

VỐN CON NGƯỜI VÀ TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH BẾN TRE

TS. Đỗ Thị Hoa Liên

Trường Đại học Lao động - Xã hội (CSII)

dohoalien@yahoo.com.vn

ThS. Hoàng Võ Hằng Phương

Trường Đại học Lao động - Xã hội (CSII)

hoangvohangphuong@gmail.com

ThS. Trần Thị Hoàng Ngân

Trường Đại học Lao động - Xã hội (CSII)

ngantth@ldxh.edu.vn

Tóm tắt: Vốn con người có vai trò quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế quốc gia, của các tỉnh/thành phố. Với mong muốn đánh giá ảnh hưởng của vốn con người đến tăng trưởng kinh tế của tỉnh Bến Tre, các tác giả sử dụng dữ liệu giai đoạn 2008-2020 để phân tích, đánh giá. Vốn con người được xem xét bằng chỉ tiêu lao động đã qua đào tạo và chi tiêu ngân sách cho giáo dục ở tỉnh. Kết quả nghiên cứu cho thấy, lao động đã qua đào tạo và chi tiêu ngân sách nhà nước có tác động cùng chiều có ý nghĩa thống kê đến tổng sản phẩm (GRDP) ở Bến Tre. Mặc dù tác động từ lao động qua đào tạo đã góp phần nâng cao giá trị sản phẩm sản xuất của nền kinh tế tỉnh nhưng chi ngân sách cho giáo dục đào tạo chưa đủ lớn để có thể tác động mạnh đến nền kinh tế Bến Tre. Vì thế, tỉnh Bến Tre cần tiếp tục xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, cũng như tăng cường hiệu quả đầu tư cho giáo dục đào tạo trong những năm tới.

Từ khóa: Vốn con người, tăng trưởng kinh tế, tỉnh Bến Tre.

HUMAN CAPITAL AND ECONOMIC GROWTH IN BEN TRE PROVINCE

Abstract: Human capital plays an important role in the economic growth of the country and provinces. The study aimed at assessing the impact of human capital to economic growth in Ben tre by the analysis of the data in the period of 2008-2020. Trained labor and budget expenditure on education were proxy variables for human capital. The results showed that trained workers and budget expenditure on education have positive effect on Ben Tre's GRDP. Although the trained labor has impact on improving the value of domestic product of the province's economy, the budget expenditure on education and training is not large enough to have a strong impact on the economy of Ben Tre. Accordingly, it is necessary for Ben Tre to develop a strategy of high-quality human resources and increase the efficiency of investment in education and training in the coming years.

Keywords: human capital, economic growth, Ben Tre province.

Mã bài báo: JHS - 37

Ngày nhận bài sửa: 23/4/2022

Ngày nhận bài: 10/03/2022

Ngày duyệt đăng: 25/4/2022

Ngày nhận phản biện: 06/04/2022

1. Đặt vấn đề

Bến Tre là một tỉnh thuần nông thuộc Đồng bằng Sông Cửu Long, có dân số trẻ, lực lượng lao động năm 2020 là 827.080 người, chiếm 64% dân số. Bến Tre cũng là một trong những tỉnh chịu ảnh hưởng của tình trạng xâm nhập mặn nặng nề, thêm vào đó, tác động tiêu cực của lần bùng phát dịch COVID-19 lần thứ 4. Điều này đã ảnh hưởng đến tình hình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Song, tỉnh luôn chủ động, có nhiều đổi mới, thích ứng mạnh mẽ, linh hoạt, do đó trong giai đoạn 2015-2020, kinh tế của tỉnh phát triển ổn định và duy trì được mức tăng trưởng khá cao. Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân ước tăng 6,41%/năm; trong đó, Khu vực I tăng 3,92%/năm; Khu vực II tăng 10,44%/năm; Khu vực III tăng 6,75%/năm. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tích cực: Giảm tỷ trọng Khu vực I (từ 37,8% năm 2015 dự kiến giảm xuống còn 36,58% năm 2020), tăng tỷ trọng của Khu vực II (từ 17,9% năm 2015 dự kiến tăng lên 19,07% năm 2020) và Khu vực III (từ 40,6% năm 2015 dự kiến tăng lên 40,7% năm 2020). GRDP bình quân đầu người đạt 43,6 triệu đồng/năm. Năm 2021, tốc độ tăng trưởng kinh tế của Bến Tre đạt 0,53%, đứng thứ 7 khu vực đồng bằng sông Cửu Long (UBND tỉnh Bến Tre, 2020).

Trong giai đoạn hiện nay, kinh tế - xã hội của tỉnh đang phát triển theo xu hướng chung của đất nước, đồng thời cơ cấu kinh tế đang chuyển dịch theo hướng công nghiệp, ứng dụng nông nghiệp công nghệ cao, cùng với sự hình thành và phát triển của các khu, cụm công nghiệp, các cơ sở kinh doanh thương mại, dịch vụ và du lịch v.v... đòi hỏi phải có nguồn vốn con người đạt chất lượng để đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Bởi vì, vốn con người chính là một trong các nguồn lực quan trọng tạo ra tăng trưởng kinh tế. Đặc biệt, trong bối cảnh nền kinh tế đang chuyển dần sang nền kinh tế tri thức và trong xu thế toàn cầu hóa, vốn con người ngày càng thể hiện vai trò quyết định. Các lý thuyết tăng trưởng kinh tế gần đây đều chỉ ra rằng, một nền kinh tế muốn tăng trưởng nhanh và ở mức cao đều phải dựa trên

ít nhất ba trụ cột cơ bản là áp dụng công nghệ mới, phát triển kết cấu hạ tầng hiện đại và dựa trên vốn con người. Trong đó, vốn con người có chất lượng là động lực quan trọng nhất của sự tăng trưởng kinh tế bền vững. Trong một thời gian, các nhà kinh tế đã liên hệ sự khác biệt về tình trạng của nền kinh tế chủ yếu do có sự khác biệt về lượng vốn vật chất được đầu tư. Tuy nhiên, từ các nghiên cứu về tăng trưởng thu nhập đã chứng minh càng rõ hơn các yếu tố khác, ngoài nguồn vốn vật chất cũng đóng một vai trò to lớn, do đó họ cũng dành sự quan tâm vào các nguồn lực ít hữu hình hơn, như vốn con người (Becker, 1962, 1964).

Do đó, để đạt được mục tiêu tăng trưởng bền vững, tỉnh Bến Tre cần dựa vào năng suất lao động, gắn với tạo ra nhiều việc làm có chất lượng cao. Trên cơ sở nhận định vốn con người là nguồn lực chủ yếu góp phần nâng cao năng suất lao động, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững, trong bài viết này, các tác giả phân tích vai trò của nguồn vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế tại tỉnh Bến Tre thông qua tỷ lệ lao động đã qua đào tạo và chi tiêu cho giáo dục đào tạo.

2. Cơ sở lý thuyết và tổng quan nghiên cứu

Khái niệm vốn con người

Mặc dù kinh tế học cổ điển đã lưu ý rằng khả năng của con người, chứ không phải đất đai và máy móc thiết bị là yếu tố quyết định cho quá trình sản xuất, nhưng phải đến những năm 1960, từ ảnh hưởng của các nghiên cứu của các tác giả Mincer (1958); Schultz (1961); Becker (1964) thì nghiên cứu về vốn con người mới được bắt đầu một cách rõ ràng. Theo các tác giả, yếu tố hình thành nên vốn con người là kỹ năng và tri thức mà con người thu nhận được. Sau đó, khái niệm vốn con người được khái quát hóa thành kiến thức, năng lực, thái độ và hành vi trong một cá nhân (Westphalen, 1999; Rastogi, 2002). Vốn con người là kỹ năng và kiến thức mà cá nhân có được thông qua đầu tư vào đi học, đào tạo tại chỗ và các loại kinh nghiệm khác, nó tương tự như phương tiện sản xuất của vật chất như máy móc và nhà máy (Becker và Murphy, 2009). Như vậy, vốn con người là những kiến thức, kỹ năng

và các đặc tính thuộc về cá nhân thể hiện trong khả năng lao động để tạo ra giá trị kinh tế.

Giáo dục đào tạo và tích lũy vốn con người

Tác giả Schultz (1961) cũng đã mở rộng ý nghĩa của đầu tư vào vốn con người gồm tất cả các hoạt động nhằm cải thiện kỹ năng và năng suất của cá nhân thông qua (1) chi tiêu cho y tế; (2) đào tạo tại chỗ; (3) giáo dục chính quy; (4) chương trình học cho người lớn (như khuyến nông); và (5) di cư. Theo tác giả đầu tư vào vốn con người còn gồm cả chi phí trực tiếp và gián tiếp (thu nhập bị bỏ qua, bị mất thời gian giải trí). Điều đó cho thấy tác giả đã phân loại chi tiêu cho vốn con người là đầu tư hơn là tiêu dùng.

Tác giả Becker (1964) đã chứng minh rằng đầu tư của các cá nhân vào bản thân họ giống như đầu tư của các công ty vào nguồn vốn vật chất. Nói cách khác, khi các công ty quyết định đầu tư vào máy móc mới để tăng sản lượng, cá nhân có thể đầu tư cho giáo dục, đào tạo để đạt được lợi ích trong tương lai. Theo tác giả, vốn con người có thể được tích lũy thông qua các hình thức giáo dục, đào tạo, di cư và y tế. Thông qua các hình thức như vậy con người đạt được kiến thức, kỹ năng và khả năng theo những cách khác nhau. Như vậy, một cá nhân đầu tư vào việc học ở trường hoặc bên ngoài trường vì họ cho rằng kiến thức, kỹ năng của họ sẽ được nâng cao để có sự thăng tiến trong nghề nghiệp. Doanh nghiệp đầu tư vào vốn con người bởi vì họ coi con người như một tài sản và mong rằng những gì công ty đã đầu tư sẽ được hoàn vốn và mang lại giá trị tích cực trong tương lai. Kiến thức và kinh nghiệm thu nhận được trong đào tạo và cuộc sống là hai yếu tố quan trọng nhất hình thành vốn con người và tăng trưởng nội sinh dựa vào tích lũy vốn con người (Lucas, 1988).

Tuy nhiên, các nhà nghiên cứu cũng phân biệt giữa vốn con người cụ thể với vốn con người tổng quát. Vốn con người cụ thể phát sinh khi người lao động đạt được kiến thức gắn liền với công việc và công ty của họ. Các công ty sẵn sàng chi trả cho nguồn vốn này vì kỹ năng đó không thể được chuyển sang công ty khác. Ngược lại, họ ít sẵn sàng

hơn trong việc trả tiền cho vốn con người vì nó có thể được áp dụng cho nhiều công việc khác nhau. Chính vì vậy, để đạt được vốn con người, các cá nhân phải tự mình đầu tư trực tiếp thông qua việc chi trả học phí hoặc gián tiếp thông qua việc chấp nhận mức lương thấp hơn khi bắt đầu sự nghiệp. Một số tác giả khác cũng cho rằng đầu tư cho vốn con người là các khoản chi cho giáo dục, đào tạo, y tế, thông tin và dịch chuyển lao động (Weisbrod, 1966). Việc tích lũy vốn con người diễn ra theo ba cách: đi học chính thức (tức là cá nhân dành toàn bộ thời gian của mình cho việc học), đào tạo tại chỗ (nghĩa là đào tạo sau khi hoàn thành việc học, hình thức đào tạo này do người sử dụng lao động hiện tại cung cấp) và đào tạo ngoài công việc (tức là đào tạo sau khi kết thúc việc đào tạo tại trường và được cung cấp bởi công ty chuyên nghiệp) (Lynch, 1991). Alan và cộng sự (2008) phân tích vốn con người được hình thành từ các loại hình đào tạo bắt buộc, đào tạo sau trung học hay đào tạo nghề. Như vậy, vốn con người được tích lũy chủ yếu thông qua quá trình đầu tư cho giáo dục, đào tạo và quá trình tích lũy kinh nghiệm. Thêm vào đó, vốn con người không thể xác định một cách trực tiếp giống như vốn vật chất, do đó việc đo lường vốn con người phải được xác định một cách gián tiếp.

Vốn con người và tăng trưởng kinh tế

Năng lực sản xuất của con người lớn hơn rất nhiều so với tất cả các hình thức của cải khác kết hợp lại (Schultz, 1961). Từ lâu, các nhà kinh tế đã nhận thấy rằng vốn con người đóng vai trò quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế và giáo dục chính là cách thức cơ bản để tích lũy vốn con người. Sự gia tăng vốn con người dẫn tới mức năng suất cao, ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh tế, do đó các nhà hoạch định chính sách đều cố gắng để tạo ra vốn con người cho quốc gia. Tăng trưởng nội sinh dựa vào tích lũy vốn con người đã được giới thiệu bởi tác giả Lucas (1988). Tăng trưởng kinh tế trong dài hạn phải được dẫn dắt bởi sự tăng năng suất mà yếu tố chính tác động vào năng suất là đầu tư vào giáo dục và nghiên cứu (Canton và cộng sự, 2005). Ông cũng xem xét giữa những công nhân có kỹ năng và

không có kỹ năng chứ không chỉ nghiên cứu với lao động đồng nhất. Các nước đang phát triển đã tạo ra một tiến trình đáng kể trong việc rút ngắn khoảng cách với các nước phát triển nhờ việc đầu tư vào giáo dục. Kết quả này đã thay đổi sự quan tâm hướng đến những nghiên cứu về chất lượng của giáo dục và nếu không cải thiện chất lượng giáo dục, các quốc gia đang phát triển sẽ gặp khó khăn trong việc cải thiện thành tựu tăng trưởng kinh tế trong dài hạn (Hanushek, 2013).

Vai trò của vốn con người với tăng trưởng kinh tế của Việt Nam trong giai đoạn 2000–2004 cũng đã được khẳng định. Các ước lượng dựa trên số liệu gộp, cho thấy các nhân tố đầu vào nói chung và vốn con người nói riêng là các yếu tố quan trọng để giải thích tăng trưởng kinh tế các tỉnh, thành phố ở Việt Nam, cũng như để giải thích khoảng cách chênh lệch giữa các vùng kinh tế của Việt Nam trong 5 năm (Đạt, 2008). Các chỉ tiêu đại diện cho vốn con người như số năm đi học bình quân đầu người của lực lượng lao động, chi tiêu ngân sách nhà nước cho giáo dục và y tế đều có tác động tích cực đến tăng trưởng kinh tế ở 13 tỉnh vùng Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn 2006-2013 (Hồ và Hoàng, 2016). Sử dụng phương pháp ước lượng SGMM cho hồi quy dữ liệu bảng, Nguyệt và cộng sự (2018) đã tiếp cận thước đo nguồn vốn con người bằng giáo dục chính quy và góc độ chi phí, trong đó vốn nhân lực được đo bằng tỷ lệ lao động đã qua đào tạo và chỉ tiêu cho giáo dục của cấp tỉnh để đánh giá về vai trò của nguồn vốn con người và tăng trưởng cấp độ tỉnh/thành phố Việt Nam. Nhiều nghiên cứu trong nước đã sử dụng biến lao động đã qua đào tạo đại diện cho nguồn vốn con người. Lao động đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo, theo quy định của Tổng cục Thống kê (2022) bao gồm những người thỏa mãn cả hai điều kiện sau đây: (1) đang làm việc trong nền kinh tế; (2) đã được đào tạo ở một trường hay một cơ sở đào tạo chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ thuộc hệ thống giáo dục quốc dân từ 3 tháng trở lên, đã tốt nghiệp, được cấp bằng/chứng chỉ chứng nhận đã đạt một trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ nhất định, bao gồm: sơ

cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng chuyên nghiệp, đại học và trên đại học (thạc sĩ, tiến sĩ). Với cách hiểu như trên, có thể thấy rằng lao động đang làm việc đã qua đào tạo có thể là một biến số khá phù hợp để xác định nguồn vốn con người trong bối cảnh nghiên cứu tại Việt Nam.

Như vậy, tổng quan các nghiên cứu quốc tế và trong nước cho thấy mối quan hệ biện chứng giữa vốn con người và tăng trưởng kinh tế. Các nghiên cứu đều chứng minh rằng vốn con người có vai trò vô cùng quan trọng đối với tăng trưởng kinh tế và đầu tư cho giáo dục là nhân tố thúc đẩy tăng năng suất, cải thiện thành tựu tăng trưởng trong dài hạn và rút ngắn khoảng cách giữa các nước đang phát triển và các nước phát triển.

3. Phương pháp nghiên cứu

Nhiều nghiên cứu lý thuyết lẫn thực nghiệm đều khẳng định về các cách tiếp cận từ giáo dục chính quy, từ góc độ chi phí, và tiếp cận từ góc độ thu nhập để đưa ra các biến đo lường vốn con người. Từ các cách tiếp cận này, cùng với mục tiêu nghiên cứu, sự sẵn có của dữ liệu, hai biến được lựa chọn là lao động đã qua đào tạo và chi tiêu ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo được sử dụng để đo lường vốn con người.

Mô hình như sau:

$$\ln GRDP = c + \beta_1 L + \beta_2 \ln NSNN \quad (1)$$

Trong đó:

Để làm trơn chuỗi dữ liệu GRDP và chi tiêu ngân sách nhà nước, các chuỗi dữ liệu được lấy logarit cơ số tự nhiên.

$\ln GRDP$ là logarit cơ số tự nhiên của GRDP tỉnh. Chuỗi thời gian của biến này được tính theo giá so sánh.

L : tỷ lệ LĐ đã qua đào tạo đang làm việc trong nền kinh tế (Tỷ lệ lao động đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo là chỉ tiêu phản ánh tỷ lệ so sánh số lao động đang làm việc đã qua đào tạo với tổng số lao động đang làm việc trong kỳ). Biến này được kỳ vọng thúc đẩy tăng trưởng kinh tế Bến Tre.

$\ln NSNN$: logarit cơ số tự nhiên của chi ngân sách cho giáo dục và đào tạo. Biến chi ngân sách

được kỳ vọng là tác động tích cực lên tăng trưởng kinh tế Bến Tre.

Để xem xét tác động của vốn con người đến tăng trưởng kinh tế, nghiên cứu sử dụng phương pháp hồi quy đa biến OLS với các kiểm định khuyết tật của mô hình như:

Phân phối chuẩn của phần dư bằng kiểm định Jarque Bera với giả thuyết H_0 : Phần dư có phân phối chuẩn, H_1 : Phần dư không có phân phối chuẩn. Nếu giá trị xác suất $p > 5\%$ thì không bác bỏ giả thuyết H_0 .

Phương sai thay đổi với kiểm định Breusch Pagan với giả thuyết H_0 : Phương sai sai số cố định, H_1 : Phương sai sai số thay đổi. Nếu giá trị xác suất $p > 5\%$ thì không bác bỏ giả thuyết H_0 .

Tự tương quan: Kiểm định Durbin – Watson được thực hiện với giả thuyết H_0 : không tương quan chuỗi, H_1 : có hiện tượng tự tương quan. Nếu giá trị xác suất $p > 5\%$ thì không bác bỏ giả thuyết H_0 .

Đa cộng tuyến: sử dụng hệ số phóng đại phương sai VIF. Nếu $VIF < 2$ các biến không bị đa cộng tuyến.

Giải thích ý nghĩa của các hệ số như sau: Khi chi ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo thay đổi 1% thì GRDP thay đổi $\beta_2\%$, với biến tỷ lệ lao động đã qua đào tạo không đổi. Khi tỷ lệ lao động đã qua đào tạo thay đổi 1% thì GRDP thay đổi $100(e^{\beta_1 \Delta L} - 1)\%$

với biến chi ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo không đổi.

Dữ liệu thứ cấp được xử lý bằng phương pháp hồi quy đa biến OLS để xác định sự tác động của các nhân tố trong mô hình được thu thập từ Niên giám Thống kê tỉnh Bến Tre, Tổng cục Thống kê từ năm 2008 đến năm 2020. Đồng thời, để bình luận rõ hơn về các kết quả nghiên cứu, các tác giả bài viết sử dụng phương pháp phân tích, so sánh để đánh giá về lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Bến Tre, tỷ lệ xuất, nhập và di cư thuần, chi ngân sách cho giáo dục, đào tạo trong khoảng thời gian từ 2015-2020.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Kết quả hồi quy

Kết quả ở bảng 1 cho thấy, biến lao động đã qua đào tạo và chi tiêu ngân sách nhà nước có tác động cùng chiều đến tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh Bến Tre, đồng thời tác động này cũng có ý nghĩa thống kê.

Trong đó, khi chi tiêu ngân sách nhà nước cho sự nghiệp giáo dục đào tạo và dạy nghề tăng 1% với yếu tố lao động qua đào tạo không đổi thì tổng sản phẩm của Bến Tre tăng 0,708%. Nếu tỷ lệ lao động đã qua đào tạo tăng 1% với yếu tố chi ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo không đổi thì tổng sản phẩm của tỉnh Bến Tre tăng 2,4947% ($=100(e^{2,46417*0,01}-1)$).

Bảng 1. Kết quả mô hình hồi quy

Biến	Hệ số	Sai số	Thống kê t	Giá trị p
L	2,464170*	1,351212	1,823674	0,0982
lnNSNN	0,708028***	0,108838	6,505328	0,0001
C	10,88741	2,973908	3,660979	0,0044
R ²	0,908821			
R ² hiệu chỉnh	0,890585			
Thống kê F	49,83717			

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của các tác giả

Kết quả ở bảng 2 cho thấy giá trị $p > 0,05$ nên phần dư có phân phối chuẩn, mô hình có phương sai

sai số không đổi do giá trị $p > 0,05$. Mô hình không có hiện tượng tự tương quan giữa các biến do giá trị

$p > 0,05$. Cuối cùng không có hiện tượng đa cộng tuyến với $VIF < 2$. Đồng thời, R^2 hiệu chỉnh đạt giá trị 0,8905 nên các biến lao động và chi ngân sách nhà nước giải thích được đến 89,05% sự biến thiên của

tăng trưởng kinh tế Bến Tre. Như vậy, mô hình đảm bảo các giả định, không vi phạm khuyết tật và mô hình phù hợp với R^2 hiệu chỉnh cao nên có thể đề xuất chính sách từ mô hình.

Bảng 2. Kiểm định khuyết tật mô hình

Loại kiểm định	Giá trị
Phân phối chuẩn của phần dư	0,255586 $p = 0,880035$
Phương sai thay đổi	1,15285 $p = 0,416$
Tự tương quan	4,240781 $p = 0,0696$
Đa cộng tuyến	$VIF = 1,647051$

Nguồn: Kết quả xử lý số liệu của các tác giả

4.2. Bình luận kết quả nghiên cứu

Từ kết quả nghiên cứu có thể thấy rằng, yếu tố lao động đã qua đào tạo có tác động tích lên tăng trưởng kinh tế một cách có ý nghĩa thống kê. Yếu tố lao động qua đào tạo đã tác động đến tăng trưởng kinh tế tỉnh Bến Tre vì mức độ tác động hơn gấp đôi nhưng vẫn chưa tạo ra sự đột phá (GRDP tăng 2,4947% khi lao động đã qua đào tạo tăng 1%). Những nguyên nhân chính như sau:

Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo ở Bến Tre đang làm việc trong nền kinh tế tỉnh là vừa thấp lại có sự chênh lệch giữa thành thị và nông thôn

Số liệu từ Cục Thống kê tỉnh Bến Tre (2020) cho thấy tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo ở tỉnh Bến Tre năm 2020 (12,56%) tăng so với năm 2019 (11,6%), nhưng tỷ lệ này năm 2020 vẫn thấp hơn mức trung bình của vùng đồng bằng sông Cửu Long (14,85%), thấp hơn mức trung bình chung của cả nước (24,05%) và cách khá xa tỷ lệ này ở hai trung tâm kinh tế - xã hội lớn nhất của cả nước là Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh (tương ứng là 48,5% và 38,71%). Thực tế này đòi hỏi thúc đẩy đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cho người lao động tỉnh Bến Tre trong những năm tới để tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đang làm việc ở tỉnh Bến

Tre ngang bằng với mức trung bình của vùng đồng bằng sông Cửu Long.

Thêm vào đó, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc đã qua đào tạo nhìn chung không thay đổi nhiều ở giai đoạn (2015-2020), tuy nhiên, tỷ lệ này có sự chênh lệch nhiều giữa lao động thành thị và lao động nông thôn. Cho dù tỉnh Bến Tre nói riêng, Việt Nam nói chung đã trải qua những năm chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tổ chức lại lao động, nhưng tại Bến Tre giai đoạn (2016-2020) tỷ lệ lao động đã qua đào tạo ở thành thị tỉnh cao gần gấp ba lần ở nông thôn (bảng 2). Lực lượng lao động nông thôn dồi dào, song còn có sự mất cân đối giữa số lượng và chất lượng, điều này không có tác động tích cực đến tăng trưởng kinh tế. Đồng thời, sự mất cân đối giữa lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Bến Tre là số lao động có trình độ học vấn, trình độ kỹ thuật cao đã ít lại tập trung chủ yếu ở khu vực hành chính sự nghiệp, các cơ sở đào tạo, còn trong khu vực sản xuất trực tiếp lại ít. Thực trạng này đặt ra những bài toán cấp thiết về đào tạo nghề đối với lao động, đặc biệt lao động nông thôn tỉnh Bến Tre, nhằm cải tiến chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực cho sản xuất, bởi vì nếu không nhanh có những thay đổi thích hợp thì sức lao động dồi dào, nhân công rẻ chỉ là lợi thế thấp, sớm bị xói mòn.

Bảng 3. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo ở tỉnh Bến Tre

Đơn vị tính: %

Năm	Tổng số	Phân theo giới tính		Phân theo thành thị, nông thôn	
		Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
2015	12,62	12,98	12,22	27,00	11,15
2016	12,39	12,19	12,64	26,12	10,98
2017	12,86	14,46	11,10	25,79	11,64
2018	9,11	9,56	8,60	20,32	8,07
2019	11,6	13,00	9,92	31,90	9,62
2020	12,56	-	-	-	-

Nguồn: Niên giám Thống kê tỉnh Bến Tre (2020)

Tỷ suất xuất cư cao, trong khi tỷ suất nhập cư thấp, hơn nữa, nhiều người lao động đã qua đào tạo ở Bến Tre còn đi tìm kiếm cơ hội làm việc tốt hơn ở các tỉnh thành khác, đặc biệt là tỉnh Bình Dương, tỉnh Đồng Nai, Thành phố Hồ Chí Minh, thành phố

Cần Thơ và đi xuất khẩu lao động.

Dữ liệu thống kê cho thấy tỷ suất xuất cư ở Bến Tre hằng năm là khá lớn, đặc biệt là năm 2019, tỷ suất xuất cư lên đến 48,1%, trong khi tỷ lệ nhập cư chỉ đạt mức 12,7%.

Bảng 4. Tỷ suất nhập cư, xuất cư và di cư thuần

Năm	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tỷ suất nhập cư (%)	3,7	2,3	2,49	2,58	12,7	-
Tỷ suất xuất cư (%)	7,4	6,3	-	6,84	48,1	-
Tỷ suất di cư thuần (%)	-3,7	-4,0	-	-4,26	-35,4	-

Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Bến Tre qua các năm

Xu hướng chung của lao động trong tỉnh là đi ra thành thị và các tỉnh lân cận rồi ở lại tìm kiếm việc làm, đặc biệt là sinh viên đi học đại học, cao đẳng thì ở lại các thành phố lớn làm việc (Tỉnh ủy Bến Tre, 2021). Điều này cho thấy một bộ phận lao động đã qua đào tạo tại tỉnh sau khi đã có kinh nghiệm làm việc một thời gian tại Bến Tre và đạt được các bằng cấp đào tạo, họ lại muốn đến những địa phương khác tìm kiếm những cơ hội việc làm tốt hơn. Tỷ lệ di cư thuần đều âm qua tất cả các năm và có xu hướng tăng cao, năm 2019 là năm cho thấy có một sự xuất cư lớn đột ngột. Thực trạng này sẽ gây khó khăn cho việc đáp ứng nguồn cung lao động, nhất là lao động có chất lượng cao cho phát triển kinh tế tại tỉnh. Tuy nhiên, đây cũng không hẳn là một bức tranh quá tối về nguồn cung lao động tại tỉnh. Trong giai đoạn tỉnh đang cố gắng đẩy mạnh nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì việc xuất cư

cũng có thể được xem là tạo nguồn cung lao động tiềm năng trong tương lai cho tỉnh. Bởi vì người lao động xuất cư đi làm việc ở nước ngoài, hoặc đi đến các thành phố lớn làm việc sẽ tiếp thu được kinh nghiệm, kỹ năng, kiến thức và tác phong làm việc công nghiệp. Lực lượng lao động này sẽ được thu hút trở lại tỉnh khi tỉnh có những chính sách phù hợp trong thu hút nguồn nhân lực, cũng như chính sách phát triển kinh tế xã hội.

Đối với yếu tố chi ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo đã thể hiện một vai trò nhỏ bé, có tác động rất yếu đến nền kinh tế Bến Tre nói chung. Chi ngân sách cho giáo dục đào tạo tăng 1% thì tổng sản phẩm của Bến Tre chỉ tăng 0,708%. Nếu Bến Tre muốn kinh tế phát triển hơn thì chi ngân sách cho giáo dục đào tạo cần được thực hiện mạnh mẽ hơn. Nhìn vào bảng 5 có thể thấy chi ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo, dạy nghề chưa có chiến lược

tăng trưởng qua các năm, tăng trưởng biến động mạnh như mức chi giảm ở năm 2020, năm 2018 cũng có mức chi tăng thấp, chỉ có 5,67%. Có thể thấy mức

chỉ ở năm 2017 và 2019 là cao nhất để đạt được mức tăng trưởng kinh tế ở Bến Tre. Tuy nhiên, mức tăng này chưa tạo sự phát triển bền vững cho tỉnh.

Bảng 5. Chi ngân sách và tăng trưởng chi ngân sách nhà nước cho giáo dục, đào tạo và dạy nghề giai đoạn (2015-2020) ở tỉnh Bến Tre

Năm	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Chi ngân sách nhà nước (Tỷ VNĐ)	1804,84	1833,08	2130,41	2251,23	2750,32	2674,01
Tăng trưởng (%)	-1,050	1,565	16,22	5,671	22,17	2,775

Nguồn: Tính toán của tác giả từ Niên giám Thống kê Bến Tre qua các năm

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, đây là những vấn đề cần được tiếp tục phân tích thêm ở những giai đoạn tiếp theo để có khuyến nghị chặt chẽ hơn về mặt chính sách.

Vốn con người có vai trò nhất định, nhưng còn hạn chế đối với tăng trưởng kinh tế tỉnh Bến Tre. Thêm nữa, chi tiêu cho giáo dục, đào tạo hiện vẫn chưa đủ lớn để tác động mạnh đến vào tăng trưởng kinh tế của tỉnh. Do đó, các nhà hoạch định chính sách cần có biện pháp thúc đẩy phát triển nguồn vốn con người, kết hợp với chính sách đầu tư hiệu quả cho vốn con người, chỉ có như vậy tỉnh mới thực hiện được các mục tiêu chiến lược đặt ra.

5. Kết luận và hàm ý chính sách

Vốn con người là đóng vai trò quan trọng trong phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững. Khi nói đến vốn con người thì rõ ràng lao động qua đào tạo là bộ phận quan trọng, trực tiếp lĩnh hội và áp dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ mới, sử dụng các nguồn lực khác trong sản xuất xã hội. Vị trí, vai trò đặc biệt của vốn con người được thể hiện trên nhiều mặt và trong nhiều mối quan hệ, nhất là trong mối quan hệ với tăng trưởng kinh tế của tỉnh Bến Tre.

Tỉnh Bến Tre phấn đấu đến năm 2025 trở thành tỉnh phát triển khá trong khu vực đồng bằng sông Cửu Long. Đến năm 2030, trở thành tỉnh phát triển khá trong cả nước. Mục tiêu đến năm 2025, tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân đạt từ 8,5- 9,5%/năm, GRDP bình quân đầu người phấn đấu tăng gấp đôi so với năm 2020, đạt khoảng 87 triệu đồng (Hội đồng Nhân dân tỉnh Bến Tre, 2021). Do đó, với kết quả này, các nhà hoạch định chính sách của tỉnh cần

có những giải pháp phát triển nguồn vốn con người bằng cách tăng nguồn chi cho giáo dục đào tạo một cách hợp lý. Thêm vào đó, tăng tỷ lệ lao động đã qua đào tạo thông qua phát triển giáo dục đào tạo, đặc biệt giáo dục nghề nghiệp. Tỉnh cần xây dựng Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp nhằm đáp ứng được nhu cầu thị trường lao động đồng thời về số lượng, chất lượng, cơ cấu; tập trung vào các ngành nghề hiện đại đáp ứng yêu cầu sản xuất kinh doanh trong bối cảnh mới; xây dựng xã hội học tập để phổ cập nghề cho người lao động. Xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý đào tạo; Đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ, đa dạng hóa nội dung phương pháp đào tạo; Rà soát sắp xếp các cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở và linh hoạt, tập trung đầu tư về cơ sở vật chất, trang thiết bị đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực có tay nghề cao, khuyến khích các doanh nghiệp tham gia giáo dục nghề nghiệp, từng bước chuyển công tác đào tạo theo hướng đặt hàng của các doanh nghiệp và cung ứng lao động cho thị trường trong và ngoài tỉnh. Đầu tư xây dựng Trường Cao đẳng Bến Tre trở thành trường cao đẳng đa ngành nghề để đào tạo nhân lực cho tỉnh; Đẩy mạnh liên kết và hợp tác với các trường đại học, cao đẳng, viện nghiên cứu có chất lượng trong và ngoài nước trong đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu, ứng dụng khoa học công nghệ tiên tiến để lực lượng lao động có điều kiện học tập nâng cao trình độ, từng bước hình thành đội ngũ công nhân kỹ thuật giỏi, nhân viên lành nghề trong các ngành, lĩnh vực.

Đối với một tỉnh chịu ảnh hưởng nặng nề của biến đổi khí hậu, cũng như nội lực nền kinh tế còn nhiều hạn

chế như tỉnh Bến Tre thì vai trò của vốn con người càng quan trọng hơn. Vì vậy, các nhà hoạch định chính sách cần có những giải pháp hướng người lao động nhận thức được tầm quan trọng của việc đầu tư nâng cao năng suất lao động cho chính bản thân họ. Việc rèn luyện tư duy lẫn kỹ năng cần được thúc đẩy không chỉ ở môi trường học tập, mà còn nên được thúc đẩy, khuyến khích ở chính môi trường làm việc của người lao động để người lao động nhận thức được giải pháp phát triển nguồn vốn con người luôn là bền vững để vừa phát triển cá nhân, vừa góp phần phát triển triển xã hội.

Nghiên cứu sử dụng tập dữ liệu từ nguồn Niên giám Thống kê tỉnh Bến Tre và Tổng cục Thống kê để

phân tích vai trò của lao động đã qua đào tạo và chỉ tiêu ngân sách cho tăng trưởng kinh tế tỉnh Bến Tre. Kết quả nghiên cứu cho thấy, biến lao động đã qua đào tạo và chỉ tiêu ngân sách nhà nước có tác động cùng chiều đến tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh Bến Tre, đồng thời tác động này cũng có ý nghĩa thống kê, tuy nhiên, các nhân tố này không ảnh hưởng mạnh và những nguyên nhân đã được các tác giả bài viết phân tích. Do đó, trong các nghiên cứu tiếp theo về vốn con người và tăng trưởng kinh tế, nhóm tác giả sẽ xem xét bổ sung thêm các biến của vốn con người và tăng cường thêm các biến kiểm soát để thấy rõ hơn tác động của vốn con người đến tăng trưởng kinh tế tỉnh Bến Tre.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Alan, K. M., Altman, Y., & Roussel, J. (2008). Employee training needs and perceived value of training in the Pearl River Delta of China: A human capital development approach. *Journal of European Industrial Training*, 32(1): 19–31.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 9–49.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Columbia University Press, New York.
- Becker, G. S., & Murphy, K. M. (2009). *Social economics: Market behavior in a social environment*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Canton, E., Minne, B., Nieuwenhuis, A., Smid, B., & Van Der Steeg, M. (2005). *Human Capital, R & D, and Competition in Macroeconomic Analysis* (No. 91). The Hague: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
- Cục Thống kê tỉnh Bến Tre. (2020), *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội tỉnh Bến Tre quý IV và năm 2020*. Cục Thống kê tỉnh Bến Tre, Bến Tre.
- Đạt, T. T. (2008). Tác động của vốn con người đối với tăng trưởng kinh tế các tỉnh, thành phố ở Việt Nam giai đoạn 2000-2006. *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, 138(12).
- Hanushek, E. A. (2013). Economic growth in developing countries: The role of human capital. *Economics of Education Review*, 37 (2013), 204–212, <http://dx.doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.04.005>.
- Hồ, Đ. P. & Hoàng, T. Đ. (2016). “Tác động của vốn con người đến tăng trưởng kinh tế Đồng bằng sông Cửu Long”. *Tạp chí Phát triển kinh tế*, 27, trang 2-16.
- Hội đồng Nhân dân tỉnh Bến Tre. (2021). *Nghị quyết số 04-NQ/TU về phát triển Bến Tre về hướng Đông*. Bến tre.
- Lucas, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22 (1): 3–42.
- Lynch, L. (1991). The Role of Off-the-Job Vs. On-the-Job Training for the Mobility of Women Workers. *American Economic Review*, 81(2), 151—156.
- Mincer, J.(1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4):281–302. Available from: <https://dx.doi.org/10.1086/258055.13>.
- Nguyệt, P.T.B, Trần Thị Hải Lý, T.T.H. & Thảo, L.T. (2018). “Nguồn vốn con người và tăng trưởng kinh tế cấp độ tỉnh/thành phố tại Việt Nam”. *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế và Kinh doanh Châu Á Năm thứ 29, Số 8* (2018), 05–17.
- Rastogi, P. N. (2002). Knowledge management and intellectual capital as a paradigm of value creation. *Human Systems Management*, 21(4): 229–240.
- Schultz, T.W. (1961), Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(1): 1-17.
- Tỉnh ủy Bến Tre. (2021). *Đề án số 06-ĐA/TU ngày 29/1/2021 về Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội tỉnh Bến Tre giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn 2030*.
- Weisbrod, B.A. (1966). Investing in Human Capital. *The Journal of Human Resources*, 1(1), 5—21.
- Westphalen, S.-Å. (1999). Reporting on human capital; objectives and trends. Measuring and Reporting Intellectual Capital. Amsterdam.
- Ủy ban Nhân dân tỉnh Bến Tre. (2020). *Báo cáo về Tình hình thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2016-2020 và nhiệm vụ, giải pháp giai đoạn 2021–2025*. Bến Tre.