

CHÍNH SÁCH VIỆC LÀM TRONG BỐI CẢNH PHÁT TRIỂN TRÍ TUỆ NHÂN TẠO: KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH GIÁO DỤC Ở VIỆT NAM

Nguyễn Thị Ngọc Hà, Nguyễn Quang Tuấn
Viện Xã hội học và Tâm lý học
Email: ngocha.sw105@gmail.com

Tóm tắt: Trí tuệ nhân tạo (AI) đang làm thay đổi cơ cấu việc làm, nội dung nhiệm vụ và yêu cầu về kỹ năng của người lao động, đặt ra yêu cầu điều chỉnh chính sách việc làm theo hướng tăng cường khả năng thích ứng nghề nghiệp. Bài viết phân tích kinh nghiệm của Singapore và Trung Quốc trong việc ứng phó với những biến đổi của thị trường lao động dưới tác động của AI, đồng thời nhận diện một số vấn đề đặt ra đối với chính sách việc làm ở Việt Nam. Kết quả cho thấy, thay vì chỉ tập trung vào tạo việc làm, chính sách cần chú trọng nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp thông qua phát triển kỹ năng số và năng lực AI, học tập suốt đời, đào tạo lại và nâng cao kỹ năng, tăng cường liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp, đồng thời bảo đảm cơ hội tiếp cận công bằng với công nghệ, đào tạo và việc làm. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số hàm ý chính sách, trong đó phát triển giáo dục, đào tạo và kỹ năng được xem là một cấu phần quan trọng của chính sách việc làm, nhằm hỗ trợ người lao động thích ứng với những thay đổi của thị trường lao động trong bối cảnh AI.

Từ khóa: việc làm, xã hội số, chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo, AI, chính sách giáo dục

EMPLOYMENT POLICY IN THE CONTEXT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE DEVELOPMENT: INTERNATIONAL EXPERIENCES AND IMPLICATIONS FOR EDUCATION POLICY IN VIETNAM

Abstract: Artificial intelligence (AI) is transforming the structure of employment, the content of work tasks, and workers' skill requirements, creating a need to adapt employment policies toward enhancing occupational adaptability. This paper examines the experiences of Singapore and China in responding to changes in the labour market associated with AI and identifies key challenges for employment policy in Vietnam. The findings suggest that, rather than focusing solely on job creation, employment policies should prioritize occupational adaptability through the development of digital and AI-related skills, lifelong learning, reskilling and upskilling, stronger linkages between educational institutions and enterprises, and equitable access to technology, training, and employment opportunities. On this basis, the paper proposes several policy implications, highlighting education, training, and skills development as important components of employment policy to support workers in adapting to changes in the labour market in the context of AI.

Keywords: employment, digital society, digital transformation, artificial intelligence, AI, education policy

Nhận bài: 07/09/2026

Phản biện: 08/10/2026

Duyệt đăng: 11/10/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Quá trình chuyển đổi số đang làm biến đổi sâu sắc đời sống kinh tế - xã hội, trong đó có thị trường lao động, việc làm và thu nhập (OECD, 2023). Trong bối cảnh đó, trí tuệ nhân tạo (AI), đặc biệt là trí tuệ nhân tạo tạo sinh (GenAI), đang làm thay đổi cách thức tổ chức công việc, nội dung nhiệm vụ và yêu cầu về kỹ năng của người lao động. Theo cách tiếp cận dựa trên nhiệm vụ, công nghệ có thể thay thế một số nhiệm vụ trong nghề nghiệp, đồng thời bổ trợ cho những nhiệm vụ khác, qua đó làm thay đổi cấu trúc kỹ năng của công việc (Autor et al., 2003). Các nghiên cứu gần đây cũng cho thấy tác động của GenAI không chỉ nằm ở nguy cơ thay thế lao động mà còn ở sự biến đổi nhiệm vụ và yêu cầu kỹ năng (OECD, 2023; Gmyrek và cộng sự, 2023).

Những biến đổi của việc làm dưới tác động của AI đặt ra yêu cầu điều chỉnh chính sách việc làm theo hướng không chỉ tạo và duy trì việc làm mà

còn nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp của người lao động thông qua phát triển kỹ năng, đào tạo lại, nâng cao kỹ năng và học tập suốt đời. Đối với Việt Nam, yêu cầu này càng trở nên rõ nét trong bối cảnh chuyển đổi số, phát triển kinh tế số và ứng dụng AI đang thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động. Theo ILO (2026), khoảng 20,8% số người có việc làm tại Việt Nam năm 2024, tương đương 11,5 triệu lao động, đang làm việc trong các nghề có khả năng chịu ảnh hưởng của GenAI. Trong đó có khoảng 1,8%, tương đương 1 triệu lao động, thuộc nhóm có mức độ ảnh hưởng cao nhất.

Trên cơ sở đó, bài viết phân tích kinh nghiệm của Singapore và Trung Quốc trong việc ứng phó với những biến đổi của việc làm và kỹ năng dưới tác động của AI, tập trung vào phát triển kỹ năng, học tập suốt đời, đào tạo gắn với việc làm và liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp. Từ đó,

bài viết nhận diện những vấn đề đặt ra đối với chính sách việc làm ở Việt Nam và gợi mở một số hàm ý chính sách, đặc biệt về vai trò của giáo dục - đào tạo và phát triển kỹ năng trong nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp của người lao động trong bối cảnh phát triển AI.

II. PHẢN ỨNG CHÍNH SÁCH VIỆC LÀM TRONG BỐI CẢNH TRÍ TUỆ NHÂN TẠO: KINH NGHIỆM TỪ SINGAPORE VÀ TRUNG QUỐC

2.1. Singapore: phát triển kỹ năng và khả năng thích ứng nghề nghiệp

Singapore là trường hợp tiêu biểu về cách tiếp cận chính sách coi phát triển kỹ năng và khả năng thích ứng nghề nghiệp là một bộ phận của quá trình chuyển đổi sang nền kinh tế số. Thay vì chỉ tập trung vào đào tạo nhân lực công nghệ cao, Singapore từng bước xây dựng hệ thống hỗ trợ người lao động cập nhật kỹ năng trong suốt quá trình làm việc, đồng thời tăng cường liên kết giữa giáo dục, đào tạo, doanh nghiệp và thị trường lao động.

Một nền tảng quan trọng của cách tiếp cận này là định hướng học tập suốt đời, được thể hiện rõ qua sáng kiến SkillsFuture triển khai từ năm 2015. Chính sách này tạo điều kiện để người dân nâng cao và đào tạo lại kỹ năng ở nhiều giai đoạn khác nhau của quá trình học tập và làm việc. Theo Sung và Freebody (2017), học tập suốt đời ở Singapore không chỉ nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của nền kinh tế mà còn được xem là một phương thức thúc đẩy phát triển cá nhân và gắn kết xã hội. Trong bối cảnh công nghệ thay đổi nhanh, cách tiếp cận này góp phần chuyển giáo dục từ một giai đoạn chuẩn bị trước khi gia nhập thị trường lao động thành một quá trình học tập liên tục gắn với sự phát triển nghề nghiệp.

Điểm đáng chú ý khác là sự kết hợp giữa đào tạo và việc làm. Các chương trình đào tạo gắn với nơi làm việc tạo điều kiện để người học đồng thời tích lũy kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng thực tế phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp (SkillsFuture Singapore, 2022). Mô hình này góp phần thu hẹp khoảng cách giữa kỹ năng được đào tạo và kỹ năng được sử dụng trong thực tế, đồng thời tạo ra sự chuyển tiếp linh hoạt hơn giữa học tập, việc làm và đào tạo lại.

Trong bối cảnh AI ngày càng được sử dụng trong nhiều lĩnh vực, Singapore cũng chú trọng phát triển năng lực số và năng lực AI trên diện

rộng. Nghiên cứu của Rigley và cộng sự (2023) cho thấy chính sách kỹ năng AI ở các quốc gia có thể được triển khai theo nhiều tầng, từ nâng cao nhận thức và năng lực sử dụng AI của lực lượng lao động nói chung đến đào tạo chuyên sâu đối với nhóm nhân lực kỹ thuật. Cách tiếp cận này có ý nghĩa ở chỗ AI không chỉ là công nghệ của các chuyên gia mà còn ngày càng trở thành công cụ hỗ trợ công việc trong nhiều ngành nghề.

Nhìn chung, đặc trưng của Singapore nằm ở việc kết hợp học tập suốt đời, đào tạo gắn với việc làm, phổ cập năng lực số và AI và quản trị công nghệ. Mô hình này cho thấy khả năng thích ứng nghề nghiệp không chỉ là trách nhiệm của cá nhân người lao động mà cần được hỗ trợ bởi một hệ thống thể chế kết nối giáo dục, doanh nghiệp và thị trường lao động.

2.2. Trung Quốc: phát triển công nghệ, điều chỉnh cơ cấu lao động và giải quyết phân hóa kỹ năng

Trung Quốc cung cấp một trường hợp khác về phản ứng chính sách trước những biến đổi của thị trường lao động do số hóa và AI. Với quy mô lớn của lực lượng lao động và sự khác biệt đáng kể về trình độ phát triển giữa các vùng, tác động của AI tại Trung Quốc không chỉ liên quan đến số lượng việc làm mà còn đến cơ cấu ngành nghề, chất lượng việc làm, nhu cầu kỹ năng và sự phân bố không đồng đều các cơ hội do công nghệ tạo ra.

Các nghiên cứu thực nghiệm cho thấy tác động của AI đối với việc làm tại Trung Quốc hoàn toàn theo hướng thay thế lao động. Trong một số lĩnh vực, đặc biệt là dịch vụ, AI có thể góp phần thúc đẩy việc làm, cải thiện cơ cấu việc làm và nâng cao thu nhập. Tuy nhiên, những tác động này khác biệt giữa các địa phương do sự khác nhau về trình độ phát triển kinh tế, cơ cấu ngành, hạ tầng số và năng lực công nghệ (Gu et al., 2022; Chen et al., 2025). Những kết quả này cho thấy tác động của AI phụ thuộc đáng kể vào bối cảnh kinh tế và thể chế, thay vì tạo ra một kết quả thống nhất đối với mọi nhóm lao động.

Từ góc độ chính sách, điều này làm nổi bật yêu cầu điều chỉnh nguồn nhân lực theo sự thay đổi của cơ cấu kinh tế và công nghệ. Khi nhu cầu kỹ năng thay đổi nhanh, khoảng cách giữa kỹ năng được cung cấp bởi hệ thống giáo dục và kỹ năng doanh nghiệp cần có thể trở thành trở ngại đối với khả năng thích ứng nghề nghiệp. Vì vậy,

tăng cường liên kết giữa giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp, cập nhật chương trình đào tạo và tạo cơ hội cho người học tiếp cận môi trường làm việc thực tế trở thành những thành tố quan trọng của quá trình thích ứng.

Một vấn đề khác đáng chú ý ở Trung Quốc là sự phân hóa về khả năng tiếp cận các cơ hội do công nghệ tạo ra. Trung Quốc chú trọng phát triển chuyên gia công nghệ và nhân lực AI nhằm phục vụ chiến lược đổi mới sáng tạo và phát triển công nghệ (Rigley et al., 2023). Cách tiếp cận này có ưu thế trong việc nhanh chóng hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao nhưng đồng thời đặt ra vấn đề về khả năng tiếp cận cơ hội nâng cao kỹ năng của những người lao động không thuộc nhóm chuyên gia. Nếu năng lực công nghệ tập trung ở một bộ phận nhỏ, quá trình chuyển đổi số có thể làm gia tăng phân cực kỹ năng giữa những người có khả năng khai thác công nghệ và những người chủ yếu chịu tác động của công nghệ.

Như vậy, chính sách việc làm của Trung Quốc là sự kết hợp giữa phát triển năng lực công nghệ, điều chỉnh nguồn nhân lực theo nhu cầu của nền kinh tế và xử lý sự phân hóa về cơ hội do chuyển đổi số và phát triển AI. Trường hợp này cho thấy chính sách việc làm trong kỷ nguyên AI không chỉ cần thúc đẩy việc tạo việc làm và nâng cao năng suất mà còn phải quan tâm đến khả năng tiếp cận công nghệ, đào tạo và chuyển đổi nghề nghiệp của các nhóm lao động khác nhau.

2.3. So sánh và bài học từ kinh nghiệm quốc tế

Singapore và Trung Quốc đều cho thấy AI không nên được tiếp cận đơn thuần như một yếu tố làm mất việc làm mà cần được xem xét trong mối quan hệ với sự thay đổi cơ cấu kinh tế, nhiệm vụ nghề nghiệp và nhu cầu kỹ năng. Tuy nhiên, hai trường hợp nhấn mạnh những phương diện khác nhau. Singapore nổi bật với cách tiếp cận lấy khả năng thích ứng của người lao động làm trọng tâm, thông qua học tập suốt đời, đào tạo gắn với việc làm, phổ cập năng lực số và AI và quản trị công nghệ. Trong khi đó, Trung Quốc nhấn mạnh hơn vào phát triển năng lực công nghệ và điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực, đồng thời phải đổi mới rõ hơn với sự khác biệt giữa các ngành, địa phương và nhóm lao động trong khả năng tiếp cận những lợi ích của chuyển đổi số.

Sự khác biệt này gợi mở rằng chính sách việc làm trong kỷ nguyên AI cần được xây dựng như

một hệ sinh thái liên kết giữa giáo dục và đào tạo, phát triển kỹ năng, doanh nghiệp, dịch vụ việc làm, chính sách thị trường lao động và quản trị công nghệ. Trong đó, một mặt cần nâng cao năng lực thích ứng của người lao động thông qua học tập suốt đời và đào tạo lại, mặt khác, cần bảo đảm khả năng tiếp cận tương đối công bằng với công nghệ, kỹ năng và cơ hội việc làm.

III. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI CHÍNH SÁCH VIỆC LÀM Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH PHÁT TRIỂN TRÍ TUỆ NHÂN TẠO

Tại Việt Nam, chuyển đổi số và ứng dụng AI đang diễn ra đồng thời với quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động, tạo ra cả cơ hội nâng cao năng suất và những thách thức đối với khả năng thích ứng nghề nghiệp của người lao động. Trong bối cảnh đó, chính sách việc làm không chỉ cần hướng tới duy trì và tạo thêm việc làm mà còn phải hỗ trợ người lao động thích ứng với sự thay đổi về nhiệm vụ, kỹ năng và yêu cầu nghề nghiệp. Theo ILO (2026), khoảng 20,8% số người có việc làm tại Việt Nam, tương đương 11,5 triệu lao động, đang làm việc trong các nghề có mức độ ảnh hưởng của GenAI. Tuy nhiên, tác động chủ yếu được thể hiện qua sự thay đổi nhiệm vụ và yêu cầu kỹ năng hơn là sự thay thế hoàn toàn nghề nghiệp. Điều này đặt ra yêu cầu mở rộng phạm vi của chính sách việc làm theo hướng kết nối chặt chẽ hơn giữa giáo dục, đào tạo, phát triển kỹ năng, dịch vụ việc làm và nhu cầu của thị trường lao động. Trên cơ sở đó, ba vấn đề chính sách cần được quan tâm ở Việt Nam gồm khoảng cách kỹ năng, quá trình chuyển tiếp từ giáo dục sang việc làm và khả năng tiếp cận công bằng với các cơ hội đào tạo, việc làm trong quá trình chuyển đổi công nghệ.

Thứ nhất, khoảng cách giữa kỹ năng của người lao động và yêu cầu mới của thị trường lao động có nguy cơ gia tăng khi công nghệ thay đổi nhanh hơn khả năng điều chỉnh của hệ thống giáo dục và đào tạo. Nghiên cứu của Tu Thi Ngoc Le và cộng sự (2026) cho thấy phát triển ICT ở cấp tỉnh không nhất thiết làm giảm chất lượng việc làm mà có thể gắn với sự gia tăng việc làm hưởng lương và việc làm chính thức. Điều này cho thấy trọng tâm chính sách không nên là hạn chế ứng dụng công nghệ mà là nâng cao năng lực của người lao động để thích ứng với những thay đổi về kỹ năng, nhiệm vụ và nghề nghiệp.

Thứ hai, quá trình chuyển tiếp từ giáo dục sang việc làm có thể trở nên khó khăn hơn, đặc biệt đối với thanh niên. Theo ILO (2026), nhóm lao động 25-59 tuổi có mức độ ảnh hưởng của GenAI cao hơn nhóm 15-24 tuổi, lần lượt là 22,6% và 15,7%. Tuy nhiên, thanh niên có thể chịu tác động gián tiếp khi một số công việc đầu vào, vốn trước đây cho phép người lao động trẻ tích lũy kinh nghiệm và từng bước phát triển nghề nghiệp. Nếu các công việc giản đơn, vốn được xem là bước khởi đầu giúp thanh niên tham gia thị trường lao động, ngày càng được thay thế bằng công nghệ tự động hóa thì quá trình chuyển từ giáo dục sang việc làm có thể trở nên khó khăn hơn. Vì vậy, cần tăng cường sự kết nối giữa giáo dục, đào tạo nghề và doanh nghiệp, đồng thời hỗ trợ các cơ chế chuyển tiếp vào thị trường lao động.

Những vấn đề trên cho thấy chính sách việc làm trong kỷ nguyên AI cần chuyển từ trọng tâm chủ yếu là tạo việc làm sang hỗ trợ khả năng thích ứng nghề nghiệp, bảo đảm tính bao trùm của thị trường lao động và tăng cường liên kết giữa giáo dục, đào tạo, doanh nghiệp và thị trường lao động. Theo hướng tiếp cận này, phát triển giáo dục và kỹ năng không phải là một lĩnh vực tách biệt với chính sách việc làm, mà là một cấu phần quan trọng của chính sách việc làm nhằm nâng cao năng lực thích ứng, hỗ trợ chuyển tiếp nghề nghiệp và duy trì khả năng tham gia thị trường lao động của người lao động trong bối cảnh công nghệ thay đổi nhanh.

IV. HÀM Ý CHÍNH SÁCH GIÁO DỤC CHO VIỆT NAM

Từ kinh nghiệm quốc tế và những vấn đề đặt ra ở Việt Nam, chính sách giáo dục cần chuyển từ trọng tâm cung cấp kỹ năng ban đầu sang phát triển năng lực thích ứng nghề nghiệp và học tập suốt đời, qua đó giúp người lao động duy trì khả năng tham gia thị trường lao động trong bối cảnh công nghệ thay đổi nhanh.

Thứ nhất, phát triển kỹ năng số, năng lực AI và học tập suốt đời. Chương trình giáo dục và đào tạo cần tăng cường năng lực số, sử dụng AI và các kỹ năng bổ trợ như tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, sáng tạo và hợp tác. Đồng thời, mở rộng các chương trình nâng cao kỹ năng và đào tạo lại với nội dung linh hoạt, cập nhật theo nhu cầu thị trường lao động.

Thứ hai, tăng cường liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp. Cần mở rộng đào tạo tại nơi làm việc, đào tạo kép gắn với việc vừa học vừa làm, đồng thời tăng cường sự tham gia của doanh

nh nghiệp vào việc xây dựng chương trình và đánh giá kỹ năng. Đây là cơ chế quan trọng để thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và yêu cầu thực tế của công việc, đặc biệt đối với thanh niên.

Thứ ba, hiện đại hóa thông tin và dịch vụ hỗ trợ nghề nghiệp. Cần phát triển hệ thống dữ liệu và dự báo thị trường lao động để nhận diện xu hướng nghề nghiệp và nhu cầu kỹ năng, đồng thời mở rộng dịch vụ việc làm từ kết nối cung - cầu sang tư vấn nghề nghiệp, đánh giá kỹ năng và hỗ trợ đào tạo lại.

Thứ tư, bảo đảm cơ hội tiếp cận công bằng. Chính sách phát triển kỹ năng số và AI cần ưu tiên các nhóm lao động có nguy cơ chịu tác động lớn và đang hạn chế về kỹ năng hoặc khả năng tiếp cận công nghệ. Doanh nghiệp cũng cần được khuyến khích và tăng trách nhiệm trong đào tạo, đào tạo lại khi công nghệ làm thay đổi công việc.

Nhìn chung, Việt Nam cần hình thành hệ sinh thái phát triển kỹ năng thích ứng, kết nối giáo dục, đào tạo nghề, doanh nghiệp, học tập suốt đời và dịch vụ việc làm, nhằm tận dụng cơ hội từ AI đồng thời hạn chế bất bình đẳng về kỹ năng và cơ hội việc làm.

V. KẾT LUẬN

AI đang làm thay đổi cơ cấu việc làm, nội dung nhiệm vụ và yêu cầu về kỹ năng, thay vì chỉ đơn thuần dẫn đến sự mất việc làm trên diện rộng. Kinh nghiệm của Singapore và Trung Quốc cho thấy phản ứng chính sách trước những biến đổi này cần vượt ra ngoài mục tiêu tạo việc làm, hướng tới nâng cao khả năng thích ứng nghề nghiệp, tăng cường phát triển kỹ năng và bảo đảm khả năng tiếp cận công bằng với các cơ hội của thị trường lao động.

Đối với Việt Nam, chính sách việc làm trong bối cảnh phát triển AI cần được tiếp cận theo hướng xây dựng một hệ sinh thái hỗ trợ khả năng thích ứng nghề nghiệp, trong đó giáo dục, đào tạo, đào tạo lại và học tập suốt đời giữ vai trò then chốt. Việc tăng cường liên kết giữa cơ sở giáo dục, doanh nghiệp và thị trường lao động, phát triển hệ thống thông tin và dịch vụ hỗ trợ nghề nghiệp, đồng thời bảo đảm cơ hội tiếp cận công bằng với công nghệ và đào tạo sẽ góp phần nâng cao năng lực thích ứng của người lao động trước những thay đổi của công nghệ. Theo đó, phát triển giáo dục và kỹ năng không chỉ là một mục tiêu của chính sách giáo dục mà còn là một cấu phần quan trọng của chính sách việc làm, góp phần duy trì khả năng tham gia thị trường lao động và hạn chế những bất bình đẳng có thể phát sinh trong quá trình chuyển đổi số và phát triển AI.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279–1333. <https://doi.org/10.1162/003355303322552801>
- Chen, S. C. I., Zhang, C., & Own, C. M. (2025). Artificial intelligence and employment: A delicate balance between progress and quality in China. *Applied Sciences*, 15(9), 4729. <https://doi.org/10.3390/app15094729>
- Gmyrek, P., Berg, J., & Bescond, D. (2023). Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality (ILO Working Paper No. 96). International Labour Organization. <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>
- Gu, T. T., Zhang, S. F., & Cai, R. (2022). Can artificial intelligence boost employment in service industries? Empirical analysis based on China. *Applied Artificial Intelligence*, 36(1), Article 2080336. <https://doi.org/10.1080/08839514.2022.2080336>
- ILO. (2026). Trí tuệ nhân tạo sinh và việc làm tại Việt Nam: Mức độ ảnh hưởng tới thị trường lao động và các khuyến nghị chính sách. Báo cáo tóm tắt ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-04/ILO%20Brief_Generative%20AI.vie%2017.4.pdf
- OECD. (2023). OECD employment outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>
- Rigley, E., Bentley, C., Krook, J., & Ramchurn, S. D. (2023). Evaluating international AI skills policy: A systematic review of AI skills policy in seven countries. *Global Policy*, 15(1), 204–217. <https://doi.org/10.1111/1758-5899.13299>
- SkillsFuture Singapore. (2022). Skills demand for the future economy report 2022. Government of Singapore. <https://jobsandskills.skillsfuture.gov.sg/resources/SDFE-2022.pdf>
- Sung, J., & Freebody, S. (2017). Lifelong learning in Singapore: Where are we? *Asia Pacific Journal of Education*, 37(4), 615–628. <https://doi.org/10.1080/02188791.2017.1386090>
- Tu Thi Ngoc Le, Dong Thi Nguyen, & Van Quang Tran. (2026). The effects of provincial ICT development on employability: Evidence from Vietnam labor force. *Global Journal of Emerging Market Economies*, 18(3), 389–404. <https://ideas.repec.org/a/sae/emeeeco/v18y2026i3p389-404.html>