

VỐN NHÂN LỰC TẠI CÁC ĐÔ THỊ VIỆT NAM

Nguyễn Ngọc Hiền

*Khoa Kinh tế & Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế quốc dân
Email: Ngochien.hnvn@gmail.com*

Phạm Thị Bích Ngọc

*Khoa Kinh tế & Quản lý nguồn nhân lực, Trường Đại học Kinh tế quốc dân
Email: ngocpb@yahoo.com; ngocptb1975@gmail.com*

Ngày nhận: 24/7/2017

Ngày nhận bản sửa: 28/8/2017

Ngày duyệt đăng: 25/9/2017

Tóm tắt:

Có thể nói rằng, vốn con người là một yếu tố quan trọng quyết định năng suất lao động. Nhiều nhà nghiên cứu đồng ý rằng để đạt được tăng trưởng kinh tế bền vững, các nước cần tập trung vào việc tăng cường vốn nhân lực. Tuy nhiên, hiện nay, số lượng nghiên cứu thực nghiệm trong việc đo lường vốn nhân lực của các nước đang phát triển như Việt Nam còn rất hạn chế. Chính vì vậy, bài viết này ra đời nhằm mục đích giới thiệu và phát triển một phương pháp mới nhằm đo lường vốn con người, thông qua một số yếu tố chính gồm kỹ năng nhận thức, kỹ năng chuyên môn và số năm đi học. Sử dụng dữ liệu từ World Bank, bài viết áp dụng phương pháp mới này trong việc ước lượng vốn nhân lực ở các đô thị Việt Nam. Từ đó, bài viết đưa ra một số giải pháp nhằm tăng cường vốn nhân lực tại các đô thị Việt Nam.

Từ khóa: Vốn nhân lực, kỹ năng nhận thức, kỹ năng chuyên môn.

Human capital in Vietnamese urban system

Abstract:

It is widely accepted that human capital is an important element which determines labour productivity. Many researchers and practitioners agree that the nations should strengthen their human capital in order to obtain sustainable macroeconomic growth. However, in Vietnam, there has not been much empirical research attempting to measure human capital. This paper aims to develop a new method for the measurement of human capital as well as to examine several factors (including cognitive skill, technical skill and schooling) affecting human capital. Using data from World Bank, the paper applies this measurement method to estimate human capital in Vietnamese urban system. Hence, the paper suggests some policy implications to enhance human capital in Vietnamese urban system.

Keywords: Human capital; skills; cognitive skills; technical skills.

1. Lời mở đầu

Ngày nay, việc cải thiện vốn nhân lực đã trở thành một trong những mối quan tâm chính trong các tọa đàm về tăng trưởng kinh tế và chính sách phát triển. Vai trò quan trọng của nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế đã nhận được sự đồng tình của rất nhiều

học giả như Barro (1991), Barro & Lee (2010), Hanushek (2013). Tuy nhiên, cách thức đo lường vốn nhân lực vẫn chưa tìm được sự thống nhất. Một số người tin rằng vốn nhân lực cần phải được đo lường thông qua giá trị khấu hao tiền tệ số tiền chi cho đầu tư vào nguồn nhân lực như Engel (1883), Kendrick (1976) và Eisner (1985, 1989). Một số học giả lại

ước lượng vốn nhân lực bằng cách tổng hợp các giá trị khấu hao của tất cả dòng thu nhập trong tương lai mà các cá nhân kiếm được trong suốt cuộc đời của họ (Dublin & Lotka, 1930). Một số nhà nghiên cứu khác lại ước tính vốn nhân lực dựa trên các yếu tố về giáo dục, như Barro & Lee (1996, 2010). Bên cạnh đó, một số học giả tin rằng vốn nhân lực có thể được ước tính từ biến lương quan sát do sự khác biệt về trình độ đào tạo và giáo dục (Mincer, 1974). Nhìn chung, thiếu sót của các phương pháp này là nó bỏ qua yếu tố sự khác biệt về chất lượng đào tạo của các trường và khả năng bẩm sinh của mỗi cá nhân. Do đó, bài viết này ra đời nhằm mục đích đóng góp một ý tưởng mới về cách thức đo lường vốn nhân lực. Đó là cách thức mở rộng phương pháp tiếp cận đo lường dựa trên năng suất của Mincer (1958) và Becker (1964), trong đó tính đến các yếu tố sự chênh lệch của chất lượng giáo dục và khả năng bẩm sinh của con người, dựa trên kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn.

Sau tiến trình đổi mới, Việt Nam đã có những bước nhảy vọt về kinh tế. Tuy nhiên, mặc dù đạt tốc độ tăng trưởng GDP cao, Việt Nam vẫn được coi là có mức năng suất lao động thấp so với các nước khác trong khu vực (OECD, 2017). Vì vậy, để đạt được tăng trưởng kinh tế cao và bền vững, Việt Nam cần phải chú ý nhiều hơn vào lực lượng lao động của mình. Nói một cách khác, tăng cường vốn nhân lực là vô cùng cần thiết đối với Việt Nam. Theo Hyun Hwa Son (2012), trong năm 2008, lực lượng lao động sống ở đô thị Việt Nam chiếm tỷ lệ hơn 71% lực lượng lao động Việt Nam. Vì vậy, nó có thể được coi như một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến vốn nhân lực của Việt Nam. Do đó, trong bài viết này, tác giả sử dụng dữ liệu về lao động của hai thành phố ở Việt Nam là Hà Nội và Hồ Chí Minh nhằm mô tả vốn nhân lực trong các nhóm kinh tế xã hội tại các đô thị Việt Nam, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm cải thiện vốn con người tại các đô thị Việt Nam.

2. Tổng quan nghiên cứu về vốn con người

Theo Stevenson (2010), vốn nhân lực được định nghĩa là “kỹ năng mà người lao động sở hữu và được coi là một nguồn lực hoặc tài sản”. Vốn con người bao gồm các kiến thức, kỹ năng và khả năng của con người trong một tổ chức (Armstrong, 2009). Tuy nhiên, mặc dù có một sự đồng thuận rộng rãi về định nghĩa chung của vốn nhân lực, việc đo vốn nhân lực lại được đề xuất theo nhiều cách khác nhau, một số cách tiếp cận chung bao gồm: Cách tiếp cận

dựa trên chi phí, cách tiếp cận dựa trên thu nhập, cách tiếp cận dựa trên giáo dục và cách tiếp cận dựa trên năng suất.

2.1. Phương pháp tiếp cận dựa trên chi phí

Tại phương pháp tiếp cận dựa trên chi phí vốn con người được coi là giá trị khấu hao tiền tệ của số tiền chi cho đầu tư vào nguồn nhân lực. Cách tiếp cận dựa trên chi phí được đề xuất bởi Engel (1883). Engel đề xuất rằng vốn con người có thể được đo lường dựa trên chi phí nuôi dạy con của cha mẹ. Dựa trên niềm tin rằng một người sẽ đạt đến sự phát triển toàn diện vào năm 26 tuổi, Engel cho rằng chi phí nuôi dạy một người bằng tổng chi phí nuôi dưỡng người đó từ lúc lọt lòng cho đến năm 25 tuổi. Với chi phí sinh nở là Coi , chi phí hằng năm là $Coi + KiCoi$, Engel đo lường chi phí nuôi dưỡng một người tại độ tuổi $X < 26$, thuộc giai cấp i (Cxi) như sau:

$$Cxi = Coi + XCoi + \sum_1^X kiCoi = Coi(1 + X + \frac{KiX(X+1)}{2})$$

Một ví dụ khác của cách tiếp cận dựa trên chi phí là nghiên cứu về vốn con người của Kendrick (1976). Trong công trình của mình, ông đã chia chi phí vốn con người thành hai phần: chi phí hữu hình và chi phí vô hình. Trong đó, chi phí hữu hình bao gồm những chi phí để tạo ra vốn con người vật lý, chi phí nuôi dưỡng một đứa trẻ đến năm 14 tuổi. Chi phí vô hình thì bao gồm tất cả các chi phí nhằm nâng cao chất lượng và năng suất lao động như chi tiêu vào sức khỏe và an toàn, chi tiêu vào giáo dục đào tạo. Ngoài ra, cách tiếp cận dựa trên chi phí còn liên kết với một số nhà nghiên cứu khác như Eisner (1985, 1989).

Có thể thấy rằng ưu điểm lớn của phương pháp tiếp cận dựa trên chi phí là nó giúp ước lượng các chi phí nguồn lực đầu tư vào con người, từ đó giúp ích cho các việc phân tích chi phí và lợi nhuận. Tuy nhiên, phương pháp này vẫn còn có một số hạn chế. Thứ nhất, dễ dàng thấy rằng không có mối quan hệ đơn giản và cần thiết giữa đầu tư và giá trị sản lượng đầu ra. Thứ hai, khó có thể để chỉ ra các khoản chi phí nên được bao gồm trong đó và cách thức đo lường nó (Hyun Hwa Son, 2012).

2.2. Phương pháp tiếp cận dựa trên thu nhập

Trong một cách tiếp cận khác, phương pháp tiếp cận dựa trên thu nhập, vốn con người được đo bằng cách tổng hợp các giá trị chiết khấu của tất cả các dòng thu nhập trong tương lai mà các cá nhân kiếm

được trong suốt cuộc đời của họ. Ý tưởng này nhận được sự ủng hộ của rất nhiều học giả, chẳng hạn như Farr (1853), Dublin & Lotka (1930). Dublin & Lotka (1930) ước lượng giá trị của một cá nhân tại độ tuổi α ($V\alpha$) theo công thức sau:

$$V\alpha = \sum_{x=\alpha}^{\infty} \frac{S_{\alpha,x}(W_x Y_x - C_x)}{(1+i)^{x-\alpha}}$$

Trong đó: $S_{\alpha,x}$ là khả năng sống của người đó đến tuổi x , W_x là tỷ lệ việc làm tại tuổi x , Y_x là thu nhập của cá nhân tại thời điểm tuổi x đến $x+1$, C_x là chi phí sống hàng năm và i là tỷ lệ lãi suất.

So với phương pháp tiếp cận dựa trên chi phí, phương pháp tiếp cận dựa trên thu nhập có một số lợi thế. Thứ nhất, nó đo giá trị vốn nhân lực theo giá thị trường. Thứ hai, bởi vì phương pháp này không cần phải giả định một tỷ lệ tùy ý của khấu hao, kết quả nó cung cấp được coi là có tính tin cậy cao hơn. Tuy nhiên, phương pháp này vẫn còn một số thiếu sót. Ví dụ, nó căn cứ trên giả định rằng sự khác biệt về thu nhập phản ánh chính xác khác biệt về năng suất. Trong thực tế, tiền lương có thể khác nhau vì nhiều lý do, chẳng hạn như cung-cầu của thị trường, các tổ chức công đoàn hoặc tình hình kinh tế (Hyun Hwa Son, 2012).

2.3. Phương pháp tiếp cận dựa trên giáo dục

Không giống hai phương pháp trước, một số học giả lại sử dụng cách tiếp cận dựa trên giáo dục để đo lường vốn con người. Họ mô tả giáo dục như là một thành phần quan trọng nhất của sự hình thành vốn nhân lực và ước tính vốn nhân lực bằng cách đo chỉ số đầu ra của giáo dục.

Azariadis & Drazen (1990) sử dụng tỷ lệ biết chữ để đo vốn nhân lực. Hạn chế chính của phương pháp này là nó bỏ qua rất nhiều các yếu tố cấu thành nên vốn con người như khả năng tính toán, lý luận, phân tích và các kiến thức khoa học công nghệ. Barro (1991) và Mankiw & cộng sự (1992) sử dụng tỷ lệ nhập học để đo lường vốn nhân lực. Tuy nhiên, chỉ số này chỉ là một phần của quá trình tích tụ liên tục của vốn nhân lực. Số năm đi học, được xem như một chỉ số mạnh mẽ hơn, có thể được tìm thấy trong rất nhiều nghiên cứu, chẳng hạn như Barro & Lee (1996, 2010). Nó có một số ưu điểm so với tỷ lệ biết chữ và tỷ lệ nhập học. Theo Permani (2009), tỷ lệ nhập học và số năm đi học trung bình không phản ánh được khía cạnh chất lượng giáo dục. Thật vậy, phương pháp đã bỏ qua sự khác biệt giữa chất lượng giáo dục giữa các nhà trường, các vùng, các quốc gia. Ngoài ra, số năm đi học trung bình cũng không

tính đến các kỹ năng và kinh nghiệm mà cá nhân có được bên ngoài và sau giáo dục chính quy. Tính đến sự khác biệt về chất lượng giáo dục, Hanushek & Woessmann (2009) và Hanushek & Woessmann (2011) đã đưa vào tính toán kỹ năng nhận thức, được đo bằng thành tích, và sử dụng như một chỉ số trực tiếp của vốn nhân lực của quốc gia. Tuy nhiên, như đã nêu trong nghiên cứu của Hyun Hwa Son (2012), các biện pháp đo lường của các nghiên cứu trên không dựa trên sự lựa chọn ngẫu nhiên của các trường học hoặc sinh viên. Do đó nó không thể được coi là các đại diện tiêu biểu của vốn nhân lực quốc gia.

Tại Việt Nam, một số nhà nghiên cứu cũng dựa trên phương pháp tiếp cận dựa trên giáo dục để đo lường vốn con người. Chẳng hạn, Trần Thọ Đạt (2011) đã sử dụng giáo dục chính quy làm thước đo lường vốn con người.

2.4. Phương pháp tiếp cận dựa trên năng suất

Cuối cùng, về cách tiếp cận dựa trên năng suất với sự đóng góp chính của Mincer (1970, 1974). Nó dựa trên ý tưởng rằng vốn con người có thể được ước tính từ biến lương quan sát, khác nhau do sự khác biệt về trình độ đào tạo và giáo dục.

Mincer đầu tiên, giới thiệu mô hình tìm ra mối quan hệ giữa số năm đi học và thu nhập bình quân trong suốt vòng đời như sau:

$$\ln W(s, x) = \alpha_0 + \rho_{ss} + \beta_1 x + \beta_2 x^2 + \varepsilon$$

Trong đó $W(s, x)$ là thu nhập, s là số năm đi học và x là số năm kinh nghiệm.

Quan điểm này của Mincer được chấp nhận rộng rãi và trở thành kim chỉ nam cho một số lượng lớn các nghiên cứu thực nghiệm sau đó. Tuy nhiên, thiếu sót của phương pháp này là nó không tính đến khả năng của mỗi cá nhân. Rõ ràng là khả năng của các cá nhân là không giống nhau, và có thể tạo nên một sự khác biệt rất lớn trong kỹ năng ngay cả khi họ nhận được sự giáo dục đào tạo giống nhau.

Như đã đề cập ở trên, bài viết này nhằm mục đích phát triển một ý tưởng mới trong việc đo lường vốn nhân lực, trong đó tính đến không chỉ là sự khác biệt của trình độ học vấn mà còn là sự khác biệt của kỹ năng mà người lao động có được. Những kỹ năng đề cập ở đây bao gồm các kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn.

Kỹ năng nhận thức được hiểu là “Khả năng hiểu ý tưởng phức tạp, để thích ứng một cách hiệu quả với môi trường, để học hỏi từ kinh nghiệm, để tham gia

vào các hình thức lý luận khác nhau (Neisser & đồng tác giả, 1996). Tầm quan trọng của kỹ năng nhận thức đã được thừa nhận rộng rãi. Theo, Hanushek & Woessmann (2011), kỹ năng nhận thức có thể được đo bằng thành tích và được sử dụng như một chỉ số trực tiếp của vốn nhân lực quốc gia. Bên cạnh đó, Hanushek & Woessmann (2012) trình bày các mô hình đơn giản của thời gian dài tăng trưởng của 50 quốc gia trong giai đoạn 1960-2000 cho thấy rằng các tác động dự kiến của kỹ năng nhận thức tới phát triển là rất lớn.

Về kỹ năng chuyên môn, như đã nêu trong World Bank (2013), nó “phản ánh kiến thức và bí quyết kỹ thuật thường được xây dựng thông qua đào tạo chuyên sâu và kinh nghiệm”. Ý tưởng cho rằng việc cải thiện các kỹ năng chuyên môn là một phương tiện để nâng cao năng suất được đồng tình bởi rất nhiều nghiên cứu, chẳng hạn như Sid Durbin (2004).

3. Mô hình nghiên cứu

Dữ liệu về Việt Nam trong dự án “kỹ năng đổi mới với việc làm và năng suất” (STEP) của World Bank (2013) đo lường trong năm 2011/2012, mô tả chi tiết trong phần tiếp theo, được sử dụng để tính toán các nguồn vốn nhân lực của mỗi cá nhân.

Sử dụng mô hình trên cơ sở mở rộng hàm thu nhập của Mincer (1958) và Becker (1964). Hàm thu nhập cá nhân được tính bằng công thức (1).

$$\ln(x) = \alpha + \beta_1(\text{Age}) + \beta_2(\text{Age}^2) + \gamma \text{Dsex} + \delta_1 \text{Schooling} + \delta_2 \ln(1+\text{cog}) + \delta_3 \ln(1+\text{tech}) \quad (1)$$

Trong đó, Age là biến tuổi, Age² là biến bình phương của tuổi, nhằm đảm bảo rằng thu nhập không phải là hàm tuyến tính của tuổi. Dsex là biến giới tính trong đó nếu người lao động là nam thì Dsex là 1, nếu người lao động nữ là Dsex bằng 0. Schooling đại diện cho số năm đi học. Cog và Tech lần lượt là biến đại diện cho kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn của cá nhân được đo lường trong dữ liệu.

Nếu đặt vốn nhân lực của một cá nhân không đi học và có kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn ở mức độ thấp nhất (chỉ số cog và tech = 0) là 1. Thì vốn nhân lực của cá nhân j (H_j) được tính bằng công thức (2).

$$H_j = 1 + \delta_1 \text{Schooling} + \delta_2 \ln(1+\text{cog}) + \delta_3 \ln(1+\text{tech}) \quad (2)$$

Với cách tính toán này, tác giả đề xuất một cách tính vốn con người dựa trên sự khác biệt về năng suất có tính đến sự khác biệt về số năm đi học và kỹ

năng của một người. Dựa trên tính toán của hàm (1), tác động của số năm đi học, kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn đến năng suất (thể hiện bằng thu nhập) sẽ được ước lượng. Từ kết quả thu được đó, vốn nhân lực của một người được ước lượng dựa vào ba chỉ số trên theo hàm (2). Đây có thể coi là sự mở rộng của cách tính vốn con người dựa trên năng suất.

Như vậy, theo công thức (2) có ba yếu tố của việc cải thiện vốn nhân lực của một cá nhân. Thứ nhất, số năm đi học của bản thân. Các cá nhân được giáo dục nhiều hơn sẽ dẫn đến vốn nhân lực cao hơn. Thứ hai, nâng cao kỹ năng nhận thức của một cá nhân làm tăng vốn nhân lực của người đó. Cuối cùng, khi một cá nhân tăng cường kỹ năng chuyên môn của mình, vốn nhân lực của người đó cũng được cải thiện.

Từ công thức trên, ta có thể tính được vốn nhân lực trung bình của nhóm xã hội gồm G thành viên (Hg) theo công thức (3).

$$Hg = \frac{\sum_{j=1}^G H_j}{G} \quad (3)$$

Vốn nhân lực tổng thể gồm n nhóm xã hội được tính theo công thức (4).

$$H = \sum_{i=1}^n Hg_i \quad (4)$$

Có thể thấy rằng phương pháp này là rất hữu ích cho các ước tính vốn nhân lực của một quốc gia trên cơ sở phân tích các mẫu đại diện. Cách thức đo lường này cũng giúp ích trong việc phân tích về sự bất bình đẳng về vốn nhân lực giữa các nhóm hoặc giữa các cá nhân trong một nhóm. Do đó, nó có thể được sử dụng bởi các chính phủ để tìm ra các chính sách phù hợp cho phát triển vốn nhân lực của quốc gia mình.

Ngoài ra, cũng cần phải nhấn mạnh rằng việc sử dụng lực lượng lao động đóng một vai trò quan trọng trong việc tăng năng lực sản xuất của các nước. Ngay cả khi một quốc gia có lực lượng lao động có tay nghề cao, nếu quốc gia đó không thành công trong việc sử dụng được nguồn nhân lực ấy, thì nó cũng sẽ thất bại trong việc phát triển.

Vốn con người được sử dụng có thể tính bằng công thức (5).

$$Hu = \sum_{i=1}^n Hg_i U_i \quad (5)$$

Trong đó, U_i là số lượng người lao động trong nhóm i có việc làm.

Theo đó, tỷ lệ vốn con người sử dụng được sử dụng được tính như sau:

$$\frac{Hu}{H}$$

4. Mô tả mẫu

Dữ liệu về Việt Nam trong dự án “kỹ năng đối với việc làm và năng suất” (STEP) của World Bank (2013) đo lường trong năm 2011/2012 được miêu tả trong Bảng 1 và Bảng 2.

Từ bảng 1 và Bảng 2, có thể thấy rằng mẫu ở đây phản ánh sự đa dạng trong dân số. Do vậy, nó có thể được xem như là mẫu đại diện tốt của vốn nhân lực tại các đô thị Việt Nam.

Trong dự án “kỹ năng đối với việc làm và năng suất” (STEP) của World Bank đo lường trong năm 2011/2012, kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn được đo lường theo một thang đo từ thấp đến cao, trong đó 0 là biểu thị cho mức thấp nhất và 3 là biểu thị cho mức cao nhất.

5. Vốn nhân lực Việt Nam

Kết quả ở Bảng 3, thêm một năm giáo dục sẽ làm tăng thu nhập của cá nhân 4,4%. Như vậy, rõ ràng là trình độ học vấn chiếm một vị trí quan trọng trong việc quyết định thu nhập của một cá nhân. Đồng thời, kết quả hồi quy tại bảng 3 cũng nêu bật những ảnh hưởng quan trọng của các kỹ năng mà các cá nhân

Bảng 1. Số người từ 15 tuổi trở lên trong mẫu phân theo khu vực, giới tính và tình trạng việc làm

		Số quan sát	%
Thành phố	Hà Nội	1.305	38,33
	Hồ Chí Minh	2.100	61,67
Giới tính	Nam	1.368	40,18
	Nữ	2.037	59,82
Tình trạng việc làm	Có việc làm	2.385	70,06
	Thất nghiệp	66	1,94
	Không tham gia IIIđ	935	28
Tổng		3.405	100

Nguồn: Tác giả tổng hợp dựa trên số liệu dự án “kỹ năng đối với việc làm và năng suất” (STEP) của World Bank đo lường trong năm 2011/2012

Bảng 2. Số người từ 15 tuổi trở lên có làm việc trong mẫu

		Số quan sát	%
Đặc điểm của việc làm	Làm thuê	1.333	55,89
	Tự tạo việc làm	868	36,39
	Lao động không lương trong gia đình/ khác	184	7,71
Ngành nghề	Nông nghiệp, thủy sản, khai khoáng	101	4,23
	Sản xuất và xây dựng	579	24,28
	Thương mại	595	24,95
	Các ngành dịch vụ khác	1.110	46,54
Chính thức/phi chính thức	Chính thức	956	40,08
	Phi chính thức	1.429	59,92
Tổng		2.385	100

Nguồn: tác giả tổng hợp trên số liệu của dự án “kỹ năng đối với việc làm và năng suất” (STEP) của World Bank đo lường trong năm 2011/2012

Bảng 3. Kết quả hồi quy sử dụng phương pháp “đo lường khoảng cách Cook”

Hồi quy mạnh					Số quan sát= 2079 F(6, 2072) = 109.56 Prob > F = 0.0000	
Ln(x)	Hệ số	Độ lệch chuẩn	T	P> t	Khoảng tin cậy 95%	
Age	.0719354	.0095134	7.56	0.000	.0532785	.0905922
age2	-.0008344	.0001173	-7.11	0.000	-.0010644	-.0006043
Schooling	.0441266	.0048553	9.09	0.000	.0346047	.0536484
Dsex	.2167705	.0305991	7.08	0.000	.1567622	.2767788
ln(1+cog)	.1580013	.0365451	4.32	0.000	.0863324	.2296702
ln(1+tech)	.2333903	.0331878	7.03	0.000	.1683055	.2984752
Cons	.8677293	.1920213	4.52	0.000	.4911544	1.244304

có với thu nhập của người đó. Chi tiết hơn, nếu “kỹ năng nhận thức” của một cá nhân tăng 10% thì thu nhập của người đó dự kiến sẽ tăng 1,58%. Tương tự như vậy, nếu các “kỹ năng chuyên môn” của một cá nhân được cải thiện 10%, thu nhập của người đó dự kiến sẽ tăng lên 2,33%. Ngoài ra, kết quả cũng chỉ ra rằng với cùng một mức độ học tập, kinh nghiệm, và các yếu tố khác, một người đàn ông, trung bình kiếm được hơn một người phụ nữ 21,67%.

Căn cứ vào các hệ số tương quan đã được tính toán trong kết quả hồi quy của hàm (1), chỉ số vốn nhân lực giữa các nhóm kinh tế xã hội khác nhau trong đô thị Việt Nam được tính toán trong Bảng 4.

Theo cách thức tính vốn nhân lực được đề xuất, vốn nhân lực thấp nhất sẽ là 1 đối với một người không đi học và có kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn ở bậc thấp nhất (bằng 0); vốn nhân lực cao nhất sẽ xấp xỉ 2.43 đối với một người với 20 năm đi học và kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn ở bậc cao nhất (bằng 3). Theo Bảng 4, vốn nhân lực trung bình tại đô thị Việt Nam là 1,83, có thể được coi là ở mức trung bình khá. Tuy nhiên, kết quả này chủ yếu có được nhờ sự đóng góp của số năm đi học trung bình cao 10,9 năm. Trái ngược với đó, kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn trung bình của người lao động tại đô thị Việt Nam đều thấp, tương ứng là 1,45 và 1,47. Bên cạnh đó, độ lệch chuẩn của

những con số này khá cao (0,75 cho kỹ năng nhận thức và 0,73 cho các kỹ năng chuyên môn). Điều đó cho thấy rằng, có sự bất bình đẳng lớn về mặt kỹ năng của người lao động tại đô thị Việt Nam.

Ngoài ra, tại đô thị Việt Nam, phụ nữ có vốn nhân lực hơi thấp hơn so với đàn ông. Sự khác biệt có thể được giải thích số năm đi học trung bình và kỹ năng nhận thức thấp hơn. Tuy vậy, sự khác biệt này là không đáng kể.

Một lưu ý quan trọng trong kết quả trình bày ở Bảng 4 là vốn nhân lực trung bình của nhóm thất nghiệp (1,87) lại cao hơn so với nhóm có việc làm (1,82). So sánh với nhóm có việc làm, nhóm thất nghiệp có số năm đi học trung bình cũng như kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn trung bình đều cao hơn (Bảng 4). Kết quả này có thể gợi ý rằng có sự không ăn khớp giữa cung và cầu kỹ năng trên thị trường lao động tại đô thị Việt Nam.

Bên cạnh đó, đối với những cá nhân làm việc trong khu vực phi chính thức, Bảng 4 cho thấy mức vốn nhân lực trung bình rất thấp so với nhóm chính thức. Con số này do số năm đi học trung bình thấp (9,34) cũng như kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn thấp (1,21 và 1,26 tương ứng). Vì lao động trong khu vực không chính thức chiếm một tỷ trọng lớn trong lực lượng lao động tại đô thị Việt Nam, nên có thể nói đây là một trở ngại lớn cho Việt Nam trong

Bảng 4. Các chỉ số vốn nhân lực tại các đô thị Việt Nam

Nhóm	Số năm đi học trung bình	Kỹ năng nhận thức trung bình	Kỹ năng kỹ thuật trung bình	Vốn nhân lực trung bình	Độ lệch chuẩn của vốn nhân lực
Đô thị Việt Nam	10.94	1.45	1.47	1.826086	.26878
Hà Nội	12.36	1.62	1.59	1.910355	.2417979
Hồ Chí Minh	10.13	1.35	1.4	1.778223	.2716274
Nam	11.27	1.57	1.57	1.852476	.2648362
Nữ	10.72	1.38	1.4	1.806642	.2700962
Có việc làm	11.09	1.41	1.47	1.824962	.2705042
Thất nghiệp	11.7	1.73	1.58	1.869917	.2210064
Không tham gia lực lượng lao động	10.54	1.73	1.48	1.843636	.2326567
Làm thuê	12.13	1.55	1.58	1.887778	.2809488
Tự tạo việc làm	9.76	1.22	1.35	1.744851	.2368706
Làm việc không hưởng lương/khác	9.72	1.35	1.24	1.742874	.2145793
Chính thức	13.7	1.72	1.78	1.98801	.2340288
Phi chính thức	9.34	1.2	1.26	1.714405	.2354325

nỗ lực tăng cường vốn nhân lực của mình.

6. Một số kiến nghị nhằm nâng cao vốn nhân lực tại đô thị Việt Nam

6.1. Nâng cao chất lượng giáo dục với sự tập trung mạnh mẽ hơn vào kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn

Theo Hanushek (2013), các nước đang phát triển đã đạt được tiến bộ đáng kể trong việc thu hẹp khoảng cách với các nước phát triển về số lượng trường học, nhưng về mặt chất lượng thì các nước đang phát triển vẫn chưa đạt được nhiều thành công. Các kết quả trong bài viết này cũng hỗ trợ cho ý kiến trên. Thật vậy, trong khi số năm đi học trung bình tại đô thị Việt Nam là tương đối cao, thì lực lượng lao động lại không có được kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn ở mức độ cao. Do đó, Việt Nam cần phải chú ý nhiều hơn đến chất lượng giáo dục. Cụ thể, hệ thống giáo dục cần tập trung hơn nữa

vào việc xây dựng kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn cho người học. Do đó, Việt Nam cần điều chỉnh chính sách giáo dục của mình nhằm tác động vào các giai đoạn quan trọng trong đó những kỹ năng được xây dựng: kỹ năng nhận thức ở những giai đoạn đầu và kỹ năng chuyên môn ở những giai đoạn sau.

Theo World Bank (2013), lực lượng lao động ở đô thị Việt Nam rất mạnh về tính toán, nhưng thiếu kỹ năng nhận thức ở mức độ cao hơn. Do đó, Việt Nam nên điều chỉnh các chương trình giảng dạy, phương pháp đánh giá của giáo dục tiểu học và trung học nhằm đảm bảo sự hình thành các kỹ năng nhận thức tiên tiến. Điều đó đòi hỏi đổi mới trong chương trình giảng dạy và đánh giá học sinh. Cũng theo World Bank (2013), hệ thống giáo dục Việt Nam chưa cung cấp cho thị trường các kỹ năng cần thiết. Điều đó dẫn đến vốn nhân lực cao ở khu vực thất nghiệp như trong phân tích của bài viết. Do đó, Chính phủ

cần phải có các chính sách đảm bảo rằng những kỹ năng mà một người có được thông qua giáo dục phải phù hợp với công việc trong tương lai. Để làm được như vậy, Nhà nước cần đẩy mạnh sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp thông qua các hệ thống chính sách và ưu đãi.

6.2. Tăng cường vốn nhân lực tại khu vực phi chính thức

Khu vực phi chính thức là một trong những trở ngại lớn của các nước đang phát triển (Schneider & Enste, 2000). Tuy vậy, cần phải nhấn mạnh rằng sự tồn tại của khu vực phi chính thức là không thể tránh khỏi. Harris & Todaro (1970) lập luận rằng khu vực phi chính thức cung cấp thu nhập cho những cá nhân không thể tìm thấy một công việc trong khu vực chính thức.

Đối với Việt Nam, khu vực phi chính thức đóng vai trò rất lớn trong việc tận dụng nguồn vốn lao động. Do đó, thay vì cố gắng xóa bỏ sự tồn tại của khu vực phi chính thức, thì Nhà nước nên tập trung vào việc tăng cường vốn nhân lực tại khu vực này.

Để dàng nhận thấy rằng, do sự thiếu thông tin từ khu vực phi chính thức nên hiện nay, hệ thống giáo dục Việt Nam không nhạy cảm với các nhu cầu về nguồn nhân lực từ khu vực này. Do đó, Chính phủ Việt Nam cần thực hiện thêm nhiều nghiên cứu về khu vực này, từ đó cung cấp cho hệ thống giáo dục một cái nhìn toàn cảnh về nhu cầu về các kỹ năng trên thị trường lao động, chứ không phải chỉ trong khu vực chính thức.

Tài liệu tham khảo

- Armstrong, M. (2009), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (11th ed), Kogan Page Ltd, United Kingdom.
- Azariadis, C. & Drazen, A. (1990), 'Threshold Externalities in Economic Development', *Quarterly Journal of Economics*, 105(2), 501–526.
- Barro, R. (1991), 'Economic Growth in a Cross Section of Countries', *Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 407–443.
- Barro, R. & Lee, J.W. (1996), 'International measures of schooling years and schooling quality', *American Economic Review*, 86(2), 218–223.
- Barro, R.J. & Lee, J.W. (2010), *A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950–2010*, NBER Working Paper 15902.
- Becker, G. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago.
- Dublin, L.I. & Lotka, A. (1930), *The Money Value of Man*. Ronald Press Co., New York, N.Y.
- Durbin, Sid (2004), *Workplace Skills, Technology Adoption and Firm Productivity: A Review*, New Zealand Treasury, Working paper 04/16.

7. Kết luận

Bài viết này đưa ra ý tưởng về cách thức đo lường vốn nhân lực mới dựa trên cách tiếp cận chi phí. Theo đó, vốn nhân lực sẽ được đo lường dựa trên bao yếu tố: số năm đi học, kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn. Điều này giúp giảm thiểu các sai số xuất hiện do sự khác biệt về chất lượng giáo dục và khả năng bên trong của mỗi cá nhân.

Dựa trên các nghiên cứu đó, bài viết tính toán vốn nhân lực trong các nhóm kinh tế xã hội tại đô thị Việt Nam. Nhìn chung, vốn nhân lực tại các đô thị Việt Nam chưa cao và không đồng nhất giữa các nhóm. Tuy số năm đi học trung bình cao nhưng kỹ năng nhận thức và kỹ năng chuyên môn trung bình tại các đô thị Việt Nam còn thấp. Điều đó cho thấy rằng hiện nay chất lượng giáo dục của Việt Nam còn chưa cao. Hệ thống giáo dục của Việt Nam chưa tập trung vào phát triển các kỹ năng nhận thức bậc cao cũng như các kỹ năng chuyên môn cho người học. Ngoài ra, có sự không ăn khớp giữa hệ thống giáo dục và thị trường lao động. Chính vì vậy, Chính phủ cần có các giải pháp để nâng cao kỹ năng nhận thức cũng như kỹ năng chuyên môn phù hợp với từng giai đoạn phát triển trong hệ thống giáo dục. Một điều cũng cần phải lưu tâm nữa là trong đô thị Việt Nam hiện nay, vốn nhân lực của khu vực phi chính thức rất thấp, là một trở ngại lớn trong tiến trình tăng cường vốn nhân lực của Việt Nam nói chung. Chính vì vậy, Nhà nước cần có các giải pháp nhằm tăng cường vốn nhân lực của khu vực này.

- Engel, E. (1883), *Der Werth des Menschen*, Verlag von Leonhard Simion, Berlin.
- Eisner, R. (1985), 'The Total Incomes System of Accounts', *Survey of Current Business*, 65(1), 24-48.
- Eisner, R. (1989), *The Total Incomes System of Accounts*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Kendrick, J. (1976), *The Formation and Stocks of Total Capital*, Columbia University Press, New York, N.Y.
- Farr, W. (1853), 'Equitable taxation of property', *Journal of Royal Statistics*, 16, 1-45.
- Hanushek, E. (2013), 'Economic growth in developing countries: The role of human capital', *Economic of Education Review*, 37, 204-212.
- Hanushek, E.A. & Kimko, D.D. (2000), 'Schooling, labor force quality, and the growth of nations', *American Economic Review*, 90(5), 1184-12.
- Hanushek, E. & Woessmann, L. (2009), *Schooling, Cognitive Skills, and the Latin American Growth Puzzle*, NBER Working Papers 15066, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Hanushek, E. & Woessmann, L. (2011), 'The economics of international differences in educational achievement', in Hanushek, E.A., Machin, S. & Woessmann, L. (Eds.), *Handbook of the economics of education*, Vol. 3. Amsterdam, North Holland.
- Hanushek, E. & Woessmann, L. (2012), 'Do Better School lead ro more growth? Cognitive Skills, Economic Outcomes, and Causation', *Journal of Economic Growth*, 17(4), 264-321.
- Harris, J. & Todaro, M. (1970), 'Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis', *American Economic Review*, 60(1), 126-142
- Hyun Hwa Son (2012), *On Mesuaring Human Capital: A Case Study of Viet Nam*, ADB Economics Working Paper Series. No 311. IMF World Economic Outlook.
- Mankiw, N.G., Romer, D. & Weil, D.N. (1992), 'A Contribution to the Empirics of Growth', *Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 408-437.
- Mincer, J. (1958), 'Investment in Human Capital and Personal Income Distribution', *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1970), 'The Distribution of Labor Incomes: A Survey with Special References to the Human Capital Approach', *Journal of Economic Literature*, 8(1), 1-27.
- Mincer, J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, Columbia University Press, New York.
- Neisser, U., Boodoo, G., Bouchard, T.J., Jr., Boykin, A.W., Brody, N., Ceci, S.J., Perlof, R., Sternberg, R.J. & Urbina, S. (1996), 'Intelligence: Knowns and Unknowns', *American Psychologist*, 51(2), 77-101.
- OECD (2017), 'Economic Outlook for Southeast Asia, China and India 2017', *Addressing Energy Challenges*, retrieved on September 1st 2017, from <http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/development/economic-outlook-for-southeast-asia-china-and-india-2017_saeo-2017-en#.WazD4yggGuU#page3>.
- Stevenson, Angus (2010), *Oxford dictionary of English (3ed)*, Oxford University Press, London.
- World Bank (2013), *Skilling up Vietnam: Preparing the workforce for a modern market economy*, Vietnam Development Report 2014.
- Permani R (2009), 'The Role of Education in Economic Growth in East Asian: A Survey', *Asian- Pacific Economic Literature*, 23(1), 1-20.
- Schneider, F. & Enste, D. (2000), 'Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences', *Journal of Economic Literature*, XXXVIII, 77-114.
- Trần Thọ Đạt (2011), 'Vai trò của vốn con người trong các mô hình tăng trưởng', *Nghiên cứu kinh tế số* 393, 1-10.