

ẢNH HƯỞNG CỦA LOẠI HÌNH VÀ TRÌNH ĐỘ VỐN NHÂN LỰC ĐẾN LỰA CHỌN VIỆC LÀM TẠI VIỆT NAM

Đỗ Vũ Phương Anh¹

Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận: 31/10/2025; Ngày hoàn thành biên tập: 11/12/2025; Ngày duyệt đăng: 12/12/2025

DOI: <https://doi.org/10.38203/jiem.vi.102025.1419>

Tóm tắt: Nghiên cứu nhằm phân tích tác động của loại hình vốn nhân lực, được đo bằng chuyên ngành đào tạo, đến lựa chọn hình thức việc làm của lao động có bằng cấp từ trung cấp đến sau đại học tại Việt Nam. Dữ liệu từ 371.975 cá nhân từ 15 tuổi trở lên đang sinh sống và làm việc tại Việt Nam được phân tích bằng mô hình logit đa thức. Kết quả cho thấy cả trình độ và loại hình vốn nhân lực đều ảnh hưởng đáng kể đến khả năng lựa chọn việc làm. Bên cạnh vốn nhân lực, nghiên cứu cũng xác định một số yếu tố khác có tác động đáng kể đến quyết định lựa chọn việc làm, bao gồm giới tính, tình trạng hôn nhân, kinh nghiệm làm việc, quy mô hộ, tỷ lệ phụ thuộc, nơi cư trú và vùng miền. Những phát hiện này góp phần làm rõ vai trò của vốn nhân lực trong phân bổ lao động theo hình thức việc làm, đồng thời cung cấp bằng chứng thực nghiệm phục vụ hoạch định chính sách giáo dục - đào tạo, định hướng nghề nghiệp và phát triển thị trường lao động phù hợp với đặc điểm của từng nhóm lao động.

Từ khóa: Loại hình vốn nhân lực, Lựa chọn hình thức việc làm, Ngành đào tạo, Trình độ vốn nhân lực, Việt Nam

THE EFFECTS OF THE TYPE AND LEVEL OF HUMAN CAPITAL ON EMPLOYMENT CHOICES IN VIETNAM

Abstract: The study aims to analyze the impact of types of human capital, measured by field of study, on the choice of employment forms among workers holding qualifications from vocational secondary to postgraduate levels in Vietnam. Data from 371,975 individuals aged 15 and above who are living and working in Vietnam are analyzed using a multinomial logit model. The results indicate that both educational attainment and types of human capital significantly influence on employment choices. In addition to human capital, the study also identifies several other factors that significantly affect employment choices, including gender, marital status, work experience, household size, dependency ratio, place of residence, and region. These findings help clarify the role of human capital in labor allocation across different forms of employment, while providing empirical evidence to support policymaking in education and training, career orientation, and labor market development tailored to the characteristics of specific labor groups.

Keywords: Human Capital Type, Employment Choice, Field of Study, Human Capital Level, Vietnam

¹ Tác giả liên hệ, Email: dvphuonganh@vnu.edu.vn

1. Giới thiệu

Kết quả công việc của người lao động được quyết định bởi vốn nhân lực, cả về trình độ bằng cấp và lĩnh vực được đào tạo tại trường học (Tran & Vu, 2020). Trong bối cảnh chuyển đổi kinh tế ở Việt Nam, việc thay đổi cung cầu trên thị trường lao động cùng diễn ra với sự mở rộng và phát triển nhanh chóng của hệ thống giáo dục trong hơn ba thập kỷ qua (Nguyen & cộng sự, 2024). Do vậy, việc hiểu rõ mối liên hệ giữa đặc điểm vốn nhân lực và sự lựa chọn hình thức việc làm của người lao động có ý nghĩa quan trọng với cả nhà nghiên cứu và hoạch định chính sách. Trong khi đã có một số nghiên cứu phân tích trình độ của vốn nhân lực (đo bằng trình độ bằng cấp) đến lựa chọn công việc cá nhân (Bui & Mai, 2024) hoặc sinh kế hộ (Tran & cộng sự, 2020), hiện còn khá ít các nghiên cứu xem xét tác động của cả trình độ và loại hình vốn nhân lực đến sự lựa chọn công việc của người các cá nhân ở Việt Nam.

Các nghiên cứu trước đây chủ yếu tập trung xem xét tác động của trình độ vốn nhân lực đến lựa chọn nghề nghiệp của cá nhân. Tuy nhiên, sự khác biệt trong lựa chọn nghề nghiệp của người lao động không chỉ xuất phát từ chênh lệch về trình độ vốn nhân lực, mà còn từ sự khác biệt về kiến thức và kỹ năng được trang bị (Orazem & Mattila, 1991) - tức là chuyên ngành đào tạo, hay còn gọi là loại hình vốn nhân lực (Finnie & Frenette, 2003). Trên cơ sở đó, nghiên cứu này là công trình đầu tiên phân tích mối quan hệ giữa loại hình vốn nhân lực (được đo lường bằng ngành đào tạo) và lựa chọn việc làm của cá nhân, bao gồm làm chủ cơ sở sản xuất kinh doanh, làm công ăn lương hoặc lao động tự do tại Việt Nam. Nghiên cứu sử dụng dữ liệu vi mô có tính đại diện quốc gia và áp dụng mô hình logit đa thức (multinomial logit), đồng thời kiểm soát các yếu tố nhân khẩu học, kinh tế - xã hội và vùng miền.

Cấu trúc bài viết gồm 5 phần. Sau phần giới thiệu, phần 2 trình bày tổng quan tài liệu và khung lý thuyết. Phần 3 mô tả dữ liệu và phương pháp nghiên cứu. Phần 4 trình bày kết quả phân tích. Phần 5 đưa ra một số hàm ý chính sách và kết luận.

2. Tổng quan tài liệu và phát triển giả thuyết nghiên cứu

Vốn nhân lực là tổng thể kỹ năng và kiến thức của người lao động có thể được sử dụng tạo ra giá trị kinh tế. Vốn nhân lực được tích lũy thông qua nhiều kênh, bao gồm học tập chính quy tại các cơ sở giáo dục, học tập phi chính thức, các chương trình đào tạo nghề, cũng như quá trình tích lũy kinh nghiệm trong công việc (Becker, 2009; Schultz, 1961). Trình độ vốn nhân lực thường được đo lường bằng số năm đi học hoặc bằng cấp cao nhất mà người lao động đạt được (Doan & cộng sự, 2018; Islam & Managi, 2021; Mincer, 1974; OECD, 2001; Psacharopoulos & Patrinos, 2018). Bên cạnh đó, các loại hình vốn nhân lực có thể được phân biệt theo chuyên ngành đào tạo, phản ánh sự khác biệt về kiến thức, kỹ năng và năng lực chuyên môn tích lũy trong quá trình học tập (Finnie & Frenette, 2003; Tran & Vu, 2020). Loại hình vốn nhân lực được hiểu là phân kỹ năng và tri thức mang tính chuyên môn hóa mà cá nhân thu nhận qua đào tạo, khác với trình độ học vấn vốn chỉ cho biết mức độ giáo dục chung. Việc phân loại theo lĩnh vực đào tạo phù hợp với lý thuyết vốn nhân lực, bởi mỗi chuyên ngành hình thành một tập hợp kỹ năng riêng dẫn đến năng suất kỳ vọng khác nhau. Đồng thời, theo lý thuyết phù hợp nghề nghiệp, mức độ ăn khớp giữa kỹ năng chuyên môn và yêu cầu công việc khiến chuyên ngành đào tạo trở thành tín hiệu quan trọng trong phân bổ lao động. Vì vậy, lĩnh vực đào tạo có thể được xem như một dạng “loại hình vốn nhân lực”.

Theo lý thuyết vốn nhân lực của Becker (1964), vốn nhân lực quyết định năng suất kỳ vọng và do đó ảnh hưởng đến lựa chọn nghề nghiệp. Lý thuyết phát tín hiệu của Spence (1973) cho rằng trình độ và chuyên ngành đào tạo hoạt động như tín hiệu về năng lực và mức độ phù hợp của người lao động đối với từng loại công việc. Đồng thời, lý thuyết về sự phù hợp giữa công việc-giáo dục của Jovanovic (1979) nhấn mạnh sự phù hợp giữa kỹ năng có được từ đào tạo và yêu cầu nghề nghiệp, giải thích vì sao những người có cùng trình độ nhưng được đào tạo ở các lĩnh vực khác nhau lại có xu hướng lựa chọn nghề nghiệp khác biệt. Việc tích hợp các khung lý thuyết này giúp làm rõ cơ chế tác động của vốn nhân lực, không chỉ mô tả bằng chứng thực nghiệm mà còn giải thích cách thức trình độ và loại hình đào tạo ảnh hưởng đến quyết định nghề nghiệp.

Trình độ vốn nhân lực được đo lường thông qua bằng cấp giáo dục và từ lâu đã được xác định là một yếu tố then chốt trong các mô hình lý thuyết về lựa chọn nghề nghiệp của cá nhân (Blau & cộng sự, 1956). Cụ thể hơn, trong mô hình lý thuyết về vốn nhân lực và lựa chọn nghề của Benewitz & Zucker (1968), vốn nhân lực đóng vai trò quyết định với các lựa chọn nghề: người có vốn nhân lực cao có nhiều cơ hội tiếp cận các nghề yêu cầu kỹ năng cao và thu nhập kỳ vọng lớn, trong khi vốn nhân lực thấp giới hạn lựa chọn ở các nghề yêu cầu thấp hơn với thu nhập và cơ hội thăng tiến hạn chế. Theo Orazem & Mattila (1991), các cá nhân lựa chọn nghề nghiệp với mục tiêu tối đa hóa độ thỏa dụng. Đồng thời, sự lựa chọn nghề nghiệp của mỗi cá nhân có thể khác nhau do khác biệt về sở thích (ví dụ: thái độ đối với đặc điểm công việc, mức thu nhập hay mức độ chấp nhận rủi ro), khác biệt về vốn nhân lực tích lũy (kiến thức và kỹ năng khác nhau), hoặc khác biệt về mức độ giàu có.

Nhiều bằng chứng thực nghiệm sau này tiếp tục khẳng định vai trò quan trọng của giáo dục đối với sự lựa chọn việc làm của hộ gia đình và cá nhân (Angelique & cộng sự, 2024; Borah & cộng sự, 2013; Bui & Mai, 2024; Mukwedeya & Mudhara, 2023). Bằng chứng thực nghiệm ở nhiều quốc gia đang phát triển cho thấy các hộ hoặc cá nhân có học vấn tốt hơn thường ưu tiên công việc phi nông nghiệp hoặc vị trí làm công ăn lương thay vì lao động trong nông nghiệp (Rigg, 2006; Tran, 2014). Các nghiên cứu gần đây tại Thổ Nhĩ Kỳ (İlhan Ertuna & Gurel, 2011), Ấn Độ (Borah & cộng sự, 2013), Trung Quốc (Huang & cộng sự, 2021) và Hoa Kỳ (Ahn & Winters, 2023) cũng chỉ ra rằng những cá nhân có học vấn cao có xu hướng trở thành chủ doanh nghiệp nhiều hơn so với việc làm công ăn lương hay lao động tự do. Nguyên nhân có thể xuất phát từ việc nhóm này sở hữu kiến thức và kỹ năng quản trị rủi ro tốt hơn, từ đó thiên về lựa chọn hình thức kinh doanh chủ động (Bui & Mai, 2024). Một nghiên cứu được thực hiện ở Hoa Kỳ với mẫu bao gồm các nhà chuyên gia Ấn Độ và Trung Quốc cho thấy trình độ học vấn cao làm gia tăng ý định khởi nghiệp (Quan, 2012). Tuy nhiên, một số nghiên cứu khác cho thấy trình độ học vấn không có ảnh hưởng đến sự lựa chọn làm chủ doanh nghiệp (Nguyen, 2018).

Tại Việt Nam, một số nghiên cứu đã phân tích ảnh hưởng của trình độ vốn nhân lực (được đo bằng trình độ giáo dục) đến lựa chọn các loại hình sinh kế của hộ gia đình (Nguyen & Kazunari, 2019; Tran & cộng sự, 2020; Van & cộng sự, 2019) hay nghề nghiệp của lao động trẻ (Tran & cộng sự, 2018) hoặc các hình thức việc làm như chủ doanh nghiệp, lao động tự do và làm công ăn lương (Bui & Mai, 2024). Cũng có một số nghiên cứu về sự lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên hay thanh niên, sử dụng dữ liệu khảo sát về sở thích công việc, ảnh hưởng của bạn bè và gia đình đến

lựa chọn nghề nghiệp (Chi & cộng sự, 2024; Thảo, 2019). Tuy nhiên, các nghiên cứu này cỡ mẫu nhỏ, không đại diện cấp độ quốc gia, chỉ tập trung vào nhóm sinh viên hoặc thanh niên và không phân tích tác động của loại hình vốn nhân lực đến lựa chọn nghề nghiệp.

Tổng quan tài liệu cho thấy chưa có nghiên cứu nào tập trung đánh giá tác động của loại hình vốn nhân lực đối với quyết định lựa chọn nghề nghiệp của cá nhân. Thực tế, sự khác biệt trong lựa chọn công việc của mỗi người không chỉ xuất phát từ trình độ vốn nhân lực mà còn từ loại hình vốn nhân lực mà họ sở hữu. Chẳng hạn, để hành nghề bác sĩ, cá nhân không chỉ cần đạt trình độ đại học mà còn phải tốt nghiệp chuyên ngành y. Trên cơ sở đó, bài viết này là công trình đầu tiên cung cấp bằng chứng kinh tế lượng về tác động của loại hình vốn nhân lực đến khả năng lựa chọn làm chủ cơ sở kinh doanh có thuê lao động so với các hình thức việc làm khác, bao gồm lao động tự làm (lao động tự do) và làm công ăn lương. Bằng việc bổ sung loại hình vốn nhân lực như một nhân tố mới trong phân tích lựa chọn việc làm, bài viết góp phần hoàn thiện mô hình lý thuyết về mối quan hệ giữa vốn nhân lực và lựa chọn việc làm, vượt ra ngoài cách tiếp cận truyền thống vốn chỉ tập trung vào trình độ đào tạo.

Trên cơ sở tổng quan tài liệu, bài viết kiểm định hai giả thuyết về vai trò của vốn nhân lực đối với lựa chọn hình thức việc làm của cá nhân tại Việt Nam. Giả thuyết H1 chỉ ra loại hình vốn nhân lực (ngành/chuyên ngành đào tạo) tác động khác biệt đến lựa chọn nghề nghiệp. Mỗi loại hình vốn nhân lực trang bị cho cá nhân những nhóm kiến thức và kỹ năng khác nhau, từ đó dẫn đến các tác động khác biệt lên lựa chọn việc làm. Chẳng hạn, người tốt nghiệp các ngành kinh doanh và quản lý thường có xác suất lựa chọn con đường tự chủ kinh doanh cao hơn so với người tốt nghiệp sư phạm/giáo dục.

Giả thuyết H2 đưa ra trình độ vốn nhân lực (trung cấp, cao đẳng, đại học, sau đại học) cũng ảnh hưởng khác biệt đến lựa chọn nghề nghiệp; cụ thể, người có trình độ học vấn cao hơn có xu hướng làm chủ hoặc làm công ăn lương thay vì lao động tự do. Ví dụ, khi trình độ học vấn tăng, suất sinh lợi kỳ vọng từ việc làm chính thức cũng tăng, đồng thời chi phí cơ hội của việc lựa chọn lao động tự do trở nên lớn hơn. Người có trình độ cao hơn thường sở hữu kỹ năng chuyên môn, khả năng tiếp cận thông tin và mạng lưới xã hội tốt hơn, qua đó tạo điều kiện thuận lợi để họ trở thành chủ cơ sở sản xuất - kinh doanh hoặc tham gia vào khu vực việc làm có hợp đồng. Do đó, họ có xu hướng tránh các công việc tự do vốn thu nhập bấp bênh và rủi ro cao.

Nghiên cứu sử dụng bộ dữ liệu điều tra lao động - việc làm có độ tin cậy cao, đại diện ở cấp tỉnh, vùng và quốc gia tại Việt Nam.

3. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

3.1 Dữ liệu

Thông tin về đặc điểm kinh tế - xã hội của người lao động được sử dụng trong nghiên cứu này được trích từ Khảo sát Lao động - Việc làm (LFS) các năm 2018-2022. Khoảng thời gian được lựa chọn từ 2018 vì đây là năm đầu tiên cuộc khảo sát thu thập dữ liệu về ngành đào tạo. Đây là cuộc điều tra thường niên do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tiến hành, với mục tiêu thu thập dữ liệu chi tiết về các cá nhân từ 15 tuổi trở lên đang sinh sống và/hoặc làm việc tại Việt Nam. Phương pháp chọn mẫu

của khảo sát được thiết kế theo quy mô tổng dân số nhằm đảm bảo tính đại diện ở cấp tỉnh, vùng và toàn quốc. Bộ dữ liệu cheo bao quát nhiều thông tin phong phú về người lao động, bao gồm độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn, loại hình công việc, mức thu nhập, điều kiện làm việc. Mẫu nghiên cứu của bài viết này bao gồm 371.975 cá nhân, được lựa chọn với ba nhóm việc làm: chủ cơ sở sản xuất - kinh doanh, người làm công ăn lương và lao động tự làm (lao động tự do). Tất cả các cá nhân trong mẫu đều có trình độ từ trung cấp trở lên và được đào tạo thuộc một trong tám nhóm ngành gồm sư phạm và giáo dục, khoa học xã hội, kinh doanh và quản lý, nông nghiệp, khoa học và công nghệ, y dược và sức khỏe, an ninh và quốc phòng và nhóm ngành khác.

Nghiên cứu này lựa chọn 3 nhóm việc làm có thu nhập, loại bỏ nhóm thất nghiệp và nhóm lao động gia đình không có lương. Bên cạnh đó bài viết lựa chọn các cá nhân trình độ trung cấp trở lên vì sự cần thiết có thông tin ngành đào tạo để xây dựng biến loại hình vốn nhân lực. Các biến khuyết thông tin từ dữ liệu thường mang tính ngẫu nhiên và không được sử dụng, và do cỡ mẫu lớn nên vẫn đảm bảo tính đại diện cho phân tích thống kê mô tả và thống kê suy luận.

3.2 Mô hình phân tích

Trên cơ sở khung lý thuyết về các nhân tố ảnh hưởng đến lựa chọn nghề nghiệp của Blau & cộng sự (1956) và các nghiên cứu thực nghiệm ở Việt Nam (Bui & Mai, 2024; Nguyen, 2018; Tran & cộng sự, 2020; Tran & cộng sự, 2018) và các quốc gia khác (Ahn & Winters, 2023; Huang & cộng sự, 2021), nghiên cứu này áp dụng mô hình logit đa thức (MNL: Multinomial Logit) để phân tích ảnh hưởng của trình độ và loại hình vốn nhân lực đến lựa chọn hình thức việc làm như sau:

$$Employment_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 + X_{i,t} + \beta_2 Ed1_{i,t} + \beta_3 Ed2_{i,t} + \beta_{43} R_{i,j} + T_t + u_{i,t} \quad (1)$$

Ở phương trình (1), *Employment* là biến phụ thuộc có ba phạm trù, thể hiện sự lựa chọn các hình thức việc làm như sau: làm chủ cơ sở có thuê lao động, tự làm hay lao động tự do và làm thuê hay làm công cho cá nhân hay tổ chức. Trong nghiên cứu này, lựa chọn làm chủ được sử dụng là nhóm tham chiếu hay phạm trù cơ sở, (reference or base group) để so sánh với nhóm 2 và 3, bởi nhóm này có thu nhập cao hơn hai nhóm còn lại. Bài viết có kỳ vọng là nhóm học ngành kinh doanh & quản lý sẽ có khả năng cao hơn trong lựa chọn công việc làm chủ cơ sở kinh doanh. Kết quả sẽ được giải thích trong hệ khả năng lựa chọn giữa các công việc như tự làm so với làm chủ hay làm công ăn lương so với làm chủ.

$Ed1_i$ là loại hình vốn nhân lực được đo bằng bảy biến giả, tương ứng là bảy chuyên ngành đào tạo gồm sư phạm và giáo dục, khoa học xã hội, nông nghiệp, khoa học và công nghệ, y dược và sức khỏe, an ninh và quốc phòng và nhóm ngành khác, trong đó nhóm kinh doanh và quản lý là nhóm tham chiếu. $Ed2_i$ là trình độ vốn nhân lực được đo bằng ba biến giả, bao gồm trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học, và trình độ trung cấp là nhóm tham chiếu.

X_i là các biến kiểm soát bao gồm các đặc điểm của người lao động như giới tính, kinh nghiệm, tình trạng hôn nhân, và đặc điểm hộ gia đình (quy mô, tỷ lệ phụ thuộc) được lựa chọn theo gợi ý của các tài liệu nghiên cứu đã được khảo cứu (Ahn & Winters, 2023; Blau & cộng sự, 1956; Bui & Mai, 2024); biến $R_{i,j}$ đại diện các biến giả vùng địa lý và nông thôn thành thị được lựa chọn để giải thích cho các đặc điểm

vùng miền không quan sát được có thể ảnh hưởng đến sự lựa chọn hình thức việc làm. Biến giả năm cũng được đưa vào mô hình để kiểm soát xu thế thời gian và sau cùng và u_{it} là sai số đại diện các nhân tố không quan sát được của người lao động có thể ảnh hưởng đến lựa chọn việc làm.

4. Kết quả và thảo luận nghiên cứu

4.1 Thống kê mô tả đặc điểm người lao động

Bảng 1 mô tả cơ cấu trình độ vốn nhân lực và kết quả cho thấy sự khác biệt đáng kể giữa ba nhóm nghề nghiệp. Trong nhóm làm chủ cơ sở sản xuất - kinh doanh, phần lớn lao động sở hữu trình độ đại học (55,64%), tiếp đến là trung cấp (25,83%) và cao đẳng (16,10%), trong khi tỷ lệ có trình độ sau đại học chỉ chiếm 2,43%. Ở nhóm lao động tự do, tỷ lệ cao nhất thuộc về trung cấp (47,03%), tiếp theo là đại học (30,50%) và cao đẳng (21,92%), còn sau đại học gần như không đáng kể (0,55%). Đối với lao động làm công ăn lương, tỷ lệ lao động có trình độ đại học chiếm ưu thế tuyệt đối (60,69%), kế đến là trung cấp (17,76%) và cao đẳng (16,82%), trong khi sau đại học chiếm 4,73%. Những kết quả này phản ánh xu hướng rằng các vị trí làm chủ và làm công đòi hỏi trình độ học vấn cao hơn so với lao động tự do, đồng thời cho thấy trình độ đại học đóng vai trò then chốt trong việc tiếp cận các công việc có tính ổn định và chuyên môn cao.

Bảng 1. Trình độ và loại hình vốn nhân lực theo nhóm việc làm

Đơn vị: %

Trình độ và loại hình vốn nhân lực	Làm chủ	Làm tự do	Làm công	Toàn bộ
<i>Trình độ vốn nhân lực</i>				
Trung cấp	25,83	47,03	17,76	21,89
Cao đẳng	16,10	21,92	16,82	17,47
Đại học	55,64	30,50	60,69	56,53
Sau đại học	2,43	0,55	4,73	4,11
<i>Loại hình vốn nhân lực</i>				
Sư phạm & Giáo dục	6,93	14,73	21,45	20,09
Khoa học Xã hội	3,09	2,72	2,55	2,59
Kinh doanh & Quản lý	33,31	26,90	33,80	32,87
Khoa học & Công nghệ	6,18	5,58	4,97	5,09
Nông nghiệp	34,18	23,40	17,56	18,87
Y dược & Sức khỏe	4,08	7,11	3,01	3,59
An ninh & Quốc phòng	7,01	13,42	9,54	9,97
Các ngành khác	5,23	6,14	7,13	6,93
Số quan sát	12046	49215	310714	371975
Tỷ lệ	3,24	13,23	83,53	

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả

Xét theo loại hình vốn nhân lực, cơ cấu nghề nghiệp tiếp tục thể hiện sự khác

biệt rõ rệt. Trong nhóm làm chủ, hai ngành chiếm tỷ trọng cao nhất là nông nghiệp (34,18%), kinh doanh và quản lý (33,31%), tiếp theo là sư phạm và giáo dục (6,93%), khoa học và công nghệ (6,18%). Đối với lao động tự do, tỷ lệ lớn tập trung ở kinh doanh và quản lý (26,90%), nông nghiệp (23,40%), sư phạm và giáo dục (14,73%). Ngược lại, ở nhóm làm công ăn lương, tỷ lệ cao nhất thuộc về kinh doanh và quản lý (33,80%), sư phạm và giáo dục (21,45%), trong khi các ngành như y dược và sức khỏe (3,01%) hay khoa học xã hội (2,55%) chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ. Nhìn chung, kết quả trên khẳng định rằng trình độ và loại hình vốn nhân lực có mối liên hệ chặt chẽ với lựa chọn nghề nghiệp. Kết quả ở Bảng 2 cho thấy sự khác biệt rõ rệt về đặc điểm cá nhân giữa ba nhóm nghề nghiệp. Xét về thu nhập, chủ cơ sở sản xuất - kinh doanh có mức thu nhập bình quân hàng tháng cao nhất (16,12 triệu đồng), gần gấp đôi so với người làm công ăn lương (8,08 triệu đồng) và cao hơn đáng kể so với lao động tự làm (6,90 triệu đồng). Khoảng cách này phản ánh tiềm năng tạo thu nhập lớn hơn của hoạt động kinh doanh, nhưng đồng thời đi kèm rủi ro và biến động cao, thể hiện qua độ lệch chuẩn rất lớn (14,83 triệu đồng).

Về giới tính, nam giới chiếm 72% trong nhóm chủ cơ sở, cao hơn nhiều so với nhóm tự làm (54%) và nhóm làm công (49%). Điều này hàm ý rằng yếu tố giới có thể đóng vai trò quan trọng trong việc quyết định tham gia và làm chủ hoạt động kinh doanh có thu nhập cao hơn. Tình trạng hôn nhân cũng có sự khác biệt: tỷ lệ đang có vợ/chồng ở nhóm chủ cơ sở là 90%, cao hơn so với tự làm (83%) và làm công (79%). Ngược lại, nhóm chưa kết hôn xuất hiện nhiều hơn ở lao động tự làm (10%) và làm công (17%), gợi ý rằng trách nhiệm gia đình có thể thúc đẩy xu hướng lựa chọn công việc tạo thu nhập cao hoặc ổn định hơn. Về kinh nghiệm làm việc, nhóm tự làm và chủ cơ sở có kinh nghiệm làm việc trung bình cao nhất (21,47 năm và 20,27 năm), trong khi nhóm làm công thấp hơn rõ rệt (15,71 năm).

4.2 Kết quả phân tích hồi quy

4.2.1 Trình độ vốn nhân lực và lựa chọn nghề nghiệp

Bảng 3 trình bày kết quả của mô hình hồi quy logit đa thức về tác động của vốn nhân lực và các biến số khác đến lựa chọn hình thức việc làm của người lao động có bằng cấp chuyên môn từ trình độ trung cấp cho đến sau đại học ở Việt Nam. Trong mô hình logit đa thức, β là hệ số hồi quy biểu thị log của Relative Risk (nguy cơ tương đối) khi so sánh xác suất chọn một nhóm nghề nghiệp so với nhóm nghề nghiệp tham chiếu. Nói cách khác, β cho biết mức thay đổi trong log-tỷ lệ rủi ro tương đối khi biến giải thích tăng một đơn vị. Từ các hệ số β này, lấy hàm mũ để thu được RRR (Relative Risk Ratio) - tức tỷ số rủi ro tương đối, được tính bằng công thức RRR bằng $\exp(\beta)$. RRR diễn giải trực tiếp hơn bởi nó cho biết xác suất chọn một nhóm nghề nghiệp (so với nhóm tham chiếu) tăng hay giảm bao nhiêu lần khi biến độc lập tăng một đơn vị.

Về trình độ học vấn và lựa chọn nghề nghiệp, kết quả cho thấy so với trung cấp, tốt nghiệp cao đẳng giảm 33,8% khả năng làm tự do (RRR bằng 0,6618; p-value nhỏ hơn 0,01) và giảm 14,1% khả năng làm công ăn lương (RRR bằng 0,8590; p-value nhỏ hơn 0,05) so với làm chủ cơ sở kinh doanh. Kết quả này gợi ý rằng nhóm lao động có trình độ cao đẳng có xu hướng thiên về làm chủ hơn so với nhóm trung cấp. Điều này có thể được lý giải rằng nhóm tốt nghiệp cao đẳng có thể được trang bị kỹ năng thực hành và quản lý đủ để vận hành và làm chủ các cơ sở sản xuất kinh doanh.

Bảng 2. Đặc điểm cá nhân người lao động

Nhóm nghề	Chủ cơ sở kinh doanh			Lao động tự làm			Người làm công ăn lương			Toàn bộ		
	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn	Trung bình	Độ lệch chuẩn
Thu nhập/triệu đồng	16,12	14,83	6,90	5,78	8,08	4,32	8,19	5,42				
Giới tính	0,72	0,45	0,54	0,50	0,49	0,50	0,50	0,50				
Chưa kết hôn	0,07	0,25	0,10	0,30	0,17	0,38	0,16	0,37				
Đang có vợ/chồng	0,90	0,30	0,83	0,37	0,79	0,40	0,80	0,40				
Góa vợ/chồng	0,01	0,11	0,04	0,19	0,01	0,10	0,01	0,11				
Ly hôn/ly thân	0,02	0,16	0,03	0,17	0,02	0,15	0,02	0,16				
Kinh nghiệm	20,27	9,58	21,47	12,04	15,71	9,00	16,62	9,70				
Số quan sát	12046		49215		310714		371975					

Nguồn: Tính toán của tác giả

Khả năng làm nghề tự do giảm đến 68% với nhóm tốt nghiệp đại học (RRR bằng 0,3178; p-value nhỏ hơn 0,01). Kết quả này tương tự với các nghiên cứu trước đây ở Ấn Độ (Borah & cộng sự, 2013) và Trung Quốc (Huang & cộng sự, 2021) cho thấy tác động tích cực của trình độ học vấn đến lựa chọn nghề làm chủ so với lao động tự do. Tuy nhiên tác động của việc có bằng đại học là không khác biệt có ý nghĩa thống kê với khả năng làm công ăn lương (RRR bằng 1,0687; p-value lớn hơn 0,1) so với làm chủ. Điều cần lưu ý là các hệ số của biến trình độ học vấn trong mô hình logit đa thức phản ánh tác động riêng của từng mức trình độ so với nhóm tham chiếu (trung cấp), chứ không ngụ ý rằng từng hệ số đều trực tiếp mang nghĩa “so sánh với trung cấp” theo từng cặp nghề nghiệp. Vì vậy, việc bằng đại học làm giảm xác suất chọn nghề tự do không nhất thiết kéo theo sự khác biệt có ý nghĩa giữa đại học và trung cấp khi so sánh lựa chọn làm chủ với làm công ăn lương. Nói cách khác, nhóm tốt nghiệp đại học vẫn có xu hướng hạn chế làm tự do, nhưng không có sự khác biệt đáng kể trong việc lựa chọn giữa làm công hay làm chủ khi đối chiếu với nhóm trung cấp.

Có thể nguyên nhân nằm ở định hướng nghề nghiệp của nhóm đại học, vốn ưu tiên các vị trí chuyên môn hoặc quản lý ở việc làm công ăn lương. Nhóm có trình độ trên đại học có rất ít khả năng làm tự do (giảm đến 83,4%) (RRR bằng 0,1662; p-value nhỏ hơn 0,01) nhưng tăng hơn 2,3 lần khả năng làm công ăn lương (RRR bằng 2,3157; p-value nhỏ hơn 0,01) so với làm chủ. Điều này phản ánh xu hướng rõ rệt của nhóm lao động trình độ cao nhất là lựa chọn công việc hưởng lương ổn định, thường ở các vị trí chuyên gia trong các tổ chức, thay vì tự kinh doanh hoặc hành nghề độc lập. Kết quả nghiên cứu này ủng hộ giả thuyết nghiên cứu thứ 2 về tác động đáng kể của trình độ vốn nhân lực đến lựa chọn hình thức việc làm. Các cá nhân có trình độ càng cao càng ít có xu hướng làm nghề tự do, trong khi nhóm có trình độ trên đại học sẽ có thiên hướng lựa chọn làm công ăn lương. Phát hiện nghiên cứu này cũng đồng thuận với nghiên cứu trước đó ở Việt Nam rằng trình độ vốn nhân lực có tác động đáng kể đến lựa chọn nghề nghiệp (Bui & Mai, 2024).

Bảng 3. Tác động của vốn nhân lực đến lựa chọn hình thức việc làm

Nhóm công việc	Làm tự do so với làm chủ cơ sở kinh doanh		Làm công ăn lương so với làm chủ cơ sở kinh doanh	
	RRR	SE	RRR	SE
Sur phạm/giáo dục	1,8515**	(0,151)	2,9080**	(0,227)
Khoa học xã hội	1,3271*	(0,160)	0,7332**	(0,081)
Khoa học tự nhiên & công nghệ	1,5772**	(0,133)	1,0275	(0,079)
Nông nghiệp	0,8478**	(0,049)	0,7716**	(0,043)
Y dược và sức khỏe	1,5346**	(0,156)	0,8440+	(0,084)
An ninh & Quốc phòng	1,4415**	(0,117)	1,2845**	(0,102)
Các ngành khác	1,2768*	(0,137)	1,6703**	(0,167)
Cao đẳng	0,6618**	(0,043)	0,8590*	(0,053)

Bảng 3. Tác động của vốn nhân lực đến lựa chọn hình thức việc làm (tiếp theo)

Nhóm công việc	Làm tự do so với làm chủ cơ sở kinh doanh		Làm công ăn lương so với làm chủ cơ sở kinh doanh	
Đại học	0,3178**	(0,017)	1,0687	(0,056)
Trên đại học	0,1662**	(0,025)	2,3157**	(0,258)
Giới tính	0,5106**	(0,025)	0,4644**	(0,021)
Có vợ chồng	0,4405**	(0,036)	0,4053**	(0,031)
Góa vợ/chồng	0,5313**	(0,095)	0,2781**	(0,049)
Lý hôn/ly thân	0,4518**	(0,064)	0,4053**	(0,053)
Kinh nghiệm	1,0071**	(0,002)	0,9635**	(0,002)
Quy mô hộ	0,9546**	(0,015)	1,0285*	(0,014)
Tỷ lệ phụ thuộc	1,0065**	(0,001)	0,9931**	(0,001)
Miền núi phía Bắc	0,5545**	(0,040)	0,7309**	(0,051)
Duyên hải Miền Trung	0,5552**	(0,042)	0,5827**	(0,041)
Tây Nguyên	0,9801	(0,102)	0,6947**	(0,069)
Đông Nam Bộ	0,3739**	(0,033)	0,5033**	(0,042)
Tây Nam Bộ	0,5756**	(0,051)	0,6156**	(0,051)
2019	0,8688*	(0,051)	0,8706*	(0,047)
2020	0,9288	(0,057)	0,8467**	(0,048)
2021	1,1372*	(0,073)	1,0960	(0,066)
2022	1,2590**	(0,088)	1,1810*	(0,076)
Thành thị	0,4713**	(0,028)	0,6461**	(0,036)
Constant	45,6312**	(6,529)	367,7066**	
Pseudo R ²	0,1215			
F-test (p-value)	0,000			
Số quan sát	371.975			

Chú thích: RRR là tỷ suất rủi ro tương đối (hay tỷ suất chênh tương đối); Sai số chuẩn vững (SE) trong ngoặc; ***, **, * biểu thị mức ý nghĩa thống kê tương ứng 1%, 5% và 10%.

Nguồn: Tổng hợp của tác giả

4.2.2 Loại hình vốn nhân lực và lựa chọn nghề nghiệp

Về mối quan hệ giữa loại hình vốn nhân lực (được xác định bằng chuyên ngành đào tạo của người lao động) và lựa chọn hình thức việc làm, kết quả hồi quy ở Bảng 3 cho thấy so với nhóm kinh doanh & quản lý, tốt nghiệp ngành sư phạm/giáo dục làm tăng 85% khả năng làm tự do (RRR bằng 1,8515; p-value nhỏ hơn 0,01) và tăng gần 3 lần khả năng làm công ăn lương (RRR bằng 2,9080; p-value nhỏ hơn 0,01) thay vì làm chủ cơ sở kinh doanh. Kết quả này phản ánh đặc điểm nghề nghiệp của ngành sư phạm, vốn chủ yếu gắn với hệ thống trường học, cơ sở giáo dục và các hoạt động giảng dạy, nơi cơ hội trở thành chủ cơ sở kinh doanh là tương đối hạn chế.

Tốt nghiệp ngành khoa học xã hội làm tăng 32% khả năng làm tự do (RRR bằng 1,3271; p-value nhỏ hơn 0,05) nhưng giảm 27% khả năng làm công ăn lương (RRR bằng 0,7332; p-value nhỏ hơn 0,01) so với làm chủ. Điều này gợi ý rằng nhóm lao động được đào tạo trong lĩnh vực này có kiến thức chung khá rộng, có xu hướng sử dụng kỹ năng mềm, khả năng phân tích và mạng lưới quan hệ để hoạt động độc lập hoặc kinh doanh cá thể, hơn là tham gia vào các công việc làm công hưởng lương.

Tốt nghiệp ngành khoa học tự nhiên & công nghệ có cơ hội cao hơn 57% làm tự do (RRR bằng 1,5772; p-value nhỏ hơn 0,01) so với làm chủ, trong khi khả năng làm công ăn lương không khác biệt đáng kể so với nhóm tốt nghiệp ngành kinh doanh & quản lý. Kết quả này phù hợp với thực tế rằng nhiều lao động trong lĩnh vực kỹ thuật – công nghệ có thể tận dụng chuyên môn để thực hiện dự án hoặc tư vấn kỹ thuật độc lập mà không cần vận hành doanh nghiệp lâu dài. So với nhóm tốt nghiệp ngành kinh doanh & quản lý, nhóm tốt nghiệp ngành nông nghiệp có cơ hội thấp hơn 15% làm tự do (RRR bằng 0,8478; p-value nhỏ hơn 0,01) và 23% khả năng thấp hơn làm công ăn lương (RRR bằng 0,7716; p-value nhỏ hơn 0,01) so với làm chủ. Đây là ngành duy nhất cho thấy xu hướng thiên về làm chủ hơn rõ rệt so với nhóm tham chiếu, và điều này có thể phản ánh một thực tế đặc trưng trong sản xuất nông nghiệp ở Việt Nam, nơi mô hình hộ gia đình và cơ sở sản xuất nông nghiệp tư nhân quy mô nhỏ chiếm ưu thế.

Liên quan đến nhóm ngành y dược & sức khỏe, kết quả cho thấy tốt nghiệp ngành này có cơ hội cao làm tự do cao hơn 53% (RRR bằng 1,5346; p-value nhỏ hơn 0,01) và khả năng làm công ăn lương thấp hơn so với nhóm tham chiếu (RRR bằng 0,8440; p-value nhỏ hơn 0,1). Điều này phản ánh khả năng hành nghề độc lập cao trong lĩnh vực y tế, như mở phòng khám, dịch vụ điều dưỡng hoặc chăm sóc sức khỏe tư nhân, nhưng ít hơn xu hướng tìm việc hưởng lương so với nhóm ngành kinh doanh & quản lý. Ngành an ninh & quốc phòng có khả năng làm tự do cao hơn 44% (RRR bằng 1,4415; p-value nhỏ hơn 0,01) và khả năng làm công ăn lương cao hơn 28% (RRR bằng 1,2845; p-value nhỏ hơn 0,01). Đây là đặc thù của lĩnh vực vốn gắn chặt với cơ quan nhà nước và không có nhiều cơ hội kinh doanh tư nhân, dẫn đến xu hướng chọn việc làm hưởng lương hoặc hoạt động độc lập ngoài giờ.

Nhóm “các ngành khác” có khả năng đảm nhiệm các công việc tự do cao hơn khoảng 28% (RRR bằng 1,2768; p-value nhỏ hơn 0,05) và khả năng làm các công việc được trả công cao hơn 67% (RRR bằng 1,6703; p-value nhỏ hơn 0,01). Điều này cho thấy nhóm ngành đa dạng này ít gắn với khởi nghiệp kinh doanh, thiên về lao động thuê mướn hoặc các hoạt động tự do không đòi hỏi thành lập cơ sở kinh doanh.

Nhìn chung, các kết quả trên ủng hộ mạnh mẽ giả thuyết nghiên cứu thứ nhất về tác động khác nhau của loại hình vốn nhân lực đối với lựa chọn hình thức việc làm. Như đã phân tích ở phần tổng quan, mỗi loại hình vốn nhân lực trang bị cho cá nhân một cấu trúc kỹ năng và tri thức chuyên môn khác nhau, từ đó định hình khả năng tiếp cận và lựa chọn những công việc phù hợp với chuyên ngành được đào tạo. Các kết quả thực nghiệm cũng nhất quán với lý thuyết vốn nhân lực, lý thuyết phát tín hiệu và lý thuyết phù hợp công việc - giáo dục, khi cho thấy cả loại hình và trình độ vốn nhân lực đều có tác động đáng kể đến quyết định việc làm của cá nhân.

4.2.3 Các nhân tố khác và lựa chọn nghề nghiệp

Bảng 3 cũng cho thấy một số biến số khác như giới tính, kinh nghiệm, tình trạng hôn nhân, vùng miền cũng có tác động đáng kể đến lựa chọn hình thức việc làm. Hệ số RRR nhỏ hơn 1 cho thấy, so với nữ giới, nam giới ít có khả năng làm lao động tự do và làm công ăn lương hơn, hàm ý rằng nam có cơ hội làm chủ cao hơn. Với RRR nhỏ hơn 1 cho thấy những người đã kết hôn, góa vợ/chồng hoặc ly hôn/ly thân đều có khả năng làm tự do và làm công ăn lương thấp hơn so với nhóm độc thân, phản ánh tác động của ràng buộc gia đình đến xu hướng tự kinh doanh. Kinh nghiệm làm việc làm tăng khả năng lựa chọn làm tự do (RRR bằng 1,0071) nhưng giảm khả năng làm công ăn lương (RRR bằng 0,9635), trong khi quy mô hộ lớn hơn làm giảm khả năng làm tự do (RRR bằng 0,9546) nhưng tăng khả năng làm công ăn lương (RRR bằng 1,0285). Tỷ lệ phụ thuộc cao hơn làm tăng khả năng làm tự do (RRR bằng 1,0065) và giảm khả năng làm công ăn lương (RRR bằng 0,9931), cho thấy tự kinh doanh có thể phù hợp hơn trong bối cảnh phải chăm sóc người phụ thuộc. Sống ở thành thị làm giảm khả năng lựa chọn cả làm tự do (RRR bằng 0,4713) và làm công ăn lương (RRR bằng 0,6461) so với làm chủ. So với Đồng bằng sông Hồng, các vùng Miền núi phía Bắc, Duyên hải miền Trung, Tây Nam Bộ và Đồng bằng sông Cửu Long đều có khả năng làm tự do và làm công ăn lương thấp hơn.

5. Hàm ý chính sách và kết luận

Đây là một trong những nghiên cứu phân tích tác động của loại hình vốn nhân lực đến khả năng lựa chọn hình thức việc làm của người lao động Việt Nam có bằng cấp chuyên môn từ trung cấp trở lên. Sử dụng dữ liệu từ điều tra lao động việc làm (LFS) giai đoạn 2018-2022 và phương pháp hồi quy logit đa thức, nghiên cứu đã lượng hóa được mối liên hệ giữa loại hình vốn nhân lực và khả năng tham gia vào ba nhóm nghề nghiệp chính: làm chủ cơ sở (có thuê mướn nhân công), lao động tự làm và làm công ăn lương.

Kết quả hồi quy đã ủng hộ giả thuyết nghiên cứu trước đó về mối liên hệ giữa

trình độ vốn nhân lực và lựa chọn nghề nghiệp. So với trung cấp, lao động cao đẳng có khả năng thiên về làm chủ hơn so với làm công hoặc làm tự do. Tốt nghiệp đại học làm giảm khả năng làm tự do nhưng không khác biệt đáng kể về khả năng làm công so với làm chủ, trong khi trình độ sau đại học làm giảm mạnh khả năng làm tự do và tăng khả năng làm công ăn lương. Đặc biệt, nghiên cứu này ủng hộ giả thuyết nghiên cứu mới về tác động của loại hình vốn nhân lực đến lựa chọn nghề nghiệp. Cụ thể, nông nghiệp là nhóm duy nhất có khả năng làm chủ cao hơn rõ rệt so với nhóm tham chiếu (kinh doanh & quản lý), trong khi sư phạm, y dược và an ninh - quốc phòng thiên về việc làm hưởng lương hoặc tự do. Các biến nhân khẩu học cũng cho thấy tác động rõ rệt đến lựa chọn việc làm: nam giới có khả năng làm chủ cao hơn nữ giới; người đã kết hôn, góa hoặc ly hôn/ly thân có khả năng làm công và làm tự do thấp hơn so với nhóm độc thân; cư trú ở thành thị tăng cơ hội làm chủ. Ngoài ra, so với đồng bằng sông Hồng, người lao động ở các vùng miền núi phía Bắc, duyên hải miền Trung, Tây Nam Bộ và đồng bằng sông Cửu Long đều có khả năng làm công và làm tự do thấp hơn so với làm chủ.

Kết quả nghiên cứu cung cấp một số hàm ý chính sách. Trước hết, cần có các chính sách khuyến khích và hỗ trợ nhóm lao động trong các ngành có xu hướng làm chủ cao như nông nghiệp và kinh doanh & quản lý, giúp họ khởi nghiệp và gia tăng quy mô hoạt động. Bên cạnh đó, với nhóm có trình độ đại học và sau đại học, vốn thiên về làm công ăn lương, cần gắn đào tạo với nhu cầu thị trường và bổ sung kỹ năng khởi nghiệp cho những người muốn làm chủ. Cần có các chính sách thu hẹp khoảng cách giới trong vai trò làm chủ qua việc xác định các rào cản với phụ nữ trong khởi nghiệp. Sau cùng, chính sách việc làm cần chú trọng các cơ hội làm chủ cơ sở kinh doanh cho nông thôn và các vùng địa lý khác ngoài vùng Đồng Bằng Sông Hồng.

Nghiên cứu này có một số hạn chế nhất định. Mặc dù nghiên cứu đã kiểm soát nhiều đặc điểm nhân khẩu - xã hội và điều kiện thị trường lao động, biến ngành đào tạo vẫn có thể chịu tác động của các nhân tố không quan sát được, chẳng hạn như năng lực bẩm sinh, sở thích nghề nghiệp hoặc định hướng từ gia đình. Những yếu tố này có thể đồng thời ảnh hưởng đến lựa chọn ngành học và lựa chọn việc làm, dẫn đến khả năng biến ngành học mang tính nội sinh. Trong bối cảnh số lượng ngành đào tạo lớn và dữ liệu còn hạn chế, việc xác định một tập biến công cụ thỏa mãn đồng thời hai điều kiện - tính liên quan và giả định loại trừ - là rất khó thực hiện. Hạn chế này gợi ý rằng các nghiên cứu tương lai nên xem xét vấn đề nội sinh của ngành học khi có thể xây dựng được tập biến công cụ phù hợp hơn. Bên cạnh đó, các nghiên cứu tương lai cũng có thể lựa chọn một vài loại hình vốn nhân lực và tương tác với trình độ vốn nhân lực để xem ảnh hưởng của chúng ra sao đến lựa chọn việc làm.

Tài liệu tham khảo

Ahn, K. & Winters, J.V. (2023), "Does education enhance entrepreneurship?", *Mall Business Economics*, Vol. 61 No. 2, pp. 717-743.

Angelique, K., Tesfamicheal, W.A., Ntengua, M.S., Mlay, G.I. & Ndyetabula, D.

- (2024), “Determinants of choices of livelihood strategies among young people in Rwanda”, *Development in Practice*, Vol. 34 No. 4, pp. 447-462.
- Becker, G.S. (2009), *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago press.
- Benewitz, M.C. & Zucker, A. (1968), “Human capital and occupational choice: a theoretical model”, *Southern Economic Journal*, pp. 406-409.
- Blau, P.M., Gustad, J.W., Jessor, R., Parnes, H.S. & Wilcock, R.C. (1956), “Occupational choice: a conceptual framework”, *ILR Review*, Vol. 9 No. 4, pp. 531-543.
- Borah Bortamuly, A., Goswami, K. & Hazarika, B. (2013), “Determinants of occupational choice of workers in the handloom industry in Assam”, *International Journal of Social Economics*, Vol. 40 No. 12, pp. 1041-1057.
- Bui, T.Q. & Mai, L.T. (2024), “Chất lượng vốn nhân lực và lựa chọn nghề nghiệp của người lao động ở Việt Nam”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, Vol. 326, pp. 63-71.
- Chi, H.M., Ngọc, N.N.M. & Quỳnh, N.T. (2024), “Lựa chọn nghề nghiệp của sinh viên Việt Nam: thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, Vol. 22 No. 4, pp. 34-39.
- Doan, T.T., Le, Q. & Tran, T.Q. (2018), “Lost in transition? Declining returns to education in Vietnam”, *The European Journal of Development Research*, Vol. 30 No. 2, pp. 195-216.
- Finnie, R. & Frenette, M. (2003), “Earning differences by major field of study: evidence from three cohorts of recent Canadian graduates”, *Economics of Education Review*, Vol. 22 No. 2, pp. 179-192.
- Huang, B., Tani, M. & Zhu, Y. (2021), “Does higher education make you more entrepreneurial? Causal evidence from China”, *Journal of Business Research*, Vol. 135 No. 3, pp. 543-558.
- İlhan Ertuna, Z. & Gurel, E. (2011), “The moderating role of higher education on entrepreneurship”, *Education+ Training*, Vol. 53 No. 5, pp. 387-402.
- Islam, M. & Managi, S. (2021), *Global Human Capital: View from Inclusive Wealth Measuring Human Capital* (pp. 39-54), Elsevier.
- Mukwedeya, B. & Mudhara, M. (2023), “Factors influencing livelihood strategy choice and food security among youths in Mashonaland East Province, Zimbabwe”, *Heliyon*, Vol. 9 No. 4, e14735
- Mincer, J. (1974), “Schooling, Experience, and Earnings”, *Human Behavior & Social Institutions*, No. 2, New York.
- Nguyen, C. (2018), “Demographic factors, family background and prior self-em-

- ployment on entrepreneurial intention-Vietnamese business students are different: why?”, *Journal of Global Entrepreneurship Research*, Vol. 8 No. 1, pp. 1-17.
- Nguyen, Q.T., Nguyen, T.A., Tran, L.A., Vu, P.L. & Lu, T.M.O. (2024), “Employment of Graduates in the Fields of Teacher Education and Education Science in Vietnam”, *VNU Journal of Science: Education Research*, Vol. 40 No. 2, pp. 50-58.
- Nguyen, T.N.T. & Kazunari, T. (2019), “The factors affecting the livelihood choices of individuals after the land acquisition: the case of di su commune in Vietnam”, *The Agricultural Marketing Journal of Japan*, Vol. 28 No. 1, pp. 56-62.
- OECD (2001), *The Well-Being of Nations: The Role of Human and Social Capital*, OECD Publishing.
- Orazem, P.F. & Mattila, J.P. (1991), “Human capital, uncertain wage distributions, and occupational and educational choices”, *International Economic Review*, pp. 103-122
- Quan, X. (2012), “Prior experience, social network, and levels of entrepreneurial intentions”, *Management Research Review*, Vol. 35 No. 10, pp. 945-957.
- Rigg, J. (2006), “Land, farming, livelihoods, and poverty: rethinking the links in the rural South”, *World Development*, Vol. 34 No. 1, pp. 180-202.
- Schultz, T.W. (1961), “Investment in human capital”, *The American Economic Review*, Vol. 51 No. 1, pp. 1-17.
- Spence, M. (1973), “Job Market Signaling”, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87 No. 3, pp. 355-374.
- Jovanovic, B. (1979), “Job Matching and the Theory of Turnover”, *Journal of Political Economy*, Vol. 87 No. 5, pp. 972-990
- Psacharopoulos, G. & Patrinos, H.A. (2018), “Returns to investment in education: a decennial review of the global literature”, *Education Economics*, Vol. 26 No. 5, pp. 445-458.
- Thảo, T.T. (2019), “Xu hướng và yếu tố tác động tới lựa chọn nghề của thanh niên ở Thành phố Hồ Chí Minh”, *Tạp chí Khoa học Đại học Thủ Dầu Một*, Vol. 43 No. 4, pp. 3-14.
- Tran, T.A., Tran, T.Q., Tran, N.T. & Nguyen, H.T. (2020), “The role of education in the livelihood of households in the Northwest region, Vietnam”, *Educational Research for Policy and Practice*, Vol. 19 No. 1, pp. 63-88.
- Tran, T.Q. (2014), “A review on the link between nonfarm employment, land and rural livelihoods in developing countries and Vietnam”, *Ekonomski Horizonti*, Vol. 16 No. 2, pp. 113-123.

- Tran, T.Q. & Vu, H.V. (2020), “Wage earning differentials by field of study: Evidence from Vietnamese university graduates”, *International Journal of Educational Development*, Vol. 78 No. 4, 102271.
- Van Hoang, C., Tran, T.Q., Nguyen, Y.H.T. & Nguyen, K.D. (2019), “Is land ownership a key factor in the choice of livelihood in the Mekong Delta, Vietnam?”, *Human Ecology*, Vol. 47 No. 5, pp. 681-691.