

ẢNH HƯỞNG CỦA TÍCH TỤ NHÂN TÀI ĐẾN TĂNG TRƯỞNG TOÀN DIỆN TẠI VIỆT NAM

Hoàng Thị Huệ*

Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: hoanghue@neu.edu.vn

Nguyễn Phương Anh

Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: 11220415@st.neu.edu.vn

Mã bài: JED-2188

Ngày nhận bài: 31/12/2024

Ngày nhận bài sửa: 15/04/2025

Ngày duyệt đăng: 25/04/2025

DOI: 10.33301/JED.VI.2188

Tóm tắt

Bài viết phân tích vai trò của tích tụ nhân tài đối với tăng trưởng toàn diện tại 63 tỉnh thành Việt Nam trong 6 năm (2012, 2014, 2016, 2018, 2020 và 2022). Thông qua phương pháp tổng quát của các khoảnh khắc (GMM), kết quả chỉ ra việc cải thiện quy mô và chất lượng tích tụ nhân tài có tác động tích cực đến chỉ số tăng trưởng toàn diện. Xét theo từng khía cạnh của tăng trưởng toàn diện, quy mô tích tụ nhân tài có ảnh hưởng cùng chiều đến khía cạnh tăng trưởng, bình đẳng, năng lực con người, nhưng lại có ảnh hưởng ngược chiều đến bảo trợ xã hội, trong khi đó, hiệu quả tích tụ nhân tài lại có ảnh hưởng cùng chiều đến bình đẳng và bảo trợ xã hội, nhưng lại có ảnh hưởng ngược chiều đến bình đẳng và năng lực con người. Từ đó, nhóm tác giả đề xuất một số khuyến nghị hướng đến thu hút và sử dụng hiệu quả nhân tài nhằm thúc đẩy quá trình tăng trưởng trên mọi khía cạnh ở các địa phương tại Việt Nam.

Từ khóa: GMM, tăng trưởng toàn diện, tích tụ nhân tài, Việt Nam.

Mã JEL: J24, O15, R11

The impact of talent agglomeration on inclusive growth in Vietnam

Abstract

The article examines the role of talent agglomeration in fostering inclusive growth across 63 provinces in Vietnam over a ten-year period, covering the years (2012, 2014, 2016, 2018, 2020, and 2022). Using the Generalized Method of Moments (GMM), the results indicate that enhancing the scale and quality of talent agglomeration has a positive effect on inclusive growth indices. When examining specific dimensions of inclusive growth, the scale of talent agglomeration positively influences growth, equality, and human capacity but negatively impacts social protection. Conversely, the efficiency of talent utilization positively affects equality and social protection while having a negative impact on equality and human capacity. Based on these findings, the authors propose several policy recommendations aimed at attracting and effectively utilizing talent to promote multidimensional growth across regions in Vietnam.

Keywords: GMM, Inclusive growth, talent agglomeration, Vietnam.

JEL Codes: J24, O15, R11

1. Giới thiệu

Tăng trưởng kinh tế từ lâu đã trở thành mục tiêu chính của chính sách kinh tế và là yếu tố quan trọng để nâng cao chất lượng cuộc sống dân cư, tạo việc làm, tăng thu nhập và mở rộng cơ hội tiếp cận các dịch vụ công cộng (Wong, 2001). Tuy nhiên, tốc độ tăng trưởng kinh tế cao đi kèm rủi ro về gia tăng khoảng cách thu nhập giữa các tầng lớp, cùng với đó là sự phân bổ lợi ích không đồng đều tới các nhóm dân cư (Klasen,

2010). Đặc biệt, tình trạng bất ổn xã hội ngày càng leo thang không chỉ phơi bày những khiếm khuyết của tăng trưởng kinh tế truyền thống, điển hình là tính kém bền vững, mà còn đặt ra yêu cầu cấp thiết về một mô hình mới bao quát hơn, đáp ứng những nhu cầu đa dạng của xã hội (Alekhina & Ganelli, 2021). Để vượt qua những hạn chế của mô hình truyền thống, mô hình tăng trưởng toàn diện ra đời như một bước phát triển vượt bậc, hướng tới quá trình phát triển kinh tế bền vững và đảm bảo công bằng xã hội (Kamran & cộng sự, 2023).

Quá trình thực hiện mục tiêu tăng trưởng toàn diện đòi hỏi sự phối hợp hiệu quả từ nhiều yếu tố, trong đó vốn nhân lực đóng vai trò then chốt (Raheem & cộng sự, 2018). Dưới sức ép của bối cảnh toàn cầu hóa, các khu vực kinh tế phát triển không ngừng cải thiện khả năng cạnh tranh nhằm thu hút nhân tài, dẫn đến hiện tượng tích tụ nhân tài ngày càng phổ biến và rõ rệt (Yang & Pan, 2020). Nghiên cứu của Jian & cộng sự (2024) cho thấy tích tụ nhân tài, đặc biệt là hiện tượng tập trung nhân tài tại các đô thị là điểm khởi đầu quan trọng hướng đến tăng trưởng kinh tế bền vững nhờ vào hiệu ứng lan tỏa kiến thức và nâng cao hiệu suất. Tuy nhiên, hầu hết các nghiên cứu trên thế giới chủ yếu tập trung vào việc phân tích mối quan hệ giữa tích tụ nhân tài với các yếu tố kinh tế, bình đẳng xã hội và điều kiện sống (Robb, 2017; Berniell & cộng sự, 2024; Xiaoyue & Chuan, 2024) mà chưa đi sâu xem xét đến tăng trưởng toàn diện - một khía cạnh quan trọng trong việc xây dựng một nền kinh tế bền vững, đáp ứng nhu cầu phát triển lâu dài mà không gây tổn hại đến các thế hệ tương lai. Với mong muốn lấp đầy một phần khoảng trống trước đó, nhóm tác giả sử dụng dữ liệu Khảo sát mức sống dân cư Việt Nam (VHLSS) và Niên giám thống kê của Tổng cục Thống kê để nghiên cứu tác động của tích tụ nhân tài đến tăng trưởng toàn diện ở Việt Nam.

Nghiên cứu kỳ vọng cung cấp một góc nhìn mới mẻ và sâu sắc về mối quan hệ giữa tích tụ nhân tài và tăng trưởng toàn diện. Nhóm tác giả không chỉ tập trung vào các chỉ tiêu tăng trưởng kinh tế thông thường mà còn mở rộng phạm vi nghiên cứu để đánh giá các yếu tố nghèo thu nhập, bình đẳng giới, vốn con người, bảo trợ xã hội, qua đó đưa ra các khuyến nghị giúp tối ưu hóa việc sử dụng nguồn nhân lực nhằm thúc đẩy sự phát triển bền vững và toàn diện tại Việt Nam. Bài viết gồm 5 phần chính: phần 1 giới thiệu, phần 2 cơ sở lý thuyết, phần 3 trình bày các phương pháp nghiên cứu, phần 4 phân tích kết quả. Cuối cùng, kết luận và đưa ra khuyến nghị ở phần 5.

2. Ảnh hưởng của tích tụ nhân tài đến tăng trưởng toàn diện

Trong chương trình nghiên cứu về tăng trưởng toàn diện của Ngân hàng Phát triển châu Á (ADB), Klasen (2010) cho rằng tăng trưởng toàn diện là quá trình tăng trưởng kinh tế đảm bảo sự tham gia và hưởng lợi của tất cả các thành phần trong xã hội thông qua việc giảm bất bình đẳng trong cả thu nhập và các khía cạnh phúc lợi phi thu nhập. Cùng nghiên cứu về tăng trưởng toàn diện trong chương trình của ADB, McKinley (2010) đánh giá tăng trưởng toàn diện trên bốn khía cạnh: (1) tăng trưởng kinh tế, việc làm có năng suất và cơ sở hạ tầng kinh tế; (2) nghèo thu nhập và bình đẳng giới; (3) vốn con người; (4) bảo trợ xã hội, mỗi khía cạnh phản ánh một yếu tố quan trọng trong việc xây dựng một nền kinh tế bền vững và công bằng.

Tích tụ nhân tài là hiện tượng một lượng lớn nhân lực có trình độ tập trung tại các khu vực địa lý dưới tác động của kinh tế và chính sách, tạo ra hiệu quả vượt trội đối với các lĩnh vực nói riêng và nền kinh tế xã hội nói chung so với đóng góp của từng cá nhân (Xiaoyue & Chuan, 2024). Để có cái nhìn tổng quát về ảnh hưởng của tích tụ nhân tài đến tăng trưởng toàn diện, nhóm tác giả sẽ lần lượt phân tích ảnh hưởng của tích tụ nhân tài đến từng trụ cột của tăng trưởng toàn diện dựa theo đề xuất trước đó của McKinley (2010).

Thứ nhất, tích tụ nhân tài ảnh hưởng đến khía cạnh tăng trưởng kinh tế, việc làm có năng suất và cơ sở hạ tầng kinh tế: Nhờ việc trao đổi kiến thức thúc đẩy đổi mới và sáng tạo, tích tụ nhân tài góp phần nâng cao năng suất lao động, dẫn đến tăng trưởng kinh tế và tăng tính hấp dẫn, cạnh tranh cho khu vực (Gu & cộng sự, 2024). Trên thực tế, các khu vực tập trung lượng lớn nhân tài thường có sản lượng kinh tế lớn hơn (Bergin & Kearny, 2007) và trở thành tâm điểm thu hút vốn đầu tư trong và ngoài nước (Porter, 1998).

Thứ hai, tích tụ nhân tài ảnh hưởng đến khía cạnh nghèo thu nhập và bình đẳng giới: Nhân tài thường có mức thu nhập cao (Florida, 2002) và có xu hướng tiêu dùng mạnh mẽ, đặc biệt là dịch vụ và sản phẩm cao cấp (Piketty, 2014). Hành vi tiêu dùng này không chỉ thúc đẩy các ngành dịch vụ mà còn tạo ra hiệu ứng lan tỏa và kích thích sự tăng trưởng của các ngành công nghiệp khác, tạo việc làm ổn định cũng như thu nhập cao cho lao động dễ bị tổn thương, qua đó đảm bảo sinh kế và góp phần giảm thiểu bất bình đẳng trên nhiều khía cạnh (Zweimüller, 1998). Bên cạnh đó, Cranford (2012) đã chứng minh tích tụ nhân tài sẽ thúc đẩy bình

đẳng giới nhờ sự giao thoa với giai cấp và chủng tộc. Cụ thể, phụ nữ thuộc các tầng lớp và sắc tộc khác nhau nhưng nhờ trình độ chuyên môn cao sẽ dễ dàng vượt qua những khó khăn và còn có tiếng nói trong xã hội, góp phần thay đổi quan niệm về vai trò của phụ nữ và trở thành hình mẫu lý tưởng cho phụ nữ bản địa theo đuổi công việc mơ ước (Spencer & Triandafyllidou, 2022).

Thứ ba, tích tụ nhân tài ảnh hưởng đến khía cạnh năng lực con người: Là cầu nối trong việc chuyển giao kiến thức và công nghệ tiên tiến, nhân tài nhập cư có thể giúp lao động bản địa nâng cao năng lực chuyên môn, cập nhật xu hướng mới và phát triển các kỹ năng mềm thông qua quá trình “vừa học vừa làm” (Fan & cộng sự, 2017) và tương tác thâm thấu trong môi trường làm việc đa văn hóa (Phạm Thị Thanh Bình, 2020). Ngoài ra, đây còn là động lực để người bản địa theo đuổi các chương trình đại học và cao học để nâng cao vị thế và khả năng cạnh tranh của họ trên thị trường lao động (Olinyk & cộng sự, 2021).

Thứ tư, tích tụ nhân tài ảnh hưởng đến khía cạnh bảo trợ xã hội: Di cư rông và sự thay đổi cơ cấu dân số nhập cư có thể thúc đẩy sự ủng hộ và tác động tích cực đến thái độ của Chính phủ đối với phúc lợi xã hội (Brady & Finnigan, 2014). Cụ thể, Brady & Finnigan (2014) chứng minh dòng chảy nhanh chóng của nhân tài có thể thúc đẩy người bản địa ủng hộ các chính sách bảo trợ xã hội để bù đắp cho cảm giác bất an của họ khi đối mặt với sự gia tăng áp lực lên hệ thống an sinh xã hội, bao gồm nhu cầu mở rộng phúc lợi, trợ cấp thất nghiệp và các chương trình hỗ trợ thu nhập. Tương tự tại Trung Quốc, Chính phủ đã triển khai các chính sách và phúc lợi phù hợp dựa trên quá trình di cư của nhân tài, bao gồm bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế (Cai & Du, 2013). Nhờ vậy, không chỉ nhân tài nhập cư mà cả người dân bản địa cũng được hưởng lợi từ các chính sách này (Bauer & cộng sự, 2001).

Tựu trung, các nghiên cứu trong và ngoài nước cho thấy tích tụ nhân tài ảnh hưởng đến các khía cạnh của tăng trưởng toàn diện. Do vậy, nhóm tác giả đề xuất các giả thuyết:

H: Tích tụ nhân tài có ảnh hưởng cùng chiều đến tăng trưởng toàn diện tại Việt Nam.

Ha: Tích tụ nhân tài có ảnh hưởng cùng chiều đến tăng trưởng kinh tế, việc làm có năng suất và cơ sở hạ tầng kinh tế tại Việt Nam.

Hb: Tích tụ nhân tài có ảnh hưởng cùng chiều đến giảm nghèo thu nhập và bình đẳng giới tại Việt Nam.

Hc: Tích tụ nhân tài có ảnh hưởng cùng chiều đến năng lực con người tại Việt Nam.

Hd: Tích tụ nhân tài có ảnh hưởng cùng chiều đến bảo trợ xã hội tại Việt Nam.

3. Phương pháp

3.1. Dữ liệu

Bài viết sử dụng dữ liệu thứ cấp từ Niên giám Thống kê trong 6 năm (2012, 2014, 2016, 2018, 2020 và 2022) cùng Khảo sát mức sống dân cư Việt Nam (VHLSS) của Tổng cục Thống kê trong 5 năm (2012, 2014, 2016, 2018 và 2020) để đo lường Tăng trưởng toàn diện và Tích tụ nhân tài cấp tỉnh ở Việt Nam cũng như đo lường các biến kiểm soát như: tỷ số giới tính, tỷ lệ tăng dân số, mật độ dân số, tỷ lệ tăng dân số, vùng kinh tế.

3.2. Đo lường

3.2.1. Đo lường tích tụ nhân tài

Theo Xiaoyue & Chuan (2024), nhân tài là những cá nhân sở hữu kiến thức và/hoặc kỹ năng đặc biệt, đạt được thông qua các hoạt động đào tạo phổ thông, các chương trình đào tạo ngắn hạn hoặc được trang bị thông qua quá trình vừa làm vừa học hay được truyền nghề, cho phép họ tham gia vào quá trình lao động sáng tạo. Có thể thấy, cách xác định nhân tài của Xiaoyue & Chuan (2024) có những điểm tương đồng với khái niệm về lao động đã qua đào tạo của Tổng cục thống kê Việt Nam (2023). Theo đó, lao động đã qua đào tạo là những người đã từng theo học và tốt nghiệp chương trình đào tạo chuyên môn kỹ thuật thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, đồng thời được cấp một trong các loại bằng hoặc chứng chỉ sau: sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ, tiến sĩ khoa học; hoặc những lao động do tự học, được truyền nghề hoặc vừa làm vừa học nên họ có được kỹ năng, tay nghề tương đương với các cấp bậc của công nhân kỹ thuật. Vậy nên trong nghiên cứu này, nhóm tác giả xác định nhân tài là lao động đã qua đào tạo. Từ đó, nhóm tác giả tính toán tích tụ nhân tài theo đề xuất của Jian & cộng sự (2024) thông qua 2 khía cạnh: Quy mô tích tụ nhân tài (TAS) và Hiệu quả tích tụ nhân tài (TAE). Đối với khía cạnh Quy mô tích tụ nhân tài, nghiên cứu tính toán tỷ lệ số người lao động đã qua đào tạo đang có việc làm so với tổng số người đang làm việc ở cấp

khu vực (X) và cấp quốc gia (Y), sau đó thang đo quy mô tích tụ nhân tài được tính bằng thương số X chia cho Y. Đối với khía cạnh Hiệu quả *tích tụ nhân tài*, nhóm tác giả tính toán hiệu quả của việc tập hợp nhân tài bằng cách chia GRDP của tỉnh/thành phố cho số lượng người đang làm việc tại địa phương có chứng chỉ/bằng cấp đào tạo.

3.2.2. Đo lường tăng trưởng toàn diện

Theo Hoàng Thị Minh Hà (2018), tại Việt Nam chưa có định nghĩa chính thức về tăng trưởng toàn diện nên việc xác định các chỉ số thành phần này chủ yếu dựa trên Bộ chỉ số giám sát phát triển bền vững tại Việt Nam theo Quyết định số 2157/QĐ-TTg (Thủ tướng Chính phủ, 2021) và đề xuất của McKinley (2010). Cụ thể, Hoàng Thị Minh Hà (2018) đo lường tăng trưởng toàn diện của Việt Nam thông qua 9 khía cạnh với 17 chỉ số thành phần. Nghiên cứu này cũng xác định chỉ số tăng trưởng toàn diện theo cách tiếp cận trên, sau đó đưa 9 khía cạnh về 4 trụ cột cùng trọng số của các trụ cột theo đề xuất của McKinley (2010). Chi tiết tại Bảng 1.

Bảng 1: Các chỉ số thành phần của tăng trưởng toàn diện

	Trụ cột	Trọng số	Khía cạnh	Chỉ tiêu
IG1	Tăng trưởng kinh tế, việc làm có năng suất và cơ sở hạ tầng kinh tế	0,5	IG11 Tăng trưởng kinh tế và năng suất lao động	GDP bình quân đầu người Tỷ trọng ngành Dịch vụ trên GDP Chỉ số ICOR Năng suất lao động xã hội Tỷ lệ thu ngân sách trên chi ngân sách
			IG12 Việc làm	Tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động so với tổng dân số Tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động được đào tạo
			IG13 Hạ tầng Kinh tế	Tỷ lệ dân số có điện
IG2	Nghèo thu nhập và bình đẳng giới	0,25	IG21 Bình đẳng thu nhập	Tỷ lệ hộ nghèo Khoảng cách giữa nhóm có thu nhập cao nhất và thấp nhất
			IG22 Bình đẳng giới	Tỷ lệ nữ đang đi học trên nam đang đi học
IG3	Năng lực con người	0,15	IG31 Sức khỏe và y tế	Tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi tử vong Tỷ lệ bác sĩ trên 1000 dân
			IG32 Giáo dục	Tỷ lệ trẻ em 15 tuổi biết chữ
			IG33 Điều kiện vệ sinh và nước sạch	Tỷ lệ hộ gia đình tiếp cận nước sạch Số tiền bình quân hộ gia đình chi cho hoạt động xử lý rác thải mỗi năm
IG4	Bảo trợ xã hội	0,10	IG41 An sinh xã hội	Tỷ lệ người dân tham gia bảo hiểm xã hội/bảo hiểm y tế

Nguồn: Tổng hợp của nhóm tác giả

3.3. Phương pháp nghiên cứu

Với hai khía cạnh của tích tụ nhân tài là quy mô tích tụ nhân tài và hiệu quả tích tụ nhân tài, phương trình hồi quy được thể hiện trong phương trình (1) và (2).

$$IG_{jt} = \beta_0 + \beta_1 * TAS_{jt} + \beta_2 * TAE_{jt} + \beta_3 X_{jt} + u_{jt} \quad (1)$$

$$DIG_{ijt} = \beta_0 + \beta_1 * TAS_{jt} + \beta_2 * TAE_{jt} + \beta_3 X_{jt} + u_{jt} \quad (2)$$

Trong đó:

IG_{jt} là chỉ số tăng trưởng toàn diện của tỉnh trong năm ;

DIG_{ijt} là chỉ số các thành phần tăng trưởng toàn diện của tỉnh trong năm , với lần lượt là tăng trưởng, bình đẳng, năng lực con người, bảo trợ xã hội;

TAS_{jt} là quy mô tích tụ nhân tài của tỉnh trong năm ;

TAE_{jt} là hiệu quả tích tụ nhân tài của tỉnh trong năm ;

X_{jt} là các biến kiểm soát, gồm: mật độ dân số, tỷ lệ tăng dân số, tỷ số giới tính, tỷ suất xuất cư thuần, tỷ lệ thành thị - nông thôn, vùng kinh tế trọng điểm, vùng kinh tế;

u_{jt} là các biến không quan sát được.

Nghiên cứu kết hợp hai cấu trúc dữ liệu bảng thành phần: thành phần dữ liệu chéo (cross – section) và thành phần dữ liệu theo chuỗi thời gian (time series). Trong nghiên cứu này, dữ liệu được thu thập từ 63 tỉnh/thành phố qua 6 năm (2012, 2014, 2016, 2018, 2020 và 2022) tạo ra dữ liệu bảng cân bằng. Để ước lượng dữ liệu bảng, một số phương pháp ước lượng tiêu chuẩn như OLS, REM, FEM có thể được sử dụng. Tuy nhiên, một số khuyết tật mà các mô hình truyền thống như OLS, REM, FEM không giải quyết được bao gồm hiện tượng nội sinh tiềm ẩn (endogeneity) của các biến trong mô hình.

Để kiểm tra có hay không hiện tượng nội sinh trong mô hình nghiên cứu, nhóm tác giả sử dụng kiểm định Durbin-Wu Hausman (với mức ý nghĩa $P\text{-value} < 0,05$ thể hiện mô hình có hiện tượng nội sinh). Kết quả tại Bảng 2 và 3 cho thấy, các mô hình đều có hiện tượng nội sinh trong các mô hình, hiện tượng này khiến kết quả ước lượng thông thường sẽ không vững và bị chệch do đó kết quả hệ số hồi quy sẽ không đáng tin cậy. Do vậy, nghiên cứu đã sử dụng ước lượng Moment tổng quát hệ thống (system-GMM) theo đề xuất của Arellano & Bond (1991) và Blundell & Bond (1998) để xử lý vấn đề nội sinh tiềm tàng này.

Nghiên cứu sử dụng độ trễ của biến phụ thuộc (lagged dependent variable) trong phương trình hồi quy theo phương pháp system-GMM để giải quyết vấn đề nội sinh, mô hình hóa động lực học và cung cấp các biến công cụ hợp lệ. Điều này cải thiện độ chính xác và tính hợp lệ của các ước lượng trong mô hình GMM. Để kiểm tra được biến nội sinh trong ảnh hưởng đến biến tăng trưởng toàn diện, mô hình (1) và (2) được chuyển thành mô hình (3) và (4) có dạng như sau:

$$IG_{jt} = \beta_0 + \beta_1 * IG_{jt-1} + \beta_2 * TAS_{jt} + \beta_3 * TAE_{jt} + \beta_4 X_{jt} + u_{jt} \quad (3)$$

$$DIG_{jt} = \beta_0 + \beta_1 * IG_{jt-1} + \beta_2 * TAS_{jt} + \beta_3 * TAE_{jt} + \beta_4 X_{jt} + u_{jt} \quad (4)$$

Trong quá trình ước lượng phương trình hồi quy (3) và (4) bằng phương pháp system-GMM, nhóm tác giả kiểm tra các biến độc lập với độ trễ tương ứng từ 1 đến 10. Mô hình phù hợp cho ra kết quả với độ trễ của các biến kiểm tra là 2 (các trường hợp khác độ trễ dưới 2 mô hình không phù hợp, độ trễ trên 2 mô hình xảy ra hiện tượng tương quan giữa các sai số và các biến công cụ tương quan với sai số). Ta có kết quả cuối cùng thỏa mãn điều kiện loại bỏ các biến nội sinh được thể hiện qua tại Bảng 2 và 3. Mô hình giải quyết các biến nội sinh với số biến công cụ bé hơn số lượng 63 tỉnh thành Việt Nam (chi tiết tại Bảng 2 và 3).

Ngoài ra, nhóm tác giả sử dụng kiểm định Hansen (hay kiểm định Sargan) để kiểm tra sự phù hợp của biến công cụ và kiểm định Arellano - Bond (AR) để kiểm tra tính chất tự tương quan của phương sai sai số trong mô hình system-GMM. Kết quả tại Bảng 2 và 3 cho thấy tất cả các biến công cụ được sử dụng trong mô hình là hợp lý và không có hiện tượng tự tương quan bậc 2 cho phần dư trong mô hình ước lượng.

4. Kết quả nghiên cứu

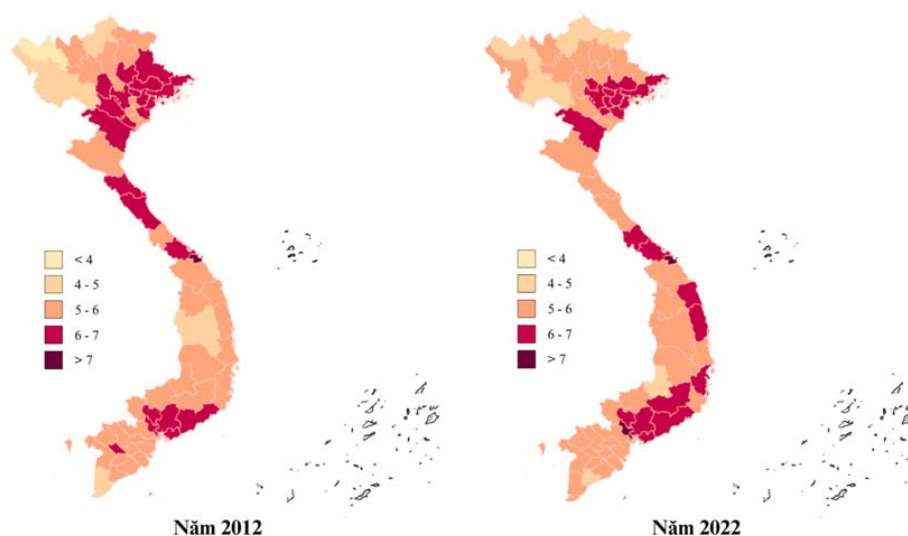
4.1. Thực trạng tăng trưởng toàn diện tại Việt Nam

Hình 1 cho thấy sự thay đổi của chỉ số tăng trưởng toàn diện tại các tỉnh thành tại Việt Nam năm 2022 so với 2012. Nhìn chung, sau 10 năm, tăng trưởng toàn diện ở các tỉnh thành đạt từ 4-7 điểm trên 10, đồng nghĩa với tăng trưởng toàn diện đạt yêu cầu. Trong cả hai thời điểm, Đồng bằng Sông Hồng và Đông Nam bộ (với Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh là hạt nhân) tỏ ra vượt trội hơn so với các khu vực khác trên cả nước trong lộ trình hướng đến tăng trưởng toàn diện. Số liệu cũng chỉ ra Thành phố Đà Nẵng và Thành phố Hồ Chí Minh có chỉ số tăng trưởng toàn diện cao nhất cả nước trong năm 2022, đạt mức tăng trưởng tốt, kỳ vọng hai địa phương này có thể là trung tâm tạo động lực để lan tỏa tăng trưởng toàn diện ra các tỉnh thành và các vùng kinh tế lân cận.

4.2. Kết quả ảnh hưởng của tích tụ nhân tài đến tăng trưởng toàn diện

Bảng 2 cho thấy cải thiện, nâng cao hiệu quả tích tụ nhân tài có thể thúc đẩy tăng trưởng toàn diện tại

Hình 1: Chỉ số Tăng trưởng toàn diện tại 63 tỉnh thành năm 2012 và 2022



Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Bảng 2: Kết quả ước lượng ảnh hưởng của tích tụ nhân tài đến tăng trưởng toàn diện tại Việt Nam giai đoạn 2012-2022

Biến độc lập		Tăng trưởng toàn diện	
		Coef	Std. Err.
Biến trễ của Tăng trưởng toàn diện		0,260***	0,020
Quy mô tích tụ nhân tài		0,246**	0,079
Hiệu quả tích tụ nhân tài		0,003**	>0,001
Biến kiểm soát			
Mật độ dân số		>0,001***	>0,001
Tỷ lệ tăng dân số		-0,163***	0,020
Tỷ số giới tính		-0,041***	0,009
Tỷ suất xuất cư thuần		0,003**	0,001
Tỷ lệ thành thị - nông thôn (Tham chiếu: nông thôn)	Tỷ lệ thành thị	0,017***	0,002
Vùng kinh tế trọng điểm (Tham chiếu: Nhóm các tỉnh không thuộc vùng kinh tế trọng điểm)	Nhóm các tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm	0,109	0,109
Vùng kinh tế (Tham chiếu: Trung du và miền núi phía Bắc)	Đồng bằng sông Hồng	0,468***	0,093
	Bắc Trung bộ và duyên hải miền Trung	-0,258***	0,064
	Tây Nguyên	-0,140**	0,065
	Đông Nam Bộ	0,348**	0,120
	Đồng bằng sông Cửu Long	-0,051	0,093
Hằng số		8,219***	0,859
Wald chi2		875702,09	
Prob>chi2		0,000	
Wu-Hausman F(1,24)		0,002	
AR(2) (P-value)		0,734	
Hansen J. (P-value)		0,654	
Số quan sát		314	
Số biến công cụ		57	

Mức ý nghĩa thống kê: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Việt Nam trong giai đoạn 2012-2022. Cụ thể cả *Quy mô tích tụ nhân tài* và *Hiệu quả tích tụ nhân tài* có tác động tích cực đến tăng trưởng toàn diện của 63 tỉnh thành Việt Nam. Khi quy mô tích tụ nhân tài tăng 1 điểm và hiệu quả tích tụ nhân tài tăng 1 triệu Đồng (VND)/người, chỉ số tăng trưởng toàn diện tăng lần lượt 0,2460 và 0,0032 điểm tại mức ý nghĩa 5%. Kết quả này tương đồng với một số nghiên cứu trước đây, điển hình như Murphy & cộng sự (1991), Kerr & cộng sự (2016) và Liu & cộng sự (2023). Điều này là do việc cải thiện quy mô tích tụ nhân tài và hiệu quả tích tụ nhân tài không chỉ thúc đẩy kinh tế phát triển cao và bền vững mà còn tác động tích cực đến các yếu tố xã hội và môi trường.

4.3. Kết quả ảnh hưởng của tích tụ nhân tài đến các thành phần của tăng trưởng toàn diện

Bảng 3 cho thấy ảnh hưởng của tích tụ nhân tài đến các khía cạnh của tăng trưởng toàn diện tại 63 tỉnh thành Việt Nam trong giai đoạn 2012-2022. Có thể thấy, Quy mô tích tụ nhân tài và Hiệu quả tích tụ nhân tài có ảnh hưởng đa chiều đến các khía cạnh của Tăng trưởng toàn diện. Cụ thể:

Bảng 3: Kết quả ước lượng ảnh hưởng của tích tụ nhân tài đến các thành phần của tăng trưởng toàn diện tại Việt Nam giai đoạn 2012-2022

Biến độc lập		Tăng trưởng	Bình đẳng	Năng lực con người	Bảo trợ xã hội
Biến trễ của Biến phụ thuộc		-0,056	0,635***	0,739***	0,523***
Quy mô tích tụ nhân tài		0,647**	1,393***	1,144***	-0,969**
Hiệu quả tích tụ nhân tài		>0,001***	-0,002***	<-0,001***	0,002***
Biến kiểm soát					
Mật độ dân số		>0,001***	<-0,001***	<-0,001***	<-0,001***
Tỷ lệ tăng dân số		-0,100***	0,158**	0,301***	-0,662***
Tỷ số giới tính		-0,068***	-0,102***	-0,041***	0,059**
Tỷ suất xuất cư thuần		0,013***	0,006**	-0,008**	0,021**
Tỷ lệ thành thị - nông thôn (<i>Tham chiếu: nông thôn</i>)	Tỷ lệ thành thị	0,015***	-0,008**	-0,017***	0,030***
Vùng kinh tế trọng điểm (<i>Tham chiếu: Nhóm các tỉnh không thuộc vùng kinh tế trọng điểm</i>)	Nhóm các tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm	0,302***	-0,498**	0,325***	-3,653
Vùng kinh tế (<i>Tham chiếu: Trung du và miền núi phía Bắc</i>)	Đồng bằng sông Hồng	-0,123	0,919***	0,440	-1,046***
	Bắc Trung bộ và duyên hải miền Trung	-0,051	0,637***	0,339***	-0,847***
	Tây Nguyên	-0,135	0,463***	0,265**	-1,719***
	Đông Nam Bộ	-0,810***	2,225***	0,352**	-2,600***
	Đồng bằng sông Cửu Long	-0,564***	1,656***	0,593***	-1,995***
Hằng số		12,289***	11,485***	4,895***	-2,051***
Wald chi2		411321,53	650113,46	427031,73	71380,75
Prob>chi2		0	0	0	0
Wu-Hausman F(1,24)					
AR(2) (P-value)		0,816	0,707	0,739	0,363
Hansen J. (P-value)		0,839	944	328	916
Số quan sát		314	314	314	314
Số biến công cụ		59	59	61	61
Mức ý nghĩa thống kê: * p<0,1; ** p<0,05; ***p<0,01					

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Với khía cạnh Tăng trưởng, khi Quy mô tích tụ nhân tài tăng 1 điểm và Hiệu quả tích tụ nhân tài tăng 1 triệu VND/người, điểm số khía cạnh Tăng trưởng tăng lần lượt 0,647 và 0,001 điểm. Điều này chỉ ra rằng việc các tỉnh có quy mô tích tụ nhân tài càng cao và hiệu quả tích tụ nhân tài càng nhiều sẽ thúc đẩy tăng trưởng toàn diện tại địa phương này. Kết quả này đồng tình với nghiên cứu của Porter (1998), Bergin & Kearny (2007) và Jian & cộng sự (2024).

Với khía cạnh Bình đẳng và Năng lực con người, Quy mô tích tụ nhân tài có thể giúp làm giảm vấn đề bất bình đẳng và nâng cao năng lực con người (hệ số hồi quy mang dấu dương) nhưng Hiệu quả tích tụ nhân tài tăng cao lại khiến trầm trọng hơn vấn đề bất bình đẳng và giảm năng lực con người (hệ số hồi quy mang dấu âm). Kết quả trên có sự tương đồng với nghiên cứu của Oliinyk & cộng sự (2021) về ảnh hưởng của sự tập trung nhân tài đến bình đẳng và chỉ số phát triển con người. Nguyên nhân có thể do khi nhân tài tập trung nhiều tại địa phương, dẫn đến các công tác đào tạo tập trung vào số lượng nhiều hơn chất lượng, hệ thống giáo dục mất cân đối giữa các cấp học, kéo theo sự suy giảm về bình đẳng giáo dục và năng lực con người (Trần Công Long, 2022).

Ngược lại, khía cạnh Bảo trợ xã hội chịu ảnh hưởng tiêu cực từ Quy mô tích tụ nhân tài (chỉ số Bảo trợ xã hội giảm 0,969 điểm khi Quy mô tích tụ nhân tài tăng 1 điểm) nhưng lại nhận ảnh hưởng tích cực từ Hiệu quả tích tụ nhân tài (chỉ số Bảo trợ xã hội tăng 0,002 điểm khi Hiệu quả tích tụ nhân tài tăng 1 triệu VND/người). Điều này có thể giải thích do sự gia tăng của lao động trình độ cao thường đi kèm với sự phát triển của các ngành công nghiệp công nghệ cao, dẫn đến sự xuất hiện của nhiều hình thức việc làm linh hoạt (thường không thuộc nhóm tham gia BHXH bắt buộc như lao động tự do và lao động ngắn hạn), dẫn đến tỷ lệ tham gia bảo trợ xã hội giảm (Nguyễn Hữu Dũng, 2018). Bên cạnh đó, Oxfam & M.net (2021) cũng đã chỉ ra đối với khu vực phi chính thức tại Việt Nam, lao động có trình độ học vấn càng cao, tỷ lệ tham gia BHXH tự nguyện càng lớn. Cụ thể, theo số liệu của Tổng cục thống kê, trong thời gian từ 2018 đến 2022, tỷ lệ lao động phi chính thức tại Việt Nam chiếm khoảng 65% đến 72%, trong đó tỷ lệ cử nhân chỉ chiếm khoảng 12,5% đến 14,6%, dẫn đến tỷ lệ tham gia BHXH tự nguyện tại khu vực phi chính thức còn chưa cao.

5. Kết luận

Bằng việc sử dụng dữ liệu từ 63 tỉnh thành trong 6 năm (2012, 2014, 2016, 2018, 2020 và 2022), nghiên cứu đã lý giải mối quan hệ giữa tích tụ nhân tài và tăng trưởng toàn diện tại Việt Nam. Theo đó, Quy mô tích tụ nhân tài (TAS) và Hiệu quả tích tụ nhân tài (TAE) tăng có tác động tích cực đến 4 trụ cột chính của tăng trưởng toàn diện tại Việt Nam trong giai đoạn nghiên cứu. Dựa trên các phát hiện từ nghiên cứu thực nghiệm, nhóm tác giả đề xuất một số hàm ý chính sách dành cho Chính phủ và Chính quyền địa phương nhằm thúc đẩy quá trình tích tụ nhân tài, góp phần vào tăng trưởng toàn diện dựa theo 2 khía cạnh Quy mô tích tụ nhân tài và Hiệu quả tích tụ nhân tài, cụ thể:

Thứ nhất, Chính phủ cần có những giải pháp mở rộng quy mô tích tụ nhân tài. Chính phủ cần hoàn thiện hệ thống chính sách thu hút và chế độ đãi ngộ, hướng đến cả 2 nhóm đối tượng là nhân tài trong nước và nước ngoài, tập trung thu hút nguồn lực vào các lĩnh vực mũi nhọn đóng góp trực tiếp cho tăng trưởng kinh tế quốc dân. Bên cạnh đó, các chính sách bồi dưỡng, tạo nguồn nhằm thu hút nguồn nhân tài trẻ cũng cần được đẩy mạnh để thu hút và tạo động lực giữ chân nhân tài tiếp tục sinh sống và lập gia đình tại nơi họ đang làm việc.

Thứ hai, Chính phủ cần đảm bảo và nâng cao hiệu quả tích tụ nhân tài. Việc thu hút được lượng lớn nhân tài không đảm bảo cho sự tăng trưởng toàn diện của nền kinh tế nếu không đi liền với sử dụng nguồn lực này một cách hiệu quả. Để làm được điều này, cần có nền tảng từ việc xây dựng bản mô tả công việc và khung năng lực của các vị trí, không chỉ đối với các doanh nghiệp tư nhân mà với cả cơ quan Nhà nước. Ngoài ra, Chính phủ cần đảm bảo bình đẳng và chống phân biệt đối xử với lao động nhập cư, cũng như xử lý một cách công bằng, nhanh chóng các khiếu nại của họ về vấn đề này.

Như vậy, đây là một trong số ít nghiên cứu tại Việt Nam tập trung vào mối quan hệ giữa tích tụ nhân tài và tăng trưởng toàn diện. Nghiên cứu không chỉ kế thừa mà còn bổ sung và củng cố các lý thuyết trước đó bằng cách tiếp cận sâu sắc, toàn diện hơn. Thay vì giới hạn trong các chỉ tiêu tăng trưởng kinh tế truyền thống, nghiên cứu mở rộng phạm vi phân tích sang các yếu tố quan trọng khác như nghèo thu nhập, bình đẳng giới, vốn con người và bảo trợ xã hội. Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đưa ra các khuyến nghị nhằm tối ưu hóa việc sử dụng nguồn nhân lực, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế đồng thời đảm bảo phát triển bền vững

và toàn diện tại Việt Nam.

Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế. Thứ nhất, mặc dù đã làm rõ tác động của tích tụ nhân tài đối với tăng trưởng toàn diện, nghiên cứu chưa xem xét chiều tác động ngược lại. Vì vậy, các nghiên cứu trong tương lai cần mở rộng góc nhìn để đánh giá mối quan hệ hai chiều này một cách toàn diện hơn. Thứ hai, tăng trưởng toàn diện hướng đến phát triển bền vững không chỉ phụ thuộc vào nhân tài mà còn chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố khác như bất bình đẳng, cơ sở hạ tầng, v.v. Do đó, nhóm tác giả kỳ vọng các nghiên cứu tiếp theo sẽ tiếp tục mở rộng phạm vi nghiên cứu, đề xuất giải pháp phù hợp, đồng thời tạo tiền đề quan trọng cho việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật tại Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

- Alekhnina, V. & Ganelli, G. (2023). Determinants of inclusive growth in ASEAN. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 28(3), 1196-1228. <https://doi.org/10.1080/13547860.2021.1981044>.
- Arellano, M. & Bond, S. (1991). Some tests of specification for panel data: Monte Carlo evidence and an application to employment equations. *The Review of Economic Studies*, 58(2), 277-297. <https://doi.org/10.2307/2297968>.
- Bauer, T.K., Lofstrom, M. & Zimmermann, K.F. (2001). *Immigration policy, assimilation of immigrants, and natives' sentiments towards immigrants: Evidence from 12 OECD countries* (Working Paper No.33). The Center for Comparative Immigration Studies, California, USA. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.251988>.
- Bergin, A. & Kearney, I. (2007). Human capital accumulation in an open labour market: Ireland in the 1990s. *Economic Modelling*, 24(6), 839-858. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2007.02.006>.
- Berniell, I., Berniell, L., De la Mata, D., Edo, M., Fawaz, Y., Machado, M. P. & Marchionni, M. (2024). Motherhood and the allocation of talent. *Applied Economics*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/00036846.2024.2387861>.
- Blundell, R. & Bond, S. (1998). Initial conditions and moment restrictions in dynamic panel data models. *Journal of Econometrics*, 87(1), 115-143. [https://doi.org/10.1016/S0304-4076\(98\)00009-8](https://doi.org/10.1016/S0304-4076(98)00009-8).
- Brady, D. & Finnigan, R. (2014). Does immigration undermine public support for social policy?. *American Sociological Review*, 79(1), 17-42. <https://doi.org/10.1177/0003122413513022>.
- Cai, F. & Du, Y. (2015). The Social Protection System in Ageing China. *Asian Economic Policy Review*, 10(2), 250-270. <https://doi.org/10.1111/aepr.12103>.
- Cranford, C.J. (2012). Gendered projects of solidarity: Workplace organizing among immigrant women and men. *Gender, Work & Organization*, 19(2), 142-164. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00585.x>.
- Fan, L., Wu, W. & Shi, N. (2017). Discussion on the Mode of Cultivating Innovative Talents-Research on the Education of Innovative Talents in Science and Engineering. *2017 International Conference on Education, Economics and Management Research (ICEEMR 2017)*, Atlantis Press, 303-306. <https://doi.org/10.2991/iceemr-17.2017.76>.
- Florida, R. (2002), *The Rise of the Creative Class, and How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. Basic Books, New York. <http://dx.doi.org/10.2307/3552294>.
- Gu, H., Wang, J. & Ling, Y. (2024). Economic geography of talent migration and agglomeration in China: A dual-driver framework. *China Economic Review*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.chieco.2024.102180>.
- Hoàng Thị Minh Hà (2018). Đo lường tăng trưởng toàn diện: Kinh nghiệm quốc tế và thử nghiệm ở Việt Nam. Bộ Tài chính. https://mof.gov.vn/webcenter/portal/btcvn/pages_r/tin-bo-tai-chinh?dDocName=MOFUCM236518
- Jian, X., Du, D. & Liang, D. (2024). Scale or effectiveness? The nonlinear impact of talent agglomeration on high-quality economic development in China. *Heliyon*, 10(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30121>.
- Kamran, M., Rafique, M. Z., Nadeem, A. M. & Anwar, S. (2023). Does inclusive growth contribute towards sustainable development? Evidence from selected developing countries. *Social Indicators Research*, 165(2), 409-429. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-03020-6>.
- Kerr, S. P., Kerr, W., Özden, Ç. & Parsons, C. (2016). Global talent flows. *Journal of Economic Perspectives*, 30(4), 83-106. <http://dx.doi.org/10.1257/jep.30.4.83>.
- Klasen, S. (2010). *Measuring and monitoring inclusive growth: Multiple definitions, open questions, and some constructive proposals* (Working Paper No.12). Asian Development Bank, Philippines.

-
- Liu, L., Si, S. & Li, J. (2023). Research on the effect of regional talent allocation on high-quality economic development—Based on the perspective of innovation-driven growth. *Sustainability*, 15 (7). <https://doi.org/10.3390/su15076315>.
- McKinley, T. (2010). *Inclusive growth criteria and indicators: An inclusive growth index for diagnosis of country progress* (Working Paper No.14). Asian Development Bank, Philippines.
- Murphy, K. M., Shleifer, A. & Vishny, R. W. (1991). The allocation of talent: Implications for growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 106(2), 503-530. <https://doi.org/10.2307/2937945>.
- Nguyễn Hữu Dũng (2018). Chính sách bảo hiểm xã hội đối với người lao động: Thực trạng và định hướng cải cách. *Tạp chí Công sản*. <https://tapchiconsan.org.vn/web/guest/nguyen-cu/-/2018/51339/chinh-sach-bao-hiem-xa-hoi-doi-voi-nguoi-lao-dong--thuc-trang-va-dinh-huong-cai-cach.aspx>.
- Oliinyk, O., Bilan, Y., Mishchuk, H., Akimov, O. & Vasa, L. (2021). The impact of migration of highly skilled workers on the country's competitiveness and economic growth. *Montenegrin Journal of Economics*, 17(3), 7-19. <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2021.17-3.1>.
- Oxfam & M.net (2021). *Tổng quan và Phân tích Chính sách Bảo hiểm Xã hội*. Hà Nội.
- Phạm Thị Thanh Bình (2020). Di chuyển lao động chất lượng cao trong ASEAN và tác động đến kinh tế Việt Nam. *Tạp chí Công sản*, 954(22), 56-61.
- Piketty, T. (2014). Capital in the twenty-first century: a multidimensional approach to the history of capital and social classes. *British Journal of Sociology*, 65(4). <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12115>.
- Porter, J.B. (1998). Modern Partnership Interests as Securities: The Effect of RUPA, RULPA, and LLP Statutes on Investment Contract Analysis. *Washington and Lee Law Review*, 55(3), 955-994. <https://scholarlycommons.law.wlu.edu/wlulr/vol55/iss3/13/>
- Raheem, I.D., Isah, K.O. & Adediji, A.A. (2018). Inclusive growth, human capital development and natural resource rent in SSA. *Economic Change and Restructuring*, 51, 29-48. <https://doi.org/10.1007/s10644-016-9193-y>.
- Robb, C.M. (2017). *The nature and value of talent: morality, well-being, and equality* [Doctoral dissertation]. University of Glasgow, Scotland, UK.
- Spencer, S. & Triandafyllidou, A. (2022). 'Irregular migration', in *Introduction to migration studies*, Spencer, S. (ed), Springer, Switzerland, 191-204.
- Thủ tướng Chính phủ (2021), *Quyết định số 2157/QĐ-TTg thành lập Ban Chỉ đạo quốc gia triển khai thực hiện cam kết của Việt Nam tại Hội nghị lần thứ 26 các bên tham gia Công ước khung của Liên hợp quốc về biến đổi khí hậu*, ban hành ngày 21 tháng 12 năm 2021.
- Trần Công Long. (2020). *Những thành tựu và hạn chế của giáo dục và đào tạo trong quá trình thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013*. <https://truongchinhtritoheio.haiphong.gov.vn/Bai-viet-chuyen-de/Nhung-thanh-tuu-va-han-che-cua-giao-duc-va-dao-tao-trong-qua-trinh-thuc-hien-Nghi-quyet-so-29-NQ-TW-ngay-04112013-86125.html>
- Wong, C. (2001). The relationship between quality of life and local economic development: An empirical study of local authority areas in England. *Cities*, 18(1), 25-32. [https://doi.org/10.1016/S0264-2751\(00\)00051-2](https://doi.org/10.1016/S0264-2751(00)00051-2).
- Xiaoyue, L. & Chuan, J.M. (2024). Talent agglomeration research within digital economy development: Trend analysis and research prospects. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 23(1), 302-315. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.23.1.2026>.
- Yang, Z. & Pan, Y. (2020). Human capital, housing prices, and regional economic development: Will “vying for talent” through policy succeed?. *Cities*, 98. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2019.102577>.

***Tác giả liên hệ: Hoàng Thị Huệ - Email: hoanghue@neu.edu.vn**