



MỘT SỐ NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI HIỆU QUẢ ĐẦU TƯ CHO GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

ThS. DẶNG THỊ MINH HIỀN

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

1. Đặt vấn đề

Vấn đề hiệu quả đầu tư (HQĐT) cho giáo dục (GD), đặc biệt là GD đại học (ĐH) đã nhận được nhiều sự quan tâm từ các cơ quan quản lý, các phương tiện thông tin đại chúng cũng như toàn xã hội. Hiện nay, chưa có nhiều công trình nghiên cứu về HQĐT cho GD ở Việt Nam song các phân tích đều đi đến nhận định HQĐT cho GD ở Việt Nam tương đối thấp, thậm chí chưa hiệu quả. Từ đó, bài báo này nhấn mạnh vấn đề đặt ra đối với Việt Nam là phải nâng cao HQĐT cho GD nói chung và GDĐH nói riêng. Việc xác định các nhân tố ảnh hưởng tới HQĐT cho GDĐH trong bối cảnh hiện nay có ý nghĩa quan trọng bởi đó là cơ sở để đề xuất các giải pháp, chính sách tác động một cách phù hợp.

2. HQĐT cho GDĐH theo cách tiếp cận phân tích chi phí – lợi ích

Trong nghiên cứu HQĐT cho GD nói chung, GDĐH nói riêng có hai cách tiếp cận chủ yếu là tiếp cận vi mô và tiếp cận vĩ mô. Nếu tiếp cận vi mô xem xét ở góc độ toàn bộ nền kinh tế thì tiếp cận vi mô lại xem xét ở góc độ cá nhân người học, tức là việc đầu tư cho GD với những chi phí nhất định giúp tăng năng suất lao động và tăng thu nhập của người lao động.

2.1. Khái niệm HQĐT cho GD

Đầu tư cho GD (theo tiếp cận phân tích chi phí – lợi ích) là quá trình chủ thể đầu tư sử dụng các nguồn lực trong khoảng thời gian nhất định để một cá nhân được GD nhằm đạt tới trình độ văn hóa hoặc chuyên môn nghề nghiệp cao hơn, mang lại những lợi ích có giá trị lớn hơn so với giá trị của các nguồn lực đã sử dụng. Chủ thể đầu tư cho GD có thể là xã hội, chính phủ, các doanh nghiệp/tổ chức, hộ gia đình hay bản thân các cá nhân. Các nguồn lực đã sử dụng được gọi là chi phí của đầu tư, bao gồm **chi phí trực tiếp** - chi phí cần thiết để cá nhân được thụ hưởng GD và **chi phí gián tiếp** - chi phí cơ hội của việc học. Lợi ích GD mang lại trực tiếp và dễ dàng lượng hóa nhất là sự tăng năng suất lao động, thể hiện trong chênh lệch thu nhập của người lao động. Ngoài ra, nhiều lợi ích khác khó lượng hóa và quy đổi như những ảnh hưởng tích cực làm tăng năng suất lao động; tăng cường đoàn kết cộng đồng; tăng cường sức khỏe và tuổi thọ; giảm thiểu tình trạng ô nhiễm môi trường, tệ nạn xã hội;...

Trên cơ sở làm rõ khái niệm đầu tư cho GD cũng như các chi phí và lợi ích của đầu tư cho GD, khái niệm HQĐT cho GD đưa ra như sau: **HQĐT cho GD** là một phạm trù kinh tế biểu hiện mối quan hệ so sánh giữa các kết quả thu được của hoạt động đầu tư cho GD với các chi phí để có được các kết quả đó trong một thời kỳ nhất định.

2.2. Tiêu chí xác định HQĐT cho GDĐH theo cách tiếp cận phân tích chi phí – lợi ích

Dưới đây là một vài chỉ số được sử dụng phổ biến nhất trong nghiên cứu HQĐT cho GD nói chung và GDĐH nói riêng, đó là chỉ số IRR (internal rate of returns – tỉ suất hoàn vốn nội bộ); chỉ số NPV (net present values – giá trị hiện tại ròng) và chỉ số BCR (benefit - cost rate – tỉ suất lợi ích chi phí).

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

$$3. IRR = r_1 + \frac{NPV_1}{NPV_1 - NPV_2} (r_2 - r_1)$$

Trong đó: t là thời điểm (năm) phát sinh khoản lợi ích và chi phí; n là số năm thực hiện dự án; B_t là lợi ích mang lại ở năm t ; C_t là chi phí phát sinh ở năm t ; r là lãi suất tiền gửi ngân hàng; r_1 và r_2 là các mức lãi suất vay tương ứng với các giá trị NPV_1 và NPV_2 tương ứng xấp xỉ bằng 0 và trái dấu.

Ý nghĩa của các chỉ số: **NPV** là tổng lãi ròng của dự án đầu tư qua các năm quy về giá ở thời điểm hiện tại; **BCR** là tỉ số giữa tổng lợi ích thu được từ dự án với tổng chi phí phát sinh quy về giá ở thời điểm hiện tại; **IRR** là mức lãi suất r quy về giá ở thời điểm hiện tại. IRR phản ánh mức lãi suất dự án mang lại, trong khi đó r là lãi suất vốn vay.

Như vậy, đầu tư có lãi nếu $NPV > 0$, $BCR > 1$ và $IRR > r$. Nếu $NPV = 0$, $BCR = 1$ và $IRR = r$ thì dự án hòa vốn. Các trường hợp còn lại, dự án lỗ và không nên quyết định đầu tư.

3. Các nhân tố ảnh hưởng tới HQĐT cho GDĐH

Trên cơ sở phân tích các yếu tố cấu thành HQĐT cho GDĐH kết hợp với việc tổng quan một số kết quả nghiên cứu trong và ngoài nước, các nhân tố ảnh hưởng tới HQĐT cho GDĐH có thể chia thành các nhóm sau:

3.1. Các chính sách liên quan tới đầu tư và tài chính đối với GDĐH

Đây là nhóm nhân tố có ảnh hưởng trực tiếp và rõ ràng nhất đến HQĐT cho GDĐH. Các chính sách tác động lên chi phí cá nhân và ảnh hưởng tới HQĐT cá nhân cho GDĐH như: Chính sách học bổng, trợ cấp người học; Chính sách miễn, giảm học phí và các khoản đóng góp khác; Chính sách học phí;...

Chính sách tăng cường và đa dạng hóa nguồn vốn đầu tư cho GDĐH tác động lên chi phí xã hội của đầu tư cho GDĐH làm ảnh hưởng tới HQĐT. Việc áp dụng các chính sách này giúp tăng thêm nguồn vốn đầu tư và tăng chi phí đơn vị xã hội cho GDĐH. Trong trường hợp này, chi phí đơn vị xã hội tăng khiến lợi ích của đầu tư cho GDĐH tăng và việc phân tích tác động lên HQĐT sẽ phức tạp hơn. Từ đó, cần phải nâng chi phí đơn vị xã hội của đầu tư cho GDĐH để có mức chất lượng tốt hơn, thể hiện ở năng lực chuyên môn và năng suất lao động cao hơn của người lao động. Từ đó, tăng thu nhập của người lao động được đào tạo, tăng lợi ích thu được từ việc đầu tư cho GDĐH của cá nhân và xã hội, giúp cải thiện đáng kể chất lượng GDĐH.

3.2. Việc làm và thu nhập của người lao động

Những nhân tố liên quan đến tình trạng việc làm và/hoặc thu nhập của người lao động cũng ảnh hưởng tới HQĐT cá nhân cho GDĐH thông qua việc tác động lên lợi ích của đầu tư. Một số nhân tố quan trọng có tác động lên HQĐT cá nhân cho GDĐH, bao gồm:

Tỉ lệ tham gia vào lực lượng lao động: Quy trình ước lượng HQĐT cho GDĐH theo phương pháp tính đầy đủ, lợi ích bình quân của đầu tư cá nhân cho GDĐH được điều chỉnh qua tỉ lệ tham gia vào lực lượng lao động. Lợi ích của đầu tư cá nhân cho GDĐH sẽ cao hơn. Do đó, HQĐT sẽ cao hơn khi tỉ lệ tham gia vào lực lượng lao động của người học đã hoàn thành GDĐH cao và ngược lại.

Tỉ lệ lao động hoàn thành GDĐH có công việc phù hợp với chuyên ngành được đào tạo: Việc làm phù hợp với chuyên môn được đào tạo là điều kiện để người lao động phát huy tối đa năng lực, sở trường, sức sáng tạo, nhiệt huyết,... từ

đó có những đóng góp và bước tiến trong công việc, có thu nhập cao hơn so với việc làm trái ngành, nghề. Do đó, tỉ lệ lao động hoàn thành GDĐH làm công việc phù hợp với chuyên môn được đào tạo càng cao thì lợi ích của đầu tư cá nhân cho GDĐH và HQĐT cá nhân càng tăng.

Những quy định trong hệ thống thang bảng lương: Lợi ích của đầu tư cho GDĐH phụ thuộc vào chênh lệch trong thu nhập của người lao động hoàn thành GDĐH so với người lao động trình độ GD phổ thông. Bởi vậy những chính sách, quy định liên quan tới mức lương tối thiểu của khối cán bộ, công chức, viên chức nhà nước cũng như khối doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài,...; chênh lệch giữa các bậc trong thang bảng lương; quy định về xếp bậc lương, căn cứ nâng lương,... sẽ ảnh hưởng tới HQĐT cá nhân cho GDĐH của các nhóm đối tượng khác nhau. Nếu việc hoàn thành GDĐH được xem là một căn cứ để xếp lương, nâng lương hay thăng chức,... và chênh lệch giữa các bậc lương càng nhiều thì HQĐT cho GDĐH càng lớn.

Chính sách thuế thu nhập cá nhân: Do lợi ích của đầu tư cá nhân cho GDĐH được tính toán dựa trên thu nhập sau thuế nên việc tăng đánh thuế thu nhập lũy tiến đối với cá nhân sẽ khiến lợi ích của đầu tư cá nhân cho GDĐH giảm và HQĐT cá nhân cho GDĐH giảm tương ứng.

Thu nhập bình quân của người lao động: Với cùng một mức tỉ suất hoàn vốn đối với GDĐH, các quốc gia có trình độ phát triển và thu nhập bình quân của người lao động cao hơn sẽ đạt được quy mô lợi nhuận từ đầu tư cá nhân cho GDĐH lớn hơn (mặc dù tỉ suất hoàn vốn cho GDĐH có thể như nhau hoặc thấp hơn).

3.3. Chất lượng GDĐH

Chất lượng GDĐH thể hiện qua các chỉ số phản ánh hiệu quả trong của GDĐH và ở sự khác biệt trong năng lực chuyên môn nghề nghiệp của người lao động trình độ cao đẳng/ĐH/sau ĐH với người lao động trình độ trung học phổ thông. Cụ thể, cơ chế tác động như sau: *Hiệu quả trong của GD:* thể hiện ở tỉ lệ bỏ học, tỉ lệ lưu ban, tỉ lệ hoàn thành bậc ĐH, số năm học ĐH bình quân cho một sinh viên tốt nghiệp,... ảnh hưởng trực tiếp đến chi phí cá nhân và xã hội thực tế bình quân của GDĐH nói chung, từ đó ảnh hưởng thuận tới HQĐT cá nhân cho GDĐH. *Sự khác biệt trong năng lực chuyên môn nghề nghiệp của người lao động có trình độ cao đẳng/ĐH/sau ĐH (so với trình độ trung học phổ thông):* là một yếu tố quan trọng tác động tới hiệu quả của đầu tư cho GDĐH thông qua ảnh hưởng lợi ích GD mang lại. Nhiều nghiên cứu đã khẳng định mối liên quan thuận giữa năng lực của người lao động với thu nhập mà họ nhận được. Nhìn chung, sự khác biệt về năng lực giữa hai nhóm người lao động (có và không có trình độ) càng nhiều thì HQĐT cá nhân cho GDĐH càng lớn và ngược lại.

3.4. Một số yếu tố thuộc về cá nhân

Nhiều kết quả nghiên cứu từ các công trình khoa học đã chứng tỏ những yếu tố đặc thù thuộc về cá nhân cũng có ảnh hưởng và tạo nên sự khác biệt trong HQĐT cho GDĐH giữa các nhóm xã hội khác nhau. Những yếu tố đó bao gồm:

+ **Giới tính; các yếu tố bẩm sinh; dân tộc, chủng tộc,...** Nhiều nghiên cứu đã chứng tỏ có sự khác biệt về HQĐT giữa nhóm nam với nhóm nữ ở cùng trình độ, ngành nghề, giữa các dân tộc và các nhóm chủng tộc khác nhau. Ngoài ra, một số yếu tố như gen di truyền, khả năng thiên bẩm, nền tảng gia đình, trình độ GD và điều kiện kinh tế, tầng lớp, địa vị XH,... của bố mẹ cũng được xem là nhân tố có ảnh hưởng tới HQĐT cho GD nói chung, GDĐH nói riêng. Nghiên cứu của Johnson và Wilkins (2002) đã ước lượng rằng những khả năng bẩm sinh giải thích được khoảng từ 15-33% lợi ích tăng thêm mà GD mang lại cho người học.

+ **Ngành nghề, vị trí công tác, kinh nghiệm làm việc hay tính chất công việc của cá nhân** cũng có ảnh hưởng tới HQĐT

cho GD nói chung, GDĐH nói riêng. Mincer (1974) và hầu hết các nhà nghiên cứu kinh tế học GD đều thừa nhận có sự khác nhau trong tỉ suất lợi nhuận của GD giữa những cá nhân có số năm kinh nghiệm làm việc khác nhau. Vũ Trọng Anh (2008) đã chỉ ra có sự khác biệt trong tỉ suất sinh lời của GD giữa các cá nhân làm việc trong nhóm ngành nông nghiệp và phi nông nghiệp; giữa cán bộ, công chức nhà nước với các đối tượng khác. George Psacharopoulos (2009) chỉ ra sự khác biệt về tỉ suất sinh lời của GD giữa các ngành nghề ở ba quốc gia Hy Lạp, Slovenia, Anh. Trong đó, một số nhóm ngành có HQĐT cá nhân cao như: GD, y tế, khoa học, máy tính và toán,...

+ **Khu vực/vùng cá nhân đang sinh sống và làm việc** cũng ảnh hưởng tới HQĐT cho GDĐH. Một số nghiên cứu trên phạm vi quốc tế đã chỉ ra sự khác biệt trong tỉ suất hoàn vốn cho GD nói chung, GDĐH nói riêng ở 5 khu vực khác nhau trên thế giới như Châu Phi cận Saharan; Châu Á; Châu Âu/Trung Đông/Bắc Phi; Châu Mỹ La tinh/vùng Caribbean và khối OECD [1]. Ở Việt Nam, nghiên cứu của Vũ Trọng Anh (2008) sử dụng phương pháp hàm thu nhập của Mincer với dữ liệu điều tra mức sống hộ gia đình năm 2004 cũng chỉ ra sự khác biệt trong tỉ suất sinh lời của GD giữa khu vực thành thị và nông thôn; giữa miền Nam và miền Bắc, giữa Hà Nội, TP. Hồ Chí Minh và các tỉnh/thành khác [2]. Nhìn chung, những khu vực có đặc điểm kinh tế-xã hội phát triển hơn thì quy mô lợi nhuận của đầu tư cá nhân cho GDĐH cao hơn.

4. Kết luận

Những phân tích trên cho thấy có nhiều nhân tố khác nhau ảnh hưởng tới HQĐT cho GDĐH, có thể phân chia thành các nhóm như: (1) Các chính sách liên quan tới đầu tư và tài chính đối với GDĐH; (2) Việc làm và thu nhập của người lao động; (3) Chất lượng GDĐH và (4) Một số yếu tố thuộc về cá nhân người lao động. Nếu như việc nghiên cứu sâu nhóm nhân tố (2) và (4) có ý nghĩa trong việc định hướng nghề nghiệp cá nhân thì nhóm nhân tố (1) và (3) có ý nghĩa đối với việc điều chỉnh chính sách vĩ mô. Tác động thông qua nhóm nhân tố (1) tạo ra những thay đổi về HQĐT cho GDĐH tức thì trong ngắn hạn; tác động thông qua nhóm nhân tố (3) tạo ra sự thay đổi dần dần, toàn diện và bền vững hơn trong dài hạn. Những đề xuất giải pháp mang tính chiến lược nhằm nâng cao HQĐT cho GDĐH Việt Nam cần dựa trên những nghiên cứu sâu cả về định tính và định lượng tác động của những nhân tố trên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. George Psacharopoulos, (2009), *Returns to investment in higher education – A European survey*.
- [2]. Vũ Trọng Anh, (2008), *Ước lượng suất sinh lợi của giáo dục ở Việt Nam*, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh.
- [3]. Phùng Xuân Nhạ, Phạm Xuân Hoan, *Hiệu quả đầu tư cho giáo dục đại học và chính sách học phí ở Việt Nam*, Tạp chí Phát triển Kinh tế, số 268, tháng 02, năm 2013.
- [4]. Đặng Thị Minh Hiền, *Ước lượng hiệu quả của đầu tư cho giáo dục đại học*, Tạp chí Quản lý Giáo dục, số 22, tháng 3, năm 2011.

SUMMARY

Different factors affect investment performance in higher education, such as: (1) Policies on investment and finance for higher education; (2) Employment and income of workers; (3) quality of higher education and (4) elements belonging to individual workers. Then, the paper emphasizes a current issue in Vietnam: need to improve investment effectiveness in general education and university education.

Keywords: Investment effectiveness, higher education.