

R

**BỘ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ**  
**CHƯƠNG TRÌNH KHCN CẤP NHÀ NƯỚC KX-05**  
**“Phát triển Văn hoá, Con người và Nguồn nhân lực trong thời kỳ**  
**Công nghiệp hoá, Hiện đại hoá”**

**BÁO CÁO TỔNG HỢP**  
**ĐỀ TÀI KHOA HỌC CÔNG NGHỆ CẤP NHÀ NƯỚC**  
**“NGHIÊN CỨU VÀ ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP NÂNG CAO**  
**HIỆU QUẢ QUẢN LÝ VÀ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC**  
**TRONG QUÁ TRÌNH CNH, HĐH ĐẤT NƯỚC”**

MÃ SỐ KX-05-11

**Chủ nhiệm đề tài:**  
**PGS.TS. Phạm Thành Nghị**

Hà Nội – 2005

5471  
13/9/05

## BAN CHỦ NHIỆM

**Chủ nhiệm:** PGS.TS. Phạm Thành Nghị, Phó Viện trưởng Viện Nghiên cứu Con người, Viện Khoa học Xã hội Việt Nam

**Thư ký khoa học:** TS. Vũ Hoàng Ngân, Khoa Kinh tế Lao động và Dân số, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

### Các thành viên:

1. PGS.TS. Trần Xuân Cầu, Chủ nhiệm khoa Kinh tế Lao động và Dân số, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
2. PGS.TS. Vũ Dũng, Viện trưởng Viện Tâm lý học, Viện Khoa học Xã hội Việt Nam
3. ThS. Trần Chí Đức, Viện Nghiên cứu và Đào tạo về Quản lý, Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam
4. TS. Lê Ngọc Hùng, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh
5. TS. Trịnh Hùng Cường, Viện Chiến lược và Chính sách Y tế, Bộ Y tế
6. PGS.TS. Lê Quang Hoàn, Phó Viện trưởng Viện Chiến lược và Chính sách Y tế, Bộ Y tế
7. ThS. Nguyễn Thị Lan Hương, Phó Viện trưởng Viện Khoa học Lao động và các vấn đề Xã hội, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội
8. TS. Hà Quang Ngọc, Phó Viện trưởng Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ
9. TS. Chu Văn Thành, Viện trưởng Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ
10. TS. Nguyễn Văn Thành, Viện Chiến lược Phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư
11. TS. Đỗ Thịnh, Viện Nghiên cứu Con người, Viện Khoa học Xã hội Việt Nam
12. PGS.TS. Mạc Văn Trang, Viện Chiến lược và Chương trình Giáo dục, Bộ GD&ĐT
13. CN. Lê Thị Đan Dung, Viện Nghiên cứu Con người, Viện Khoa học Xã hội Việt Nam
15. CN. Phạm Thanh Đức, Viện Nghiên cứu Con người, Viện Khoa học Xã hội Việt Nam
14. CN. Nguyễn Ngọc Trung, Viện Nghiên cứu Con người, Viện Khoa học Xã hội Việt Nam

### **Các cơ quan phối hợp**

1. Viện Nghiên cứu Con người, Viện Khoa học Xã hội Việt Nam
2. Viện Khoa học Lao động và các vấn đề Xã hội, Bộ LĐ-TB-XH
3. Viện Chiến lược Phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư
4. Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ
5. Viện Chiến lược và Chương trình Giáo dục, Bộ GD&ĐT
6. Viện Chiến lược và Chính sách Y tế, Bộ Y tế
7. Viện Tâm lý học, Viện Khoa học Xã hội Việt Nam
8. Khoa Kinh tế Lao động và Dân số, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

### **Các đề tài nhánh**

- Nhánh 1: Lý luận chung về quản lý và sử dụng NNL (PGS.TS. Phạm Thành Nghị phụ trách);
- Nhánh 2: Nghiên cứu và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng NNL hành chính nhà nước (TS. Chu Văn Thành phụ trách);
- Nhánh 3: Nghiên cứu và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng NNL khoa học (PGS.TS. Vũ Dũng phụ trách);
- Nhánh 4: Nghiên cứu và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng NNL trong giáo dục và đào tạo (PGS.TS. Mạc Văn Trang phụ trách);
- Nhánh 5: Nghiên cứu và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng NNL trong y tế (PGS.TS. Lê Quang Hoàn phụ trách);
- Nhánh 6: Nghiên cứu và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng NNL sản xuất – kinh doanh (TS. Nguyễn Văn Thành phụ trách).

**MỤC LỤC**  
**PHẦN I: MỞ ĐẦU**

**PHẦN II: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU** 8

**CHƯƠNG I**

**CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ VÀ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC**

1.1.	Quản lý và sử dụng nguồn nhân lực	8
1.1.1.	Các khái niệm	8
1.1.2.	Mô hình quản lý nguồn nhân lực	11
1.1.3.	Hiệu quả quản lý và sử dụng nguồn nhân lực	25
1.2.	Những yếu tố tác động đến quản lý và sử dụng nguồn nhân lực	27
1.2.1.	Toàn cầu hoá, hội nhập kinh tế quốc tế và quản lý nguồn nhân lực	27
1.2.2.	Khoa học – Công nghệ, kinh tế tri thức và quản lý nguồn nhân lực	32
1.2.3.	Phát triển kinh tế thị trường và quản lý nguồn nhân lực	37
1.2.4.	Bồi dưỡng văn hoá và quản lý nguồn nhân lực	40
1.2.5.	Phát huy động lực của người lao động trong quản lý và sử dụng NNL	46
1.2.6.	Tác động của thể chế và quá trình CNH, HĐH đến quản lý và sử dụng NNL	50
1.2.7.	Quản lý NNL từ cách tiếp cận vốn con người và vốn xã hội	52
1.3.	Kinh nghiệm quản lý và sử dụng NNL của nước ngoài	59
1.3.1.	Kinh nghiệm của Thụy Điển	59
1.3.2.	Kinh nghiệm của Hoa Kỳ	63
1.3.3.	Kinh nghiệm của các nước Đông Á	65
1.3.4.	Kinh nghiệm của các nước có nền kinh tế chuyển đổi	74
1.3.5.	Những bài học từ kinh nghiệm quản lý và sử dụng NNL của nước ngoài	75

**CHƯƠNG II**

**HIỆN TRẠNG QUẢN LÝ VÀ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC Ở NƯỚC TA**

2.1.	Hiện trạng NNL lực nước ta	78
2.2.	Hiện trạng thị trường lao động Việt Nam	86
2.3.	Phân tích một số chính sách vĩ mô về quản lý và sử dụng NNL	90
2.3.1.	Kế hoạch hoá NNL	90
2.3.2.	Chính sách lao động - việc làm	96
2.3.3.	Chính sách phát triển NNL	101
2.3.4.	Chính sách tiền lương	109
2.4.	Quản lý và sử dụng NNL trong các lĩnh vực	112

2.4.1	Hiện trạng quản lý và sử dụng NNL hành chính nhà nước	112
2.4.2.	Hiện trạng quản lý và sử dụng NNL khoa học – công nghệ	115
2.4.3.	Hiện trạng quản lý và sử dụng NNL giáo dục – đào tạo	118
2.4.4.	Hiện trạng quản lý và sử dụng NNL y tế	122
2.4.5.	Hiện trạng quản lý và sử dụng NNL sản xuất – kinh doanh	125
2.4.6.	Những khác biệt trong quản lý và sử dụng NNL trong ba khu vực HCNN, sự nghiệp và sản xuất kinh doanh qua kết quả điều tra	127
2.5.	Một số kết luận	141

### CHƯƠNG III

#### MÔ HÌNH, CHÍNH SÁCH VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ VÀ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC

3.1	Lựa chọn mô hình quản lý nguồn nhân lực phù hợp	144
3.2	Chính sách nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng NNL	145
3.2.1	Lập kế hoạch NNL phục vụ CNH, HĐH đất nước	145
3.2.2	Chính sách phát triển NNL đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH	148
3.2.3	Chính sách lao động việc làm	150
3.2.4	Chính sách tiền công, tiền lương và hỗ trợ khác	153
3.2.5	Chính sách, giải pháp tăng cường thị trường lao động	154
3.2.6	Phát triển các giá trị văn hoá, tăng cường văn hoá lao động hiện đại	155
3.3.	Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý NNL trong các lĩnh vực	156
3.3.1.	Hành chính nhà nước	156
3.3.2.	Khu vực sự nghiệp	159
3.3.3.	Sản xuất kinh doanh	163
	KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	166
	TÀI LIỆU THAM KHẢO	173
	PHỤ LỤC	

## CÁC CHỮ VIẾT TẮT

ASIAN	Hiệp hội các quốc gia Đông nam Á
BHXH	Bảo hiểm xã hội
CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
CNH	Công nghiệp hoá
DN	Doanh nghiệp
ĐCSVN	Đảng Cộng sản Việt Nam
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
GDDH	Giáo dục đại học
GD&ĐT	Giáo dục và Đào tạo
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
GS	Giáo sư
HCNN	Hành chính nhà nước
HĐH	Hiện đại hoá
ILO	Tổ chức lao động quốc tế
KH&CN	Khoa học và Công nghệ
LĐ, TB&XH	Lao động, Thương binh và Xã hội
NIEs	Các quốc gia công nghiệp hoá mới
NC&TK	Nghiên cứu triển khai
NNL	Nguồn nhân lực
ODA	Viện trợ phát triển chính thức
PGS	Phó giáo sư
THCN	Trung học chuyên nghiệp
THCS	Trung học cơ sở
THPT	Trung học phổ thông
TS.	Tiến sĩ
TTLĐ	Thị trường lao động
XHCN	Xã hội chủ nghĩa
WTO	Tổ chức Thương mại Thế giới

## PHẦN I: MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp bách và một số nghiên cứu đã tiến hành trong lĩnh vực quản lý nguồn nhân lực

Chính sách đổi mới được Đảng và Nhà nước tiến hành từ năm 1986 chuyển nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung sang cơ chế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCH) đã cho phép đa dạng hoá loại hình sở hữu, sự tham gia của nhiều thành phần kinh tế. Chính sách đổi mới này đã mang lại những thay đổi to lớn. Tổng thu nhập quốc nội tăng gấp đôi sau 10 năm; từ một nước thiếu lương thực, nước ta trở thành nhà xuất khẩu gạo đứng thứ hai trên thế giới. Sự gia tăng mạnh mẽ của vốn đầu tư, sự đổi mới công nghệ nhanh chóng trong nhiều lĩnh vực sản xuất đã mang lại hiệu quả trực tiếp. Những thay đổi về hạ tầng, về văn hoá, xã hội cũng vô cùng to lớn. Yếu tố con người đã được chú trọng, đặc biệt trong đầu tư phát triển giáo dục. Tuy nhiên, sự đổi mới trong lĩnh vực này được xem là chậm chạp và còn nhiều bất cập.

Bài toán quản lý nguồn nhân lực (NNL) trong cơ chế thị trường đã được đặt ra nhưng chưa tìm được lời giải thích hợp. Vấn đề phát huy động lực làm việc của người lao động hầu như chưa được chú ý, nhất là trong các cơ quan hành chính nhà nước (HCNN) và các cơ quan sự nghiệp. Biên chế suốt đời, việc trả lương bình quân, nâng lương theo niên hạn đang cản trở lớn đến quá trình đổi mới trong lĩnh vực quản lý NNL. Mặc dù, quản lý nhân lực trong cơ quan sự nghiệp (khoa học, giáo dục, y tế v.v.) đòi hỏi cách tiếp cận khác với quản lý nhân lực trong cơ quan HCNN và cũng khác quản lý nhân lực trong các doanh nghiệp hoạt động theo cơ chế thị trường, nhưng không được các cơ quan quản lý quan tâm đúng mức để đổi mới cho phù hợp với bản chất lao động trong các lĩnh vực này. Việc đánh giá lao động như hiện nay không khuyến khích những người làm việc tích cực, có kết quả lao động tốt, đồng thời, những người làm việc yếu kém cũng không bị sàng lọc. Việc đối xử bình quân đã ăn sâu vào thói quen và trở thành cố hữu trong giới quản lý và người lao động không dễ dàng thay đổi. Những giải pháp cục bộ không giúp giải quyết vấn đề một cách cơ bản tình hình vốn đã tồn tại nhiều năm trong cách làm ăn và cách quản lý. Để có thể đưa ra những giải pháp phù hợp trong quản lý NNL trong quá trình CNH, HĐH, chuyển đổi thị trường và hội nhập quốc tế, cần những nghiên cứu đủ rộng và đủ sâu trong một số lĩnh vực tiêu biểu.

Ở các nước phát triển, cùng với sự ra đời của nền kinh tế tri thức, NNL chất lượng cao được đặc biệt chú trọng. Các nhà nghiên cứu về quản lý NNL nhấn mạnh tính chiến lược của quản lý NNL, chấp nhận sáng kiến và các mô hình mới trong quản lý NNL. Khía cạnh quan trọng nhất trong quản lý NNL là sự tích hợp quản lý chiến

lược, phát triển tổ chức và môi trường học tập để tạo lập cơ sở cho lợi thế cạnh tranh. Hai mô hình đặc trưng cho quản lý NNL là mô hình Phương Đông – Nhật Bản và mô hình Phương Tây – Hoa Kỳ. Hiện nay do tác động của khoa học – công nghệ, toàn cầu hóa, sự xuất hiện của kinh tế tri thức, các học giả nước ngoài tập trung rất nhiều vào vấn đề văn hóa và quản lý NNL.

Ở trong nước, chính sách đổi mới kinh tế - xã hội cho phép chuyển hướng quản lý từ cơ chế tập trung, quan liêu sang cơ chế phi tập trung, định hướng thị trường. Bài toán quản lý NNL trong cơ chế mới được đặt ra theo cách tiếp cận mới. Trước đây câu chuyện về quản lý NNL thường chỉ mang màu sắc quản lý hành chính, sự vụ, trên cơ sở giấy tờ, chưa thực sự gắn với con người cụ thể trong những loại hình tổ chức cụ thể; mọi chính sách về quản lý NNL đều được áp dụng chung cho mọi loại hình tổ chức. Nhà nước đưa ra chính sách, quy chế, xác định nhiệm vụ và các tổ chức chỉ thuần túy thực thi thụ động. Với sự thay đổi cơ chế quản lý, bài toán về quản lý NNL gần như chưa có lời giải một cách thỏa đáng.

Những nghiên cứu trong lĩnh vực nhân lực và quản lý NNL mới dừng lại ở việc phân tích thực trạng lao động và nghiên cứu phát triển NNL tiên nhiệm sở. Việc nghiên cứu quản lý NNL trong các loại hình tổ chức chưa được chú ý đúng mức. Chưa có nghiên cứu nào đưa ra đề xuất một cách hệ thống các giải pháp, mô hình, chính sách và sử dụng NNL trong các đơn vị HCNN, sự nghiệp và sản xuất kinh doanh. Ngoài ra, việc khai thác một cách toàn diện các chức năng của quản lý NNL từ khâu lập kế hoạch chiến lược, tuyển dụng, đào tạo bồi dưỡng, và đặc biệt việc duy trì NNL thông qua việc khuyến khích, phát huy tiềm năng của người lao động, qua sử dụng, trả lương thích đáng chưa được đề cập đầy đủ trong bất kỳ một nghiên cứu nào về quản lý NNL ở Việt Nam.

Đề tài KHCN cấp nhà nước KX-07-14 (1991-1995) do GS.TS. Nguyễn An Lương làm chủ nhiệm “Cơ sở khoa học và những kiến giải để cải thiện điều kiện làm việc, bảo đảm an toàn và bảo vệ sức khỏe người lao động góp phần xây dựng nhân cách con người Việt Nam”, 1995, đã cho thấy điều kiện làm việc thiếu thốn, thu nhập của người lao động còn rất thấp, bảo hộ lao động bất cập so với yêu cầu an toàn lao động và bảo vệ sức khỏe của người lao động. Đề tài cũng đưa ra những kiến nghị, giải pháp cải thiện điều kiện làm việc, phòng chống tai nạn lao động.

Báo cáo khoa học Đề tài KHCN cấp nhà nước KX-07-14 (1991-1995) do GS. Nguyễn Minh Đường làm chủ nhiệm “Vấn đề bồi dưỡng và đào tạo lại các loại hình lao động nhằm đáp ứng nhu cầu của sự phát triển kinh tế xã hội”, đã đề cập đến thực trạng bồi dưỡng và đào tạo lại ở Việt Nam, vấn đề sử dụng người lao động sau đào tạo, bồi dưỡng. Ngoài những kiến nghị về đào tạo, bồi dưỡng, đề tài còn đưa ra khuyến nghị về tuyển dụng, sử dụng và chính sách với người lao động được bồi dưỡng và đào



tạo lại. Nghiên cứu chỉ xem xét NNL trong giai đoạn đang hình thành, trong giai đoạn đào tạo nghề nghiệp.

Báo cáo khoa học Đề tài KHCN cấp nhà nước KX-07-13 (1991-1995) do GS. Lê Hữu Tăng (1996) làm chủ nhiệm “Vấn đề phát huy và sử dụng đúng đắn vai trò động lực của con người trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội” đã chú trọng đến những yếu tố tạo động lực làm việc của con người như lợi ích, nhu cầu. Sự phân phối theo lao động tạo ra động lực làm việc to lớn cho người lao động. Các yếu tố như dân chủ, môi trường tâm lý xã hội, niềm tin, khoa học và văn hoá cũng tác động như những động lực chính trị, động lực tinh thần trong xã hội.

Cuốn sách “Đào tạo cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô ở Việt Nam: Thực trạng và Giải pháp” của các tác giả Lê Du Phong và Hoàng Văn Hoa (Chủ biên), Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, 1998, cũng là một tài liệu cung cấp thông tin về NNL. Công trình giới thiệu một bức tranh khá rõ nét về thực trạng cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô và thực trạng đào tạo cán bộ quản lý kinh tế vĩ mô ở Việt Nam. Ở đây các tác giả chỉ mới xem xét việc đào tạo cán bộ quản lý nói chung mà chưa đề cập đến những khác biệt và đặc trưng của lĩnh vực, ngành nghề khác nhau trong nền kinh tế quốc dân.

Báo cáo khoa học đề tài cấp Bộ, B98-38-02TD do GS. Vũ Đình Bách làm chủ nhiệm “Động lực huy động các nguồn lực phát triển kinh tế ở nước ta”, 2000, khai thác các loại nguồn lực như các nguồn lực tài nguyên thiên nhiên, NNL, nguồn lực vốn và nguồn lực KH&CN, và như thế NNL chỉ được xem như một thành tố ngang bằng như các thành tố khác. Ngoài ra, công trình này cũng phân loại và nghiên cứu các động lực chủ yếu liên quan đến việc huy động các nguồn lực cho sự phát triển nền kinh tế nhiều thành phần; sự chuyển đổi nền kinh tế từ cơ chế kế hoạch hoá tập trung sang cơ chế thị trường; và nghiên cứu thực trạng của các động lực trên và ảnh hưởng của chúng tới việc huy động các nguồn lực ở Việt Nam.

Cuốn sách “Đào tạo cán bộ cho các xã đặc biệt khó khăn vùng miền núi phía Bắc”, Nhà xuất bản Nông nghiệp, 2001, là kết quả của báo cáo khoa học của Đề tài “Điều tra khảo sát nhu cầu đào tạo ở các xã thuộc Chương trình 135”, chỉ tập trung nghiên cứu nhóm đối tượng liên quan đến cán bộ cấp xã đặc biệt khó khăn của miền núi phía Bắc. Ngoài ra, Đề tài nhằm chủ yếu vào việc phân tích thực trạng đội ngũ cán bộ cấp xã, còn việc phân tích thực trạng công tác đào tạo ở đây lại chưa được chú trọng.

Sản phẩm Đề tài độc lập cấp Nhà nước do TS. Lưu Bích Hồ làm chủ nhiệm “Cơ sở khoa học cho xây dựng chiến lược và quy hoạch phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam đến năm 2020”, cho thấy NNL nước ta có cơ cấu trẻ nhưng trình độ chuyên môn và nghiệp vụ thấp, tỷ lệ chưa qua đào tạo cao, lực lượng lao động đã qua đào tạo phân bố không hợp lý theo vùng lãnh thổ, theo cơ cấu ngành nghề.

Cuốn sách “Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào CNH, HĐH”, Nhà Xuất bản Chính trị Quốc gia của GS.VS. Phạm Minh Hạc đã đề cập khá toàn diện đến vấn đề NNL. Tác giả đã trình bày một số kết quả nghiên cứu cụ thể về NNL, việc đào tạo bồi dưỡng và tạo động lực làm việc cho người lao động, nhấn mạnh tư tưởng phát triển bền vững con người, mỗi con người là một cá nhân độc lập làm chủ quá trình lao động, lấy lợi ích của người lao động làm nguyên tắc cơ bản của quản lý lao động, bảo đảm môi trường dân chủ thuận lợi cho tiến hành giao lưu đồng thuận, phát triển NNL bám sát yêu cầu thị trường.

Cuốn sách “Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam”, Nhà xuất bản lao động xã hội, 2003, của TS. Nguyễn Hữu Dũng đã phân tích một cách khá rõ nét về thực trạng phát triển và phân bố, sử dụng nguồn lực con người ở Việt Nam, trên cơ sở NNL chung, với một số những tiêu chí nhất định. Việc khai thác hiệu quả nguồn lực con người được đánh giá trên bình diện quốc gia trên cơ sở một số chỉ tiêu như số người làm việc trong nền kinh tế quốc dân, hệ số co giãn việc làm trong nền kinh tế, mức tiền công bình quân giờ theo trình độ chuyên môn kỹ thuật, tỷ lệ thất nghiệp thành thị, mối quan hệ giữa tiền lương với doanh thu, nộp ngân sách và lợi nhuận v.v. Trên cơ sở đó, tác giả đã đưa ra một số giải pháp phân bố và sử dụng NNL, phát triển NNL một cách hợp lý. Đặc biệt, tác giả đã đề cập đến một số chính sách mang tính định hướng cho việc sử dụng có hiệu quả nguồn lực con người đến năm 2010. Tuy nhiên, các chính sách chưa được xem xét theo đặc trưng các ngành khác nhau.

Báo cáo khoa học Đề tài KX-01-08 do GS. TSKH. Lê Du Phong làm chủ nhiệm “Nguồn lực và động lực phát triển trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam”, 2004, đã làm rõ:

- Khái niệm các nguồn lực và động lực phát triển trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam, cũng như vai trò, vị trí của trong nguồn lực, từng động lực đối với sự phát triển. Mặt khác, đề tài cũng đặc biệt lưu tâm đến những đòi hỏi, những yêu cầu cần phải bảo đảm trong việc huy động, phân bố sử dụng các nguồn lực và tạo ra các động lực trong thời kỳ phát triển mới – thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH. Đề tài trình bày rõ thực trạng các nguồn lực của nước ta hiện nay, đặc biệt đã phân tích tương đối kỹ lưỡng, có hệ thống thực trạng phân bố, sử dụng các nguồn lực cũng như các động lực phục vụ cho sự phát triển kinh tế xã hội ở nước ta suốt 18 năm đổi mới vừa qua. Đề tài đã cố gắng phân tích một cách sát thực những ưu điểm cũng như những hạn chế của Việt Nam trong việc huy động và sử dụng nguồn lực và tạo ra động lực cho sự phát triển. Đề tài đã đề xuất một cơ chế, chính sách cho mô hình kinh tế mới: nền kinh tế thị trường, định hướng XHCN. Trên cơ sở dự báo xu thế phát triển của nền kinh tế thế giới và nền kinh tế nước ta đến năm 2010 và tầm nhìn 2020 - Đề tài đã đưa ra nhiều giải pháp và chính sách mạnh mẽ, táo bạo, song có cơ sở khoa học