đối với NNL trong quá trình phát triển KT-XH; - *Về số lượng*: NNLCLC chỉ là một bộ phận trong tổng số nhân lực quốc gia; - *Về chất lượng*: NNLCLC được đánh giá

thông qua các yếu tố cơ bản: phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ được đào tạo, có khả năng thích ứng và sáng tạo trong công việc; - *Về trí lực*: trí lực của NNLCLC được biểu hiện chủ yếu ở các khía cạnh như:

+ Trình độ học vấn: là những người có trình độ cao đẳng, đại học trở lên. Khi NNL có trình độ, có hiểu biết thì lúc đó họ mới nhận thức và cải tạo tự nhiên - xã hội đạt kết quả cao, có khả năng áp dụng được những tiến bộ khoa học - công nghệ vào quá trình lao động sản xuất để đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả.

+ Năng lực sáng tạo: NNLCLC là lực lượng lao động có khả năng sáng tạo trong công việc. Bởi, lực lượng lao động này phải là những người lao động có trí tuệ phát triển, có nhân cách, có một số phẩm chất nổi bật mà ít người có, giàu tính sáng tạo, tư duy độc đáo, nhạy bén, khôn khéo, có sự hiểu biết sâu rộng về chuyên môn, có kinh nghiệm trong công việc, tay nghề cao, có khả năng dự báo và giải quyết công việc nhanh chóng, chính xác mang lại hiệu quả kinh tế cao.

+ Về thể lực (sức khỏe): NNLCLC có sức khỏe tốt được thể hiện ở: sự nhanh nhẹn, tháo vát, bền bỉ, dẻo dai để đáp ứng được yêu cầu của công việc và khả năng chịu đựng sức ép trong công việc mà họ phải vượt qua.

+ Về phẩm chất đạo đức: NNLCLC phải là lực lượng lao động có đạo đức nghề nghiệp, cụ thể: yêu nghề, say mê với công việc, có kỉ luật và trách nhiệm với công việc mình đảm nhiệm, sẵn sàng vượt qua khó khăn về giới để khẳng định bản thân, vươn lên vì mục tiêu bình đẳng và phát triển. Cao hơn cả đạo đức

* Trường Đại học Tây Bắc

nghề nghiệp còn thể hiện ở sự mong muốn đóng góp tài năng, trí tuệ, công sức của mình vào sự nghiệp phát triển chung của đất nước, xóa bỏ rào cản tâm lý tự ti, mặc cảm, định kiến bất bình đẳng về giới của bản thân và xã hội. Đây được xem là tiêu chí mang tính chất nền tảng trong quá trình xây dựng những tiêu chí để xác định đúng về>NNLCLC.

2. Thực trạng phát triển>NNLCLC ở Sơn La hiện nay

2.1. Một vài đặc điểm về tỉnh Sơn La. Sơn La là tỉnh miền núi nằm ở phía Tây Bắc Việt Nam. Sơn La có diện tích tự nhiên là 14.055 km² (chiếm 4,27% diện tích cả nước), tỉnh có 11 huyện và 1 thành phố, phía Bắc giáp 2 tỉnh: Yên Bái, Lai Châu, phía Đông giáp 2 tỉnh: Hòa Bình, Phú Thọ, phía Tây giáp tỉnh Điện Biên, phía Nam giáp tỉnh Thanh Hóa và nước CHDCND Lào.

Dân số ở Sơn La tính đến năm 2012 là khoảng 1.134.300 người. Mật độ dân số 80 người/km². Tỉnh Sơn La có 12 dân tộc anh em chung sống, trong đó dân tộc Thái chiếm 54%, dân tộc Kinh 18%, dân tộc Mông 12%, dân tộc Mường 8,4%, dân tộc Dao 2,5%, còn lại là các dân tộc: Khơ Mú, Xinh Mun; Kháng, La Ha, Tày và Hoa... Địa hình của tỉnh Sơn La chia thành những vùng đất có đặc trưng sinh thái khác nhau. Sơn La có hai cao nguyên: Mộc Châu và Nà Sản. Nằm ở vị trí đầu nguồn của hai con sông lớn: sông Đà và sông Mã, Sơn La không chỉ là địa bàn phòng hộ xung yếu cho vùng đồng bằng Bắc bộ mà còn có nhiều tiềm năng để phát triển kinh tế.

2.2. Thực trạng phát triển>NNLCLC:

2.2.1. Tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu>NNL từ 1985-2015: Tỷ trọng>NNL trong dân số đã tăng từ 58% lên 65%. Lao động và việc làm đã tăng từ 35 vạn lên 73 vạn, gấp 2,1 lần (khu vực nông nghiệp tăng từ 32 vạn lên 62 vạn, gấp 1,9 lần; khu vực công nghiệp: Xây dựng tăng từ 1 vạn lên 3,5 vạn, gấp 3,5 lần, khu vực Dịch vụ tăng từ 1,5 vạn lên hơn 7 vạn, gấp 4,6 lần). Cơ cấu lao động nông nghiệp giảm từ 93% xuống 85%, lao động phi nông nghiệp tăng từ 7% lên 15%. Lao động khu vực đô thị cũng tăng tương ứng từ khoảng 5-6% lên 13%, khu vực nông thôn giảm từ khoảng 94-95% xuống 87%. Cơ cấu lao động thuộc các thành phần kinh tế đã thay đổi căn bản: khu vực ngoài nhà nước đã lo giải quyết việc làm cho 92% số lao động, Nhà nước chỉ phải lo giải quyết 8%.

2.2.2. Trình độ>NNL được nâng lên: - Tỷ lệ lao động biết chữ được nâng từ 50% lên 75%, tỷ lệ lao động có trình độ trung học phổ thông được nâng lên từ 6,5% lên 11%; - Tỷ lệ lao động qua đào tạo được

nâng từ 4-5% lên 36%. Trong đó, tỷ lệ có bằng cấp, chứng chỉ được nâng từ 1-2% lên 13% (sơ cấp 40%, trung cấp 30%, cao đẳng 10%, đại học và trên đại học 20%).

2.2.3. Đội ngũ trí thức phát triển nhanh:

- **Đội ngũ trí thức toàn tỉnh** (trình độ cao đẳng chuyên nghiệp trở lên) tăng từ 2,5 ngàn lên 3 vạn (chiếm 2,4% dân số). Tốc độ tăng của đội ngũ trí thức gấp 4,1 lần tốc độ tăng dân số và 1,3 lần tốc độ tăng lao động. Tính theo 1.000 dân, số trí thức năm 1990 là 3,7 người, năm 2000 tăng lên 8,1 người, năm 2010 tăng lên 23,3 người và năm 2015 là 25,6 người.

- **Trình độ đào tạo được nâng lên:** Tỷ lệ đại học/cao đẳng đã có sự thay đổi lớn: Từ 54/46 lên 66/34. Trí thức trình độ cao (trên đại học) tăng từ 20 người lên hơn 1.000 (trong đó 800 thạc sĩ, gần 40 tiến sĩ). Trình độ lý luận cũng được nâng lên, toàn tỉnh có 837 trí thức có trình độ cao cấp lý luận và cử nhân lý luận, trên 60% trí thức Sơn La là đảng viên.

- **Trí thức tỉnh Sơn La phần lớn ở độ tuổi trẻ:** dưới 45 tuổi chiếm 85%, trên 45 tuổi chiếm 15%. Cơ cấu theo giới tính của trí thức tỉnh Sơn La được cải thiện đáng kể, tỷ lệ nữ/nam từ 40/60 xuống 48/52. Trí thức là người dân tộc thiểu số tăng lên nhanh chóng, từ 15% lên gần 50%.

- **Cán bộ, chuyên viên các cơ quan ban, ngành thuộc tỉnh, huyện đã gần như được phổ cập đại học,** tăng từ 30-40% lên 70-80%. Trong khu vực sự nghiệp, cán bộ - viên chức có trình độ đại học và trên đại học tăng từ 20-30% lên 60-70%. Với cấp xã, từ chỗ chỉ là cán bộ sơ cấp, nay đã có 90% đội ngũ cán bộ - công chức đạt trình độ từ trung cấp trở lên.

2.2.4. Đội ngũ doanh nhân phát triển khá nhanh (Chánh, phó chủ tịch Hội đồng quản trị, Chánh giám đốc công ty) tăng từ khoảng 200 lên 2.000 người (gấp 10 lần).

2.2.5. Hệ thống đào tạo chuyên nghiệp trong tỉnh phát triển, gồm 1 trường đại học, 3 trường cao đẳng và các trung tâm giáo dục thường xuyên với quy mô đào tạo gần 1 vạn sinh viên/năm. Hệ thống dạy nghề trình độ từ sơ cấp đến cao đẳng phát triển cả ở cấp tỉnh, huyện; thu hút nhiều tổ chức, doanh nghiệp tham gia với quy mô, năng lực đào tạo 1 vạn lượt người/năm. Với hệ thống như vậy, giai đoạn từ 2006-2012, Sơn La đào tạo được khoảng 85.978 người, góp phần nâng tỷ lệ đào tạo từ 15% năm 2006 lên 25% năm 2012, trong đó: - Đào tạo nghề là 56.710 người (các cơ sở trên địa bàn đào tạo được 48.204 người, các cơ sở đào tạo ngoài tỉnh đào tạo được 8.506 người); - Đại

học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và trên đại học 29.268 người.

Số lượng NNL có trình độ cao được đào tạo của tỉnh không ngừng được nâng cao, năm 2001 toàn tỉnh có 298 sinh viên trúng tuyển vào các trường đại học cao đẳng (đạt 3 sinh viên/1 vạn dân); cao đẳng là 402 sinh viên (4 sinh viên/1 vạn dân). Đến năm 2010, tỉ lệ này đã tăng đáng kể, với 12 sinh viên đại học/1 vạn dân, 18 sinh viên cao đẳng/1 vạn dân (năm 2010 cả tỉnh có 12.301 sinh viên hệ cao đẳng và đại học đang theo học tại các trường cao đẳng và đại học trong cả nước).

Nghiên cứu thực trạng sự phát triển NNL tỉnh Sơn La chúng ta nhận thấy, dù công tác đào tạo theo chủ trương xã hội hoá của Sơn La trong những năm qua có nhiều tiến bộ, song chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động, mới chỉ tập trung vào đào tạo đại trà, ngắn hạn; chưa đủ điều kiện để đào tạo lực lượng lao động có chuyên môn kỹ thuật cao, phần lớn mới chỉ ở các trình độ trung cấp, nghề thường xuyên (nếu có trình độ đại học chủ yếu là tại chức); các cơ sở dạy nghề quy mô còn nhỏ, năng lực không cao, sự phân bố cũng chưa đồng đều, phần lớn tập trung tại thành phố Sơn La. Tuy nhiên, cũng không thể phủ nhận sự thay đổi và tiến bộ vượt bậc của NNL ở tỉnh, nó đã đóng góp vai trò to lớn trong phát triển KT-XH của tỉnh, đặc biệt là NNLCLC.

3. Vai trò của phát triển NNLCLC ở Sơn La hiện nay

Trong chiến lược phát triển KT-XH 2011-2020 được thông qua tại Đại hội Đảng lần thứ XI, Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định: *"Phát triển và nâng cao chất lượng NNL, nhất là NNLCLC là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng, đảm bảo cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững"*[2; tr 30]. Các nguồn lực khác là hữu hạn, có thể bị khai thác cạn kiệt, chỉ có NNL có tiềm năng vô hạn. Thực tiễn phát triển nhiều quốc gia trên thế giới đã cho thấy, thành tựu phát triển KT-XH phụ thuộc chủ yếu vào năng lực nhận thức và hoạt động thực tiễn của con người. Nhận thức đúng vai trò của NNL và đầu tư cho chiến lược con người, đề cao chất lượng NNL; coi GD-ĐT là chìa khoá, "quốc sách hàng đầu" đã đem lại thành công cho các nước, đặc biệt là các nước công nghiệp mới.

Là một bộ phận quan trọng của nguồn lực con người, NNLCLC có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của mỗi quốc gia, mỗi vùng miền. Vai trò đó ngày

càng được nâng cao khi nó có những đóng góp tích cực thúc đẩy phát triển KT-XH; đặc biệt là với những nước đang trong giai đoạn phát triển như nước ta hiện nay. Hơn nữa, phát triển NNLCLC càng có ý nghĩa quyết định đối với chiến lược phát triển KT-XH của mỗi quốc gia. Cùng với NNL, NNLCLC đã, đang và sẽ có những đóng góp không nhỏ trong công cuộc đổi mới, phát triển đất nước, ổn định xã hội. Sự nghiệp đổi mới, phát triển bền vững của đất nước chỉ có thể thành công khi chúng ta huy động được tất cả các nguồn lực, trong đó có NNLCLC. Họ đang hàng ngày, hàng giờ nỗ lực vượt qua khó khăn để vươn lên trong cuộc sống, khẳng định mình không thể thiếu trong mỗi giai đoạn phát triển khác nhau của cách mạng Việt Nam.

Sự phát triển được coi là đúng đắn khi đánh giá được vai trò của NNLCLC và khẳng định mối quan hệ hữu cơ giữa phát triển NNLCLC với phát triển, giữa tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội; đồng thời, nhấn mạnh vai trò chủ thể của việc phát triển NNLCLC trong hoạch định, thực hiện và đánh giá các mục tiêu phát triển KT-XH. Phát triển NNLCLC là một trong những yếu tố không thể thiếu cho việc tham gia thành công vào quá trình CNH, HĐH, góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng NNL của tỉnh Sơn La.

Đối với tỉnh Sơn La hiện nay, vấn đề quan tâm hàng đầu là phát triển NNL, trong đó lực lượng đi đầu là NNLCLC, lực lượng này có đóng góp to lớn cho sự phát triển KT-XH. Phát triển NNLCLC sẽ trực tiếp làm tăng chất lượng NNL của Sơn La và khu vực Tây Bắc.

NNLCLC là lực lượng đi đầu trong các lĩnh vực, tiếp thu lĩnh hội những tri thức mới để góp phần chuyển giao công nghệ và truyền đạt phong cách cũng như cách thức làm việc cho lực lượng lao động tại tỉnh nhà. Đây là một bộ phận của NNL, khi NNLCLC được đào tạo và trang bị tốt họ sẽ là lực lượng chủ động tham gia tích cực vào tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (1996). *Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [3] Trường Cao đẳng Sư phạm Sơn La - Trường Đại học Thương mại (2012). *Đào tạo nhân lực phục vụ phát triển kinh tế-xã hội tỉnh Sơn La và vùng Tây Bắc trong tiến trình hội nhập*. NXB Thống kê.
- [4] Nguyễn Hữu Dũng (2002). *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong sự nghiệp công nghiệp hoá,*
(Xem tiếp trang 55)

hạn chế nên dẫn đến hệ quả là ít các lĩnh vực/ngành, chương trình, các môn học tổ chức ĐT trực tuyến.

- Chưa có sự liên kết nguồn học liệu giữa các CSĐT có hoặc không có tổ chức ĐTTX trong và ngoài vùng. Chưa tận dụng và khai thác mối quan hệ hợp tác quốc tế để tiếp thu các công nghệ mới, nguồn học liệu mở từ các CSĐT, các nước tiên tiến, có công nghệ ĐTTX phát triển.

- Công tác kiểm tra, đánh giá và QL kết quả học tập của SV còn nhiều hạn chế, chưa có phương pháp và công nghệ kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của SV một cách hiện đại, tích cực và hiệu quả, đánh giá đúng thực trạng kết quả học tập, rèn luyện của SV.

- Công tác tổ chức hỗ trợ tuyển dụng và việc làm, tiếp nhận và xử lý thông tin phản hồi từ SV tốt nghiệp hình thức ĐTTX và từ các CSSDNL về số lượng, cơ cấu và chất lượng để có bước điều chỉnh và đáp ứng còn kém hiệu quả, chưa linh hoạt và chưa được tổ chức nghiêm túc.

- Xã hội, cộng đồng và CSSDNL chưa nhận thức đúng về vai trò, sự linh hoạt của hình thức ĐTTX trong ĐT nhân lực trình độ ĐH.

Tóm lại, QL ĐTTX đáp ứng nhu cầu trình độ ĐH bước đầu đã thực hiện khá tốt việc lập kế hoạch và kiểm tra, đánh giá như quy hoạch ĐTTX; QL các yếu tố đầu vào và quá trình ĐTTX, QL kiểm tra, giám sát và đánh giá ĐTTX. Tuy nhiên, chưa thực hiện tốt trong QL các yếu tố đầu ra và yếu tố bối cảnh, như tổ chức bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ GV; QL dạy và hướng dẫn của GV; học và tự học của SV; QL phương tiện và học liệu phục vụ cho ĐTTX chưa phù hợp; tổ chức thu

thập thông tin phản hồi người học và CSSDNL để phục vụ cho phát triển ĐTTX cần được quan tâm, đầu tư nhiều hơn.

Vì vậy, để QL ĐTTX đáp ứng nhu cầu trình độ ĐH ở các tỉnh thuộc ĐBSCL chúng ta cần: 1) Xây dựng quy hoạch ĐTTX đáp ứng nhu cầu nhân lực trình độ ĐH vùng ĐBSCL; 2) QL phát triển chương trình ĐTTX theo chuẩn đầu ra đáp ứng nhu cầu nhân lực trình độ ĐH; 3) Đổi mới tuyển sinh ĐTTX đáp ứng sự đa dạng về nhu cầu sử dụng nhân lực trình độ ĐH; 4) Hình thành mạng liên kết mở nguồn học liệu giữa các CSĐT trong và ngoài vùng; 5) Đổi mới QL hoạt động dạy và học từ xa dựa trên cơ sở ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông; 6) Tăng cường cơ chế kiểm tra, giám sát ĐTTX đáp ứng nhu cầu nhân lực trình độ ĐH; 7) QL liên kết ĐTTX giữa CSĐT và CSSDNL đáp ứng nhu cầu nhân lực trình độ ĐH. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Phan Văn Kha (2007). *Giáo trình Quản lý nhà nước về giáo dục*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [2] Phan Văn Kha (2006). *Phương pháp tiếp cận trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục, số 11, tr 6-8.
- [3] Phan Văn Kha (2013). *Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 8 khóa XI*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 99, tr 1-5; 40.
- [4] Phạm Phương Tâm (2013). *Một số khó khăn trong đào tạo từ xa ở Trường Đại học Cần Thơ*. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Cần Thơ, số 26, tr 79-85.
- [5] Asian Development Bank (1986). *Distance education in Asia and the Pacific*. Vol I, II, Manila.

Phát triển nguồn nhân lực...

(Tiếp theo trang 58)

hiện đại hoá đất nước và hội nhập kinh tế quốc tế. Tạp chí Lí luận chính trị, số 8, tr 25-30.

[5] Nguyễn Thị Giáng Hương (2013). *Phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở nước ta và những vấn đề đặt ra*. Tạp chí Cộng sản, số 74, tr 51-54.

[6] Trương Mỹ Hoa (1995). *Vai trò của phụ nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và tham gia quản lý đất nước - định hướng đến năm 2000*. Tạp chí Cộng sản, 10/1995, tr 14-15.

[7] UBND tỉnh Sơn La (2011). *Quyết định về những giải pháp chủ yếu chỉ đạo, điều hành thực hiện phát triển kinh tế - xã hội và dự đoán ngân sách Nhà nước năm 2011*.

Một số vấn đề về tổ chức hoạt động...

(Tiếp theo trang 61)

diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

[2] Chính phủ (2005). *Nghị quyết số 05/2005/NQ-CP ngày 18/4/2005 của Chính phủ về đẩy mạnh xã hội hoá các hoạt động giáo dục, y tế, văn hoá và thể dục thể thao*. NXB Lao động.

[3] Thủ tướng Chính phủ (2012). *Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020, ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 15/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ*.

[4] Trần Khánh Đức (2010). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*. NXB Giáo dục Việt Nam.

[5] Tô Duy Hợp - Lương Hồng Quang (2000). *Phát triển cộng đồng - lí thuyết và vận dụng*. NXB Văn hóa - Thông tin.