

TỔ CHỨC LAO ĐỘNG SỐ: PHƯƠNG HƯỚNG, NGUYÊN TẮC, CÁCH TIẾP CẬN

*Saveleva Ekaterina Andreevna **

*Phạm Quang Huân ***

1. Nhập đề

Sự phát triển của nền kinh tế kỹ thuật số và công nghiệp 4.0 được đặc trưng bởi sự tích hợp nhiều lĩnh vực tri thức, ngành nghề, nhiều mặt của đời sống con người. Ta không nói về ứng dụng cục bộ một số công nghệ nhất định, mà về sự tích hợp chúng vào một mạng lưới, dẫn đến chuyển đổi cơ cấu sâu sắc thể hiện ở cấp độ toàn cầu và hầu hết các quốc gia. Trong nền kinh tế hiện đại, việc sử dụng các mô hình mạng được coi là cách tiếp cận thành công nhất. Một số nghiên cứu cho thấy, gần đây hình thức mạng tương tác kinh tế hiệu quả nhất đã trở thành hệ sinh thái khởi nghiệp, đó là: một cộng đồng kinh tế dựa trên nền tảng của các tổ chức và cá nhân tương tác, bao gồm người tiêu dùng, trung gian thị trường, nhà cung cấp, chủ sở hữu và các bên liên quan khác, như các cơ quan chính phủ, hiệp hội và tổ chức thực thi các tiêu chuẩn. Ở một mức độ nào đó, hệ sinh thái bao gồm các đối thủ cạnh tranh trực tiếp và tiềm năng.

Theo ghi nhận của các chuyên gia, việc đưa công nghệ số nối mạng vào chu trình sản xuất, tích hợp theo chiều

đọc ngang của các quy trình dẫn đến việc doanh nghiệp tích hợp thiết bị, hệ thống kho hàng và phương tiện sản xuất của mình vào hệ thống vật lý mạng. Các “nhà máy thông minh” mới nổi phải tuân theo một logic sản xuất mới: các sản phẩm thông minh xác định vị trí của chúng. Các quy trình kinh doanh được tổ chức linh hoạt, điều chỉnh, phản ứng linh hoạt với các trục trặc và thời gian ngừng hoạt động.

Trong các nhà máy thông minh, vai trò của nhân viên cũng đang thay đổi. Tầm quan trọng ngày càng tăng của quản lý thời gian thực dẫn đến những thay đổi tương ứng trong nội dung lao động, trong các quy trình làm việc và trong các điều kiện của dòng chảy. Các công ty ngày càng thiết kế hoạt động trên cơ sở các nhóm phân tán và các nhóm năng động với sự trao đổi dữ liệu liên tục về các sản phẩm hoặc nhiệm vụ đang được tiến hành. Lao động trở nên tự chủ, cơ động và việc thực hiện các chức năng lao động gắn liền với việc lĩnh hội nhiều năng lực. Điều này đòi hỏi phải tăng cường trách nhiệm cá nhân, tiết lộ danh tính của nhân viên.

* “Цифровая организация труда: направления, принципы, подходы” của Савельева Екатерина Андреевна. (Tạp chí Экономика труда, số 4, tập 5/2018).

** Trường Đại học KD&CN Hà Nội (biên dịch)

Trong hoàn cảnh đó, một mô hình lao động và việc làm mới hiện đang phát triển ở các nền kinh tế tiên tiến. Nó được đặt tên là công việc 4.0 và được đặc trưng bởi mức độ tích hợp và hợp tác cao, sử dụng công nghệ kỹ thuật số và phát triển các hình thức việc làm linh hoạt. Do đó, những quy luật vận hành của nền sản xuất hiện đại và sự xuất hiện các kiểu quan hệ lao động và quan hệ xã hội mới, đòi hỏi phải hình thành một khái niệm tổ chức lao động phù hợp, gắn bó chặt chẽ với các yếu tố quyết định phát triển (động lực tăng trưởng) của công nghiệp 4.0 và nền kinh tế kỹ thuật số nói chung. Các động lực tăng trưởng của nền kinh tế kỹ thuật số bao gồm các công nghệ sau đây ảnh hưởng đáng kể đến việc tổ chức các quy trình lao động hiện đại: tự động hóa sản xuất và Internet of Things, thiết kế kỹ thuật số, ảo hóa (bao gồm cả văn phòng từ xa), truyền thông đa kênh và công nghệ di động.

Trong những năm gần đây, công nghệ kỹ thuật số đã tạo ra một loại quá trình lao động mới về cơ bản, làm biến đổi tất cả các yếu tố chính của nó: đối tượng lao động, phương tiện lao động, kết quả lao động.

Như vậy, trong nền kinh tế số, đối tượng lao động ngày càng mang hình thức điện tử. Nó đóng vai trò là thông tin, dữ liệu ban đầu cần thiết cho việc thực hiện các hoạt động lao động, được cung cấp dưới dạng kỹ thuật số. Làm việc với họ là hướng hoạt động của một chuyên gia hiện đại, mà nhờ vào kiến thức và kinh nghiệm của mình, có khả năng tạo ra những đổi mới, tạo ra những thay đổi

cần thiết. Các thiết bị kỹ thuật số khác nhau trở thành phương tiện lao động, và kết quả của lao động là một sản phẩm thông tin hoàn chỉnh.

Vì bản thân quá trình lao động có bản chất mạng và được thực hiện với việc sử dụng bắt buộc công nghệ thông tin và truyền thông và sự tương tác của người sử dụng lao động với người lao động diễn ra ngày càng cách xa nhau, bao gồm cả quá trình người thực hiện nhận nhiệm vụ, kiểm soát về thời gian và chất lượng, hiệu suất, chuyển giao kết quả lao động cho khách hàng và thanh toán – tất cả những điều này cho phép nói về quá trình chuyển đổi sang tổ chức lao động kỹ thuật số.

2. Định nghĩa về tổ chức lao động số

Theo nghĩa rộng, có thể định nghĩa như sau: tổ chức lao động kỹ thuật số là một hệ thống động phức hợp hỗ trợ tổ chức và sử dụng lao động dựa trên công nghệ kỹ thuật số. Do đó, kỹ thuật số có thể được coi là một tổ chức lao động, dựa trên công nghệ thông tin và truyền thông hiện đại, cho phép hệ thống “con người - công nghệ - tri thức - môi trường” hoạt động ở bất kỳ cấp độ nào và đạt hiệu suất tốt nhất trong quá trình lao động.

Các lĩnh vực chính quyết định nội dung của tổ chức lao động kỹ thuật số là:

1. Xây dựng và thực hiện mạng lưới các hình thức phân công và hợp tác lao động.
2. Thiết kế các quy trình và hệ thống làm việc tối ưu dựa trên công nghệ thông tin-truyền thông (CNTT-TT).
3. Hình thành sự dịch chuyển lao động hợp lý.

4. Xây dựng và thực hiện các quy tắc và quy định trong lao động kỹ thuật số.

5. Đào tạo các đại lý lao động để làm việc trong không gian kỹ thuật số.

6. Tạo ra các hệ thống cân bằng về thù lao, thu hút và giữ chân các tác nhân lao động.

Có thể nêu một số công việc cần thiết trong tổ chức lao động số như sau:

Một là, xây dựng và thực hiện mạng lưới các hình thức phân công và hợp tác lao động gắn với mạng lưới tổ chức sản xuất và quản lý. Hoạt động chuyên môn có thể được chia thành các nhiệm vụ riêng biệt và các dự án cụ thể với sự tham gia của những người thực hiện ở bất kỳ quốc gia nào trên thế giới. Điều này có nghĩa là, cần phải thực hiện một mạng lưới phân công và hợp tác lao động trong toàn bộ cơ cấu. Để giải quyết các vấn đề thực tế trong khuôn khổ của hướng này, tổ chức lao động kỹ thuật số dựa vào mạng lưới giao thông và truyền thông, các thuật toán tương tác trong hệ sinh thái hậu cần, có thể giảm đáng kể tất cả các loại chi phí và thực hiện sự khác biệt của nguồn lao động. Trong trường hợp này, cần phải làm rõ cho các đặc điểm về hoạt động của mạng kinh tế, kiến trúc của hệ sinh thái kỹ thuật số, với sự trợ giúp của việc tổ chức sản xuất hàng hóa, dịch vụ, tài chính và lao động.

Hai là, thiết kế các quy trình và hệ thống làm việc tối ưu dựa trên CNTT-TT. Trong điều kiện tạo ra các chuỗi giá trị dài và phức tạp, khi khối lượng dữ liệu không ngừng tăng lên và các dịch vụ dựa trên việc thu thập và xử lý thông tin, nhiệm vụ quan trọng của các hệ

thống kinh doanh là chuyển đổi sang các nguyên tắc số hóa bằng cách sửa đổi các thuật toán quản lý cơ bản, tối ưu hóa quy trình làm việc. Để đạt được thành công các mục tiêu này, hệ thống lao động phải đáp ứng tất cả các yêu cầu hiện đại. Đối với điều này, trên cơ sở CNTT-TT hiện đại, cần phải tạo ra các phương pháp mới để thiết kế các quy trình và hệ thống làm việc. Hiện tại, những vấn đề này được giải quyết bằng một hướng khoa học độc lập - kỹ thuật lao động.

Ba là, hình thành sự di chuyển lao động hợp lý. Sự phát triển của nền kinh tế kỹ thuật số đã tạo ra những cơ hội giao tiếp và tương tác mới, bổ sung và cải thiện khả năng di chuyển vật lý. Theo lưu ý của các chuyên gia, sự kết hợp các hệ thống vật lý, sinh học và kỹ thuật số trong tương lai sẽ giúp khắc phục các hạn chế về không gian và thời gian nhanh hơn, từ đó sẽ kích thích hơn nữa tính di động của các tác nhân lao động. Đổi lại, sự di chuyển của các tác nhân lao động gắn với sự vận hành của các quy luật kinh tế - xã hội khách quan sẽ giúp tối ưu hóa cơ cấu việc làm và cân bằng các yếu tố chính của sản xuất, giúp phân bổ và phân bổ lại nguồn lao động trong hệ sinh thái số một cách hiệu quả hơn. Do đó, một lĩnh vực quan trọng của tổ chức lao động kỹ thuật số là hình thành sự dịch chuyển lao động hợp lý để đảm bảo thực hiện đầy đủ các lợi ích của nó cho các hệ thống lao động. Điều này đòi hỏi phải “thực hiện các quyền và nghĩa vụ phù hợp với các quyền và mong muốn của cá nhân, hài hòa các vấn đề an ninh quốc gia và cá nhân, đồng thời tìm cách

duy trì sự hài hòa xã hội trong tình hình ngày càng đa dạng”.

Bốn là, xây dựng và thực hiện các quy tắc và quy định lành mạnh trong lĩnh vực lao động kỹ thuật số. Với sự chuyển đổi sang nền kinh tế kỹ thuật số, tổ chức công việc đang thay đổi cơ bản, trọng tâm của nó đang chuyển sang hệ sinh thái kỹ thuật số, cung cấp cho người sử dụng lao động cơ hội đưa ra quyết định về tất cả các vấn đề của tổ chức lao động. Do đó, các quốc gia phải tạo điều kiện để làm việc trong không gian kỹ thuật số thông qua hỗ trợ pháp lý, quy định và phương pháp, hài hòa lợi ích của tất cả các đối tượng quan hệ lao động. Điều này đòi hỏi hành động quốc tế. Cộng đồng thế giới giải quyết một phần vấn đề này bằng cách xây dựng các văn bản pháp luật quốc tế về thương mại, tài chính, lao động, môi trường, quyền con người,... Đặc biệt, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) góp phần giải quyết những vấn đề này bằng cách xây dựng các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Năm là, đào tạo các đại lý lao động để làm việc trong không gian kỹ thuật số. Những thay đổi về nhiệm vụ và yêu cầu đối với năng lực của các tác nhân lao động trong khuôn khổ hệ thống biên chế lao động khiến cần phải phát triển các hình thức và phương pháp đào tạo mới, các công cụ để đánh giá trình độ và kích thích nhu cầu học thêm nghề. Vì vậy, cần phải tạo ra các mô hình quy trình giáo dục mới phát triển các công nghệ giáo dục kỹ thuật số.

Sáu là, tạo ra các hệ thống cân bằng về thù lao, thu hút và giữ chân các đại lý lao động. Các mô hình hoạt động hiện

đại đặt ra những yêu cầu mới về văn hóa doanh nghiệp, về biên chế của hệ thống lao động. Một trong những yếu tố quan trọng nhất trong việc phát triển năng lực cạnh tranh là năng lực cá nhân của các nhân viên có liên quan và các công ty kỹ thuật số. Họ phải hoạt động trên cơ sở quản lý nhân tài với trọng tâm là nhân sự có trình độ cao. Mặt khác, động cơ làm việc của người lao động hiện đại ngày càng có tính nội tại. Động lực là mong muốn của các đại lý lao động làm việc cùng nhau, và vec-tơ quản lý thay đổi theo hướng “đạt được quyền làm chủ, độc lập và tìm kiếm ý nghĩa”. Khi đó, việc tìm ra những cách thức mới để đo lường kết quả tay nghề, định hình hệ thống khen thưởng phù hợp, phát triển các chiến lược mới để thu hút và giữ chân các chuyên gia có trình độ đang trở thành một trong những công việc quan trọng nhất của tổ chức lao động kỹ thuật số.

Có thể thấy, các lĩnh vực nêu trên mô tả các thành phần chính của tổ chức lao động kỹ thuật số ở cấp độ làm việc nhóm (đội), tổ chức hệ sinh thái và xã hội nói chung.

3. Những nguyên tắc tổ chức kỹ thuật số và lao động số hóa

Hệ thống các nguyên tắc của tổ chức lao động số đòi hỏi phải bao gồm cả phương pháp luận chung, đặc trưng cho các ngành khoa học kinh tế - xã hội cụ thể và một số nguyên tắc đặc biệt, mà nội dung của nó chỉ được biểu hiện cụ thể trong tổ chức lao động số. Vì vậy, các nguyên tắc, phương pháp luận quan trọng nhất của tổ chức lao động kỹ thuật số là:

Một: tính bao hàm vào môi trường mạng kỹ thuật số (bao gồm các nền tảng kỹ thuật số và hệ sinh thái). Đây là một trong những nguyên tắc quan trọng nhất trong tổ chức lao động kỹ thuật số, có liên quan trực tiếp đến tổ chức kỹ thuật số của quá trình sản xuất hàng hóa và dịch vụ, bao hàm sự tích hợp theo chiều dọc và chiều ngang trong chuỗi giá trị. Tích hợp dọc tập hợp tất cả dữ liệu về các quy trình hoạt động, hiệu quả của chúng, quản lý chất lượng, v.v. theo thời gian thực trong một mạng tích hợp của toàn bộ tổ chức, từ phát triển sản phẩm đến sản xuất, hậu cần và dịch vụ. Tích hợp theo chiều ngang vượt ra ngoài các hoạt động nội bộ để bao gồm các nhà cung cấp, khách hàng và tất cả các đối tác chính trong chuỗi giá trị.

Tích hợp theo chiều dọc và chiều ngang dựa trên nền tảng kỹ thuật số là một trong những mô hình hoạt động chính hiện nay, được thực hiện nhờ các hiệu ứng mạng của quá trình chuyển đổi kỹ thuật số. Các công ty với tư cách là thực thể kinh doanh tạo ra nền tảng của riêng họ và tham gia vào việc hình thành các nền tảng và hệ sinh thái kỹ thuật số của bên thứ ba tương tác với người tiêu dùng, nhà cung cấp, đối thủ cạnh tranh, cơ quan quản lý, v.v.

Hai: hiệu quả. Nguyên tắc này ngụ ý rằng, các quyết định được đưa ra trong tổ chức lao động kỹ thuật số phải đạt kết quả kinh tế và/hoặc xã hội mong đợi (có thể dự đoán) trong một khoảng thời gian nhất định với chi phí tối ưu thực hiện chúng. Trên thực tế có nhiều giải pháp trong lĩnh vực này mang tính đa biến,

tức là việc đạt được kết quả cuối cùng có thể theo một số cách khác nhau; việc xác định các giải pháp tối ưu, hiệu quả nhất trong lĩnh vực tổ chức lao động kỹ thuật số là dựa trên phạm vi rộng, sử dụng các phương pháp kinh tế và toán học, khả năng phân tích của trí tuệ nhân tạo, mô hình kỹ thuật số.

Ba: linh hoạt, uyển chuyển. Nguyên tắc này bắt nguồn từ nhu cầu sản xuất kỹ thuật số của hoạt động chuyên nghiệp theo định hướng đa chức năng, từ hình thức hoạt động của tổ chức lao động được chuyển đổi sang hình thức đa hoạt động, với sự kết hợp của các chức năng và ngành nghề. Nguyên tắc linh hoạt còn thể hiện ở việc, cần đáp ứng đầy đủ của hệ thống lao động đối với các tác động bên ngoài và bên trong và đạt tới khả năng thay đổi có mục đích, phù hợp với xu hướng phát triển của các nền tảng và hệ sinh thái kỹ thuật số. Để thực hiện được nguyên tắc linh hoạt, phải được thiết kế các lĩnh vực chính của tổ chức công việc kỹ thuật số sao cho chúng có thể thay đổi được, thích ứng với các điều kiện thay đổi.

Bốn: nhân đạo hóa và cải thiện chất lượng cuộc sống lao động. Nguyên tắc này nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động lao động của con người, thể hiện khả năng sáng tạo, khả năng tự giác nghề nghiệp, khẳng định phúc lợi của người đó là tiêu chí đánh giá các quan hệ kinh tế - xã hội. Nhân bản hóa lao động được thiết kế để phản ánh và xem xét các mối quan hệ cụ thể giữa xã hội, doanh nghiệp, con người và môi trường sống của người đó trong bối cảnh các vấn đề toàn cầu với mục đích cải thiện lối sống

của con người. Trước hết, cần mở rộng phạm vi tự do của con người bằng cách tạo ra các tương tác mạng nhân đạo, bảo vệ lợi ích hợp pháp của mình với tư cách là tác nhân tự do của quan hệ lao động, loại bỏ các nguyên nhân của nghề nghiệp suy thoái, đảm bảo an ninh (bao gồm cả an toàn thông tin).

Điều đó được phản ánh trong khái niệm chất lượng cuộc sống lao động, sự hài lòng của người lao động đối với công việc. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) cũng có quan điểm tương tự về nhân đạo hóa lao động, nên đã đề xuất khái niệm “công việc tốt”, đó là *công việc hiệu quả trong điều kiện tốt và an toàn, mang lại cho người lao động sự hài lòng, có cơ hội thể hiện đầy đủ khả năng và kỹ năng của họ, làm việc với mức lương xứng đáng và phân phối công bằng thành quả của sự tiến bộ. Làm việc khi quyền của người lao động được bảo vệ* là “công việc tạo ra thu nhập tương xứng và vẫn còn thời gian cho các phần khác của cuộc sống, mang lại độ tin cậy cho gia đình, tôn trọng quyền con người, tạo tiếng nói và mở đường cho hội nhập xã hội; là con đường kết nối các mục tiêu kinh tế và xã hội”. ILO đề xuất sử dụng hệ thống các chỉ số (chỉ tiêu) để đánh giá định lượng về công việc tốt, gồm: khả năng đạt được và tự do lựa chọn công việc; mức năng suất, việc làm và mức thu nhập đầy đủ; công bằng trong mối quan hệ với những người làm việc trong sản xuất; sự hài lòng với giờ làm việc; mức độ ổn định và bảo mật của công việc; an toàn của điều kiện lao động và cuộc sống cá nhân; tình trạng bảo trợ xã hội; sự kết hợp hài hòa giữa các điều

kiện về công việc và cuộc sống cá nhân, và các thông số kinh tế - xã hội khác (các tiêu chí chính là: tiền lương ổn định, việc làm hiệu quả, quan hệ đối tác xã hội hiệu quả và hệ thống bảo trợ xã hội cho người lao động).

Năm: chuẩn mực. Nguyên tắc này nhằm đáp ứng nhu cầu thiết lập các nguyên tắc chuẩn mực trong các quan hệ kinh tế - xã hội hiện đại liên quan đến việc đảm bảo trật tự của đời sống cộng đồng, sự vận động của xã hội theo hướng tự do, đạt được thỏa thuận và thỏa hiệp, bảo vệ các quyền và tự do của người lao động tự chủ, trước hết, các vấn đề về trách nhiệm xã hội, cũng như việc xử lý và bảo vệ dữ liệu cá nhân. Nguyên tắc này đặc biệt quan trọng để tạo khuôn khổ pháp lý cho các quan hệ phát sinh trong lĩnh vực lao động kỹ thuật số, trong bối cảnh tương tác mạng, khi các chức năng nhà nước, giao tiếp xã hội, thông tin cá nhân đang chuyển sang các nền tảng kỹ thuật số và hệ sinh thái kỹ thuật số. Các chính phủ trong sự phối hợp với doanh nghiệp và xã hội dân sự, nên thiết kế và thực hiện các quy tắc, các hệ thống cân bằng và đối trọng để hỗ trợ việc tuân thủ pháp luật, đảm bảo công bằng, khả năng cạnh tranh, bảo mật và độ tin cậy của các tương tác mạng này.

Ở cấp độ tổ chức, nguyên tắc này đòi hỏi phát triển các biện pháp trong các lĩnh vực chính của tổ chức lao động kỹ thuật số dựa trên các luật, quy định, tiêu chuẩn, quy tắc hiện hành, các định mức, quy định hợp lý, v.v. Các tiêu chuẩn quốc tế, các mẫu hợp đồng lao động và thỏa ước tập thể với tiêu chuẩn mới, cũng

như các cơ chế tự điều chỉnh như kiểm toán, có thể được sử dụng như là công cụ. Việc thiết lập các tiêu chuẩn, quy tắc và đặc điểm của hệ sinh thái sẽ đảm bảo an toàn, tương thích thông tin, tiết kiệm tài nguyên và nâng cao chất lượng.

Việc sử dụng các nguyên tắc trên sẽ giúp hình thành các hệ thống hỗ trợ tổ chức và sử dụng lao động kỹ thuật số, trong đó vấn đề quan trọng là lựa chọn các phương pháp tiếp cận để nghiên cứu và phát triển các giải pháp thực tế.

Kết luận

Trong quá trình số hóa nền kinh tế, tổ chức lao động kỹ thuật số đang đóng một vai trò đặc biệt quan trọng. Nó gắn liền với nhu cầu mạng lưới phân công và hợp tác lao động, sự xuất hiện các phương pháp hiện đại để thiết kế các quy trình và hệ thống làm việc dựa trên công nghệ kỹ thuật số, sự phát triển của dịch chuyển lao động, sự hình thành của một loại hình lao động sáng tạo mới – các tác

nhân lao động tự do, như động lực chính của nền kinh tế kỹ thuật số. Rõ ràng là, sự phát triển của nền kinh tế kỹ thuật số sẽ đi kèm với những thay đổi hơn nữa trong các mối quan hệ xã hội và lao động, sự ra đời của các chiến lược mới trên thị trường lao động, sự phát triển của các phương pháp hòa hợp xã hội mới trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến con người, tổ chức, quy định, phân bổ và thù lao trong bối cảnh tạo ra các nền tảng và hệ sinh thái kỹ thuật số.

Tất cả những xu hướng này cũng là những thách thức đối với hệ thống đào tạo nhân sự. Vì ngoài các chuyên gia trong ngành CNTT, nền kinh tế kỹ thuật số cần đào tạo chất lượng cao các chuyên gia trong lĩnh vực tổ chức lao động kỹ thuật số, nghĩa là trong lĩnh vực hỗ trợ tổ chức và sử dụng lao động dựa trên công nghệ kỹ thuật số và điều này cần được phản ánh trong các chương trình đào tạo liên quan./.

(Ngày nhận bài: 15/03/2022, ngày phản biện: 18/5/2022, ngày duyệt đăng: 18/5/2022)

(Tiếp theo trang 26...)

4) Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2019), “Sách trắng Doanh nghiệp Việt Nam năm 2019”, NXB Thống kê, Hà Nội.

5) Phùng Thế Đông (2019), “Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam phát triển trong giai đoạn hiện nay”, Tạp chí Tài chính, kỳ 1 tháng 10/2019.

6) Lê Thiết Lĩnh (2019), “Hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam tiếp cận vốn tín dụng phát triển sản xuất, kinh doanh”, Tạp chí Tài chính, kỳ 2 tháng 11/2019.

7) Nguyễn Thị Kim Lý (2020), “Một số giải pháp thúc đẩy doanh nghiệp nhỏ và vừa phát triển”, Tạp chí Tài chính, kỳ 2 tháng 3/2020

8) Nguyễn Trường Sơn (2014), “Phát triển Doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam hiện nay”, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

9) Ninh Thị Minh Tâm, Lê Ngự Bình (2017), “Hiệu quả kinh doanh của các Doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam hiện nay”, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

(Ngày nhận bài: 01/04/2022, ngày phản biện: 20/4/2022, ngày duyệt đăng: 20/4/2022)