

Các yếu tố tác động đến tiền lương của sinh viên tốt nghiệp và đi làm trong năm đầu

Factors affecting the salary levels of recent university graduates in their initial year of employment

Phan Ngọc Nhã^{1,*}

¹Khoa Kinh tế, Trường Đại học Xây dựng Miền Tây;

*Tác giả liên hệ: phanngocnha@mtu.edu.vn

■ Nhận bài: 05/05/2025 ■ Sửa bài: 19/05/2025 ■ Duyệt đăng: 26/07/2025

TÓM TẮT

Nghiên cứu nhằm xác định các yếu tố tác động đến tiền lương của sinh viên tốt nghiệp và đi làm trong năm đầu. Dữ liệu dùng để phân tích là số liệu sơ cấp, sử dụng 295 mẫu từ kết quả khảo sát. Kết quả phân tích hồi quy xác định các yếu tố tác động cùng chiều đến tiền lương của sinh viên tốt nghiệp và đi làm trong năm đầu gồm: Nhóm ngành học; Vị trí công việc và Chính sách tiền lương, còn lại yếu tố loại hình hoạt động và quy mô đơn vị có tác động ngược chiều, còn yếu tố giới tính cho kết quả là không tìm thấy sự tác động trong trường hợp này.

Từ khóa: Tiền lương, tác động tiền lương, sinh viên mới tốt nghiệp, đi làm năm đầu, mô hình hồi quy.

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the factors affecting the salaries levels of recent university graduates in their initial year of employment. The data used for analysis were primary data, using 295 samples from the survey results. The results of the regression analysis determined that the factors that have a positive impact on the salaries levels of recent university graduates in their initial year of employment include: Field of study; Job position and Salary policy, while the remaining factors of type of activity and unit size have a negative impact, "In addition, the analysis indicates that the gender variable does not exert a statistically significant impact in this case

Keywords: Salary, salary impact, new graduates, first year at work, regression model.

1. GIỚI THIỆU

Sinh viên mới tốt nghiệp tham gia vào thị trường lao động luôn mong muốn có công việc theo chuyên ngành đã học, môi trường làm việc ổn định và mức tiền lương phù hợp. Tiền lương đối với sinh viên mới tốt nghiệp là vấn đề quan tâm của xã hội, gia đình và bản thân của sinh viên.

Theo Khoản 1 Điều 90 Bộ Luật Lao động 2019, tiền lương được định nghĩa như sau: "Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác" [1].

Theo Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điềm (2010) "Tiền lương được hiểu là khoản tiền mà người lao động nhận được khi họ đã hoàn thành một công việc nào đó" [2].

Theo Samuelson và Nordhalls (2001) "Thu nhập bao gồm tiền lương, trả lãi, cổ tức và các nguồn thu khác mà cá nhân hay một quốc gia nhận được trong một khoảng thời gian nhất định (thường tính là một năm)" [3].

Như vậy, theo nghiên cứu này thì: "Tiền lương là khoản tiền mà đơn vị sử dụng lao động trả cho người lao động căn cứ theo khối lượng và chất lượng công việc họ đã thực hiện, bao gồm các khoản phụ cấp và đây là căn cứ tính các khoản trích theo lương bắt buộc của Luật Bảo hiểm xã hội"

Đã có nhiều các công trình nghiên cứu nhận diện các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động ở Việt Nam và trên thế giới nhưng nghiên cứu về các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương và đối với đối tượng sinh viên tốt nghiệp ra trường đi làm năm đầu tiên còn hạn chế:

(1) David Rafael Orozco (2021) Nghiên cứu về khoảng cách lương giới tính và các yếu tố tác động đến lương trong ngành khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học nghiên cứu phân tích dữ liệu định lượng sử dụng các phương pháp thống kê bằng nhiều công cụ phần mềm như spss, excel. Kết quả nghiên cứu phát hiện ra rằng mức lương trung bình của các ngành nghề bị ảnh hưởng bởi giới tính, chủng tộc/dân tộc, ngành học và trình độ bằng cấp [4].

(2) Nguyễn Hồng Hà và cộng sự (2020) sử dụng mô hình hồi quy để xác định các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động các khu công nghiệp tỉnh Trà Vinh. Kết quả cho thấy có 5 yếu tố tác động đến thu nhập gồm ngành nghề làm việc của công nhân, kinh nghiệm làm việc, trình độ chuyên môn, dân tộc và môi trường làm việc [5].

(3) Tống Quốc Bảo (2015) khi nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của lao động trong khu vực dịch vụ đã chỉ ra một số yếu tố ảnh hưởng. Tác giả sử dụng mô hình hồi quy cho kết quả là số năm đi học, kinh nghiệm, thời gian làm việc trung bình, giới tính, thành thị, lãnh đạo, lao động bậc cao, lao động bậc trung, lao động có kỹ thuật, khu vực Đông Nam Bộ, khu vực Đồng bằng Sông Hồng có tác động thuận chiều với thu nhập của người lao động; Các yếu tố loại hình kinh tế nhà nước, khu vực Bắc Trung Bộ và Duyên Hải Miền Trung có tác động ngược chiều [6].

Nghiên cứu được thực hiện để tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng và đo lường mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến tiền lương của sinh viên tốt nghiệp năm đầu đi làm. Từ đó cung cấp thông tin để sinh viên tốt nghiệp chuẩn bị đi làm có thể lựa chọn công việc và nơi làm việc phù hợp, đây cũng là nguồn thông tin để đơn vị sử dụng lao động tham khảo làm căn cứ xây

dựng chế độ tiền lương đối với đối tượng này.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu định lượng được lựa chọn thực hiện qua các bước:

- Thiết kế mẫu nghiên cứu.

- Phân tích dữ liệu thông qua sự hỗ trợ của phần mềm SPSS for Window 27.0, sử dụng hồi quy và thông qua việc lựa chọn kết quả chỉ số R² hiệu chỉnh.

- Kiểm định độ phù hợp mô hình nghiên cứu cùng các giả thuyết nghiên cứu được thiết kế và đề xuất.

Ngoài ra nghiên cứu còn sử dụng thống kê mô tả để thấy rõ mức độ của một số yếu tố.

Sau cùng tiến hành thảo luận kết quả nghiên cứu và đề xuất một số khuyến nghị góp phần hoàn thiện chế độ tiền lương của đối tượng này.

2.1. Thiết kế mẫu nghiên cứu

Theo Green (2003), Tabachnick và Fidell (2007) đối với nghiên cứu sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính với dữ liệu là dạng số liệu chéo quy mô mẫu được xác định là $n \geq 50 + 8k$ (k là số biến độc lập của mô hình). Đối với nghiên cứu này với 6 biến độc lập thì số mẫu tối thiểu cần quan sát là: $n \geq 50 + 8k = 50 + 8 \times 6 = 98$

Như vậy, nghiên cứu chọn quy mô mẫu là 295 là phù hợp.

2.2. Phương pháp thu thập dữ liệu

Nghiên cứu này sử dụng số liệu sơ cấp (khảo sát trực tiếp), mẫu được chọn theo phương pháp ngẫu nhiên phân theo đối tượng là nhóm sinh viên đại học trong năm đầu tốt nghiệp thuộc các ngành nghề đang làm việc tại các đơn vị ở khu vực đô thị loại 2 của các tỉnh khu vực ĐBSCL.

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Dữ liệu của nghiên cứu được khảo sát thực tế. Theo Nguyễn Đình Thọ (2011) thì đối với dữ liệu dạng này chỉ cần dùng mô hình hồi quy là có thể đạt kết quả với độ tin cậy cần thiết. Nghiên cứu dùng phần mềm SPSS for

Window 27.0 để ước lượng các biến trong mô hình hồi quy và kiểm định các giả thuyết

Trên cơ sở lý thuyết, các nghiên cứu trước về các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương và xem xét kết quả khảo sát thực tế, nghiên cứu đề xuất 6 yếu tố tác động đến tiền lương của sinh viên tốt nghiệp năm đầu, sử dụng mô hình hồi quy tuyến tính phân tích sự phụ thuộc của các yếu tố (biến độc lập) lên biến phụ thuộc có dạng:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \varepsilon$$

Trong đó:

- Y là biến phụ thuộc, thể hiện tiền lương của sinh viên tốt nghiệp và đi làm trong năm đầu.

- X_i là các biến độc lập ($i = 1-7$).

Biến phụ thuộc và các biến độc lập trong mô hình được định nghĩa cụ thể ở bảng mô tả các biến (Bảng 1).

Bảng 1: Mô tả các biến

Ký hiệu biến	Tên biến	Mô tả các biến	Kỳ vọng tương quan biến phụ thuộc
Y	Tiền lương của sinh viên tốt nghiệp và đi làm trong năm đầu (triệu đồng/người/tháng)		
X_1	Giới tính	Kỳ vọng nam tiền lương cao hơn nữ	+
X_2	Nhóm ngành học	Các ngành kỹ thuật có thu nhập cao hơn các ngành khác	+
X_3	Loại hình hoạt động	Cơ quan nhà nước, đơn vị hành chính sự nghiệp có mức lương thấp hơn doanh nghiệp	-
X_4	Quy mô đơn vị	Đơn vị sử dụng nhiều lao động sẽ có mức lương cao hơn	+
X_5	Vị trí công việc	Công việc càng phức tạp tiền lương càng cao	+
X_6	Chính sách tiền lương	Ngoài tiền lương đơn vị luôn có khoản thu nhập khác cho người lao động	+

Kiểm định mô hình nghiên cứu. Nhằm đảm bảo mô hình nghiên cứu không có sự vi phạm các giả thiết cơ sở của phương pháp hồi quy, nghiên cứu sử dụng một số kiểm định cơ bản: Kiểm tra hệ số tương quan; Đánh giá độ phù hợp của mô hình; Kiểm định giả thuyết về ý nghĩa hệ số hồi quy; Kiểm định giả thuyết về độ phù hợp của mô hình; Kiểm tra sự vi phạm các giả định cần thiết trong hồi quy tuyến tính.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Kết quả nghiên cứu

- Kết quả kiểm định ma trận tương quan (Bảng 2) cho thấy các tương quan của các biến nằm trong khoảng (-0,318; 0,589), theo Mai Văn Nam (2008) nếu tương quan cặp giữa các biến giải thích cao (lớn hơn 0,8) thì có thể xảy ra hiện tượng đa cộng tuyến. Do vậy, kết quả này cho thấy giữa các biến ít có khả năng xảy

ra hiện tượng đa cộng tuyến.

Bảng 2: Ma trận tương quan giữa các biến

	Y	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6
Y	1,000					
X_2	0,301	1,000				
X_3	-0,318	0,035	1,000			
X_4	-0,268	0,047	0,213	1,000		
X_5	0,315	0,018	0,056	0,132	1,000	
X_6	0,027	-0,134	0,204	0,589	0,054	1,000

(Nguồn: Kết quả phân tích SPSS)

- Đánh giá độ phù hợp của mô hình qua bảng tóm tắt mô hình (Bảng 3).

Với R^2 hiệu chỉnh = 0,498 và mức ý nghĩa đạt được = 0,000 < 0,01 có thể kết luận mô hình hồi quy đưa ra phù hợp với dữ

liệu nghiên cứu với mức 49,8%. Có nghĩa là 49,8% sự biến thiên của tiền lương của sinh viên tốt nghiệp năm đầu đi làm được giải thích bởi mối quan hệ tuyến tính của các biến độc lập, hay các biến độc lập có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc với mức độ tin cậy 99%.

Bảng 3. Bảng tóm tắt mô hình hồi quy

R ²	R ² hiệu chỉnh	Thống kê F	Mức ý nghĩa	Durbin - Watson
0,603	0,498	28,72	0,000	1,65

(Nguồn: Kết quả phân tích SPSS)

- Kiểm định giả thuyết về độ phù hợp của mô hình. Kết quả phân tích phương sai

ANOVA cho thấy giá trị kiểm định $F = 28,72$ được tính từ giá trị R^2 có giá trị $Sig. = 0,000$ (nhỏ hơn mức ý nghĩa 5%) có ý nghĩa thống kê, nghĩa là có tồn tại mối liên hệ tuyến tính giữa tiền lương của sinh viên tốt nghiệp năm đầu đi làm với ít nhất một trong các biến độc lập. Như vậy, các biến độc lập trong mô hình có quan hệ với biến phụ thuộc nên mô hình có thể sử dụng được.

- Kiểm định giả thuyết về ý nghĩa hệ số hồi quy.

Kết quả hồi quy về các thông số thống kê của mô hình (Bảng 4) cho thấy kết quả hệ số hồi quy các biến độc lập của mô hình đều có ý nghĩa thống kê với mức ý nghĩa cao nhất là $0,043 < 0,05$ (mức ý nghĩa 5%).

Bảng 4. Các thông số thống kê của mô hình

Mô hình	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa	t	Sig.	Thống kê đa cộng tuyến	
	B	Sai số chuẩn	Beta			Độ chấp nhận	Hệ số phóng đại phương sai
Hằng số	63.511	14.025		4,528	0,000		
X ₂	837	528	0,175	1,585	0,043	0,980	1,020
X ₃	-2.752	1.396	-0,127	-1,971	0,000	0,911	1,098
X ₄	-487	352	-0,040	-1,383	0,037	0,846	1,181
X ₅	975	421	0,200	2,315	0,000	0,994	1,006
X ₆	1.750	993	0,008	1,762	0,029	0,787	1,271

(Nguồn: Kết quả phân tích SPSS)

Điều này có nghĩa là tìm thấy ảnh hưởng của tất cả các biến độc lập đến biến phụ thuộc. Tiền lương của sinh viên tốt nghiệp năm đầu đi làm chịu tác động cùng chiều của 3 yếu tố là: Nhóm ngành nghề học, vị trí công việc và chính sách tiền lương. Và chịu tác động ngược chiều của yếu tố loại hình hoạt động và quy mô đơn vị, còn yếu tố giới tính thì không tìm thấy sự tác động trong trường hợp này. Kết quả phân tích cho ra mô hình hồi quy như sau:

Tiền lương của sinh viên tốt nghiệp và đi làm trong năm đầu = 63,511 + 837 Nhóm ngành nghề học - 2.752 Loại hình hoạt động - 487 Quy mô đơn vị + 975 Vị trí công việc + 1.750 Chính sách tiền lương

Các hệ số hồi quy cho thấy sự tác động của các yếu tố đến tiền lương của sinh viên tốt nghiệp năm đầu đi làm.

3.2. Thảo luận

- Biến X₁ - Giới tính không tìm thấy sự tác động của giới tính đến tiền lương của sinh viên mới tốt nghiệp và đi làm trong năm đầu. Do đặc thù biến Giới tính là biến nhị phân (0-1), không phù hợp khi tính tương quan Pearson với biến định lượng. Theo hướng dẫn của Pallant (2020), trong trường hợp này nếu cần kiểm tra mối liên hệ nên sử dụng tương quan point-biserial hoặc phân tích hồi quy để đánh giá ảnh hưởng. Mặt khác, trong thực tế

cho thấy khi đạt một trình độ chuyên môn nhất định (tốt nghiệp đại học) thì cơ hội việc làm và mức lương nhận được giữa nam và nữ là như nhau. Mặt khác, đây là nhóm đối tượng mới tốt nghiệp nên mục tiêu phấn đấu phát triển sự nghiệp quan trọng nhất và chưa bị sự ràng buộc và chi phối của gia đình, cả nam và nữ đều cần có sự nghiệp của riêng mình nên không có sự phân biệt trong kết quả nghiên cứu này.

- Biến X_2 - Nhóm ngành nghề học có quan hệ cùng chiều. Các ngành kỹ thuật, công nghệ, tài chính có tiền lương cao hơn bình quân là 837 ngàn đồng/người/tháng. Tiền lương của nhóm ngành này cao hơn bình quân một phần do công việc yêu cầu sự tập trung, liên tục và luôn đổi mới. Mặt khác, sinh viên theo học nhóm ngành này yêu cầu giáo dục hoặc đào tạo nhiều hơn, phải mất thời gian theo học dài hơn từ 0,5 năm trở lên nên thường được trả lương cao hơn.

- Biến X_3 - Loại hình hoạt động. Kết quả nghiên cứu như kỳ vọng ban đầu là Cơ quan nhà nước, đơn vị hành chính sự nghiệp có mức lương thấp hơn doanh nghiệp, cụ thể:

+ Cơ quan Nhà nước, đơn vị hành chính sự nghiệp có mức lương thấp hơn bình quân là 2.752 ngàn đồng/người/tháng do các đơn vị này trả lương theo Luật cán bộ, công chức và Nghị định 204/2004/NĐ-CP và thời gian thử việc thường là 12 tháng, cách tính lương cho đối tượng năm đầu đi làm ở các đơn vị này theo công thức:

$$\text{Tiền lương} = \text{Lương cơ sở} \times \text{Hệ số} \times 85\%$$

Trong đó:

Lương cơ sở là 2.340.000 đồng

Hệ số: Sinh viên đại học mới ra trường khởi điểm là 2,34.

85%: Theo điều 29 Bộ luật Lao động 2019 quy định tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó. (Tiền lương này chưa tính trừ các khoản bảo hiểm)

+ Đối với doanh nghiệp: Kết quả khảo sát cho thấy mức lương mà sinh viên mới tốt nghiệp đi làm nhận được từ doanh nghiệp dao động trong khoảng 4.850.000 – 11.000.000 triệu đồng/người/tháng, đây cũng là căn cứ tính các khoản phải nộp theo lương. Thời gian thử việc trong các doanh nghiệp thường từ 1 đến 3 tháng, một số doanh nghiệp cũng áp dụng mức 85% đối với lao động thử việc

- Biến X_4 - Quy mô đơn vị. Đơn vị có ít hơn 01 lao động có mức tiền lương bình quân cao hơn 487 ngàn đồng/người/tháng. Kết quả cho thấy hệ số tương quan giữa Quy mô đơn vị và Mức lương khởi điểm là -0,268, ngược với lý thuyết kinh điển về mối quan hệ dương giữa quy mô tổ chức và mức lương (Becker, 1964; Lazear & Oyer, 2012). Điều này có thể do đặc thù tại Đồng bằng sông Cửu Long, các doanh nghiệp lớn và đơn vị sự nghiệp thường áp dụng mức lương khởi điểm cố định thấp hơn so với các doanh nghiệp tư nhân nhỏ và các công ty có vốn đầu tư nước ngoài, vốn trả lương theo năng lực và dự án để thu hút nhân lực theo dự án.

- X_5 - Vị trí công việc. Công việc có tính chất phức tạp có mức lương cao hơn bình quân là 975 ngàn đồng/người/tháng. Trong cùng một doanh nghiệp thì một số công việc đòi hỏi nhiều kỹ năng, khó khăn về điều kiện làm việc, mức độ nguy hiểm và cần nỗ lực thể chất hơn những công việc khác thì mức lương cao hơn.

- X_6 - Chính sách tiền lương. Các khoản thu nhập khác ngoài tiền lương bình quân là 1.750 ngàn đồng/người/tháng. Các đơn vị sử dụng lao động xây dựng chính sách tiền lương căn cứ vào tình hình tài chính của đơn vị mình. Đơn vị hoạt động tốt và có tình hình tài chính ổn định sẽ có nhiều khả năng cung cấp mức lương và lợi ích tốt hơn cho người lao động. Ngược lại, một đơn vị đang gặp khó khăn về tài chính hoặc ngân sách eo hẹp có thể không trả được mức lương cao và thu nhập khác cho nhân viên. Với hệ số tương quan giữa Chính sách tiền lương và tiền lương của sinh viên tốt nghiệp và đi làm trong năm đầu đạt

0,027, rất thấp, cho thấy mối liên hệ tuyến tính yếu giữa hai biến. Điều này có thể do tại các doanh nghiệp khu vực Đồng bằng sông Cửu long, chính sách tiền lương chưa thực sự rõ ràng hoặc chưa được người lao động đánh giá là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến mức lương khởi điểm.

4. KẾT LUẬN

Nghiên cứu định lượng kết hợp thống kê mô tả được sử dụng để xác định các yếu tố tác động đến tiền lương của sinh viên tốt nghiệp và đi làm trong năm đầu. Tuy nhiên nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế:

- Với R^2 hiệu chỉnh = 0,498 cho thấy còn nhiều yếu tố khác tác động đến tiền lương của sinh viên tốt nghiệp và đi làm trong năm đầu nên đối với nội dung nghiên cứu này có thể mở rộng phạm vi nghiên cứu trong những nghiên cứu tiếp theo.

- Chưa đánh giá được toàn diện tương quan giữa Chính sách tiền lương và tiền lương của sinh viên tốt nghiệp và đi làm trong năm đầu, điều này cần bổ sung bằng Coefficients với t-test và Sig. để kiểm tra ý nghĩa thống kê riêng từng hệ số hồi quy (t-test) trong mô hình để quyết định có nên giữ hay loại biến này.

Kết quả nghiên cứu cho thấy việc sử dụng mô hình hồi quy giúp nhận diện các yếu tố gồm: Nhóm ngành nghề học; Loại hình hoạt động; Quy mô đơn vị; Vị trí công việc và Chính sách tiền lương. Qua đó, thảo luận kết quả nghiên cứu giúp thấy rõ nguyên nhân tác động của mỗi yếu tố giúp sinh viên tốt nghiệp, phụ huynh, người hướng nghiệp và các đơn vị sử dụng lao động đưa ra lựa chọn phù hợp, đảm bảo quyền lợi gắn với trách nhiệm đối với mỗi công việc./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1] Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Luật Lao động số 45/2019/QH14* ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019;

[2] Nguyễn Ngọc Quân và Nguyễn Văn Điềm, *Giáo trình quản trị nhân lực*. Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân, 2010;

[3] Samuelson, P., & Nordhaus, D. *Macroeconomics* (19th ed.). New York, NY: McgrawHill, 2001;

[4] Orozco David Rafael, *Out on a stem: the gender wage gap and factors that impact a person's salary in science, technology, engineering, and mathematics careers*. Seattle University, New York, 2021;

[5] Nguyễn Hồng Hà, Lê Thị Kim Chi, “*Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động các khu công nghiệp tỉnh Trà Vinh*”, Tạp chí công thương, 2020. [Trực tuyến]. Địa chỉ: <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/nghien-cuu-cac-yeu-to-anh-huong-den-thu-nhap-cua-nguoi-lao-dong-tai-cac-khu-cong-nghiep-tinh-tra-vinh-69224.htm>. [truy cập 26/2/2025];

[6] Tổng Quốc Báo, “*Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập của lao động trong khu vực dịch vụ tại Việt Nam*”, Tạp chí khoa học trường Đại học mở TP.HCM – số 4 (43), tr. 74-88, 2015;

[7] Green, W.H., *Econometric Analysis* (5th ed.). Upper Saddle Rive NJ: PrenticeHall, 2003;

[8] Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S., “*Using Multivariate Statistics*”. Boston: Pearson Education, 2007;

[9] Mai Văn Nam, *Giáo trình kinh tế lượng*, NXB văn hóa thông tin, 2008;

[10] BECKER, G.S, “*Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*”, New York: Colombia University Press, 1964;

[11] Lazear, E. P., and P. Oyer. “*Personnel Economics*,” in *Handbook of Organizational Economics*, edited by R. Gibbons and D. J. Roberts. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2012.