

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI VIỆT NAM - THỜI CƠ VÀ THÁCH THỨC

LÊ THỊ HẢO*

Tóm tắt: Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, toàn cầu hóa và chuyển đổi số, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trở thành nhiệm vụ chiến lược, có ý nghĩa quyết định đối với năng lực cạnh tranh quốc gia và sự phát triển bền vững của Việt Nam. Trên cơ sở làm rõ khái niệm, tiêu chí đánh giá và những yếu tố khách quan tác động đến nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời phân tích thời cơ, thách thức đặt ra đối với Việt Nam, bài viết đề xuất các giải pháp đồng bộ góp phần thực hiện thành công đột phá chiến lược về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, như Văn kiện Đại hội XIII của Đảng đã xác định.

Từ khóa: nguồn nhân lực; phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; thời cơ; thách thức

Ngày nhận: 31/7/2025

Ngày phản biện: 07/8/2025

Ngày duyệt đăng: 12/8/2025

1. Các yếu tố khách quan tác động đến phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ lực lượng lao động của một quốc gia, bao gồm số lượng và chất lượng con người trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào các hoạt động kinh tế - xã hội. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), nguồn nhân lực là tập hợp những người trong độ tuổi

lao động, có sức khỏe, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng và phẩm chất cần thiết để tham gia vào hoạt động sản xuất, kinh doanh và dịch vụ¹.

Ở Việt Nam, nhiều quan điểm cũng đưa ra cách tiếp cận tương đồng, nhấn mạnh rằng nguồn nhân lực không chỉ bao gồm số lượng lao động, mà còn bao gồm chất lượng lao động, thể hiện qua trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp, khả năng sáng tạo, thái độ làm việc và sức khỏe². Như vậy, nguồn nhân lực là một phạm trù rộng, phản ánh tổng thể các yếu tố thể chất, trí tuệ và tinh thần của con người trong quá trình lao động.

* Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.

Trên nền tảng đó, nguồn nhân lực chất lượng cao được hình thành như một bộ phận tinh hoa của nguồn nhân lực. Đây là nhóm lao động được trang bị kiến thức chuyên môn vững vàng, kỹ năng nghề nghiệp tiên tiến, tư duy phản biện, năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng cao trước sự thay đổi của môi trường làm việc toàn cầu. Theo Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), nguồn nhân lực chất lượng cao là lực lượng lao động có trình độ học vấn cao, kỹ năng chuyên môn đáp ứng chuẩn mực quốc tế, đồng thời sở hữu năng lực đổi mới và học tập suốt đời³.

Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa của Liên hợp quốc (UNESCO) cũng nhấn mạnh rằng, trong kỷ nguyên số, chất lượng nhân lực không chỉ được đánh giá qua bằng cấp, mà còn thể hiện ở năng lực ứng dụng công nghệ, ngoại ngữ, khả năng làm việc đa văn hóa và đạo đức nghề nghiệp⁴. Như vậy, khái niệm này mang tính động, gắn liền với yêu cầu phát triển của nền kinh tế tri thức và xã hội học tập.

Tại Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng xác định, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là “Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế (công dân toàn cầu)”⁵.

Từ các quan điểm trên, có thể xác định một số tiêu chí cơ bản để đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao:

(i) Trình độ học vấn và chuyên môn: bằng cấp, chứng chỉ quốc tế, năng lực nghiên cứu và đổi mới.

(ii) Kỹ năng số: khả năng sử dụng, sáng tạo và quản lý công nghệ, dữ liệu lớn, trí tuệ nhân tạo...

(iii) Ngoại ngữ và năng lực giao tiếp đa văn hóa: đáp ứng nhu cầu hội nhập và hợp tác toàn cầu.

(iv) Kỹ năng mềm: tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, lãnh đạo.

(v) Đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội: bảo đảm sự phát triển bền vững.

(vi) Khả năng học tập suốt đời: liên tục cập nhật kiến thức, kỹ năng, thích ứng nhanh với sự thay đổi.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chịu ảnh hưởng của các yếu tố khách quan sau:

Thứ nhất, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và chuyển đổi số. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, với các trụ cột như trí tuệ nhân tạo (AI), internet vạn vật (IoT), dữ liệu lớn (Big Data), công nghệ sinh học và robot, đang làm thay đổi căn bản phương thức sản xuất, kinh doanh và quản trị xã hội. Theo K. Schwab, đặc trưng của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư là tốc độ, phạm vi và tác động hệ thống, khiến ranh giới giữa các lĩnh vực vật lý, số hóa và sinh học ngày càng mờ nhạt⁶.

Trong bối cảnh đó, yêu cầu về kỹ năng số, tư duy sáng tạo và khả năng thích ứng nhanh trở thành tiêu chuẩn thiết yếu của nguồn nhân lực. Báo cáo của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (World Economic Forum) năm 2020 cho thấy, đến năm 2025, khoảng 85 triệu việc

làm truyền thông có thể biến mất do tự động hóa, nhưng đồng thời 97 triệu việc làm mới sẽ xuất hiện, chủ yếu trong các lĩnh vực công nghệ số, phân tích dữ liệu, phát triển trí tuệ nhân tạo và năng lượng xanh⁷. Điều này vừa tạo cơ hội, vừa đặt ra thách thức đối với các quốc gia, đặc biệt là những nước đang phát triển như Việt Nam.

Thứ hai, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế mở ra không gian hợp tác, cạnh tranh và dịch chuyển lao động xuyên biên giới. Các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới (CPTPP, EVFTA, RCEP) mà Việt Nam tham gia không chỉ tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển hàng hóa, dịch vụ, mà còn đặt ra yêu cầu cao về chuẩn mực nhân lực.

Trong bối cảnh toàn cầu hóa, lực lượng lao động phải có khả năng đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế về kỹ năng nghề nghiệp, ngoại ngữ, đặc biệt là năng lực làm việc trong môi trường đa văn hóa⁸. Đây là cơ hội lớn để nguồn nhân lực Việt Nam tiếp cận tri thức toàn cầu, song cũng đặt ra thách thức về nguy cơ tụt hậu và chảy máu chất xám nếu không có chính sách phù hợp để “giữ chân” và phát triển nhân tài.

Thứ ba, nền kinh tế tri thức và xã hội học tập. Kỷ nguyên mới là kỷ nguyên của nền kinh tế tri thức, trong đó tri thức, thông tin và đổi mới sáng tạo trở thành yếu tố quyết định tăng trưởng. Đầu tư vào giáo dục, kỹ năng và công nghệ có tác động mạnh mẽ hơn nhiều so với đầu tư vào vốn vật chất trong việc nâng cao năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia⁹.

UNESCO khẳng định “học tập suốt đời” là chìa khóa để mỗi cá nhân thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của xã hội¹⁰. Điều này đòi hỏi các quốc gia phải xây dựng xã hội học tập, nơi mỗi người dân có cơ hội học tập, cập nhật kỹ năng liên tục trong suốt vòng đời lao động.

2. Thời cơ trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Từ bối cảnh trên, có thể nhận thấy những thời cơ mà Việt Nam có thể tận dụng để bứt phá trong việc hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao như sau:

Một là, Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và chuyển đổi số: Cách mạng công nghiệp lần thứ tư mở ra những ngành, nghề mới trong các lĩnh vực trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn, internet vạn vật, năng lượng tái tạo, công nghệ sinh học, nhiều kỹ năng nghề nghiệp mới sẽ trở thành yêu cầu phổ biến, trong đó nổi bật là phân tích dữ liệu, quản trị AI, an ninh mạng, thương mại điện tử và công nghệ tài chính¹¹. Đây là cơ hội để Việt Nam tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu thông qua lợi thế “đi tắt, đón đầu” về công nghệ. Điều này tạo ra nhu cầu lớn trong việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để nắm bắt cơ hội từ chuyển đổi số.

Hai là, hội nhập quốc tế và tiếp cận tri thức toàn cầu: Việt Nam đang tham gia ngày càng sâu rộng vào các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, mở ra cơ hội hợp tác, trao đổi nguồn nhân lực và tiếp cận chuẩn mực quốc tế. Nhờ đó, lao động Việt Nam có nhiều cơ hội học tập, thực tập, nghiên cứu và làm

việc tại các quốc gia phát triển, qua đó tiếp thu tri thức hiện đại, kỹ năng quản lý tiên tiến và công nghệ mới. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) khẳng định sự di chuyển lao động quốc tế là một trong những kênh quan trọng để nâng cao năng lực nguồn nhân lực ở các quốc gia đang phát triển¹².

Ba là, chính sách ưu tiên phát triển nhân lực của Đảng và Nhà nước: Đảng và Nhà nước Việt Nam coi phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba đột phá chiến lược. Thê chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, Chính phủ đã ban hành nhiều chương trình, đề án, như Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 (Quyết định số 749/QĐ-TTg, ngày 03/6/2020), Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045 (Quyết định số 1705/QĐ-TTg, ngày 31/12/2024), Chiến lược phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo đến năm 2030 (Quyết định số 596/QĐ-TTg, ngày 11/5/2022) cho thấy quyết tâm chính trị mạnh mẽ trong việc xây dựng đội ngũ nhân lực chất lượng cao.

Bốn là, lợi thế dân số vàng: Việt Nam hiện đang ở giai đoạn cơ cấu dân số vàng, với hơn 50% dân số trong độ tuổi lao động¹³. Đây là điều kiện thuận lợi để mở rộng quy mô lực lượng lao động, đồng thời nâng cao chất lượng thông qua giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng kỹ năng. Nếu tận dụng tốt lợi thế dân số vàng, Việt Nam có thể tạo “cú hích” quan trọng cho phát triển kinh tế - xã hội, với lực lượng

nhân lực trẻ, năng động, dễ thích ứng với công nghệ mới và hội nhập quốc tế¹⁴.

3. Thách thức trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang diễn ra mạnh mẽ, nguồn nhân lực ngày càng giữ vai trò quyết định đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng xác định, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong ba khâu đột phá chiến lược. Đây là định hướng chiến lược nhằm đưa Việt Nam trở thành quốc gia phát triển vào giữa thế kỷ XXI. Tuy nhiên, cùng với những cơ hội từ hội nhập quốc tế, chuyển đổi số và kinh tế tri thức, Việt Nam cũng đang đối diện nhiều khó khăn, thách thức đan xen: khoảng cách về chất lượng nguồn nhân lực so với các nước tiên tiến, hạn chế trong kỹ năng số, ngoại ngữ, khả năng sáng tạo và thích ứng với thay đổi. Báo cáo của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) năm 2020 chỉ ra rằng, kỹ năng của lực lượng lao động Việt Nam vẫn còn khoảng cách đáng kể so với chuẩn mực toàn cầu, đặc biệt là trong các lĩnh vực công nghệ cao, nghiên cứu - phát triển và đổi mới sáng tạo¹⁵.

Trước hết, một trong những thách thức lớn nhất đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam là sự chênh lệch giữa đào tạo và nhu cầu thực tiễn. Báo cáo của Ngân hàng Thế giới (WB) năm 2020 chỉ rõ, nhiều chương trình đào tạo ở Việt Nam còn nặng về lý thuyết, thiếu gắn kết với thị trường lao động, dẫn đến tình trạng

“thừa thầy, thiếu thợ” hoặc sinh viên tốt nghiệp chưa đáp ứng ngay yêu cầu công việc¹⁶. Điều này làm giảm năng lực cạnh tranh của lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Thứ hai, hạn chế về kỹ năng số và năng lực ngoại ngữ. Trong kỷ nguyên số, kỹ năng công nghệ và ngoại ngữ là điều kiện tiên quyết để lao động tham gia thị trường toàn cầu. Tuy nhiên, theo Báo cáo Năng lực cạnh tranh toàn cầu, Việt Nam vẫn nằm trong nhóm có chỉ số kỹ năng thấp, đặc biệt là kỹ năng số, công nghệ cao và tiếng Anh¹⁷. Điều này cản trở khả năng tiếp cận việc làm chất lượng cao cũng như hạn chế khả năng thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) vào các ngành công nghệ cao.

Thứ ba, nguy cơ thất nghiệp và mất việc làm do tự động hóa. Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và quá trình tự động hóa đặt ra thách thức nghiêm trọng đối với nhiều nhóm lao động. Theo dự báo của ILO, khoảng 70% việc làm trong các ngành dệt may, da giày và điện tử tại Việt Nam có nguy cơ bị thay thế bởi robot và máy móc trong 10 năm tới¹⁸. Điều này đồng nghĩa với việc nếu không nâng cao trình độ, một bộ phận lớn lao động có thể rơi vào tình trạng thất nghiệp hoặc làm việc phi chính thức, kém ổn định.

Thứ tư, hiện tượng “chảy máu chất xám”. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, ngày càng nhiều lao động có trình độ cao lựa chọn việc học tập, làm việc và định cư tại nước ngoài. Điều này tạo nên hiện tượng “chảy máu chất xám”, làm suy giảm nguồn nhân lực tinh hoa ở trong nước. Theo OECD, Việt Nam nằm

trong nhóm các quốc gia có tỷ lệ lao động có trình độ đại học và sau đại học di cư sang các nước phát triển khá cao trong khu vực Đông Nam Á¹⁹. Nếu không có chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc hấp dẫn, việc giữ chân và trọng dụng nhân tài sẽ là một thách thức lớn.

Thứ năm, sự chênh lệch vùng miền và cơ hội tiếp cận giáo dục. Một thách thức khác là sự bất bình đẳng trong tiếp cận giáo dục và đào tạo giữa các vùng miền. Ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên và điều kiện học tập còn nhiều hạn chế, khiến cơ hội phát triển nhân lực chất lượng cao bị thu hẹp. Theo UNESCO, bất bình đẳng giáo dục là một trong những rào cản lớn nhất ngăn cản việc phát triển bền vững nguồn nhân lực, đặc biệt là ở các nước đang phát triển²⁰.

Thứ sáu, sức ép từ cạnh tranh quốc tế. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, nguồn nhân lực Việt Nam phải cạnh tranh trực tiếp với lao động đến từ các quốc gia có chất lượng đào tạo tốt, như Singapore, Hàn Quốc, Nhật Bản... Điều này đòi hỏi Việt Nam phải không ngừng cải thiện chất lượng nhân lực để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động khu vực và toàn cầu.

Như vậy, có thể thấy rằng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam đang đứng trước những cơ hội to lớn, đồng thời cũng phải đối mặt với thách thức không nhỏ, đòi hỏi phải thực hiện các giải pháp mang tính đồng bộ, bền vững trong thời gian tới.

4. Một số giải pháp chủ yếu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Để phát huy những thời cơ thuận lợi, đồng thời vượt qua những thách thức đặt ra trong bối cảnh mới, cần thực hiện các giải pháp chủ yếu sau:

Thứ nhất, đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục - đào tạo. Giải pháp cốt lõi để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo, gắn kết chặt chẽ với nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động. Theo UNESCO, giáo dục trong thế kỷ XXI phải chú trọng đến “năng lực học tập suốt đời”, “kỹ năng mềm” và “kỹ năng số”²¹. Vì vậy, Việt Nam cần tiếp tục: (i) Cải cách chương trình đào tạo đại học, cao đẳng theo hướng chuẩn đầu ra gắn với chuẩn mực quốc tế; (ii) Tăng cường hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, triển khai mô hình đào tạo kép; (iii) Đẩy mạnh đào tạo nghề và giáo dục kỹ năng thực hành để đáp ứng nhu cầu nhân lực trong các ngành công nghiệp mũi nhọn.

Thứ hai, phát triển kỹ năng số và năng lực đổi mới sáng tạo. Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, kỹ năng số là điều kiện tiên quyết. OECD nhấn mạnh, lực lượng lao động cần được trang bị năng lực sử dụng công nghệ, khai thác dữ liệu, lập trình và an ninh mạng²². Trên cơ sở đó, Việt Nam cần: (i) Đưa kỹ năng số trở thành một phần cốt lõi trong giáo dục phổ thông và đại học; (ii) Khuyến khích nghiên cứu, khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, xây dựng hệ sinh thái khởi nghiệp sáng tạo; (iii) Đầu tư trọng điểm vào

các ngành công nghệ mũi nhọn: trí tuệ nhân tạo, năng lượng xanh, công nghệ sinh học, tự động hóa.

Thứ ba, phát triển ngoại ngữ và kỹ năng hội nhập quốc tế. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, năng lực ngoại ngữ (đặc biệt là tiếng Anh) và khả năng giao tiếp đa văn hóa là yêu cầu bắt buộc. Do đó, cần: (i) Nâng cao chất lượng giảng dạy ngoại ngữ trong nhà trường; (ii) Tăng cường các chương trình trao đổi, du học, hợp tác quốc tế; (iii) Khuyến khích sử dụng ngoại ngữ trong môi trường làm việc, nghiên cứu và đổi mới sáng tạo.

Thứ tư, có chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài. Để hạn chế hiện tượng “chảy máu chất xám”, cần xây dựng chính sách đãi ngộ hấp dẫn và môi trường làm việc thuận lợi. Theo OECD, các quốc gia thành công trong phát triển nhân lực chất lượng cao đều có cơ chế trọng dụng nhân tài minh bạch, cạnh tranh và khuyến khích cống hiến²³. Do vậy, Việt Nam cần: (i) Hoàn thiện hệ thống chính sách lương thưởng và phúc lợi; (ii) Tạo cơ hội thăng tiến, phát triển nghề nghiệp công bằng; (iii) Có chính sách đặc thù đối với chuyên gia trong các lĩnh vực chiến lược như khoa học - công nghệ, giáo dục, y tế.

Thứ năm, giảm bất bình đẳng vùng miền trong tiếp cận giáo dục. Để bảo đảm phát triển đồng đều, cần thu hẹp khoảng cách giáo dục và cơ hội việc làm giữa thành thị và nông thôn, miền xuôi và miền núi. Theo đó cần: (i) Đầu tư cơ sở hạ tầng giáo dục tại vùng sâu, vùng xa; (ii) Tăng cường đào tạo giáo viên, nâng cao chất lượng

giảng dạy ở các vùng khó khăn; (iii) Mở rộng các chương trình học bổng, tín dụng học tập cho học sinh - sinh viên dân tộc thiểu số và hộ nghèo.

Thứ sáu, thúc đẩy học tập suốt đời và xây dựng xã hội học tập. Cần xác định học tập suốt đời là trụ cột để phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh thế giới đang thay đổi nhanh chóng. Do vậy, cần: (i) Phát triển hệ thống giáo dục mở, linh hoạt, ứng dụng công nghệ số để mọi người có thể học tập ở mọi nơi, mọi lúc; (ii) Khuyến khích doanh nghiệp tổ chức các chương trình đào tạo lại (reskilling) và nâng cao kỹ năng (upskilling) cho người lao động; (iii) Xây dựng xã hội học tập, khuyến khích văn hóa học tập trong cộng đồng.

Tóm lại, trong kỷ nguyên mới, với đặc trưng của Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, toàn cầu hóa và chuyển đổi số, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, trở thành nhiệm vụ chiến lược, có ý nghĩa quyết định đến năng lực cạnh tranh quốc gia và sự phát triển bền vững. Để tận dụng thời cơ và vượt qua thách thức, Việt Nam cần xây dựng và thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao một cách đồng bộ, toàn diện và lâu dài, gắn liền với mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. ♦

2. Xem Nguyễn Thị Hằng: “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập quốc tế”, Tạp chí *Lý luận chính trị*, số 7, 2015.

3, 22. Organisation for Economic Co-operation and Development: *OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*, OECD Publishing, Paris, 2019.

4. Xem UNESCO: *Education for People and Planet: Creating Sustainable Futures for All*, Global Education Monitoring Report 2016, UNESCO Publishing, Paris, 2016.

5. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. I, tr. 232-233.

6. K. Schwab: *The Fourth Industrial Revolution*, World Economic Forum, Geneva, 2016.

7. World Economic Forum: “The Future of Jobs Report 2020”, World Economic Forum, Geneva, 2020.

8, 23. Organisation for Economic Co-operation and Development: *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the Covid-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris, 2020.

9. World Bank: *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*, Washington D.C, 2019.

10, 20, 21. UNESCO: *Education for People and Planet: Creating Sustainable Futures for All*, Global Education Monitoring Report 2016, UNESCO Publishing, Paris, 2016.

11. World Economic Forum: *The Future of Jobs Report 2020*, Geneva, 2020.

12. Organisation for Economic Co-operation and Development: *Talent Abroad: A Review of Vietnamese Skilled Migration*, OECD Publishing, Paris, 2020.

13. Xem Tổng cục Thống kê: *Niên giám Thống kê Việt Nam 2022*, Nxb. Thống kê, Hà Nội, 2022.

14. World Bank: *World Development Report 2019: The Changing Nature of Work*, Washington D.C, 2019.

15. World Economic Forum: *The Future of Jobs Report 2020*, Geneva, 2020.

16. World Bank: *Skilling Up Vietnam: Preparing the Workforce for a Modern Market Economy*, Washington D.C, 2020.

17. World Economic Forum: *The Global Competitiveness Report 2019*, Geneva, 2019.

18. International Labour Organization: *ASEAN in Transformation: The Future of Jobs at Risk of Automation*, Geneva, 2019.

19. Organisation for Economic Co-operation and Development: *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the Covid-19 Crisis*, OECD Publishing, Paris, 2020.

1. International Labour Organization: *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a Better Working Future*, Geneva, 2017.