

# CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG: ĐẦU TƯ VÀO VỐN CON NGƯỜI

# 6

## **Đặng Đình Thắng**

Giảng viên Khoa Kinh tế, Đại học Kinh tế TP.HCM

Phòng H.103, 1A Hoàng Diệu, Phú Nhuận, TP.HCM, Việt Nam

E-mail : [thang.dang@ueh.edu.vn](mailto:thang.dang@ueh.edu.vn)

Trang nhà : [www.thangdang.org](http://www.thangdang.org)

## **Nội dung**

- 1 Giới thiệu
  - 2 Mô hình vốn con người
  - 3 Đo lường vốn con người
  - 4 Đào tạo thông qua công việc
  - 5 Đầu tư cho giáo dục: Ngoại tác, công bằng và trợ cấp
- Tài liệu đọc thêm
- Thuật ngữ
- Tài liệu tham khảo

## 1 Giới thiệu

Nghiên cứu nguyên nhân thành công của tăng trưởng kinh tế là một chủ đề được rất nhiều nhà kinh tế học quan tâm bắt đầu trong những năm 1950s của thế kỷ trước. Các nhà kinh tế học tập trung nghiên cứu để tìm ra được các nhân tố ảnh hưởng đến tăng trưởng tổng sản lượng quốc gia GNP của một nền kinh tế. Quan sát dữ liệu GNP giữa nhiều quốc gia khác nhau theo thời gian, các nhà kinh tế học đã đặt ra một câu hỏi là tại sao một số nền kinh tế lại tăng trưởng nhanh hơn các nền kinh tế khác? Trả lời cho câu hỏi này, đã có nhiều phương án được đưa ra bởi các nhà kinh tế học, mặc dù quan điểm giữa họ vẫn còn nhiều tranh cãi chưa thể thống nhất, để lý giải nguyên nhân thành công kinh tế giữa các quốc gia như vai trò của tài nguyên thiên nhiên, đầu tư vào vốn vật thể. Và một phương án cũng được một số nhà kinh tế học đề cập là chất lượng của lực lượng lao động.

Đầu tư vào vốn con người là một cách thức để làm tăng chất lượng cho nguồn lao động của một quốc gia. Chất lượng lao động ở đây được hiểu là hiệu quả công việc và năng suất mà nguồn lao động tạo ra được thông qua quá trình làm việc.

Đầu tư vào vốn con người bao gồm đầu tư ở các khía cạnh cụ thể như sau:

- Giáo dục chính thức (*formal education*)
- Đào tạo thông qua công việc (*on-the-job training*)
- Sức khỏe nguồn lao động (*health*)
- Sự dịch chuyển của người lao động (*migration*)
- Tìm kiếm việc làm (*job search*)
- Giai đoạn trước khi đi học (*preschool nurturing of children*)

## 2 Mô hình vốn con người

Mô hình vốn con người giúp một cá nhân đưa ra quyết định có nên đầu tư vào giáo dục (đi học đại học) hay không dựa phân tích chi phí và lợi ích của việc đi học. Mô hình vốn con người được thể hiện qua bài toán đi học đại học như sau.<sup>1</sup>

Giả sử một cá nhân 18 tuổi, sau khi hoàn thành chương trình học ở bậc phổ thông đang phải đối diện với quyết định lựa chọn giữa phương án đi làm hay đi học. Thứ nhất, anh ta sẽ đi làm ngay để có thu nhập. Thứ hai, anh ta sẽ tiếp tục tham gia giáo dục bằng cách học đại học (học đại học mất 4 năm) và kỳ vọng rằng thu nhập mà anh ta có được tại một thời điểm trong tương lai, vì vậy, sẽ cao hơn rất nhiều so với so với thu nhập không đi học đại học.

Một cá nhân nếu không đi học đại học mà tham gia thị trường lao động ngay sau khi tốt nghiệp phổ thông thì anh ta sẽ có khả năng kiếm được thu nhập sớm hơn 4 năm so với người đi học đại học bên cạnh các chi phí trực tiếp mà cá nhân đó phải chịu. Như vậy, chi phí cho học đại học bao gồm:

- *Thứ nhất*, chi phí trực tiếp liên quan đến việc đi học như học phí, tiền mua sách, vở và các chi phí học tập liên quan trực tiếp.
- *Thứ hai*, chi phí cơ hội của học đại học – là thu nhập lớn nhất phải từ bỏ nếu người đó dành thời gian đi học để đi làm một công việc có khả năng tạo ra mức thu nhập cao nhất cho họ.

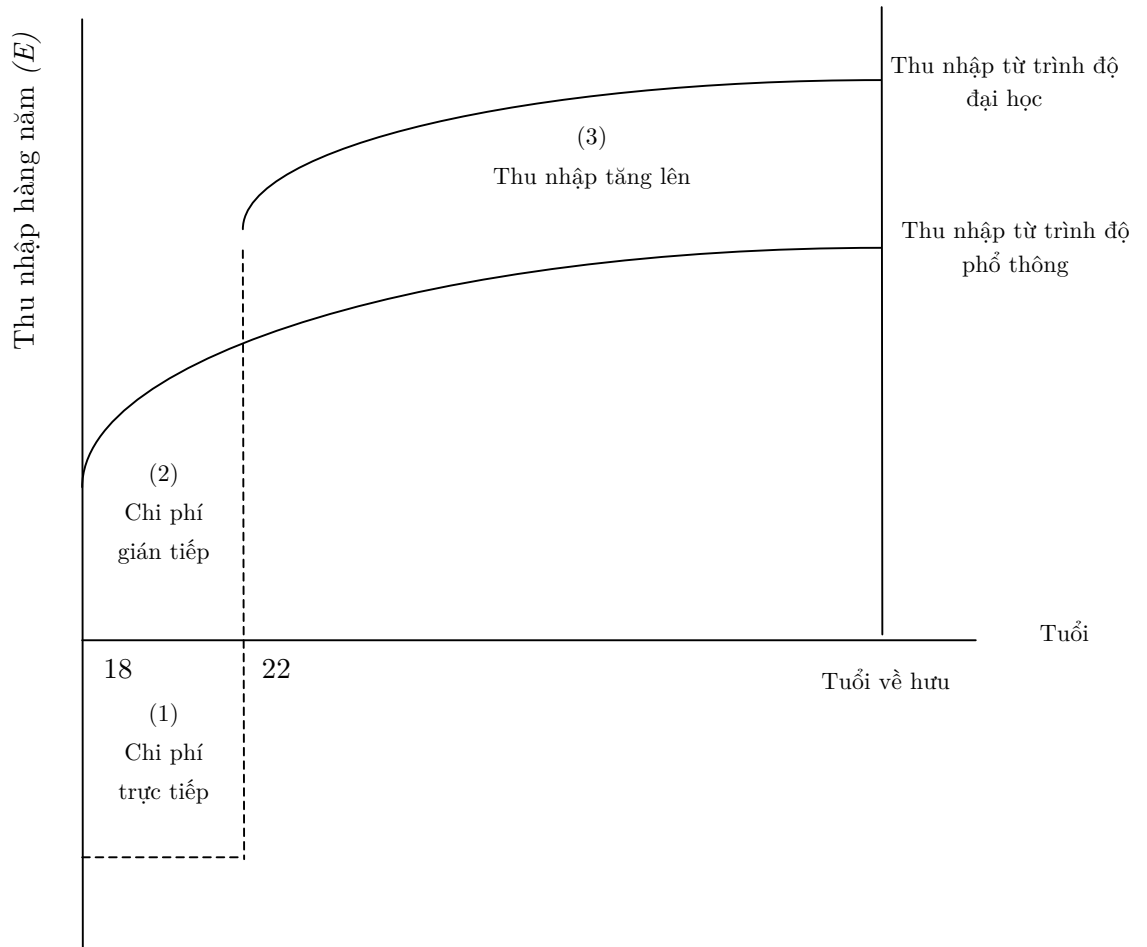
Tuy nhiên, việc có được trình độ đại học cũng là một tín hiệu trên thị trường lao động về chất lượng của nguồn nhân lực để doanh nghiệp sử dụng, và người lao động có trình độ đại học cũng sẽ nhận được mức lương và phúc lợi cao hơn so với người có trình độ phổ thông.

Chi phí và thu nhập từ hai phương án trên mà người ra quyết định lựa chọn phải đối diện được minh họa qua hình dưới đây.

---

<sup>1</sup> Tên bài toán do người biên soạn tự đặt ra

Hình – Dòng thu nhập của người lao động theo tuổi khi tham gia hoặc không tham gia giáo dục đại học



### 3 Đo lường vốn con người

Các phương pháp đo lường vốn con người: Có hai cách cơ bản được sử dụng để đo lường vốn con người:

(1) Phương pháp giá trị chiết khấu (*Discounted Value*) và hiện giá ròng (*Net Present Value*)

Với phương pháp này, để tính toán hiện giá hay giá trị chiết khấu một dòng thu nhập của một cá nhân liên quan đến việc học đại học, chúng ta

lấy thu nhập kỳ vọng mà cá nhân đó có được ở một năm nào đó trong quãng đời đi làm việc (*individual's working life*) của người đó rồi điều chỉnh bằng một suất chiết khấu phù hợp, và lấy tổng tất cả các kết quả thu nhập đã được chiết khấu.

Điều này được viết dưới dạng công thức như sau:

$$PV = \sum_{t=18}^n \frac{E_t}{(1+r)^{t-18}}$$

Trong đó:

- $PV$  là hiện giá của dòng thu nhập mà một người có được qua thời gian tham gia thị trường lao động
- $t$  là tuổi của người đó
- $n$  là tuổi về hưu kỳ vọng của người đó
- $E_t$  là thu nhập kỳ vọng của người đó ở năm thứ  $t$
- $r$  là suất chiết khấu (*discounted rate*) hay tỷ suất sinh lợi (*rate of interest*)<sup>2</sup>

Từ công thức trên, chúng ta có thể tính toán được hiện giá dòng thu nhập của một người lao động có trình độ đại học và một người lao động có trình độ phổ thông lần lượt như sau:

$$PV_u = \sum_{t=18}^n \frac{E_t^u}{(1+r)^{t-18}}$$

và

$$PV_{hs} = \sum_{t=18}^n \frac{E_t^{hs}}{(1+r)^{t-18}}$$

Trong đó,  $E_t^u$  và  $E_t^{hs}$  lần lượt là thu nhập kỳ vọng ở năm thứ  $t$  của một người lao động có trình độ đại học và trình độ phổ thông.

---

<sup>2</sup> Câu hỏi được đặt ra là: Giá trị nào của  $r$  được xem là phù hợp? Để trả lời câu hỏi này thì cần có kiến từ môn học *Phân tích lợi ích-chi phí (CBA - Cost-Benefits Analysis)*

Việc so sánh kết quả  $PV_u$  và  $PV_{hs}$  sẽ giúp trả lời được câu hỏi: Có nên đầu tư đi học đại học hay không mà một người đặt ra trước khi ra quyết định? Nếu chúng ta có kết quả so sánh  $PV_u > PV_{hs}$  thì việc đi học đại học là một quyết định đúng đắn, và ngược lại thì có thể đi làm ngay khi vừa tốt nghiệp xong phổ thông.

Có một cách thức khác tương ứng gọi là hiện giá ròng ( $NPV$  – *Net Present Value*) của thu nhập có được của lao động có trình độ đại học so với trình độ phổ thông:

$$NPV = PV_u - PV_{hs} = \sum_{t=18}^n \frac{(E_t^u - E_t^{hs})}{(1+r)^{t-18}}$$

Trong đó,  $NPV$  là hiện giá ròng. Với công thức trên, nếu  $NPV > 0$  thì nên tham gia học đại học.

(2) Phương pháp suất nội hoàn ( $IRR$  – *Internal Rate of Return*)

Phương pháp này đòi hỏi chúng ta phải tìm ra được giá trị của suất nội hoàn  $IRR$  và so sánh với giá trị của suất chiết khấu  $r$  để ra quyết định có nên học đại học hay không.

Đầu tiên, chúng ta cần tính toán được tổng chi phí ( $C$  – *Total Costs*) của việc đi học đại học. Tổng chi phí này bao gồm cả (1) chi phí trực tiếp cho việc đến trường như học phí, tiền mua sách, vở, tài liệu học tập và các chi phí trực tiếp liên quan khác (2) chi phí cơ hội của việc đi học đại học. Hiện giá của tổng chi phí ( $PV_{cost}$  – *Present Value of total costs*) này có thể được tính bằng công thức sau:

$$PV_{cost} = \sum_{t=18}^n \frac{C_t}{(1+r)^{t-18}}$$

trong đó,  $C_t$  là tổng chi phí đi học.

Tiếp theo, chúng ta cần tính được hiện giá của dòng thu nhập nếu đi học đại học ( $PV_{earnings}$  – *Present Value of earnings*):

$$PV_{earnings} = \sum_{t=18}^n \frac{E_t^u}{(1+r)^{t-18}}$$

Giá trị của suất nội hoàn  $IRR$  chính là giá trị của  $r$  khi  $PV_{costs} = PV_{earnings}$ , hay giá trị  $IRR$  là kết quả của  $r$  khi giải phương trình sau:

$$\sum_{t=18}^n \frac{(E_t^u - C_t)}{(1+r)^{t-18}} = 0$$

Nếu như  $r$  thể hiện tỷ suất sinh lợi về thu nhập mà một người có thể tạo ra được trong một phương án thay thế cạnh tranh cho việc đầu tư vào đi học đại học hay  $r$  là tỷ suất sinh lợi mà một cá nhân phải trả để có được khoản tài chính vay mượn cho cho việc học đại học thì  $IRR$  cho biết “lợi ích” thu được đối với đầu tư vào việc đi học và được sử dụng để quyết định có nên thực hiện sự đầu tư này hay không.

Quyết định đầu tư cho việc học đại học của một cá nhân được thực hiện khi xảy ra trường hợp  $IRR > r$ .

## **Đo lường vốn con người: Khái quát hóa và ứng dụng**

### *(1) Độ dài của dòng thu nhập*

Trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, dòng thu nhập tăng lên trong giai đoạn hậu đầu tư thì có thể hiện giá ròng của một sự đầu tư vào vốn con người sẽ có giá trị dương.

Vậy, ai có động cơ lớn hơn cho việc đầu tư vào vốn con người: người trẻ hay người lớn tuổi? Chủ doanh nghiệp nên đầu tư vào vốn con người cho đối tượng lao động nào: lao động là nam giới hay nữ giới?

Để trả lời câu hỏi này, chúng ta cần hiểu động cơ mà một cá nhân tham gia giáo dục là gì? Đó trước hết là thu nhập sau thời gian đi học có tăng lên hay không và khoảng thời gian hậu-đầu-tư có đủ để “bù đắp” chi phí đầu tư đi học hay không? Nếu một cá nhân đầu tư đi học ở giai đoạn càng về cuối so với tuổi đời lao động thì hiện giá ròng hay suất sinh lợi mà họ có được từ việc đi học sẽ thấp hơn nếu như họ tham gia đi học ở giai đoạn đầu trong quãng đầu đời. Càng lớn tuổi thì thời gian làm việc để bù đắp chi phí đầu tư vào vốn con người sau đó càng thấp đi. Đó cũng là lý do tại sao những người trẻ tuổi “thích” đi học và di chuyển để tìm kiếm cơ hội làm việc tốt hơn so với người lớn tuổi.

Một yếu tố mà doanh nghiệp quan tâm khi tuyển dụng và sử dụng lao động cho quá trình sản xuất-kinh doanh là tính chất làm việc liên tục và ổn định trong thời gian dài của lao động. So với nữ giới thì nam giới thường có điều kiện để đáp ứng tốt hơn yêu cầu này. Trong nhiều trường hợp, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của nữ giới thường bị gián đoạn do các bị ảnh hưởng của các yếu tố “đặc trưng” như hôn nhân, gia đình, sinh con. Do đó, động cơ để doanh nghiệp, và ngay cả chính những người phụ nữ này, đầu tư vào vốn con người là rất thấp.

### *(2) Tổng chi phí*

Trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, chi phí đầu tư vào vốn con người (cả chi phí trực tiếp lẫn chi phí gián tiếp) càng thấp thì càng có nhiều người tham gia đầu tư bởi vì khả năng sinh lợi của đầu tư này lớn.

Nhìn nhận dưới góc độ chi phí cũng có thể đưa ra hai lý do lý giải vì sao người lớn tuổi thường ít muốn đầu tư vào vốn con người: Thứ nhất, độ dài dòng thu nhập mà họ có được trong tương lai (giai đoạn hậu-đầu-tư) ngắn. Thứ hai, chi phí cơ hội của việc đi học là rất cao so với người trẻ tuổi.

### *(3) Sự khác biệt của thu nhập từ thị trường lao động*

Khoảng cách thu nhập từ thị trường lao động của một người có trình độ đại học so với một người chỉ tốt nghiệp phổ thông cũng là một yếu tố ảnh hưởng đến quyết định có tham gia đi học đại học – đầu tư vào vốn con người của một cá nhân hay không. Trong điều kiện các yếu tố khác không đổi, nếu khoảng cách này càng cao thì động cơ cho việc đi học đại học càng lớn; do đó, càng có nhiều người đi học đại học hơn.

## 4 Đào tạo thông qua công việc

Doanh nghiệp tham gia thị trường lao động với tư cách là chủ thể cầu lao động, mong muốn có được những người lao động có các kỹ năng phù hợp với công việc của doanh nghiệp. Các kỹ năng mà người lao động có được không chỉ qua quá trình đào tạo chính thức – đi học theo hệ thống giáo dục quốc dân mà còn có thể thông qua quá trình đào tạo phi chính thức. Một trong những cách thức đào tạo phi chính thức cho người lao động là đào tạo thông qua công việc (*OJT – On-the-Job Training*).

*OJT* được xem là cách thức đào tạo tốt nhất bởi vì nó được lập kế hoạch, tổ chức và thực hiện trực tiếp tại nơi làm việc của người lao động,<sup>3</sup> tại đó, người lao động sẽ được các nhà quản lý, cấp trên hay những lao động lành nghề có kinh nghiệm trực tiếp hướng dẫn làm việc thông qua sử dụng thành thạo và chính xác các công cụ, phương tiện lao động hay vận hành các máy móc liên quan công việc nhằm tạo ra năng suất lao động cao.<sup>4</sup>

### *Chi phí và lợi ích*

Để thực hiện quyết định là có nên cung cấp và tham gia quá trình *OJT* hay không, chủ doanh nghiệp và người lao động cũng phải thực hiện *CBA*

---

<sup>3</sup> Có thể tham khảo tại: <http://www.doi.gov/hrm/pmanager/ed6b.html>

<sup>4</sup> Có một cách thức đào tạo trái ngược là đào tạo không thông qua công việc (*off-the-job training*). Ngoài ra, thông qua *OJT*, một người lao động sẽ có cơ hội tiếp tục học tập để phát triển và bổ sung các kiến thức, kỹ năng, năng lực cần thiết cho công việc. Cách thức học tập này được gọi là học tập thông qua làm việc (*learning-by-doing*).

một cách nghiêm túc. Phương pháp *CBA* cũng dựa vào một trong hai phương pháp hiện giá ròng (*NPV*) hay phương pháp suất nội hoàn (*IRR*) (như phần trên đã hướng dẫn).

Khi tổ chức thực hiện và tham gia *OJT* thì chủ doanh nghiệp và người lao động<sup>5</sup> đều phải chấp nhận sự đánh đổi. Đối với chủ doanh nghiệp, sự đánh đổi giữa một bên là các chi phí trực tiếp cho chương trình *OJT* và chi phí gián tiếp như sự sụt giảm năng suất làm việc trong quá trình *OJT* ở hiện tại với một bên là kỳ vọng năng suất lao động và doanh thu của doanh nghiệp tăng cao lên trong tương lai. Đối với người lao động, tương ứng sẽ là chấp nhận mức lương thấp hơn ở hiện tại với mức lương được kỳ vọng là cao hơn nhiều lần trong tương lai vì qua *OJT* người lao động làm việc hiệu quả hơn với năng suất cao hơn.

### ***Phân loại OJT***

*OJT* thường được chia làm hai loại là đào tạo tổng quát (*general training*) và đào tạo nghiệp vụ (*specific training*).

Đào tạo tổng quát là hình thức doanh nghiệp đào tạo các kỹ năng hay các đặc tính chung cho người lao động mà với các kỹ năng, đặc tính có được đó, người lao động sẽ có khả năng ứng dụng vào công việc ở tất cả các doanh nghiệp và các ngành kinh tế khác nhau trong nền kinh tế. Hình thức đào tạo này sẽ giúp nâng cao năng suất lao động ở tất cả các doanh nghiệp.

Đào tạo nghiệp vụ là hình thức doanh nghiệp đào tạo cho người lao động các kỹ năng hay kiến thức chuyên môn chuyên sâu và riêng biệt để chỉ ứng dụng vào công việc tại doanh nghiệp đó. Như vậy, hình thức đào tạo nghiệp vụ khác nhau ở các doanh nghiệp có những đặc tính sử dụng lao động khác nhau cho những công việc có đặc điểm khác nhau. Hình thức đào tạo này sẽ chỉ giúp nâng cao năng suất lao động ở tại doanh nghiệp

---

<sup>5</sup> Trên thực tế, người lao động thường phải chấp nhận tham gia *OJT* khi kế hoạch *OJT* đã được các nhà quản lý thông qua, hoặc sẽ nghỉ việc và thay đổi nơi làm việc.

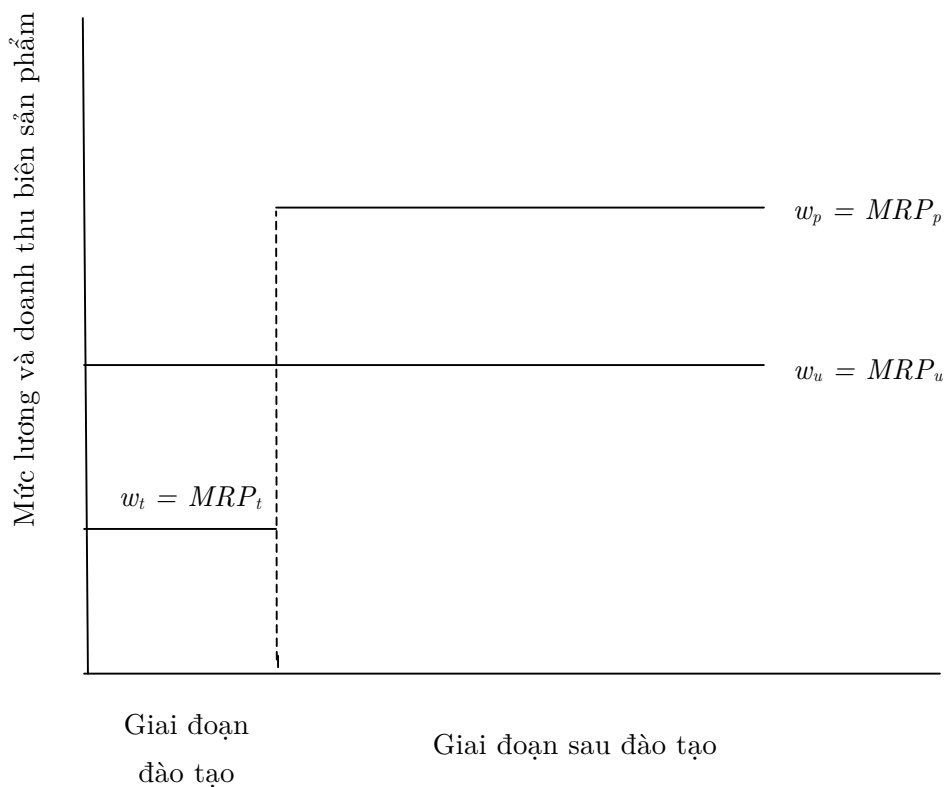
thực hiện hình thức đào tạo này cho người lao động hiện tại đang làm việc.

Việc phân biệt được hình thức đào tạo tổng quan với hình thức đào tạo nghiệp vụ rất hữu dụng. Thứ nhất, chúng ta có thể giải thích được giữa chủ doanh nghiệp hay người lao động, đối tượng này muốn trả chi phí cho *OJT* hơn. Thứ hai, chúng ta có thể lý giải tại sao chủ doanh nghiệp quan tâm đến việc giữ chân người lao động đã được đào tạo.

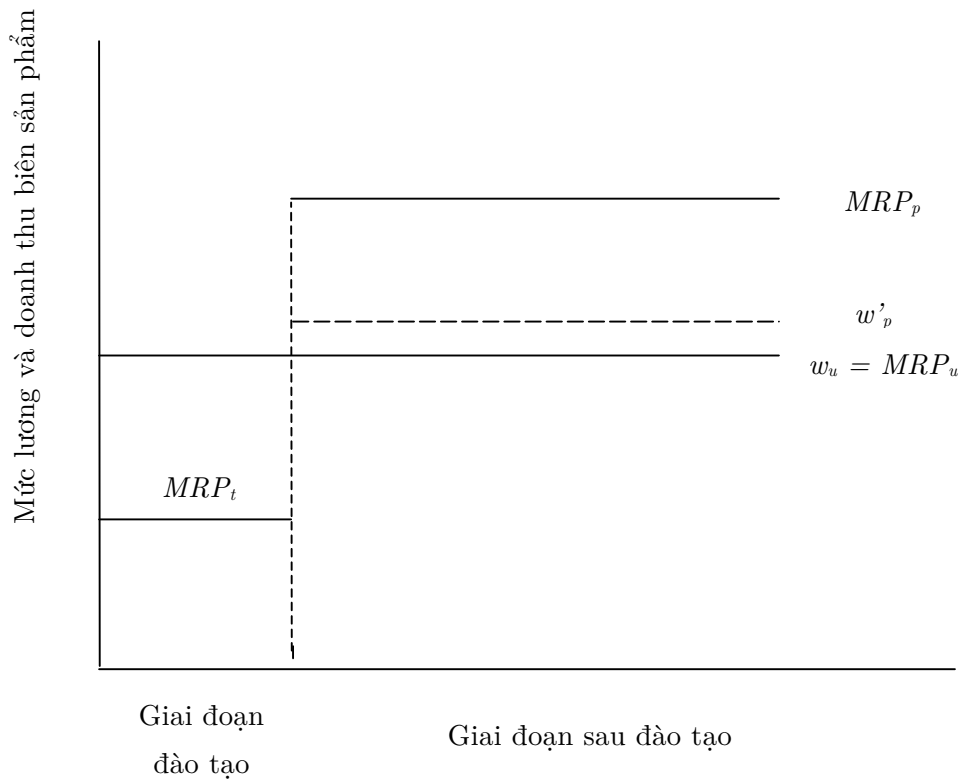
Từ việc phân loại *OJT* thành đào tạo tổng quan và đào tạo nghiệp vụ như trên, chúng ta cũng có thể phân loại vốn con người thành hai loại tương ứng là vốn con người tổng quát (*general human capital*) và vốn con người nghiệp vụ (*specific human capital*).

### *Chi phí đào tạo*

Hình – Mức lương và doanh thu biên sản phẩm đối với chương trình đào tạo tổng quan



Hình – Mức lương và doanh thu biên sản phẩm đối với chương trình đào tạo nghiệp vụ



## 5 Đầu tư cho giáo dục: Ngoại tác, công bằng và trợ cấp

Có một vấn đề đặt ra khi đo lường vốn con người thông qua việc đi học đại học là điều gì sẽ xảy ra nếu tỷ suất sinh lợi từ giáo dục của khu vực tư nhân khác với toàn xã hội?

Nếu tỷ suất sinh lợi từ giáo dục của khu vực tư nhân cao hơn so với tỷ suất sinh lợi của toàn xã hội thì sẽ tạo ra động cơ cho các cá nhân đầu tư

đi học.<sup>6</sup> Điều này dẫn đến tình trạng đầu tư quá mức vào giáo dục đại học, đặc biệt xảy ra nhiều hơn khi giáo dục được trợ cấp. Tình trạng đầu tư phi hiệu quả sẽ xảy ra trong trường hợp này khi xem xét lợi ích thu được từ giáo dục dưới góc độ tài chính.

Tuy nhiên, trên thực tế thì trợ cấp cho đầu tư giáo dục vẫn được thực hiện mặc cho tính phi hiệu quả dưới góc độ tài chính của nó. Có một số lý do có thể biện luận cho quyết định này như sau:

- Thứ nhất, khả năng tiếp cận nguồn tài chính nhằm giải quyết chi phí đầu tư đi học của các cá nhân khác nhau là khác nhau. Trong sự đa dạng đó, sẽ có những cá nhân không có khả năng tài chính để tham gia giáo dục. Thông qua vấn đề này, thị trường vốn (*capital market*) bộc lộ tính không hoàn hảo của nó.
- Thứ hai, giáo dục, nếu xảy ra, sẽ tạo ra nhiều ngoại tác khác nhau – những ngoại tác tích cực cho xã hội không chỉ ở hiện tại mà trong cả tương lai.<sup>7</sup> Do đó, đối với những đối tượng không có khả năng tài chính để đi học thì cần thiết được sự hỗ trợ của chính phủ thông qua trợ cấp.
- Thứ ba, một vấn đề phát sinh khi xảy ra tình trạng thông tin không hoàn hảo của các bậc cha mẹ về cầu giáo dục của con em mình. Có nhiều cha mẹ mong muốn con mình đi học trong tình trạng không biết chắc con mình có muốn đi đi học hay không. Như vậy, khi tham gia chương trình tài trợ tài chính từ các quỹ cho vay, các bậc cha mẹ như đang tham gia một hợp đồng đầy rủi ro hay là một “trò chơi” mạo hiểm. Tham gia trò chơi này, sẽ có nhiều cha mẹ thành công khi con cái họ học hành thành đạt và tạo ra được lợi ích như lương, phúc lợi cao sau khi hoàn thành quá trình học tập; và họ cũng có khả năng trả nợ các khoản tài chính mà cha mẹ mình đã vay mượn cho mình đi học. Tuy nhiên, đó chỉ là một mặt của vấn đề, mặt khác cũng sẽ có nhiều cha mẹ mất đi

---

<sup>6</sup> Tỷ suất sinh lợi ở đây chính là giá thị trường hay giá tài chính của đầu tư giáo dục chứ chưa phải là giá ẩn.

<sup>7</sup> Câu hỏi: Lấy các ví dụ minh họa về ngoại tác tích cực mà giáo dục đem lại cho xã hội?

khả năng chi trả. Do đó, cần có sự bảo đảm từ chính phủ như là một chính sách bảo hiểm (*insurance policy*). Đây cũng là một chính sách cần thiết của chính phủ nhằm giúp các quỹ tài chính tài trợ hay quỹ cho vay đi học được tồn tại.

- Thứ tư, một vấn đề mang tính nguyên lý mà một các nhà hoạch định chính sách (*policy-makers*) luôn phải đối diện khi thiết kế một chính sách công: Sự đánh đổi giữa mục tiêu hiệu quả kinh tế và công bằng xã hội. Số tiền mà chính phủ dành trợ cấp cho giáo dục vẫn chủ yếu được lấy từ nguồn thu thuế. Do đó, trợ cấp cho giáo dục cũng có thể là một cách chính phủ thực hiện phân phối lại thu nhập trong xã hội.

## Tài liệu đọc thêm

- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy* , 9-49.
- Chiswick, B. R. (2006). Jacob Mincer, Experience and the Distribution of Earnings. In S. Grossbard, *Jacob Mincer: a pioneer of modern labor economics* (pp. 109-126). New York: Springer .
- Heckman, J. J. (2005). China's human capital investment. *China Economic Review* , 50–70.
- Lemieux, T. (2006). The “Mincer Equation” Thirty Years after Schooling, Experience, and Earnings . In S. Grossbard, *Jacob Mincer: a pioneer of modern labor economics* (pp. 126-145). New York : Springer.
- Mincer, J. (1984). Human Capital and Economic Growth . *Economics of Education Review* , 195-205.
- Moock, P. R., Patrinos, H. A., & Venkataraman, M. (2003). Education and earnings in a transition economy: the case of Vietnam. *Economics of Education Review* , 503-510.

- Onphanhdala, P., & Suruga, T. (2007). Education and Earnings in Transition: The Case of Lao. *Asian Economic Journal* , 405–424.
- Parker, S. C. (2004). Relative earnings, human and social capital . In S. C. Parker, *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship* (pp. 68-74). Cambridge: Cambridge University Press.
- Schultz, T. P. (2003). Human capital, schooling and health. *Economics and Human Biology* , 207-221.
- Sen, A. (1997). Editorial: Human Capital and Human Capability. *World Development* , 1959-1961.

## Thuật ngữ

Chi phí cơ hội [ <i>Opportunity costs</i> ]	Giáo dục chính thức [ <i>Formal education</i> ]
Chi phí gián tiếp [ <i>Indirect costs</i> ]	Hiện giá của dòng thu nhập nếu đi học đại học [ <i>Present value of earnings</i> ]
Chính sách bảo hiểm [ <i>Insurance policy</i> ]	Hiện giá của tổng chi phí [ <i>Present value of total costs</i> ]
Đào tạo không thông qua công việc [ <i>Off-the-job training</i> ]	Hiện giá ròng [ <i>Net Present Value</i> ]
Đào tạo nghiệp vụ [ <i>Specific training</i> ]	Học tập thông qua làm việc [ <i>Learning-by-doing</i> ]
Đào tạo thông qua công việc [ <i>On-the-job training</i> ]	Mô hình vốn con người [ <i>Human capital model</i> ]
Đào tạo tổng quát [ <i>General training</i> ]	Nhà hoạch định chính sách [ <i>Policy-makers</i> ]
Giá trị chiết khấu [ <i>Discounted value</i> ]	Phân tích lợi ích-chi phí [ <i>Cost-Benefit Analysis</i> ]
Giai đoạn trước khi đi học [ <i>Preschool nurturing of children</i> ]	

Quãng đời làm việc của cá nhân [ <i>Individual's working life</i> ]	Tìm kiếm việc làm [ <i>Job search</i> ]
Sự dịch chuyển của người lao động [ <i>Migration</i> ]	Tổng chi phí [ <i>Total costs</i> ]
Suất chiết khấu [ <i>Discounted rate</i> ]	Tỷ suất sinh lợi [ <i>Rate of interest</i> ]
Suất nội hoàn [ <i>Internal rate of returns</i> ]	Vốn con người [ <i>Human capital</i> ]
Sức khỏe [ <i>Health</i> ]	Vốn con người nghiệp vụ [ <i>Specific human capital</i> ]
Thị trường vốn [ <i>Capital markets</i> ]	Vốn con người tổng quát [ <i>General human capital</i> ]

## Tài liệu tham khảo

- \_\_\_\_\_. (2010, 06 06). Giáo dục và tăng trưởng kinh tế ở khu vực Đông Á. Đã truy cập 08 08, 2010, từ Thảo luận Kinh tế học: <http://www.vneconomist.net/newsdetail.php?f=28&t=682>
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy* , 9-49.
- Chiswick, B. R. (2006). Jacob Mincer, Experience and the Distribution of Earnings. In S. Grossbard, Jacob Mincer: a pioneer of modern labor economics (pp. 109-126). New York: Springer .
- Heckman, J. J. (2005). China's human capital investment. *China Economic Review* , 50–70.
- Hyclak, T., Johnes, G., & Thornton, R. (2005). Human Capital Analysis. In T. Hyclak, G. Johnes, & R. Thornton, *Fundamentals Labor Economics* (pp. 118-155). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Lemieux, T. (2006). The “Mincer Equation” Thirty Years after Schooling, Experience, and Earnings . In S. Grossbard, Jacob

Mincer: a pioneer of modern labor economics (pp. 126-145). New York : Springer.

- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (2010). Labor Quality: Investing in Human Capital. In C. R. McConnell, S. L. Brue, & D. A. Macpherson, *Contemporary Labor Economics* (pp. 85-127). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mincer, J. (1984). Human Capital and Economic Growth . *Economics of Education Review* , 195-205.
- Moock, P. R., Patrinos, H. A., & Venkataraman, M. (2003). Education and earnings in a transition economy: the case of Vietnam. *Economics of Education Review* , 503-510.
- Onphanhdala, P., & Suruga, T. (2007). Education and Earnings in Transition: The Case of Lao. *Asian Economic Journal* , 405–424.
- Parker, S. C. (2004). Relative earnings, human and social capital . In S. C. Parker, *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship* (pp. 68-74). Cambridge: Cambridge University Press.
- Schultz, T. P. (2003). Human capital, schooling and health. *Economics and Human Biology* , 207-221.
- Sen, A. (1997). Editorial: Human Capital and Human Capability. *World Development* , 1959-1961.