

**B GIÁO D C VÀ ÀO T O
TR NG IH C DÂN L PH I PHÒNG**



ISO 9001:2008

**TÀI NGHIÊN C U KHOA H C
V N CON NG I VÀ MÔ HÌNH XÁC NH
S N M IH CHI U QU**

CH NHI M TÀI: THS. NGUY N TH DI P

H I PHÒNG - N m 2009

M C L C

PH N M U	1
1. T V N	1
2. M C TIÊU NGHIÊN C U	2
3. PH NG PHÁP NGHIÊN C U	3
4. T NG QUAN CÁC TÀI NGHIÊN C U CÓ LIÊN QUAN.....	3
5. IT NG VÀ PH M VINGHIÊN C U C A TÀI.....	4
5.1 it ng nghiên c u.....	4
5.2 Ph m vi nghiên c u.....	5
6. Ý NGH A TH C TI N C A TÀI.....	5
7. B C C C A TÀI.....	5
PH N 1: C S LÝ THUY T V V N CON NG I VÀ MÔ HÌNH XÁC NH	6
S N M IH CHI U QU	6
1.1 Lý thuy t v v n con ng i.....	6
1.2 Giáo d c và thu nh p – Mô hình i h c.....	7
1.3 Hàm thu nh p Mincer	11
1.3.1 S hi u qu c a ut trong mô hình i h c.....	11
1.3.2 ut cho ào t o trong th i gian làm vi c (Post-School Investment)	14
1.3.3 Hàm c l ng logarithm thu nh p	17
1.3.4 Nh ng u i m và h n ch c a mô hình hàm thu nh p Mincer	23
1.4 Nh n xét, ánh giá v lý thuy t v n con ng i.....	24
PH N 2: K T QU NGHIÊN C U	27
2.1. c i m c a th tr ng giáo d c Vi t Nam.....	27
2.1.1 D ch v giáo d c và th tr ng giáo d c	27
2.1.2 M ts th t b i c a th tr ng (Market failures) giáo d c	28
2.2. M ch c phí c a các tr ng i h c.....	32
2.2.1 i v i các tr ng công l p	32
2.2.2 i v i các tr ng ngoài công l p.....	34
2.3. Chênh l ch thu nh p c a ng i lao ng c ào t o và ch a qua ào t o.....	43
2.3.1 Chênh l ch thu nh p trong các doanh nghi p.....	43
2.3.2 Nguyên nhân c a s chênh l ch thu nh p.....	47
2.4. c l ng su t sinh l i c a giáo d c.....	49
2.5. K t lu n.....	57
PH N 3: G I Ý CHÍNH SÁCH	61
3.1. Vai trò c a nhà n c trong th tr ng giáo d c.....	61
3.2. Vai trò c a nhà tr ng trong vi c áp ng nhu c u th tr ng giáo d c.....	62
3.2. Vai trò c a ph huynh – h c sinh trong vi c áp ng nhu c u th tr ng giáo d c.....	64
K T LU N VÀ KHUY N NGH	65
TÀI LI U THAM KH O	68
PH L C	a
Ph l c 1	a
Ph l c 2	c

PH N M U

1. TV N

“V n con ng i (Human Capital) là nh ng gì liên quan n tri th c, k n ng và nh ng thu c tính tiêu bi u khác c a m t cá nhân nh h ng n các ho t ng kinh t ” (OECD, 1998)¹. V n con ng i c hình thành thông qua vi c u t cho ng i lao ng, bao g m các kho n chi cho giáo d c, b i d ng k thu t, b o v s c kho , l u chuy n s c lao ng trong n c, di dân nh p c nh và các phúc l i xã h i khác. Trong ó, quan tr ng nh t là u t vào giáo d c và b o v s c kho . Vi c u t này có l i cho t ch t s c lao ng, nâng cao n ng l c công tác, trình k thu t, m c lành ngh , s c kho , áp ng c nhu c u c a th tr ng lao ng, i u ch nh s th a thi u s c lao ng hi n có trong n c, t n d ng s c lao ng n c ngoài và ti t ki m chi phí giáo d c.

Quan ni m u t cho giáo d c có ngh a r t r ng, không ch là u t vào h c t p trong nhà tr ng và ào t o sau khi h c mà còn là u t khi còn nhà, tr c tu i i h c và u t vào th tr ng lao ng tìm vi c. Kinh t h c ph ng Tây dùng lý thuy t v n con ng i *gi i thích s khác bi t m c l ng theo tu i tác và ngh nghi p, t l th t nghi p không ng u, s phân b lao ng vào các khu v c kinh t và xác nh s n m i h c hi u qu* .

Giáo d c r t quan tr ng. M i ng i u bi t r ng h c càng nhi u thì càng có nhi u c h i ki m thêm thu nh p, tuy nhiên không ph i t t c m i ng i u u t vào các m c h c v n cao nh i h c. Nguyên nhân chính là do ngu n tài nguyên c a cá nhân (hay c a gia ình) h n h p, chi tiêu cho giáo d c ph i c nh tranh v i nhi u kho n chi tiêu cho các nhu c u khác. N u u t cho giáo d c là có l i, ngh a là giáo d c làm gia t ng thu nh p c a ng i

¹OECD (1998), *Human Capital Investment - An International Comparison*, Paris: OECD

u t , thì vi c chi tiêu cho giáo d c rõ ràng là i u nên làm. Vi c i h c em l i l i ích do gia t ng m c thu nh p, chúng ta u có c m ngh m t cách nh tính nh v y. ...). Tuy nhiên, nên theo h c chuyên ngành nào và i h c bao nhiêu n m (h ào t o nào) thì hi u qu là bài toán khó kh n cho các b c ph huynh, h c sinh. Vì v y, vi c c l ng su t sinh l i c a giáo d c không ch có ích các h c viên mà còn là c s xác nh m c h c phí, chuyên ngành ào t o h p lý cho các tr ng h c (c bi t là các tr ng i h c, cao ng và d y ngh

Trong quá trình i u tra nghiên c u, tham kh o tài li u, tìm ki m m t s k t qu nghiên c u tr c ây v các v n có liên quan, tác gi ch n tài “*V n con ng i và mô hình xác nh s n m i h c hi u qu*” làm tài nghiên c u khoa h c. Tuy nhiên, vi c nghiên c u c l ng su t sinh l i c a giáo d c là v n r t m i và còn nhi u tranh cãi Vi t Nam, vì v y tài khó tránh kh i nh ng thi u sót, r t mong nh n c s góp ý c a quý c gi .

2. M C TIÊU NGHIÊN C U

M c tiêu nghiên c u

- *Nghiên c u c s lý lu n v v n con ng i.*
- *Tìm hi u c i m c a th tr ng giáo d c Vi t Nam.*
- *c l ng su t sinh l i c a giáo d c Vi t Nam.*
- *G i ý c s xây d ng chính sách v ngành ngh ào t o, m c h c phí hi u qu cho các tr ng i h c, cao ng.*

Câu h i nghiên c u chính

- (1) C n c vào c s nào xác nh s n m i h c hi u qu ?
- (2) C n c vào c s nào các tr ng i h c, cao ng xác nh m c h c phí, ngành ngh ào t o?
- (3) C n c vào c s nào các ph huynh, h c sinh xác nh chuyên ngành h c, h ào t o cho hi u qu ?

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Các phương pháp phân tích chủ yếu được sử dụng trong tài liệu là: phân tích định lượng; phân tích thống kê mô tả; phương pháp phân tích chuyên gia...

4. TƯƠNG QUAN CÁC TÀI NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN.

Huhtala các công trình nghiên cứu về mô hình xác định sản phẩm mới hiện đang được đưa vào sử dụng thực tiễn.

Mincer [1974] thể hiện một phép hồi quy bình phương tối thiểu, trong đó sử dụng logarithm tự nhiên của thu nhập làm biến phụ thuộc và sản phẩm mới hiện đang kinh nghiệm và bình phương của nó làm các biến độc lập. Hệ số của biến cho sản phẩm mới hiện đang cho ta biết phần trăm gia tăng của tỉ lệ tăng khi thời gian hiện đang thêm một năm. Thông qua giả định rằng các cá nhân không khác nhau về năng lực bẩm sinh, hệ số của biến cho sản phẩm mới hiện đang có thể suy ra là suất sinh lợi của việc hiện đang. Hệ số của biến cho sản phẩm công tác xác định tác động tính của kinh nghiệm tích lũy theo thời gian về việc tăng lương. Hệ số của biến sản phẩm kinh nghiệm và hệ số của biến sản phẩm kinh nghiệm bình phương có nghĩa là gia tăng kinh nghiệm giúp làm tăng tỉ lệ tăng lương về mặt giả định.

Borjas [2005] cho rằng giá trị của biến tăng trưởng suất sinh lợi hiện đang Hoa Kỳ dựa trên hàm thu nhập của Mincer là xấp xỉ 9% trong thập niên 90. Psacharopoulos [1994] sử dụng số liệu quốc tế về biến hệ số của biến sản phẩm hiện đang. Trong khi giá trị của biến hệ số bình quân của các nước phát triển là 6,8%, hệ số của biến của châu Á tăng phát triển và châu Mỹ Latin hiện đang là 9,6% và 12,4%.

Tuy nhiên, giá trị của biến hệ số của biến thời gian hiện đang không thể suy ra là suất sinh lợi hiện đang khi những người hiện đang có năng lực bẩm sinh khác nhau. Lý thuyết làm nền tảng cho suất sinh lợi hiện đang là rằng biến động hiện đang theo thời gian hiện đang có động lực và có thể dự đoán. Khi

những người học có những khác nhau, họ sẽ nằm trên cùng một đường biên độ lợi ích, mà đặc biệt là đường biên độ lợi ích này chính là suất sinh lợi cá nhân. Tuy nhiên, khi có sự khác biệt về năng lực, những người học nằm trên các đường biên độ lợi ích theo thời gian khác nhau, và họ sẽ có lợi cho thời gian cá nhân phụ thuộc vào sự chênh lệch về năng lực. Quan trọng nhất là chúng ta là những cá nhân có năng lực cao hơn sẽ có suất sinh lợi cá nhân cao hơn và do đó có xu hướng tích lũy hơn. Như vậy, sự khác nhau về lợi ích mà ta nhận thấy giữa những trình độ khác nhau có thể là do sự khác biệt về năng lực chứ không phải là suất sinh lợi cá nhân.

Một số nghiên cứu gần đây tập trung vào việc tìm cách kiểm soát về năng lực bản thân sinh viên không thể quan sát được này. Sử dụng số liệu từ một nghiên cứu quốc gia trong thời kỳ chiến tranh Việt Nam nhằm tìm kiếm công việc, Angrist và Alan Krueger [1992] đã nghiên cứu mối liên hệ giữa thêm vào phúc vụ quân sự gây ra sự dãn nở tăng thêm 6,6% thu nhập. Duflo [2001] sử dụng phương pháp “khác biệt trong khác biệt” (difference-in-difference) để nghiên cứu cách mà chương trình xây dựng trường học quy mô lớn trong giai đoạn 1973-78 đã giúp sinh viên học tập và tiến bộ. Suất sinh lợi cá nhân học tập theo cách này nằm trong giới hạn từ 6,8% đến 10,6%. Ashenfelter và Krueger [1994], dựa vào số liệu của các cấp sinh viên học tập nhau, những người học cho là có cùng năng lực nhau, nhận thấy rằng việc học thêm môn học làm tăng lợi ích lên 12-16%.

5. *IT NG VÀ PH M VI NGHIÊN C U C A TÀI*

5.1 *it ng nghiên c u*

tài liệu trung nghiên cứu lý thuyết về vấn đề con người; các vấn đề về giáo dục Việt Nam; sự chênh lệch thu nhập giữa các nhóm lao động trẻ và lao động già qua các thời kỳ để tìm hiểu về các khía cạnh của

tr ờng i h c trên lãnh th ể Vi t Nam t ố c l ờng su t sinh l i c a giáo d c Vi t Nam xây d ờng c s xác nh mô hình s n m i h c hi u qu .

5.2 Ph ạm vi nghiên c ứ

V không gian: c l ờng su t sinh l i c a giáo d c i v i h i h c và cao ờng xây d ờng mô hình i h c Vi t Nam.

V th i gian: nghiên c ứ trong giai o n t n m 2008 - 2009

6. Ý NGHĨA THỰC TIỄN CỦA TÀI

- tài c l ờng su t sinh l i c a giáo d c Vi t Nam t ố xây d ờng c s xác nh s n m i h c hi u qu , chuyên ngành h c cho h c viên.
- G i ý c s các tr ờng i h c, cao ờng ra chính sách v chuyên ngành ào t o và xây d ờng m c h c phí hi u qu .

7. B C C C A TÀI

tài bao g m 69 trang, ngoài ph ần m ụ và k t lu n, ph ần chính c a tài c b c c thành 3 ph ần:

Ph ần 1: *C s lý thuy t v v n con ng i và mô hình xác nh s n m i h c hi u qu .*

Ph ần 2: *K t qu nghiên c ứ.*

Ph ần 3: *G i ý chính sách.*

PHẦN 1: C S LÝ THUYẾT V N CON NG I VÀ MÔ HÌNH XÁC NH S N M IH CHI U QU

GIỚI THIỆU

Từ cuối thế kỷ 19 (thời kỳ ảnh hưởng của chuyên ngành nhân khẩu học kinh tế và xã hội) cho đến giữa thế kỷ 20 (hình thành lý thuyết tăng trưởng kinh tế hiện đại), yếu tố liên quan đến con người (giáo dục, y tế, tài năng khoa học và nghề nghiệp khác) đóng góp vào tăng trưởng và phát triển kinh tế đã trở thành mối quan tâm. Chương trình bày về quản lý thuyết v n con người (Becker [1993]), mô hình h c v n (Borjas [2005]) để xây dựng xây dựng các xác định mô hình s n m i h c h i u q u .

1.1 Lý thuyết v n con người

Các lý thuyết v n con người tập trung vào con người giá trị nhân lực lao động cao. Theo Becker [1993], sự đầu tư này bao gồm vào đào tạo phổ thông trong nhà trường và đào tạo chuyên môn trong quá trình làm việc. Đào tạo phổ thông là lợi ích dài hạn có ích lẫn nhau (làm tăng năng suất) trong mọi doanh nghiệp. Đào tạo chuyên môn là lợi ích dài hạn cho làm tăng năng suất trong doanh nghiệp liên quan và giá trị đào tạo sẽ tăng khi người lao động rời khỏi lợi ích doanh nghiệp này.

Lý thuyết v n con người nhấn mạnh khái niệm các cá nhân là những nhà đầu tư, các công ty trong các lý thuyết đầu tư v n h u h ì n h . Lý thuyết này cho rằng các cá nhân đầu tư vào giáo dục kỹ thuật để lợi ích cao hơn vào những năm sau khi học. Sự đầu tư này bao gồm các chi phí

² Becker, S. Gary (1993), Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, The University of Chicago Press.

h c t p và thu nh p b gi m trong ng n h n do dành th i gian cho vi c i h c, tuy nhiên, nhà u t hi v ng s ki m c thu nh p cao h n trong t ng lai.

Khác v i v n v t ch t, v n con ng i có kh n ng t ng lên và t sinh ra khi s d ng (liên quan n kinh nghi m), m t khác, nó có kh n ng di chuy n v à chia s do v y không tuân theo qui lu t “*n ng su t biên gi m d n*” nh v n v t ch t.

Lý thuy t v n con ng i là n n t ng cho s phát tri n nhi u lý thuy t kinh t . Mincer [1989] ã tóm t t nh ng óng góp nh sau³: “*V n con ng i óng vai trò quan tr ng trong quá trình phát tri n kinh t : (1)nó là các k n ng c t o ra b i giáo d c và ào t o, v n con ng i là y u t c a quá trình s n xu t k t h p v i v n h u hình và các lao ng “thô” (không có k n ng) t o ra s n ph m; (2)nó là ki n th c t o ra s sáng t o, m t y u t c b n c a phát tri n kinh t ”.*

1.2 Giáo d c và thu nh p – Mô hình i h c

Giáo d c giúp gi m kh n ng b th t nghi p và gia t ng thu nh p sau khi i h c. Ng i lao ng c chi tr khác nhau vì công vi c, các k n ng và kh n ng c a h khác nhau. Tuy nhiên, y u t nào khuy n khích m t s ng i l i tr ng h c ti p, trong khi m t s khác l i b h c s m? Borjas [2005] ã gi i thích v n này b ng Mô hình h c v n. Các gi nh c a mô hình này nh sau:

1. Ng i lao ng t n trình chuyên môn nào ó t i a hóa giá hóa giá tr hi n t i c a thu nh p, vì v y giáo d c ào t o ch có giá tr khi làm t ng thu nh p, ngh a là ch t p trung vào nh ng l i ích b ng t i n c a thu nh p.
2. Không có ào t o t i ch c và chuyên môn h c c nhà tr ng không gi m giá tr theo th i gian, hàm ý n ng su t c a ng i lao

³ Mincer, Jacob (1989), *Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market*, National Bureau of Economic Research Working Paper No.3207.
http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=226714 (truy c p ngày 18/04/2009)

ng không i sau khi thôi h c nên thu nh p th c (ã lo i tr l m phát) là không thay i trong quãng i làm vi c.

3. Ng i lao ng không nh n c l i ích nào khác trong quá trình i h c nh ng ph i ch u nh ng chi phí khi i h c, vì v y nh ng doanh nghi p c n lao ng có trình h c v n cao s ch u chi tr m c l ng cao, c xem là “l ng n bù” chi phí ào t o mà ng i lao ng ã b ra khi i h c.

4. Ng i lao ng có su t chi t kh u r không i, ngh a là r không ph thu c vào trình h c v n⁴.

Chúng ta bi t r ng, khi tính toán l i ích c a u t , các giá tr c a thu nh p trong t ng lai hay chi tiêu trong t ng lai c qui i v giá tr hi n t i (Present Value – PV) v i su t chi t kh u r. L i ích u t c a giáo d c c nh ngh a là t su t thu h i n i b (Internal Rate of Return – IRR); su t chi t kh u mà t i ó làm giá tr hi n t i r òng (Net Present Value – NPV) b ng không.

Ta hãy xem xét tình hu ng sau: Tham gia vào th tr ng lao ng, m t ng i t t nghi p trung h c (n m 18 tu i) có thu nh p hàng n m là w_0 k t lúc anh ta thôi h c, i làm công n l ng cho t i khi ngh h u, gi s là 60 tu i. N u i h c i h c, ng i ó ph i b i w_0 thu nh p hàng n m do ó ph i m t kho n chi phí C cho m i n m i h c (**g m c chi phí tr c ti p là t i n b c (C_0) và chi phí gián ti p là th i gian (w_0) vì v y $C = C_0 + w_0$**). Sau 4 n m i h c i h c, anh ta ki m c m c thu nh p hàng n m là $w_1 > w_0$ (n u nh h n thì s ch ng ai i h c i h c) cho n khi ngh h u.

Giá tr hi n t i c a dòng thu nh p trong m i tr ng h p là:

$$PV_0 = w_0 + \frac{w_0}{(1+r)} + \frac{w_0}{(1+r)^2} + \dots + \frac{w_0}{(1+r)^{41}} = \sum_{t=0}^{t=41} \frac{w_0}{(1+r)^t} \quad (1.1)$$

⁴ Borjas, George J. (2005), *Labor Economics*, McGraw-Hill, Third Edition.

$$PV_1 = -C - \frac{C}{(1+r)} - \dots - \frac{C}{(1+r)^3} + \frac{w_1}{(1+r)^4} + \dots + \frac{w_1}{(1+r)^{41}} = \sum_{t=0}^{t=3} \frac{C}{(1+r)^t} + \sum_{t=4}^{t=41} \frac{w_1}{(1+r)^t} \quad (1.2)$$

Khi so sánh lợi ích, người lao động sẽ theo học nếu giá trị hiện tại của tổng thu nhập trong quãng đời làm việc sau khi tốt nghiệp cao hơn giá trị hiện tại của tổng thu nhập trong quãng đời làm việc sau khi tốt nghiệp trung học, nghĩa là $PV_1 > PV_0$.

Trong trường hợp có nhiều hơn 2 lựa chọn, ta cần tính giá trị hiện tại của dòng thu nhập ngầm vì môi trường học và chọn ra trường học có giá trị hiện tại cao nhất.

Thậm chí đối với lợi suất suất⁵, chúng ta có:

$$\text{Lợi suất giáo dục} = \frac{\text{Chênh lệch thu nhập giữa tốt nghiệp H và TH}}{\text{Chi phí ròng cho việc học}} \quad H \text{ và } TH$$

Chúng ta có thể trình bày vấn đề theo một hình thức khác bằng cách sử dụng công thức hiện mối quan hệ giữa thu nhập và sản phẩm học. Công thức này là tập hợp các giao điểm của cung và cầu lao động trong thị trường lao động.

Borjas [2005] đã trình bày “**đường tín dụng theo học vấn**” (hình 1.1) cho thấy tín dụng các doanh nghiệp sản xuất đang mở rộng hình thức học vấn, thậm chí mối quan hệ giữa thu nhập và sản phẩm học. Công thức này có ba tính chất quan trọng sau:

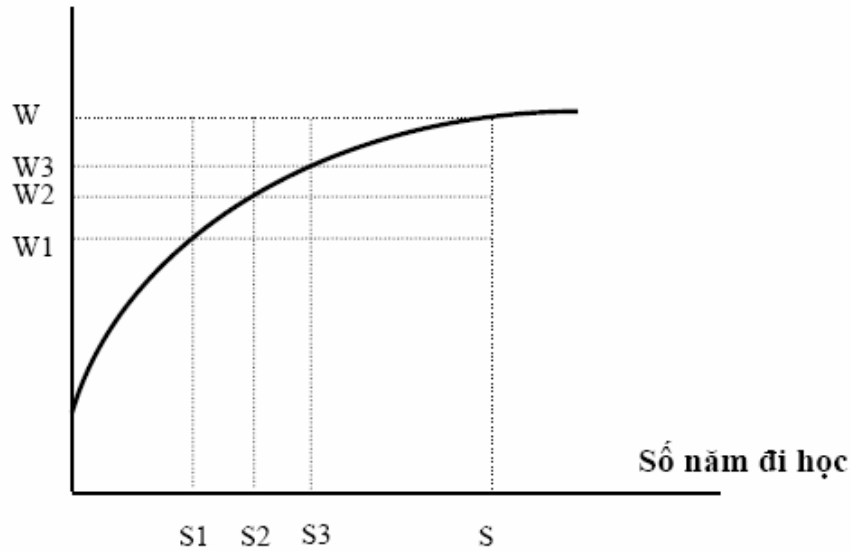
1. Đường tín dụng theo học vấn dốc lên do “lợi ích bù đắp” cho học vấn.
2. Dốc của đường tín dụng theo học vấn cho thấy mức tăng thu nhập khi người lao động có thêm một năm học vấn.

⁵ Sapsford và Tzannatos, 1993, t.74

3. Công t nhân l ợng theo h c v n là ợng cong l ợi cho th y m c gia t ợng biên c a t nhân l ợng gi m đ n khi t ợng thêm s n m i h c.

Hình 1.1 Thu nh p và S n m i h c

Thu nh p



Nguồn : Borjas,G.(2005), Labor Economics, McGraw-Hill, 3rd Edition

Nh ẽ nêu trên, đ c c a ợng t nhân l ợng theo h c v n (hay w/s) cho ta bi t m c t ợng c a thu nh p khi t ợng thêm m t n m i h c, nh v y ph n tr m thay i c a thu nh p khi t ợng thêm m t n m i h c - R (m c l i t c biên cho bi t ph n tr m thu nh p t ợng thêm i v i m i ợng ợt cho v i c i h c) là:

$$R = \frac{\% \Delta w}{\Delta s} = \frac{\Delta w / \Delta s}{w} \quad (1.3)$$

Ng ợi lao ợng s quy t nh ch n trình h c v n t i u, n ợi cách khác, qui t c đ ợng cho ng ợi lao ợng bi t khi nào nên ngh h c, ó là khi $R = r$. Qui t c đ ợng này t i a hóa giá tr hi n t i c a thu nh p trong su t qu ợng th i gian

làm việc.

1.3 Hàm thu nhập Mincer⁶

1.3.1 Sự hiểu quả của đầu tư trong mô hình nhân lực

Theo Mincer [1974], đầu tư của cá nhân có bằng số tiêu tốn thời gian. Mối quan hệ thời gian tiêu tốn thêm cho việc học tập hay ào tạo nghề sẽ làm giảm lợi ích từ trình độ ra thu nhập và làm giảm thời gian làm việc trong tương lai. Những học phí xem là chi phí. Sự trì hoãn tạo ra thu nhập và giảm thời gian kiếm tiền là một loại chi phí. Chi phí thời gian cần vượt chi phí chi trả trực tiếp trong thời gian này cho việc học tập xem là tổng chi phí đầu tư. Vì những chi phí này, việc đầu tư sẽ không diễn ra nếu không có khả năng đem lại những khoản thu nhập lớn hơn trong tương lai. Các biểu thức thông qua suất thu hồi nội bộ (Internal Rate of Return – IRR), một mức chiết khấu thích hợp.

Trong bối cảnh ưu tiên là phân tích sự hiểu quả của đầu tư vào việc học, Mincer giả định rằng không có một khoản đầu tư nào thêm sau khi hoàn tất việc học và những thu nhập từ thu nhập là chi phí trong suốt thời gian làm việc. Vì những thay đổi trong thu nhập quy định bởi khoản đầu tư ròng trong tương lai của cá nhân, do đó khái niệm “ròng” được dùng trong mô hình phân tích. Trong phần này, chi phí học tập là bằng không trong suốt thời gian đầu tư và đầu tư ròng bằng không trong suốt quãng đời làm việc.

Nhằm tính toán sự hiểu quả của đầu tư vào việc học và tính toán mối quan hệ thời gian làm việc, Mincer giả định rằng mức đầu tư thêm vào việc học sẽ làm giảm đúng bằng mức đầu tư làm việc.

t:

N: Là tổng số năm học và số năm làm việc (bằng tổng số năm làm việc không học).

⁶ Mincer, Jacob (1974), *Schooling, Experience and Earning*, Nation Bureau of Economic Research, Columbia University Press

S : Là số năm hiện tại

Y_0 : Là thu nhập hàng năm cố định không tăng.

Y_S : Là thu nhập hàng năm cố định có số năm hiện tại.

V_S : Là giá trị hiện tại của thu nhập suất cố định cá nhân kể từ lúc bắt đầu hiện tại

r : Là suất chiết khấu.

d : Là khoong cách bất kỳ số năm hiện tại.

e : Là cơ số của logarithm tự nhiên.

t : Là số năm, $t = 0, 1, 2, \dots, n$

Giá trị hiện tại của thu nhập suất cố định có số năm hiện tại là:

- Nếu tiến trình chiết khấu là rời rạc

$$V_S = Y_S \sum_{t=S+1}^n \left(\frac{1}{1+r} \right)^t$$

- Nếu tiến trình chiết khấu là liên tục

$$V_S = Y_S \int_S^n e^{-rt} dt = \frac{Y_S (e^{-rS} - e^{-rn})}{r}$$

Tương tự, giá trị hiện tại của thu nhập suất cố định có $(S-d)$ năm hiện tại là:

$$V_{S-d} = \frac{Y_{S-d}}{r} (e^{-r(S-d)} - e^{-rn})$$

Để tìm mối liên hệ giữa thu nhập suất cố định có số năm hiện tại (Y_S) và thu nhập suất cố định có $(S-d)$ năm hiện tại sao cho **giá trị hiện tại của thu nhập suất cố định bằng nhau** ta cho $V_S = V_{S-d}$ sau đó chia Y_S cho Y_{S-d} , ta tìm được các $k_{S,S-d}$ là các hệ số giữa thu nhập suất cố định khi có số năm hiện tại và khi có $(S-d)$ năm hiện tại:

$$k_{S,S-d} = \frac{Y_S}{Y_{S-d}} = \frac{e^{-r(S-d)} - e^{-m}}{e^{-rS} - e^{-m}} = \frac{e^{r(n+d-S)} - 1}{e^{r(n-S)} - 1} \quad (1.4)$$

Dòng thanh lý, tức $k_{S,S-d}$ liên hệ, cùng duy trì và ngược duy trì.

Điều này cho thấy rằng: (1)những người có số năm nghỉ hưu yêu cầu có mức thu nhập cao hơn; (2) số khác nhau trong thu nhập do sự tích lũy hiện tại cao hơn, phụ thuộc vào phương pháp tính số năm nghỉ; (3) trong sự tích lũy làm việc thì các chi phí cho những năm nghỉ sẽ được bù đắp khi bắt đầu làm việc trong khoảng thời gian nghỉ hưu theo phương pháp tính số năm nghỉ.

Tức $k_{S,S-d}$ là một hàm số của S (còn là d). Tuy nhiên, sự thay đổi của $k_{S,S-d}$ khi S và n thay đổi là không đáng kể khi n lớn. Do vậy, có thể xem $k_{S,S-d}$ như là một hằng số trong mọi tính toán thực tế.

Kết luận $k_{S,S-d}$ là hằng số cố định khi quãng thời gian làm việc tăng lên và giảm là không đáng kể. Vì vậy, nếu là quãng thời gian làm việc tăng lên, thì:

$$V_S = Y_S \int_S^{n+S} e^{-rt} dt = \frac{Y_S}{r} (1 - e^{-m})$$

$$V_{S-d} = Y_{S-d} \int_{S-d}^{n+S-d} e^{-rt} dt = \frac{Y_{S-d}}{r} (1 - e^{-m}) e^{-r(S-d)}$$

Ta tìm được $k_{S,S-d}$:

$$k_{S,S-d} = \frac{Y_S}{Y_{S-d}} = \frac{e^{-r(S-d)}}{e^{-rS}} = e^{rd} \quad (1.5)$$

Như vậy, ta thấy tất cả các thu nhập khi thay đổi tùy thuộc vào phương pháp tính số năm nghỉ, không phụ thuộc vào trình độ (biểu thức S) và thứ tự hiện tại là các không phụ thuộc vào thời gian làm việc (biểu thức n) dù là dài hạn hoặc thậm chí là ngắn hạn.

Trong trường hợp $(S - d) = 0$, ta suy ra $k_{S; S-d} = k_{S; 0} = Y_S/Y_0 = k_S$
 Theo (1.5), ta có : $k_S = Y_S/Y_0 = e^{rs}$. Lấy logarithm theo cơ số tự nhiên, ta
 có :

$$\ln Y_S = \ln Y_0 + r.s \quad (1.6)$$

Phương trình (1.6) trình bày kết luận cơ bản rằng, logarithm của thu nhập là
 hàm tuyến tính của s , và hệ số của S biểu thị mức gia tăng
 thu nhập là suất chi trả (t suất thu hồi).

1.3.2 Đầu tư cho đào tạo trong thời gian làm việc (Post-School Investment)

Mô hình tích lũy vốn đầu tư trong phương trình (1.6) là dạng tổng quát của
 hàm thu nhập cá nhân: Y_S trong (1.6) là mức thu nhập cá nhân không đầu
 tư cá nhân trong nền kinh tế. Vì hộ gia đình cá nhân đầu tư để
 phát triển kỹ năng và kỹ năng kỹ thuật (mức thu nhập tiềm năng), Y_S không
 thể nhận định trực tiếp mà thay vào đó là mức “chi phí thu nhập”
 cần xem xét: sự thay đổi của thu nhập theo tuổi trong suốt thời gian
 làm.

Sau khi tham gia thị trường lao động trong năm j , người lao động chấp
 nhận mức C_j , trực tiếp bằng tiền hoặc bằng chi phí cá nhân của thời gian
 bỏ ra, chủ yếu là chi phí kỹ năng nghề nghiệp và thu thập các thông tin liên
 quan đến công việc. Gọi E_j là thu nhập “gộp” hay “thu nhập tiềm năng” mà
 anh ta có thể kiếm được trong năm j nếu không đầu tư cho bản thân.

Thu nhập “ròng” Y_S của anh ta trong năm j sẽ tính là : $Y_j = E_j - C_j$

Theo đó, thu nhập trong năm đầu tiên của kinh nghiệm làm việc ($j = 0$) là:

$$Y_0 = Y_S - C_0.$$

Khi đó, $Y_S = E_S$ là mức chi phí của thu nhập tiềm năng mà anh ta có
 sau S năm đầu tư nhà trường.

Nếu năm đầu tiên đầu tư để nâng cao thu nhập trong nền kinh tế tiềm năng
 là: $Y_1 = Y_S + r_0 C_0$. Tuy nhiên, nếu trong năm đầu tiên đầu tư là C_1 thì

thu nhập trong năm s là: $Y_1 = Y_s + r_0 C_0 - C_1$. Một cách tổng quát, thu nhập ròng trong năm j là:

$$Y_j = Y_s + \sum_{t=0}^{j-1} r_t C_t - C_j = E_j - C_j \quad (1.7)$$

Tính tổng quát của biểu thức (1.7) là hiện nhiên vì khi mà các chi phí là bất kỳ. Biểu thức Y_s (1.6) của mô hình hiện tại là tổng hợp riêng của biểu thức (1.7) khi mà vì các chi phí có tính đến chi phí thời gian của các chi phí và tất cả thu nhập hiện tại là bằng nhau trong tất cả các giai đoạn. Thay vì $C_t = E_t$, ta có các biểu thức tương tự như biểu thức (1.6):

$$E_s = Y_0 + r \sum_{t=1}^s E_{t-1} = Y_0 (1+r)^s \quad (1.8)$$

Sử dụng biểu thức (1.7), ta có thể phân tích sự thay đổi của thu nhập trong tương lai làm vì chi phí. Dựa trên giả thiết về quá trình làm vì chi phí là sau khi kết thúc vì chi phí, biểu thức (1.7) cho thấy rằng, các khoản chi phí cho vào trong quá trình làm vì chi phí là một biến số chi ra “cần lưu ý của thu nhập cá nhân”.

Thu nhập tiềm năng ban đầu Y_s sau S năm hiện tại xem là hằng số, mặc dù có thể là khác nhau về vị trí cá nhân. Sự thay đổi của thu nhập theo kinh nghiệm có quan sát tốt nhất bằng cách xem xét sự gia tăng thu nhập hàng năm từ biểu thức (1.7):

$$\Delta Y_j = Y_{j+1} - Y_j = r_j C_j - (C_{j+1} - C_j) \quad (1.9)$$

Theo (1.9), thu nhập tăng theo kinh nghiệm cho đến khi nào chi phí ròng C_j vẫn còn là số dương, và mức gia tăng tối thiểu hoặc là giảm dần $[(C_{j+1} - C_j) < 0]$ hoặc gia tăng với tốc độ tăng dần: $[(C_{j+1} - C_j) > 0]$

$$\text{với } \Delta Y_j > 0, \frac{C_{j+1} - C_j}{C_j} < r_j$$

Chú ý rằng, nếu suất tăng mức (vital cao hơn) thì thu nhập ròng sẽ giảm tương ứng. Tuy nhiên thu nhập ròng thì luôn luôn tăng khi nào suất còn dương, khi đó:

$$\Delta E_j = r_j C_j \quad (1.10)$$

Nếu r_j và suất C_j không thay đổi trong tất cả các năm ($C_j = C_{j+1}$ và $r_j = r$) thì thu nhập ròng và thu nhập ròng sẽ tăng tuyến tính. Trong trường hợp này $r_j = r$.

Từ (1.10) ta có thể thay thế hai:

$$\Delta^2 E_j = r \Delta C_j < 0 \quad (1.11)$$

Điều này cho thấy rằng sự giảm dần của thu nhập ròng khi $Y_j = E_j - C_j$ và $C_j < 0$. Điều này cho thấy rằng thu nhập ròng và thu nhập ròng sẽ tăng khi mức chi phí đầu tư giảm.

Đồ thị “*Thu nhập - Sản phẩm kinh nghiệm*” (hình 1.2) cho ta hình dáng của thu nhập ròng E_j và thu nhập ròng Y_j trong suốt giai đoạn OP đầu tiên cho đến khi đạt được trạng thái ổn định. Trên đồ thị, j là sản phẩm kinh nghiệm làm việc, tức là có mức thu nhập tiềm năng (hay thu nhập ròng) là E_j và thu nhập ròng Y_j với chi phí đầu tư C_j ; j là điều kiện sản phẩm kinh nghiệm cho phép tính giá trị Y_S khi các giá trị quan sát thu nhập Y_j . Y_S và Y_P là các mức thu nhập cân bằng: Y_S là mức thu nhập khi bắt đầu làm việc sau sản phẩm đầu tiên, còn Y_P là mức thu nhập khi thị trường cuối cùng của đầu tư trong quá trình làm việc với suất thu nhập r_P .

nâng cao khả năng kỹ thuật của mình. Thu nhập ròng của anh ta trong năm j sẽ nhỏ hơn mức thu nhập có thể có khi anh ta không đầu tư trong năm j vì chi phí $C_j = k_j E_j$ và ta có:

$$E_j = E_{j-1} + rC_{j-1} = E_{j-1}(1 + rk_{j-1})$$

Do đó:

$$E_j = E_0 \prod_{t=0}^{j-1} (1 + r_t k_t)$$

Vì $k_t \leq 1$ và r là hằng số, một cách gần đúng, biểu thức trên có thể viết:

$$\ln E_j = \ln E_0 + \sum_{t=0}^{j-1} r_t k_t \quad (1.12)$$

Trong $Y_j = E_j(1 - k_j)$ chúng ta có:

$$\ln Y_j = \ln E_0 + \sum_{t=0}^{j-1} r_t k_t + \ln(1 - k_j) \quad (1.13)$$

Giả thiết rằng $k_j = 1$ trong suốt quá trình đầu tư trong thời gian làm việc và (1.13) là sự mô phỏng mô hình tích lũy:

$$\ln Y_j = \ln E_0 + r_S S + r_P \sum_{t=0}^{j-1} k_t + \ln(1 - k_j) \quad (1.14)$$

Giả thiết rằng r_j là không đổi suốt quá trình đầu tư trong thời gian làm việc và giả định “thời gian” đầu tư khi làm việc trên năm j là K_j

$$K_j = \sum_{t=0}^{j-1} k_t$$

Khi đó:

$$\ln E_j = \ln E_0 + r_S S + r_P K_j = \ln Y_S + r_P K_j \quad (1.15)$$

Vì $r_S = r_P = r$, giả sử $h_j = (S + K_j)$, chúng ta có mô hình tích lũy quát:

$$\ln E_j = \ln E_0 + rh_j \quad (1.16)$$

Thí nghiệm cùng nhau, K_P là tổng “thời gian” dùng để cho ào tạo trong thời gian làm việc. Biểu thức (1.15) cho phép tính K_P như dưới đây.

$$K_P = \frac{\ln Y_P - \ln Y_S}{r_P} \quad (1.17)$$

Vì sự phân bố của các sống, sự già đi tình trạng bệnh tật khi lớn tuổi và theo tiến trình già đi của nhân thể làm cho mức độ trình độ con người và kỹ năng của họ ngày càng nghèo nàn khi lớn tuổi. Điều này có nghĩa là, người dùng cho ào tạo kỹ năng trong khi làm việc là giảm dần và bằng không, khi thu nhập đạt giá trị nhất. Lúc này mức thu nhập tối đa ứng bằng mức thu nhập ròng ($E_P = Y_P$) và duy trì như vậy cho đến khi nghỉ hưu.

Do tính đặc điểm số và tính ngẫu nhiên về mặt toán học, ta quan tâm đến hàm kinh nghiệm (cường) tuyến tính và log – tuyến tính của người dùng (C_t) và tổng “thời gian sống” (k_t). Bên dưới tính chất ngẫu nhiên xét như là:

$$C_t = C_0 - \frac{C_0}{T}t \quad (i) \quad ; \quad C_t = C_0 e^{-\beta t} \quad (iii)$$

$$k_t = k_0 - \frac{k_0}{T}t \quad (ii) \quad ; \quad k_t = k_0 e^{-\beta t} \quad (iv)$$

Trong các biểu thức trên,

- C_0 và k_0 là các giá trị đầu và tổng trong thí nghiệm đầu tiên của kinh nghiệm ($t = 0$)

- T là tổng số thời gian sống còn là thời gian sống
- e là cơ số logarithm tự nhiên
- r là tham số biểu thị cho số suy giảm theo thời gian.

thứ tiên, ta xem E_t và thu nhập là hàm liên tục theo thời gian.

Theo đó, hàm thu nhập “g p” dạng E_t và dạng logarithm liên tục là:

$$E_t = E_S + r_t \int_{j=0}^t C_j dj \quad (a)$$

$$\ln E_t = \ln E_S + r_t \int_{j=0}^t k_j dj \quad (b)$$

Trong đó, E_S là thu nhập kỳ m trước sau S n m i h c và không có u gì thêm trong thời gian đó; r_t là suất sinh lợi cá nhân vào đầu t o trong thời gian làm việc vì các khoản u xem là nh nhau trong m i th i o n t.

Thay các tính chất (i) và (iii) vào biểu thức (a); thay các tính chất (ii) và (iv) vào biểu thức (b) thì các hàm thu nhập này sẽ biến đổi các hàm số có chứa các biến số u không thể quan sát được (C_t hoặc k_t), thành các hàm số dựa trên kinh nghiệm, có thể quan sát được và có thể dùng phân tích kinh nghiệm.

Các thu nhập quan sát được gần gũi với thu nhập ròng Y_t hiện là thu nhập g p (thu nhập tiềm năng) E_t , do vậy trước tiên ta biến đổi:

$$Y_t = E_t - C_t \text{ và } \ln Y_t = \ln E_t + \ln(1 - k_t)$$

Xuất phát từ hàm thu nhập theo kinh nghiệm quan sát được cùng với các tính chất của các biến số u , ta có các nhận xét sau:

1. Về việc hình thành các khoản u sống suy giảm tuyến tính, sẽ cho ta các hàm thu nhập g p và hàm thu nhập ròng liên tục là:

$$E_t = E_S + rC_0 t - \frac{rC_0}{2T} t^2 \quad (1.18a)$$

$$Y_t = (E_S - C_0) + C_0 \left(1 + \frac{1}{T}\right) t - \frac{rC_0}{2T} t^2 \quad (1.18b)$$

C hai hàm thu nh p u có d ng parabol theo bi n s l à s n m kinh nghi m (t). C n ý là, k t th i i m xu t phát c a E_t và Y_t , m c t ng thu nh p (thu nh p biên) là m t hàm gi m theo th i gian.

2. N u t l u t c gi nh là gi m tuy n tính thì hàm logarithm c a thu nh p và thu nh p ròng c ng tr thành có d ng parabol:

$$\ln E_t = \ln E_S + rk_0 t - \frac{rk_0}{2T} t^2 \quad (1.19a)$$

$$\ln Y_t = \ln E_S + rk_0 t - \frac{rk_0}{2T} t^2 + \ln(1 - k_t) \quad (1.19b)$$

Trong tr ng h p này, s gia t ng c a logarithm thu nh p là g n úng v i m t hàm gi m tuy n tính theo th i gian.

Khi phân tích h i qui, d ng hàm logarithm (1.19b) là thích h p, b i vì các d li u v u t cho vi c i h c c s d ng nghi ên c u c tính b ng s n m.

Trong hàm thu nh p (1.19b), khi thay $\ln E_S = \ln Y_S = \ln = \ln Y_0 + r_S S$ (1.16) và

$$k_t = k_0 - \frac{k_0}{T} t \quad (ii)$$

Ta có:

$$\ln Y_t = \ln Y_0 + r_S S + r_t k_0 t - \frac{r_t k_0}{2T} t^2 + \ln\left(1 - k_0 + \frac{k_0}{T} t\right) \quad (1.19c)$$

Trong hàm thu nh p (1.19c), s h ng

$$\ln\left(1 - k_0 + \frac{k_0}{T} t\right)$$

là x p x b ng m t khai tri n Taylor b c 2. Công th c khai tri n t ng quát:

$$f(x) = f(a) + f'(a)(x-a) + \frac{f''(a)(x-a)^2}{2!} + \dots$$

Áp dụng khai triển Taylor bậc 2 vào hàm

$$f(t) = \ln\left(1 - k_0 + \frac{k_0}{T}t\right)$$

Tại giá trị $t = T$ ta có :

$$f(t = T) = \ln\left(1 - k_0 + \frac{k_0}{T}T\right) = \ln(1) = 0$$

ở hàm cấp 1:

$$f'(t = T) = \frac{k_0}{T} \left(\frac{1}{1 - k_0 + \frac{k_0}{T}T} \right) = \frac{k_0}{T}$$

ở hàm cấp 2 :

$$f''(t = T) = \frac{k_0^2}{T^2} \frac{1}{\left(1 - k_0 + \frac{k_0}{T}T\right)^2} = -\frac{k_0^2}{T^2}$$

Tôi có :

$$\ln\left(1 - k_0 + \frac{k_0}{T}t\right) = \frac{k_0}{T}(t-T) - \frac{k_0^2}{2T^2}(t-T)^2 = -k_0\left(1 + \frac{k_0}{2}\right) + \frac{k_0}{T}(1+k_0)t - \frac{k_0^2}{2T^2}t^2$$

Thay vào hàm (1.19c) ta có :

$$\ln Y_t = \ln Y_0 - k_0\left(1 + \frac{k_0}{2}\right) + r_s S + \left[r_t k_0 + \frac{k_0}{T}(1+k_0)\right]t - \frac{k_0}{2T}\left(r_t + \frac{k_0}{T}\right)t^2 \quad (1.20)$$

t :

$$a_0 = \ln Y_0 - k_0\left(1 + \frac{k_0}{2}\right) \quad ; \quad a_2 = r_t k_0 + \frac{k_0}{T}(1+k_0)$$

$$a_1 = r_s \quad ; \quad a_3 = -\frac{k_0}{2T}\left(r_t + \frac{k_0}{T}\right)$$

Có thể viết lại phương trình (1.20) dưới dạng hàm cho phép hiểu rõ các biến, đây chính là mô hình hàm thu nhập Mincer:

$$\ln Y_t = a_0 + a_1 S + a_2 t + a_3 t^2 + \text{biến khác} \quad (1.21)$$

Các biến số trong hàm thu nhập Mincer và ý nghĩa các biến số:

- Biến phụ thuộc Y_t , thu nhập ròng trong năm t , được xem là mức thu nhập cá nhân dựa trên quan sát được.
- Biến độc lập S là số năm học cao đẳng cá nhân có mức thu nhập Y_t .
- Biến độc lập t , là số năm kinh nghiệm tích lũy, vì giả định kinh nghiệm là liên tục và bắt đầu ngay khi không còn học, được tính bằng tuổi hiện tại trừ đi tuổi lúc không còn học:

$$t = A - S - b.$$

ở đây, A là tuổi hiện tại và b là tuổi bắt đầu học. (Mincer [1974], p.84).

- Hệ số a_1 cho ta giá trị biến đổi của suất sinh lợi cá nhân vì vậy, giả định thích phân bổ thêm chi thu nhập khi tăng thêm mức học;
- Hệ số a_2 giả định thích phân bổ thêm chi thu nhập khi kinh nghiệm tích lũy tăng thêm mức.
- Hệ số a_3 là âm, biểu thị mức suy giảm chi thu nhập biên theo thời gian làm việc.

1.3.4 Nhận định và hạn chế của mô hình hàm thu nhập Mincer

1.3.4.1 Nhận định

- Hàm thu nhập Mincer được diễn đạt các phương trình toán học, do vậy mang tính chính xác và tin cậy.
- Việc sử dụng logarithm tự nhiên làm biến phụ thuộc có thể nói là giảm thiểu sai lệch dựa trên.
- Các biến đổi của hàm thu nhập có thể nguyên là phần trăm (%), do vậy sử dụng để so sánh giữa các thị trường trong cùng quốc gia hay giữa các quốc gia với nhau, khi cùng có suất sinh lợi

c a giáo d c d a trên hàm thu nh p c a Mincer.

- V i mô hình hàm thu nh p Mincer có th m r ng, tích h p các bi n khác vào ph ng trình nghi n c u tác ng c a chúng i v i thu nh p.

1.3.4.2 Nh ng h n ch

- C u lao ng ã b b qua, trong khi cung lao ng không c xem xét m t cách y .
- Mô hình hàm thu nh p Mincer ã b qua nh ng khác bi t v n ng l c riêng bi t c a cá nhân nh n ng khi u, cá tính, phong cách, c i m tâm lý, ...

1.4 Nh n xét, ánh giá v lý thuy t v n con ng i.

Khuy t i m:

1. Kh n ng gi i thích không cao vì m i quan h gi a giáo d c và thu nh p là không n gi n. Giá tr c a b t kì m t n m i h c thêm nào c ng luôn tùy thu c vào các y u t bên ngoài nh h ng n cá nhân ó và các c h i kinh t khác m ra cho các h c viên.
2. V i c xem giáo d c d i hình th c tiêu dùng và các l i ích phi ti n t ngoài l ng ã không c xem xét. i u này đ n n sai l ch khi c l ng l i su t t t .
3. S khác bi t v kh n ng c ng không c xem xét n. i u này có th đ n n c l c quá cao l i su t t t .

u i m:

1. Gi i thích c t i sao l i u t vào giáo d c.
2. Cá tính c s gia t ng thu nh p g n li n v i giáo d c t ó xây d ng c s xác nh mô hình i h c hi u qu .
3. V i c phân tích kinh t gi a giáo d c và ào t o c chuy n sang mô hình u t su t i.

Mincer (1974) đã không phân vân là có nhiều yếu tố khác nhau ảnh hưởng đến thu nhập, tuy nhiên “hãy xem mô hình về con người mà chúng ta đã biết như thế nào” (Mincer, 1974, p.1).

Tóm tắt:

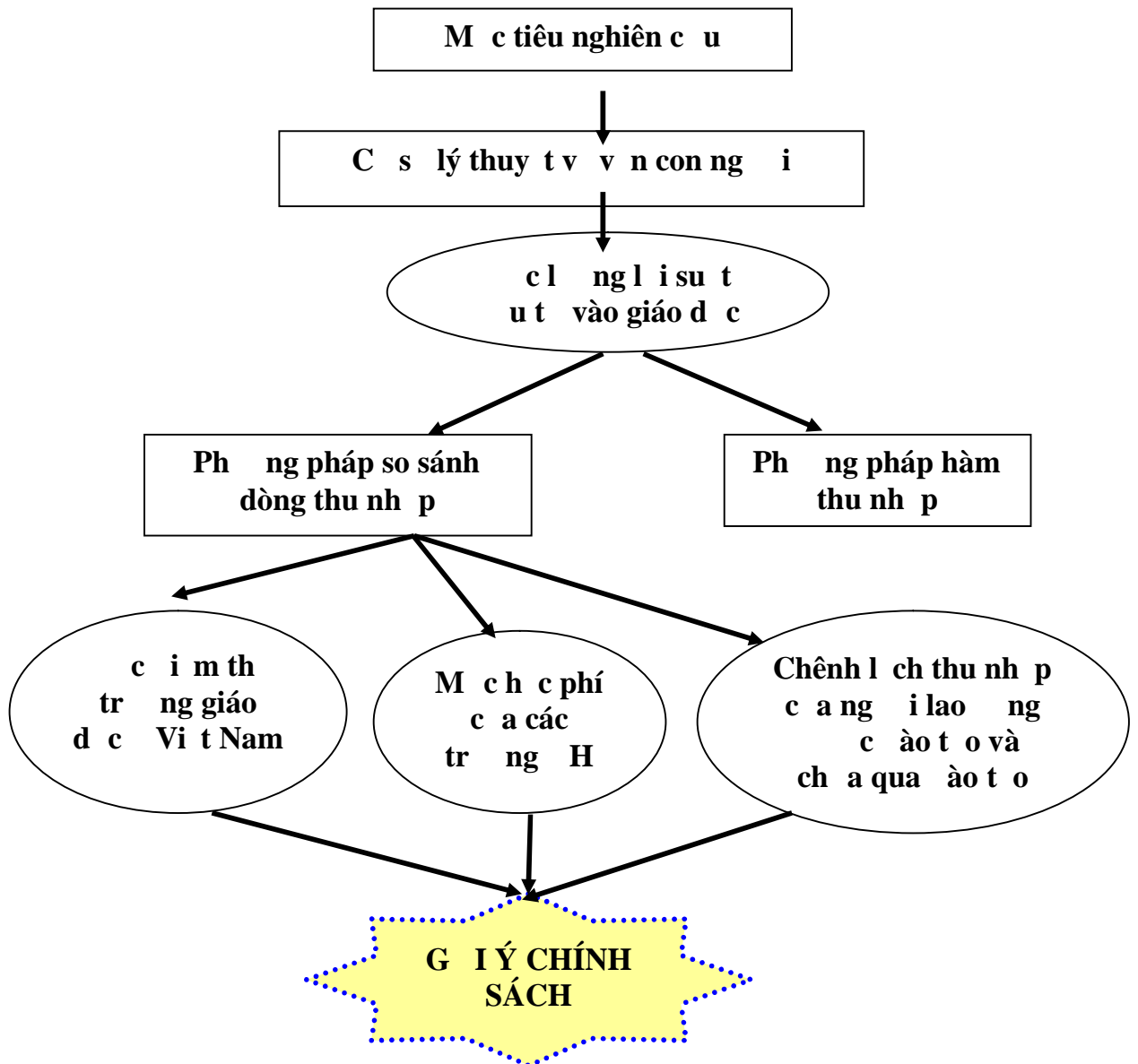
Có 2 phương pháp chính để đưa yếu tố vào giáo dục để xác định sản phẩm chi trả.

1. **Phương pháp so sánh dòng thu nhập** (earning flow comparison method): tính toán lợi suất đầu tư giáo dục bằng cách xem xét dòng thu nhập hoặc so sánh biên lợi ích thu nhập cá nhân và lợi ích có mặt trong giáo dục như những ảnh hưởng khác có mặt trong giáo dục thực tiễn.

2. **Phương pháp hàm thu nhập** (earning function): hàm qui hàm số giảm biên lợi ích là logarithm của thu nhập và biên lợi ích là sản phẩm chi trả, *kinh nghiệm tích lũy*, kinh nghiệm tích lũy bình phương, logarithm của số tuần làm việc trong năm. Hệ số của biên lợi ích là lợi suất trung bình cho năm chi trả thêm.

Do thiếu gian và kinh phí có hạn nên trong quá trình nghiên cứu tác giả không thu thập được thông tin xác định biên lợi ích tích lũy vì vậy nghiên cứu này sử dụng phương pháp so sánh dòng thu nhập tính toán lợi suất đầu tư dựa vào việc chi trả để xây dựng mô hình xác định sản phẩm chi trả.

S 1: Khung phân tích xây dựng mô hình xác định sản phẩm dịch vụ.



PHẦN 2: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Chúng ta sẽ tìm hiểu về lý thuyết về con người, áp dụng nó vào vấn đề giáo dục, tìm cách xác định chi phí và lợi ích của giáo dục. Trong chương này, chúng ta sẽ tìm hiểu về những đặc điểm của thị trường giáo dục Việt Nam; liệu chúng ta có thể lợi ích ròng khi quyết định theo học nếu chi phí không thể bỏ xây dựng các xác định sản phẩm hữu dụng.

2.1. Đặc điểm của thị trường giáo dục Việt Nam

2.1.1 Dịch vụ giáo dục và thị trường giáo dục

Giáo dục được xác định là một dịch vụ (service), không phải là một hàng hóa (goods). Dịch vụ vì sản phẩm của giáo dục là kiến thức và kỹ năng, mà kiến thức và kỹ năng là loại tài sản vô hình (intangible).

Trong việc phân loại hàng hóa và dịch vụ, giáo dục được xác định là một “dịch vụ tư” (private service) vì dịch vụ này bao hàm hai đặc điểm, có tính loại trừ (excludability) và có tính cạnh tranh (rivalness) trong sản xuất. Có tính loại trừ trong sản xuất vì sinh viên không thể tham gia hàng thứ dịch vụ đó mà không có sự đầu tư, chi phí thi vào, chi phí đóng học phí, v.v. Nếu sinh viên không thể mãi mãi hưởng lợi từ đó sẽ loại trừ, không thể hàng thứ dịch vụ giáo dục. Dịch vụ giáo dục có tính cạnh tranh trong sản xuất vì vì chi phí của một sinh viên này sẽ ảnh hưởng đến chi phí của người khác. Do số lượng sinh viên trong một trường bị hạn chế, nên sinh viên này chi phí thì một người khác không chi phí, nếu thêm một sinh viên vào một lớp học quá đông sẽ ảnh hưởng đến chi phí của các sinh viên khác.

Trong thị trường hàng hóa và dịch vụ khác, thị trường dịch vụ giáo dục, giá trị là thị trường giáo dục, có hai khía cạnh, cung và cầu. Lưu ý cho bất kỳ một người và giá có quan hệ nghịch biến. Nếu giá càng cao thì lượng cầu càng giảm và ngược lại. Khi chi phí cho việc học tăng lên thì số người đi học sẽ giảm. Lưu ý cung thì ngược lại, lượng cung và giá có quan hệ nghịch biến, nếu chi phí thu

c t sinh viên càng cao thì số lượng sinh viên mà nhà trường sẵn lòng nhận vào càng nhiều. Ngược lại, nếu học phí càng thấp thì số lượng sinh viên nhà trường sẵn lòng nhận vào sẽ giảm. Tuy nhiên, thị trường giáo dục là thị trường có kiểm soát nên số lượng sinh viên mà nhà trường được phép vào trường vẫn bị phụ thuộc vào chỉ tiêu mà Bộ Giáo dục cho phép.

2.1.2 M t s th t b i c a th tr ̣ng (Market failures) giáo d ̣c

Th ̣tr ̣ng giáo d ̣c nói chung và th ̣tr ̣ng giáo d ̣c Vi ̣t nam nói riêng t n t i m t s th t b i n h : Thông tin không hoàn h o, tính c nh tranh không cao, hàng hoá không đ ̣ng nh t, h n ch ̣ trong l a ch n c a ng ̣ i i h c, ng ̣ i mua tr ̣ t i n tr ̣ c, ngo ̣ i tác tích c c trong giáo d ̣c, và khó kh n trong t i p c n giáo d ̣c c a ng ̣ i ngh ̣o.

Thông tin không hoàn h o

Thông tin không hoàn h o th ̣ hi n th ̣tr ̣ng giáo d ̣c là s b t cân x ng thông tin. Nhà tr ̣ng (ng ̣ i cung ̣ng d ̣ch v) bi t c ch t l ̣ng d ̣ch v c a mình nhi u h n ng ̣ i i h c (ng ̣ i mua d ̣ch d ̣ch v). Ng ̣ i mua d ̣ch v ch bi t c ch t l ̣ng giáo d ̣c sau khi h c xong. Nh ̣ng sau khi h c xong không th ̣ i h o c tr l i n u phát hi n ch t l ̣ng ào t o kém.

Tính c nh tranh trong th ̣tr ̣ng giáo d ̣c không cao

N u xét theo c u trúc th ̣tr ̣ng thì th ̣tr ̣ng giáo d ̣c mang c i m c a m t th ̣tr ̣ng c quy n nhóm (oligopoly) vì cùng m t c p h c b c ph thông hay cùng m t ngành h c b c i h c ch có m t vài tr ̣ng cung ̣ng. Ví d , h c sinh b c ph thông ph i ch n nh ̣ng tr ̣ng g n nhà. Sinh viên các t nh phía B c mu n h c ngành nông h c ch có th h c Tr ̣ng i h c Nông Nghi p, mu n h c ngành Y ch có th h c t i i h c Y Hà N i, i h c Y Thái Bình, i h c Y H i Phòng... Nh ̣ v y, do th ̣tr ̣ng c nh tranh

không hoàn hảo nên dẫn đến hiệu quả xã hội không cao, các trường chuyên, không ưu tiên hiệu quả trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh, nâng cao chất lượng dịch vụ và cạnh tranh về học phí.

Chất lượng dịch vụ không đồng nhất

Không giống ngành hàng hóa và dịch vụ khác, chất lượng của trường học và giáo viên trong môi trường học là không đồng nhất, hiệu quả trường học ào ào chung một ngành ào ào những chất lượng giữa các trường thì rất khác nhau. Trong cùng một trường học, chất lượng của các giáo viên cũng rất khác nhau. Do đó, việc lựa chọn của sinh viên gặp nhiều khó khăn.

Ngành mua truyền tín truyền và không bỏ mớ chất lượng

Sinh viên phải đóng tiền truyền khi học và thi. Việc thi hay trượt, có việc làm hay không có việc làm của sinh viên sau này, nhà trường không bỏ mớ. Do đó, việc kinh doanh giáo dục rất rủi ro thấp, những ngành học thì rủi ro cao hơn.

Ngành tác động cá nhân trong giáo dục

Lợi ích cá nhân của việc học luôn như hình ảnh lợi ích xã hội do tận hưởng lợi ích ngành tác động cá nhân học.

Lợi ích cá nhân là lợi ích cá nhân thân sinh viên sau khi học, sinh viên có trang bị kiến thức và kỹ năng làm việc, có khả năng tìm kiếm việc làm tốt hơn và có thu nhập cao hơn, không chỉ một hai năm mà lợi ích cho cuộc sống còn lại. Do đó, cá nhân ngành học phải ưu tiên.

Tuy nhiên, lợi ích xã hội của giáo dục là rất lớn, bao gồm lợi ích cá nhân và lợi ích ngành tác động. Lợi ích ngành tác động có nghĩa là ngành học đem lợi ích cho ngành khác và xã hội. Học tập sẽ giúp mở rộng nền xã hội, đẩy lùi hậu quả của nạn đói trong việc phân biệt và thực hiện các chính sách kinh tế văn hóa và xã hội. Hơn nữa, các doanh nghiệp và cơ quan tuyển dụng cũng có lợi như

trong việc học của các cá nhân. Khi sinh viên học xong và làm việc trong các doanh nghiệp, doanh nghiệp phải trả lương cho sinh viên tốt nghiệp, nhưng mức lương bao giờ cũng thấp hơn mức lương mà sinh viên đòi hỏi cho doanh nghiệp, thậm chí có thể là lợi nhuận mà doanh nghiệp có được do việc học của sinh viên. Như vậy, tính lợi ích ngoại tác mà người học không nhận được, nên người học không đầu tư đúng mức cho việc học vì họ quy tụ nguồn đầu tư cho việc học phải thu về số so sánh giữa chi phí cá nhân và lợi ích cá nhân thay vì lợi ích xã hội, họ không quan tâm đến lợi ích xã hội.

Người có thu nhập thấp không có khả năng tiếp cận giáo dục

Vì chi phí cho việc học khá cao và đầu tư cho việc học là đầu tư lâu dài, thời gian học việc học trung bình là 4 năm, trong thời gian việc học chỉ có chi không có thu, do đó những gia đình có thu nhập thấp sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp cận giáo dục. Nhưng tất cả các trường học theo cách thức truyền thống, học phí bù đắp chi phí giáo dục của trường thì việc học trở thành gánh nặng cho người nghèo việc học là trở ngại.

Một thực tiễn điển hình Việt Nam là người có trình độ nhân công không thu được kiến thức chuyên sâu về mặt kỹ thuật. Tổng cục Nhân lực Việt Nam cho biết thị trường nhân lực cung cấp cho sinh viên mới kiến thức trên diện rộng. Sinh viên được cung cấp kiến thức rộng, nhưng kiến thức chuyên ngành không chỉ là đào tạo chuyên sâu cho một ngành nghề duy nhất. Sinh viên phải đáp ứng nhu cầu của một chuỗi trình giảng dạy diện rộng. Học việc học ngoại ngữ (tiếng Anh), tin học và các môn khoa học xã hội khác.

Nếu sinh viên chỉ đắm chìm sâu vào một chuyên ngành trong mặt kỹ thuật thì gây đáng suy nghĩ về cá nhân trong lĩnh vực này thì học nghề theo hướng mới nghề KHÔNG có liên quan gì đến chuyên ngành của mình.

Tuy nhiên, **những nội dung tích cực** của học sinh cần được chú ý và quan tâm trong quá trình học tập của mình.

- ✓ Học sinh theo học nhiều môn học khác nhau, cần học môn học không thích liên hệ môn thu hút hơn. Nói theo lời nói Kinh tế, học sinh thu thập các thông tin tốt nhất để kết hợp tối ưu (optimal match) giữa bản thân học và nghề nghiệp mà học sinh lựa chọn.
- ✓ Học sinh học các phương pháp học tập. Học sinh này là rất quan trọng trong xã hội hiện đại khi mà chúng ta đang chú trọng vào quá trình học tập suốt đời.
- ✓ Khoảng 50% số sinh viên có bằng đại học tốt nghiệp theo học chương trình học chính thức - những chương trình đào tạo chuyên sâu bổ sung cho những kiến thức tổng quát mà học sinh có: chương trình sau đại học, học chuyên sâu, thạc sĩ là chuyên sâu kỹ thuật, ngoại ngữ.
- ✓ Tỷ lệ những sinh viên ra trường đi làm các công việc có tính cạnh tranh cao tốt nghiệp các công ty mà học sinh đang làm việc. Trung bình trong cuộc sống hiện đại, thời gian dành cho hình thức đào tạo này tăng lên và hiện nay khoảng 3,5 năm theo học chính thức toàn thời gian.

Sinh viên có thể làm việc vì chương trình đào tạo đại học đã trang bị cho họ những kiến thức chung về kinh tế và các kiến thức làm việc:

- ✓ Học sinh cách sử dụng tài liệu và hiệu quả học tập.
- ✓ Học sinh cách phân tích và đánh giá tài liệu.
- ✓ Học sinh cách ghi chép quy trình và quản lý công việc.
- ✓ Học sinh làm cách nào triển khai một công việc.
- ✓ Học sinh cách giao tiếp: cách lắng nghe, cách viết lách và cách diễn thuyết.
- ✓ Khả năng tích lũy kiến thức và kỹ năng liên tục.
- ✓ Khả năng tin cậy và khả năng giao tiếp.
- ✓ Tích lũy thông tin về bản thân, về kiến thức và kỹ năng thích ứng bản thân.

Tuy nhiên trong 5 tiêu chí quan trọng của kỳ thi còn có: *độc lập, phân tích, trí tuệ, khai thác, ghi chép, và giao tiếp*; phần lớn sinh viên Việt Nam có lẽ không có bài bản tiếng Việt hay ngoại ngữ, mà chỉ biết phân tích xem tài liệu mình có đúng hay sai; nếu đúng thì mình dùng tài liệu đó vào công việc và đi sống cá nhân như thế nào để ghi chép việc làm trở nên tốt đẹp. Môi trường học tập của chúng ta cho phép sinh viên giao tiếp rõ ràng và tự nhiên mọi lúc.

2.2. Mục đích của các trường học

Hệ thống giáo dục Việt Nam được chia thành 2 nhóm: *các trường học công lập* và *các trường học ngoài công lập* hoạt động theo nguyên tắc tự do, tự nguyện. Vì vậy, nghiên cứu này đi sâu vào mục đích của các trường theo 2 nhóm chính: các trường học công lập và các trường học ngoài công lập.

2.2.1 Vai trò của các trường công lập

Theo lộ trình ưu tiên mục đích chính trong giai đoạn 2008 – 2012, mục đích chính phải được đầu tư vào các ngành đào tạo khác nhau. Về chi phí, mục đích chính là để áp dụng với 7 nhóm ngành học, được tính theo từng bậc học và loại hình đào tạo⁸.

Nhóm ngành Y dược có mục đích chính cao nhất là 800.000 đồng/tháng/SV. Học phí của các nhóm ngành còn lại dao động từ 230.000-650.000 đồng/tháng/sinh viên.

Riêng SV ngành sư phạm đóng mục đích chính từ 200.000-500.000 đồng. Trong trường hợp SV sư phạm vay vốn tín dụng đóng học phí, sau khi trả nợ, nếu đi dạy học ít nhất 5 năm (đi dạy ở nước ngoài) và 3 năm (đi dạy ở Trung tâm chuyên nghiệp) thì nhà nước sẽ xóa nợ (còn lại lãi).

⁸ <http://www.vietnamnet.vn/giaoduc/2009/05/845790> - Cập nhật lúc 15:08, Thứ Ba, 05/05/2009

Vì các ngành đào tạo không chính quy, học phí không vượt quá 150% mức học phí chính quy. Giá cả chương trình i-trà và chương trình ch-t-l-ng cao, mức học phí cũng khác nhau. Vì vậy chương trình i-trà các bậc học, học phí sẽ xét theo các căn cứ nêu. Vì vậy các chương trình ch-t-l-ng cao, phần chi trả thêm (ngoài phần chi trả Nhà nước) sẽ do người học đóng góp.

Bảng 1: Khung học phí i-trà của các nhóm ngành đào tạo i-trà giai đoạn 2008 - 2012⁹

Nhóm ngành đào tạo	Khung học phí (VNĐ/tháng/SV)
Khoa học xã hội, kinh tế, luật	250.000 - 550.000
Kỹ thuật, công nghệ, khoa học tự nhiên	270.000 - 650.000
Nông - Lâm - Thủy sản	230.000 - 550.000
Y dược	290.000 - 800.000
Thể dục thể thao, nghệ thuật	270.000 - 650.000
Sư phạm	200.000 - 500.000

Bảng 2: Khung học phí của trung cấp nghề và cao cấp nghề của các nhóm ngành đào tạo i-trà giai đoạn 2008 - 2012

Nhóm ngành đào tạo	Khung học phí (VNĐ/tháng/học sinh)
Khí thể mồi chắt, thu v n, khí t ng	300.000 - 700.000
Khí hàng hi	260.000 - 610.000
Khí Y t , d c	250.000 - 580.000
Khí c khí luy n kim, k thu t nhi t và i n, k thu t xây d ng	240.000 - 560.000

⁹ <http://www.vietnamnet.vn/giaoduc/2009/05/845790> - Cập nhật lúc 15:08, Thứ Ba, 05/05/2009

Kh i công ngh l ng th c và th c ph m	230.000 - 540.000
Kh i k thu t b o qu n và v t t hang hoá	220.000 - 530.000
Kh i v n hoá th thao – du l ch	210.000 - 520.000
Kh i k thu t i n t , b u chính vi n thông	200.000 - 500.000

Ngày 21/8/2009, Th t ng ã quy t nh i u ch nh khung h c phí n m h c 2009-2010. H c phí cao nh t m t tháng c a kh i i h c (h công l p) là 240.000 ng, cao ng là 200.000 ng. C th , m c h c phí m t tháng i v i: d y ngh trình trung c p ngh 20.000 - 160.000 ng; trung c p chuyên nghi p 15.000-135.000 ng; cao ng, cao ng ngh 40.000-200.000 ng; i h c 50.000-240.000 ng; th c s 75.000- 270.000 ng; ti n s 100.000- 300.000 ng¹⁰. Tuy nhiên, i v i h công l p, ngoài ph n h c phí mà sinh viên ph i óng góp thì ngân sách nhà n c s c p trung bình kho ng 6,7 tri u ng/sinh viên/n m¹¹. Nh v y, phí ào t o c a các tr ng i h c kh i công l p t i a là 910.000 ng/tháng/sinh viên (bao g m c h c phí do sinh viên óng góp và ph n ngân sách nhà n c c p). M c phí này chênh l ch không nhi u gi a các tr ng công l p.

2.2.2 i v i các tr ng ngoài công l p

Theo quy nh c a Chính ph , *các c s giáo d c ngoài công l p c quy n ch ng xây d ng m c h c phí*. M c h c phí này ph i d a trên c s t ng x ng v i i u ki n v c s v t ch t, trình c a i ng gi ng viên, ch t l ng ào t o và ph i c s ng ý c a các c quan ch qu n. Vì v y m c h c phí gi a các tr ng trong h th ng ngoài công l p chênh l ch nhau khá l n.

Nghiên c u này t p trung i u tra m c h c phí c a 74 tr ng i h c và cao ng trong h th ng ngoài công l p làm c s cho nghiên c u vì m c h c phí

¹⁰ Quy t nh i u ch nh khung h c phí h công l p n m h c 2009 - 2010

¹¹ http://tintuc.xalo.vn/001298273947/se_co_7_muc_hoc_phi_dai_hoc.html - C p nh t ngày 29/08/2008

cả các trường này dựa trên nguyên tắc thống nhất (thủ bù chi). Kết quả hiện tại được chia thành 2 nhóm chính: các trường đại học (42 trường) và các trường cao đẳng (32 trường).

Bảng 3: K T Q U I U T R A M C H C P H Í C A C Á C T R Ñ N G I H C - C A O Ñ N G (N m h c 2008 - 2009)

n v tính: tri u ñ g/n m

STT	MÃ PHI U T	TÊN TR Ñ N G	HPH I H C		HPH C		CHI PHÍ SINH HO T				
			M C CAO NH T	M C TH P NH T	M C CAO NH T	M C TH P NH T	TÀI LI U, SÁCH V	NHÀ TR , KTX	N (T Ñ N G THÊM)	CHI PHÍ KHÁC	T Ñ N G C Ñ N G
1	HB 01	H qu c t RMIT Vi t Nam ^a	110.6	84.4			2.1	5.0	8.0	3.9	19.0
2	HB 02	H Qu c t Sài Gòn (ti ñ g Anh) ^b	102.6	93.6			1.8	5.0	8.0	3.6	18.4
3	HB 03	H TT Công ngh , và QL H u ngh, ^c	90.0				1.2	4.0	7.0	3.0	15.2
4	HB 04	H Kinh t - Tài chính TP HCM ^d	53.8	45.0			1.1	5.0	8.0	2.9	17.0
5	HB 02	H Qu c t Sài Gòn (ti ñ g Vi ,t) ^e	41.1	36.0			1.5	5.0	8.0	3.3	17.8
6	HB 05	H FPT ^f	39.6				1.1	3.0	6.0	2.9	13.0
7	HB 06	H Qu c t B c Hà	20.0	18.0	10.0	9.0	1.0	3.0	6.0	2.8	12.8
8	HB 07	H Hoa Sen	19.5		17.0		1.1	4.0	7.0	2.9	15.0
9	HB 08	H Nguy n Trãi	15.0				1.1	3.0	6.0	2.9	13.0
10	HB 09	H Dân l , p H ñ g Bàng ^g	14.0	7.0			1.0	3.0	6.0	2.8	12.8
11	HB 10	H Th ñ g Long ^h	12.0	11.0			1.0	4.0	7.0	2.8	14.8

^a H c phí t 2.342 - 3.071 USD/h c k

^b H c phí t 5.200 - 5.700 USD/n m

^c H c phí 5.000USD/n m

^d H c phí 4 n m t 11.000 USD – 13.000 USD (ph thu c vào trình ti ñ g anh u vào

^e H c phí t 2.000 - 2.300 USD/n m

^f H c phí 8.800USD/khóa (4 n m)

^g Y h c, i u d ñ g, Spa: 10-14tr; ki n trúc: 9tr; khác: 7tr

^h Cao nh t là ngành i u d ñ g; tìn h c- ñ o i ñ g 11,5tr, còn l i là 11 tri u

STT	MÃ PHIỤT	TÊN TRƯỜNG	HPH	IHC	HPHC		CHI PHÍ SINH HOẠT				
			MCCAO NH T	MCTHP NH T	MCCAO NH T	MCTHP NH T	TÀI LI U, SÁCH V	NHÀ TR , KTX	N (T NG THÊM)	CHI PHÍ KHÁC	T NG C NG
12	HB 11	H Ngo, i ng - T.h,c TP HCM	10.0	9.8			1.3	5.0	8.0	3.1	17.4
13	HB 12	H DL V n Lang	9.0	8.0			0.9	4.0	7.0	2.7	14.6
14	HB 13	H Công ngh, V, n Xuân	9.0	6.0			0.8	4.0	7.0	2.6	14.4
15	HB 14	H K.thu t – C.ngh TP HCM	8.6	8.0	7.8	6.0	0.8	4.0	7.0	2.6	14.4
16	HB 15	H K.t Công nghi ,p Long An	8.0	7.8	6.6	6.4	0.7	2.0	5.0	2.5	10.2
17	HB 16	H , i Nam	8.0				0.7	3.0	6.0	2.5	12.2
18	HB 17	H Công ngh, Sài Gòn	7.9	7.4	6.6	6.4	1.0	4.0	7.0	2.8	14.8
19	HB 18	H DL H i Phòng	7.9		7.4		0.8	2.0	5.0	2.6	10.4
20	HB 19	H Công ngh, T.tin Gia ,nh	7.0		6.0		1.0	2.0	5.0	2.8	10.8
21	HB 20	H Ki n trúc à N ng	7.0	6.5	5.6	5.4	0.9	2.0	5.0	2.7	10.6
22	HB 21	H Thái Bình D ng	7.0	6.5	5.5	5.0	0.7	3.0	6.0	2.5	12.2
23	HB 22	H Yersin à L, t	7.0	6.5			0.6	2.0	5.0	2.4	10.0
24	HB 23	H Thành Tây	7.0				0.7	3.0	6.0	2.5	12.2
25	HB 24	H KD và Công ngh, Hà N, i	7.0				0.9	3.0	6.0	2.7	12.6
26	HB 25	H Hùng V ng	7.0				0.9	3.0	6.0	2.7	12.6
27	HB 26	H Dân l, p Ph ng ông	6.7	5.5			0.6	3.0	6.0	2.4	12.0
28	HB 27	H Bình D ng	6.5	6.2	5.5	5.2	0.8	2.0	5.0	2.6	10.4
29	HB 28	H Hòa Bình	6.5		5.2		0.6	1.0	4.0	2.4	8.0
30	HB 29	H Chu V n An	6.5	5.9	5.2	4.9	0.7	2.0	5.0	2.5	10.2

STT	MÃ PHI U T	TÊN TR NG	HPH	I H C	HPH C		CHI PHÍ SINH HO T					
			M C CAO NH T	M C TH P NH T	M C CAO NH T	M C TH P NH T	TÀI LI U, SÁCH V	NHÀ TR , KTX	N (T NG THÊM)	CHI PHÍ KHÁC	T NG C NG	
31	HB 30	H Tây ô ⁱ	6.0	5.3	4.8	4.4	0.6	2.0	5.0	2.4	10.0	
32	HB 31	H L c H ng	6.0				0.7	2.0	5.0	2.5	10.2	
33	HB 32	H Bà R, a V ng Tàu	5.8		4,8		0.6	2.0	5.0	2.4	10.0	
34	HB 33	H Bán công Marketing	5.5		5.0		0.7	3.0	6.0	2.5	12.2	
35	HB 34	H Dân l, p ông ô	5.2	5.0			0.8	3.0	6.0	2.6	12.4	
36	HB 35	H Quang Trung	5.0		4.5		0.7	2.0	5.0	2.5	10.2	
37	HB 36	H Hà Hoa Tiên	5.0		4.0		0.8	3.0	6.0	2.6	12.4	
38	HB 37	H Phan Châu Trinh	5.0				0.6	3.0	6.0	2.4	12.0	
39	HB 38	H Võ Tr ng To n ^j	4.9	4.6	4.7	4.4	0.7	3.0	6.0	2.5	12.2	
40	HB 39	H Dân l, p L ng Th Vinh	4.5		4.0		0.9	3.0	6.0	2.7	12.6	
41	HB 40	H Phú Xuân	4.5				0.7	2.0	5.0	2.5	10.2	
42	HB 41	H C u Long	3.1	2.4	2.4	2.1	0.5	2.0	5.0	2.3	9.8	
		Trung bình c a h i h c	16.9				0.9	3.1	6.2	2.8	12.9	
		Trung bình c a 10 tr ng cao nh t	47.1	Chi phí sinh ho t (n, ...)				9.3				
		Trung bình c a các tr ng còn l i	6.5	CP tài li u và các kho n khác				3.7				

ⁱ H c phí t ng trung bình 10%/n m

^j Riêng SV có h kh u H u giang c gi m 0,2tr/n m

STT	MÃ PHIỤ T	TÊN TR NG	HPH IHC		HPH C		CHI PHÍ SINH HO T				
			M C CAO NH T	M C TH P NH T	M C CAO NH T	M C TH P NH T	TÀI LI U, SÁCH V	NHÀ TR , KTX	N (T NG THÊM)	CHI PHÍ KHÁC	T NG C NG
1	C B 01	C Yt Hà Nam ^k			10		0.7	2.0	5.0	2.5	10.2
2	C B 02	C VHNT và DL Sài Gòn			7.0	4.5	0.5	3.0	6.0	2.3	11.8
3	C B 03	C Nguy n T t Thành ^l			6.5	5.9	0.8	3.0	6.0	2.6	12.4
4	C B 04	C Vi n ông			6.0		0.6	2.0	5.0	2.4	10.0
5	C B 05	C K. t k thu, t mi n Nam			5.8		0.7	2.0	5.0	2.5	10.2
6	C B 06	C K. t - C.ng, TP.HCM			5.6	5.3	0.8	3.0	6.0	2.6	12.4
7	C B 07	C C.ng, và KD Vi t Ti n			5.6	5.0	0.4	2.0	5.0	2.2	9.6
8	C B 08	C NN-Công ngh, Vi t Nh, t			5.5	5.0	0.6	2.0	5.0	2.4	10.0
9	C B 09	C , i Vi, t			5.5	4.5	0.6	2.0	5.0	2.4	10.0
10	C B 10	C K, thu, t-C.ng, V, n Xuân			4.9	4.6	0.5	2.0	5.0	2.3	9.8
11	C B 11	C K, thu, t - C.ng, ng Nai			4.9		0.5	2.0	5.0	2.3	9.8
12	C B 12	C Bách khoa H ng Yên			4.9		0.4	2.0	5.0	2.2	9.6
13	C B 13	C Công ngh, Hà N, i			4.8		0.6	3.0	6.0	2.4	12.0
14	C B 14	C Kinh t K, thu, t Hà N, i			4.7		0.5	2.0	5.0	2.3	9.8
15	C B 15	C kinh t -K, thu, t Sài Gòn			4.5		0.5	3.0	6.0	2.3	11.8
16	C B 16	C ông Á ^m			4.5	3.7	0.6	3.0	6.0	2.4	12.0
17	C B 17	C t th c c Trí			4.4	4.0	0.5	2.0	5.0	2.3	9.8

^k Phí ào t o 8,5tr/n m và h c phí 1,5tr/n m

^l Riêng ngành may c tài tr 2tr/n m

^m 140.000 - 160.000 ng/tín ch

STT	MÃ PHI U T	TÊN TR NG	HPH I H C		HPH C		CHI PHÍ SINH HO T				
			M C CAO NH T	M C TH P NH T	M C CAO NH T	M C TH P NH T	TÀI LI U, SÁCH V	NHÀ TR , KTX	N (T NG THÊM)	CHI PHÍ KHÁC	T NG C NG
18	C B 18	C Công ngh, B c Hà			4.3	3.8	0.4	3.0	6.0	2.2	11.6
19	C B 19	C DL KTKT ông du à N ng			4.2	3.9	0.5	2.0	5.0	2.3	9.8
20	C B 20	C d , c Phú Th,			4.1		0.4	2.0	5.0	2.2	9.6
21	C B 21	C K, thu, t CN Bách khoa			4.0		0.5	2.0	5.0	2.3	9.8
22	C B 22	C DL KTKT Bình D ng			4.0	3.7	0.4	2.0	5.0	2.2	9.6
23	C B 23	C công ngh, Thành ô			4.0		0.5	2.0	5.0	2.3	9.8
24	C B 24	C Bách ngh, Tây Hà			4.0		0.4	2.0	5.0	2.2	9.6
25	C B 25	C L, c Vi, t			3.9		0.5	2.0	5.0	2.3	9.8
26	C B 26	C Bách khoa à N ng			3.8		0.5	2.0	5.0	2.3	9.8
27	C B 27	C Ph ng ông - à N ng ⁿ			3.7	3.5	0.5	2.0	5.0	2.3	9.8
28	C B 28	C CN K, thu, t Qu ng Ngãi			3.5		0.5	1.0	4.0	2.3	7.8
29	C B 29	C Công k, ngh, ông Á			3.2	3.0	0.4	2.0	5.0	2.2	9.6
30	C B 30	C Ph ng ông - Qu ng Nam			3.0		0.5	1.0	4.0	2.3	7.8
31	C B 31	C CNTT TP.HCM			2.7		0.6	3.0	6.0	2.4	12.0
32	C B 32	C Bách Vi t ^o			2.4		0.4	2.0	5.0	2.2	9.6
		Trung bình c a h cao ng			4.7		0.5	2.2	5.2	2.3	10.2
		Chi phí sinh ho t (n, ...)					7.4				
		CP tài li u và các kho n khác					2.9				

(Tính toán c a tác gi t s li u i u tra).

ⁿ Riêng ngành i u d ng là 7tr/n m

^o 16 tín ch *150.000 ng/tín ch

Như vậy, mức chi phí giữa các trường chênh lệch nhau khá nhiều. Trong số 42 trường hiện còn lại, trường có mức chi phí cao nhất là trường Đại học Quốc tế RMIT Việt Nam với mức chi phí từ 2.342 – 3.071 USD/học kỳ (tương ứng 84,4 – 110,6 triệu đồng/năm – tùy theo trình độ nhập học vào). Tiếp theo đó là Trường Đại học Sài Gòn (hiện chuyển đổi sang Anh): từ 5.200 – 5.700 USD/năm (tương ứng 93,6 – 102,6 triệu đồng/năm); Trường Công nghệ và Quản lý Hữu Ngh: 5.000 USD/năm (90 triệu đồng/năm); Trường Kinh tế - Tài chính TP HCM: 45 – 53,8 triệu đồng/năm; Trường Đại học Sài Gòn (tiếng Việt): từ 36 – 41 triệu đồng/năm; Trường FPT (39,6 triệu đồng); Trường Đại học Bách Hà (18- 20 triệu đồng); Trường Đại học Hoa Sen (19,5 triệu đồng); Trường Đại học Nguyễn Trãi (15 triệu đồng); Trường Đại học Dân lập Hải Phòng (7 – 14 triệu đồng); Trường dân lập Thành Long (12 triệu đồng). Như vậy, tính trung bình, mức chi phí của 10 trường hiện có mức chi phí cao nhất khoảng 47,1 triệu đồng/năm. Tuy nhiên, các trường thu học phí này có cơ sở vật chất khá tốt, trình độ giảng viên đạt tiêu chuẩn, chủ yếu giảng dạy bằng tiếng Anh... Do đó, các sinh viên tốt nghiệp khi các trường này khi ra trường có thể công việc khá tốt, mức thu nhập cao nên các sinh viên có điều kiện kinh tế vẫn sẵn lòng theo học tại các trường này.

Trong số 32 trường hiện còn lại, trường có mức chi phí thấp nhất trong khu vực này là trường Đại học Ngoại ngữ - Tin học TP HCM (10 triệu đồng/năm) và thấp nhất là trường Đại học Cửu Long (3,1 triệu đồng/năm). Tính trung bình, mức chi phí của 32 trường hiện còn lại có mức chi phí khoảng 6,5 triệu đồng/năm. Trong khi đó mức chi phí trung bình của 43 trường hiện còn lại là 16,9 triệu đồng/năm.

Theo thống kê của Bộ Giáo dục - Đào tạo, trường Đại học Dân lập Hải Phòng là một trong 25 trường hiện đang thu hút nhiều sinh viên tốt nghiệp có việc làm phù hợp với ngành nghề đào tạo, tỷ lệ sinh viên có việc làm là 93,46%. Với cơ sở vật chất tốt và hơn 400 giảng viên, trong đó 82% là Giáo sư, Phó giáo sư, Tiến sĩ, Thạc sĩ có năng lực chuyên môn cao, có kinh nghiệm

gi ng d y và t n tâm v i sinh viên²⁷ song nh ng m c h c phí c a tr ng (7,9 tri u ng/n m) thu c nhóm th 2 và x p th 18 trên t ng s 32 tr ng ngoài công l p c i u tra, x p x b ng 46,8% so v i m c h c phí trung bình c a 42 tr ng c i u tra, ch cao h n m c h c phí trung bình c a các tr ng i h c có m c phí th p (6,5 tri u ng/n m) là 1,4 tri u ng/n m, th m chí còn th p h n tr ng cao ng y t Hà Nam (10 tri u ng/n m).

i v i kh i các tr ng cao ng, m c h c phí trung bình là 4,7 tri u ng/n m, ng u là tr ng cao ng Y t Nam Hà (10 tri u), sau ó là C VHNT và Du l ch Sài Gòn (7 tri u); th p nh t là tr ng cao ng Bách Vi t (2,4 tri u). Tuy nhiên, tâm lý c a ng i Vi t Nam th ng thích con em theo h c các tr ng i h c h n nên ch trong các tr ng h p b t kh kháng không vào c các tr ng i h c, sinh viên m i theo h c các tr ng này.

Trong th c t, ngoài ti n h c phí ph i óng theo m c quy nh c a t ng tr ng, t t c các sinh viên còn t n kho n chi phí sinh ho t (n, , i l i, sách v , ti n tiêu v t...), trung bình kho ng 12,9 tri u ng/n m i v i h i h c và 10,2 tri u ng/n m i v i h cao ng. M c phí này ph thu c r t nhi u vào i u ki n kinh t c a t ng sinh viên.

Nh v y, tính trung bình, có c m t t m b ng i h c, m t sinh viên t n kho ng 19,4 tri u ng/n m trong 4 n m n h c; i v i h cao ng (3 n m) chi phí này kho ng 14,9 tri u ng/n m (bao g m c ti n h c phí và chi phí sinh ho t khác, ch a k chi phí c h i c a th i gian theo h c). T t nhiên, m c phí này chênh l ch khá nhi u gi a các sinh viên trong m t tr ng, và các sinh viên gi a các tr ng khác nhau.

Tuy nhiên, có c s ánh giá m c h c phí ó có hi u qu hay không chúng ta c n tìm hi u thêm v chênh l ch thu nh p c a ng i lao ng c ào t o và ch a qua ào t o trong các doanh nghi p.

²⁷<http://www.hpu.edu.vn/HPU/Gi%E1%BB%9Bithi%E1%BB%87u/Gi%E1%BB%9Bithi%E1%BB%87uchung/tabid/313/Default.aspx>

2.3. Chênh lệch thu nhập cá nhân giữa lao động cá nhân và doanh nghiệp cá nhân.

Viet Nam, lực lượng lao động thị trường chia thành 2 khu vực: nhóm lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp nhà nước, hành chính sự nghiệp và nhóm lao động làm việc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Chênh lệch thu nhập cá nhân giữa lao động cá nhân và doanh nghiệp cá nhân phần lớn khác nhau vào khu vực mà họ làm việc.

Thu nhập cá nhân nhóm lao động làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước và khu vực hành chính sự nghiệp phần lớn thu nhập vào thang bảng lương theo quy định của Chính phủ theo kiểu “nặng nhàn lên” nên thu nhập chênh lệch không nhiều giữa nhóm lao động cá nhân và doanh nghiệp cá nhân.

Thu nhập cá nhân nhóm lao động làm việc trong các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước không bố trí bù đắp các quy định, nhậm chức mà phần thu nhập vào 3 yếu tố chính: (1) kinh nghiệm làm việc; (2) khả năng (mức độ) đóng góp cá nhân cho doanh nghiệp và (3) tiềm năng phát triển trong tương lai. Do đó có sự khác biệt khá lớn về thu nhập giữa nhóm lao động cá nhân và doanh nghiệp cá nhân. Vì vậy nghiên cứu này tập trung đi sâu phân tích mức thu nhập cá nhân giữa lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

2.3.1 Chênh lệch thu nhập trong các doanh nghiệp.

Mức chênh lệch thu nhập cá nhân giữa lao động làm việc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước có xu hướng gia tăng, phần lớn là do sự khác biệt giữa các ngành, vị trí công tác và trình độ lao động.

Mẫu dữ liệu thể hiện 30 doanh nghiệp ngoài nhà nước với 2.150 lao động và được chia thành 4 nhóm ngành chính: tài chính – ngân hàng – chứng khoán (9 doanh nghiệp); dệt may – quần áo – giày dép (6 doanh nghiệp); dịch vụ – thương mại (10) và thực phẩm (5). Các mẫu chọn ngẫu nhiên danh sách lao động do doanh nghiệp cung cấp.

Bảng 4: Chênh lệch thu nhập (V tính: triệu đồng/năm; S L : ngành)

S T T	V trí công tác	Tổng G / Phó TG		Giám đốc / Phó G		Trưởng, phó phòng		Chuyên viên		Nhân viên		L PT		TRUNG BÌNH	CHÊNH L CH SO V IL PT		CHÊNH L CH SO V I T NG M C S L TB C A L PT	
		Thu nhập	S L	Thu nhập	S L	Thu nhập	S L	Thu nhập	S L	Thu nhập	S L	Thu nhập	S L		Tuyển dụng (%)	Tăng (%)		
I	Khí ngành tài chính- NH - chi ngành khoán (9)																	
1	Sau i h c	200.0	10	175.0	16	163.0	18	150.0	28	-	-	-	-	165.8	114.8	325.0	141.3	72
2	i h c	186.0	6	160.0	21	157.0	24	141.0	32	-	-	-	-	153.7	102.7	301.3	129.2	83
3	Cao ng	-	-	-	-	-	-	-	-	120.0	16	-	-	120.0	69.0	235.3	95.5	16
4	THCN/d y ngh	-	-	-	-	-	-	-	-	110.0	10	67.0	5	95.7	44.7	187.6	71.2	15
5	L PT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	51.0	10	51.0	-	100.0	26.5	10
	T.BÌNH (TR NG S)	194.8	16	166.5	37	159.6	42	145.2	60	116.2	26	56.3	15	145.7				196
II	in - Khí t - n c (6)																	
1	Sau i h c	150.0	5	135.0	2	125.0	1	-	-	-	-	-	-	143.1	101.1	340.8	118.6	8
2	i h c	137.0	14	121.0	18	121.0	34	102.0	43	-	-	-	-	115.6	73.6	275.1	91.1	109
3	Cao ng	-	-	-	-	-	-	-	-	86.0	72	-	-	86.0	44.0	204.8	61.5	72
4	THCN/d y ngh	-	-	-	-	-	-	-	-	65.0	12	54.0	7	60.9	18.9	145.1	36.5	19
5	L PT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	42.0	321	42.0	-	100.0	17.5	321
	T.BÌNH (TR NG S)	140.4	19	122.4	20	121.1	35	102.0	43	83.0	84	42.3	328	65.4				529

III	D t may - Gia dày (10)																		-
1	Sau i h c	132.0	1	121.0	4	-	-	-	-	-	-	-	-	123.2	100.2	535.7	98.7	5	
2	i h c	127.0	6	112.0	23	103.0	34	96.0	46	-	-	-	-	103.3	80.3	449.0	78.8	109	
3	Cao ng	-	-	-	-	-	-	-	-	48.0	16	-	-	48.0	25.0	208.7	23.5	16	
4	THCN/d y ngh	-	-	-	-	-	-	-	-	42.0	62	31.0	3	41.5	18.5	180.4	17.0	65	
5	L PT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23.0	342	23.0	-	100.0	(1.5)	342	
	T.BÌNH (TR NG S)	127.7	7	113.3	27	103.0	34	96.0	46	43.2	78	23.1	345	43.2					537
IV	Th y s n (5)																		-
1	Sau i h c	123.0	2	112.0	9	-	-	-	-	-	-	-	-	114.0	99.0	760.0	89.5	11	
2	i h c	113.0	4	104.0	18	98.0	34	87.0	54	-	-	-	-	94.1	79.1	627.5	69.6	110	
3	Cao ng	-	-	-	-	-	-	-	-	45.0	67	-	-	45.0	30.0	300.0	20.5	67	
4	THCN/d y ngh	-	-	-	-	-	-	-	-	36.0	78	28.0	54	32.7	17.7	218.2	8.2	132	
5	L PT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.0	568	15.0	-	100.0	(9.5)	568	
	T.BÌNH (TR NG S)	116.3	6	106.7	27	98.0	34	87.0	54	40.2	145	16.1	622	30.9					888
V	T ng c ng																		-
1	Sau i h c	173.8	18	147.2	31	161.0	19	150.0	28	-	-	-	-	155.7	131.2	636.1		96	
2	i h c	141.6	30	124.8	80	116.8	126	102.9	175	-	-	-	-	114.3	89.8	466.8		411	
3	Cao ng	-	-	-	-	-	-	-	-	69.6	171	-	-	69.6	45.1	284.2		171	
4	THCN/d y ngh	-	-	-	-	-	-	-	-	45.0	162	33.6	69	41.6	17.1	170.0		231	
5	L PT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24.5	1,241	24.5	-	100.0		1,241	
	T.BÌNH (TR NG S)	153.7	48	131.1	111	122.6	145	109.4	203	57.6	333	25.0	1,310	52.9					2,150

(Tính toán c a tác gi t s li u i u tra).

Chỉ số doanh nghiệp qua các năm này là, tỉ lệ doanh nghiệp thành lập cho ngành công nghiệp có sản phẩm khác nhau. Tuy nhiên, sản phẩm khác nhau không thuộc các ngành; trình độ kỹ thuật và vị trí công tác khác nhau.

Sản phẩm thu nhập thị trường bình quân do ngành khác biệt về ngành nghề sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp ngoài ngành.

Ngành công nghiệp trọng điểm cho ngành công nghiệp cao nhất là nhóm ngành Tài chính – ngân hàng – chứng khoán, mức thu nhập của ngành công nghiệp có trình độ khác nhau cũng khác nhau. Thu nhập trung bình của ngành có trình độ cao nhất (sau khi chi) là 165,8 triệu đồng/năm, cao hơn mức thu nhập trung bình của lao động phổ thông (24,5 triệu đồng/năm) là 141,3 triệu đồng/năm (6,8 lần). Lao động phổ thông trong ngành này cũng có trung bình 51 triệu đồng/năm và ngành có trình độ thấp nhất là 51 triệu đồng/năm (gấp 2,1 lần so với mức trung bình của lao động phổ thông). Nguyên nhân chính là nhóm ngành này đang được coi là ngành “nóng”, có sự cạnh tranh lớn trong tuyển dụng và đòi hỏi kỹ năng kỹ thuật trình độ nhất định, nên ngành... vì vậy mức lương trung bình trong ngành này khá cao.

Kiểm tra là sản xuất và phân phối, khí hậu, nước, với mức thu nhập bình quân của ngành công nghiệp phổ thông là 42 triệu đồng/người/năm. Ngành công nghiệp trình độ cao nhất là 143,1 triệu đồng/người/năm (gấp 5,8 lần so với mức trung bình của lao động phổ thông). Lao động phổ thông trong ngành này cũng có trung bình gấp 1,7 lần so với mức trung bình.

Ngành có mức thu nhập thấp nhất không phải trong ngành dệt may hay gia dệt, mà là ngành thủ công, với mức thu nhập bình quân của ngành công nghiệp phổ thông là 15 triệu đồng/người/năm.

Sản phẩm thu nhập còn có nguyên nhân trình độ chuyên môn kỹ thuật của ngành công nghiệp. Kiểm tra các năm qua cho thấy, tỉ lệ ngành có trình độ kỹ thuật và trình độ chuyên môn kỹ thuật của ngành công nghiệp. Trong cùng một ngành, ngành công nghiệp có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao nhất có thu nhập cao gấp khoảng 3,5 – 6,5 lần so với thu nhập của

lao động phổ thông, và cao gấp 2 - 3 lần so với lao động có trình độ trung cấp.

Các vị trí quản lý, nhân viên lao động nòng cốt các vị trí quản lý cao cấp trong doanh nghiệp hiện có mức thu nhập bình quân 153,7 triệu đồng/người/năm, gấp khoảng 6 lần so với mức thu nhập trung bình của lao động phổ thông và gấp 1,5 lần so với lao động quản lý bậc trung.

Như vậy, sự chênh lệch về thu nhập của người lao động phổ thông khá nhua vào ngành nghề, vị trí công tác, tuy nhiên chênh lệch mức thu nhập do trình

độ học vấn lại không nhua. Mặt khác, thất thoát cho thất nghiệp, trình độ học vấn lại quy định khá nhua ngành nghề và vị trí công tác của người lao động.

Sự chênh lệch về thu nhập theo trình độ chuyên môn kỹ thuật góp phần tích cực thúc đẩy thị trường lao động lành nghề phát triển. Thất thoát thu nhập nhua, người lao động sẵn lòng trang bị cho mình trình độ chuyên môn hợp lý nhằm nâng cao vị trí làm việc trong doanh nghiệp, nâng cao thu nhập. Tuy nhiên, mức chênh lệch thu nhập không nhua, do đó, hệ thống nhân lực cho người lao động và tổ chức phát triển nguồn nhân lực có chất lượng, Chính phủ cần có các chính sách hợp lý về học phí.

Bên cạnh đó, sự chênh lệch về thu nhập của người lao động có trình độ khác nhau cho thất nghiệp, trong khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước, tỉ lệ người thất nghiệp thành giá cả công cụ hàng hóa sản xuất lao động. Điều này phù hợp với quy luật phát triển của nền kinh tế thị trường.

2.3.2 Nguyên nhân của sự chênh lệch thu nhập.

Có ba nguyên nhân chính dẫn đến sự chênh lệch thu nhập giữa các nhóm lao động: (1) vị trí làm việc đã không còn bó buộc bởi các quy định, nhằm mức nhua trả công; (2) thất thu của mức lương đã theo quy luật cung cầu về lao động; (3) mức lương chủ tác nghiệp bị biến động nhân lực của thị trường ngành.

Thuyết minh, trong khi doanh nghiệp ngoài Nhà nước, hiện nay vị trí chỉ trả cho mức thấp hơn người lao động có trình độ cao, hay các vị trí quản lý chức vụ,

có kinh nghiệm, quan hệ rộng... không cần có trên hệ thống thang, bằng
lương mà có tính bằng hiệu quả công việc để làm lợi cho doanh nghiệp.

Thứ hai, theo quy luật cung - cầu, các vị trí lao động giá trị cao, lao động phổ
thông hiện có lương cung cấp thấp, ngoài nguồn bổ sung từ các vị trí lao động
ngày càng tăng, mặt bằng khá thấp của lao động chuyển dịch từ khu vực nông
nghiệp sang các lĩnh vực công nghiệp. Bên cạnh đó, việc sáp nhập các
lao động từ hiệu quả trong hiệu quả hành doanh nghiệp công nghệ là thị trường
lao động mặt bằng nhân lực thấp, làm gia tăng nguồn cung mà có biệt là lao
động giá trị cao.

Ngay cả là, các vị trí hiệu quả hành cần kinh nghiệm và chuyên môn sâu thì nguồn
cung ngày càng thiếu hụt.

Cụ thể, khoảng cách lương còn chịu tác động từ các biến động nhân lực
của các ngành. Trong thời gian qua, các ngành như tài chính, ngân hàng,
chứng khoán, phát triển khá mạnh mẽ, nhu cầu lao động tăng nhanh buộc các
doanh nghiệp phải cạnh tranh thu hút lao động. Trong ngành này, ngay cả
lao động có thời gian vào thị trường không lâu, trình độ nhân lực vẫn có trình độ
lương khá cao. Các vị trí quản lý, hiệu quả hành luôn có mức lương và vị trí
lương cao hơn nhiều so với vị trí thực tế của các ngành khác.

Thu hút nguồn nhân lực tài chính, có biệt là cho ngành dịch vụ, mặt bằng
cần hiệu quả hành doanh nghiệp cao. Ngoài ra, ngành dịch vụ lao động
còn phải trả các mặt bằng lương rất cao và kèm theo nhiều
hiệu quả hành khác. Chính vì vậy nên liên tục có nên mặt bằng chi trả
lương mặt bằng trong một số ngành thiếu nhân lực trình độ cao.

Ngay cả là, các ngành như dệt may, chế biến thực phẩm... nguồn cung lao động
thấp, lương thấp theo quy luật cung cầu không cao, doanh nghiệp gặp khó khăn
trong sản xuất kinh doanh, vì thế, mặt bằng lương không tăng, hoặc tăng không
đáng kể.

Khi nền kinh tế chuyển sang hoạt động theo cơ chế thị trường, sự cạnh tranh
vào lao động và việc làm xảy ra khi cần cho thu nhập người lao động vì hai

hàng. Một là nhóm công nhân viên làm phụ thuộc mức lương thấp. Một nhóm khác do cạnh tranh thu hút tài chính sẵn sàng lao động, hay nói cách khác, doanh nghiệp công nhân, đã yêu mức lương tăng cao. Do đó, chênh lệch thu nhập là điều khó tránh khỏi.

2.4. Các công cụ sinh lợi và giáo dục.

Cần chú ý vào sự lưu trữ và mức chi phí của các tài sản ngoài công lập; sự chênh lệch thu nhập giữa nhóm lao động cao tuổi và cha qua cao tuổi, tài sản trung vào phân tích tài chính các công cụ sinh lợi và giáo dục để tìm kiếm đầu tư: tính NPV, IRR, thời gian thu hồi vốn, mức chi phí hòa vốn... Bên cạnh đó, tài sản phân tích những mặt chi phí của IRR, NPV khi mức chi phí thay đổi và những hai chi phí khi mức chi phí và chênh lệch thu nhập của người lao động thay đổi.

Phân tích tài chính được xây dựng dựa trên kết quả lưu trữ và mức chênh lệch thu nhập trung bình của nhóm lao động có trình độ học vấn và cao hơn về người lao động phổ thông. Mức chênh lệch thu nhập trong lưu trữ được tính trung bình, không phụ thuộc vào tuổi, vì vậy những gì cần, giá trị của mức chênh lệch thu nhập sẽ không nằm trong sự vòng quay của đầu tư. Chi phí đầu vào của đầu tư là mức chi phí trung bình của học vấn, cao hơn và chi phí sinh hoạt, tài liệu, các khoản chi phí phát sinh khác trong quá trình học. Chi phí học học là thời gian trong quá trình học được tính bằng thu nhập trung bình của nhóm lao động phổ thông. Thời gian của đầu tư là 39 năm (điều kiện học 4 năm học và 35 năm làm việc; học cao hơn là 3 năm học và 36 năm làm việc). Lãi suất danh nghĩa yêu cầu là 20%/năm.

K T QU PHÂN TÍCH

B ng 5: B ng thông s

I	B NG THÔNG S		V tính
A	Chi phí ư t		
1	H c phí		
	H i h c		
	<i>H c phí</i>	6.5	<i>tri u ng/n m</i>
	<i>Th i gian h c</i>	4	<i>N m</i>
	H cao ng		
	<i>H c phí</i>	4.7	<i>tri u ng/n m</i>
	<i>Th i gian h c</i>	3	<i>N m</i>
2	Chi phí tài li u và các kho n khác		
	H i h c	3.7	<i>tri u ng/n m</i>
	H cao ng	2.9	<i>tri u ng/n m</i>
3	Chi phí sinh ho t (n . . i n n . c .)		
	H i h c	9.3	<i>tri u ng/n m</i>
	H cao ng	7.4	<i>tri u ng/n m</i>
4	Chi phí c h i (th i gian)	24.5	<i>tri u ng/n m</i>
B	Chênh l ch thu nh p so v i L PT		
	H i h c		
	<i>Chênh l ch thu nh p</i>	89.8	<i>tri u ng/n m</i>
	<i>Th i gian làm vi c</i>	35	<i>N m</i>
	H cao ng		
	<i>Chênh l ch thu nh p</i>	45.1	<i>tri u ng/n m</i>
	<i>Th i gian làm vi c</i>	34	<i>N m</i>
	LÃI SU T YẾU C Ò	20%	<i>N m</i>

(tính toán c a tác gi t k t qu i u tra)

II		B ng 6: PHÂN TÍCH TÀI CHÍNH												
1		IV IH IH C												
STT	N M	TH I GIAN IH C				TH I GIAN I LÀM							37	38
		0	1	2	3	4	5	6	7	8			
A		DÒNG TI N VÀO												
	Chênh l ch thu nh p so v i L PT	-	-	-	-	89.8	89.8	89.8	89.8	89.8	89.8	89.8	89.8
	T NG DÒNG TIÊN VÀO	-	-	-	-	89.8	89.8	89.8	89.8	89.8	89.8	89.8	89.8
B		DÒNG TI N RA												
1	H c phí	6.5	6.5	6.5	6.5	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Chi phí tài li u và các kho n khác	3.7	3.7	3.7	3.7	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Chi phí sinh ho t (n, , i n n c...)	9.3	9.3	9.3	9.3	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Chi phí c h i (th i gian)	24.5	24.5	24.5	24.5	-	-	-	-	-	-	-	-
	T NG DÒNG TIÊN RA	43.9	43.9	43.9	43.9	-	-	-	-	-	-	-	-
	DÒNG TI N RÒNG	(43.9)	(43.9)	(43.9)	(43.9)	89.8	89.8	89.8	89.8	89.8	89.8	89.8	89.8
	<u>NPV@20%</u>	122.9												
	IRR	32.1%												
	<i>V NC N THU H I (PV)</i>	(43.93)	(80.54)	(111.04)	(136.46)	(93.16)	(57.08)	(27.01)	(1.96)	18.92			
	<i>TH I GIAN HOÀN V N: 4 N M SAU KHI RA TR NG</i>													
	M CH C PHÍ HÒA V N	46.1	<i>tri u</i>	<i>ng/n m</i>										

(Tính toán c a tác gi t s li u i u tra)

2 IV IH CAO NG														
STT	N M	TH I GIAN I H C			TH I GIAN I LÀM									
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	37	38	
A	DÒNG TI N VÀO													
	Chênh l ch thu nh p so v i L PT	-	-	-	45.1	45.1	45.1	45.1	45.1	45.1	45.1	45.1	45.1
	T NG DÒNG TIÊN VÀO	-	-	-	45.1	45.1	45.1	45.1	45.1	45.1	45.1	45.1	45.1
B	DÒNG TI N RA													
1	H c phí	4.7	4.7	4.7	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Chi phí tài li u và các kho n khác	2.9	2.9	2.9	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Chi phí sinh ho t (n , i n n c...)	7.4	7.4	7.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Chi phí c h i (th i gian)	24.5	24.5	24.5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	T NG DÒNG TIÊN RA	39.4	39.4	39.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	DÒNG TI N RÒNG	(39.4)	(39.4)	(39.4)	45.1	45.1	45.1	45.1	45.1	45.1	45.1	45.1	45.1
	NPV@20%	56.7												
	IRR	28.9%												
	V NC N THU H I (PV)	(39.41)	(72.25)	(99.62)	(73.53)	(51.79)	(33.67)	(18.57)	(5.99)	4.50				
	TH I GIAN HOÀN V N : 5,5 N M SAU KHI RA TR NG													
	M C H C PHÍ HÒA V N	27.1	<i>tri u</i>	<i>ng/n m</i>										

(Tính toán c a tác gi t s li u i u tra)

C n c vào k t qu phân tích tài chính ta th y:

iv ih ih c: Chi phí u t c a d án phát sinh trong 4 n m u, trung bình là 43,9 tri u ng/n m (bao g m ti n h c phí, chi phí sinh ho t, tài li u và chi phí c h i trong quá trình i h c). Thu nh p c a d án là m c chênh l ch thu nh p (89,8 tri u ng/n m) kéo dài trong 35 n m cu i c a d án. NPV c a d án là 122,9 tri u (NPV > 0); IRR c a d án là 32,1% (IRR > r). Th i gian hoàn v n c a d án là 4 n m. N u các y u t khác không i thì m c h c phí hòa v n c a d án là 46,1 tri u ng/n m. Nh v y, xét v m t tài chính, ây là m t d án kh thi.

iv ih cao ng: Chi phí u t c a d án phát sinh trong 3 n m, trung bình là 39,4 tri u ng/n m (bao g m ti n h c phí, chi phí sinh ho t, tài li u và chi phí c h i trong quá trình i h c). Thu nh p c a d án là m c chênh l ch thu nh p (45,1 tri u ng/n m) kéo dài trong 36 n m cu i c a d án. NPV c a d án là 56,7 tri u (NPV > 0); IRR c a d án là 28,9% (IRR > r). Th i gian hoàn v n c a d án là 5,5 n m. N u các y u t khác không i thì m c h c phí hòa v n c a d án là 27,1 tri u ng/n m. Nh v y, xét v m t tài chính, ây là m t d án kh thi.

phân tích sâu h n v m c nh h ng c a m c h c phí và m c chênh l ch thu nh p t i hi u qu c a d án, chúng ta t p trung phân tích nh y m t chi u và nh y hai chi u c a NPV; IRR v i hai bi n trên.

B ng 7: Phân tích nh y m t chi u

IV IH		IH C								
		M C H C PHÍ (tri u ng/n m)								
		3	4	5	6.5	7	8	9	10	11
NPV	122.89	133.76	130.66	127.55	122.89	121.34	118.23	115.12	112.02	108.91
		M C H C PHÍ (tri u ng/n m)								
		12	14	15	20	40	55	90	100	110
NPV	122.89	105.80	99.59	96.48	80.95	18.82	(27.78)	(136.50)	(167.57)	(198.63)
		M C H C PHÍ (tri u ng/n m)								
		3	4	5	6.5	7	8	9	10	11
IRR	32.1%	34.0%	33.4%	32.9%	32.1%	31.8%	31.3%	30.9%	30.4%	30.0%
		M C H C PHÍ (tri u ng/n m)								
		12	14	15	20	40	55	90	100	110
IRR	32.1%	29.5%	28.7%	28.3%	26.5%	21.2%	18.5%	14.1%	13.2%	12.5%

IV IH CAO NG									
M C H C PHÍ (tri u ng/n m)									
		2.5	3.0	3.5	4.0	4.7	5.0	5.5	6.0
NPV	56.65	62.18	60.91	59.65	58.38	56.65	55.86	54.59	53.33
M C H C PHÍ (tri u ng/n m)									
		6.5	7	7.5	8	8.5	9	9.5	10
NPV	56.65	52.06	50.80	49.54	48.27	47.01	45.75	44.48	43.22
M C H C PHÍ (tri u ng/n m)									
		2.5	3.0	3.5	4.0	4.7	5.0	5.5	6.0
IRR	28.9%	30.3%	30.0%	29.6%	29.3%	28.9%	28.8%	28.5%	28.2%
M C H C PHÍ (tri u ng/n m)									
		6.5	7	7.5	8	8.5	9	9.5	10
IRR	28.9%	27.9%	27.7%	27.4%	27.1%	26.9%	26.6%	26.4%	26.2%

Bảng 8: Phân tích nhạy hai chi u

2		IV IH CAO NG								
CHỈNH L	M C H C PHÍ (tri u ng/n m)									
	NPV	56.65	2.5	3.0	3.5	4.0	4.7	5.0	5.5	6.0
	TÀI CHÍNH - NH – CK	95.5	237.01	235.75	234.49	233.22	231.49	230.69	229.43	228.17
	i n - Khí t – n c (6)	61.5	119.16	117.89	116.63	115.37	113.63	112.84	111.57	110.31
	D t may - Gia dày (10)	23.5	(12.56)	(13.83)	(15.09)	(16.36)	(18.09)	(18.88)	(20.15)	(21.41)
	Th y s n (5)	20.5	(22.96)	(24.23)	(25.49)	(26.75)	(28.49)	(29.28)	(30.55)	(31.81)
	TRUNG BÌNH	45.1	62.18	60.91	59.65	58.38	56.65	55.86	54.59	53.33
	M C H C PHÍ (tri u ng/n m)									
	NPV	56.65	6.5	7.0	7.5	8.0	8.5	9.0	9.5	10.0
	TÀI CHÍNH - NH – CK	95.5	226.90	225.64	224.37	223.11	221.85	220.58	219.32	218.05
	i n - Khí t – n c (6)	61.5	109.05	107.78	106.52	105.25	103.99	102.73	101.46	100.20
	D t may - Gia dày (10)	23.5	(22.67)	(23.94)	(25.20)	(26.47)	(27.73)	(28.99)	(30.26)	(31.52)
	Th y s n (5)	20.5	(33.07)	(34.34)	(35.60)	(36.87)	(38.13)	(39.39)	(40.66)	(41.92)
TRUNG BÌNH	45.1	52.06	50.80	49.54	48.27	47.01	45.75	44.48	43.22	
CHỈNH L THU NH	M C H C PHÍ (tri u ng/n m)									
	IRR	28.9%	2.5	3.0	3.5	4.0	4.7	5.0	5.5	6.0
	TÀI CHÍNH - NH – CK	95.5	52.78%	52.29%	51.81%	51.35%	50.72%	50.44%	50.00%	49.56%
	i n - Khí t – n c (6)	61.5	38.43%	38.05%	37.67%	37.31%	36.82%	36.60%	36.25%	35.91%
	D t may - Gia dày (10)	23.5	17.68%	17.48%	17.28%	17.08%	16.82%	16.70%	16.52%	16.34%
	Th y s n (5)	20.5	15.68%	15.49%	15.31%	15.13%	14.89%	14.79%	14.62%	14.46%
TRUNG BÌNH	45.1	30.28%	29.96%	29.65%	29.35%	28.94%	28.76%	28.48%	28.20%	
CHỈNH L NH	M C H C PHÍ (tri u ng/n m)									
	IRR	28.9%	6.5	7	7.5	8	8.5	9	9.5	10
	TÀI CHÍNH - NH – CK	95.5	49.14%	48.72%	48.31%	47.91%	47.51%	47.12%	46.74%	46.37%
	i n - Khí t – n c (6)	61.5	35.58%	35.26%	34.94%	34.62%	34.32%	34.02%	33.72%	33.43%
	D t may - Gia dày (10)	23.5	16.16%	15.99%	15.82%	15.66%	15.50%	15.34%	15.18%	15.03%
	Th y s n (5)	20.5	14.30%	14.14%	13.99%	13.84%	13.69%	13.54%	13.40%	13.26%
TRUNG BÌNH	45.1	27.92%	27.66%	27.39%	27.14%	26.88%	26.64%	26.39%	26.15%	

1	IV	IH	IH	C							
CHỈNH L	M C H C PHÍ (tri u ng/n m)										
	NPV	122.89	3	4	5	6.5	7	8	9	10	11
	TÀI CHÍNH - NH – CK	129.2	247.64	244.54	241.43	236.77	235.22	232.11	229.00	225.90	222.79
	i n – Khí t – n c (6)	91.1	137.51	134.40	131.29	126.64	125.08	121.98	118.87	115.76	112.66
	D t máy - Gia dày (10)	78.8	102.00	98.89	95.78	91.12	89.57	86.46	83.36	80.25	77.14
	Th y s n (5)	69.6	75.60	72.49	69.38	64.73	63.17	60.07	56.96	53.85	50.75
	TRUNG BÌNH	89.8	133.76	130.66	127.55	122.89	121.34	118.23	115.12	112.02	108.91
	NPV	122.89	12	14	15	20	40	55	90	100	110
	TÀI CHÍNH - NH – CK	129.2	219.68	213.47	210.36	194.83	132.70	86.11	(22.62)	(53.69)	(84.75)
	i n – Khí t – n c (6)	91.1	109.55	103.34	100.23	84.70	22.57	(24.03)	(132.76)	(163.82)	(194.89)
	D t máy - Gia dày (10)	78.8	74.04	67.82	64.72	49.19	(12.94)	(59.54)	(168.27)	(199.33)	(230.40)
	Th y s n (5)	69.6	47.64	41.43	38.32	22.79	(39.34)	(85.94)	(194.67)	(225.73)	(256.80)
	TRUNG BÌNH	89.8	105.80	99.59	96.48	80.95	18.82	(27.78)	(136.50)	(167.57)	(198.63)
CHỈNH L	M C H C PHÍ (tri u ng/n m)										
	IRR	32.1%	3	4	5	6.5	7	8	9	10	11
	TÀI CHÍNH - NH – CK	129.2	43.1%	42.5%	41.8%	40.9%	40.6%	40.0%	39.5%	38.9%	38.4%
	i n – Khí t – n c (6)	91.1	34.3%	33.7%	33.2%	32.4%	32.2%	31.7%	31.2%	30.7%	30.3%
	D t máy - Gia dày (10)	78.8	31.0%	30.5%	30.0%	29.3%	29.0%	28.6%	28.1%	27.7%	27.3%
	Th y s n (5)	69.6	28.5%	28.0%	27.5%	26.8%	26.6%	26.2%	25.7%	25.3%	25.0%
	TRUNG BÌNH	89.8	34.0%	33.4%	32.9%	32.1%	31.8%	31.3%	30.9%	30.4%	30.0%
	IRR	32.1%	12	14	15	20	40	55	90	100	110
	TÀI CHÍNH - NH – CK	129.2	37.9%	36.9%	36.4%	34.3%	27.8%	24.4%	19.1%	18.0%	17.0%
	i n – Khí t – n c (6)	91.1	29.8%	29.0%	28.6%	26.8%	21.4%	18.7%	14.3%	13.4%	12.6%
	D t máy - Gia dày (10)	78.8	26.9%	26.1%	25.8%	24.1%	19.1%	16.6%	12.6%	11.8%	11.0%
	Th y s n (5)	69.6	24.6%	23.9%	23.5%	21.9%	17.3%	15.0%	11.3%	10.5%	9.8%
	TRUNG BÌNH	89.8	29.5%	28.7%	28.3%	26.5%	21.2%	18.5%	14.1%	13.2%	12.5%

(tính toán c a tác gi t s li u i u tra).

Các kết quả phân tích này có hai bên mặt tích cực và mặt chênh lệch thu nhập thể hiện:

- Hiểu quả của đầu tư ít nhất về mặt tích cực là do đó, xét về mặt tài chính, các quy định về thay đổi mặt tích cực ít nhất bằng với quy định hiện hành.
- Hiểu quả của đầu tư khác nhau về mặt chênh lệch thu nhập, vì vậy xác định chuyên ngành học tập tích cực vào mặt chênh lệch thu nhập giữa các ngành.
- Trong các nhóm ngành được khảo sát, nhóm ngành tài chính - ngân hàng - kế toán có mặt chênh lệch thu nhập cao nhất do đó đây là ngành em lựa chọn học tập. Ngược lại, ngành thực tiễn có mặt chênh lệch thu nhập thấp nhất nên học tập thực tiễn.

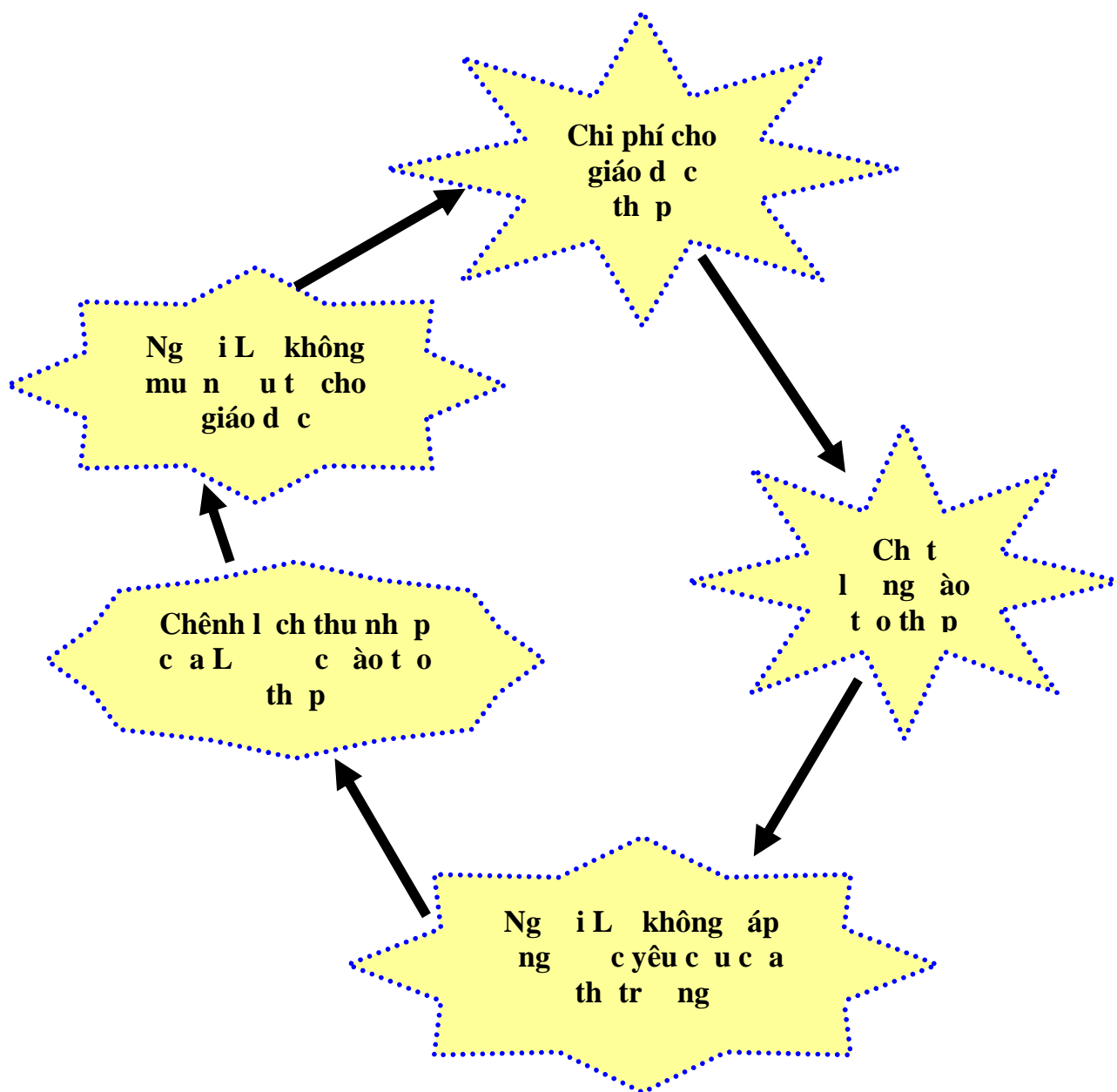
2.5. Kết luận.

Qua kết quả khảo sát về mặt tích cực; mặt chênh lệch thu nhập của ngành giáo dục đào tạo và lao động xã hội qua khảo sát và kết quả phân tích sinh viên các giáo dục thể hiện:

- Mặt chênh lệch thu nhập giữa nhóm lao động xã hội có thu nhập cao nhất và thấp nhất là khá cao (gấp 6,8 lần). Tuy nhiên, sự khác biệt này chủ yếu do đặc điểm ngành nghề và vị trí công tác em lựa chọn. Trong khi đó, sự chênh lệch thu nhập của ngành giáo dục đào tạo có trình độ khác nhau (cụ thể là trong cùng một ngành) lại không nhiều.
- Mặt chênh lệch chi phí giữa các trường khác nhau, tuy nhiên sự khác biệt này giữa các ngành đào tạo trong cùng một trường lại khá nhỏ. Ước tính cho một đầu tư có tính trung bình 38 triệu đồng, ngành giáo dục đào tạo tốn khoảng 176 triệu đồng cho 4 năm học (bao gồm mặt tích cực và chi phí học tập trong 4 năm theo học).

- “thu h i v n u t ” c a d án giáo d c (35 n m làm vi c) ng i lao ng ch m t kho ng 4 n m sau khi ra tr ng i v i h i h c và 5,5 n m i v i h cao ng. M c h c phí hòa v n c a h i h c là 46,1 tri u ng/n m; h cao ng là 27,1 tri u ng/n m, so v i “m c h c phí hòa v n” thì m c h c phí c a các tr ng hi n nay khá th p. Nh v y, có th coi u t vào giáo d c là m t lo i hình u t có kh n ng “thu h i v n” khá nhanh. Tuy nhiên, kh n ng “thu h i v n” ph thu c r t nhi u vào kh n ng, n ng l c, t ch t c a chính ng i lao ng c ng nh ngành ngh ho t ng.
- Chính vì chi phí u t cho giáo d c th p nên ch t l ng ào t o th p, ng i lao ng không áp ng c yêu c u c a công vi c nên chênh l ch thu nh p t h c v n th p do ó ng i lao ng không mu n u t cho giáo d c n n chi phí cho giáo d c th p.... (vòng lu n qu n c a giáo d c Vi t Nam). kh c ph c tình tr ng này, Chính ph nên có chính sách nh m nâng cao ch t l ng ào t o ng i lao ng áp ng c yêu c u c a th tr ng lao ng, nâng cao thu nh p c a ng i lao ng.

VÒNG LU N QU N C A GIÁO D C VI T NAM



“Vòng lu n qu n c a giáo d c Vi t Nam” th hi n rõ nét khi t p oàn SCG t ch c hai ngày tuy n d ng t i Tr ng i h c T nhiên (HQG Hà N i) và H Bách khoa Hà N i. “M c dù t p oàn ã nh n c h n 2.000 h s ng ký d tuy n c a sinh viên nh ng r t khó tuy n ch tiêu vì h u h t sinh viên ch a áp ng c yêu c u trình , k n ng ti ng Anh. Khi chuyên viên c a t p oàn thuy t trình v i u ki n làm vi c và m c l ng c a t p oàn b ng

tiếng Anh thì chỉ có 4/150 sinh viên hiểu. Khi phỏng vấn H Bách khoa cũng chỉ có 20/250 sinh viên hiểu và giao tiếp bằng tiếng Anh tốt. Trong hơn 350 buổi thảo luận tại hai trường này, tập đoàn miễn phí sáu buổi và hàng loạt không tuyển chi tiêu. Khi tuyển ở TP.HCM thì tình hình cũng không khác bao nhiêu. Mặc dù mức lương của SCG khá hấp dẫn vì các sinh viên chủ chốt tập trung: làm việc 6 ngày/tuần chỉ nhận 250 USD/tháng, sáu ngày/tuần là 300 USD/tháng."²⁸.

Như vậy, vấn đề khó khăn nhất của lao động Việt Nam là không đáp ứng yêu cầu của thị trường không phải không có việc làm. Thoát ra khỏi “vòng luẩn quẩn”, chúng ta nên có nhìn nhận đúng mức hơn về vai trò cho giáo dục từ 3 phía: Chính phủ, nhà trường và người học.

²⁸ <http://www3.tuoiitre.com.vn/Vieclam/Inde...nnelID=269>

PHẦN 3: GIỚI THIỆU CHÍNH SÁCH

Nếu thị trường hoàn hảo thì chính thị trường là hiệu quả nhất, tuy nhiên thị trường giáo dục không hoàn hảo, do đó tình hình sẽ thể hiện trình bày trên, vai trò của nhà nước can thiệp vào thị trường giáo dục là cần thiết nhằm hạn chế những bất lợi trên của thị trường.

3.1. Vai trò của nhà nước trong thị trường giáo dục.

Hiện tượng thông tin không cân xứng, nhà nước cần có những quy định yêu cầu nhà trường cung cấp những thông tin bất buộc cho người học. Ví dụ, số lượng và chất lượng giảng viên, điều kiện học tập của sinh viên và khả năng tìm kiếm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Hiện tượng cạnh tranh không hoàn hảo, nhà nước cần có chính sách tính cạnh tranh trong cung ứng dịch vụ giáo dục. Làm việc này, nên cho phép các trường từ các ngành khác nhau cạnh tranh lẫn nhau, mở cửa cho các trường học quốc tế vào Việt Nam thúc đẩy sự cạnh tranh của các trường học trong nước. Nâng cao tính cạnh tranh đó có thể mở rộng thị trường thể hiện trong cạnh tranh nếu không nên giải quyết.

Vấn đề lợi ích ngoài ý muốn nên doanh nghiệp và nhà nước cần phải đầu tư cho giáo dục, không thể 100% chi phí cho người học phải gánh chịu. Chính sách đóng góp của nhà nước và doanh nghiệp làm thế nào cho nên gì. Chính sách doanh nghiệp cần thiết phải đóng góp trực tiếp cho giáo dục, mà doanh nghiệp đóng góp qua việc đóng thuế vào ngân sách nhà nước và nhà nước sẽ đầu tư lại cho giáo dục. Không phải chỉ dựa vào việc đóng góp trực tiếp của các doanh nghiệp. Hơn nữa, vì người nghèo không có khả năng tham gia việc học theo chính thị trường, nhà nước cần phát triển thị trường vốn cho sinh viên vay vốn hoặc có các hình thức bảo trợ cho các sinh viên nghèo học giỏi.

3.2. Vai trò của nhà trường trong việc đáp ứng nhu cầu thị trường giáo dục

Sinh viên hiện đại là đầu tư vào vốn con người (human capital) thu được kiến thức và kỹ năng nhằm tìm kiếm việc làm trong tương lai với năng suất lao động cao và thu nhập cao. Như vậy, nhu cầu học của sinh viên xuất phát từ nhu cầu về kiến thức và kỹ năng của thị trường lao động. Việc ào ạt theo nhu cầu thị trường thực chất là ào ạt theo nhu cầu của sinh viên vì giá trị riêng của sinh viên là nguồn nhân lực cần cho thị trường lao động. Do đó, nhà trường cần đáp ứng nhu cầu của sinh viên là đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Để đáp ứng nhu cầu của sinh viên, nhà trường cần tập trung vào các vấn đề sau đây.

Thứ nhất cần phải xác định nhà trường là nguồn cung dịch vụ giáo dục và sinh viên là người có nhu cầu về dịch vụ giáo dục. Do đó thị trường này sẽ tồn tại khi tồn tại cả cung và cầu. Sinh viên phải đi xem và đi xin học là khách hàng: nếu không có sinh viên thì sẽ không có nhà trường.

Vấn đề xác định ngành học theo nhu cầu của sinh viên, thông qua số lượng thí sinh đăng ký thi và đi trúng tuyển. Nếu ngành nào có số lượng thí sinh nhiều và đi trúng tuyển cao, đó là ngành xã hội có nhu cầu cao. Do đó, để đáp ứng nhanh và kịp thời nhu cầu thị trường, nhà trường cần có quy định quy trình trong việc lựa chọn ngành ào ạt. Tuy nhiên cần cần chú ý, vì việc ào ạt đi học phải mất 4 năm, nên có thể xảy ra tình trạng sinh viên chôn ngành học theo nhu cầu thị trường lao động hiện tại mà không dự báo được trong 4 năm sau, điều này có thể xảy ra trình trạng dư thừa trong 4 năm sau nếu sinh viên xô vào học một ngành mà ngành có nhu cầu cao ngày hôm nay.

Vấn đề chương trình học, vì xác định nhu cầu học của sinh viên là có kiến thức và kỹ năng lao động làm việc cho các doanh nghiệp và cơ quan. Tuy nhiên, các sinh viên khó có thể biết được nhu cầu của nhà tuyển dụng. Như vậy nhà trường nên đầu tư khảo sát nhu cầu về kiến thức và kỹ năng mà doanh nghiệp cần, để xây dựng chương trình nhằm đáp ứng nhu cầu đó.

Vì c chuyên i ngành c a sinh viên t ngành ang h c sang ngành khác c n ph i linh ng h n. Trong quá trình h c n u sinh viên phát hi n ngành h c mình ang theo h c không phù h p v i s tr ng ho c n ng khi u c a mình, hay sinh viên phát hi n nhu c u th tr ng lao ng thay i, nhà tr ng c n xem xét cho sinh viên chuy n ngành m t cách d dàng h n, nh ng vì c chuy n i môn h c ph i c ki m soát ch t ch m b o ch t l ng sau khi chuy n ngành.

V vì c xây d ng m c h c phí i v i t ng ngành, c n tuân th theo quy lu t cung - c u. **V phía cung**, các ngành h c khác nhau có yêu c u v c s v t ch t, kh n ng áp ng v gi ng viên khác nhau do ó c n xác nh chính xác chi phí c a các ngành ào t o khác nhau. **V phía c u**, do có s khác nhau v nhu c u v lao ng, chênh l ch m c thu nh p gi a các ngành vì v y c n t ch c các cu c i u tra, kh o sát v nhu c u lao ng c a các ngành, kh n ng tìm ki m vi c làm và m c thu nh p c a t ng ngành **xác nh m c s n lòng chi tr c a sinh viên**. Trên c s xác nh quan h cung – c u, nhà tr ng c n ph i phân tích nh m t d án u t có chính sách v h c phí, chuyên ngành ào t o phù h p.

V vì c gi ng d y, c n thi t ph i gi ng d y theo nhu c u c a sinh viên, m b o cho sinh viên ti p thu c cao nh t t ki n th c c a gi ng viên và trí tu c a nhân lo i. Trí tu c a nhân lo i c ch a ng trong các tài li u. Sinh viên c quy n nh t nh trong vi c l a ch n giáo viên gi ng d y, nh v y m i môn h c c n có nhi u giáo viên gi ng d y song song sinh viên có th l a ch n. N u m t gi ng viên qua nhi u h c k s l ng sinh viên l a ch n ít, nhà tr ng c n thi t ph i xem l i ch t l ng gi ng d y c a gi ng viên ó.

V các d ch v khác nh : tài li u tham kh o, ch , vui ch i và gi i trí trong tr ng, nhà tr ng c n t ch c cung ng theo c ch th tr ng. Sinh viên có nhu c u các d ch v ó s c áp ng nh ng ph i chi tr theo giá th tr ng.

Nhu cầu khác của sinh viên như cùng cấp bằng, các loại giấy chứng nhận liên quan đến sinh viên cần phải đáp ứng kịp thời và chính xác cho sinh viên, phải xem đây là nhiệm vụ của nhà trường trong việc đáp ứng nhu cầu của khách hàng, không cần phải thu phí. Tuy nhiên, nếu sinh viên làm đơn gửi cung cấp miễn phí xin quá nhiều một cách không cần thiết, có thể hình thành cách thu một khoản thu nhất định, nhưng mục đích thu không phải là trang trải chi phí.

3.2. Vai trò của phụ huynh – học sinh trong việc đáp ứng nhu cầu tham gia giáo dục

Tham gia giáo dục là tham gia cạnh tranh không hoàn toàn, các sinh viên khác nhau sẽ có chi phí và có thu nhập khác nhau tùy thuộc vào vốn con người. Xác định ngành học, cấp bậc học, mức thu cho giáo dục cho phù hợp, miễn sinh viên cần:

- 1) Xác định khả năng, năng lực của mình để lựa chọn ngành nghề cho phù hợp với khả năng, nâng cao hiệu quả thu cho giáo dục.
- 2) Tính chi phí thu cho giáo dục của chính mình bao gồm học phí, chi phí sinh hoạt, và các chi phí khác trong quá trình học.
- 3) Dự đoán nhu cầu về lao động, chênh lệch thu nhập giữa các ngành xác định “thu nhập” thu cho giáo dục.
- 4) Dựa trên khả năng, chi phí và thu nhập do thu cho giáo dục, cần phải phân tích thu cho giáo dục nhằm tìm kiếm, xác định khả năng sinh lợi của các ngành khác nhau để xác định mức sẵn lòng chi trả cho giáo dục, có quy tắc đúng đắn về ngành học, cấp bậc học để cân nhắc thời gian học sao cho có hiệu quả nhất.

K T L U N V À K H U Y N N G H

K t l u n

1. Sinh viên i h c là u t vào v n con ng i nh m thu c nh ng ki n th c, k n ng và thu nh p cao h n trong t ng lai. Có quy t nh úng n v u t cho giáo d c, c n ph i phân tích nh m t d án trên c s phân tích chi phí và l i ích c a u t . Có 2 ph ng pháp c l ng su t sinh l i t giáo d c: ph ng pháp hàm thu nh p và phân tích chênh l ch dòng thu nh p.
2. Th tr ng giáo d c Vi t Nam t n t i m t s th t b i nh : Thông tin không hoàn h o, tính c nh tranh không cao, hàng hoá không ng nh t, h n ch trong l a ch n c a ng i i h c, ng i mua tr t i n tr c, ngo i tác tích c c trong giáo d c, và khó kh n trong ti p c n giáo d c c a ng i nghèo.
3. M c h c phí c a các tr ng còn th p và chênh l ch khá nhi u gi a các tr ng khác nhau song không có s chênh l ch nhi u gi a các ngành trong cùng m t tr ng. Do m c h c phí th p nên ch t l ng giáo d c Vi t Nam v n ch a áp ng c yêu c u c a th tr ng lao ng.
4. Chênh l ch thu nh p Vi t Nam không nhi u, ch y u do s khác bi t v ngành ngh và v trí công tác em l i. S khác bi t thu nh p t h c v n khá nh .
5. Do th tr ng giáo d c là th tr ng c nh tranh không hoàn h o, chi phí giáo d c th p nên ch t l ng giáo d c không áp ng c nhu c u c a th tr ng do ó chênh l ch thu nh p t h c v n th p, ng i lao ng không mu n u t cho giáo d c, m c h c phí th p.... (vòng lu n qu n c a giáo d c Vi t Nam).
6. Chi phí u t trung bình c a h i h c là 43,9 tri u ng/n m (4 n m); i v i h cao ng (3 n m) là 39,4 tri u ng/n m (bao g m ti n h c phí, chi phí sinh ho t, tài li u và chi phí c h i trong quá trình

iih c). Chênhl ch thu nh p c a h iih c so v i lao ng ph thông là 89,8 tri u ng/n m; h cao ng là 45,1 tri u ng/n m. Th i gian hòa v n i v i h iih c là 4 n m sau khi ra tr ng và 5,5 n m i v i h cao ng. M c h c phí hòa v n i v i h iih c là 46,1 tri u ng/n m; h cao ng là 27,1 tri u ng/n m.

7. Hi u qu c a d án ít nh y c m v i m c h c phí nh ng l i khá nh y c m v i m c chênhl ch thu nh p do ó các quy t nh v h c phí, l a ch n ngành ào t o c n ph i c n c vào m c chênhl ch thu nh p.

Khuy n ngh

1. Chính ph c n có c ch t ng tính c nh tranh trong cung ng d ch v giáo d c: cung c p thông tin v các tr ng, kh n ng tìm ki m vi c làm cho ng i iih c, cho phép các tr ng qu c t vào Vi t Nam, ng th i h tr m t ph n kinh phí cho các tr ng ut xây d ng c s v t ch t, nâng cao ch t l ng ào t o.
2. Nhà tr ng ph i c coi là ng i cung ng d ch v giáo d c, c n ut kh o sát v nhu c u, thu nh p trên th tr ng lao ng t ó phân tích “d án ut cho giáo d c” xác nh m c h c phí hi u qu ; c phép quy t l a ch n ngành ngh ào t o ng th i cho phép sinh viên c chuy n ngành cho phù h p v i kh n ng c a sinh viên. Xác nh i ng gi ng viên là l c l ng nòng c t trong vi c nâng cao ch t l ng ào t o.
3. Ng i iih c c n d a trên kh n ng, n ng l c c a b n thân và kh n ng sinh l i c a vi c ut cho giáo d c xác nh ngành h c, c p b c h c và m c ut cho giáo d c.

M t s h n ch và h ng nghiê n c u ti p theo c a tài

H n ch : Do th i gian; kinh phí và ki n th c có h n nên tài ch s d ng khung phân tích t nh, ch a có s so sánh v i các qu c gia khác có c i m t ng t th y rõ nh ng m t c và ch a c trong quá trình ào t o

Việt Nam. Bên cạnh đó, tài liệu phân tích tác động của sự khác biệt văn hóa ngôn ngữ và sinh thái khác biệt về thu nhập.

Hướng nghiên cứu tiếp theo: Hy vọng trong tương lai, tác giả sẽ tiếp tục phân tích sâu hơn mô hình xác định sự hình thành và sự có mặt của các gia đình khác nhau thì xem xét tác động của ngôn ngữ và sinh thái khác biệt về thu nhập.

TÀI LI U THAM KH O

1. B Lu t Giáo d c c a Vi t Nam (2005), các i u 26; 31 và 38
2. B Lu t Lao ng c a Vi t Nam (2003), các i u 120 v à 145
3. Nguy n Trung Anh (biên d ch) (2000), *Kinh t h c Lao ng*, Tr ng i h c Kinh t thành ph H Chí Minh.
4. Nguy n Xuân Thành (2006), *c l ng su t sinh l i c a vi c i h c Vi t Nam: Ph ng pháp khác bi t trong khác bi t*, H c li u m c a FETP, Tr ng H Kinh T tp.HCM.
5. Quy t nh i u ch nh khung h c phí h công l p n m h c 2009 – 2010
<http://www.vietnamnet.vn/giaoduc/2009/05/845790> - C p nh t lúc 15:08, Th Ba, 05/05/2009

Tài li u tham kh o ti ng Anh

6. Beker, S. Gary (1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, The University of Chicago Press.
7. Borjas, George J. (2005), *Labor Economics*, McGraw-Hill, Third Edition.
8. Gallup, John (2004), “Wage Labor Market and Inequality in Vietnam”, in Paul Glewwe at al, *Economic Growth, Poverty, and Household in Vietnam*, Edited, Worbank Regional and Sectoral Studies.
<http://books.google.com/books?id=jRSuIH1tVqEC&printsec=frontcover&hl=vi#PPA63,M1>
9. Mincer, Jacob (1974), *Schooling, Experience and Earning*, Nation Bureau of Economic Research, Colombia University Press .

10.Mincer, Jacob (1989), *Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market*, National Bureau of Economic Research Working Paper No.3207,

http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=226714 (truy c p ngày 28/3/2008).

11.OECD (1998), *Human Capital Investment- An International Comparision*, Paris: OECD

12.Psacharopoulos, George (1994), “Returns to Investment in Education: A Global Update”, *World Development*, 22(9), The World Bank.

13.Sapsford và Tzannatos, 1993, t.74

PH I L C

Ph i l c l

PH I U I U T R A

**M C H C PH I C A C Á C T R Á N G I H C – C A O Á N G
(N M H C 2008 – 2009)**

Xin Anh/ch vui lòng cho bi t m t s thông tin v m c h c phí, các chi phí khác trong th i gian theo h c c a các anh/ch .

1. H ào t o mà các anh/ch ang theo h c:

- i h c
- Cao ng
- Trung h c chuyên nghi p
- D y ngh .

2. Lo i hình ào t o mà các anh/ch ang theo h c:

- Chính quy
- T i ch c (v a h c v a làm)
- ào t o t xa.

3. M c h c phí hàng n m:

4. Các anh/ch có ph i óng góp các kho n chi phí ào t o khác (tin h c, ngo i ng , th vi n, xây d ng tr ng, chi phí thi c , làm t t nghi p.....) hay không:

- Không
- Có M c óng góp h ng n m

5. Các anh/ch có ph i thuê nhà tr (trong KTX) hay không:

Không

Có Chi phí trung bình hàng tháng
.....

6. Chi phí i l i hàng tháng của các anh ch (ti n x ng xe, kh u hao xe, g i xe, vé xe buýt.....).....

7. Chi phí sách v tài li u và các đ ng c h c t p khác của các anh ch hàng tháng là:

8. N u không i h c, các anh/ch có th xin c m t công vi c v i m c l ng c tính hàng tháng là:

9. Xin anh/ch vui lòng cho bi t tên tr ng mà các anh/chi ang theo h c:
.....

10. N u có th , xin anh/ch vui lòng cho bi t h tên, khoá h c ho c a ch email của các anh/ch :

.....
.....
.....

Xin chân thành cảm n s giúp c a các anh/ch !

Kính chúc các anh/ch s c kho , h nh phúc, thành t!

Ph 1 c 2

PHI U I U TRA

Thu nh p theo trình h c v n

(Thông tin trong i u tra này ch ph c v cho tài nghiên c u khoa h c “V n con ng i và mô hình xác nh s n m i h c hi u qu ”. N u s d ng sai m c ích, tác gi xin hoàn toàn ch u trách nhi m.)

Xin Anh/ch vui lòng cho bi t m t s thông tin v lao ng trong doanh nghi p mà anh/ch công tác.

11.S l ng lao ng phân chia theo trình h c v n t i doanh nghi p c a anh/ch :

Chia theo v trí công tác Chia theo trình	T ng G / Phó TG	Giám c/ Phó G	Tr ng, phó phòng	Chuyên viên	Nhân viên	Lao ng ph thông
Sau i h c						
i h c						
Cao ng						
Trung h c CN/d y ngh						
Lao ng ph thông						

12. Thu nhập trung bình theo năm của lao động phân chia theo trình độ học vấn tại doanh nghiệp của anh/ch:

Chia theo vị trí công tác Chia theo trình	Tổng G / Phó TG	Giám đốc/ Phó G	Trưởng, phó phòng	Chuyên viên	Nhân viên	Lao động phổ thông
Sau						
Trước						
Cao						
Trung bình CN/dự ngh						
Lao động phổ thông						

13. Nếu có thể, anh/ch cho biết lĩnh vực (ngành nghề) kinh doanh của doanh nghiệp mình:

.....

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của các anh/ch!

Kính chúc các anh/ch sức khỏe, hạnh phúc, thành công!