

PHÂN TÍCH VÀ ĐÁNH GIÁ VỀ CHỈ SỐ NGUỒN NHÂN LỰC – HCI CỦA VIỆT NAM SAU ĐẠI DỊCH BẰNG PHẦN MỀM R

Đào Thị Hải Yến*, Thân Võ Ngân Huyền

Trường Đại học Phú Yên

*Email: daothihaiyen@pyu.edu.vn

Ngày nhận bài: 01/05/2024; Ngày nhận đăng: 03/06/2024

Tóm tắt

Trong bài báo này, chúng tôi trình bày một số kết quả phân tích và đánh giá về chỉ số nguồn nhân lực - HCI của Việt Nam sau đại dịch bằng phần mềm R. Đầu tiên, chúng tôi khảo sát các biến độc lập và các biến phụ thuộc. Tiếp theo, so sánh chỉ số HCI của Việt Nam theo các yếu tố theo từng khu vực và nhóm thu nhập. Cuối cùng, sử dụng hàm hồi quy tuyến tính để đánh giá về chỉ số nguồn nhân lực - HCI của Việt Nam sau đại dịch.

Từ khóa: Hồi quy tuyến tính, Chỉ số nguồn nhân lực - HCI, Phần mềm R.

The analysis and evaluation of Vietnam's human resource index – HCI after the pandemic using R software

Dao Thi Hai Yen, Than Vo Ngan Huyen

Phu Yen University

Received: May 01, 2024; Accepted: June 03, 2024

Abstract

In this article, we present some results of the analysis and evaluation of Vietnam's human resource index - HCI after the pandemic using R software. First, we survey the independent variables and dependent variable. Next, we compare Vietnam's HCI index by factors for each region and income group. Finally, we use linear regression function to evaluate Vietnam's human resource index - HCI after the pandemic.

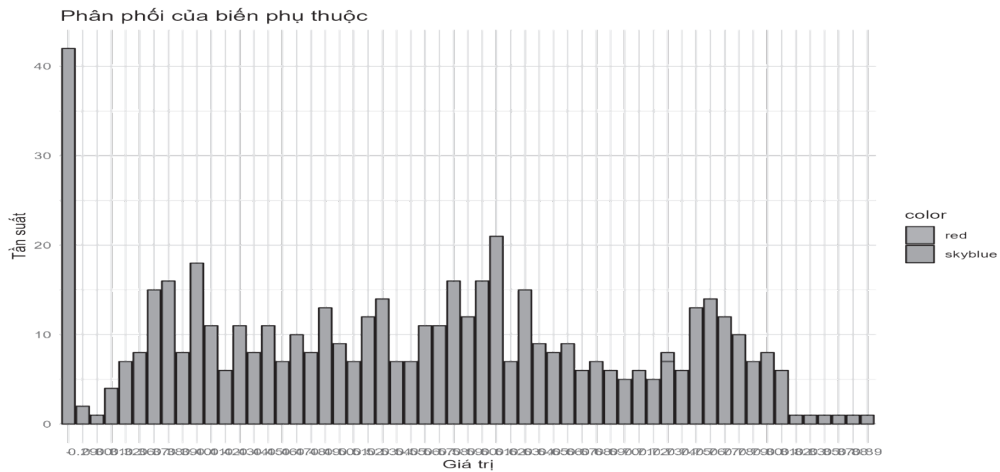
Keywords: Linear regression, Human capital index – HCI, R Software.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh đại dịch COVID-19 đã gây ra những biến động lớn đối với kinh tế và xã hội toàn cầu, việc đánh giá và phân tích hiệu quả nguồn nhân lực (HCI) của các doanh nghiệp tại Việt Nam trở nên cực kỳ quan trọng. Trước tình hình thay đổi nhanh chóng nguồn nhân lực không chỉ đóng vai trò quan trọng trong việc giữ vững sự ổn định và phát triển của doanh nghiệp mà còn là yếu tố quyết định đến sự thành công trong thời kỳ khó khăn này. Chúng tôi sử dụng bộ dữ liệu: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>. Dựa vào bộ dữ liệu, chúng tôi sử dụng phần mềm R để phân tích và đánh giá chỉ số HCI của Việt Nam sau đại dịch.

2. Khảo sát các chỉ số và so sánh chỉ số HCI của Việt Nam theo các yếu tố theo từng khu vực và nhóm thu nhập

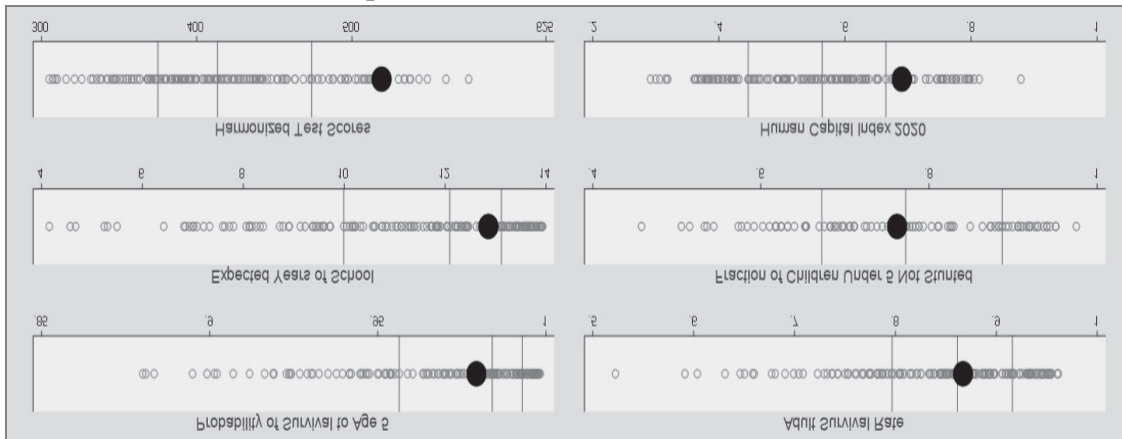
2.1. Khảo sát biến phụ thuộc (Chỉ số HCI)



Hình 1. Biểu đồ khảo sát biến phụ thuộc

Chú ý: Phần màu đỏ trong biểu đồ là dữ liệu HCI của Việt Nam.

2.2. Khảo sát các biến độc lập



Hình 2. Biểu đồ khảo sát các biến độc lập

Ghi chú: Các đường dọc màu đỏ chỉ ra các phân vị của mỗi biến số. Điểm đánh dấu màu đen chỉ ra vị trí của Việt Nam trong phân phối dữ liệu cho tất cả các quốc gia là các hình tròn màu xám.

Nhận xét: Dựa vào biểu đồ ta thấy các biến độc lập: tỉ lệ sống sót tới 5 tuổi, số năm học dự kiến, điểm kiểm tra trung bình, số năm học thực tế, tỉ lệ trẻ em dưới 5 tuổi không bị suy dinh dưỡng của Việt Nam ta nằm ở mức trung bình tới khá cao so với tổng thể thế giới.

Component								
3: Health								
Survival								
Rate from	0.867	0.864	0.904	0.862	0.912	0.915	0.841	0.735
Age 15 to 60								
Fraction of								
Children								
Under 5 Not	0.762	0.759	0.903	0.852	0.823		0.692	0.688
Stunted								
Human								
Capital	0.69	0.59	0.69	0.56	0.57	0.75	0.48	0.40
Index (HCI)								

Nhận xét: Dựa trên chỉ số về nguồn nhân lực (HCI) và các yếu tố liên quan ở Việt Nam so với các khu vực khác, ta có thể nhận xét như sau:

Tỉ lệ sống đến tuổi 5: Việt Nam có mức tỉ lệ sống đến tuổi 5 cao hơn so với các khu vực Nam Á và Châu Phi Dưới Sahara, nhưng thấp hơn so với các khu vực khác như Đông Á và Thái Bình Dương, Châu Âu và Trung Á, Châu Mỹ Latinh và Caribe, Trung Đông, Bắc Phi và Bắc Mỹ.

Năm học dự kiến: Số năm học dự kiến ở Việt Nam thấp hơn so với các khu vực Đông Á và Thái Bình Dương, Châu Âu và Trung Á, cũng như Bắc Mỹ. Điều này có thể gây ảnh hưởng đến sự phát triển của Nhân lực ở Việt Nam.

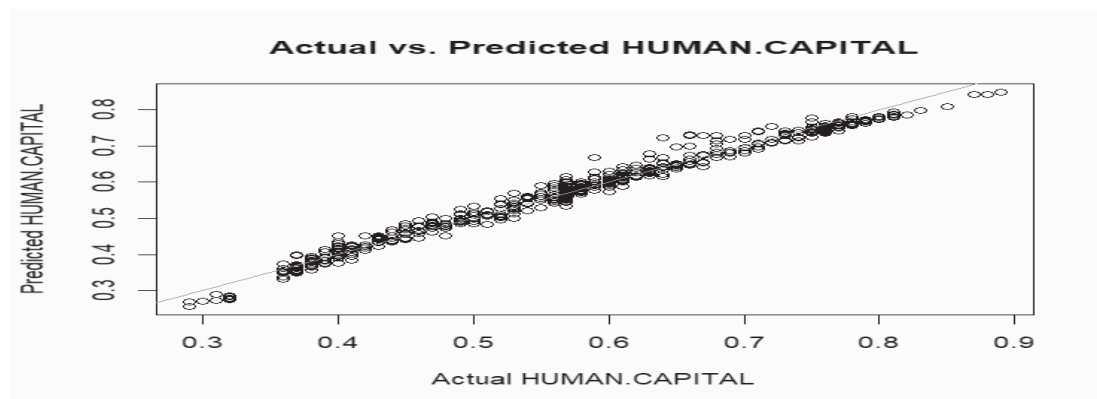
Điểm kiểm tra trung bình: Việt Nam có điểm kiểm tra trung bình thấp hơn so với các khu vực Đông Á và Thái Bình Dương, Châu Âu và Trung Á, cũng như Bắc Mỹ. Điều này có thể ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục và sự chuẩn bị cho tương lai của lao động.

Tỷ lệ sống sót từ tuổi 15 đến 60: Tỷ lệ sống sót từ tuổi 15 đến 60 ở Việt Nam thấp hơn so với nhiều khu vực khác như Châu Âu và Trung Á, Bắc Mỹ, và Trung Đông và Bắc Phi. Điều này có thể gây ra các vấn đề về sức khỏe và tác động tiêu cực đến sự phát triển của nhân lực.

Tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi không bị suy dinh dưỡng: Tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi không bị suy dinh dưỡng ở Việt Nam thấp hơn so với nhiều khu vực khác, bao gồm Châu Mỹ Latinh và Caribe, Bắc Mỹ, và Châu Phi Dưới Sahara.

Chỉ số nguồn nhân lực (HCI): Chỉ số nguồn nhân lực ở Việt Nam thấp hơn so với nhiều khu vực khác, chỉ cao hơn so với Nam Á và Châu Phi Dưới Sahara. Điều này cho thấy cần có nhiều cải thiện trong việc phát triển và quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam.

3. Sử dụng hàm hồi quy tuyến tính để đánh giá về chỉ số nguồn nhân lực – HCI của Việt Nam sau đại dịch



Hình 4. Biểu đồ đánh giá về chỉ số nguồn nhân lực – HCI của Việt Nam sau đại dịch

4. Kết luận

Chúng tôi nhận thấy rằng một số yếu tố như tỷ lệ sống sót tới 5 tuổi, số năm học dự kiến, điểm kiểm tra trung bình, số năm học thực tế, và tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi không bị suy dinh dưỡng đều có ảnh hưởng đáng kể tới Chỉ số nguồn nhân lực (HCI) của Việt Nam và các nước khác trên thế giới.

Việt Nam đã có những tiến bộ đáng kể trong việc cải thiện chất lượng cuộc sống và sức khỏe của người dân, đặc biệt là trong nhóm trẻ em. Sự gia tăng ở tỷ lệ sống đến tuổi 5 và tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi không bị suy dinh dưỡng là một minh chứng cho điều này, đặc biệt so với các nước thuộc nhóm thu nhập thấp và nhóm thu nhập thấp hơn.

Tuy nhiên, nhìn chung, Việt Nam vẫn đối mặt với nhiều thách thức trong việc cải thiện chất lượng giáo dục và sức khỏe của người dân. Số năm học dự kiến và điểm kiểm tra trung bình vẫn thấp so với các nước có thu nhập cao hơn. Tương tự, tỷ lệ sống sót từ tuổi 15 đến 60 và chỉ số Nhân lực của Việt Nam cũng thấp hơn so với các nước thu nhập cao.

Nhìn tổng thể, chỉ số nguồn nhân lực (HCI) của Việt Nam nằm ở mức trung bình so với tổng thể. Từ nhận định này, chúng tôi nhận thấy rằng nguồn nhân lực của Việt Nam vẫn có nhiều tiềm năng phát triển, có thể thu hút đầu tư nước ngoài và tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho người dân trong tương lai □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Banai et al. Human resource management and COVID-19. (2021). The role of work engagement in a period of crisis. *International Journal of Hospitality Management*.
- Hans H. Sievertsen. (2021). Applied Economics with R. https://hhsievertsen.github.io/applied_econ_with_r/. University of Bristol.
- Human Capital Project. (2020). <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>.
- Trung tâm Khoa học Xã hội và Nhân văn Quốc gia (VASS). (2021). Báo cáo "Tình hình và triển vọng phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh đại dịch COVID-19".
- Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR). (2021). Ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 đối với nhân sự và chiến lược quản lý nhân sự trong doanh nghiệp Việt Nam.