

ĐÔI ĐIỀU VỀ LÝ THUYẾT VỐN NHÂN LỰC TRONG MỐI QUAN HỆ VỚI GIÁO DỤC & VỐN XÃ HỘI

CÁC ĐIỀU KIỆN KINH TẾ XÃ HỘI ĐÃ VÀ ĐANG BIẾN ĐỘNG KHIẾN NGUỒN NHÂN LỰC TRỞ THÀNH MỘT ĐÒN BẨY KINH TẾ QUAN TRỌNG HƠN BAO GIỜ HẾT. SỰ PHÁT TRIỂN VƯỢT BẬC CỦA KHOA HỌC, KỸ THUẬT, SỰ TOÀN CẦU HOÁ KINH TẾ, SỰ THAY ĐỔI CẤU TRÚC DÂN SỐ VÀ SỰ KHAN HIẾM TÀI NGUYÊN THIÊN NHIÊN ĐÃ VÀ ĐANG LÀM CHO KỸ NĂNG VÀ TRÍ TUỆ - NGUỒN VỐN NHÂN LỰC - TRỞ NÊN ĐỐI TƯỢNG ƯU TIÊN HÀNG ĐẦU TRONG CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN KINH TẾ ĐẤT NƯỚC. HƠN NỮA, NÓ CŨNG MANG LẠI NHỮNG LỢI ÍCH PHI KINH TẾ NHƯ TẠO RA SỰ THOẢ MÃN CỦA CÁC CÁ NHÂN TRONG CỘNG ĐỒNG, GIÚP HỌ SỐNG CHAN HOÀ VỚI NHAU HƠN, GIẢM THIỂU CÁC TỆ NẠN XÃ HỘI... VÀ GIÁO DỤC LÀ PHƯƠNG TIỆN HỮU HIỆU NHẤT ĐỂ HÌNH THÀNH VÀ DUY TRÌ NGUỒN LỰC TRÊN. CHÍNH VÌ MỐI LIÊN HỆ MẬT THIẾT NÀY NÊN CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC CỦA MỘT NƯỚC CŨNG CHÍNH LÀ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN VỐN NHÂN LỰC CỦA NƯỚC ĐÓ. BÀI VIẾT NÀY NHẪM TRÌNH BÀY CÁI NHÌN ĐÚNG HƠN VỀ VỐN NHÂN LỰC, CŨNG NHƯ NHỮNG ĐIỀU CẦN SUY NGẪM LẠI VỀ LÝ THUYẾT VỐN NHÂN LỰC XÉT TRONG MỐI LIÊN HỆ VỚI VỐN XÃ HỘI NHẪM CÓ NHỮNG CHÍNH SÁCH GIÁO DỤC CHIẾN LƯỢC PHÙ HỢP VỚI HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ XÃ HỘI MÀ TA ĐANG XÂY DỰNG.

Sự hình thành nguồn vốn nhân lực

Trước kia, các nhà kinh tế thường quan tâm đến ba yếu tố quan trọng nhất trong sản xuất: đất đai, nhân công và vốn. Vào những năm 1960, người ta bắt đầu quan tâm hơn đến trình độ giáo dục của công nhân. Thuật ngữ "vốn nhân lực" xuất hiện từ đó. Nó được định nghĩa như là một tổ hợp tất cả những khả năng bẩm sinh và những kỹ năng, kỹ xảo tích lũy được thông qua việc học. Tuy nhiên, trong kinh doanh nó được hiểu hẹp hơn: chỉ bao gồm những kỹ năng, kỹ xảo có liên quan trực tiếp đến sự thành công của đơn vị sản xuất. Hiểu theo nghĩa hẹp này, có thể nói nguồn vốn con người bị đánh đồng với khả năng nhận thức (cognitive abilities) hình thành chủ yếu từ giáo dục chính quy (formal training); vì thế, nó trở thành một định nghĩa không đầy đủ. OECD (2001) định nghĩa nguồn vốn nhân lực là "kiến thức, kỹ năng, năng lực và những thuộc tính tiềm tàng trong mỗi cá nhân,

Hà Nội, cũ và mới >> Ảnh: MINH TRÍ

góp phần tạo nên sự thịnh vượng kinh tế, xã hội và của bản thân người ấy". Theo đó, định nghĩa này ngầm bao hàm sức khoẻ của con người vì nếu không có nó thì các cá nhân không thể sống viên mãn để cống hiến với những phẩm chất mà họ có. Nếu chúng ta xem xét định nghĩa này theo quan điểm học suốt đời, nguồn vốn nhân lực luôn nằm dưới một tiến trình biến đổi không ngừng từ lúc sinh ra đến lúc mất đi của một cá nhân. Vì con người luôn thay đổi và làm mới chính mình (thậm chí chính họ cũng không thể nhận thấy điều đó), kiến thức tiềm tàng trong họ cũng thay đổi theo. Kiến thức, kỹ năng, và năng lực được kết tinh từ giáo dục dưới nhiều hình thức: học chính quy ở trường hoặc các khoá học vừa học vừa làm (formal learning), không chính quy ở nơi làm việc (non-formal learning), hoặc chỉ đơn giản là thông qua các hoạt động thường ngày (informal learning), thậm chí chỉ thông qua việc suy ngẫm những điều vừa xảy ra để rút ra kinh nghiệm cho những lần tới (self-reflection). Những kiến thức đó có thể là tổng quát hoặc cụ thể cho một hoạt động, có thể tiềm ẩn không thấy được trong hoạt động sản xuất nhưng cũng có thể biểu hiện rất cụ thể rõ ràng. Cũng cần hiểu rằng, cùng được truyền thụ kiến thức như nhau, thời gian thực tập như nhau, nhưng vốn nhân lực của hai cá nhân là hoàn toàn không giống nhau, một phần do khả năng nhận thức như đã nói bên trên. Nguồn vốn con người chịu sự chi phối của thời gian và sự thao tác của mỗi cá nhân. Vì trong sản xuất, mỗi cá nhân sẽ phải chịu trách nhiệm cho một khâu cụ thể nào đó, nên những kỹ năng và kiến thức tương ứng với nó sẽ luôn được củng cố và phát triển, ngược lại sẽ bị hao mòn dần theo thời gian. Hơn nữa, con người phát triển đến một lúc nào đó sẽ già đi, mặc dù có rất nhiều kinh nghiệm, nhưng khả năng thao tác sẽ giảm hiệu quả; nói cách khác có năng lực nhưng không thể biểu hiện hoàn toàn. Nói tóm lại, sẽ không chính xác nếu chúng ta xem nguồn vốn nhân lực như một vật thể đồng nhất và bất biến vì nó luôn được "nâng cấp" hoặc "phân huỷ" tùy thuộc vào hoạt động học tập của

mỗi cá nhân. Nếu như giáo dục được xây dựng trên cơ sở những đặc điểm văn hoá, chính trị, xã hội, tôn giáo, hình thái kinh tế... riêng biệt của một quốc gia, chúng ta có thể kết luận rằng nguồn vốn nhân lực mang tính "bản địa" (context-bound) và vì thế, nguồn vốn nhân lực của quốc gia này sẽ không thể mang lại hiệu quả kinh tế cao nhất cho người sử dụng ở một nước khác, trừ trường hợp những quốc gia có chung các giá trị nêu trên. Vậy trong thời điểm toàn cầu hoá hiện nay thì sao? Vốn nhân lực có thể được quốc tế hoá nhưng vẫn giữ được những yếu tố riêng biệt cần thiết cho quốc gia của họ không? Đó là một vấn đề kiểu như hoà nhập nhưng không hoà tan! Nhưng đó lại là một vấn đề khác, xin không bàn trong phạm vi bài viết này.

OECD (2001) cho rằng những kỹ năng và phẩm chất sau đây là hết

thông tin.

Đến đây, một câu hỏi nhỏ được đặt ra: Làm thế nào để đo lường vốn nhân lực? Câu hỏi nhỏ nhưng để trả lời nó lại là một bài toán khó và có lẽ là không làm được. Như đã đề cập bên trên, vốn nhân lực được hình thành suốt quãng đời của một con người; vì thế, đo lường vốn nhân lực chỉ mang giá trị tạm thời tại thời điểm đo lường. Với các nhà kinh tế học, để làm điều này họ mượn cấp độ giáo dục như thời gian một cá nhân theo đuổi việc học, hoặc phần trăm số người có bằng cấp trên giáo dục phổ thông làm công cụ đo dù họ hiểu rằng công cụ đó không thật hoàn hảo (OECD, 2007).

Lý thuyết về vốn nhân lực: giáo dục, sự phát triển kinh tế và bền vững xã hội



sức quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực: Khả năng giao tiếp bao gồm khả năng đọc, viết, nghe, nói không chỉ bằng tiếng mẹ đẻ mà bao gồm cả ngoại ngữ; Khả năng số học, hay là những kỹ năng đòi hỏi tính logic của toán học; Khả năng tự thấu hiểu, điều chỉnh chính bản thân mình như sự kiên trì, sự tiên phong, khả năng tự học, tự điều tiết bản thân, khả năng đánh giá sự việc dựa trên những chuẩn mực đạo đức nhất định và mục tiêu sống của chính cá nhân người đó; Khả năng thấu hiểu người khác bao gồm khả năng làm việc theo nhóm và khả năng lãnh đạo; Các phẩm chất khác bao gồm kiến thức tiềm ẩn, khả năng giải quyết vấn đề, khả năng làm việc chân tay, thao tác tốt đối với các thiết bị công nghệ

Khoa học về vốn nhân lực có thể truy ngược từ thế kỷ XVIII khi Adam Smith viết tác phẩm "Sự thịnh vượng của nước nhà" (The wealth of the Nation - 1776). Lý thuyết về vốn nhân lực hiện đại cho rằng "tất cả các hành vi của con người đều xuất phát từ những nhu cầu lợi ích kinh tế cho chính các cá nhân hoạt động tự do trong thị trường mang tính cạnh tranh. Các dạng biểu hiện khác đều bị cho là không thuộc phạm vi hoặc sự biến dạng của lý thuyết này" (Fitzimons, 1999). Nội dung chính của lý thuyết cho rằng các cá nhân đầu tư vào giáo dục và đào tạo nhằm tích lũy những kỹ năng và kiến thức (một phần của vốn nhân lực), những cái có thể mang lại lợi ích lâu dài sau đó. Sự đầu tư này cũng mang lại lợi

ích kinh tế quốc dân và thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế. Rõ ràng lý thuyết này mang đậm quan điểm tư bản vì nó đặt trọng tâm lên những lợi ích kinh tế và lợi ích cá nhân.

Becker (1964) tìm ra nhiều cách thức khác nhau để đầu tư cho vốn nhân lực, nhưng chủ yếu vẫn thông qua giáo dục đào tạo. Ông cũng đưa ra bằng chứng về mối tương quan giữa trình độ học vấn và thu nhập: học vấn càng cao, thu nhập càng tăng. Tuy nhiên, điều này cũng chỉ tương đối vì định lượng trình độ học vấn của một

cũng khác nhau tùy thuộc vào giới tính và chủng tộc.

Thứ hai, vốn nhân lực thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế. Dĩ nhiên, sự tăng trưởng này phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, nhưng nếu chúng ta hiểu đơn giản kiểu như nếu sản xuất được nhiều hàng hoá thì sẽ bán được nhiều, sẽ thu được nhiều lãi thì trong dây chuyền sản xuất, con người là một yếu tố không thể thiếu. Nếu trước kia, sản xuất phụ thuộc vào cơ bắp, người ta không chú trọng đến việc anh học giỏi đến mức nào, chỉ cần anh có sức

đến sức khoẻ và vì vậy sống khoẻ hơn và hạnh phúc hơn. Helliwell và Putnam đưa ra kết quả nghiên cứu cho thấy ở những nước có nền giáo dục tốt, sự tin tưởng lẫn nhau và sự tham gia vào các hoạt động chính trị gia tăng (OECD, 2001). Người có tri thức thích tham gia vào các hoạt động xã hội và ít phạm pháp hơn. Những điều này góp phần làm giảm sự chi tiêu lợi tức xã hội như lương trợ cấp thất nghiệp, chi phí điều trị bệnh, chi phí cho việc đảm bảo an ninh trật tự... Và gần gũi nhất, nếu cha mẹ có học vấn cao thì con cái cũng ít có nguy cơ thất học và chúng nhận được sự quan tâm chăm sóc nhiều hơn.

Bỏ qua những bằng chứng đã tìm được chứng minh tầm quan trọng của việc đầu tư vào nguồn vốn nhân lực, chúng ta vẫn thấy một số điểm không hợp lý. Lý thuyết trên được hình thành trên hai cơ sở. Trước hết, nó tách rời nền kinh tế và xã hội và trở nên một lý thuyết cục bộ, không tồn tại trên thực tế. Ví dụ những hợp đồng kinh tế luôn luôn dựa trên sự thấu hiểu về văn hoá và quy phạm pháp luật, là những sản phẩm của lịch sử xã hội. Các nhà kinh tế biết rõ điều này nhưng họ lờ đi và xem chúng như những yếu tố có thể cắt bỏ một cách an toàn mà không làm ảnh hưởng gì đến tính chính xác của mẫu hình lý thuyết họ tạo ra. Tiếp đến, trong lý thuyết này tồn tại sự giả định các cá nhân đều hành động có ý thức, có lựa chọn để đạt đến lợi ích tối đa. Dĩ nhiên, ai cũng thích bỏ ra ít nhưng ngược lại, chuyện gì sẽ ra nếu một cá nhân đã đầu tư nhiều nhất nhưng lại không đạt được lợi ích cao nhất? Ví dụ, một sinh viên tốt nghiệp ngành viết phần mềm nhưng anh ta không thể tìm được việc làm thích hợp ở một công ty nơi anh ta có thể bán trí tuệ với mức lương cao đơn giản chỉ vì thị trường lao động cho ngành mà anh được đào tạo chưa phát triển đủ và vì những yếu tố chính trị khiến anh không thể sang nước khác làm việc. Và dĩ nhiên, sau khi đã đầu tư cho việc học, để mưu sinh anh ta phải chấp nhận một công việc với mức lương thấp hơn so với mặt bằng chung mà lẽ ra anh phải được hưởng từ sự đầu tư vào giáo dục của mình.



người không chỉ đơn giản là xem bao nhiêu bằng cấp mà người đó có được như đã đề cập ở phần trên. Nhưng làm thế nào (đầu tư vào) vốn nhân lực có thể tạo ra sự thịnh vượng cho một quốc gia?

Thứ nhất, giáo dục mang lại cho mỗi cá nhân ở một trình độ nhất định việc làm và thu nhập (lợi ích cá nhân). Người có học vấn cao có cơ hội tìm được việc làm tốt hơn và ít có nguy cơ thất nghiệp. Nghiên cứu của Krueger và Lindahl (1999) cho thấy nếu trình độ học vấn cao hơn thì thu nhập trung bình một năm tăng từ 5 - 15% (OECD, 2001). Ví dụ ở New Zealand và Đan Mạch, những người có bằng cấp đại học thu nhập 15% cao hơn so với những người chỉ tốt nghiệp phổ thông trong suốt quãng đời làm việc của họ (OECD, 2007). Nghiên cứu của Becker trước đó cũng công bố kết quả tương tự nhưng ông nhấn mạnh thêm giữa những người có cùng trình độ, thu nhập trung bình

khỏe là được thì ở giai đoạn công nghiệp hoá, với dây chuyền sản xuất hiện đại, nhân công cần có kiến thức để hiểu việc mình đang làm, để có thể vận hành máy móc, hoặc để khắc phục sự cố nơi công xưởng. Thậm chí trong tương lai, khi tất đều được thay thế bằng robot thì người ta vẫn cần những cái đầu vĩ đại để tạo ra những con robot tốt hơn nhằm tăng gia sản xuất. Nhiều nghiên cứu đã chỉ rõ trong một tổ chức nếu các cá nhân càng có năng lực thì khả năng tạo ra sự cải tiến, sự sáng tạo trong sản xuất càng cao. Vậy rõ ràng, chất lượng nguồn lao động (tức là vốn con người) có yếu tố quyết định đối với sự tăng trưởng kinh tế.

Thứ ba, vốn nhân lực góp phần tạo nên sự bền vững xã hội. Trở lên trên, liên hệ với lợi ích cá nhân, vì tìm được việc làm ổn định, có thu nhập hợp lý nên người ta sẽ cảm thấy thoải mái với chính bản thân mình. Người có tri thức thường cởi mở hơn, quan tâm

Nói cách khác, anh ta đã hành động có lý trí (chọn cơ hội tốt nhất mà anh ta có được trong điều kiện giới hạn mà anh ta sống trong đó) nhưng vẫn không nhận được lợi ích tối đa.

Lý thuyết này luôn nhấn mạnh khía cạnh kinh tế của vốn nhân lực. Vậy nếu một người học đơn giản chỉ vì thích học, hay muốn trở thành một công dân tốt thì sao? Sẽ ra sao nếu như nền giáo dục của một quốc gia chú trọng vào việc xây dựng và kế thừa những tinh hoa của dân tộc đó hơn là những lợi ích kinh tế mà nó mang lại? Hơn nữa, con người không đơn giản như tờ giấy trắng mà giáo dục muốn viết gì lên đó cũng được. Người ta đâu chỉ học khi ngồi trên ghế nhà trường mà còn thông qua tất cả những điều diễn ra xung quanh họ trong cộng đồng mà họ sinh sống. Vì thế, khi nghĩ về vốn nhân lực, ta cũng nên xem xét trong mối quan hệ với vốn xã hội. Vốn xã hội được định nghĩa như “một mạng lưới các mối quan hệ xã hội, những chuẩn mực được xây dựng trong cấu trúc xã hội giúp người ta có thể cùng phối hợp hành động để đạt được những mục tiêu mong muốn” (OECD, 2002, Bảng chú giải các thuật ngữ trực tuyến). Vốn xã hội giúp mọi người tin tưởng lẫn nhau, thấu hiểu nhau hơn vì họ có cùng những chuẩn mực và giá trị truyền thống. Người ta chia vốn xã hội thành 3 dạng:

- Bonds: là các mối quan hệ giữa các thành viên trong gia đình, hoặc cộng đồng

- Bridges: là mối quan hệ giữa những người bạn xa, đối tác hoặc đồng nghiệp

- Linkages: là mối quan hệ giữa những người thuộc các cá nhân thuộc các tầng lớp xã hội khác nhau

Vốn xã hội mang lại nhiều lợi ích như giảm thiểu tỉ lệ phạm pháp và lạm dụng trẻ em, tăng sự tin tưởng vào chính quyền vì họ có điều kiện tiếp xúc dễ dàng hơn, giai đoạn chuyển tiếp trở thành người lớn diễn ra dễ dàng hơn cho thiếu niên, xây dựng được hệ thống chăm sóc sức khỏe cộng đồng tốt hơn (OECD, 2001). Nguồn vốn này được xây dựng trên nền tảng

các mối quan hệ xã hội (trong nhà trường, cộng đồng, xí nghiệp...) và gia đình, trong đó gia đình được xem là yếu tố quan trọng hàng đầu. Cả 2 loại vốn trên ở một mặt nào đó hỗ trợ nhau bởi vì trong một cộng đồng đoàn kết cùng với sự liên hệ chặt chẽ giữa gia đình và nhà trường, giữa thầy và trò, việc học sẽ tiến hành thuận lợi hơn. Khi việc học thuận lợi hơn có nghĩa là vốn nhân lực sẽ được tăng cường và đến lượt nó tác động trở lại vốn xã hội. Nhưng trên thực tế chúng ta có thật sự phát triển cả 2 nguồn vốn này cùng lúc thông qua giáo dục được không?

Bài toán nan giải cho giáo dục

Trở lên trên, lý thuyết nguồn vốn nhân lực thật sự gắng với sự lựa chọn mang tính lý trí. Xem lại định nghĩa của nó, chúng ta thấy rằng các cá nhân tham gia vào đời sống xã hội từ khía cạnh kinh tế (nguồn lợi sẽ được hưởng) và xã hội đẩy áp những cơ hội như vậy. Người ta chọn học một ngành, cố gắng học tốt, cạnh tranh với các ứng viên khác trên thị trường lao động nhằm chiếm lấy một vị trí công việc với lương tương xứng mức đầu tư vào giáo dục mà họ bỏ ra. Ở một phương diện khác, vốn xã hội (ra đời từ chủ nghĩa Marxist và truyền thống công xã) lại không thuộc phạm trù này. Chuyện gì sẽ xảy ra nếu có quá nhiều các mối quan hệ hình thành từ sự lợi dụng lẫn nhau nhằm đạt mục đích kinh tế rồi thôi? Cho dù tồn tại những mối quan hệ kiểu này thì trên thực tế có những mối quan hệ không thể giải thích theo kiểu “do lợi ích kinh tế thúc đẩy”. Đó là mối quan hệ giữa cha mẹ - con cái, giữa những người thật sự yêu nhau (true love). Hơn nữa, sự thịnh vượng của một quốc gia lại dựa trên sự ổn định về kinh tế, xã hội (dĩ nhiên bao gồm cả chính trị trong đó). Nếu một trong hai yếu tố suy yếu sẽ dẫn đến sự khủng hoảng tất yếu của quốc gia đó. Nhưng sẽ thật khó để đạt được cả hai. Nếu chúng ta chú trọng phát triển vốn xã hội và sự bình ổn xã hội, không nên tồn tại của sự cạnh tranh giữa những người được xem là anh em, bạn bè, đồng chí, đồng nghiệp để giành lấy những lợi ích nhất định trên thị trường lao động. Ngược lại,

nếu chúng ta quan tâm đến việc phát triển vốn nhân lực, những người có ít học vấn hơn sẽ không thể cạnh tranh trên thị trường lao động và dần dần trở nên một cộng đồng ngoài xã hội (excluded community). Giả sử 50% có việc và 50% thất nghiệp thì sao? Dĩ nhiên chỉ là một giả định nhưng nó có thể bộc lộ được tính không hợp lý của vấn đề. Và như vậy, đưa đến sự mất ổn định xã hội. Để tạo lại sự bình ổn này, chính quyền có nên sử dụng hình thức đánh thuế (cao) để phân phối lại dưới hình thức lợi tức (hoặc trợ cấp) xã hội? Nếu có, ai sẽ đầu tư cho vốn nhân lực: cá nhân tự chọn ngành học phù hợp, tự chi tiền hay nhà nước sẽ làm việc đó? Và những vấn đề nan giải như vậy cứ tiếp tục. Giáo dục thật không may trong cái vòng luẩn quẩn đó trở thành nạn nhân, dù có muốn thoát ra cũng khó mà làm được: một bên là đào tạo để tạo sự tăng trưởng kinh tế, một bên là để duy trì hệ thống xã hội lý tưởng đặt ra. Vì vậy, những người hoạch định chính sách giáo dục phải hết sức cân nhắc mỗi khi đưa ra những chính sách, giải pháp mới. Cần có một cái nhìn chiến lược!

Tình trạng tiến thoái lưỡng nan của giáo dục

Tóm lại, lý thuyết về vốn nhân lực là một lý thuyết mang tính tư bản nhấn mạnh các yếu tố cá nhân và kinh tế nên nó thích hợp với nền giáo dục của các nước tư bản. Ở các nước theo hình thái chủ nghĩa xã hội hoặc ở các nước áp dụng chế độ phúc lợi xã hội, lý thuyết này có thể được áp dụng trong mối quan tâm sâu sắc đến mục tiêu xã hội lý tưởng muốn đạt đến. Trở thành một cường quốc, quốc gia nào cũng muốn, nhưng cường quốc theo nghĩa nào lại là một vấn đề khác. Trở thành một cường quốc kinh tế nhưng chính trị xã hội không ổn định, người dân không được hưởng thái bình, no ấm thì điều đó cũng chẳng có ý nghĩa gì.

>> TRẦN LÊ HỮU NGHĨA
(ĐH Cần Thơ)

