CHẤT LƯỢNG NGUỒN LỰC CON NGƯỜI: TỪ KHÁI NIỆM ĐẾN CÁC CHIỀU CẠNH ĐÁNH GIÁ

NGUYỄN THỊ LÊ(*)
ĐINH THỊ OANH(**)

Phân loại ngành: Triết học-Chính trị học-Xã hội học

Tóm tắt: Trong bối cảnh chuyển đổi mô hình tăng trưởng, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng, chất lượng nguồn lực con người ngày càng được xem là yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia. Tuy nhiên, trong nghiên cứu và hoạch định chính sách, khái niệm chất lượng nguồn lực con người vẫn chưa có sự thống nhất về nội hàm cũng như cách tiếp cận. Bài viết phân tích và làm rõ mối quan hệ giữa ba khái niệm thường được sử dụng là nguồn nhân lực, vốn con người và nguồn lực con người, qua đó lựa chọn cách tiếp cận nguồn lực con người làm khung phân tích tổng thể. Trên cơ sở kế thừa cách tiếp cận phát triển con người, lý thuyết vốn con người và cách tiếp cận nguồn nhân lực , bài viết đề xuất khung khái niệm và xác định các chiều cạnh cơ bản của chất lượng nguồn lực con người, bao gồm: sức khỏe và thể lực; giáo dục, tri thức và kỹ năng; năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng; phẩm chất xã hội và các giá trị văn hóa; khả năng tham gia và đóng góp vào đời sống kinh tế - xã hội. Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung cơ sở lý luận cho việc nghiên cứu, đánh giá và hoạch định chính sách nhằm nâng cao chất lượng nguồn lực con người và thúc đẩy phát triển con người ở Việt Nam.

Từ khóa: *Chất lượng nguồn lực con người; Nguồn lực con người; Nguồn nhân lực; Phát triển con người; Vốn con người.*

THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES: FROM CONCEPT TO DIMENSIONS OF ASSESSMENT

Abstract: In the context of economic transformation, digitalization, and deep international integration, the quality of human resources is increasingly regarded as a key determinant of national competitiveness and sustainable development. However, there is still no consensus in either academic research or policy-making regarding the concept and approaches to assessing the quality of human resources. This article analyzes and clarifies the relationships among three commonly used concepts, human resources, human capital, and human potential as a broader developmental resource, and adopts the latter as the overarching analytical framework. Drawing on the human development approach, human capital theory, and the human resources approach , the article develops a conceptual framework and identifies the key dimensions of human resource quality, including: health and physical well-being; education, knowledge, and skills; creativity and adaptability; social qualities and cultural values; and the capacity to participate in and contribute to socio-economic life. The findings contribute to strengthening the theoretical foundation for research, assessment, and policy-making aimed at improving the quality of human resources and promoting human development in Vietnam.

Keywords: *Human capital; Human development; Human resources; Quality of human resources.*

Ngày nhận bài: 18/5/2026; Ngày gửi phản biện: 21/5/2026; Ngày sửa chữa: 06/8/2026; Ngày duyệt đăng bài: 11/8/2026.

(*), (**) Viện Nghiên cứu Con người, Gia đình và Giới, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh chuyển đổi mô hình tăng trưởng, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, chất lượng nguồn lực con người ngày càng trở thành nhân tố quyết định năng lực cạnh tranh và sự phát triển bền vững của mỗi quốc gia. Chất lượng nguồn nhân lực không chỉ phụ thuộc vào quy mô dân số hay lực lượng lao động mà ngày càng dựa vào trình độ học vấn, sức khỏe, kỹ năng, năng lực đổi mới sáng tạo, khả năng thích ứng và mức độ tham gia hiệu quả của con người vào đời sống kinh tế - xã hội. Vì vậy, nâng cao chất lượng nguồn lực con người đã trở thành mục tiêu và yêu cầu xuyên suốt trong chiến lược phát triển của nhiều quốc gia, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số, già hóa dân số, biến đổi khí hậu và những thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động.

Trên thế giới, nhiều tổ chức quốc tế và các học giả đã xây dựng những khung tiếp cận khác nhau nhằm đánh giá nguồn lực con người và chất lượng nguồn lực con người. Tiếp cận vốn con người (Human Capital) nhấn mạnh vai trò của giáo dục, sức khỏe và kỹ năng như những khoản đầu tư tạo nên năng suất và năng lực cạnh tranh của cá nhân và quốc gia; tiếp cận phát triển con người (Human Development) coi sự mở rộng năng lực và quyền lựa chọn, và tính chủ thể của con người là mục tiêu cốt lõi của phát triển; trong khi các nghiên cứu gần đây ngày càng chú trọng đến mối quan hệ giữa con người với môi trường xã hội, thể chế và cộng đồng. Điều này cho thấy chất lượng nguồn lực con người là một khái niệm đa chiều, không thể chỉ được đánh giá thông qua trình độ học vấn hay số lượng lao động, mà cần được xem xét trong mối quan hệ tổng hợp giữa năng lực cá nhân, điều kiện phát triển và khả năng chuyển hóa các năng lực đó thành những kết quả phát triển kinh tế - xã hội.

Ở Việt Nam, quan điểm phát triển con người toàn diện và phát huy nguồn lực con người được khẳng định nhất quán trong các văn kiện của Đảng và Nhà nước. Con người vừa là mục tiêu, vừa là chủ thể và động lực của sự phát triển; phát triển con người được đặt trong mối quan hệ chặt chẽ với phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội và nâng cao chất lượng cuộc sống. Văn kiện Đại hội XIV của Đảng nhấn mạnh yêu cầu "*phát triển nguồn lực con người, phát triển văn hóa thực sự trở thành nền tảng, sức mạnh nội sinh, động lực to lớn cho sự phát triển nhanh, bền vững của đất nước";* đồng thời đặt phát triển nguồn lực con người trong mối liên hệ với giáo dục, chăm sóc sức khỏe và các chính sách xã hội (Đảng Cộng sản Việt Nam 2026). Tuy nhiên, để hiện thực hóa quan điểm này, việc xây dựng các công cụ đánh giá chất lượng nguồn lực con người một cách khoa học, toàn diện và có khả năng ứng dụng trong thực tiễn là yêu cầu cấp thiết. Đánh giá đúng chất lượng nguồn lực con người không chỉ giúp nhận diện hiện trạng và xu hướng phát triển mà còn là cơ sở quan trọng cho hoạch định chính sách, phân bổ nguồn lực và theo dõi hiệu quả của các chiến lược phát triển con người trong dài hạn.

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu và hệ thống chỉ số liên quan đến phát triển con người và vốn con người, việc đánh giá chất lượng nguồn lực con người vẫn còn thiếu sự thống nhất về nội hàm khái niệm, các chiều cạnh cấu thành và hệ thống tiêu chí đánh giá. Phần lớn các nghiên cứu tập trung vào những chỉ số đơn lẻ hoặc nhấn mạnh một số khía cạnh riêng biệt mà chưa xây dựng được một khung đánh giá tích hợp, phản ánh đầy đủ tính đa chiều và tính động của nguồn lực con người trong bối cảnh phát triển mới. Do đó, việc xây dựng một bộ tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn lực con người có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn. Trên cơ sở tổng quan các cách tiếp cận lý luận và kinh nghiệm quốc tế, bài viết phân tích khái niệm, nội hàm và các chiều cạnh cấu thành chất lượng nguồn lực con người; đồng thời đề xuất các nguyên tắc và khung bộ tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn lực con người theo hướng đa chiều, làm cơ sở cho việc nghiên cứu, đánh giá và hoạch định chính sách phát triển con người ở Việt Nam trong giai đoạn mới.

2. Tổng quan nghiên cứu

Các nghiên cứu về chất lượng nguồn lực con người đã được thực hiện ở ngoài nước và trong nước dưới nhiều cách tiếp cận khác nhau, trong đó phổ biến là nghiên cứu về vốn con người, nguồn nhân lực, chất lượng nguồn nhân lực và phát triển con người. Các công trình thường lựa chọn những thành tố và tiêu chí đánh giá khác nhau, dựa trên các mục tiêu và đối tượng nghiên cứu cụ thể, chứ chưa có một hệ thống chiều cạnh thống nhất.

Các tổ chức phát triển thế giới đưa ra các chỉ số nhằm đo lường vốn nhân lực của các quốc gia. Ngân hàng thế giới (World Bank-WB) phát triển Chỉ số vốn nhân lực (Human Capital Index - HCI) nhằm đo lường mức vốn con người mà một trẻ em sinh ra hôm nay có thể đạt được khi đến tuổi 18, trong điều kiện hiện tại về sức khỏe và giáo dục. HCI tập trung vào ba nhóm kết quả chính: khả năng sống sót, số năm đi học có điều chỉnh theo kết quả học tập và sức khỏe. Cách đo này nhấn mạnh trình độ học vấn cần được xem xét cùng chất lượng học tập và tình trạng sức khỏe, thay vì chỉ sử dụng số năm đi học. HCI đồng thời gắn các kết quả này với năng suất của thế hệ lao động tương lai (WB, 2018). Vừa qua, WB đã dựa trên bộ HCI này để phát triển Chỉ số Vốn nhân lực mở rộng (Human Capital Index Plus - HCI+), tiếp tục chú trọng vào các kết quả đầu ra thay vì các yếu tố đầu vào, và tiếp cận chất lượng nguồn nhân lực theo vòng đời, không chỉ dừng ở giáo dục mà còn bao gồm quá trình chuyển tiếp vào việc làm, chất lượng việc làm và tích lũy kỹ năng trong quá trình làm việc (WB, 2026). Ủy ban Hỗ trợ Phát triển (Development Assistance Committee - OECD) tiếp cận vốn con người theo phạm vi tương đối rộng, bao gồm các thuộc tính như sức khỏe, kiến thức, kỹ năng và năng lực. Tuy nhiên, trong thực tế đo lường, các chỉ báo chủ yếu tập trung vào kỹ năng và năng lực được hình thành thông qua giáo dục, cùng với các khía cạnh về sức khỏe. OECD cũng nhấn mạnh vai trò của vốn con người không chỉ đối với năng suất mà còn đối với khả năng theo đuổi mục tiêu, duy trì sinh kế và ứng phó với các thay đổi lớn (OECD, 2020).

Chỉ số Vốn nhân lực Toàn cầu (Global Human Capital Index - GHCI) của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (World Economic Forum -WEF), là một cách tiếp cận khác có phạm vi quốc tế rộng, đã xây dựng chỉ số cho 130 quốc gia và xác định bốn chiều cạnh: năng lực, mức độ sử dụng, phát triển và kiến thức, kỹ năng thực tiễn (capacity, deployment, development và know-how). Trong đó, capacity phản ánh trình độ giáo dục đã tích lũy; deployment phản ánh việc sử dụng và tích lũy kỹ năng thông qua công việc; development phản ánh quá trình giáo dục, đào tạo và nâng cao kỹ năng; còn know-how phản ánh chiều rộng và chiều sâu của các kỹ năng chuyên môn được sử dụng trong công việc. Khung này coi vốn con người là một nguồn lực động, có thể được phát triển thông qua giáo dục và sử dụng trong công việc, đồng thời có thể suy giảm nếu không được duy trì và phát triển. So với HCI của WB, GHCI mở rộng đáng kể khía cạnh sử dụng và phát huy năng lực. Nếu giáo dục và kỹ năng thể hiện những gì con người đã tích lũy, deployment và know-how cho thấy mức độ những năng lực đó được đưa vào thực tiễn lao động. Đây là một điểm quan trọng đối với việc đánh giá chất lượng nguồn lực con người không chỉ trên phương diện những gì con người có mà còn xem xét đến khả năng con người sử dụng và sử dụng như thế nào những gì mình có.

Một trong những cách tiếp cận có phạm vi rộng và được sử dụng phổ biến là Chỉ số phát triển con người (Human Development Index - HDI) của Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP). Từ khi được giới thiệu, HDI đo lường phát triển con người thông qua ba chiều cạnh: một cuộc sống dài và khỏe mạnh, tri thức và mức sống thỏa đáng, được đại diện lần lượt bởi tuổi thọ, các chỉ báo giáo dục và thu nhập bình quân đầu người (UNDP, 1990). Cách tiếp cận này đặt sức khỏe, tri thức và điều kiện sống trong cùng một khung đánh giá, chứ không đồng nhất chất lượng con người với năng lực sản xuất. Tuy nhiên, HDI là chỉ số

về phát triển con người nói chung, chưa phải chỉ số trực tiếp đo chất lượng nguồn lực con người; do đó, khả năng sử dụng năng lực, kỹ năng nghề nghiệp và mức độ tham gia vào hoạt động kinh tế chưa được phản ánh đầy đủ.

Ở cấp độ nghiên cứu học thuật, nghiên cứu về chất lượng nguồn lực con người đã được tiếp cận theo nhiều hướng, từ đo lường vốn con người ở cấp quốc gia đến đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong tổ chức và các lĩnh vực cụ thể. Một số nghiên cứu đã xây dựng các thước đo tổng hợp nhằm phản ánh chất lượng vốn con người. Một trong những nghiên cứu có phạm vi quốc tế rộng là của Lim và cộng sự (2018), đã xây dựng chỉ số vốn con người cho 195 quốc gia và vùng lãnh thổ, dựa trên trình độ học vấn, chất lượng học tập, sức khỏe chức năng và khả năng sống sót, trong đó sức khỏe và giáo dục được xem là những thành tố trực tiếp của chất lượng vốn con người. Tuy nhiên, khung này chủ yếu hướng tới việc lượng hóa vốn con người gắn với năng lực lao động và năng suất, chưa bao quát các phương diện xã hội, văn hóa hay khả năng tham gia của con người. Nghiên cứu của Ma (2024) tập trung vào đánh giá chất lượng nguồn nhân lực ở Trung Quốc thông qua việc xây dựng hệ thống chỉ tiêu và tính toán chỉ số điều chỉnh chất lượng nguồn nhân lực cho 31 đơn vị hành chính, bao gồm bốn nhóm thành tố: trình độ giáo dục, an ninh y tế, năng lực đổi mới và hiệu suất sản xuất, với tổng cộng 10 chỉ tiêu thành phần. Nghiên cứu này xem chất lượng nguồn nhân lực như một cấu trúc đa chiều, kết hợp cả những đặc điểm về năng lực của con người và kết quả mà nguồn lực đó tạo ra. Tuy nhiên, các chiều cạnh vẫn chủ yếu được xác định từ góc độ kinh tế và khả năng tạo ra hiệu quả sản xuất; các phương diện về phẩm chất xã hội, giá trị văn hóa và khả năng tham gia, đóng góp vào đời sống xã hội chưa được tách thành những chiều cạnh độc lập.

Tại Việt Nam, đánh giá chất lượng nguồn lực con người cũng được tiếp cận theo nhiều chiều cạnh khác nhau. Ở cấp độ quốc gia, Báo cáo Phát triển Con người Việt Nam 2001 vận dụng cách tiếp cận của UNDP để đánh giá phát triển con người thông qua tuổi thọ, giáo dục và mức sống, đồng thời tính toán và phân tích HDI giữa các địa phương (UNDP & Viện Khoa học Xã hội Việt Nam, 2001). Tiếp đó, đề tài KX.05.05 về các chỉ số phát triển con người của Việt Nam giai đoạn 2001-2005 tiếp tục xem xét các chỉ số thành phần của HDI và đề xuất bổ sung chiều cạnh an toàn xã hội, qua đó mở rộng phạm vi đánh giá từ các kết quả cơ bản về sức khỏe, giáo dục và kinh tế sang các điều kiện xã hội của phát triển con người (Đặng Quốc Bảo, 2005).

Bên cạnh cách tiếp cận phát triển con người, một số nghiên cứu tập trung vào những thuộc tính tạo nên nguồn lực con người. Phạm Minh Hạc (1996, 2001) xem xét sự phát triển con người và nguồn nhân lực trong mối quan hệ với công nghiệp hóa, hiện đại hóa, nhấn mạnh yêu cầu phát triển con người trên nhiều phương diện. Đoàn Văn Khái (2005) tiếp cận nguồn lực con người từ những thuộc tính và năng lực có thể được huy động, sử dụng và phát huy trong quá trình phát triển. Trên phương diện cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá, Bùi Tôn Hiến (2016) xác định ba nhóm thể lực, trí lực và tâm lực, trong khi Nguyễn Mạnh Cường (2022) mở rộng các tiêu chí sang nhân cách, tính năng động và thích ứng, và văn hóa nghề, bên cạnh thể lực và trí lực.

Nhìn tổng thể, các nghiên cứu trong nước đã đề cập đến nhiều chiều cạnh khác nhau, bao gồm sức khỏe, giáo dục, mức sống, an toàn xã hội, tri thức, kỹ năng, phẩm chất và khả năng thích ứng. Tuy nhiên, các chiều cạnh được lựa chọn tùy thuộc vào mục tiêu và cách tiếp cận của từng nghiên cứu: các nghiên cứu theo hướng phát triển con người chủ yếu phản ánh thành tựu và điều kiện phát triển, trong khi các nghiên cứu về nguồn lực con người và chất lượng nguồn nhân lực chú trọng hơn đến thuộc tính, năng lực và khả năng phát huy của con người. Do đó, vẫn còn cần một cách tiếp cận tích hợp các chiều cạnh này để xây dựng một khung khái niệm tương đối toàn diện về chất lượng nguồn lực con người.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích tài liệu và tổng hợp lý thuyết để xây dựng khung khái niệm về chất lượng nguồn lực con người và xác định các chiều cạnh đánh giá. Các tài liệu được lựa chọn gồm các công trình lý luận, nghiên cứu thực nghiệm, báo cáo và hệ thống chỉ số trong nước và quốc tế liên quan đến phát triển con người, nguồn lực con người, vốn con người và việc đánh giá các thuộc tính, năng lực của con người. Việc lựa chọn tài liệu không chỉ dựa trên sự tương đồng về thuật ngữ mà chủ yếu dựa trên mức độ liên quan của cách tiếp cận đối với việc nhận diện và đánh giá các thuộc tính, năng lực và khả năng phát huy của con người.

Phân tích tài liệu được thực hiện theo hướng tổng hợp lý thuyết, trong đó các nghiên cứu trước được sử dụng như những nguồn lý luận và bằng chứng để nhận diện các chiều cạnh khác nhau. Trước hết, bài viết phân tích các cách tiếp cận chủ yếu về con người, nguồn nhân lực, vốn con người và nguồn lực con người để xác định những điểm tương đồng và khác biệt về nội hàm. Tiếp đó, các chiều cạnh được sử dụng trong các nghiên cứu và hệ thống đánh giá được đối chiếu, nhóm lại theo nội dung tương đồng và xem xét mối quan hệ giữa năng lực nội tại của con người với khả năng vận dụng, phát huy và đóng góp trong thực tiễn. Trên cơ sở đó, bài viết tổng hợp và khái quát thành các nhóm chiều cạnh có tính bao quát hơn, làm cơ sở đề xuất khung khái niệm về chất lượng nguồn lực con người và các tiêu chí đánh giá.

4. Nguồn lực con người: Khái niệm và cách tiếp cận

Trong nghiên cứu phát triển, các khái niệm nguồn nhân lực, vốn con người, và nguồn lực con người thường được sử dụng đan xen nhưng thực chất phản ánh những cách tiếp cận khác nhau về vai trò của con người trong phát triển kinh tế - xã hội. Việc phân biệt rõ các khái niệm này có ý nghĩa quan trọng cả về mặt lý luận và thực tiễn, bởi nó quyết định cách thức nhận diện nội hàm, các chiều cạnh cấu thành cũng như hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn lực con người.

4.1. Nguồn nhân lực

Khái niệm nguồn nhân lực xuất hiện sớm trong các nghiên cứu về quản trị và kinh tế lao động, trong đó Drucker (1954) xem con người là một trong những nguồn lực quan trọng của tổ chức bên cạnh vốn và các nguồn lực vật chất khác. Theo Michael Armstrong (2020), nguồn nhân lực được hiểu là tập hợp những con người tham gia vào tổ chức với các năng lực, kiến thức, kỹ năng và tiềm năng có thể được phát triển nhằm đạt được mục tiêu của tổ chức và nền kinh tế. Như vậy, khái niệm này chủ yếu nhấn mạnh chức năng kinh tế và khả năng vận hành của con người trong hệ thống sản xuất. Đây là khái niệm tương đối hẹp, chủ yếu được sử dụng trong kinh tế học lao động và quản trị nhân sự nhằm chỉ bộ phận dân số trong độ tuổi lao động có khả năng tham gia hoạt động sản xuất, kinh doanh và cung ứng dịch vụ. Các nghiên cứu theo hướng này thường tập trung vào quy mô lao động, cơ cấu lao động, trình độ chuyên môn kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp, khả năng tham gia thị trường lao động và năng suất lao động.

Trong bối cảnh Việt Nam, cách tiếp cận nguồn nhân lực thường gắn với các yêu cầu về công nghiệp hóa, hiện đại hóa và nâng cao chất lượng lao động phục vụ tăng trưởng kinh tế. Khái niệm nguồn nhân lực có ý nghĩa quan trọng trong việc xác định các chỉ báo phản ánh năng lực tham gia thị trường lao động của người dân như trình độ chuyên môn kỹ thuật, tỉ lệ lao động qua đào tạo, kỹ năng nghề nghiệp, cơ cấu việc làm và năng suất lao động. Đây là nhóm tiêu chí phản ánh năng lực vận hành và khả năng đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế hiện đại.

Mặc dù khái niệm nguồn nhân lực được sử dụng phổ biến trong quản trị và kinh tế học lao động hiện đại, nhiều nhà nghiên cứu cho rằng cách gọi này vẫn mang dấu ấn của tư duy quản trị sản xuất, trong đó con người được nhìn nhận như một "nguồn lực đầu vào" tương tự

vốn, công nghệ hay nguyên liệu. Osterby và Coster (1992) cho rằng thuật ngữ này có xu hướng đặt con người vào cùng một nhóm giá trị với vật chất, tiền vốn và công nghệ; trong khi các "nguồn lực" chỉ được xem là có giá trị ở mức độ chúng có thể được khai thác để tạo ra giá trị kinh tế. Cách tiếp cận này xem như một yếu tố sản xuất thuần túy, do đó chưa đủ để phản ánh toàn diện chất lượng con người.

4.2. Vốn con người

Lý thuyết vốn con người xem con người với kiến thức, kỹ năng và sức khỏe của họ như một loại "vốn" có khả năng tích lũy, đầu tư và tạo ra lợi ích kinh tế - xã hội trong dài hạn. Lý thuyết này được hình thành từ các nghiên cứu của Theodore Schultz và Gary Becker từ thập niên 1960, trong đó giáo dục, đào tạo và chăm sóc sức khỏe được xem là những khoản đầu tư làm gia tăng năng suất lao động, thu nhập và năng lực cạnh tranh của cá nhân cũng như của nền kinh tế. Theo Schultz (1961), đầu tư vào con người có ý nghĩa không kém đầu tư vào vốn vật chất, bởi nó tạo ra năng lực sản xuất và khả năng thích ứng của xã hội trước những thay đổi của môi trường kinh tế. Becker (1964) tiếp tục phát triển quan điểm này khi cho rằng giáo dục, đào tạo nghề, kinh nghiệm làm việc và chăm sóc sức khỏe là những yếu tố cấu thành vốn con người, có tác động trực tiếp đến năng suất và tăng trưởng kinh tế. Tiếp cận này mở rộng cách nhìn về con người như một loại vốn có thể được tích lũy thông qua đầu tư vào giáo dục, sức khỏe và kỹ năng. Sự chuyển dịch này đã tạo nền tảng cho các cách tiếp cận hiện đại về phát triển con người và chất lượng nguồn lực con người.

Trên cơ sở lý thuyết vốn con người, nhiều tổ chức quốc tế đã xây dựng các khung đo lường nhằm đánh giá chất lượng con người và tiềm năng phát triển của các quốc gia. Tiêu biểu là Chỉ số HCI của WB (WB, 2020), trong đó chất lượng vốn con người được phản ánh thông qua các yếu tố như sức khỏe, giáo dục và kỹ năng tích lũy trong suốt vòng đời. Cách tiếp cận này cho thấy việc đầu tư vào con người không chỉ mang lại lợi ích cho cá nhân mà còn tạo ra nguồn lực chiến lược, góp phần nâng cao năng suất, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và tăng cường năng lực cạnh tranh của nền kinh tế trong dài hạn. Lý thuyết vốn con người cung cấp cơ sở lý luận quan trọng để xác định các chiều cạnh nền tảng của chất lượng con người, đặc biệt là sức khỏe, giáo dục, kỹ năng và năng lực học tập. Tuy nhiên, cách tiếp cận này chủ yếu xem con người dưới góc độ đầu tư và hiệu quả kinh tế, do đó chưa phản ánh đầy đủ các khía cạnh như quyền lựa chọn, khả năng tham gia xã hội, giá trị văn hóa, năng lực thích ứng hay mức độ phát triển toàn diện của con người. Nói cách khác, mặc dù vốn con người là điều kiện cần cho phát triển, nhưng sự gia tăng vốn con người không đồng nghĩa với sự mở rộng các cơ hội và năng lực phát triển của con người.

4.3. Nguồn lực con người

Từ cuối thế kỷ XX, cách tiếp cận phát triển con người đã được hình thành và phát triển nhằm bổ sung những hạn chế của lý thuyết vốn con người. Nếu lý thuyết vốn con người tập trung vào việc con người có thể đóng góp gì cho tăng trưởng kinh tế, thì tiếp cận phát triển con người đặt câu hỏi rộng hơn: con người có những cơ hội gì để sống cuộc sống mà họ có lý do để coi trọng. Sự chuyển dịch từ "đầu tư vào con người" sang "mở rộng năng lực của con người" đã mở ra một cách tiếp cận toàn diện hơn đối với việc đánh giá chất lượng nguồn lực con người trong bối cảnh phát triển hiện nay. Liên hợp quốc (United Nations - UN) sử dụng thuật ngữ "human potential" để chỉ những năng lực và khả năng của con người có thể được phát triển và hiện thực hóa. UN cho rằng phát triển nguồn nhân lực đã mở rộng từ cách hiểu ban đầu về cung ứng lao động và kỹ năng sang phát triển đầy đủ năng lực và khả năng của con người, qua đó tạo điều kiện để mỗi cá nhân phát huy "full human potential" (UN, 2017). Cách tiếp cận rộng này tương đối gần với quan niệm về "nguồn lực con người" trong chính sách Việt Nam. Trong bối cảnh đó, khái niệm "nguồn lực con người"

được sử dụng với nội hàm rộng hơn nhằm đặt con người vào vị trí trung tâm của phát triển. Theo cách tiếp cận này, con người không chỉ là lực lượng lao động tham gia vào quá trình sản xuất mà còn là chủ thể sáng tạo tri thức, văn hóa, các giá trị xã hội và động lực nội sinh của phát triển bền vững.

Ở Việt Nam, các nghiên cứu về nguồn nhân lực cũng cho rằng nguồn lực con người là sự kết hợp giữa "thể lực - trí lực - tâm lực" của con người trong quá trình phát triển đất nước (Phạm Minh Hạc, 1996, 2001; Đoàn Văn Khái, 2005). Theo cách tiếp cận rộng trong nghiên cứu phát triển, "nguồn lực con người" là khái niệm phản ánh tổng thể các giá trị vật chất và tinh thần của con người có thể huy động vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Nguồn lực con người không chỉ bao gồm quy mô và cơ cấu dân cư, lực lượng lao động hay trình độ nghề nghiệp, mà còn bao hàm toàn bộ các yếu tố cấu thành chất lượng con người như thể lực, trí lực, sức khỏe, tri thức, năng lực sáng tạo, phẩm chất đạo đức, thái độ, khả năng thích ứng xã hội và các giá trị văn hóa. Nguồn lực con người được xem là nguồn lực nội sinh cơ bản của sự phát triển xã hội; trong đó trí lực, thể lực và các phẩm chất tinh thần là những yếu tố giữ vai trò quyết định chất lượng và sức mạnh của nguồn lực con người. Chất lượng nguồn lực con người không chỉ được phản ánh ở từng cá nhân mà còn thể hiện ở chất lượng của cộng đồng xã hội, bởi sức mạnh của nguồn lực con người tồn tại cả dưới dạng hiện thực và tiềm năng trong đời sống xã hội (Đoàn Văn Khái, 2005).

Theo cách tiếp cận này, con người cần được nhìn nhận đồng thời vừa với tư cách là chủ thể, vừa là khách thể của các quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Con người không chỉ là đối tượng được thụ hưởng thành quả phát triển mà còn là lực lượng trực tiếp sáng tạo ra các giá trị kinh tế, văn hóa và xã hội. Vì vậy, nguồn lực con người vừa là động lực, vừa là mục tiêu của phát triển. Quan niệm này có sự tương đồng với cách tiếp cận phát triển con người của UNDP và tư tưởng "phát triển như mở rộng năng lực" của Amartya Sen (1999), trong đó con người được đặt ở vị trí trung tâm của phát triển thay vì chỉ được xem như một yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất. Như vậy, khái niệm "nguồn lực con người" phản ánh cách tiếp cận phát triển lấy con người làm trung tâm, coi con người vừa là mục tiêu, vừa là chủ thể và động lực của sự phát triển. So với khái niệm "nguồn nhân lực", "nguồn lực con người" có nội hàm rộng hơn khi không chỉ đề cập đến lực lượng lao động và các đặc trưng về trình độ, kỹ năng hay năng suất, mà còn bao hàm toàn bộ các giá trị vật chất và tinh thần của con người có thể huy động vào quá trình phát triển kinh tế, xã hội và văn hóa.

5. Khung khái niệm và các chiều cạnh của chất lượng nguồn lực con người

Theo cách tiếp cận trên, chất lượng nguồn lực con người được hình thành từ nhiều chiều cạnh khác nhau, bao gồm sức khỏe, tri thức, kỹ năng, năng lực sáng tạo, khả năng thích ứng, phẩm chất xã hội cũng như các giá trị văn hóa và tinh thần. Con người được xem là "nguồn lực của mọi nguồn lực", trong đó sức mạnh nội sinh không chỉ nằm ở năng lực lao động mà còn ở ý chí, trách nhiệm xã hội, tinh thần học tập, khả năng hợp tác và các giá trị nhân văn được tích lũy trong quá trình phát triển. Vì vậy, khái niệm "nguồn lực con người" cho phép mở rộng phạm vi đánh giá sang các chiều cạnh về giá trị văn hóa, năng lực thích ứng, phẩm chất xã hội và sức mạnh nội sinh của con người, thay vì chỉ giới hạn ở các chỉ số kỹ thuật của lực lượng lao động.

5.1. Khái niệm về chất lượng nguồn lực con người

Trên cơ sở khái niệm nguồn lực con người và kế thừa các cách tiếp cận về vốn con người, nguồn nhân lực và phát triển con người, bài viết tiếp cận chất lượng nguồn lực con người như một trạng thái phát triển tổng hợp của con người, được cấu thành bởi các năng lực nền tảng, các phẩm chất cá nhân và khả năng tham gia hiệu quả vào đời sống kinh tế - xã hội. Cách tiếp cận này cho phép vượt ra khỏi quan niệm truyền thống chỉ xem chất lượng

con người thông qua trình độ học vấn hay năng suất lao động, đồng thời nhấn mạnh sự gắn kết giữa năng lực của con người với các điều kiện phát triển và khả năng chuyển hóa các năng lực đó thành những kết quả kinh tế - xã hội cụ thể (Sen, 1999; UNDP, 2023).

Khung phân tích chất lượng nguồn lực con người được xây dựng trên sự tích hợp ba cách tiếp cận lý luận chủ yếu. Thứ nhất, tiếp cận phát triển con người của UNDP, dựa trên lý thuyết năng lực (Capability Approach) của Amartya Sen, nhấn mạnh việc mở rộng năng lực và cơ hội của con người để họ có thể sống cuộc sống mà họ có lý do để coi trọng (Sen, 1999; UNDP, 2023). Theo cách tiếp cận này, sức khỏe, giáo dục và mức sống là những điều kiện nền tảng của sự phát triển con người toàn diện. Thứ hai, lý thuyết vốn con người của Schultz (1961) và Becker (1964) xem giáo dục, sức khỏe, kỹ năng và học tập suốt đời là những khoản đầu tư có khả năng tạo ra năng suất, thu nhập và năng lực cạnh tranh trong dài hạn. Thứ ba, cách tiếp cận nguồn nhân lực chú trọng khả năng tham gia thị trường lao động, chất lượng việc làm và mức độ đóng góp của con người vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

5.2. Các chiều cạnh cấu thành chất lượng nguồn lực con người

Sự kết hợp giữa các cách tiếp cận trên cho thấy chất lượng nguồn lực con người là một khái niệm đa chiều, phản ánh không chỉ những gì con người đang có mà còn những gì con người có thể làm và có thể đạt được trong những điều kiện phát triển cụ thể. Theo đó, chất lượng nguồn lực con người được cấu thành bởi năm nhóm chiều cạnh cơ bản: (i) sức khỏe và thể lực; (ii) giáo dục, tri thức và kỹ năng; (iii) năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng; (iv) phẩm chất xã hội và các giá trị văn hóa; và (v) khả năng tham gia, đóng góp vào đời sống kinh tế - xã hội. Các chiều cạnh này vừa phản ánh năng lực nội tại của con người, vừa thể hiện khả năng phát huy các năng lực đó trong thực tiễn phát triển.

5.2.1. Sức khỏe và thể lực

Sức khỏe và thể lực là nền tảng sinh học và thể chất của con người, quyết định khả năng học tập, lao động và tham gia các hoạt động xã hội. Trong cách tiếp cận phát triển con người, sức khỏe được xem là một trong những điều kiện nền tảng để con người phát triển năng lực và nâng cao chất lượng cuộc sống (UNDP, 2023) Từ góc độ vốn con người, sức khỏe cũng được xem là một dạng vốn có thể được tích lũy thông qua đầu tư và có khả năng nâng cao năng lực lao động của cá nhân (Schultz, 1961; Becker, 1964, WB, 2020). Đối với nguồn lực con người, chiều cạnh này không chỉ phản ánh tình trạng sức khỏe tại một thời điểm mà còn liên quan đến khả năng duy trì sức khỏe và thể lực cần thiết cho học tập, lao động và tham gia đời sống xã hội. Vì vậy, sức khỏe và thể lực vừa là một thuộc tính cơ bản của con người, vừa là điều kiện để các năng lực khác được hình thành và phát huy.

5.2.2. Giáo dục, trị thức và kỹ năng

Giáo dục, tri thức và kỹ năng phản ánh năng lực nhận thức và khả năng tích lũy vốn con người. Đây là chiều cạnh được nhấn mạnh trong cả lý thuyết vốn con người và tiếp cận phát triển con người, bởi giáo dục không chỉ nâng cao năng suất lao động mà còn mở rộng cơ hội lựa chọn và khả năng tham gia vào đời sống kinh tế - xã hội (Schultz, 1961; Becker, 1964). Trong bối cảnh kinh tế tri thức và chuyển đổi số, chất lượng nguồn lực con người ngày càng phụ thuộc vào khả năng học tập suốt đời, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số và năng lực tiếp thu tri thức mới (OECD, 2019). Theo đó, giáo dục, tri thức và kỹ năng cần được hiểu theo nghĩa rộng, không chỉ bao gồm trình độ học vấn mà còn bao gồm tri thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng xã hội và khả năng tiếp tục học tập, cập nhật và vận dụng tri thức. Đây là nhóm năng lực có vai trò trực tiếp trong việc giúp con người thực hiện công việc, giải quyết vấn đề và tạo ra giá trị trong đời sống kinh tế - xã hội, cũng như tạo ra một cuộc sống có ý nghĩa cho bản thân.

5.2.3. Năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng

Năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng ngày càng trở thành một chiều cạnh quan trọng của chất lượng nguồn lực con người. Sự phát triển nhanh chóng của công nghệ, quá trình chuyển đổi số và những biến động của thị trường lao động đòi hỏi con người không chỉ sở hữu kiến thức và kỹ năng hiện có mà còn phải có khả năng đổi mới, học hỏi liên tục và thích ứng với sự thay đổi. OECD (2019) nhấn mạnh vai trò của khả năng tiếp tục học tập, thích ứng và vận dụng kỹ năng trong những bối cảnh mới đối với việc tham gia hiệu quả vào nền kinh tế và xã hội. Như vậy, nếu giáo dục, tri thức và kỹ năng phản ánh những năng lực được hình thành và tích lũy, thì năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng nhấn mạnh khả năng phát triển và vận dụng những năng lực đó trước những thay đổi của môi trường. Năng lực sáng tạo thể hiện ở khả năng hình thành ý tưởng, đổi mới và giải quyết vấn đề; trong khi khả năng thích ứng thể hiện ở khả năng học hỏi, điều chỉnh và chuyển đổi trước những thay đổi về công nghệ, nghề nghiệp và môi trường xã hội.

5.2.4. Phẩm chất xã hội và các giá trị văn hóa

Phẩm chất xã hội và các giá trị văn hóa phản ánh chiều sâu nhân văn của chất lượng con người. Trong nghiên cứu về con người và nguồn lực con người ở Việt Nam, chất lượng con người thường được tiếp cận theo hướng kết hợp giữa các phương diện thể lực, trí lực và những phẩm chất thuộc về tâm lực. Phạm Minh Hạc (1996, 2001) nhấn mạnh yêu cầu phát triển con người toàn diện, trong đó sự phát triển về thể chất và trí tuệ cần đi cùng với sự hình thành những phẩm chất và giá trị phù hợp với đời sống xã hội. Các yếu tố quan trọng cần được xem xét như trách nhiệm xã hội, đạo đức, ý thức công dân, tinh thần hợp tác, thái độ lao động và các giá trị văn hóa Mặc dù các yếu tố này khó lượng hóa hơn so với sức khỏe hay giáo dục, chúng có vai trò quan trọng trong việc định hướng cách con người sử dụng năng lực của mình và tương tác với những người khác. Vì vậy, phẩm chất xã hội và các giá trị văn hóa là một bộ phận của chất lượng nguồn lực con người, góp phần quyết định chất lượng tham gia và đóng góp của con người trong đời sống kinh tế - xã hội.

5.2.5. Khả năng tham gia và đóng góp vào đời sống kinh tế - xã hội

Khả năng tham gia và đóng góp vào đời sống kinh tế - xã hội phản ánh mức độ chuyển hóa các năng lực của con người thành những kết quả phát triển thực tế. Theo ILO (1999), việc làm thỏa đáng không chỉ gắn với khả năng tạo thu nhập mà còn bao gồm các cơ hội làm việc có năng suất, bảo đảm quyền, an toàn và phẩm giá của người lao động. Từ góc độ này, khả năng tham gia vào việc làm và các hoạt động kinh tế - xã hội là một phương thức quan trọng để con người phát huy năng lực và tạo ra giá trị. Ở phạm vi rộng hơn, khả năng tham gia và đóng góp còn thể hiện ở việc con người có thể sử dụng năng lực của mình trong gia đình, cộng đồng và các hoạt động xã hội. Do đó, chiều cạnh này không chỉ phản ánh kết quả của quá trình phát triển năng lực mà còn cho thấy mức độ các năng lực đó được chuyển hóa thành sự tham gia và đóng góp trong thực tiễn. Như vậy, xem xét chất lượng nguồn lực con người cần đồng thời quan tâm đến năng lực nội tại và khả năng phát huy những năng lực đó trong thực tiễn.

Nhìn tổng thể, năm chiều cạnh trên có quan hệ chặt chẽ và bổ sung cho nhau. Sức khỏe và thể lực tạo nền tảng thể chất; giáo dục, tri thức và kỹ năng hình thành năng lực nhận thức và thực hiện; năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng phản ánh khả năng phát triển và vận dụng năng lực trước những thay đổi; phẩm chất xã hội và các giá trị văn hóa định hướng cách thức con người sử dụng năng lực và tương tác với xã hội; còn khả năng tham gia và đóng góp thể hiện mức độ các năng lực đó được chuyển hóa thành hành động và kết quả trong đời sống kinh tế - xã hội. Theo đó, chất lượng nguồn lực con người được hiểu là sự kết hợp giữa những năng lực nội tại của con người và khả năng phát huy các năng lực đó trong thực tiễn phát triển.

6. Kết luận

Những phân tích trên cho thấy chất lượng nguồn lực con người không đồng nhất với chất lượng lao động hay vốn con người. Nếu cách tiếp cận nguồn nhân lực chủ yếu nhấn mạnh khả năng tham gia lao động và hiệu quả sử dụng lao động, còn lý thuyết vốn con người tập trung vào giá trị tích lũy của giáo dục, sức khỏe và kỹ năng, thì cách tiếp cận nguồn lực con người mở rộng phạm vi nghiên cứu sang các khía cạnh về năng lực, phẩm chất, giá trị văn hóa và khả năng phát triển toàn diện của con người (Drucker, 1954; Becker, 1964; Sen, 1999). Có thể thấy, so với các khái niệm "nguồn nhân lực" và "vốn con người", khái niệm "nguồn lực con người" có nội hàm rộng hơn khi xem con người không chỉ là lực lượng lao động hay đối tượng đầu tư mà còn là chủ thể, mục tiêu và động lực của sự phát triển. Điều này phản ánh sự chuyển dịch trong tư duy phát triển từ việc xem con người là yếu tố đầu vào của tăng trưởng kinh tế sang việc coi con người vừa là mục tiêu, vừa là chủ thể và động lực của sự phát triển (UNDP, 2023). Việc tích hợp các cách tiếp cận về nguồn nhân lực, vốn con người và phát triển con người, cho thấy chất lượng nguồn lực con người như một trạng thái phát triển tổng hợp của con người, được cấu thành bởi các năng lực nền tảng, các phẩm chất cá nhân và khả năng tham gia hiệu quả vào đời sống kinh tế - xã hội. Theo đó, chất lượng nguồn lực con người là một khái niệm đa chiều, bao gồm các chiều cạnh cơ bản như sức khỏe và thể lực; giáo dục, tri thức và kỹ năng; năng lực sáng tạo và khả năng thích ứng; phẩm chất xã hội và các giá trị văn hóa; cùng khả năng tham gia và đóng góp vào đời sống kinh tế - xã hội. Điều này cho phép xây dựng một khung phân tích toàn diện hơn về chất lượng nguồn lực con người. Theo đó, chất lượng nguồn lực con người không chỉ phản ánh những gì con người đang có mà còn phản ánh những gì con người có thể làm và có thể đạt được trong những điều kiện phát triển cụ thể (Sen, 1999).

Trong bối cảnh chuyển đổi mô hình tăng trưởng, già hóa dân số, biến đổi khí hậu, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng, nâng cao chất lượng nguồn lực con người ngày càng trở thành một trong những yêu cầu cốt lõi của phát triển bền vững. Bên cạnh các yếu tố truyền thống như sức khỏe, giáo dục và kỹ năng, những năng lực như sáng tạo, học tập suốt đời, kỹ năng số, khả năng thích ứng và các giá trị xã hội ngày càng trở nên quan trọng (OECD, 2019; WB, 2020). Chất lượng nguồn lực con người cần được xem xét như một quá trình phát triển liên tục, chịu ảnh hưởng của cả các yếu tố cá nhân và bối cảnh phát triển. Do đó, các chiều cạnh và chỉ số cụ thể đánh giá chất lượng nguồn lực con người cũng cần linh hoạt phù hợp với giai đoạn phát triển cũng như bối cảnh của từng quốc gia, khu vực và địa phương. Những phân tích trên cho thấy việc đánh giá chất lượng nguồn lực con người không thể chỉ dựa trên các chỉ số phản ánh trình độ học vấn hay năng suất lao động, mà cần được đặt trong mối quan hệ tổng hợp giữa năng lực của con người, điều kiện phát triển và khả năng chuyển hóa các năng lực đó thành những kết quả phát triển cụ thể. Vì vậy, một khung phân tích đa chiều và tích hợp sẽ góp phần cung cấp cơ sở lý luận cho các nghiên cứu thực nghiệm và cho quá trình hoạch định chính sách phát triển con người ở Việt Nam trong giai đoạn mới.

Tài liệu tham khảo

1. Armstrong, M. (2020), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 15th Edition. Kogan Page. London.
2. Becker, G.S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press. New York.
3. Bùi Tôn Hiến. (2016). *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2016-2020 và tầm nhìn 2030*. Đề tài khoa học cấp Bộ, Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ.

4. Drucker, P.F. (1954). *The Practice of Management*. Harper & Row. New York.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2026). *Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng*. Hà Nội.
6. Đặng Quốc Bảo (chủ nhiệm). (2005). *Nghiên cứu phân tích các chỉ số phát triển con người (HDI) của người Việt Nam giai đoạn 2001-2005*. Đề tài KX.05.05. Viện Nghiên cứu Con người.
7. Đoàn Văn Khái. (2005). *Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa hiện đại hóa ở Việt Nam*. Lý luận chính trị. Hà Nội.
8. ILO. (1999). *Decent Work, Report of the Director-General*. International Labour Conference, 87th Session. Geneva.
9. Lim, S. S., Updike, R. L., Kaldjian, A. S., et al. (2018). Measuring human capital: A systematic analysis of 195 countries and territories, 1990-2016. *The Lancet, 392*(10154), 1217-1234.
10. Ma, L. (2024). Quality adjustment and analysis of human resource prices in China: Based on a hedonic price model. *PLOS ONE, 19*(4), e0297352
11. Nguyễn Mạnh Cường. (2022). Chất lượng nguồn nhân lực ngành Hải quan Việt Nam: Nghiên cứu thực nghiệm qua các tiêu chí đánh giá. *Tạp chí Công Thương*, (5), 222-228.
12. OECD. (2019).*OECD Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*. OECD Publishing. Paris.
13. OECD. (2020). *Considering Human Capital in a Multidimensional Analysis of Fragility*. OECD Development Co-operation Working Papers, No. 80. Paris: OECD Publishing.
14. Osterby, B., & Coster, C. (1992), *Human Resource Management: A Critical Text*, Routledge, London, dẫn theo: Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 15th Edition, Kogan Page. London (page 4).
15. Phạm Minh Hạc. (1996). *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Nxb. Chính trị Quốc gia. Hà Nội.
16. Phạm Minh Hạc. (2001). *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Nxb. Chính trị Quốc gia. Hà Nội.
17. Schultz, T.W. (1961). "Investment in Human Capital". *The American Economic Review, Vol. 51*(1), pp. 1-17.
18. Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press. Oxford.
19. UNDP & Viện Khoa học Xã hội Việt Nam. (2001). *Báo cáo Phát triển Con người Việt Nam 2001: Đổi mới và sự nghiệp phát triển con người Việt Nam*. Hà Nội.
20. UNDP. (2023). *Human Development Report 2023/2024: Breaking the Gridlock - Reimagining Cooperation in a Polarized World*.
21. UNDP (United Nations Development Programme). (1990). *Human Development Report 1990: Concept and Measurement of Human Development*. New York: Oxford University Press.
22. United Nations. (2017). *Human resources development: Report of the Secretary-General*. A/72/292. New York: United Nations.
23. World Bank. (2020). *The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19*.
24. World Bank. (2018). *The Human Capital Project*. Washington, DC: World Bank.
25. World Bank. (2026). *The Human Capital Index Plus 2026: Methodology Note*. Washington, DC: World Bank. http://hdl.handle.net/10986/44306
26. World Economic Forum. (2017). *The Global Human Capital Report 2017: Preparing People for the Future of Work*. Geneva: World Economic Forum.