

KINH TẾ LAO ĐỘNG

GV: Ths. Nguyễn Duy Đạt
BM Kinh tế quốc tế

1

CHƯƠNG 4

ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

2

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Đề cương bài giảng Kinh tế Lao động
- Kinh tế học phát triển, Dwight H.Perkins, Phạm Thị Tuệ, Nguyễn Duy Đạt, NXB Thống Kê 2010. (Chương 8)

3

KHÁI NIỆM VÀ CÁC HÌNH THỨC ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

- Nguồn nhân lực của quốc gia là một bộ phận dân số trong độ tuổi lao động theo quy định của luật pháp, có khả năng tham gia lao động.
- Nguồn nhân lực = dân số – những người nằm ngoài độ tuổi lao động – những người không có khả năng lao động
- Hiện nay ở Việt nam, theo Luật lao động quy định, độ tuổi lao động là từ 15-60 tuổi đối với nam và 15-55 tuổi đối với nữ.

4

KHÁI NIỆM VÀ CÁC HÌNH THỨC ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

- Vốn con người (Vốn nhân lực).
- Tài sản quốc gia: Vốn tự nhiên, vốn vật chất, vốn nhân lực (vốn con người).
- Vốn con người theo Mincer Jacob (1974) cũng giống như vốn hữu hình, muốn có thì con người phải đầu tư để tích lũy thông qua giáo dục rèn luyện trong lao động và thuộc về mỗi người, và nó đem lại cho người sở hữu nó khoản thu nhập.
- Theo từ điển bách khoa Việt Nam thì Vốn con người (hay là vốn nhân lực), khái niệm dùng để chỉ toàn bộ hiểu biết của con người về phương thức tiến hành các hoạt động sản xuất.
- Theo nghĩa rộng hơn, Vốn con người là những khả năng và tài năng bẩm sinh, thể trạng của con người cộng với kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm của họ khiến họ trở nên hữu ích về kinh tế.

5

KHÁI NIỆM VÀ CÁC HÌNH THỨC ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

- Vốn con người cấu thành từ nhân tố chính:
- (1) năng lực ban đầu, nhân tố này gắn liền với yếu tố năng khiếu và bẩm sinh ở mỗi người,
- (2) những năng lực và kiến thức chuyên môn được hình thành và tích lũy thông qua quá trình đào tạo chính quy,
- (3) các kỹ năng, khả năng chuyên môn, những kinh nghiệm tích lũy từ quá trình sống và làm việc.
- (4) Sức khỏe

6

KHÁI NIỆM VÀ CÁC HÌNH THỨC ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

- Điểm chung giữa vốn vật chất và Vốn con người: đều tăng lên nhờ hoạt động đầu tư của chủ thể và theo thời gian đều bị hao mòn.
- Hoạt động đầu tư làm tăng vốn hữu hình nhờ mua sắm trang bị thêm máy móc nhà xưởng... còn hoạt động đầu tư vào Vốn con người nhờ đầu tư học hành.
- Sự hao mòn của chúng ở đây cùng là hao mòn vô hình dưới ảnh hưởng của tiến bộ công nghệ hay những kiến thức mới tạo ra khiến kiến thức cũ lạc hậu.
- Khác biệt: (1) Vốn con người là vốn vô hình gắn với người sở hữu nó, và chỉ được sử dụng khi người chủ của nó tham gia vào quá trình sản xuất. Loại vốn này không thể mang cho vay hay thế chấp như vốn hữu hình. (2) Vốn con người gắn với người sở hữu không chia sẻ và đầu tư dàn trải tránh rủi ro. (3) Vốn con người dễ dịch chuyển hơn và động hơn.
- Vốn con người trong phạm vi doanh nghiệp?
- Rất nhiều nhà kinh tế dùng lý thuyết vốn nhân lực để giải thích sự phân biệt các mức lương theo tuổi tác và nghề nghiệp, tỉ lệ thất nghiệp không đồng đều, v.v

7

KHÁI NIỆM VÀ CÁC HÌNH THỨC ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

Nội dung đầu tư nguồn nhân lực

- Đầu tư nguồn nhân lực là quá trình thúc đẩy phát triển nguồn lực con người tri thức, phát triển các kỹ năng và các phẩm chất lao động cần thiết, thúc đẩy sáng tạo và nghiên cứu thành tựu khoa học công nghệ để đảm bảo cho sự vận động tích cực của các ngành nghề, các lĩnh vực và toàn bộ xã hội. Quá trình đầu tư nguồn nhân lực làm biến đổi nguồn nhân lực cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu.
- Đầu tư vào vốn con người bao gồm các khoản chi dùng vào các mặt giáo dục, bồi dưỡng kỹ thuật, bảo vệ sức khỏe, dinh dưỡng, lưu chuyển sức lao động trong nước, di dân nhập cảnh, trong đó quan trọng nhất là đầu tư giáo dục và bảo vệ sức khỏe.

8

KHÁI NIỆM VÀ CÁC HÌNH THỨC ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

- Quan niệm con người đầu tư cho mình có ý nghĩa rất rộng, bao gồm không chỉ đầu tư vào học tập trong nhà trường và đào tạo sau khi học mà còn đầu tư khi còn ở nhà trước tuổi đi học và đầu tư vào thị trường lao động để tìm việc.
- Các cá nhân đầu tư vào Vốn con người vì hy vọng sẽ được bù lại với những nguồn thu nhập có thêm trong tương lai

9

CÁC LOẠI HÌNH ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

Chia theo hình thức đầu tư

- Đầu tư cho dinh dưỡng
- Đầu tư cho y tế
- Đầu tư cho giáo dục chính thức
- Đầu tư cho đào tạo nghề
- Đầu tư cho đào tạo nghề lúc làm việc

10

KHÁI NIỆM VÀ CÁC HÌNH THỨC ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

Chia theo đối tượng đầu tư

- Các hộ gia đình
- Các doanh nghiệp
- Chính phủ

Chia theo hình thức chi

- Các khoản chi trực tiếp
- Chi phí gián tiếp hay chi phí cơ hội
- Chi phí về tinh thần

11

Lợi ích và chi phí của đầu tư nguồn nhân lực

- Tổng quan Phân tích lợi ích và chi phí (CBA)
- Lợi ích của đầu tư nguồn nhân lực: Tại sao các tác nhân đầu tư vào nguồn nhân lực?
- Các chi phí của đầu tư nguồn nhân lực
- Đánh giá Chi phí – Lợi ích chi đầu tư nguồn nhân lực

12

Tổng quan phân tích chi phí – lợi ích (CBA)

1.000.000 hiện tại và 1.000.000 tháng sau

- Giá trị tương lai của dòng tiền:

$$FV = V \times (1+r)^N$$

- Giá trị hiện tại của dòng tiền

$$PV = V/(1+r)^N$$

$$PV_B = \sum B_t/(1+i)^t$$

- Giá trị hiện tại ròng của dòng tiền: hiệu số của giá trị hiện tại dòng doanh thu (cash inflow) trừ đi giá trị hiện tại dòng chi phí (cash outflow) tính theo lãi suất chiết khấu lựa chọn

13

Tổng quan phân tích chi phí – lợi ích (CBA)

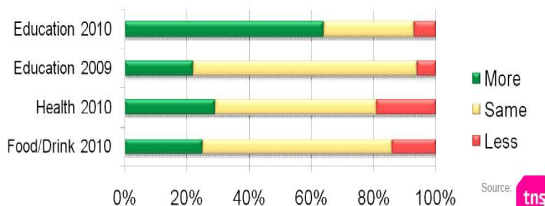
$$(1) \quad NPV_t^0 = \frac{(B_0 - C_0)}{(1+r)^0} + \frac{(B_1 - C_1)}{(1+r)^1} + \dots + \frac{(B_n - C_n)}{(1+r)^n}$$

$$(2) \quad NPV_t^0 = \sum_{t=0}^n \frac{(B_t - C_t)}{(1+r)^t}$$

trong đó n là thời gian hoạt động của dự án. Biểu thức $1/(1+r)^t$ thường được gọi là hệ số chiết khấu cho năm thời gian

14

LỢI ÍCH CỦA ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC



15

LỢI ÍCH CỦA ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

Chính phủ ưu tiên phát triển giáo dục:

- Mục tiêu 300 sinh viên đại học/ 10,000 người.
- Đến năm 2020, gia tăng tỷ lệ nhân sự có chuyên môn lên 70%.
- Đạt 3,3 triệu cử nhân tốt nghiệp năm 2015, và 5 triệu vào năm 2020.
- Đạt 200.000 sinh viên tốt nghiệp sau đại học vào 2015 và 300.000 vào năm 2020.
- Trong 10 năm tới số lượng giảng viên đại học sẽ phát triển gấp đôi hiện nay.

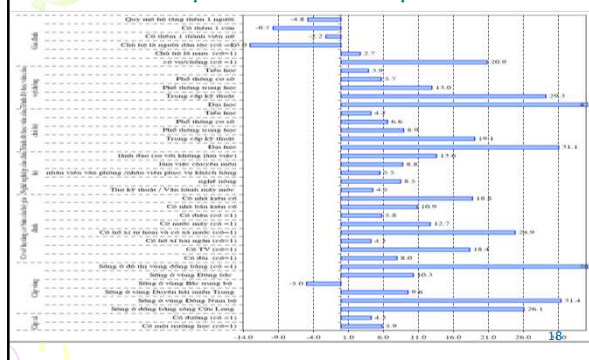
16

LỢI ÍCH CỦA ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

- Các nhà kinh tế coi đầu tư cho nguồn nhân lực là nhằm mang lại thu nhập cao hơn trong tương lai
- Các cá nhân và các hộ gia đình đầu tư vào nguồn nhân lực vì có sự khác biệt đáng kể về thu nhập giữa những người có trình độ chuyên môn tay nghề cao với những người có trình độ chuyên môn tay nghề thấp.
- Có sự khác biệt đáng kể giữa lợi tức đầu tư cho nguồn nhân lực tại các quốc gia có sự dãi ngộ "nguồn nhân lực chất lượng cao" tốt và kém.

17

VDMH: LỢI ÍCH CỦA ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC HỘ NGHEO VN



LỢI ÍCH CỦA ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

Thảo luận:

- Tại sao các doanh nghiệp đầu tư vào nguồn nhân lực?
- Các hoạt động đầu tư vào nguồn nhân lực tại doanh nghiệp?

19

Lý do các doanh nghiệp đầu tư vào nguồn nhân lực

- Giảm chi phí do giảm tỷ lệ sai hỏng
- Nâng cao năng suất lao động
- Tăng khả năng cạnh tranh
- Hấp dẫn người lao động, tạo tính ổn định trong công việc
- Các lý do khác ???

20

LỢI ÍCH CỦA ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

- Xét về khía cạnh lợi ích, việc đi học không chỉ làm lợi cho cá nhân vì họ kiếm được nhiều tiền hơn mà nó cũng tạo ra **ngoại ứng** tích cực. Ngoại ứng tích cực tiềm năng của việc đi học bao gồm tác động lan tỏa về sức khỏe (con cái của các bà mẹ có học vấn thường mạnh khỏe hơn, điều này làm lợi cho trẻ em của các gia đình khác vì làm giảm khả năng lây lan bệnh tật), làm giảm tội phạm, và người dân tham gia tích cực do có nhiều thông tin hơn vào các quyết định chính trị. Được đi học nhiều hơn, nhất là học đại học, cũng có thể dẫn đến những tiến bộ công nghệ mà không được phản ánh đầy đủ trong lợi tức cá nhân.
- Chính phủ đầu tư cho giáo dục vì muốn tăng năng suất các nhân tố tổng hợp trong nền kinh tế, tăng tích lũy vốn con người, giúp nền kinh tế tăng trưởng và phát triển nhanh hơn, có khả năng cạnh tranh tốt hơn trong tương lai.

21

CHI PHÍ CỦA ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

- Chi phí trực tiếp
- Chi phí cơ hội
- Chi phí về tinh thần

22

SO SÁNH CHI PHÍ – LỢI ÍCH CỦA ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

23

ĐÁNH GIÁ CHI PHÍ – LỢI ÍCH CỦA ĐẦU TƯ NGUỒN NHÂN LỰC

- Lợi ích và chi phí của cá nhân.
- Lợi ích và chi phí xã hội của giáo dục.
- Liệu đầu tư cho giáo dục luôn là sự đầu tư tốt.

24

Các nhân tố ảnh hưởng tới nhu cầu đầu tư nguồn nhân lực của cá nhân người lao động

Các nhân tố kinh tế

- Sự khác biệt về thu nhập
- Cơ hội việc làm và tỷ lệ thất nghiệp ở những người có học vấn
- Chi phí trực tiếp của cá nhân cho giáo dục
- Chi phí gián tiếp

Các nhân tố phi kinh tế

- Tuổi tác
- Thời gian thu hồi chi phí
- Các yếu tố văn hóa – xã hội

25

Các nhân tố ảnh hưởng tới nhu cầu đầu tư nguồn nhân lực của các doanh nghiệp

Nhân tố vi mô

- Triển vọng kinh tế
- Tình trạng thất nghiệp

Thất nghiệp là tình trạng tồn tại khi một số người trong lực lượng lao động muốn làm việc nhưng không thể tìm được việc làm ở mức tiền công đang thịnh hành

Thất nghiệp trá hình hay còn gọi là thiếu việc làm là hiện tượng xuất hiện khi người lao động được sử dụng ở dưới mức khả năng mà bình thường người lao động sẵn sàng làm việc. Ở khu vực thành thị, loại thất nghiệp này tồn tại dưới dạng như: làm việc với năng suất thấp, không góp phần tạo ra thu nhập cho xã hội mà chủ yếu chỉ tạo thu nhập đủ sống, nhiều khi còn dưới mức tối thiểu (loại thất nghiệp này còn được gọi là thất nghiệp vô hình). Ở khu vực nông thôn, thất nghiệp trá hình chủ yếu tồn tại dưới dạng thiếu việc làm. Nguyên nhân chủ yếu do giới hạn của đất đai nông nghiệp; do khu vực kinh tế phi nông nghiệp nông thôn chậm phát triển. Thất nghiệp dưới dạng này còn được gọi là bán thất nghiệp.

- Chất lượng nguồn nhân lực và Đặc điểm của thị trường lao động

26

Các nhân tố ảnh hưởng tới nhu cầu đầu tư nguồn nhân lực của các doanh nghiệp

Nhân tố vi mô:

- Kết quả và triển vọng kinh doanh
- Quy mô của doanh nghiệp
- Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp
- Chi phí đầu tư.

27

CHƯƠNG 5

THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TRONG

KHU VỰC CÔNG

28

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Đề cương bài giảng Kinh tế Lao động
- Giáo trình Kinh tế công cộng - Trường ĐH Kinh tế quốc dân - Nxb Thống kê 2006
- Kinh tế công cộng - Joseph E. Stiglitz (Bản dịch tiếng Việt của trường ĐH Kinh tế quốc dân) - Nxb Khoa học và Kỹ thuật 1995
- Kinh tế học phát triển, Dwight H.Perkins, Phạm Thị Tuệ, Nguyễn Duy Đạt, NXB Thống kê 2010. (Chương 5)

29

5.1. Khái niệm và cấu thành khu vực công

5.1.1. Khái niệm khu vực công:

- Trong kinh tế học công cộng Chính phủ được xem là một tổ chức được thiết lập để thực thi những quyền lực nhất định, điều tiết hành vi của các cá nhân sống trong xã hội nhằm phục vụ lợi ích chung của xã hội đó và tài trợ cho việc cung cấp những hàng hóa và dịch vụ thiết yếu mà xã hội đó có nhu cầu

30

Ths. Nguyễn Duy Đạt - ĐHTM

10

5.1. Khái niệm và cấu thành khu vực công

Hai điểm để phân biệt giữa các cơ quan chính phủ và cơ quan tư nhân.

- Trong chế độ dân chủ những người lãnh đạo các cơ quan công lập phải được nhân dân bầu ra hoặc do ai đó được bầu ra được bầu ra chỉ định (trực tiếp hoặc gián tiếp). Tính hợp pháp của việc người đó giữ chức vụ được phát sinh trực tiếp hoặc gián tiếp từ quá trình bầu cử.
- Chính phủ được giao một số quyền hạn nhất định có tính bắt buộc mà các cơ quan tư không được giao. Các cơ quan tư và cá nhân trên thực tế không chỉ không có quyền đó mà chính phủ còn hạn chế họ trao cho người khác những quyền bắt buộc tương tự.
- Ngược lại với chính phủ, tất cả những trao đổi tư nhân đều là tự nguyện

Ths. Nguyễn Duy Đạt - ĐHTM

5.1. Khái niệm và cấu thành khu vực công

- Khu vực công cộng là gì? Doanh nghiệp nhà nước có phải là cơ quan công hay không
- Khu vực công cộng có thể được hiểu bao gồm: hệ thống các cơ quan quyền lực của nhà nước; hệ thống quốc phòng và an ninh; hệ thống cơ sở hạ tầng kỹ thuật và xã hội; các lực lượng kinh tế của chính phủ như dự trữ quốc gia, DNNN; hệ thống an sinh xã hội.

Ths. Nguyễn Duy Đạt - ĐHTM

5.1. Khái niệm và cấu thành khu vực công

5.1.2. Vai trò khu vực công trong nền kinh tế

- Phân bổ nguồn lực nhằm nâng cao hiệu quả kinh tế
- Phân phối lại thu nhập và đảm bảo công bằng xã hội.
- Ổn định kinh tế vĩ mô
- Đại diện cho quốc gia trên trường quốc tế.

Ths. Nguyễn Duy Đạt - ĐHTM

5.2. Đặc điểm thị trường lao động khu vực công

Các đặc điểm về cung lao động

- Nguồn cung lao động dồi dào
- Tỷ lệ bỏ việc thấp hơn (cả ở Hoa Kỳ và Việt Nam) khu vực tư nhân.

Các đặc điểm về cầu lao động:

- Cầu lao động ổn định tương đối hơn so với khu vực tư nhân.
- Sự ổn định: Tỷ lệ lao động làm việc suốt đời cho khu vực công khá lớn, sự đảm bảo về vị trí làm việc

Các đặc điểm về tiền lương

- Có sự chênh lệch về tiền lương giữa khu vực công và khu vực tư.
- Tiền lương không đồng nhất với thu nhập
- Chênh lệch về thu nhập trong thị trường lao động khu vực công thấp hơn.
- Tiền lương có xu hướng cứng nhắc hơn khu vực tư nhân.

Ths. Nguyễn Duy Đạt - ĐHTM

5.3 Tiền lương và thu nhập của lao động trong khu vực công

5.3.1. Cấu thành thu nhập của lao động trong khu vực công

5.3.2. Các yếu tố ảnh hưởng tới tiền lương của lao động trong khu vực công

5.3.3. Cơ cấu thu nhập của lao động khu vực công ở Việt Nam.

Ths. Nguyễn Duy Đạt - ĐHTM

5.3.1. CẤU THÀNH TIỀN LƯƠNG LAO ĐỘNG KHU VỰC CÔNG

- Lương theo hệ số
- Các thu nhập ngoài lương

36

5.3.2 Các yếu tố ảnh hưởng tới tiền lương của lao động trong khu vực công

5.3.2.1 Các yếu tố về chính sách:

- Chính sách tiền lương và chính sách đãi ngộ của chính phủ.
- Vai trò của tổ chức công đoàn.

5.3.2.2. Các yếu tố kinh tế - xã hội

- Tăng trưởng kinh tế.
- Tình hình kinh tế xã hội trên thế giới
- Khả năng ngân sách của chính phủ.
- Các biến số kinh tế vĩ mô khác: lạm phát.

Ths. Nguyễn Duy Đạt - ĐHTM

5.3.2 Các yếu tố ảnh hưởng tới tiền lương của lao động trong khu vực công

5.3.2.3. Các yếu tố thuộc người lao động

- Mức độ hoàn thành công việc
- Thâm niên công tác
- Trình độ chuyên môn và kinh nghiệm công tác
- Tiềm năng phát triển cá nhân trong tương lai

Ths. Nguyễn Duy Đạt - ĐHTM

5.3.2 Các yếu tố ảnh hưởng tới tiền lương của lao động trong khu vực công

5.3.2.4. Các yếu tố thuộc về công việc

- Yêu cầu kỹ năng của công việc
- Yêu cầu trách nhiệm của vị trí công tác
- Nỗ lực của người lao động khi thực hiện công việc
- Điều kiện lao động

Ths. Nguyễn Duy Đạt - ĐHTM

5.3.2 Các yếu tố ảnh hưởng tới tiền lương của lao động trong khu vực công

5.3.2.4. Các yếu tố thuộc về tổ chức công

- Chính sách đãi ngộ của tổ chức
- Tình hình sử dụng có hiệu quả lực lượng lao động trong các tổ chức công
- Đặc điểm ngành nghề của tổ chức công

Ths. Nguyễn Duy Đạt - ĐHTM

5.3.3 Cơ cấu thu nhập của lao động khu vực công ở Việt Nam

5.3.3.1. Chế độ lương theo chức vụ

5.3.3.2 Chế độ lương theo chuyên môn nghiệp vụ

Ths. Nguyễn Duy Đạt - ĐHTM

5.3.3.1. Chế độ lương theo chức vụ

- Chế độ tiền lương chức vụ quy định mức lương cho từng chức vụ đảm nhận (chức vụ phân biệt với chức danh).
- Có 2 cách thức (hay hai chế độ) trả lương: hoặc trả theo chức vụ hoặc trả theo chuyên môn cộng với phụ cấp chức vụ.
- Ưu điểm của hình thức phụ cấp: (i) tạo điều kiện thuận lợi cho việc luân chuyển điều động cán bộ và bố trí cán bộ; (ii) khuyến khích cán bộ công chức phát triển chuyên môn, nghiệp vụ
- Nhược điểm của hình thức phụ cấp: (i) Tình huống khó xử: lương cán bộ lãnh đạo có thể thấp hơn lương cán bộ bị lãnh đạo; (ii) các bộ lãnh đạo tình cách tăng trình độ chuyên môn một cách không cần thiết.

Ths. Nguyễn Duy Đạt - ĐHTM

5.3.3.2. Chế độ lương theo chức danh

- Chức danh là khái niệm rộng hơn khái niệm chức vụ, có thể có nhân viên có chức danh nhưng không có chức vụ. VD: chức danh chuyên viên nhưng không cần có chức vụ.
- Chức danh phụ thuộc vào trình độ đào tạo: Nhân viên phục vụ không cần qua đào tạo; nhân viên văn thư phải qua đào tạo sơ cấp; cán sự đòi hỏi phải đào tạo trình độ trung cấp; chuyên viên đòi hỏi phải được đào tạo trình độ đại học.
- Tuy nhiên, cần phân biệt trình độ đào tạo và chức danh được xếp, không phải cứ ai tốt nghiệp đại học là đương nhiên được công nhận chuyên viên, mà tốt nghiệp đại học chỉ là một trong những tiêu chuẩn để được công nhận là chuyên viên.

Ths. Nguyễn Duy Đạt - ĐHTM

5.3.3.2. Chế độ lương theo chức danh

- Chế độ lương theo chức danh quy định Tiền lương phụ thuộc vào hai yếu tố: trình độ đào tạo (theo chức danh) và theo thâm niên công tác (theo bậc)
- Người lao động phải nỗ lực để thay đổi chức danh và ngạch

Ths. Nguyễn Duy Đạt - ĐHTM
