

TRIỂN KHAI TRẢ LƯƠNG THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC - VIÊN CHỨC: TỪ LÝ THUYẾT ĐẾN THỰC TIỄN

Trần Xuân Cầu*

Bài báo này làm rõ và phân biệt về mặt lý luận các thuật ngữ cần thiết liên quan đến vị trí việc làm, xác định các yếu tố cấu thành vị trí việc làm và nội hàm của vị trí việc làm cũng như của từng yếu tố vị trí việc làm; xác định giá trị của vị trí việc làm, mối tương quan giữa vị trí việc làm và con người trong đó, giữa giá trị của vị trí việc làm với mức lương và trả lương. Bài báo chỉ rõ những bước đi cụ thể cần thiết cũng như những khó khăn, phức tạp trong quá trình triển khai trả lương theo vị trí việc làm tại các cơ quan, tổ chức nhà nước.

Từ khóa: Vị trí việc làm, trả lương theo vị trí việc làm, chức trách, chức danh, công chức

Ngày 8 tháng 5 năm 2012 Chính phủ đã ban hành Nghị định 41/2012/NĐ-CP quy định vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập và ngày 22 tháng 4 vừa qua, sau gần 1 năm Nghị định 41/2012/NĐ-CP ra đời Chính phủ lại ban hành tiếp Nghị định 36/2013/NĐ-CP về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức. Đồng thời, Bộ Nội Vụ phối hợp với các bộ, các cơ quan và các nhà khoa học khẩn trương triển khai nghiên cứu cơ chế trả lương cho công chức trên cơ sở vị trí việc làm, mà điển hình là hội thảo về xây dựng cơ chế trả lương cho cán bộ, công chức trên cơ sở vị trí việc làm được Bộ Nội Vụ tổ chức tại Đồ Sơn, Hải Phòng, ngày 24- 26 tháng 4 năm 2013. Tất cả cho thấy vấn đề cấp bách là đã đến lúc phải thay đổi cách thức trả lương đối với công chức nhằm tăng cường quản lý công chức và nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy công quyền, thực hiện nghiêm túc chế độ công vụ. Trả lương theo vị trí việc làm nhằm vào mục đích đó. Tuy nhiên, trả lương theo vị trí việc làm như thế nào cho đúng, khắc phục được những hạn chế của trả lương hiện nay và khuyến khích được công chức, viên chức làm việc có hiệu quả là vấn đề phức tạp không chỉ về mặt thực tiễn tổ chức mà cả về mặt lý luận. Bài viết này làm rõ những khó khăn phức tạp của việc triển khai trả lương theo vị trí việc làm.

1. Lý thuyết về vị trí việc làm và việc xác định vị trí việc làm

1.1. Vị trí việc làm

Để trả lương theo vị trí việc làm, trước hết, cần hiểu và phân biệt một số thuật ngữ gần giống nhau về nghĩa, có liên quan với nhau, như chức vụ, chức danh, công việc, nhiệm vụ, con người để từ đó phân biệt trả lương theo vị trí việc làm với trả lương theo chức danh, chức vụ, công việc, để xem liệu trả lương theo vị trí việc làm có phải là vấn đề mới và có tác động mạnh theo hướng tích cực đến hoạt động của công chức không.

Theo Điều 2 của Nghị định 41/2012/NĐ-CP của Chính phủ ngày 8 tháng 5 năm 2012: “*Vị trí việc làm là công việc hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý tương ứng; là căn cứ xác định số lượng người làm việc, cơ cấu viên chức để thực hiện tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập*”; Đối tượng áp dụng Nghị định này là viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập. Điều 3 của Nghị định 36/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 22 tháng 4 năm 2013 chỉ rõ: “*Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị*”. Đối tượng áp dụng là công chức trong cơ quan, tổ chức nhà nước. Như vậy, theo Điều 2 của Nghị định 41 và Điều 3 của Nghị định 36, vị trí việc làm là công việc hoặc nhiệm vụ nhưng được gắn với chức danh hoặc chức vụ cụ thể; một vị trí việc làm có thể một người hoặc nhiều người thực hiện. Đây là định nghĩa rất khái quát,

chưa phân biệt vị trí việc làm với công việc, nhiệm vụ, chức danh, chức vụ, chưa làm rõ nội hàm của vị trí việc làm. Vì thế, rất cần phải xác định chúng.

Theo Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, 2007: “*Công việc là tất cả những nhiệm vụ được thực hiện bởi một người lao động hoặc là tất cả những nhiệm vụ giống nhau được thực hiện bởi một số người lao động. Chẳng hạn, các nhiệm vụ giống nhau được thực hiện bởi các nhân viên đánh máy thuộc bộ phận đánh máy*”, còn “*Nhiệm vụ biểu thị từng hoạt động lao động riêng biệt với tính mục đích cụ thể mà mỗi người lao động phải thực hiện. Ví dụ: soạn thảo một văn bản trên máy tính, trả lời điện thoại*”. Với các định nghĩa đó, một công việc bao gồm nhiều nhiệm vụ hay các nhiệm vụ cấu tạo nên công việc.

Về mặt nhận thức cũng như trong thực tế, việc phân biệt công việc, vị trí việc làm và nhiệm vụ không đơn giản và thường hay sử dụng lẫn nhau. Khi nói về công việc thường nói về độ phức tạp của nó: công việc này phức tạp hoặc công việc kia ít phức tạp, còn khi nói đến vị trí việc làm là nói đến sự so sánh thứ bậc cao thấp (theo chiều dọc) hoặc xa gần (theo chiều ngang). Công việc mới chỉ ra độ phức tạp đó chứ chưa thể hiện đẳng cấp của nó (theo thứ bậc), chỉ có vị trí việc làm mới chỉ ra thứ bậc mà thôi.

Bên cạnh vị trí việc làm và công việc còn có khái niệm chức danh và chức vụ. “*Chức danh (Title) hay chức danh nghề nghiệp là tên gọi để xác định một vị trí việc làm nhất định theo chiều dọc, còn chức vụ (Position) hay chức vụ quản lý là chức danh được phân cấp trong hệ thống quản lý. Theo đó, chức danh liên quan đến nhiệm vụ cụ thể trong thực thi công việc chuyên môn, nghiệp vụ theo từng lĩnh vực trong đơn vị, tổ chức, còn chức vụ là thứ bậc trong trách nhiệm quản lý, điều hành của một tổ chức, đơn vị*” (Trần Xuân Cầu, 2013).

Trong một cơ quan thì mọi người đều có chức danh nhất định, nhưng không phải ai cũng có chức vụ.

Tất cả các thuật ngữ công việc, vị trí việc làm, chức danh, chức vụ,... đều có thể nhóm chung vào 1 nhóm- thuộc nhóm công việc, còn lại thuật ngữ cán bộ, công chức, viên chức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, cơ chế, trả lương,... đều gộp chung vào một nhóm thuộc con người. Hai nhóm này có những đặc tính cần hết sức chú ý khi nghiên cứu xây dựng cơ chế trả lương. Nhóm thuộc công việc là nhóm yếu tố tĩnh, tồn tại khách quan với con người, tương

đối ổn định; việc nhận biết đầy đủ bản chất và giới hạn của nó là khó khăn phức tạp, nhưng trong trả lương lại đòi hỏi phải trên cơ sở của công việc để bố trí, sắp xếp con người và trả lương cho họ. Trong khi đó, nhóm yếu tố thuộc con người lại là nhóm yếu tố động, tồn tại chủ quan, thường thay đổi tùy thuộc vào nhận thức, hiểu biết, quyền lợi, quan hệ, tình cảm, chính sách, chế độ, hoàn cảnh. Vì thế, việc tiệm cận được bản chất của công việc ở những con người khác nhau rất khác nhau, nếu không rất dễ như hình và bóng. Trong trả lương cần phải trả theo kết quả công việc nhưng trả cho con người cụ thể làm công việc đó.

1.2. Xác định vị trí việc làm

Xác định các yếu tố cấu thành vị trí việc làm

Để trả lương theo vị trí việc làm phải xác định được các yếu tố cấu thành vị trí việc làm.

Theo Tạ Ngọc Hải, (2009), Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước “*Có bốn bộ phận chính tạo thành vị trí việc làm là tên gọi vị trí việc làm (chức vị), nhiệm vụ và quyền hạn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải thực hiện (chức trách), yêu cầu về trình độ, kỹ năng chuyên môn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải đáp ứng (tiêu chuẩn) và tiền lương (theo lý thuyết về vị trí việc làm thì tiền lương được trả tương xứng với chức vị, chức trách, tiêu chuẩn của người đảm nhiệm công việc)*”. Ngoài 4 bộ phận chính trên, còn có bộ phận thứ 5 là các điều kiện làm việc. Như vậy, Tạ Ngọc Hải cho rằng, có 5 bộ phận để phân biệt vị trí việc làm này với vị trí việc làm khác:

- Tên của vị trí việc làm (còn gọi là chức danh hay chức vị);
- Chức trách nay nhiệm vụ gắn liền với tên của vị trí làm việc;
- Yêu cầu về kỹ năng, chuyên môn thuộc vị trí làm việc xác định;
- Tiền lương phù hợp với vị trí việc làm;
- Các điều kiện làm việc để thực hiện được chức trách, nhiệm vụ.

Một trong vấn đề mà người viết bản khoản khi xem xét các yếu tố nói trên là yếu tố tiền lương. Liệu tiền lương có phải là yếu tố cấu thành của vị trí việc làm không? Nếu theo định nghĩa vị trí việc làm trong các Nghị định trên thì vị trí việc làm chỉ áp dụng để bố trí, tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức, viên chức mà thôi. Như vậy, tiền lương không nằm trong các yếu tố cấu thành của vị trí việc làm.

Xét các yếu tố trên, chúng ta nhận thấy, ngoài yếu

tổ tiền lương thì 4 yếu tố còn lại đều nằm trong cấu thành của công việc. Phân tích công việc cũng đòi hỏi phải làm rõ cả 4 yếu tố đó và các công việc cũng phân biệt với nhau theo 4 yếu tố trên. Vì thế, có thể nói rằng, theo Tạ Ngọc Hải, các yếu tố của công việc cộng (+) với tiền lương phù hợp với công việc là vị trí việc làm. Tuy nhiên, công việc và vị trí việc làm còn khác nhau ngay cả trong định nghĩa và triển khai thực tế. Công việc tồn tại ở mọi ngành, mọi lĩnh vực và đối với mọi loại người làm việc, còn vị trí việc làm với định nghĩa như hiện nay (từ 2 Nghị định trên) thì chỉ liên quan đến công chức và viên chức. Vấn đề là người lao động không thuộc công chức, viên chức như nêu trên khi làm công việc nào đó thì có được “vị trí việc làm” không? Vị trí việc làm có tồn tại khách quan với con người hay tùy thuộc vào loại người làm việc? Phải chăng Bộ Nội vụ đang lo lắng và quan tâm trước hết đến đối tượng thuộc mình quản lý (công chức, viên chức) nên mới chỉ xác định vị trí việc làm cho các đối tượng đó trước, các đối tượng còn lại sẽ được xác định sau?

1.2.2. Xác định giá trị của vị trí việc làm

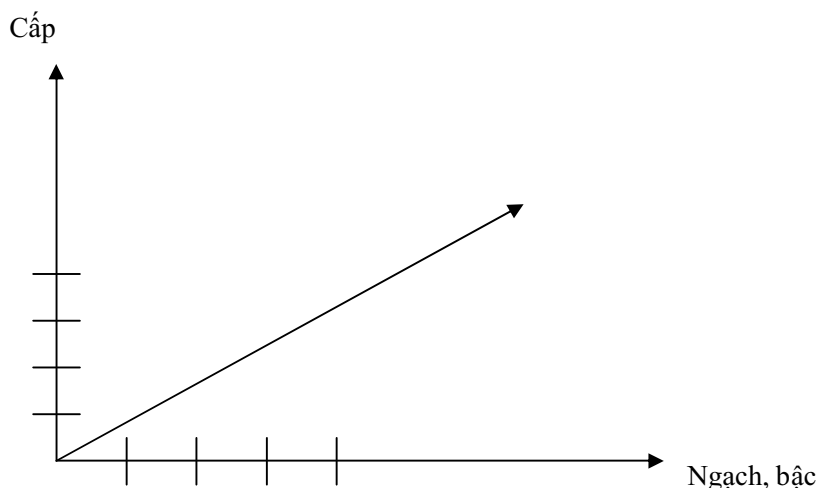
Mỗi vị trí việc làm có một giá trị nhất định. Giá trị của vị trí việc làm xác định “đẳng cấp” hay “mặt chất” của nó trong hệ thống vị trí việc làm và là cơ sở để xác định mức lương phù hợp với giá trị của nó. Giá trị của vị trí việc làm có thể được xác định theo chiều ngang, chiều dọc và chiều xiên giữa ngang và dọc. Chiều dọc thể hiện cấp, chiều ngang thể hiện ngạch, bậc, còn chiều xiên vừa thể hiện cấp vừa thể hiện ngạch bậc. Mỗi vị trí việc làm chỉ nằm trên một trong 3 trục đó (Xem hình).

Để xác định được một việc làm đang ở vị trí nào trong một chuỗi vị trí việc làm là vô cùng khó khăn và phức tạp và trong thực tế càng lượng hóa được chất hay giá trị của nó bao nhiêu càng tạo thuận lợi

bấy nhiêu trong việc “sắp đặt” vị trí cho nó.

Với các yếu tố của vị trí việc làm nêu ở trên, yếu tố quan trọng đầu tiên là *tên gọi của vị trí việc làm*. Vấn đề tưởng đơn giản, nhưng thực ra, xác định đúng tên gọi và phân biệt các tên gọi đến mức độ nào để làm căn cứ đánh giá và trả lương là vấn đề không đơn giản. Chẳng hạn, trong công chức lãnh đạo, xét trường phòng, liệu để tất cả trường phòng vào một vị trí việc làm hay mỗi loại trường phòng khác nhau có vị trí việc làm khác nhau? Với chức vụ Trường phòng có nên đề trường phòng hay trường phòng Tổ chức – Cán bộ, Trường phòng Tài vụ, Trường phòng Tổng hợp,...?

Sau yếu tố tên gọi của vị trí việc làm là *yếu tố về chức trách, nhiệm vụ*. Yếu tố này thể hiện sự lượng hóa hay cụ thể hóa tên gọi của vị trí công việc (trả lời câu hỏi: vị trí đó làm những việc gì, chức trách, nhiệm vụ cụ thể gì) nhằm giới hạn phạm vi của vị trí việc làm, nhưng nó chưa cho biết “chất” của vị trí việc làm. Chính *yếu tố tiếp theo- yêu cầu về kỹ năng, chuyên môn* là yếu tố “chất” của vị trí việc làm, nó đặt ra những yêu cầu để thực hiện được các chức trách nhiệm vụ thì cần có chuyên môn, kỹ năng,... như thế nào cho phù hợp. Yếu tố yêu cầu về kỹ năng, chuyên môn gắn rất chặt với yếu tố trước-chức trách, nhiệm vụ, dựa vào chức trách, nhiệm vụ để đề ra các yêu cầu về chuyên môn, kỹ năng. Mặc dù các yêu cầu này là khách quan đối với con người, nó quyết định bởi bản chất của từng vị trí việc làm, nhưng nó lại do con người nhận thức và xây dựng nên, do đó dễ bị ảnh hưởng bởi yếu tố chủ quan của con người. Chẳng hạn, cũng là Hiệu trưởng một trường đại học, nhưng phạm vi công việc, các yêu cầu về trình độ chuyên môn, kỹ năng,... rất khác nhau giữa trường lớn với trường nhỏ, trường mới thành lập với trường thành lập lâu năm, giữa trường



công và trường tư,... Trong 4 yếu tố nêu trên thì chính yếu tố này là yếu tố phức tạp nhất, khó xác định chính xác nhất. Nhưng nếu không xác định được chính xác yếu tố này thì chúng ta sẽ rất dễ bị đặt “nhầm” chỗ vị trí việc làm và dễ dẫn đến trả lương “sai”.

1.2.3. Xác định con người phù hợp với vị trí việc làm

Sự phù hợp giữa con người và vị trí việc làm được thể hiện thông qua: số lượng, chất lượng và cơ cấu của chúng. Về số lượng, cần xem xét số lượng vị trí việc làm và số lượng con người làm việc ở vị trí việc làm có tương ứng nhau không.

Theo Điều 2 của Nghị định số 41/2012/NĐ-CP của Chính phủ ngày 08 tháng 5 năm 2012 về Quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập, vị trí việc làm được phân loại như sau:

- a) Vị trí việc làm do một người đảm nhận;
- b) Vị trí việc làm do nhiều người đảm nhận;
- c) Vị trí việc làm kiêm nhiệm.

Như vậy, theo Nghị định đó, không phải mỗi vị trí việc làm chỉ có một người mà có thể nhiều người đảm nhận, hoặc ngược lại, một người có thể làm nhiều vị trí việc làm khác nhau (vị trí việc làm kiêm nhiệm). Vấn đề khó ở đây chính là phân định rõ vị trí việc làm nào chỉ cần một người, vị trí việc làm nào cần 2 người, 3 người hoặc nhiều hơn, những vị trí việc làm nào có thể kiêm nhiệm, giới hạn kiêm nhiệm? Để xác định được số người đảm nhận một vị trí việc làm hay số vị trí việc làm mà một người đảm nhận (kiêm nhiệm) đòi hỏi phải xác định được khối lượng chức trách, nhiệm vụ và thời gian hoàn thành từng chức trách nhiệm vụ đó làm sao để trong thời gian làm việc theo chế độ (8 giờ/ngày) họ có khả năng hoàn thành được chức trách của mình. Theo nguyên tắc trả lương, trả theo vị trí việc làm, nhưng lại trả trực tiếp cho người làm vị trí việc làm đó. Vì thế rất cần xác định rõ số người thực hiện một vị trí việc làm.

1.2.4. Trả lương theo vị trí việc làm hay trả lương theo kết quả công việc?

Sau khi xác định vị trí việc làm cần xác định mức lương tương ứng với vị trí việc làm, hay mỗi vị trí việc làm có một mức lương phù hợp với vị trí đó. Tuy nhiên, công chức, viên chức làm ở vị trí việc làm nhất định chỉ được nhận mức lương đó khi hoàn thành đầy đủ các chức trách, nhiệm vụ được giao. Do đó, việc triển khai trả lương cho công chức, viên chức ở một vị trí việc làm căn cứ vào:

- Vị trí việc làm và mức lương tương ứng;
- Kết quả thực hiện các chức trách, nhiệm vụ được giao.

Mức lương tương ứng với vị trí việc làm và kết quả thực hiện các chức trách, nhiệm vụ của vị trí việc làm là hai yếu tố gắn chặt với nhau, không tách rời nhau. Để thực hiện được hai yếu tố đó vấn đề đặt ra là:

- Ai sẽ là người/ cơ quan xác định mức lương đó? Các căn cứ để xác định?

- Công tác đánh giá kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ của từng vị trí việc làm được tổ chức như thế nào để phản ánh chính xác sự đóng góp của công chức, viên chức?

Như vậy, về mặt lý thuyết, việc làm rõ và phân biệt các khái niệm, định nghĩa, cũng như xác định nội hàm và các yêu cầu đối với vị trí việc làm là hết sức cần thiết, là cơ sở lý luận để triển khai trả lương trong thực tế ở các cơ quan, tổ chức nhà nước đối với công chức và viên chức trong thời gian tới.

2. Triển khai thực tế trả lương theo vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức nhà nước trong thời gian tới

Trong Điều 8 của Nghị định số 41/2012/NĐ-CP của Chính phủ ngày 08 tháng 5 năm 2012 có yêu cầu: “Hàng năm, cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp công lập có trách nhiệm xây dựng đề án vị trí việc làm, trình cơ quan có thẩm quyền theo quy định” và “Bộ Nội vụ hướng dẫn việc xây dựng đề án vị trí việc làm”. Và các Điều 5,6 và 7 đều làm rõ nguyên tắc, căn cứ, phương pháp xây dựng và nội dung quản lý vị trí việc làm. Rõ ràng, việc triển khai xây dựng đề án vị trí việc làm, trong đó các tổ chức cần xác định quy mô (số lượng) vị trí việc làm, mô tả chức trách, yêu cầu đối với từng vị trí việc làm và cơ cấu của nó trong tổ chức của mình không còn là vấn đề lý thuyết hoặc ý tưởng nữa mà sẽ triển khai trong thực tế trong thời gian gần đây nhất.

Như vậy, để triển khai trả lương theo vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức nhà nước cần phải thực hiện các bước theo trình tự sau:

- Xây dựng đề án vị trí việc làm theo hướng dẫn của Bộ Nội vụ và trình Bộ Nội vụ xem xét và thẩm định;
- Tổ chức xác định quy mô (số lượng), tên gọi và cơ cấu vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức của mình;
- Tiến hành xây dựng bản mô tả từng vị trí việc làm đã xác định (chức trách, nhiệm vụ, yêu cầu về

trình độ chuyên môn, kỹ năng và các điều kiện làm việc) hay còn gọi là khung năng lực và xác định số người cần thiết cho việc thực hiện từng vị trí việc làm và tổng vị trí việc làm có trong cơ quan, tổ chức của mình;

- Xây dựng và triển khai chế độ công vụ và các giải pháp nhằm thực thi công vụ;

- Trên cơ sở kết quả của các bước nêu trên tiến hành xác định mức lương cần thiết cho từng vị trí việc làm cũng như tổng quỹ lương cần thiết cho toàn bộ vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức của mình; tổ chức lại công tác quản lý công chức viên chức theo vị trí việc làm đã xác định nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của công chức cơ quan; thực hiện đánh giá công chức, viên chức theo khung năng lực đã được xây dựng và phê duyệt làm căn cứ để triển khai trả lương theo vị trí việc làm.

Để thực hiện có kết quả các bước trên, đòi hỏi lãnh đạo từng cơ quan, tổ chức phải nhận thức đúng vấn đề, quyết tâm triển khai thực hiện và hoàn thiện dần. Trước hết, phải tiến hành xây dựng chiến lược phát triển của cơ quan, tổ chức, phân tích tổ chức và cơ cấu tổ chức nhằm hoàn thiện cơ cấu tổ chức trước khi tiến hành các bước nêu trên. Ngoài ra, cần phải đánh giá đúng, chính xác thực trạng đội ngũ công chức, viên chức của mình để có cơ sở bố trí sắp xếp phù hợp giữa vị trí việc làm và con người hiện có hoặc tổ chức các hoạt động chuyển, bố trí sắp xếp lại, tuyển dụng, thu hút nhân lực cần thiết. Cuối cùng, một trong những mấu chốt của thành công trong việc triển khai trả lương theo vị trí việc làm là sự chỉ đạo, giám sát của các cơ quan cấp trên đối với hoạt động của các cơ quan, tổ chức cấp dưới trong việc thực thi đề án vị trí việc làm và trả lương theo vị trí việc

Tài liệu tham khảo:

Nghị định số 41/2012/NĐ-CP của Chính phủ ngày 08 tháng 5 năm 2012 về Quy định về vị trí việc làm trong đơn vị sự nghiệp công lập.

Nghị định số 36/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 22 tháng 4 năm 2013 về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức. Tạ Ngọc Hải, *Vị trí việc làm theo luật Cán bộ, Công chức*. Tạp chí Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ, số 7/2009.

Nguyễn Văn Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, *Giáo trình Quản trị nhân lực*; NXB trường Đại học Kinh tế Quốc dân, năm 2007.

Trần Xuân Cầu, *Bài phân biện về Báo cáo xây dựng cơ chế trả lương cho cán bộ, công chức trên cơ sở vị trí việc làm*, Tài liệu Hội thảo về cơ chế trả lương cho cán bộ, công chức trên cơ sở vị trí việc làm do Bộ Nội vụ tổ chức tại Đồ Sơn ngày 24-26 tháng 4 năm 2013.

Deploying job position-based salary mechanism for statemen: from theory to practice

Abstract:

This paper clarifies and distinguishes necessary terms relating to job position, identifying its components and comprehension, determining value of job position, the relation between the value and salary. The paper also presents specific steps and difficulties in the process of deploying job position-based salary mechanism for statemen.

Thông tin tác giả:

* **Trần Xuân Cầu**, phó giáo sư, tiến sĩ, giảng viên cao cấp

- Nơi công tác: Khoa Kinh tế và Quản lý nguồn nhân lực, Đại học KTQD

- Lĩnh vực nghiên cứu chính của tác giả: Kinh tế và quản lý nguồn nhân lực, tiền lương, lao động –việc làm, thị trường lao động, thất nghiệp.

- Một số tạp chí đã đăng tải công trình nghiên cứu: Tạp chí Kinh tế và Phát triển, Tạp chí Lao động xã hội

Email: tranxcau@gmail.com