

CÁC TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

 NGUYỄN KIM THANH*

Ngày nhận: 17/6/2020

Ngày phản biện: 30/6/2020

Ngày duyệt đăng: 28/7/2020

Tóm tắt: Việt Nam đang từng bước phát triển mạnh mẽ trong xu thế hội nhập quốc tế toàn diện. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, trải qua hơn 30 năm đổi mới, những thành tựu kinh tế mà nước ta đạt được chủ yếu vẫn dựa vào khai thác tài nguyên thiên nhiên, vốn đầu tư và nguồn lao động phổ thông - nguồn lao động “giá rẻ”. Chính vì vậy, điều quan trọng là cần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và bước đầu là hệ thống hóa được các tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Bài viết sẽ phân tích các tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, bao gồm các tiêu chí đánh giá tổng hợp và các tiêu chí đánh giá cụ thể.

Từ khóa: nguồn nhân lực chất lượng cao; phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; tiêu chí đánh giá.

EVALUATION CRITERIAS OF HIGH QUALITY HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

Abstract: Vietnam is gradually changing itself to develop strongly in the trend of comprehensive international integration. However, the reality shows that, over the past 30 years of Renew Period, the economic achievements which our country has achieved are still mainly based on exploitation of natural resources, investment capital and unskilled labor resources - labor resources “cheap”. Therefore, it is important to develop the human resources and systematize high quality human resource development evaluation criteria. This article will analyse high quality human resource development evaluation criteria, including general evaluation criteria and specific evaluation criteria.

Keywords: high quality human resource; developing high-quality human resources; evaluation criteria.

1. Đặt vấn đề

Từ thời Các Mác, dù chưa đề cập đến thuật ngữ “nguồn nhân lực chất lượng cao” (NNL CLC) nhưng Mác đã nêu ra quan niệm về những người có trình độ, có khả năng ứng dụng những thành tựu của khoa học - kỹ thuật vào sản xuất, đó là “những con người có năng lực phát triển toàn diện, đủ sức tinh thông và nắm nhanh chóng toàn bộ hệ thống sản xuất thực tiễn”.

Ở Việt Nam, thuật ngữ “nguồn nhân lực chất lượng cao” được tiếp cận theo nhiều cách thức khác nhau nhưng có thể hiểu: NNL CLC là một bộ phận nhân lực quan trọng nhất của nguồn nhân lực, có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao, có kỹ năng lao động giỏi, có năng lực sáng tạo, đặc biệt là khả năng thích ứng nhanh, đáp ứng được những yêu cầu của thực tiễn, biết vận dụng tri thức, kỹ năng đã được đào tạo vào trong quá trình lao động, sản xuất, nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao; có phẩm chất đạo đức tiêu biểu. Như vậy, mặc dù thuật ngữ “nguồn nhân lực chất lượng cao” còn đang được giới nghiên cứu bàn luận và chưa thống nhất, nhưng

nhìn chung các nhà nghiên cứu đều đồng quan điểm về 3 điểm cốt lõi là: (1) trình độ được đào tạo cao; (2) phẩm chất đạo đức tốt; (3) khả năng đáp ứng được yêu cầu phức tạp của công việc trong những ngành có đóng góp quyết định vào sự tăng trưởng của nền kinh tế [1], [2], [3], [4], [6].

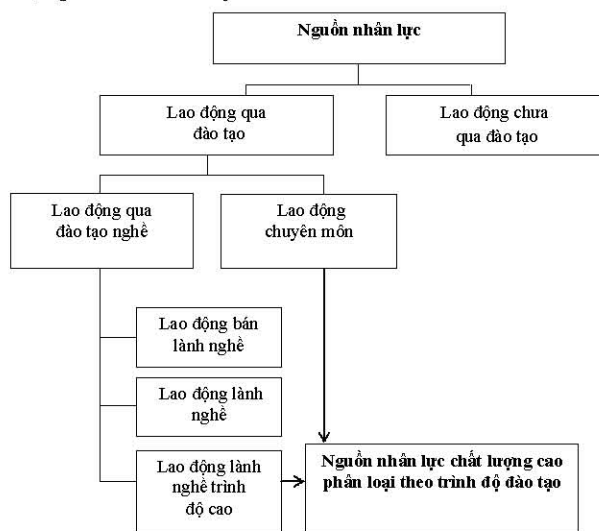
Phân loại nguồn nhân lực chất lượng cao

- Phân loại nguồn nhân lực chất lượng cao căn cứ vào trình độ được đào tạo.

Trong lực lượng lao động, nếu căn cứ theo trình độ đào tạo thì NNL được chia thành lao động chưa qua đào tạo và lao động đã qua đào tạo. Những lao động qua đào tạo bao gồm: Lao động qua đào tạo nghề và lao động chuyên môn. Theo căn cứ vào trình độ được đào tạo, NNL CLC bao gồm lao động qua đào tạo nghề ở cấp trình độ cao - được đào tạo và trang bị kiến thức sâu về lý thuyết, kỹ năng thực hành nghề rộng để thực hiện tất cả các công việc (nhiệm vụ) phức tạp trong điều kiện trình độ công nghệ và kỹ thuật tiên tiến, hiện đại, có khả

* Trường Đại học Công đoàn

năng nhanh chóng tiếp thu, thích ứng với kỹ thuật và công nghệ mới; các lao động chuyên môn - là những lao động đã qua đào tạo, chủ yếu là đào tạo chuyên sâu về một lĩnh vực/ngành khoa học (xã hội, kinh tế, tự nhiên), kỹ thuật, công nghệ, nghệ thuật... nhất định với kỹ năng làm việc sử dụng lao động trí óc là chủ yếu.



Sơ đồ 1: Phân loại nguồn nhân lực chất lượng cao dựa trên trình độ được đào tạo

Nguồn: [6, tr.261]

- Phân loại nguồn nhân lực chất lượng cao căn cứ vào tính chất phức tạp của những nghề nghiệp chuyên môn, kỹ thuật.

Trong cơ cấu nghề nghiệp, có những nghề nghiệp có tiêu chí cao, thậm chí rất cao đối với người lao động, như: nghề quản lý, nghề nghiên cứu khoa học, giảng dạy, kỹ sư công nghệ... Vì vậy, người lao động trong những lĩnh vực nghề nghiệp này được gọi là lao động CLC. Theo căn cứ phân loại này, NNL CLC gồm hai nhóm đối tượng cơ bản sau:

Nhóm thứ nhất là nhân viên kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ, kỹ sư thực hành. Lực lượng lao động này làm việc trong những ngành nghề cao và phải được đào tạo nghề cấp trình độ đại học và trên đại học.

Nhóm thứ hai là lao động quản lý, lao động nghiên cứu và lao động chuyên gia. Đây là lực lượng lao động làm việc trong những ngành nghề đòi hỏi phải có trình độ chuyên môn cao, được đào tạo chuyên môn ở bậc đại học và sau đại học. (xem sơ đồ 2)

Từ những cách tiếp cận và phân loại nguồn nhân lực chất lượng cao như trên, có thể hiểu: *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là quá trình phát triển về số lượng, chất lượng và cân đối về cơ cấu những người lao động có trình độ chuyên môn cao,*



Sơ đồ 2: Phân loại nguồn nhân lực chất lượng cao dựa trên tính chất phức tạp của các loại nghề nghiệp chuyên môn, kỹ thuật

Nguồn: [6, tr.263]

có kỹ năng làm việc tốt, làm việc trong các ngành, các thành phần kinh tế chủ yếu hoặc cân đối giữa các vùng, miền của đất nước. Đó là quá trình phát triển về trí lực, thể lực, đạo đức, lối sống văn hóa nhằm phát triển bền vững kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia.

Để có thể thực hiện quá trình phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao hiệu quả, điều quan trọng là phải hệ thống hóa được các tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, bao gồm các tiêu chí đánh giá tổng hợp và các tiêu chí cụ thể.

2. Tiêu chí tổng hợp đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

2.1. Chỉ số phát triển con người - HDI (Human Development Index)

Chỉ số phát triển con người (Human Development Index - HDI) là chỉ số so sánh, định lượng về mức thu nhập, sức khỏe, tri thức và một số nhân tố khác của các quốc gia trên thế giới. HDI giúp tạo ra một cái nhìn tổng quát về sự phát triển của một quốc gia [tài liệu về HDI].

HDI là một thước đo tổng quát về phát triển con người, đo thành tựu trung bình của một quốc gia theo ba tiêu chí chủ yếu như sau:

Sức khỏe (LEI): Một cuộc sống dài lâu và khỏe mạnh, đo bằng tuổi thọ trung bình.

Tri thức (EI): Được đo bằng số năm đi học bình quân (MYSI) và số năm đi học kỳ vọng (EYSI).

Thu nhập: Mức sống đo bằng GNI bình quân đầu người (II).

Chỉ số của các tiêu chí trên được tính bằng các công thức sau: (cách tính này được UNDP áp dụng từ năm 2010).

toàn cầu (GCI: Global Competitiveness Index).

Chỉ số năng lực cạnh tranh toàn cầu là tổng hợp của 12 chỉ số bao gồm:

- Thể chế;
- Hạ tầng;
- Ứng dụng công nghệ thông tin;
- Ổn định kinh tế vĩ mô;
- Y tế;
- Kỹ năng;
- Thị trường sản phẩm;
- Thị trường lao động;
- Hệ thống tài chính;
- Quy mô thị trường;
- Mức độ năng động trong kinh doanh;
- Năng lực đổi mới sáng tạo.

Trong đó, chỉ số năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực phản ánh những nội dung như sau:

Bảng 2. Nội dung chi tiết chỉ số năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực

STT	Chỉ số	Kỹ thuật tính toán
1	Chi phí cho lao động dư thừa	Đo lường chi phí của các yêu cầu thông báo trước và chi trả thời việc khi chấm dứt hợp đồng với lao động dư thừa, được thể hiện bằng tuần lương. Giá trị trung bình của các yêu cầu thông báo và chi trả thời việc áp dụng cho một công nhân có 1 năm làm việc, 5 năm làm việc và 10 năm làm việc.
2	Tuyển dụng và sa thải lao động	Trả lời câu hỏi khảo sát: “Đánh giá mức độ linh hoạt của các quy định tuyển dụng và sa thải lao động ở đất nước bạn?”
3	Quan hệ giữa người lao động- người sử dụng lao động	Trả lời câu hỏi khảo sát: “Mô tả mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động tại đất nước bạn?”
4	Mức độ linh hoạt trong xác định tiền lương	Trả lời cho câu hỏi khảo sát: “Tiền lương ở đất nước bạn được xây dựng như thế nào?”
5	Chính sách lao động tích cực	Trả lời câu hỏi khảo sát: “Đánh giá tính tích cực của chính sách thị trường lao động nhằm giúp người thất nghiệp đào tạo lại kỹ năng và tìm được việc làm mới (bao gồm cả kỹ năng phù hợp, đào tạo lại, v.v.) ở đất nước bạn?”
6	Quyền của người lao động	Điểm số được điều chỉnh từ chỉ số ITUC Global Rights Index, đo lường mức độ bảo vệ các chuẩn mực lao động cốt lõi được quốc tế công nhận
7	Mức độ dễ dàng trong tuyển dụng lao động nước ngoài	Trả lời câu hỏi khảo sát: “Ở đất nước bạn, mức độ hạn chế của các quy định liên quan đến việc thuê lao động nước ngoài như thế nào?”
8	Di cư lao động trong nước	Trả lời câu hỏi khảo sát: “Đánh giá mức độ di cư vì lý do việc làm ở đất nước bạn?”

Nguồn: [2]

Chỉ số năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực là chỉ số quan trọng phản ánh mức độ cạnh tranh của thị trường lao động mỗi quốc gia. Để nâng cao năng lực cạnh tranh toàn cầu, mỗi quốc gia cần đầu tư phát triển nguồn nhân lực về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao.

Viet Nam

67th/141

Global Competitiveness Index 4.0 2019 edition

Rank in 2018 edition: 77th/140

Performance OverviewKey Previous edition Lower-middle-income group average East Asia and Pacific average 2019



Hình 1. Chỉ số năng lực cạnh tranh toàn cầu của Việt Nam năm 2019

Nguồn: [2, tr 610]

3. Tiêu chí cụ thể đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Bên cạnh các tiêu chí tổng thể, để đánh giá hoạt động phát triển nguồn nhân lực CLC còn cần tới các tiêu chí cụ thể đánh giá phát triển về số lượng, phát triển về chất lượng và phát triển về cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao. Cụ thể

3.1. Tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao về số lượng

Để đánh giá phát triển NNL CLC về số lượng có nhiều tiêu chí nhưng có thể sử dụng 3 tiêu chí sau:

(1). Sự gia tăng tỉ lệ lao động trình độ đại học và sau đại học trên tổng số lực lượng lao động.

Tiêu chí này đánh giá tốc độ gia tăng về số lượng và tỷ trọng lực lượng lao động trình độ đại học trên tổng số lực lượng lao động quốc gia. Đó là tiêu chí phản ánh trực tiếp về sự gia tăng số lượng NNL CLC

(2). Sự gia tăng tỷ lệ lao động chuyên môn chất lượng cao

(3). Sự gia tăng tỷ lệ lao động kỹ thuật lành nghề qua đào tạo

Các tiêu chí tỷ lệ lao động được đào tạo trình độ cao, tỷ lệ lao động chuyên môn chất lượng cao và tỷ lệ lao động kỹ thuật lành nghề qua đào tạo sẽ phản ánh sự phát triển về số lượng của nguồn nhân lực chất lượng cao qua thời gian.

3.2. Tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao về chất lượng

(1). Thể lực

Theo Quyết định số 1613/BYT-QĐ của Bộ Y tế ban hành ngày 15 tháng 8 năm 1997 quy định về

“Tiêu chuẩn phân loại sức khỏe để khám tuyển, khám định kỳ” cho người lao động. Theo đó, tiêu chuẩn về thể lực người lao động được phân loại thành 5 bậc tương ứng với các chỉ số về chiều cao, cân nặng và vòng ngực, trong đó có tính đến yếu tố giới tính. Cụ thể:

Bảng 3. Tiêu chuẩn về thể lực người lao động

Loại sức khỏe	NAM			NỮ		
	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)	Chiều cao (cm)	Cân nặng (kg)	Vòng ngực (cm)
1	1603 trở lên	50 trở lên	82 trở lên	155 trở lên	45 trở lên	76 trở lên
2	158-162	47-49	79-81	151-154	43-44	74-75
3	154-157	45-46	76-78	147-150	40-42	72-73
4	150-153	41-44	74-75	143-146	38-39	70-71
5	Dưới 150	Dưới 40	Dưới 74	Dưới 143	Dưới 38	Dưới 70

Nguồn: [5, tr2]

Sau khi phân loại sức khỏe người lao động, để đánh giá phát triển chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao cần dựa vào một số tiêu chí như sau:

- Tỷ lệ nhân lực ở mỗi cấp độ sức khỏe

$$R_{ski} = \frac{N_{ski}}{N} \times 100\%$$

R_{ski} : Tỷ lệ nhân lực đạt sức khỏe loại i (loại 1 đến 5).

N_{ski} : Số lao động đạt sức khỏe loại i

N: Tổng số lao động

Chỉ số này tính theo các dấu hiệu đặc trưng khác nhau của nhân lực trong các tổ chức như tính cho từng nhóm tuổi, giới tính,...

- Tỷ lệ nhân lực suy giảm khả năng LĐ

$$R_{sknld} = \frac{N_{sknld}}{N} \times 100\%$$

R_{sknld} : Tỷ lệ người suy giảm khả năng lao động.

N_{sknld} : Số người suy giảm khả năng lao động.

N: Tổng số lao động

Những người suy giảm khả năng lao động là những người mắc các bệnh nghề nghiệp, bệnh mãn tính, bị tai nạn lao động hoặc là những người cao tuổi,... qua giám định của hội đồng y khoa xác định có mức suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 80%.

- Tỷ lệ nhân lực mắc bệnh

$$R_{mbt} = \frac{N_{mbt}}{N} \times 100\%$$

R_{mbt} : Tỷ lệ nhân lực mắc bệnh tật

N_{mbt} : Số người mắc bệnh tật

N: Tổng số lao động

Các tiêu chí tỷ lệ nhân lực ở mỗi cấp độ sức khỏe, tỷ lệ nhân lực suy giảm khả năng lao động và tỷ lệ nhân lực mắc bệnh góp phần giúp nhà quản lý

đánh giá phát triển thể lực của nguồn nhân lực cũng như nguồn nhân lực chất lượng cao trong tổ chức.

(2). Trí lực

- Tỷ lệ nhân lực chuyên môn chất lượng cao ở mỗi cấp của trình độ đào tạo

$$R_{tdvhi} = \frac{N_{tdvhi}}{N} \times 100\%$$

R_{tdvhi} : Tỷ lệ nhân lực chuyên môn ở trình độ đào tạo i (cao đẳng, đại học và sau đại học).

N_{tdvhi} : Số nhân lực đạt sức khỏe loại i

N: Tổng số lao động

- Tỷ lệ nhân lực lành nghề trình độ cao đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật (CMKT)

$$R_{qdt} = \frac{N_{qdt}}{N} \times 100\%$$

R_{qdt} : Tỷ lệ nhân lực lành nghề trình độ cao đã qua đào tạo CMKT

N_{qdt} : Số nhân lực qua đào tạo

N: Tổng số lao động

- Thâm niên công tác bình quân của nhân lực

$$CLC \quad TNCT_{bq} = \frac{T_{nct}}{N}$$

$TNCT_{bq}$: Thâm niên công tác bình quân của nhân lực CLC

T_{nct} : Tổng số năm công tác của nhân lực CLC

N: Tổng số lao động

Các tiêu chí tỷ lệ nhân lực chuyên môn chất lượng cao ở mỗi cấp đào tạo, tỷ lệ nhân lực lành nghề trình độ cao đã qua đào tạo chuyên môn kỹ thuật và tiêu chí thâm niên công tác bình quân của nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ góp phần phản ánh sự phát triển về trí lực của>NNL CLC.

(3). Tâm lực

- Tiêu chí đánh giá tác phong, kỷ luật lao động:

Chỉ ý thức, thái độ và tinh thần trách nhiệm của lao động CLC trong việc chấp hành nội quy, quy chế của doanh nghiệp, những quy định của sản xuất kinh doanh, khả năng phối hợp với các thành viên khác trong công việc,...

- Tiêu chí đánh giá mức độ tận tụy đối với công việc: Phản ánh mức độ cần cù, siêng năng, sự nỗ lực, cố gắng, lòng đam mê đối với công việc, mức độ gắn bó và lòng trung thành đối với công việc,...

- Tiêu chí đánh giá khả năng nhận thức và mức độ sẵn sàng đáp ứng sự thay đổi công việc của lao động CLC: Chỉ khả năng của lao động CLC trong việc nhận biết, thích ứng một cách nhanh chóng và đáp ứng kịp thời với những yêu cầu công việc khi có sự thay đổi về công việc.

- **Tiêu chí đánh giá tâm lý làm việc:** Phản ánh nội tâm chủ quan của lao động CLC trong quá trình làm việc được biểu hiện thành các trạng thái tâm lý buồn hay vui? Có yêu thích công việc hay không? Có thoải mái khi làm việc hay không?...

- **Tiêu chí đánh giá khả năng chịu áp lực trong công việc:** Phản ánh sự bền bỉ của con người cả về thể lực và trí lực, khả năng làm việc với cường độ lớn trong thời gian dài.

3.3. Tiêu chí đánh giá phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao về điều chỉnh cơ cấu hợp lý

(1). Điều chỉnh cơ cấu nhân lực CLC theo trình độ đào tạo.

(2). Điều chỉnh cơ cấu nhân lực CLC theo giới tính.

(3). Điều chỉnh cơ cấu nhân lực CLC theo vị trí công việc.

Cơ cấu nhân lực CLC theo trình độ đào tạo, cơ cấu nhân lực CLC theo giới tính, cơ cấu CLC theo vị trí công việc cần điều chỉnh hợp lý dựa trên đặc điểm của mỗi tổ chức cũng như ngành nghề hoạt động của tổ chức.

4. Kết luận

Phát triển NNL CLC là một quá trình kinh tế - xã hội mang tính chủ động, tích cực, được thực hiện thông qua hoạt động của nhiều tác nhân như: Nhà nước, doanh nghiệp, các tổ chức giáo dục, người lao động... Chính vì vậy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chịu sự chi phối bởi sự tác động của nhiều nhân tố chủ quan và khách quan như: nhu cầu thị trường lao động ngành, xu hướng hội nhập kinh tế quốc tế, công tác đào tạo và đào tạo lại, công tác tổ chức cán bộ, công tác tạo động lực lao động...

Trong quá trình phát triển NNL CLC, cần xác định và hệ thống hóa một cách khoa học các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao để từ đó đề ra chính sách, giải pháp thích hợp nhằm kích thích và nâng cao hiệu quả hoạt động phát triển NNL CLC cho các doanh nghiệp, tổ chức nói riêng và phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam nói chung trong thời kỳ hội nhập sâu và rộng hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

1. Báo cáo phát triển con người (2019), Chương trình phát triển Liên hợp quốc.
2. Báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu (2019), Diễn đàn kinh tế thế giới.
3. Đảng Cộng Sản Việt Nam (2008), *Đề án Xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế*.

4. Phùng Đức Chiến (2008), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu xã hội*, Tạp chí Thương mại, số 19.
5. Quyết định số 1613/BYT-QĐ của Bộ Y tế về "Tiêu chuẩn phân loại sức khoẻ để khám tuyển, khám định kỳ" ban hành ngày 15/08/1997.
6. TS. Lê Thị Hồng Diệp (2012), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

TÁC ĐỘNG CỦA ĐẠI DỊCH...

(Tiếp theo trang 62)

giảm một số sắc thuế và phí với tổng giá trị khoảng 180.000 tỷ đồng). Đồng thời, Nhà nước mở rộng hơn nữa mối quan hệ ngoại giao thương mại với các quốc gia khác để có các chính sách ngoại thương mới, tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp dễ dàng tìm kiếm thị trường mới. □

Tài liệu tham khảo

1. Phạm Hồng Chương và nhóm nghiên cứu (2020), *Tác động của đại dịch Covid-19 đến nền kinh tế Việt Nam*, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 274 (4/2020), tr.2-13.
2. Suckhoedoisong.vn (2020), Covid-19: Cập nhập mới nhất, liên tục, truy cập ngày 11 tháng 9 năm 2020 tại địa chỉ: <<https://suckhoedoisong.vn/Covid-19-cap-nhat-moi-nhat-lien-tuc-n168210.html>>
3. Thủ tướng Chính phủ (2020), *Chỉ thị số 11/CT-TTg ngày 04/03/2020 về các nhiệm vụ, giải pháp cấp bách tháo gỡ khó khăn cho sản xuất kinh doanh, bảo đảm an sinh xã hội ứng phó với dịch Covid-19*.
4. Tổng Cục Thống kê (2020), *Tình hình kinh tế - xã hội quý I năm 2020*, truy cập ngày 20 tháng 5 năm 2020 tại địa chỉ: <<https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=621&ItemID=19558>>.
5. Toquoc.vn (2020), 4 biểu đồ cho thấy tác động Covid-19 đến sản xuất của Việt Nam mạnh hay nhẹ so với thế giới, truy cập ngày 27 tháng 4 năm 2020 tại địa chỉ: <<http://toquoc.vn/4-bieu-do-cho-thay-tac-dong-Covid-19-den-san-xuat-cua-viet-nam-manh-hay-nhe-so-voi-the-gioi-4202024113425595.html>>
6. Tô Trung Thành và Bùi Trinh (2020), *"Tác động của COVID-19 đến nền kinh tế - Những đánh giá ban đầu và hàm ý chính sách"*, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 274 (4/2020), trang 23-30.
7. Trần Thọ Đạt (2020), *"Tác động của đại dịch COVID-19 đến nền kinh tế Việt Nam và giải pháp ứng phó"*, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, Số 274 (4/2020), tr.14-22.
8. Trần Thọ Đạt & Tô Trung Thành (2020), *Đánh giá Kinh tế Việt Nam thường niên 2019: Cải thiện năng suất lao động trong bối cảnh kinh tế số*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
9. Trung tâm WTO (2020), *Tình hình xuất nhập khẩu của Việt Nam trong quý I năm 2020*, truy cập ngày 25 tháng 4 năm 2020, tại địa chỉ: <<http://trungtamwto.vn/thong-ke/15255-so-lieu-xuat-nhap-khau-quy-i2020>>.