

---

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM  
VIỆN KINH TẾ VÀ CHÍNH TRỊ THẾ GIỚI

TS. PHẠM MẠNH HÙNG

THU HÚT KIỂU DÂN TRÌNH ĐỘ CAO  
ĐỂ PHÁT TRIỂN KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ:  
LÝ LUẬN CHUNG, THỰC TIỄN HÀN QUỐC  
VÀ HÀM Ý CHO VIỆT NAM

*(Sách chuyên khảo)*

NHÀ XUẤT BẢN KHOA HỌC XÃ HỘI  
HÀ NỘI - 2019

MỤC LỤC

	Trang
DANH MỤC CÁC BẢNG	9
DANH MỤC HÌNH, HỘP	12
DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT	13
LỜI MỞ ĐẦU	15

**Chương 1**

LÝ LUẬN VỀ THU HÚT KIỀU DÂN TRÌNH ĐỘ CAO ĐỂ PHÁT TRIỂN KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ	19
1.1. Các khái niệm cơ bản	19
1.1.1. <i>Kiều dân (Diaspora)</i>	19
1.1.2. <i>Khoa học và công nghệ</i>	24
1.1.3. <i>Nhân lực khoa học và công nghệ trình độ cao và kiều dân trình độ cao trong hoạt động khoa học và công nghệ</i>	26
1.1.4. <i>Chính sách thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ</i>	34
1.2. Tầm quan trọng, vai trò của kiều dân trình độ cao trong phát triển khoa học và công nghệ	38
1.2.1. <i>Tầm quan trọng của kiều dân trình độ cao</i>	38

---

<i>1.2.2. Vai trò của kiều dân trình độ cao</i>	41
1.3. Các chính sách và mô hình chủ yếu trong thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ	43
<i>1.3.1. Các chính sách chủ yếu</i>	43
<i>1.3.2. Các mô hình chủ yếu</i>	54
1.4. Các yếu tố có tác động chi phối trong thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ	60
<i>1.4.1. Yếu tố kinh tế</i>	60
<i>1.4.2. Yếu tố văn hóa</i>	62
<i>1.4.3. Yếu tố thể chế</i>	64

## **Chương 2**

KINH NGHIỆM CỦA HÀN QUỐC TRONG THU HÚT HÀN KIỀU TRÌNH ĐỘ CAO ĐỂ PHÁT TRIỂN KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ	66
2.1. Khái quát chung	66
2.2. Thực trạng thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ của Hàn Quốc từ năm 1961 đến năm 2017	73
<i>2.2.1. Tình hình thu hút Hàn kiều trình độ cao trong giai đoạn “định hướng xuất khẩu” (1961 - 1979)</i>	73
<i>2.2.2. Tình hình thu hút Hàn kiều trình độ cao trong</i>	99

---

<i>giai đoạn “định hướng công nghệ” (1980 - 1996)</i>	
<i>2.2.3. Tình hình thu hút Hàn kiều trình độ cao trong giai đoạn “định hướng đổi mới” (1997 - 2017)</i>	116
<i>2.3. Đánh giá chung về thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ của Hàn Quốc và bài học kinh nghiệm</i>	126
<i>2.3.1. Thành tựu phát triển khoa học và công nghệ của Hàn Quốc</i>	126
<i>2.3.2. Vai trò và đóng góp của Hàn kiều trình độ cao đối với sự phát triển khoa học và công nghệ của Hàn Quốc</i>	129
<i>2.3.3. Những mặt thành công và hạn chế trong chính sách và cách thức thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ của Hàn Quốc</i>	139
<i>2.3.4. Những nét đặc thù của Hàn Quốc</i>	144

### **Chương 3**

<b>MỘT SỐ BÀI HỌC KINH NGHIỆM VÀ HÀM Ý CHO VIỆT NAM NHẪM ĐẨY MẠNH VIỆC THU HÚT NGƯỜI VIỆT NAM Ở NƯỚC NGOÀI CÓ TRÌNH ĐỘ CAO ĐỂ PHÁT TRIỂN KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ</b>	147
--	-----

<b>3.1. Cơ sở vận dụng kinh nghiệm của Hàn Quốc</b>	147
---	-----

<b>3.1.1. Bối cảnh quốc tế và hiện trạng thu hút người</b>	147
--	-----

---

<i>Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ</i>	
<i>3.1.2. Những điểm tương đồng và khác biệt chủ yếu giữa Việt Nam và Hàn Quốc</i>	162
3.2. Một số bài học kinh nghiệm và hàm ý cho Việt Nam	171
<i>3.2.1. Một số bài học kinh nghiệm</i>	171
<i>3.2.2. Một số hàm ý cho Việt Nam nhằm đẩy mạnh việc thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ từ nay đến năm 2030</i>	184
KẾT LUẬN	192
TÀI LIỆU THAM KHẢO	196

## DANH MỤC CÁC BẢNG

	Trang
<i>Bảng 2.1.</i> Số sinh viên và sinh viên Hàn Quốc nhận bằng tiến sĩ ngành khoa học và kỹ thuật ở Mỹ, 1960 - 1980	75
<i>Bảng 2.2.</i> Số sinh viên Hàn Quốc nhận bằng tiến sĩ ngành khoa học và kỹ thuật ở Hàn Quốc (1960 - 1980)	79
<i>Bảng 2.3.</i> Số lượng Hàn kiều trình độ cao hồi hương dài hạn và ngắn hạn	85
<i>Bảng 2.4.</i> Một số Hội các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều tiêu biểu	87
<i>Bảng 2.5.</i> Số lượng Hàn kiều trình độ cao hồi hương dài hạn ở một số viện nghiên cứu từ năm 1971 đến năm 1977 (thuộc Chương trình Nhà nước tài trợ)	89
<i>Bảng 2.6.</i> Số sinh viên Hàn Quốc nhận bằng tiến sĩ ngành khoa học và kỹ thuật ở Mỹ, 1980 - 1996	100
<i>Bảng 2.7.</i> Số lượng Hàn kiều trình độ cao hồi hương	106

---

dài hạn và ngắn hạn ở ngành công nghiệp (thuộc Chương trình do Chính phủ tài trợ)

*Bảng 2.8.* Số lượng Hàn kiều trình độ cao hồi hương dài hạn và ngắn hạn ở trường đại học (thuộc Chương trình do Chính phủ tài trợ ) 110

*Bảng 2.9.* Số lượng Hàn kiều trình độ cao hồi hương dài hạn và ngắn hạn ở viện nghiên cứu công (thuộc Chương trình do Chính phủ tài trợ) 111

*Bảng 2.10.* Số lượng Hàn kiều trình độ cao hồi hương ở các viện nghiên cứu công (bằng nguồn tài chính của viện) 112

*Bảng 2.11.* Đầu tư của Hàn Quốc cho nghiên cứu và phát triển, 1980 - 1995 114

*Bảng 2.12.* Số lượng và sự phân bố Hàn kiều trên thế giới năm 2015 116

*Bảng 2.13.* Số sinh viên Hàn Quốc nhận bằng tiến sĩ ngành khoa học và kỹ thuật ở Mỹ, 1997 - 2011 118

*Bảng 2.14.* Quá trình bắt kịp các nước phát triển trong công nghệ sản xuất DRAM của Hàn Quốc 134

*Bảng 2.15.* Số người theo học ngành khoa học và kỹ thuật của Hàn Quốc 1965 - 1995 138

*Bảng 3.1.* Một số đánh giá về nhận thức và mức độ hấp dẫn của cơ hội việc làm trong lĩnh vực khoa học 168

và công nghệ

*Bảng 3.2.* Chỉ số về mức độ quan tâm và hiểu biết về khoa học và công nghệ của người dân Hàn Quốc năm 2010 179

*Bảng 3.3.* Số lượng cán bộ nghiên cứu có trình độ tiến sĩ theo khu vực hoạt động (năm 2014) 185



## DANH MỤC HÌNH, HỘP

	Trang
<i>Hình 3.1.</i> Tỷ lệ tiền/doanh thu dành để đầu tư vào nghiên cứu và phát triển tại các doanh nghiệp trong khu vực Đông Nam Á trong 3 năm 2014 - 2017	165
<i>Hộp 2.1.</i> Hoạt động thu hút Hàn kiều trình độ cao trở về làm việc ở Viện Khoa học và Công nghệ Hàn Quốc	82
<i>Hộp 2.2.</i> Thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển bứt phá trong ngành công nghiệp chất bán dẫn ở Công ty Điện tử Samsung	132
<i>Hộp 2.3.</i> Thu hút Hàn kiều trình độ cao để nâng cao năng lực nghiên cứu và phát triển ở Đại học Khoa học và Công nghệ Pohang (POSTECH)	136

## DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
ILO	Tổ chức Lao động quốc tế International Labour Organization
IOM	Tổ chức Di cư quốc tế International Organization for Migration
KAIS	Viện Khoa học tiên tiến Hàn Quốc Korea Advanced Institute of Science
KAIST	Viện Khoa học và Công nghệ tiên tiến Hàn Quốc Korea Advanced Institute of Science and Technology
KDI	Viện Phát triển Hàn Quốc Korea Development Institute
KH&CN	Khoa học và công nghệ
KH&KT	Khoa học và kỹ thuật
KIST	Viện Khoa học và Công nghệ Hàn Quốc Korea Institute of Science and Technology
NC&PT	Nghiên cứu và phát triển

---

OECD	Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế Organization for Economic Co-operation and Development
POSTECH	Đại học Khoa học và Công nghệ Pohang Pohang University of Science and Technology
TOKTEN	Chương trình Chuyển giao tri thức thông qua kiều dân Transfer of Knowledge through Expatriate Nationals
UNDP	Chương trình phát triển Liên hợp quốc United Nations Development Programme
UNESCO	Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa của Liên hợp quốc United Nations Educational Scientific and Cultural Organization
UNITAR	Viện Đào tạo và Nghiên cứu Liên hợp quốc United Nations Institute for Training and Research
WB	Ngân hàng Thế giới World Bank

## LỜI MỞ ĐẦU

Việt Nam đang trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH-HĐH) đất nước hướng tới hoàn thành mục tiêu CNH-HĐH vào năm 2030 và trở thành nước có thu nhập trung bình cao vào năm 2035, do vậy, việc phát triển được đội ngũ nhân lực trình độ cao để phát triển KH&CN là rất bức thiết.

Do hoàn cảnh lịch sử của đất nước, hiện nay có khoảng 4,5 triệu người Việt Nam ở nước ngoài, trong số này có nhiều nhà khoa học, kỹ thuật đạt thành tích cao trong khoa học. Đây là nguồn chất xám rất đáng quý và trân trọng. Cùng với đó, với chính sách mở cửa và hội nhập của Đảng và Nhà nước, hiện nay ngày càng có nhiều thanh niên, học sinh, sinh viên Việt Nam đang làm việc hoặc học tập tại các nước tiên tiến.

Nhận thức được tầm quan trọng của việc thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển KH&CN đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước, từ Đổi mới năm 1986 đến nay, cùng với quá trình đổi mới toàn diện, “mở cửa” và hội nhập quốc tế, công tác phát huy vai trò của người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển KH&CN được Đảng và Nhà nước ta quan tâm và thúc đẩy.

---

Với những chuyển biến tích cực về quan điểm và sự thông thoáng hơn về chính sách, Việt Nam đã đạt được một số kết quả bước đầu và tạo được những tiền đề cần thiết cho việc thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển KH&CN. Tuy nhiên, thực tế cho thấy nguồn lực chất xám quý giá này chưa được phát huy hiệu quả, chưa tương xứng với tiềm năng, còn nhiều hạn chế cả về số lượng, chất lượng, và sự đóng góp của chất xám người Việt Nam ở nước ngoài đối với phát triển KH&CN nước nhà.

Trong khi đó, khi tiến hành thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN đáp ứng yêu cầu của công cuộc CNH đất nước vào nửa sau thập kỷ 60 của thế kỷ XX, Hàn Quốc cũng như Việt Nam và các nước đang phát triển khác là đất nước nông nghiệp nghèo nàn và lạc hậu, bị chảy máu chất xám nặng nề, KH&CN lạc hậu và trì trệ, trình độ kinh tế, xã hội và mức sống kém xa các nước phát triển.

Mặc dù gặp điều kiện không thuận lợi trong thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN song với những chính sách và cách thức thu hút hợp lý, phù hợp với điều kiện thực tế trong từng giai đoạn phát triển cụ thể của quá trình CNH, Hàn Quốc đã thu hút hiệu quả nguồn Hàn kiều trình độ cao phục vụ phát triển KH&CN và nhanh chóng trở thành nước có nền KH&CN phát triển, và chuyển đổi từ một xã hội nông nghiệp rất nghèo đến một nền kinh tế công nghệ cao, đô thị hóa với một lực lượng lao động có tay nghề cao. Ngày nay, Hàn Quốc đã sánh vai cùng các nước tiên tiến, sản phẩm công

nghệ cao của Hàn Quốc có mặt toàn cầu, cạnh tranh trực tiếp với các cường quốc công nghệ ở châu Âu, Mỹ. Số lượng bằng phát minh, sáng chế, công bố quốc tế thuộc nhóm các nước phát triển. Một số tổ chức nghiên cứu, đại học của Hàn Quốc đã lọt vào tốp đầu ở các bảng xếp hạng danh giá.

Thành công của Hàn Quốc trong thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN có giá trị và ý nghĩa lớn đối với các nước đang phát triển như Việt Nam, đặc biệt là giữa Việt Nam và Hàn Quốc chia sẻ một số nét tương đồng về văn hóa, lịch sử như cùng phong văn hóa Nho giáo, cũng trải qua chiến tranh, đất nước từng bị chia tách hai miền và từng có thời bị ngoại bang đô hộ... Cả hai dân tộc có tinh thần hiếu học, cha mẹ coi trọng việc giáo dục của con cái và cùng có nguồn chất xám kiều dân dồi dào tập trung ở các nước có nền KH&CN tiên tiến bậc nhất thế giới...

Trên tinh thần đó, cuốn sách này làm rõ vấn đề lý luận và phân tích kinh nghiệm giải quyết vấn đề thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN của Hàn Quốc, rút ra một số bài học kinh nghiệm và hàm ý cho Việt Nam nhằm thúc đẩy việc thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển KH&CN đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH ở nước ta hiện nay và hướng tới hoàn thành mục tiêu CNH-HĐH vào năm 2030.



## Chương 1

# LÝ LUẬN VỀ THU HÚT KIỀU DÂN TRÌNH ĐỘ CAO ĐỂ PHÁT TRIỂN KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

### 1.1. Các khái niệm cơ bản

#### 1.1.1. *Kiêu dân* (Diaspora)

*Kiêu dân* (Diaspora), theo nghĩa gốc, là thuật ngữ có gốc từ tiếng Hy Lạp với năm đặc trưng cơ bản: 1) hiện tượng phân tán dân cư từ một nguồn gốc, 2) ký ức tập thể về quê nhà được xem như là biểu tượng của bản sắc chung, 3) một cảm nhận về cái tôi cách biệt và lạc lõng trên đất nước tạm dung, 4) một huyền thoại về xứ sở gốc được coi là quê hương sẽ trở về, và 5) một nghĩa vụ chung đối với quê nhà về tinh thần cũng như vật chất<sup>1</sup>.

Nghĩa gốc là như vậy, tuy nhiên, ngày nay khái niệm kiều dân được sử dụng với nội dung và nghĩa rất khác nhau tùy theo mỗi nước, thậm chí ở mỗi nước, nội dung và nghĩa của khái niệm này biến đổi theo bối cảnh lịch sử, tùy theo từng

---

1. Choi Inbom (2005), “Korean Diaspora in the Making: Its Current Status and Impact on the Korean Economy”, p. 9-27.



---

thời kỳ xác định, thuật ngữ này bao gồm và không bao gồm các đối tượng khác nhau.

Ở trường hợp Hàn Quốc, các thuật ngữ kiều dân Hàn Quốc (Korean diaspora) hay Hàn kiều (Oversea Korean) hay Hanguk trong tiếng Hàn thường được sử dụng thay thế cho nhau. Các thuật ngữ này tùy từng thời kỳ xác định mà có nội dung rộng hẹp khác nhau, bao gồm và không bao gồm các đối tượng khác nhau. Chẳng hạn, Đạo luật về Hàn kiều được ban hành năm 1999, ban đầu không bao hàm hơn một nửa số Hàn kiều ở nước ngoài, chủ yếu là Hàn kiều ở Trung Quốc và Liên bang Nga do liên quan tới một tiêu chí là phải có bằng chứng từng có quốc tịch Hàn Quốc, tiêu chí này bị bãi bỏ năm 2004 khi Đạo luật này được sửa đổi bổ sung, theo đó, bao gồm cả Hàn kiều ở Trung Quốc và Liên bang Nga.

Hiện nay, thuật ngữ Hàn kiều/Oversea Korean thường được sử dụng trong văn bản pháp luật của Hàn Quốc. Theo Điều 2, Luật về Hàn kiều được sửa đổi năm 2004, thì Hàn kiều là người thuộc bất kỳ một trong những đối tượng sau:

Công dân Hàn Quốc đã có quyền định cư lâu dài ở nước ngoài hoặc người Hàn Quốc đang cư trú và có ý định định cư lâu dài ở nước ngoài (sau đây được gọi là “người Hàn Quốc định cư ở nước ngoài”); và người được quy định trong Sắc lệnh của Tổng thống trong số những người đã có quốc tịch Hàn Quốc (kể cả những người đã di cư ra nước ngoài trước khi Chính phủ Hàn Quốc được thành lập) hoặc là con cháu

của họ đã có quốc tịch nước ngoài (sau đây được gọi là “người Hàn Quốc có quốc tịch nước ngoài”)<sup>1</sup>.

Trong trường hợp Việt Nam, thuật ngữ kiều dân Việt Nam/Vietnamese diaspora được sử dụng nhiều trong tài liệu tiếng Anh. Chẳng hạn, trong một số báo cáo tiêu biểu của một số tổ chức quốc tế và tổ chức nước ngoài như báo cáo “The Vietnamese diaspora in the United States - Kiều dân Việt Nam ở Mỹ”, báo cáo năm 2015 của Viện Chính sách di cư (MPI). Trung tâm Nghiên cứu William Joiner Center thuộc Viện Đại học Massachusetts cũng sử dụng thuật ngữ kiều dân Việt Nam/Vietnamese Diaspora trong báo cáo “Reconstructing Identity and Place in the Vietnamese Diaspora”. Thuật ngữ kiều dân Việt Nam ở Mỹ cũng được sử dụng trong báo cáo của Rkasnuam Hataipreuk và cộng sự (2014) “Vietnamese Immigrants in the United States - Người Việt nhập cư ở Mỹ”<sup>2</sup>.

Ở tài liệu tiếng Việt, cũng có một số tài liệu sử dụng thuật ngữ kiều dân Việt Nam với nghĩa là chỉ những người đã định cư ổn định, lâu dài, nhập quốc tịch nước ngoài, nhưng vẫn giữ

- 
1. National Assembly of the Republic of Korea (2004), “Act on the immigration and legal status of overseas koreans, Article 2”, Act No.7173, March 5, 2004, [https://elaw.klri.re.kr/eng\\_service/lawView.do?lang=ENG&hseq=32826](https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?lang=ENG&hseq=32826)
  2. Rkasnuam Hataipreuk and Batalova Jeanne (2014), “Vietnamese Immigrants in the United States”, Website of Migration Policy Institute, <https://www.migrationpolicy.org/article/vietnamese-immigrants-united-states>

---

hoặc không còn giữ quốc tịch Việt Nam... Tuy nhiên, thuật ngữ kiều dân Việt Nam ít được sử dụng, tùy theo từng thời kỳ xác định mà một số thuật ngữ có nghĩa tương tự thường được sử dụng như Việt kiều, kiều bào, người gốc Việt, người Việt ở hải ngoại, người Việt Nam định cư ở nước ngoài...

Hiện nay, thuật ngữ người Việt Nam ở nước ngoài được sử dụng phổ biến trong các văn bản pháp luật của Nhà nước. Chẳng hạn, cơ quan quản lý về lĩnh vực này có tên gọi là Ủy ban Nhà nước về người Việt Nam ở nước ngoài, Nghị quyết số 36-NQ/TW về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài... Luật Quốc tịch Việt Nam năm 1998, Điều 2, Khoản 3 quy định: “Người Việt Nam ở nước ngoài là công dân Việt Nam và người gốc Việt Nam thường trú hoặc tạm trú ở nước ngoài”<sup>1</sup>. Tuy nhiên, quy định này quá rộng, bao hàm tất cả đối tượng người Việt Nam không phụ thuộc vào yếu tố quốc tịch hay cư trú, gồm cả người Việt Nam gốc nước ngoài, gốc Việt Nam, người Việt Nam ra nước ngoài theo diện xuất khẩu lao động, đi làm chuyên gia, cố vấn cho nước ngoài, người ra nước ngoài học tập, đào tạo, trao đổi đào tạo, cả những cán bộ, công nhân, viên chức thuộc các cấp, các ngành, các tổ chức thuộc chính phủ và phi chính phủ, ra nước ngoài công tác với bất cứ thời hạn nào, người Việt Nam ra nước ngoài thăm quan, du lịch, thăm viếng thân nhân, đoàn tụ gia đình, giải quyết các công việc cá nhân.

---

1. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (1998), “Luật Quốc tịch Việt Nam”, số 07/1998/QH10, ban hành ngày 20/5/1998.

Đề tài cấp Nhà nước KX-04-10 xác định người Việt Nam ở nước ngoài gồm các đối tượng sau:

- Những người Việt Nam sang cư trú tại các nước ở những thời gian khác nhau, bởi những lý do khác nhau, sinh sống lâu dài tại đó, có thể không nhập quốc tịch hoặc đã nhập quốc tịch ở nước sở tại nhưng vẫn giữ quốc tịch Việt Nam;

- Những người gốc Việt Nam, đã nhập quốc tịch ở nước sở tại, không còn giữ quốc tịch Việt Nam, có thể kết hôn hoặc không kết hôn với người nước khác, nhưng vẫn giữ mối quan hệ với người thân ở trong nước;

- Những người Việt Nam đi học, công tác, lao động tại các nước rồi ở lại sinh sống làm ăn tại nước ngoài;

- Những người Việt Nam đi học, công tác, lao động với thời gian tương đối dài hạn tại các nước<sup>1</sup>.

Người Việt Nam ở nước ngoài bao gồm các đối tượng như được xác định ở Đề tài KX-04-10 là tương đối rõ và phù hợp.

Như vậy, thuật ngữ kiều dân không có sự thống nhất trong cách sử dụng, trong trường hợp Hàn Quốc thuật ngữ kiều dân và Hàn kiều được sử dụng thay thế cho nhau. Tùy từng thời kỳ, thuật ngữ này bao gồm các nội dung và đối tượng khác

---

1. Trần Trọng Đăng Đàn (Chủ nhiệm) (1995), “Luận cứ khoa học cho việc đổi mới chính sách với người Việt Nam định cư ở nước ngoài”, Đề tài cấp Nhà nước, Viện Khoa học xã hội tại Thành phố Hồ Chí Minh.

---

nhau. Trong trường hợp Việt Nam, có nhiều thuật ngữ khác nhau được sử dụng với nghĩa tương đương thuật ngữ kiều dân. Hiện nay, thuật ngữ người Việt Nam ở nước ngoài thường được sử dụng phổ biến trong các văn bản pháp luật của Nhà nước, tuy nhiên, khái niệm này thường có nghĩa quá rộng.

Trong khuôn khổ cuốn sách này, thuật ngữ Hàn kiều và thuật ngữ kiều dân được sử dụng thay thế cho nhau trong trường hợp của Hàn Quốc với nghĩa được quy định tại Điều 2, Luật về Hàn kiều được sửa đổi năm 2004 như đã được trình bày ở trên. Thuật ngữ người Việt Nam ở nước ngoài được sử dụng thay thế cho thuật ngữ kiều dân trong trường hợp Việt Nam với nghĩa như được xác định trong Đề tài cấp Nhà nước KX-04-10.

### ***1.1.2. Khoa học và công nghệ***

Khoa học được hiểu là hệ thống tri thức của con người về tự nhiên, xã hội và tư duy với bản chất và quy luật vận động của chúng được thể hiện bằng những khái niệm, phán đoán, học thuyết định hướng hoạt động của con người. Còn công nghệ là sự ứng dụng, vật chất hóa các tri thức khoa học vào thực tiễn sản xuất và đời sống, đó là tập hợp các giải pháp, phương pháp, quy trình, kỹ năng, phương tiện kỹ thuật,... được sử dụng tạo ra sản phẩm vật chất và dịch vụ cụ thể.

Theo phân loại của UNESCO thì khoa học gồm năm nhóm ngành: 1) Khoa học tự nhiên và khoa học chính xác; 2) Khoa

học công trình và khoa học công nghệ; 3) Khoa học y học; 4) Khoa học nông nghiệp; 5) Khoa học xã hội và nhân văn.

Công nghệ gồm bốn thành phần: thành phần kỹ thuật (Technoware), thành phần con người (Humanware), thành phần thông tin (Inforware) và thành phần tổ chức quản lý (Orgaware). Bốn thành phần này có tác động qua lại với nhau và cùng thực hiện bất kỳ quá trình sản xuất và dịch vụ nào.

Mối quan hệ giữa KH&CN thể hiện ở sự đồng hành và gắn bó giữa lý luận, lý thuyết và thực tiễn, thực hành, giữa nghiên cứu và ứng dụng thực tế. Khoa học là hệ thống tri thức về bản chất, quy luật tồn tại và phát triển của sự vật, hiện tượng tự nhiên, xã hội và tư duy. Công nghệ là giải pháp, quy trình, bí quyết kỹ thuật có kèm theo hoặc không kèm theo công cụ, phương tiện dùng để biến đổi nguồn lực thành sản phẩm.

Theo Luật KH&CN Việt Nam năm 2013, khoa học là hệ thống tri thức về bản chất, quy luật tồn tại và phát triển của sự vật, hiện tượng tự nhiên, xã hội và tư duy.

Công nghệ là giải pháp, quy trình, bí quyết kỹ thuật có kèm theo hoặc không kèm theo công cụ, phương tiện dùng để biến đổi nguồn lực thành sản phẩm<sup>1</sup>.

---

1. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2013), “Luật Khoa học và Công nghệ Việt Nam”, số 29/2013/QH13, ban hành ngày 18/06/2013, Điều 3.

---

### ***1.1.3. Nhân lực khoa học và công nghệ trình độ cao và kiểu dân trình độ cao trong hoạt động khoa học và công nghệ***

#### **✓ Nhân lực khoa học và công nghệ trình độ cao**

Trong tài liệu hiện nay về KH&CN, nhân lực KH&CN trình độ cao không có sự thống nhất cả về mặt thuật ngữ, định nghĩa cũng như phân loại. Về thuật ngữ, trong tài liệu tiếng Anh, một số thuật ngữ thường được sử dụng thay thế cho nhau, gồm highly skilled human resource hay senior human resource in S&T, highly qualified HRST employees hay people with high qualification in S&T, hoặc highly educated individuals in S&T occupation hay đơn giản là professional.

Về định nghĩa, theo OECD thì nguồn nhân lực trình độ cao trong lĩnh vực KH&CN phải thỏa mãn 1 trong 2 tiêu chí: hoặc có trình độ đại học hoặc đã từng làm việc trong lĩnh vực KH&CN ở vị trí của người phải tốt nghiệp đại học. Trong khi Cẩm nang Canberra thì cho rằng nguồn nhân lực KH&CN trình độ cao là đội ngũ đóng vai trò trung tâm đối với sự phát triển và quảng bá tri thức và đóng góp quan trọng trong việc chuyển giao các tiến bộ về công nghệ, hỗ trợ cho sự phát triển về kinh tế, xã hội và chất lượng môi trường.

Về phân loại, nhân lực KH&CN thường được phân loại theo hai cách phổ biến. Một là, phân loại theo trình độ học vấn của UNESCO và hai là, phân loại theo nghề nghiệp của Tổ chức Lao động quốc tế ILO. Hai tiêu chuẩn phổ biến thường được sử dụng trong thống kê nhân lực KH&CN. *Một là*, Tiêu chuẩn

ISCED 2011 (International Standard Classification of Education/ Chuẩn phân loại quốc tế theo học vấn của UNESCO) với bậc cao nhất là Tiến sĩ (bậc 8). Nhân lực KH&CN trình độ cao được hiểu là nhân lực đáp ứng tiêu chí cao nhất của Tiêu chuẩn ISCED 2011, tức là có trình độ tiến sĩ trở lên<sup>1</sup>. Hai là, Tiêu chuẩn ISCO-08 (International Standard classification of occupations/ Chuẩn phân loại quốc tế theo nghề nghiệp của Tổ chức Lao động quốc tế ILO), nhân lực KH&CN trình độ cao được hiểu là những người thuộc nhóm chuyên môn/chuyên gia - professional group, tức thuộc nhóm 2 và nhóm 3, bao gồm những nghề nghiệp yêu cầu trình độ kiến thức và kinh nghiệm chuyên môn cao<sup>2</sup>.

Ngoài hai cách phân loại theo học vấn và nghề nghiệp như ở trên, theo Đề tài cấp Bộ số 06/2012, nhân lực KH&CN còn được phân loại theo *vị trí công việc và vai trò, đóng góp của các nhà khoa học*. Thông thường nhóm này là các chuyên gia trong một hay nhiều lĩnh vực nào đó, tức là nhóm nhân lực có tri thức, uy tín và am hiểu sâu trong một hoặc nhiều lĩnh vực, đảm nhiệm những vị trí lãnh đạo trong hoạt động KH&CN mà không đề cập đến ở trình độ cụ thể nào. Cách phân loại này nhằm tôn vinh, trọng dụng nhóm nhân lực tài năng, phân biệt

- 
1. UNESCO (2012), “International Standard Classification of Education ISCED 2011”, UNESCO Institute for Statistics, Montreal, Canada.
  2. Hồ Ngọc Luật (2017), “Nhân lực KH&CN: Từ khái niệm của các tổ chức quốc tế đến khả năng vận dụng cho Việt Nam”, *Tạp chí Thông tin và Tư liệu*, số 1.



---

với các nhóm nhân lực KH&CN khác, đồng thời có mục tiêu xây dựng chính sách đặc thù áp dụng riêng đối với nhóm nhân lực tài năng này.

Đề tài cấp Bộ số 06/2012 cũng đã chỉ ra một số nhóm nhân lực được lựa chọn theo vị trí công việc cụ thể như:

- *Nhà khoa học đầu đàn*: Những nhà khoa học tài năng, có trình độ nghiên cứu hàng đầu, có khả năng định hướng cho sự phát triển, lãnh đạo một lĩnh vực KH&CN của đất nước, có khả năng đào tạo các nhân tài KH&CN trẻ.

- *Nhà khoa học đầu ngành*: Những nhà khoa học đầu đàn, có khả năng dẫn dắt, chủ trì thực hiện các hoạt động nghiên cứu KH&CN tiêu biểu ở đẳng cấp quốc tế trong một ngành, lĩnh vực.

- *Tổng công trình sư*: Những người được đào tạo bài bản, có kiến thức uyên thâm, rộng lớn; có khả năng tổ chức và điều hành các dự án kinh tế - kỹ thuật quan trọng, phức tạp, mang lại giá trị gia tăng cao; có khả năng tư duy độc lập và ít phụ thuộc vào quan điểm của số đông và có khả năng giải quyết nhanh chóng các vấn đề khoa học kỹ thuật phức tạp, cụ thể, đồng thời có tầm nhìn xa trông rộng và khả năng thấu hiểu, sáng tạo ở nhiều lĩnh vực khoa học khác nhau<sup>1</sup>.

---

1. Tạ Doãn Trịnh (Chủ nhiệm) (2013), “Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn để xây dựng chính sách đào tạo, thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN trình độ cao ở Việt Nam đến năm 2020”, Đề tài cấp Bộ số 06/2012, Viện Chiến lược và Chính sách khoa học và công nghệ.

- *Kỹ sư trưởng*: Kỹ sư trưởng được hiểu là người lãnh đạo/đứng đầu một nhóm công nghệ/kỹ thuật trong một dự án công nghệ cụ thể. Một kỹ sư trưởng lý tưởng là người có phẩm chất tổng hợp cao. Đây không phải là nhà khoa học, không phải là nhà toán học cũng không phải là nhà xã hội học hay nhà văn nhưng có thể sử dụng các kiến thức của một hay tất cả các ngành để giải quyết những vấn đề về kỹ thuật/cơ khí<sup>1</sup>.

Mặc dù nhân lực KH&CN trình độ cao thường được gắn với trình độ học vấn, thông thường từ tiến sĩ trở lên hay gắn với nghề nghiệp đòi hỏi trình độ chuyên môn cao, hay vị trí công việc và vai trò, đóng góp của các nhà khoa học. Tuy nhiên, trong chính sách đãi ngộ nhân lực KH&CN trình độ cao, các nước thường phân chia nhân lực KH&CN trình độ cao thành các cấp khác nhau và tập trung vào một số nhóm đối tượng đặc biệt.

Ở Việt Nam, Đề tài cấp Bộ số 06/2012 xác định nhân lực KH&CN trình độ cao gồm bốn đối tượng cụ thể *thuộc diện ưu tiên chính sách* là nhà khoa học đầu ngành, nhà khoa học đầu đàn, tổng công trình sư và kỹ sư trưởng<sup>2</sup>. Theo Quyết định số 579 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát

1. Tạ Doãn Trịnh (Chủ nhiệm) (2013), “Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn để xây dựng chính sách đào tạo, thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN trình độ cao ở Việt Nam đến năm 2020”, Đề tài cấp Bộ số 06/2012, Viện Chiến lược và Chính sách khoa học và công nghệ.
2. Tạ Doãn Trịnh (Chủ nhiệm) (2013), “Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn để xây dựng chính sách đào tạo, thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN trình độ cao ở Việt Nam đến năm 2020”, Đề tài cấp Bộ số 06/2012, Viện Chiến lược và Chính sách khoa học và công nghệ.

---

triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020 thì nhân lực KH&CN trình độ cao được hiểu là chuyên gia đầu ngành có trình độ chuyên môn - kỹ thuật tương đương các nước tiên tiến trong khu vực, có đủ năng lực nghiên cứu, tiếp nhận, chuyển giao và đề xuất những giải pháp khoa học, công nghệ, giải quyết về cơ bản những vấn đề phát triển của đất nước và hội nhập với các xu hướng phát triển khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và công nghệ trên thế giới<sup>1</sup>.

Điều 15 Nghị định số 40 quy định về tiêu chuẩn được xem xét, công nhận là nhà khoa học đầu ngành nếu đáp ứng đồng thời các tiêu chuẩn sau:

a) Đứng đầu về chuyên môn của bộ môn khoa học, phòng thí nghiệm hoặc tương đương trong các đại học quốc gia, đại học vùng, trường đại học trọng điểm và các tổ chức khoa học và công nghệ thuộc thẩm quyền thành lập được quy định tại các Điểm a, b và đ Khoản 1 Điều 12 Luật Khoa học và Công nghệ;

b) Có trình độ tiến sĩ trở lên;

c) Hàng năm, thực hiện một trong các hoạt động sau: Chủ trì hoặc có báo cáo chính thức tại các hội thảo khoa học quốc tế chuyên ngành; giảng dạy tại trường đại học hoặc nghiên cứu tại tổ chức khoa học và công nghệ có uy tín ở nước ngoài;

---

1. Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2011), “Quyết định số 579/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020”, ban hành ngày 19/04/2011.

d) Trong 3 năm gần nhất tính đến thời điểm nộp hồ sơ xét chọn nhà khoa học đầu ngành, là tác giả chính của ít nhất 3 bài báo khoa học đăng trên tạp chí khoa học chuyên ngành quốc tế có uy tín, hoặc chủ biên 1 sách chuyên khảo, hoặc là tác giả của 1 sáng chế được cấp văn bằng bảo hộ và được ứng dụng, mang lại hiệu quả kinh tế - xã hội;

đ) Chủ trì thực hiện thành công ít nhất 2 nhiệm vụ khoa học và công nghệ cấp quốc gia hoặc nhiệm vụ khoa học và công nghệ đặc biệt;

e) Sử dụng thành thạo ít nhất 1 ngoại ngữ phục vụ công tác chuyên môn và giao tiếp được bằng tiếng Anh;

g) Được ít nhất 3/4 thành viên Ban Chấp hành Hội Khoa học chuyên ngành (được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật về hội) thống nhất đề xuất công nhận là nhà khoa học đầu ngành<sup>1</sup>.

### **✓ Kiều dân trình độ cao trong hoạt động khoa học và công nghệ**

Liên quan tới thuật ngữ kiều dân trình độ cao trong hoạt động KH&CN, trong tài liệu tiếng Anh, một số thuật ngữ thường được dùng thay thế cho nhau là Scientific and technological diaspora (kiều dân KH&CN), intellectual diaspora (kiều dân trí thức), scientific diaspora (kiều dân khoa học)...

---

1. Chính phủ (2014), “Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ”, ban hành ngày 12/5/2014.

---

Theo Andrés Solimano (2008), kiều dân trình độ cao là bộ phận tinh hoa của kiều dân, gồm ba nhóm chính.

- Nhóm 1 là nhóm nhân tài sản xuất trực tiếp, bao gồm doanh nhân KH&CN, kỹ sư, kỹ thuật viên, đổi mới công nghệ, sáng tạo kinh doanh. Họ tham gia trực tiếp vào các hoạt động sản xuất hàng hóa và dịch vụ.

- Nhóm 2 là nhóm nhân tài học thuật, gồm các nhà khoa học, nhà nghiên cứu, học giả, sinh viên. Những cá nhân này thường làm việc hay nghiên cứu ở đại học, viện nghiên cứu, các think tank, gắn với hoạt động tạo ra hay tiếp thu tri thức khoa học, học thuật có thể chuyển hóa thành các sản phẩm hay đầu vào có giá trị.

- Nhóm 3 là nhóm nhân tài trong lĩnh vực xã hội và văn hóa, gồm bác sĩ, y tá. Họ tham gia trực tiếp cung cấp các dịch vụ xã hội thiết yếu. Các nhà văn hóa, nghệ thuật như nhà văn, họa sĩ, nhạc sĩ tham gia các hoạt động nghệ thuật, văn hóa có giá trị thưởng thức và phát triển cá nhân. Họ viết sách, làm phim, vẽ tranh, và các hàng hóa nghệ thuật khác<sup>1</sup>.

Ở Việt Nam, như được quy định tại Điều 3, Nghị định số 87 quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước

---

1. Solimano Andrés (Editor) (2008), *The International Mobility of Talent: Types, Causes and Development Impact*, Oxford University Press.

ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam, cần đáp ứng một trong các điều kiện sau đây:

a) Có sáng chế hoặc giống cây trồng được đăng ký quyền sở hữu trí tuệ phù hợp với nhiệm vụ khoa học và công nghệ thực hiện tại Việt Nam;

b) Có công trình nghiên cứu khoa học và công nghệ xuất sắc phù hợp với nhiệm vụ khoa học và công nghệ thực hiện tại Việt Nam;

c) Có bằng tiến sĩ, đã và đang giảng dạy, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ tại cơ sở nghiên cứu có uy tín ở nước ngoài trong lĩnh vực chuyên môn phù hợp với nhiệm vụ khoa học và công nghệ tại Việt Nam;

d) Có bằng tiến sĩ, đã làm việc trên 3 năm ở vị trí nghiên cứu khoa học tại chương trình, dự án hợp tác quốc tế về khoa học và công nghệ hoặc bộ phận nghiên cứu của doanh nghiệp có uy tín ở nước ngoài<sup>1</sup>.

Như vậy, nhân lực KH&CN trình độ cao và kiều dân trình độ cao trong hoạt động KH&CN có thể được hiểu là những người có trình độ sau đại học (thạc sĩ, tiến sĩ), cũng có thể là các chuyên gia, giáo sư, viện trưởng các viện nghiên cứu... đồng thời, cũng có thể hiểu là những thành phần tinh túy nhất

---

1. Chính phủ (2015), “Nghị định số 87/2014/NĐ-CP quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam”, ban hành ngày 22/9/2014.

---

trong số nhân lực có trình độ sau đại học (thạc sĩ, tiến sĩ), hoặc trong số những chuyên gia, giáo sư, viện trưởng các viện nghiên cứu... Do vậy, tùy theo bối cảnh và mục đích cụ thể mà nhân lực KH&CN trình độ cao bao gồm và không bao gồm những đối tượng xác định. Trong chính sách đãi ngộ nhân lực KH&CN trình độ cao, các nước bao gồm cả Việt Nam thường phân chia nhân lực KH&CN trình độ cao thành các cấp khác nhau và tập trung vào một số nhóm đối tượng đặc biệt.

#### ***1.1.4. Chính sách thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ***

“Chính sách” theo Từ điển tiếng Việt là sách lược và kế hoạch cụ thể nhằm đạt một mục đích nhất định, dựa vào đường lối chính trị chung và tình hình thực tế mà đề ra.

Thuật ngữ “thu hút”, tiếng Anh là “attract”, theo Từ điển tiếng Việt và tiếng Anh đều có nghĩa là “lôi cuốn, hấp dẫn và tạo sự chú ý”. Trong quản trị nguồn nhân lực, thu hút cùng với đào tạo và sử dụng là những nội dung chính của phát triển nguồn nhân lực.

Từ góc độ của quản trị nguồn nhân lực thì chính sách và cách thức thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN thường bao gồm các nội dung chính:

##### **✓ Mục đích thu hút**

Thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ là nhằm giải quyết những vấn đề KH&CN đặt ra mà nhân lực trình độ cao sẵn có trong nước chưa giải quyết được; đồng thời thông qua thu hút kiều dân trình độ cao để

tăng cường mối quan hệ với giới khoa học thế giới, đẩy mạnh hội nhập quốc tế về KH&CN.

### ✓ **Đối tượng và tiêu chí thu hút**

Kiều dân trình độ cao được thu hút phải là những người có đủ năng lực, trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm... thích hợp cho công việc, có khả năng giải quyết được công việc một cách tốt nhất. Tùy từng đối tượng thu hút cụ thể mà đề ra các tiêu chí và chính sách thu hút khác nhau.

### ✓ **Chính sách thu hút**

Có nhiều chính sách thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN, tùy theo đối tượng thu hút cụ thể và mỗi nước, nổi lên là một số chính sách.

*Một là*, chính sách lương, thưởng, phúc lợi. Lương là yếu tố đầu tiên thể hiện khả năng đáp ứng nhu cầu vật chất của người lao động. Có thể nói, đối với đa số người lao động, lương là một trong những yếu tố cơ bản chi phối quyết định lựa chọn công việc. Ở khu vực tư, lương đã trở thành công cụ chủ yếu để các doanh nghiệp cạnh tranh trong tuyển dụng nhân sự. Cũng có một số ít doanh nghiệp lớn có thương hiệu không nhất thiết phải trả mức lương cao nhất mới có được người giỏi nhưng mức lương mà họ chi trả cũng thường là hấp dẫn hơn so với mặt bằng chung của thị trường lao động<sup>1</sup>.

---

1. Viện Nghiên cứu Phát triển kinh tế - xã hội Đà Nẵng (2010), “Thực trạng và giải pháp về chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao của thành phố Đà Nẵng”, Đề án của Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng.



---

Bên cạnh lương, các chế độ thưởng và phúc lợi cũng góp phần đáp ứng nhu cầu vật chất của người lao động. Một số phúc lợi có ý nghĩa chi phối nhiều đến quyết định lựa chọn công việc và nơi làm việc của người lao động là nhà ở (nhất là ở những thành phố lớn), bố trí công việc cho vợ (chồng), cơ hội học tập của con cái, chế độ chăm sóc sức khỏe, nghỉ dưỡng, du lịch,... Thưởng hàng năm và thưởng theo thành tích cũng có tác động khuyến khích.

*Hai là, bố trí công việc phù hợp.* Đối với nguồn nhân lực trình độ cao, tính chất công việc có ý nghĩa rất quan trọng. Càng được đào tạo chuyên sâu, người lao động càng muốn khai thác tối đa những tri thức mà mình lĩnh hội. Vì thế, việc bố trí công việc đúng chuyên môn và khai thác được sở trường của họ phải là ưu tiên hàng đầu. Bên cạnh đó, sự thú vị, thách thức trong công việc cũng có ý nghĩa quan trọng đối với trí thức. Đây chính là sự thỏa mãn nhu cầu cao nhất của con người - nhu cầu được làm những việc mình yêu thích, khát vọng. Đôi khi những giá trị vật chất không còn ý nghĩa quan trọng nếu người trí thức thỏa mãn được những kỳ vọng lớn lao của mình như được cống hiến và thấy mình hữu ích.

*Ba là, môi trường và điều kiện làm việc.* Điều kiện làm việc bao gồm các yếu tố vật chất như máy móc, thiết bị, thông tin, tài liệu, phòng làm việc,... Đối với nguồn nhân lực trình độ cao thì yêu cầu về điều kiện làm việc càng cấp thiết. Các nhà nghiên cứu khoa học tự nhiên, công nghệ, kỹ thuật cần các phòng thí nghiệm, thư viện hiện đại; các nhà nghiên cứu khoa

học xã hội, nhân văn, kinh tế cần nguồn thông tin, tài liệu đầy đủ, kịp thời; bác sĩ cần máy móc, thiết bị tiên tiến,...

Cùng với đó, con người không chỉ có nhu cầu vật chất mà còn có nhu cầu giao tiếp, được ghi nhận, tôn trọng và yêu thương. Vì thế, mối quan hệ đồng nghiệp - đồng nghiệp và quan hệ cấp trên - cấp dưới cũng là vấn đề mà người lao động quan tâm. Thái độ thân thiện, giúp đỡ nhiệt tình của đồng nghiệp sẽ khiến cho người lao động cảm thấy gắn bó hơn với nơi làm việc; trong khi sự suy bì, ganh đua dễ khiến những người giỏi thấy nản lòng. Những người có trình độ cao cũng có nhu cầu được làm việc với những người giỏi, nhất là cấp trên trực tiếp của họ phải có năng lực chuyên môn và khả năng quản lý tốt. Sự ngưỡng mộ hay kính nể đối với lãnh đạo cũng là một trong những yếu tố thu hút và giữ chân nhân viên.

Đối với nhà khoa học, môi trường hoạt động khoa học cũng có ý nghĩa nhất định, trong một số trường hợp, yếu tố này lại là yếu tố quyết định. Những chuyên gia nghiên cứu khoa học cần có đồng nghiệp, đội ngũ trợ giúp nghiên cứu phù hợp, máy móc thiết bị hiện đại cũng như môi trường trao đổi kết quả, kinh nghiệm nghiên cứu.

*Bốn là*, cơ hội đào tạo, thăng tiến. Mỗi người đều có nhu cầu phát triển bản thân vì thế các cơ hội đào tạo, huấn luyện hữu ích luôn được người lao động đánh giá cao. Ngoài ra, trong những nhu cầu ở bậc cao của con người, có nhu cầu được tôn trọng, ghi nhận, kính nể. Trong nhiều trường hợp,

---

người lao động vẫn chấp nhận mức lương thấp nếu môi trường làm việc phù hợp và có cơ hội đào tạo, thăng tiến.

Tóm lại, chính sách thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN có thể được hiểu là các sách lược, kế hoạch và cách làm cụ thể hướng tới đối tượng thu hút là nhà khoa học, kỹ sư, doanh nhân công nghệ hay chuyên gia, trí thức, học giả nhằm giải quyết những vấn đề KH&CN, giáo dục đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn phát triển mà nhân lực KH&CN trình độ cao sẵn có trong nước chưa giải quyết được; đồng thời thông qua thu hút kiều dân trình độ cao để tăng cường mối quan hệ với giới khoa học thế giới, đẩy mạnh hội nhập quốc tế, tạo ra kết nối toàn cầu về KH&CN, giáo dục và đào tạo.

## **1.2. Tầm quan trọng, vai trò của kiều dân trình độ cao trong phát triển khoa học và công nghệ**

### ***1.2.1. Tầm quan trọng của kiều dân trình độ cao***

Tầm quan trọng và vai trò của kiều dân trình độ cao đối với sự phát triển KH&CN nước nhà ngày càng được khẳng định, đặc biệt trong bối cảnh phát triển của nền kinh tế tri thức ngày nay.

Tầm quan trọng của chất xám kiều dân trình độ cao đối với các nước đang phát triển thể hiện ở việc không những là con đường ngắn nhất để tiếp thu KH&CN nước ngoài mà còn là cách thức để tiếp cận được KH&CN tiên tiến của các nước phát triển vì các nước phát triển thường không sẵn sàng chuyển

giao công nghệ tiên tiến, bí quyết công nghệ cho các nước đang phát triển. Ở các nước đang phát triển, lợi ích của nguồn chất xám kiều dân trình độ cao mang lại cao hơn so với các nước đang phát triển do lợi thế phát triển sau (advantages of the backwardness), những nước đi sau có lợi thế là có thể tận dụng công nghệ, tri thức kinh doanh, kinh nghiệm quản lý từ nước đi trước nên có thể rút ngắn quá trình phát triển, quá trình công nghiệp hóa.

Tầm quan trọng của kiều dân trình độ cao đối với sự phát triển KH&CN không chỉ thể hiện ở nguồn vốn nhân lực khoa học mà còn cả ở nguồn vốn xã hội của khoa học. Hai nguồn vốn này có mối quan hệ tương thuộc mật thiết - thứ này không thể tồn tại mà không có thứ kia. Theo Jonkers (2008), nguồn vốn xã hội khoa học là *những mối quan hệ chuyên môn thiết yếu*, còn nguồn vốn nhân lực khoa học là *kho tàng kiến thức, kỹ năng khoa học và công nghệ của các nhà nghiên cứu*. Nguồn vốn xã hội khoa học của một nhà nghiên cứu tăng lên khi số lượng các nhà khoa học có mối liên hệ tăng lên, cũng như khi chất lượng hay sự năng động của các mối quan hệ ấy tăng lên<sup>1</sup>.

Thực tế ở hoạt động KH&CN cho thấy rằng các nhà nghiên cứu “ngôi sao”, những người đã tích lũy vốn nhân lực khoa học của mình thông qua đào tạo và trau dồi khả năng chuyên

---

1. Jonkers Koen (2008), “Comparative Study of Return Migration Policies Targeting the Highly Skilled in Four Major Sending Countries”, Analytical Report, European University Institute, Italy.

---

môn, cùng với vốn xã hội khoa học quốc tế có được thông qua mạng lưới tri thức mà họ là thành viên, có vai trò hết sức quan trọng trong việc làm đòn bẩy cho khoa học toàn cầu cũng như đẩy mạnh những mối quan hệ với các trường đại học và giới doanh nghiệp địa phương nhằm tạo ra sự phát triển. Kapur (2001) nhấn mạnh tới vai trò chuyển giao công nghệ và thương hiệu của cộng đồng kiều dân đối với nước nhà. Chẳng hạn, do Ấn kiều nổi tiếng trong hoạt động công nghệ thông tin nên tạo cơ hội cho Ấn Độ có lợi thế trong việc phát triển ngành công nghệ thông tin<sup>1</sup>.

Bằng chứng thực tế về vai trò và tầm quan trọng của kiều dân trình độ cao đối với sự phát triển KH&CN nước nhà hiện diện ở khắp nơi. Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Trung Quốc, Ấn Độ là những ví dụ điển hình về các nền kinh tế đã khai thác nguồn lực kiến thức. Các chính phủ ở những nền kinh tế này đã thúc đẩy sự trở lại của đội ngũ kiều dân trình độ cao và thiết lập mạng lưới trao đổi tri thức với họ. Di cư trở lại có thể tạo ra sự đổi mới. Các nước công nghiệp hóa ở Đông Á khai thác các liên kết được tạo ra bởi các mạng lưới Hoa kiều. Các ngành công nghiệp công nghệ cao của Ấn Độ phần lớn được tạo ra bởi Ấn kiều hồi hương và có kết nối sâu sắc với cộng đồng kiều dân. Toàn bộ Israel được tạo ra bởi cộng đồng kiều dân, và ngành công nghệ cao phát triển mạnh của nước này cũng được hưởng lợi từ mối liên hệ sắc tộc bền vững.

---

1. Kapur Devesh (2001), "Diasporas and Technology Transfer", *Journal of Human Development*, Vol. 2, No.2.

Tầm quan trọng của kiều dân trình độ cao đối với sự phát triển nước nhà không thể tự thân phát huy được, đòi hỏi sự chủ động, tích cực ở trong nước. Kiều dân chỉ có thể tạo ra phép màu kinh tế của họ khi nước chủ nhà chấp nhận họ và quê hương trân trọng họ. Chính phủ các nước cần có một chiến lược kiều dân được xây dựng dựa trên những cảm xúc tự nhiên về bản sắc dân tộc và tình cảm để nuôi dưỡng mạng lưới xã hội này như một nguồn lực phát triển kinh tế.

### ***1.2.2. Vai trò của kiều dân trình độ cao***

Filipović Jovan và cộng sự (2012) đã nêu cụ thể những vai trò quan trọng của kiều dân trình độ cao đối với sự phát triển của KH&CN nước nhà ở cả bốn cấp độ trong xây dựng năng lực KH&CN và đổi mới, như tư vấn chính sách cho chính phủ hay các nhà hoạch định chính sách trong vấn đề thúc đẩy phát triển KH&CN ở nước nhà. Trong xây dựng năng lực đổi mới, tạo ra và thương mại hóa tri thức và công nghệ mới, tiếp thu tri thức và công nghệ nước ngoài, phổ biến và ứng dụng hiệu quả tri thức và công nghệ<sup>1</sup>.

Ở năng lực sản xuất và sử dụng tri thức mới từ NC&PT gắn với năng lực hiệu quả nghiên cứu cơ bản trình độ cao hay khám phá cách thức mới trong giải quyết những vấn đề cụ thể của nước nhà, tham gia trực tiếp trong nghiên cứu hay làm cầu

---

1. Filipović Jovan, Srećko Devjak, Goran Putnik (2012), “Knowledge based economy: the role of expert diaspora”, *Panoeconomicus*, 59 (3) p. 369-386.

---

nổi thiết lập đối tác với các tổ chức NC&PT tiên tiến. Cộng đồng kiều dân trình độ cao có thể là một nguồn quan trọng và là người hỗ trợ nghiên cứu và đổi mới, chuyển giao công nghệ và phát triển kỹ năng. Theo Kuznetsov (2006), kiều dân trình độ cao có thể đóng góp cho sự phát triển KH&CN nước nhà dưới một số hình thức:

- Thỏa thuận cấp phép chuyển giao công nghệ và bí quyết giữa các doanh nghiệp do kiều dân sở hữu hoặc quản lý;
- Đầu tư trực tiếp vào các công ty trong nước trong lĩnh vực phát triển KH&CN;
- Mạng lưới các nhà khoa học hoặc các chuyên gia;
- Các chuyến thăm viếng hoặc thông tin điện tử ở những lĩnh vực chuyên môn như y khoa và kỹ thuật;
- Trở lại làm việc lâu dài tại nước gửi sau khi làm việc tại nước sở tại<sup>1</sup>.

Trên thực tế, kiều dân trình độ cao có vai trò quan trọng trong xây dựng năng lực KH&CN và đổi mới ở tiếp thu, sử dụng tri thức hiện có và cả trong sản xuất và sử dụng tri thức mới. Đối với vấn đề tiếp thu và sử dụng tri thức hiện có, hầu hết các quốc gia đang phát triển đều cần tiếp thu và sử dụng tri

---

1. Kuznetsov Yevgeny (2006), “Leveraging Diasporas of Talent: Toward a New Policy Agenda”, Chapter 11, p. 221-237, in the book *Diaspora Networks and the International Migration of Skills How Countries Can Draw on Their Talent Abroad*, Edited by Kuznetsov Yevgeny, The World Bank Washington, DC.

thức hiện có ở bên ngoài để đáp ứng nhu cầu phát triển, do vậy, cần tiếp thu, thích ứng và lan tỏa nguồn tri thức hiện có của toàn cầu để phát triển. Kiều dân trình độ cao còn có thể đảm nhiệm vai trò xác định, tìm kiếm, tiếp thu tri thức hiện thời được tạo ra bên ngoài nước nhà, đồng hóa và phổ biến chúng cho việc sử dụng trong nước.

Nguồn lực chất xám kiều dân trình độ cao có vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển KH&CN nước nhà song không thể thay thế vai trò nguồn lực chất xám trong nước mà có giá trị bổ sung và hỗ trợ, nó cần hợp lực với nguồn lực chất xám trong nước mới phát huy hiệu quả cao.

### **1.3. Các chính sách và mô hình chủ yếu trong thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ**

#### ***1.3.1. Các chính sách chủ yếu***

Kể từ khi nổi lên hiện tượng di cư của các nhà khoa học và kỹ sư từ châu Âu, đặc biệt là từ Vương quốc Anh đến Mỹ và Canada ở thập kỷ 50 của thế kỷ XX mà Hội Hoàng gia Anh gọi là chảy máu chất xám trong Báo cáo “Emigration of scientists from the United Kingdom - Sự di cư của các nhà khoa học Vương quốc Anh”<sup>1</sup> cho đến nay, tựu trung lại, gồm ba xu hướng chính trong vấn đề di cư quốc tế của nhân lực trình độ cao và thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển

---

1. Council of the Royal City Society (2006), “Emigration of scientists from the United Kingdom”, *Contemporary Physics*, 4:4, 304-305, United Kingdom.



---

KH&CN. *Một là*, xu hướng chảy máu chất xám (Brain drain), chất xám chảy một chiều từ nước đang phát triển đến nước phát triển. *Hai là*, xu hướng tăng thu chất xám (Brain gain), chất xám chảy theo chiều ngược lại từ nước phát triển về nước đang phát triển. *Ba là*, xu hướng tuần hoàn chất xám (Brain Circulation), chất xám tuần hoàn hai chiều.

Xu hướng chảy máu chất xám chiếm ưu thế cho đến cuối thập kỷ 70. Do nhìn nhận sự di cư của nhân lực trình độ cao, chủ yếu từ các nước đang phát triển đến các nước phát triển, là tổn thất nên các chính sách và biện pháp chính sách được thiết kế để hạn chế tổn thất này. Chính hạn chế và chính sách đền bù là hai chính sách điển hình.

Chính sách hạn chế (Restrictive Policy) do Grubel (1966) đề xuất. Chính sách hạn chế được thiết kế nhằm kiểm tỏa sự di cư của nhân tài với các biện pháp tạo rào cản di cư để ngăn chặn nhân tài rời bỏ đất nước, như thực hiện nghĩa vụ quốc gia hay nghĩa vụ quân sự, đóng cửa biên giới, ngăn cấm hoặc hạn chế xuất cảnh hay ràng buộc thời gian phục vụ đất nước nhất định sau khi tốt nghiệp, được áp dụng chủ yếu ở các nước thuộc Liên Xô cũ. Ngày nay, hầu như không có quốc gia nào còn áp dụng chính sách này vì vi phạm quyền tự do di trú của con người theo Hiến chương Liên hợp quốc. Biện pháp ràng buộc thời gian phục vụ đất nước thường không được các cá nhân nhân tài tuân thủ. Biện pháp này có hiệu quả rất hạn chế bởi phạm vi hạn hẹp, nhất thời, duy ý chí, nặng về hành chính ép buộc hơn là tự nguyện, do vậy, không thu phục được nhân

tâm của nhân tài, không giải quyết được gốc rễ của vấn đề đó là xây dựng cơ sở hạ tầng KH&CN thuận lợi hay đảm bảo được các điều kiện thiết yếu khiến nhân tài không rời bỏ đất nước hay hấp dẫn nhân tài quay về phục vụ đất nước.

Chính sách đền bù (Compensatory Policy) được Giáo sư Bhagwati Jagdish đề xuất trong cuốn sách chuyên khảo công bố năm 1976 với nhan đề “The brain Drain and Income Taxation: Theory and empirical Analysis - Chảy máu chất xám và thuế thu nhập. Lý thuyết và phân tích thực nghiệm”. Bhagwati đề xuất rằng các nước tiếp nhận hay bản thân nhân tài phải trả một khoản thuế đền bù cho nước bị mất nhân tài<sup>1</sup>. Tuy nhiên, đề xuất chính sách này không khả thi vì rất khó xác định tổn thất thành tiền đền bù cho nước mất nhân tài. Vì vậy, cho đến nay, chính sách này vẫn chỉ là đề xuất sách vở, chưa có nước nào trên thế giới áp dụng.

Xu hướng tăng thu chất xám nổi lên từ cuối thập kỷ 70 được đánh dấu với các nghiên cứu tiêu biểu như nghiên cứu của UNDP năm 2007 “*Case evidence on brain gain - Bằng chứng về tăng thu chất xám*”<sup>2</sup> và nghiên cứu của Thorn Kristian và cộng sự (2006) “*International Mobility of Researchers and Scientists: Policy Options for Turning a Drain into a*

- 
1. Bhagwati N. Jagdish (Editor) (1976), “The Brain Drain and Taxation: Theory and Empirical Analysis”, *Elsevier Science Publishing*, USA, p. 26.
  2. UNDP (2007), “Case evidence on brain gain”, *UNDP Capacity Development Action Briefs*, No. 1, April 2007, p. 1-18.

---

Gain - Sự di động quốc tế của các nhà nghiên cứu và nhà khoa học: Các lựa chọn chính sách để chuyển hóa từ chảy máu chất xám thành tăng thu chất xám”<sup>1</sup>. Nghiên cứu của Wickramasekara Piyasiri (2002), “Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation - Những ứng phó chính sách đối với di cư nhân lực trình độ cao: Giữ chân, hồi hương và tuần hoàn”<sup>2</sup>. Các nghiên cứu này đã chứng minh rằng, sự hồi hương của kiều dân trình độ cao, đặc biệt là những cá nhân xuất sắc, là lực lượng quan trọng trong phát triển khoa học nước nhà. Nhìn nhận kiều dân trình độ cao là nguồn lực tiềm năng và có thể có đóng góp quan trọng cho sự phát triển nước nhà nên cần khuyến khích nhân tài kiều dân hồi hương. Cách tiếp cận cá nhân và cách tiếp cận hệ thống là hai cách tiếp cận chính thuộc khái niệm tăng thu chất xám.

*Chính sách thu hút cá nhân* (Individual based approach) nhìn nhận sự di cư của nguồn nhân lực trình độ cao là nguồn lực tiềm năng và có thể có đóng góp quan trọng cho sự phát triển nước nhà thông qua hồi hương. Cách tiếp cận này nổi

- 
1. Thorn Kristian and Nielsen Lauritz B. Holm (2006), “International Mobility of Researchers and Scientists: Policy Options for Turning a Drain into a Gain”, *Research Paper*, No.2006/83, August 2006, World Institute for Development Economics Research.
  2. Wickramasekara Piyasiri (2002), “Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation”, *Working paper*, International Labour Office, Geneva.

lên từ cuối thập kỷ 70 được đánh dấu với nghiên cứu đột phá công bố năm 1978 của Viện Đào tạo và Nghiên cứu Liên hợp quốc (UNITAR).

Cách tiếp cận cá nhân nhắm tới những cá nhân kiều dân tài năng xác định và thuyết phục họ trở về nước đóng góp cho đất nước. Các chính sách và biện pháp thường được sử dụng là thực hiện các chương trình hồi hương với chế độ đãi ngộ hậu hĩnh cùng với kêu gọi lòng yêu nước, lập các viện nghiên cứu quốc gia, công viên khoa học, trung tâm công nghệ cao... để thu hút kiều dân trình độ cao hồi hương.

Hàn Quốc đã thực hiện cách tiếp cận này trong thập kỷ 1960 - 1970 và đã đạt được hiệu quả cao. Trong thời gian đó, do trình độ kinh tế - xã hội còn kém quá xa so với Mỹ, Hàn Quốc thực hiện chính sách lựa chọn và tập trung trong hồi hương nhân tài Hàn kiều. Kêu gọi lòng yêu nước được hỗ trợ bởi môi trường, điều kiện làm việc hấp dẫn, tin tưởng giao trọng trách và chế độ đãi ngộ thỏa đáng đủ để cho các nhà khoa học toàn tâm toàn ý vào công việc. Chính sách mời gọi nhân tài Hàn kiều về nước làm việc ở Viện KH&CN Hàn Quốc và Viện Khoa học tiên tiến Hàn Quốc là những thực tế điển hình.

Tuy nhiên, cách tiếp cận này thường gặp phải vấn đề là gánh nặng tài chính, tính công bằng, xung đột lợi ích, thu hút đối tượng không phù hợp... Các gói đãi ngộ hậu hĩnh dành cho nhân tài hồi hương có thể gây tổn thương và khiến đồng nghiệp trong nước nổi giận, bất hợp tác.

---

*Chính sách thu hút hệ thống* khác với cách tiếp cận cá nhân, cách tiếp cận hệ thống không nhắm tới từng cá nhân nhân tài kiều dân cụ thể mà hướng tới tạo môi trường và điều kiện trong nước thuận lợi để thu hút và giữ chân nhân tài. Cách tiếp cận này nhằm giảm bớt sự cám dỗ của các yếu tố hấp dẫn nhân tài ra đi (pull factors) và tăng sự hấp dẫn để nhân tài kiều dân hồi hương. Các chính sách, biện pháp chính sách thường được sử dụng là phát triển kinh tế, giáo dục, KH&CN, các khoản đầu tư lớn để cải thiện cơ sở hạ tầng KH&CN, tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp trình độ cao tương quan với các nước phát triển để hấp dẫn kiều dân trình độ cao hồi hương.

Thúc đẩy hệ thống đổi mới quốc gia là trung tâm trong thu hút và giữ chân các nhà nghiên cứu, nhà khoa học, thúc đẩy sự phát triển của các chủ thể cốt lõi của hệ thống đổi mới quốc gia (ngành công nghiệp, viện nghiên cứu công và trường đại học) và sự khớp nối môi quan hệ giữa các hợp phần cấu thành này để tạo ra cơ hội nghiên cứu, đổi mới và tinh thần doanh nhân. Một số biện pháp thường được sử dụng như tài trợ nghiên cứu cạnh tranh, xây dựng hệ thống khuyến khích, tạo cơ hội cho nghiên cứu viên trẻ, tăng cường sự hợp tác giữa trường đại học, ngành công nghiệp và viện nghiên cứu, thiết lập cơ sở giáo dục đại học và sau đại học danh tiếng...

Cách tiếp cận hệ thống hứa hẹn mức độ thành công cao, dài hạn, bền vững, công bằng. Nếu triển khai thành công còn

hỗ trợ và tạo điều kiện cho việc triển khai các cách tiếp cận khác. Cách tiếp cận này còn giúp các nước đang phát triển khỏi bị chảy máu những sinh viên xuất sắc nhất sang các nước phát triển, đồng thời giữ chân các nhân tài này ở lại trong nước làm việc sau khi tốt nghiệp.

Tuy nhiên, hạn chế của cách tiếp cận này là không thể mong có hiệu quả tức thời bởi việc đổi mới và phát triển cả hệ thống KH&CN, giáo dục và nền kinh tế không thể là một việc có thể làm trong một sớm một chiều. Hai là, các nước đang phát triển thường không đủ thực lực và năng lực tạo lập các điều kiện và môi trường tương quan với các nước phát triển để hấp dẫn nhân tài hồi hương và giữ chân nhân tài. Brown (2000) nhận xét, thật là ngậm thớ khi nghĩ rằng các nước đang phát triển có thể dễ dàng cạnh tranh với các nước phát triển trong việc đưa ra các điều kiện kinh tế, xã hội tương đương để có thể khuyến khích kiều dân trình độ cao hồi hương<sup>1</sup>.

Một số vấn đề mà các nước đang phát triển thường gặp phải là, về tài chính, các khoản đầu tư lớn để cải thiện cơ sở hạ tầng KH&CN, giáo dục là gánh nặng tài chính rất lớn. Về chính sách, để thiết kế và thực hiện cách tiếp cận này hiệu quả đòi hỏi đặt trong sự thống nhất toàn diện, sự tương hợp về

---

1. Brown Mercy (2000), "Using the Intellectual diaspora to reverse the brain drain: some useful examples", paper presented at the UN. ECA Regional Conference on Brain Drain and Capacity Building in Africa, Ethiopia.

---

giữa KH&CN, kinh tế, xã hội, giáo dục... Filipović Jovan và cộng sự (2012) nhấn mạnh bốn yếu tố thiết yếu cần được đáp ứng: Một là, năng lực của chính phủ trong thiết kế và thực thi chính sách thu hút kiều dân trình độ cao thống nhất với các lĩnh vực KH&CN, giáo dục, kinh tế, xã hội. Hai là, năng lực của lực lượng lao động tham gia vào nền sản xuất thâm dụng tri thức. Ba là, năng lực của doanh nghiệp trong sử dụng tri thức mới và tri thức hiện có để đổi mới, thiết kế, sản xuất và tiếp thị hàng hóa/dịch vụ thâm dụng tri thức và giá trị gia tăng. Bốn là, năng lực của các cơ sở nghiên cứu khoa học và giáo dục trong hấp thụ và sử dụng tri thức mới, trong hợp tác và gắn kết với doanh nghiệp<sup>1</sup>.

Một điểm khác nữa như Altbach Phillip (2013) đánh giá rằng, chừng nào vẫn còn khoảng cách về điều kiện làm việc, lương bổng, môi trường, tự chủ, tự do học thuật thì những người giỏi và xuất sắc nhất, những người đang ở độ chín của sự nghiệp, có năng suất khoa học cao sẽ chỉ muốn ở lại nước phát triển, không muốn trở về. Chỉ đến khi nào các trường đại học tại nước đang phát triển có được nền văn hóa học tập và cơ sở vật chất mà các học giả hàng đầu mong đợi, bao gồm cả tự do học thuật, tiếp cận thông tin không hạn chế, và phòng thí nghiệm tối tân, thì họ mới có thể hy vọng sẽ thu hút và giữ chân những tài năng khoa học hàng đầu trong nước, bằng

---

1. Filipović Jovan, Srečko Devjak, Goran Putnik (2012), “Knowledge based economy: the role of expert diaspora”, *Panoeconomicus*, 59 (3) p. 369-386.

không thì dù các nước giàu có thay đổi chính sách cũng sẽ chẳng giúp được gì<sup>1</sup>.

Thực tế cho thấy, chỉ một số nước và lãnh thổ đạt được thành công lớn, tiêu biểu như Hàn Quốc và Đài Loan, Hồng Kông thập kỷ 1980 - 1990, Israel, Ireland và gần đây là Trung Quốc, Ấn Độ có được kết quả nhất định.

### *Xu hướng tuần hoàn chất xám (Brain circulation)*

Xu hướng tuần hoàn chất xám nổi lên từ những năm cuối thập kỷ 90 của thế kỷ XX và những năm đầu thế kỷ XXI do Saxenian đưa ra với nghĩa là nhân lực trình độ cao di chuyển thường xuyên giữa các quốc gia để làm việc hoặc trở về quốc gia gốc sau một thời gian định cư ở nước ngoài. Khác với khái niệm chảy máu chất xám hay tăng thu chất xám chỉ có một chiều, khái niệm này gồm hai chiều.

Cách tiếp cận mạng trực tuyến thuộc xu hướng *tuần hoàn chất xám* (Brain circulation) nổi lên từ những năm cuối thập kỷ 90 của thế kỷ XX và những năm đầu thế kỷ XXI. Khởi nguồn từ nghiên cứu của Meyer và cộng sự công bố năm 1997 với nhan đề “Turning Brain Drain into Brain Gain: The Colombian Experience of the Diaspora Option - Sự đảo chiều từ chảy máu chất xám thành tăng thu chất xám: Kinh nghiệm

---

1. Altbach Philip G. (2013), “Does Anyone Care about Developing Countries: Brain Drain or Brain Exchange?”, *International Higher Education*, 72 (Summer 2013), p. 3.



---

huy động kiều dân từ xa của Colombia”<sup>1</sup>. Sau đó, Meyer (2007) trong nghiên cứu “Building Sustainability: The New Frontier of Diaspora Knowledge Networks - Tạo dựng sự bền vững: Kênh mới của mạng tri thức kiều dân”, lập luận rằng các mạng trực tuyến liên quốc gia là kênh quan trọng cho việc chuyển giao kiến thức của kiều dân có trình độ cao cũng như tạo ra các cơ hội đầu tư và việc làm ở quê hương<sup>2</sup>. Lucas (2001) trong báo cáo viết cho Ngân hàng Thế giới năm 2004 với nhan đề “Diaspora and Development: Highly Skilled Migrants from East Asia - Kiều dân và sự phát triển: Di trú của nhân lực trình độ cao từ Đông Á” cho rằng, các mạng trực tuyến liên quốc gia là cơ chế mạnh nhất của người di cư. Ông lập luận rằng mật độ mạng lưới, tần suất và chất lượng của các mối quan hệ giữa các cá nhân, tạo nên khả năng của kiều dân trong chuyển giao tri thức và cơ hội kinh doanh<sup>3</sup>.

Khác với cách tiếp cận cá nhân và cách tiếp cận hệ thống hướng tới việc hồi hương nhân tài kiều dân, cách tiếp cận

- 
1. Meyer Jean-Baptiste et al. (1997), “Turning Brain Drain into Brain Gain: The Colombian Experience of the Diaspora Option”, *Science, Technology & Society*, 2 (2), p. 285-311.
  2. Meyer Jean-Baptiste (2007), “Building Sustainability: The New Frontier of Diaspora Knowledge Networks”, *Working Papers*, No.35, Center on Migration, Citizenship and Development, Germany.
  3. Lucas Robert E.B. (2001), “Diaspora and Development: Highly Skilled Migrants from East Asia”, Report for the World Bank, p. 1-53.

mạng trực tuyến không hướng tới sự hồi hương nhân tài kiều dân mà huy động và sử dụng nguồn lực kiều dân thông qua mạng trực tuyến, nghĩa là, kiều dân trình độ cao không nhất thiết phải trở về hản nước nhà làm việc mà vẫn có thể cống hiến cho đất nước thông qua mạng trực tuyến hay những chuyến về ngắn ngày. Cách tiếp cận này dựa trên tiền đề rằng, các cá nhân có thể phát huy được trong một môi trường cho phép họ phát triển năng lực của mình tốt hơn và từ tiếp xúc với các mạng lưới trí tuệ. Các nước công nghiệp phát triển có xu hướng cung cấp môi trường như vậy, qua đó tăng thêm giá trị cho “nguồn nhân lực” của cộng đồng kiều dân theo cách mà nước nhà không thể.

Thực chất, đây không phải là cách tiếp cận hoàn toàn mới, điểm khác biệt chỉ là được thực hiện qua các mạng trực tuyến. Các mạng lưới này là tập hợp, sự kết nối/liên kết giữa các nhân tài kiều dân và giữa họ với nước nhà. Điều này cho phép sự trao đổi thông tin và tri thức giữa nhân tài kiều dân và nước nhà, cho phép nhân tài kiều dân cơ hội chuyển giao tri thức và kỹ năng cho nước nhà mà không nhất thiết phải trở hản về nước nhà làm việc.

Cách tiếp cận mạng trực tuyến hứa hẹn mang lại nhiều lợi ích hấp dẫn cho các nước đang phát triển với chi phí thấp do tận dụng các nguồn lực có sẵn của kiều dân. Nước nhà có thể tiếp cận tri thức và chuyên môn của nhân tài kiều dân, và mạng lưới tri thức của họ. Một số hình thức phổ biến như sự hợp tác KH&CN, đồng tác giả hay chuyển giao công nghệ... Các cộng đồng này có thể tạo điều kiện thảo luận thường xuyên về các vấn

---

đề, kế hoạch và dự án, và giúp xây dựng lòng tin giữa cộng đồng kiều dân và các nhà nghiên cứu địa phương, qua đó tăng cường sự thành công của các chương trình hợp tác.

Một sáng kiến tiêu biểu là Mạng trực tuyến công dân Nam Phi (SANSA) đang tham gia vào các nỗ lực liên kết các chuyên gia ở nước ngoài với các đối tác của họ ở trong nước, và thu hút vào các dự án phát triển trong nước.

Vấn đề của cách tiếp cận mạng trực tuyến là phải xây dựng được hệ thống thông tin hiệu quả, thúc đẩy trao đổi thông tin giữa các thành viên mạng lưới và giữa họ với đối tác trong nước, đặc biệt, cần tạo động lực để gắn kết giữa các thành viên mạng lưới, nghĩa là, các thành viên trong mạng lưới phải thu được lợi ích xác định từ việc tham gia mạng lưới. Hai là, sự phân bố tài sản của kiều dân trình độ cao rất khó đóng góp hữu hiệu cho các hoạt động và các dự án lớn. Ba là, các tri thức ngầm rất khó có thể chuyển giao qua mạng trực tuyến mà tiếp xúc và làm việc trực diện cùng nhau.

Như vậy, mỗi cách tiếp cận có những điểm mạnh và những điểm yếu khác nhau, có mối quan hệ tương hỗ, không loại trừ mà bổ trợ cho nhau, đồng thời cũng không thay thế được cho nhau.

### ***1.3.2. Các mô hình chủ yếu***

#### ***1.3.2.1. Mô hình do nhà nước dẫn dắt***

Ở mô hình do nhà nước dẫn dắt, các chính phủ thường thực hiện cả cơ chế chính sách trực tiếp và gián tiếp trong thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN.

Về cơ chế chính sách trực tiếp, hầu hết các chính phủ đều thực hiện một số biện pháp chủ yếu sau. *Một là*, các biện pháp khuyến khích vật chất và phi vật chất, các ưu đãi vật chất thường được thực hiện thông qua các chương trình thu hút cụ thể (dài hạn và ngắn hạn). *Hai là*, cơ chế hành chính, thiết lập các cơ quan lãnh đạo và điều phối công tác kiều dân, từ cấp bộ, dưới bộ, cơ quan trung ương, chính quyền địa phương, cải cách thủ tục hành chính thuận lợi cho tham gia của kiều dân trình độ cao. Ở Hàn Quốc, những nỗ lực hồi hương do Bộ KH&CN điều phối. Ở Đài Loan là Ủy ban Thanh niên quốc gia (National Youth Commission). *Ba là*, thành lập một số viện nghiên cứu chiến lược và/hoặc các công viên khoa học. *Bốn là*, thiết lập các mạng lưới và cơ sở dữ liệu để kết nối kiều dân trình độ cao với đồng nghiệp trong nước.

Về cơ chế chính sách gián tiếp, các chính phủ thường thực hiện cải cách chế độ pháp lý nhằm tạo sự dễ dàng và thuận lợi cho sự tham gia của kiều dân trình độ cao, như chế độ hai quốc tịch, chế độ thị thực và cư trú, quyền chính trị như quyền bầu cử, quyền sở hữu tài sản, miễn giảm thuế thu nhập...

Chính phủ Trung Quốc xác định nhân tài Hoa kiều là “vũ khí bí mật”, từ thập niên 90 của thế kỷ XX đã đầu tư hàng chục tỷ USD, sử dụng các gói đãi ngộ hậu hĩnh, chức vụ, các chương trình lớn để thu hút nhân tài Hoa kiều nhằm bứt phá từ “công xưởng của thế giới” trở thành nền kinh tế tri thức. Chính phủ Trung Quốc đề ra chủ trương “thu hút ngược trở lại” những nhà khoa học Hoa kiều đang sống, làm việc ở nước

---

ngoài, “nhập khẩu” các nhà khoa học từ khắp nơi trên thế giới và thu hút những nhà khoa học xuất sắc ở lại trong nước làm việc. Đã hình thành một Chương trình do Viện Hàn lâm Khoa học Trung Quốc chủ trì với mục đích là tuyển dụng các nhà khoa học đứng đầu trong tất cả các lĩnh vực. Một trung tâm dịch vụ mới cho người trở về được thành lập vào năm 1989, cung cấp các khoản phân bổ cho nhà ở của người trở về, mua máy tính và xe ô tô miễn thuế, và cung cấp vé máy bay khứ hồi cho sinh viên tự học.

Đài Loan xác định thu hút chất xám Đài kiều nhằm nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục trong nước, chất lượng đội ngũ nhân lực kỹ thuật, đồng thời phát triển năng lực NC&PT, tăng cường mức độ kết nối giữa Đài Loan với thị trường tiêu thụ, vốn, công nghệ và lao động bên ngoài, chủ yếu là Mỹ. Để thực hiện những mục tiêu trên, từ thập kỷ 80, Chính quyền Đài Loan xúc tiến mạnh mẽ một loạt các biện pháp chính sách, như ủy thác cho Ủy ban Thanh niên quốc gia (NYC) nhiều vai trò và nhiệm vụ thu hút nhân tài Đài kiều và xây dựng Khu KH&CN Tân Trúc theo hình mẫu Thung lũng Silicon để thu hút nhân tài Đài kiều và doanh nghiệp công nghệ cao.

Chính phủ Ấn Độ thành lập Bộ các vấn đề Ấn kiều năm 2004, lập ra những thành phố dành riêng cho Ấn kiều với cơ sở hạ tầng và dịch vụ hiện đại trên khắp nước để thu hút nhân tài Ấn kiều với tham vọng trở thành trung tâm công nghệ thông tin của thế giới.

### 1.3.2.2. Mô hình do các tổ chức quốc tế lãnh đạo

Ở mô hình do các tổ chức quốc tế lãnh đạo, hai hình thức chủ yếu được thực hiện là chương trình hồi hương và thiết lập các mạng lưới nhân tài kiều dân. Ở chương trình hồi hương, các tổ chức quốc tế như UNDP, Tổ chức Di cư quốc tế (IOM), Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), Tổ chức UNESCO, Ngân hàng Thế giới đã triển khai thực hiện các chương trình nhằm thúc đẩy chuyển giao tri thức kiều dân đối với các nước đang phát triển. Năm 1977, UNDP thực hiện Chương trình chuyển giao tri thức thông qua kiều dân (TOKTEN) ở hơn 25 nước. Chương trình TOKTEN thúc đẩy sự hồi hương ngắn hạn của nhân tài kiều dân để cung cấp chuyên môn kỹ thuật, tư vấn và nghiên cứu chính sách cho các nước đang phát triển<sup>1</sup>. Năm 1990, Việt Nam tham gia Chương trình này, đến năm 2000 chấm dứt, trong 10 năm có 20 người và 40 lượt về nước.

Tổ chức Di cư quốc tế IOM đã thực hiện một loạt chương trình hồi hương nhân tài, như Chương trình hồi hương nhân tài châu Phi (Return of Qualified African Nationals), Chương trình tái hòa nhập nhân tài châu Mỹ Latinh (Reintegration of Qualified Latin American Nationals), Chương trình hồi hương nhân tài Jamaica (Return of Talent Program in Jamaica). Chương trình hồi hương nhân tài châu Phi thực hiện năm 1983 với mục tiêu chính huy động và xúc tiến việc sử dụng nhân tài

---

1. Séguin Béatrice, State Leah, Singer A. Peter and Daar S. Abdallah (2006), "Scientific diasporas as an option for brain drain re-circulating knowledge for development", *Int. J. Biotechnology*, Vol.8, No. 1/2.

---

hội hương để phát triển các nước châu Phi. Chương trình này với sự tham gia của 10 nước châu Phi và đã hội hương và tái hòa nhập thành công 1.500 nhân tài châu Phi đảm nhiệm các vị trí ở những lĩnh vực quan trọng của nền kinh tế. Chương trình “Chuyển giao tri thức thông qua kiều dân”. Đề án này được thực hiện ở Đại học Mali theo sáng kiến chung của Chính phủ Mali, UNESCO và UNDP. Việc thực hiện Đề án này bắt đầu năm 1996 nhằm thu hút các giảng viên, chuyên gia, giáo sư và nhà nghiên cứu là kiều dân của Mali tham gia vào hoạt động giảng dạy ở nước nhà theo diện hợp đồng ngắn hạn.

Các tổ chức quốc tế cũng triển khai thực hiện thiết lập các mạng lưới kiều dân. Mạng lưới kiều dân kỹ thuật số là một trong những nhiệm vụ của Đội đặc nhiệm công nghệ thông tin và truyền thông của Liên hợp quốc với mục đích thúc đẩy sự phát triển và đạt được mục tiêu thiên nhiên kỹ thông qua việc huy động nguồn lực tri thức, công nghệ của các doanh nhân kiều dân. Hàng nghìn nút mạng và các hoạt động kỹ thuật số tiếp tục được thiết lập ở nhiều nước đang phát triển. Những mạng kỹ thuật số như vậy sẽ huy động các nhà lãnh đạo và doanh nhân kiều dân cho sự phát triển của châu Phi, vùng Caribe và châu Mỹ Latinh.

#### *1.3.2.3. Mô hình do cộng đồng kiều dân thực hiện*

Thực tiễn của một số quốc gia cho thấy, nhà nước ít chủ động và trực tiếp thực hiện việc thu hút kiều dân để phát triển KH&CN mà cộng đồng kiều dân đóng vai trò chủ động. Các

sáng kiến cơ sở ở các nước Mỹ Latinh và Nam Phi đã phát triển mạng lưới liên kết giữa các kiều dân là nhà nghiên cứu với trong nước. Chẳng hạn mạng kiều dân Armenia ở Mỹ tích cực tài trợ và tổ chức các dự án phát triển ở Armenia. Cộng đồng kiều dân Armenia là các kỹ sư và nhà khoa học ở Mỹ, một tổ chức miễn thuế và phi lợi nhuận, giúp đỡ các tổ chức giáo dục ở Armenia có được máy vi tính. Mạng kiều dân Ả-rập là các nhà khoa học và công nghệ, có trụ sở ở Illinois, Mỹ, một sáng kiến cơ sở khác, với mục đích thiết lập danh bạ điện tử (cơ sở dữ liệu) về các nhà khoa học và công nghệ gốc Ả-rập đang làm việc ở các nước công nghiệp phát triển. Mục đích của sáng kiến này là giúp tạo ra cơ chế hiệu quả để các tổ chức trong nước có thể tiếp cận, liên lạc với các nhà khoa học mà họ thấy thích hợp ở những chuyên môn cụ thể để tham vấn, tư vấn, hướng dẫn, các nhà nghiên cứu, những người tham gia tổ chức các cuộc tọa đàm và hội thảo... ở cấp chính phủ hay tư nhân trong thế giới Ả-rập hay với các tổ chức Ả-rập ở nước ngoài.

#### *1.3.2.4. Mô hình do tổ chức thực hiện*

Các tổ chức có thể giữ vai trò dẫn dắt trong thực hiện thu hút kiều dân để phát triển KH&CN, đặc biệt là ở cách tiếp cận mạng lưới. Các sáng kiến trên nền tảng đại học trong việc tiếp cận các cựu sinh viên kiều dân tổ chức các sự kiện, dự án nhằm đáp ứng các nhu cầu của sinh viên trong nước hay sự phát triển của các tổ chức trong nước. Chẳng hạn, các Hội Cựu sinh viên của Đại học American University of Beirut đã gây



---

quỹ cung cấp học bổng cho sinh viên học đại học. Hội Cựu sinh viên Ả rập của Viện MIT tổ chức hội thảo thường niên ở Trung Đông về phát triển và chuyển giao công nghệ được tham gia bởi các chuyên gia danh tiếng khắp thế giới. Hình ảnh toàn cầu của Viện Công nghệ Ấn Độ rõ ràng là có nguồn gốc từ thành công của các cựu sinh viên, những người lấy bằng kỹ sư ở Viện này.

## **1.4. Các yếu tố có tác động chi phối trong thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ**

### ***1.4.1. Yếu tố kinh tế***

Yếu tố kinh tế thường được mặc định có tác động chi phối trong thu hút kiều dân trình độ cao. Theo Lý thuyết tân cổ điển thì lợi ích kinh tế mà một cá nhân có thể đạt được bằng cách di chuyển từ nước thu nhập thấp đến nước thu nhập cao. Các cá nhân di cư được coi là những tác nhân tối đa hóa không chỉ thu nhập mà còn cả thời gian lưu trú ở nước ngoài. Vì thế, chênh lệch tiền lương và mức sống là trọng tâm của việc hiểu tại sao những người tài năng di cư. Lý thuyết này cho rằng, quyết định quay trở lại được thúc đẩy bởi sự khác biệt thu nhập, mức sống giảm dần giữa nước gốc và nước sở tại hoặc cá nhân không đạt được mức thu nhập mong muốn ở nước sở tại. Lý thuyết tân cổ điển nhấn mạnh tầm quan trọng của yếu tố kinh tế, sự khác biệt tiền lương, mức sống, không tham chiếu đến môi trường xã hội, thể chế và chính trị.

Tuy nhiên, Lý thuyết tân cổ điển bị phê phán vì không tính đến các yếu tố xã hội, chính trị và văn hóa ảnh hưởng đến quyết định hồi hương. Như Mahroum (2000) phân tích, một mức lương hợp lý phải được đảm bảo nhưng không phải là yếu tố quyết định. Cần phải tính đến các yếu tố khác như thể chế và bối cảnh cụ thể của môi trường nghiên cứu<sup>1</sup>. Nghiên cứu của Thorn và Nielsen (2006) cũng xác nhận rằng, quyết định hồi hương của các nhà nghiên cứu và nhà khoa học chịu ảnh hưởng bởi các yếu tố như chất lượng môi trường nghiên cứu, chế độ lương thưởng theo hiệu quả công việc và tài năng, trang thiết bị làm việc hiện đại. Mức lương thỏa đáng cần được đảm bảo nhưng không phải là yếu tố quyết định. Cuộc khảo sát năm 2003 về kiều dân là nhà nghiên cứu và nhà khoa học làm việc tại các viện nghiên cứu của Ý cung cấp thông tin định tính về một số yếu tố đẩy và kéo, cơ hội công việc, tiếp cận với các thiết bị tiên tiến và khả năng hình thành mạng lưới - là trong số những lý do quan trọng nhất cho tính di động của các nhà nghiên cứu và các nhà khoa học<sup>2</sup>.

Hơn nữa, tùy từng đối tượng nhân lực khác nhau, các yếu tố có sức tác động, ảnh hưởng ở các mức độ khác nhau. Như

- 
1. Mahroum Sami (2000), "Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital", *R&D Management*, Vol. 30, Issue 1, January 2000.
  2. Thorn Kristian and Nielsen Lauritz B. Holm (2006), "International Mobility of Researchers and Scientists: Policy Options for Turning a Drain into a Gain", *Research Paper*, No.2006/83, August 2006, World Institute for Development Economics Research.

---

nghiên cứu của Mahroum (2000) chỉ ra rằng, các kỹ sư và kỹ thuật viên chịu tác động mạnh bởi yếu tố kinh tế, họ đến nơi kỹ năng của họ có nhu cầu và được trọng thưởng nhất. Các doanh nhân KH&CN với đặc trưng là chủ sở hữu, mạo hiểm, chịu tác động mạnh bởi yếu tố cơ hội và lợi nhuận. Các nhà nghiên cứu, nhà khoa học chịu ảnh hưởng bởi yếu tố môi trường khoa học và văn hóa, chuẩn mực khoa học được thiết lập tốt nhất, nội dung công việc và các điều kiện họ có thể thực hiện nghiên cứu tốt nhất<sup>1</sup>.

#### ***1.4.2. Yếu tố văn hóa***

Văn hóa cũng được cho là một trong những yếu tố có tác động lớn đến việc thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN. Theo Lý thuyết liên quốc thì kiều dân vốn có mối liên hệ tự thân với nước nhà và họ giữ được bản sắc dân tộc mạnh mẽ ngay cả những năm sau di cư. Nhờ vào chia sẻ bản sắc dân tộc, kiều dân không chỉ thiết lập mạng lưới xã hội với nước nhà mà còn cả những người cùng nguồn gốc ở những nước khác. Nhân dạng chung này kéo theo một cam kết với nước nhà tạo ra mối liên kết xuyên biên giới giữa các kiều dân. Kiều dân vốn có lực hấp dẫn tự nhiên đối với nước nhà và việc hồi hương xảy ra khi đủ nguồn lực, dù là về tài chính hay kiến thức, đã được thu thập và khi các điều kiện kinh tế, xã hội ở nước nhà được nhìn nhận là đủ thuận lợi. Do đó, yếu

1. Mahroum Sami (2000), “Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital”, *R&D Management*, Vol. 30, Issue 1, January 2000.

tố thúc đẩy chính không phải là tiện ích cá nhân mà là một nhân dạng được đánh dấu bằng một sự gắn bó với nơi sinh của một người.

Các giá trị gia đình cũng có tác động đến việc thu hút kiều dân. Các mối liên hệ giữa người di cư và nước nhà là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến quyết định trở lại. Mối quan hệ gia đình của người di cư với thành viên gia đình họ trở lại đất nước quê hương thể hiện rõ tầm quan trọng của các mối liên hệ này. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng bản chất của mối quan hệ gia đình có xu hướng khác nhau giữa các nền văn hóa. Ví dụ, trong các nền văn hóa châu Á có một ý nghĩa lớn hơn trách nhiệm chăm sóc cha mẹ và ông bà.

Các giá trị tinh thần như tinh thần dân tộc, lòng yêu quê hương, đất nước, mong muốn được cống hiến, được thể hiện bản thân và những giá trị tinh thần không đo lường, tính toán được cũng có ý nghĩa tác động đến việc thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN. Như Trần Hữu Dũng (2011) nhấn mạnh rằng nghĩ cho cùng, sự đóng góp vào đời sống ở nước nhà là hệ trọng, không phải vì đó là nghĩa vụ mang tính hi sinh, mà là một cơ hội để chính bản thân người trí thức có những thu nhập tinh thần cao quý cho chính mình, những thu nhập không thể có được trong xã hội nước người<sup>1</sup>.

---

1. Trần Hữu Dũng (2011), “Trí thức Việt Nam ở nước ngoài và đại học Việt Nam”, bản điện tử của *Tạp chí Tia sáng*, <http://tiasang.com.vn/-giao-duc/tri-thuc-viet-nam-o-nuoc-ngoai-va-dai-hoc-viet-nam-4181>, truy cập ngày 4/3/2018.

---

### **1.4.3. Yếu tố thể chế**

Lý thuyết mạng xã hội nhấn mạnh tầm quan trọng của bối cảnh và thể chế nước nhà. Kiều dân không phải là những người phản ứng thụ động đối với tình hình xã hội và điều kiện kinh tế ở nước nhà, mà là các chủ thể xã hội được thúc đẩy bởi chính liên kết với các tổ chức nước nhà và vốn xã hội có được từ trước khi di cư. Không chỉ các điều kiện xã hội và kinh tế được chấp nhận là những yếu tố quan trọng đối với sự trở về, mà còn là cơ hội mà nước nhà cung cấp cho việc sử dụng kinh nghiệm, tri thức và mạng lưới của kiều dân. Thái độ của kiều dân có thể thay đổi theo tiến triển và triển vọng của nước nhà. Thời gian, và do đó có cơ hội, đóng vai trò quan trọng trong hiệu quả kinh tế mà một cộng đồng kiều dân có thể có ở quê nhà.

Như vậy, các lý thuyết có sự lý giải khác nhau về các yếu tố chi phối trong thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN. Lý thuyết tân cổ điển nhấn mạnh sự khác biệt về tiền lương và mức sống giữa nước nhà và nước đến. Lý thuyết liên quốc nhấn mạnh mối liên hệ tự thân của kiều dân với nước nhà là lực hấp dẫn tự nhiên với nước nhà. Lý thuyết mạng xã hội thì nhấn mạnh tầm quan trọng của bối cảnh và thể chế nước nhà.

Yếu tố kinh tế thường được nhìn nhận là động lực chủ yếu, là điểm khởi đầu trong thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN. Sự khác biệt giữa các nước về trình độ phát triển kinh tế dẫn tới sự khác biệt không chỉ về mức thu nhập

và còn là mức sống. Chính chất lượng cuộc sống là một trong những nhân tố then chốt trong thu hút kiều dân trình độ cao.

Tuy nhiên, cũng cần nhận thức rõ ràng rằng ngoài các kích thích về kinh tế, các yếu tố phi kinh tế cũng đóng vai trò đặc biệt trong thu hút kiều dân trình độ cao, sự hiện có của các nghiên cứu khoa học đẳng cấp cao, nhân tố này tạo cảm giác được tham gia vào tuyến đầu khoa học, tri thức, uy tín, những cơ hội rộng rãi để tham gia vào các hội nghị và trao đổi khoa học quốc tế. Các chuyên gia có trình độ học vấn cao cần một môi trường thích hợp để theo đuổi hoạt động trí tuệ. Nhân tố chất lượng học tập của con cái nhiều khi cũng đóng vai trò quyết định. Các yếu tố văn hóa xã hội và đặc điểm cá nhân được tìm kiếm như một yếu tố quan trọng trong một số nghiên cứu. Các mối quan hệ gia đình, cơ hội nghề nghiệp, môi trường làm việc, lối sống, lòng yêu nước, tinh thần dân tộc cũng thường được xem là các yếu tố có tác động mạnh.

Do vậy, cần thấy rằng thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN chịu tác động của nhiều yếu tố bao gồm yếu tố kinh tế, văn hóa, thể chế,... Các nhân tố đó có tác động qua lại, đa chiều và cộng hưởng với nhau... Do vậy, để làm rõ các yếu tố có tác động chi phối trong thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN đòi hỏi một phương pháp tiếp cận tổng hợp, toàn diện, không chỉ xem xét các yếu tố kinh tế, văn hóa, thể chế mà cần xem xét các bên liên quan như các yếu tố từ nước nhà, các yếu tố từ nước kiều dân sinh sống và các yếu tố từ bản thân cá nhân kiều dân.

## Chương 2

# KINH NGHIỆM CỦA HÀN QUỐC TRONG THU HÚT HÀN KIỂU TRÌNH ĐỘ CAO ĐỂ PHÁT TRIỂN KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

### 2.1. Khái quát chung

Ngay từ khi tiến hành CNH đất nước vào đầu thập kỷ 60 của thế kỷ XX, các nhà lãnh đạo chính trị và các nhà hoạch định chính sách của Hàn Quốc đã sớm nhận ra tầm quan trọng của nhân lực KH&CN trình độ cao đối với sự phát triển KH&CN đáp ứng nhu cầu của ngành công nghiệp và hướng tới mục tiêu phát triển đất nước thịnh vượng trên nền tảng của KH&CN. Tuy nhiên, vấn đề đặt ra là có được nhân lực KH&CN trình độ cao ở đâu? từ trong nước hay ngoài nước? loại hình nhân lực KH&CN trình độ cao nào là phù hợp?

Khi tiến hành thu hút Hàn kiểu trình độ cao để phát triển KH&CN đáp ứng yêu cầu của công cuộc CNH đất nước vào nửa sau thập kỷ 60, Hàn Quốc cũng như Việt Nam và nhiều nước đang phát triển khác, là đất nước nông nghiệp nghèo nàn và lạc hậu, bị chảy máu chất xám nặng nề, KH&CN kém phát

triển, trình độ kinh tế, xã hội và mức sống kém rất xa các nước phát triển.

Thứ quý giá và lợi thế đáng kể nhất của Hàn Quốc khi đó là lực lượng lao động trong nước dồi dào với nền tảng giáo dục tương đối tốt, tinh thần hiếu học, chăm chỉ, tính kỷ luật và có động lực và khát vọng vươn lên mãnh liệt cùng với nguồn Hàn kiều trình độ cao đông đảo tập trung ở các nước có nền KH&CN tiên tiến bậc nhất thế giới như Mỹ và Nhật.

Mặc dù những điều kiện thực tế rất không thuận lợi cho việc thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN song với những chính sách và cách thức thu hút hợp lý, phù hợp với điều kiện thực tế trong từng giai đoạn phát triển cụ thể của quá trình CNH, chỉ sau hai thập kỷ, Hàn Quốc tạo nên hiện tượng “đảo ngược chảy máu chất xám” (reverse brain drain) thần kỳ trong thập kỷ 80 và 90 của thế kỷ XX. Hàn kiều trình độ cao theo nhau trở về Hàn Quốc làm việc, chủ yếu từ Mỹ. Hai phần ba Hàn kiều có trình độ tiến sĩ ở Mỹ đã quay về Hàn Quốc trong vòng ba năm sau khi tốt nghiệp so với tỷ lệ chưa đầy 10% trong thập kỷ 60<sup>1</sup>. Ngày nay, Hàn kiều trình độ cao phải cạnh tranh khốc liệt để có được việc làm tốt ở Hàn Quốc. Đội ngũ Hàn kiều có bằng tiến sĩ của các đại học danh tiếng ở các nước phương Tây

---

1. Song Hahzoong (1997), “From Brain Drain to Reverse Brain Drain: Three decades of Korean Experiences”, *Science, Technology & Society*, 2:2, p. 317-345.



---

cũng phải xếp hàng rất lâu mới có được vị trí giáo sư ở các trường đại học hay nghiên cứu viên ở các viện nghiên cứu ở Hàn Quốc.

Đội ngũ Hàn kiều trình độ cao hợp lực với nhân lực trong nước, cùng với chính sách đặc biệt của Chính phủ đã đưa Hàn Quốc trở thành một nước có sự phát triển vượt bậc về KH&CN trong thời gian ngắn. Ngày nay, chỉ sau một thế hệ kể từ khi tiến hành CNH vào đầu thập kỷ 60 của thế kỷ XX, Hàn Quốc đã sánh vai cùng các nước tiên tiến với các sản phẩm công nghệ cao có mặt toàn cầu, cạnh tranh trực tiếp với các cường quốc công nghệ ở châu Âu, Mỹ, Nhật. Số lượng bằng phát minh, sáng chế, công bố quốc tế của Hàn Quốc thuộc nhóm các nước phát triển. Một số viện nghiên cứu, đại học của Hàn Quốc thuộc tốp đầu ở các bảng xếp hạng danh giá.

Quá trình thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN của Hàn Quốc khởi đầu từ năm 1966 với bước đột phá là thành lập Viện KH&CN Hàn Quốc. Tiến sĩ Choi Hyungsup, Viện trưởng đầu tiên của Viện KH&CN Hàn Quốc, người có bằng tiến sĩ chuyên ngành cơ khí ở Mỹ, có nhận thức rất sâu sắc và đúng đắn rằng ngoài các yếu tố kinh tế, xã hội và chính trị, thì môi trường sống và nghiên cứu vượt trội của các nước tiên tiến như Mỹ là yếu tố có tác động lớn đến sự lựa chọn của các nhân tài Hàn kiều. Do vậy, để thuyết phục nhân tài Hàn kiều hồi hương, trước hết, cần lựa chọn kỹ lưỡng để có được các ứng viên phù hợp, khơi dậy tinh thần dân tộc của

họ và quan trọng hơn cả là kiến tạo môi trường nghiên cứu tuyệt vời để họ làm việc, phát huy tài năng của mình. Trên tinh thần đó, Viện KH&CN đã đưa ra gói ưu đãi với lương cao, trợ cấp nhà ở, điều kiện và môi trường nghiên cứu tuyệt vời, trang thiết bị tiên tiến, đội ngũ kỹ thuật viên giúp việc chuyên nghiệp để mời gọi nhân tài Hàn kiều về làm việc. Kết quả là, Viện KH&CN Hàn Quốc ban đầu đã thu hút được 18 nhà nghiên cứu và kỹ sư cao cấp Hàn kiều từ Mỹ và châu Âu (trong đó có 14 tiến sĩ). Đến năm 1975, có 137 nhân tài hồi hương dài hạn và ngắn hạn, đến cuối năm 1989, số làm việc lâu dài là 104 người và số làm việc ngắn hạn là 57 người. Hầu như tất cả họ đều giữ vai trò chủ chốt ở Viện KH&CN Hàn Quốc<sup>1</sup>.

Bắt đầu từ điểm khởi đầu thành công của Viện KH&CN Hàn Quốc trong thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN, từ năm 1968, Chính phủ Hàn Quốc đã triển khai thực hiện chương trình thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN và sau đó, các viện nghiên cứu, trường đại học và doanh nghiệp đã học tập hình mẫu của Viện KH&CN Hàn Quốc trong thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN.

Đầu thập kỷ 80 của thế kỷ XX, doanh nghiệp Hàn Quốc bị sức ép cạnh tranh rất lớn ở thị trường quốc tế, đặc biệt là ở

---

1. Yoon Bang Soon (1992), "Reverse Brain Drain in South Korea: State-Led Model", *Studies in Comparative International Development*, Spring 1992, Vol. 27, No. 1, p. 4-26.

---

lĩnh vực công nghiệp sử dụng công nghệ tiên tiến. Doanh nghiệp Hàn Quốc ở thế bị mắc kẹt ở giữa, đeo bám phía sau là doanh nghiệp của các nước mới nổi với lợi thế nhân công giá rẻ, đặc biệt là Trung Quốc, phía trước là doanh nghiệp của các nước phát triển với lợi thế công nghệ tiên tiến, như Nhật Bản, Mỹ và châu Âu.

Đặc biệt, những đòi hỏi về công nghệ đáp ứng phát triển công nghiệp trở nên phức tạp và tinh vi hơn, không chỉ có vậy, trước sức ép của các nước phát triển, Hàn Quốc buộc phải thay đổi Luật Bản quyền và Bằng sáng chế khiến cho việc tiếp thu công nghệ nước ngoài theo kiểu thiết kế ngược (reverse engineering) các sản phẩm nước ngoài gặp khó khăn trong khi các nước công nghiệp tiên tiến, nhất là Nhật Bản, không sẵn lòng chuyển giao công nghệ tiên tiến cho Hàn Quốc vì lo ngại sự cạnh tranh. Cùng với đó, các phong trào đấu tranh của công nhân Hàn Quốc ngày càng mạnh mẽ khiến cho việc tiếp tục duy trì mức lương thấp là không thể.

Để thích ứng với bối cảnh và tình hình mới, Hàn Quốc chuyển từ mô hình phát triển định hướng xuất khẩu sang mô hình phát triển định hướng công nghệ, chuyển từ cạnh tranh bằng lao động giá rẻ và vốn ở giai đoạn trước sang cạnh tranh bằng công nghệ và công nghệ cao. Theo đó, thu hút Hàn kiều trình độ cao được xác định để nâng cao năng lực NC&PT nội sinh, năng lực công nghệ và công nghệ tiên tiến nhằm tăng cường năng lực cạnh tranh

của Hàn Quốc, giảm bớt sự lệ thuộc vào công nghệ nước ngoài và tăng sức mạnh thương lượng với các nhà cung cấp công nghệ nước ngoài.

Do nhu cầu trong nước đối với nhân lực trình độ cao trong giai đoạn này là hết sức bức thiết nên chính sách và cách thức thu hút khác với giai đoạn trước. Nhà nước không còn can dự trực tiếp để tạo nhu cầu đối với Hàn kiều trình độ cao mà chỉ giữ vai trò khuyến khích, thu hút và huy động các nguồn lực xã hội để tạo nên *môi trường xã hội động lực và thuận lợi* cho phát triển khoa học và công nghệ, nuôi dưỡng và tạo sức hấp dẫn nhân tài KH&CN. Chính sách khuyến khích chủ yếu dùng cho diện thu hút ngắn hạn.

Dưới áp lực cạnh tranh khốc liệt cùng chính sách khuyến khích của Chính phủ, các tập đoàn, trường đại học và viện nghiên cứu của Hàn Quốc đã chủ động thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN. Kết quả là, tạo nên hiện tượng “đảo ngược chảy máu chất xám” thần kỳ trong giai đoạn này.

Năm 1996, ngay sau khi gia nhập các nước OECD, Hàn Quốc đối mặt với cuộc khủng hoảng tài chính châu Á năm 1997. Mô hình phát triển định hướng công nghệ vốn đã từng chiếm ưu thế trong công cuộc công nghiệp hóa nhanh chóng ở giai đoạn trước đã trở nên lỗi thời, không còn mang lại nhiều lợi ích và dường như đã đánh mất quyền năng của mình trong cuộc khủng hoảng tài chính châu Á năm 1997.

Mô hình đổi mới công nghệ chủ yếu hướng vào việc giải quyết vấn đề bằng cách tận dụng công nghệ nước ngoài vốn

---

đã từng chiếm ưu thế trong công cuộc công nghiệp hóa nhanh chóng đã trở nên lỗi thời và không còn mang lại nhiều lợi ích. Để có thể đạt được tiến bộ đáng kể như đã từng làm được trong quá khứ và duy trì đà tăng trưởng, các doanh nghiệp Hàn Quốc phải vượt qua thách thức của những đòi hỏi mới như: phải có ý tưởng công nghệ sáng tạo, có năng lực công nghệ xuất sắc và có hệ thống đổi mới độc đáo - tất cả những yêu cầu mới này đều phải mang “tính độc đáo”. Do vậy, Hàn Quốc bắt đầu chuyển sang Mô hình phát triển định hướng đổi mới, từ việc dựa vào các sáng kiến KH&CN định hướng công nghệ sang sáng kiến KH&CN định hướng đổi mới.

Nguồn cung nhân lực trình độ cao cả trong nước và ngoài nước đều gia tăng mạnh khiến nhu cầu trong nước đối với nhân lực trình độ cao không còn bức thiết như ở giai đoạn trước, chính sách và cách thức thu hút trong giai đoạn này theo hướng cạnh tranh thị trường. Chính sách khuyến khích được tập trung vào thu hút Hàn kiều trình độ cao để thúc đẩy phát triển nghiên cứu cơ bản và công nghệ mới và thúc đẩy hoạt động tăng thu chất xám từ mạng trực tuyến, đặc biệt, chính sách thúc đẩy hoạt động kết nối trực tuyến với cộng đồng nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều ở Thung lũng Silicon để tìm kiếm không chỉ công nghệ mới mà còn là kinh nghiệm, bí quyết, kỹ năng và tinh thần kinh doanh được chú trọng đẩy mạnh.

Tuy nhiên, số lượng Hàn kiều trình độ cao và mạng lưới cộng đồng Hàn kiều trình độ cao ở Thung lũng Silicon nhỏ

và phân tán hoặc quản trị theo kiểu trên xuống dưới bởi các cơ quan chính phủ. Thể chế chính trị và kinh tế của Hàn Quốc đã mắc kẹt trong mô hình thành công trước đây, do vậy, những kinh nghiệm, bí quyết và kỹ năng của Hàn kiều trình độ cao ở Thung lũng Silicon đã không phát huy được hiệu quả.

Quá trình thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN đáp ứng yêu cầu CNH đất nước từ năm 1961 đến nay được phân chia thành ba giai đoạn. *Một là*, thu hút Hàn kiều trình độ cao trong giai đoạn “định hướng xuất khẩu” từ năm 1961 đến năm 1979. *Hai là*, thu hút Hàn kiều trình độ cao trong giai đoạn “định hướng công nghệ” từ năm 1980 đến năm 1996. *Ba là*, thu hút Hàn kiều trình độ cao trong giai đoạn “định hướng đổi mới” từ năm 1997 đến năm 2017.

## **2.2. Thực trạng thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ của Hàn Quốc từ năm 1961 đến năm 2017**

### ***2.2.1. Tình hình thu hút Hàn kiều trình độ cao trong giai đoạn “định hướng xuất khẩu” (1961 - 1979)***

#### *2.2.1.1. Bối cảnh thu hút*

#### **✓ *Nguồn Hàn kiều và Hàn kiều trình độ cao***

Do hoàn cảnh lịch sử, Hàn Quốc có nguồn Hàn kiều trình độ cao hùng hậu, tập trung ở các nước có nền KH&CN tiên tiến bậc nhất thế giới như Mỹ và Nhật Bản. Đặc trưng của

---

nguồn Hàn kiều trình độ cao được cấu thành chủ yếu từ nguồn du học sinh và con nuôi. Hàn Quốc có mối liên hệ gắn bó với Mỹ, nên nguồn kiều dân trình độ cao của Hàn Quốc tập trung nhiều nhất ở Mỹ. Ngay từ năm 1953, số sinh viên Hàn Quốc theo học tại Mỹ đã khoảng 2.000 người đến 3.000 người tùy theo năm, số sinh viên Hàn Quốc chiếm khoảng 5% đến 6% trong khoảng 50.000 sinh viên đến 60.000 sinh viên nước ngoài ở Mỹ. Trong thời gian này, Hàn Quốc đứng thứ 10 về số sinh viên theo học tại các trường đại học Mỹ mặc dù khi đó Hàn Quốc là nước thu nhập thấp và dân số tương đối ít<sup>1</sup>. Bảng 2.1 cho thấy, riêng số sinh viên Hàn Quốc du học ở Mỹ năm 1960 là 2.310 người, trong đó có 28 tiến sĩ nhận bằng tiến sĩ ngành KH&KT (xem Bảng 2.1).

Nguồn cung cấp tài chính cho những sinh viên này khá đa dạng. Một số sinh viên do chính phủ cử đi học vì chính quyền Lý Thừa Vãn muốn sử dụng họ như một phương tiện trong chuyển giao công nghệ để tái thiết và phát triển đất nước sau chiến tranh. Hầu hết các sinh viên này học sau đại học về KH&CN. Một số sinh viên được Chính phủ Mỹ hỗ trợ, bao gồm Học bổng Fulbright và Học bổng Trung tâm Đông Tây. Một số sinh viên được tài trợ bởi binh lính Mỹ và các nhà truyền giáo. Một số do gia đình tài trợ.

---

1. Kim Sunwoong (2010), “From Brain Drain to Brain Competitions: the Career Patterns of US Trained Korean Academics”, *University of Chicago Press*, p. 335-369.

**Bảng 2.1. Số sinh viên và sinh viên Hàn Quốc nhận bằng tiến sĩ ngành khoa học và kỹ thuật ở Mỹ, 1960 - 1980**

Đơn vị: người

Năm	Tổng số sinh viên Hàn Quốc du học ở Mỹ	Số sinh viên Hàn Quốc nhận bằng tiến sĩ ngành KH&KT
1960	2.310	28
1965	2.666	66
1970	3.827	107
1975	3.260	105
1980	6.150	131

*Nguồn:* Song Hahzoong and Song Emily (2015), “Why do South Korea’s scientists and engineers delay returning home? Renewed brain drain in the new Millenium”, *Science, Technology & Society*, 20:3, p. 351.

✓ **Bối cảnh chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và KH&CN**

• **Chính trị:** Chính quyền quân sự của cố Tổng thống Park Chung Hee lên cầm quyền từ cuộc đảo chính quân sự năm 1961 với mục tiêu ưu tiên lớn nhất là phát triển kinh tế. Thực hiện chính sách thắt lưng buộc bụng, quyết tâm phát triển đất nước, bắt kịp các nước phát triển. Trên tinh thần đó, một loạt



---

các kế hoạch phát triển kinh tế 5 năm đầy tham vọng được thực hiện từ năm 1962. Các kế hoạch này đã tạo động lực to lớn thúc đẩy sự thể chế hóa hệ thống KH&CN Hàn Quốc, theo đó, tạo khuôn khổ và động lực cho những nỗ lực thu hút chất xám Hàn kiều để phát triển KH&CN đáp ứng yêu cầu của công cuộc CNH đất nước và mục tiêu phát triển đất nước thịnh vượng trên nền tảng KH&CN.

- **Kinh tế:** Chính sách công nghiệp hóa của Hàn Quốc tập trung vào mục tiêu kép. Một mặt, phát triển các ngành công nghiệp cơ bản để thay thế nhập khẩu, mặt khác, mở rộng ngành công nghiệp nhẹ định hướng xuất khẩu đáp ứng nhu cầu cơ bản của con người như là cách tạo ra nền tảng cho tăng trưởng kinh tế. Với mục tiêu kép này, các ngành công nghiệp phân bón, xi măng, lọc dầu và thép là những ngành được hướng đến để thay thế nhập khẩu, các ngành dệt may, gỗ dán, và các ngành công nghiệp hàng hóa tiêu dùng khác nằm trong kế hoạch thúc đẩy xuất khẩu.

- **Văn hóa, xã hội:** Do chịu ảnh hưởng văn hóa Nho giáo nên coi nhẹ, thờ ơ, không rộng mở với cái mới, cái khác biệt, những thứ không chính thống, thu hút nhân tài Hàn kiều không được quan tâm, thậm chí người ta còn quan ngại rằng không có việc làm cho nhân tài Hàn kiều hồi hương nói gì đến ưu đãi, nhiều người còn lo lắng sự trở về của nhân tài Hàn kiều gây ra những vấn đề kinh tế và chính trị nghiêm trọng cho đất nước vì không có đủ việc làm cho họ nói gì đến cống hiến vì sự thịnh vượng của đất nước.

• **Khoa học và công nghệ:** Tình hình KH&CN còn tồi tệ hơn, khi đó Hàn Quốc chỉ có hai cơ quan nghiên cứu được cho là có năng lực nghiên cứu là Viện Nghiên cứu Quốc phòng mới được thành lập sau khi kết thúc chiến tranh Triều Tiên và Viện Nghiên cứu Năng lượng nguyên tử thành lập năm 1959. KH&CN của Hàn Quốc bị đánh giá là tụt hậu trong sự trì trệ, xa rời thực tiễn và sản xuất, tích lũy vốn tri thức KH&CN hầu như không có, chi đầu tư NC&PT rất thấp, năm 1963 là 9,5 triệu USD, chủ yếu từ nguồn kinh phí nhà nước<sup>1</sup>. Hàn Quốc tự xác định thực trạng KH&CN với 9 điểm sau:

1) Công nghệ chưa đáp ứng được cho hoạt động công nghiệp, gần như lệ thuộc hoàn toàn vào nước ngoài;

2) Không có sản phẩm công nghiệp cạnh tranh được trên thị trường toàn cầu;

3) Chưa có hệ thống quản lý công nghệ đồng bộ và hiệu quả;

4) Thiếu nỗ lực NC&PT để phát triển KH&CN ở các viện nghiên cứu quốc gia và công. Các viện tư nhân ít ỏi và không có cơ quan chịu trách nhiệm nâng cao nhận thức xã hội về tầm quan trọng của KH&CN và phổ biến chúng;

5) Thiếu hệ thống NC&PT hỗ trợ sáng tạo và hoạt động nghiên cứu;

---

1. Chung Sungchul (2007), “Excelsior: the Korean innovation story”, *Science and Technology*, 24, No.1, Fall 2007, p. 1-9.

---

6) Không có chính sách và hệ thống thúc đẩy các kỹ sư hàng đầu trong tương lai và cung cấp giáo dục, phương tiện nghiên cứu và sản xuất;

7) Sự mất cân đối trầm trọng giữa số lượng kỹ sư, kỹ thuật viên và lao động giản đơn;

8) Trình độ tri thức và giáo dục về KH&CN của người dân rất thấp. Doanh nghiệp không mặn mà và thiếu cam kết đối với đổi mới công nghệ;

9) Không có chính sách căn bản và tổng thể để thúc đẩy phát triển KH&CN<sup>1</sup>.

Phát triển công nghiệp đòi hỏi tiếp thu, đồng hóa và cải tiến công nghệ nước ngoài trong khi trong nước có rất ít nhân lực KH&CN trình độ cao, đặc biệt nhân lực trình độ cao về ngành KH&KT. Năm 1965, ở cả lĩnh vực công và tư chưa đầy 5.000 nhà khoa học và kỹ sư, trong đó chỉ có 79 tiến sĩ<sup>2</sup>.

Số tiến sĩ nhận bằng ngành KH&KT trong nước cũng rất ít, như năm 1965, số người nhận bằng tiến sĩ ngành KH&KT trong nước chỉ có 6 người (xem Bảng 2.2).

---

1. Hong Sung Joo, Jeon Chanmi and Kim Jonglip (2013), “The Internalization of Science and Technology in the earlier stage of Economic Development in South Korea”, *Science and Technology Policy Institute*, Korea, p. 25.

2. Chung Sungchul (2007), “Excelsior: the Korean innovation story”, *Science and Technology*, 24, No.1, Fall 2007, p. 1-9.

**Bảng 2.2. Số sinh viên Hàn Quốc nhận bằng tiến sĩ ngành khoa học và kỹ thuật ở Hàn Quốc (1960 - 1980)**

Đơn vị: người

Năm	Số người Hàn Quốc nhận bằng tiến sĩ ngành KH&KT trong nước
1960	Không có số liệu
1965	6
1970	76
1975	259
1980	168

*Nguồn:* Song Hahzoong and Song Emily (2015), “Why do South Korea’s scientists and engineers delay returning home? Renewed brain drain in the new Millenium, *Science, Technology & Society*, 20:3, p. 351.

### 2.2.1.2. Những chính sách và cách thức thu hút chủ yếu

Trong điều kiện thực tế như vậy, Hàn Quốc xác định thu hút Hàn kiều trình độ cao - những nhà khoa học và kỹ sư là con đường hữu hiệu và nhanh nhất để tiếp thu, học tập KH&CN nước ngoài phục vụ yêu cầu phát triển công nghiệp, tích lũy năng lực, tri thức KH&CN nội sinh hướng tới mục tiêu phát triển đất nước thịnh vượng trên nền tảng KH&CN.

---

Quan điểm thu hút là xác định một số cá nhân nhân tài Hàn kiều phù hợp để mời gọi họ về nước cống hiến, còn đối với số nhân tài Hàn kiều chưa hồi hương, Hàn Quốc xác định đó là nguồn lực kết nối giữa nền KH&CN tiên tiến của Mỹ với nền KH&CN nước nhà, thiết lập cơ chế hiệu quả để họ truyền tải tri thức, kỹ năng, thông tin hay về nước làm việc diện ngắn hạn đồng thời xem đó là nguồn “tích trữ chất xám ở nước ngoài” phục vụ giai đoạn phát triển tiếp theo.

Trên tinh thần đó, trong giai đoạn định hướng xuất khẩu, từ năm 1961 đến năm 1979, bốn chính sách và cách thức thu hút chủ yếu đã thực hiện để giải quyết vấn đề thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN. *Một là*, thành lập Viện KH&CN Hàn Quốc để mời gọi nhân tài Hàn kiều trở về làm việc. *Hai là*, thành lập Bộ KH&CN để phát triển KH&CN và đảm nhiệm việc thu hút nhân tài Hàn kiều. *Ba là*, xây dựng và cập nhật cơ sở dữ liệu nhân tài Hàn kiều, thành lập và hỗ trợ hoạt động của các hội nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều. *Bốn là*, thành lập Viện Khoa học tiên tiến Hàn Quốc (KAIST) và một số viện nghiên cứu chuyên ngành và mời gọi nhân tài Hàn kiều trở về làm việc đáp ứng yêu cầu phát triển sáu ngành công nghiệp chiến lược.

### **Thành lập Viện Khoa học và Công nghệ Hàn Quốc và hoạt động mời gọi nhân tài Hàn kiều trở về làm việc**

Hàn Quốc thành lập Viện KH&CN Hàn Quốc năm 1966 để đảm nhiệm thực hiện hồi hương nhân tài Hàn kiều phát triển KH&CN phục vụ phát triển công nghệ công nghiệp.

Viện KH&CN Hàn Quốc là viện NC&PT đa ngành phục vụ công nghệ công nghiệp, được thành lập với tài trợ của Chính phủ Hàn Quốc và Chính phủ Mỹ. Viện là nỗ lực đầu tiên thu hút chất xám Hàn kiều. Viện được hưởng cơ chế, chính sách đột phá ở cả ba nội dung cốt lõi của tự chủ nghiên cứu: tự chủ tài chính, tự trị quản lý và tự do học thuật, đặc biệt Viện KH&CN Hàn Quốc nhận được sự cam kết và ủng hộ tuyệt đối của cố Tổng thống Park Chung Hee.

Các gói khuyến khích vật chất gồm: thứ nhất, đài thọ chi phí di chuyển; thứ hai, cung cấp trang thiết bị nghiên cứu hiện đại, đội ngũ trợ lý nghiên cứu, kỹ thuật viên chuyên nghiệp; thứ ba, trả lương cao để các nhà nghiên cứu tập trung toàn tâm toàn ý vào công việc (gấp ba lần lương giáo sư đại học, gấp 10 lần thu nhập bình quân đầu người của Hàn Quốc khi đó); thứ tư, đài thọ chỗ ở hiện đại và giáo dục quốc tế cho con nhân tài KH&CN, đài thọ bảo hiểm y tế của Mỹ cho gia đình nhân tài KH&CN.

Nhân tài hồi hương ở Viện KH&CN hưởng mức lương tháng dao động từ 250 USD đến 400 USD, thực sự là cuộc cách mạng về lương. Mặc dù chưa tương quan với các nước phát triển, song cao hơn nhiều so với chuẩn chung Hàn Quốc khi đó, cao hơn lương của thành viên nội các Chính phủ và nghị sĩ Quốc hội, những người mà trong con mắt của công chúng khi đó được cho là có địa vị “cao quý” nhất trong xã hội và do vậy, xứng đáng được hưởng giá trị vật chất cao nhất. Lương của nghiên cứu viên cao cấp ở Viện KH&CN Hàn Quốc cao gấp ba lần lương của giáo sư đại học. Trong nội bộ Viện KH&CN,

---

lương nghiên cứu viên cao hơn kỹ thuật viên và lương nhân viên hành chính thấp nhất.

Viện KH&CN Hàn Quốc tiến hành thu hút từng bước theo kế hoạch phát triển của từng lĩnh vực. Chẳng hạn, theo kế hoạch 5 năm, bắt đầu từ năm 1966, mỗi năm khoảng 10 nhà khoa học hàng đầu cùng với các trợ lý nghiên cứu của họ sẽ được mời làm việc ngay khi bắt đầu triển khai công việc sau đó số lượng sẽ tăng dần lên, phụ thuộc vào kế hoạch phát triển tiếp theo của lĩnh vực nghiên cứu.

Viện KH&CN Hàn Quốc đã thu hút ban đầu được 18 nhà nghiên cứu và kỹ sư cao cấp Hàn kiều từ Mỹ và châu Âu (trong đó có 14 tiến sĩ). Đến năm 1975, có 137 nhân tài hồi hương dài hạn và ngắn hạn, đến cuối năm 1989, số làm việc lâu dài là 104 người và số làm việc ngắn hạn là 57 người (xem Hộp 2.1).

***Hộp 2.1. Hoạt động thu hút Hàn kiều trình độ cao trở về làm việc ở Viện Khoa học và Công nghệ Hàn Quốc***

Viện KH&CN Hàn Quốc (KIST) thành lập năm 1966, viện NC&PT đa ngành phục vụ công nghệ công nghiệp, được thành lập với tài trợ của Chính phủ Hàn Quốc và Chính phủ Mỹ. Viện KH&CN là viện đầu tiên thực hiện thu hút nhân tài Hàn kiều. Viện được hưởng cơ chế tự chủ nghiên cứu và nhận được sự cam kết và ủng hộ tuyệt đối của cố Tổng thống Park Chung Hee. Nguồn tài chính cấp cho Viện dưới dạng hỗ trợ và miễn kiểm toán. Tự chủ nghiên cứu của Viện được bảo đảm bằng cơ sở pháp lý vững chắc với Đạo luật đặc biệt.

*Triết lý thu hút:* Quý hồ tinh bất quý hồ đa, lựa chọn kỹ lưỡng để tuyển ứng viên phù hợp (Qualified candidates).

*Đối tượng và tiêu chí:* Nhà nghiên cứu và kỹ sư cao cấp Hàn kiều từ Mỹ và châu Âu có ít nhất 5 năm kinh nghiệm sau khi nhận bằng tiến sĩ.

*Quy trình tuyển chọn:* Tiếp cận khoảng 800 nhà khoa học và kỹ sư, lựa chọn 69 ứng viên tiềm năng để phỏng vấn, cuối cùng lựa chọn được 18 người. Viện trưởng Choi Hyung Sup đích thân gặp gỡ và lựa chọn.

*Chế độ đãi ngộ, điều kiện và môi trường làm việc:* Chế độ đãi ngộ hậu hĩnh và điều kiện, môi trường làm việc lý tưởng.

- Đãi thọ chi phí di chuyển hồi hương.

- Đãi thọ chỗ ở hiện đại, giáo dục quốc tế, bảo hiểm y tế cho gia đình nhân tài hồi hương.

- Lương cao: Nhân tài hồi hương ở Viện KH&CN Hàn Quốc hưởng mức lương tháng dao động từ 250 USD đến 400 USD tùy theo vị trí, là cuộc cách mạng về lương. Mặc dù chưa bằng mức lương ở các nước phát triển, song cao hơn nhiều so với mức lương trung bình Hàn Quốc khi đó, gấp ba lần lương giáo sư đại học, gấp 10 lần thu nhập bình quân đầu người của Hàn Quốc khi đó, cao hơn lương của thành viên nội các Chính phủ và nghị sĩ Quốc hội.

- Trang thiết bị nghiên cứu hiện đại, phòng thí nghiệm độc lập, đội ngũ trợ lý nghiên cứu, kỹ thuật viên, hành chính chuyên nghiệp phục vụ.



- “Quyền cao, trách nhiệm lớn”: Nghiên cứu viên cao cấp đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo chủ chốt, tận hưởng sự tự chủ nghiên cứu tối đa.

- Được đi đào tạo, hội thảo chuyên môn, du lịch nước ngoài theo dự án.

- Kỹ sư và nghiên cứu viên cao cấp còn được hưởng chế độ nghỉ phép một năm hưởng nguyên lương sau ba năm làm việc.

*Nguyên tắc quản trị:* Viện thiết lập ngay từ đầu nguyên tắc quản trị ưu tiên nhà nghiên cứu và tiến sĩ. Trật tự ưu tiên: nghiên cứu viên, kỹ thuật viên, nhân viên hành chính. Nhân viên hành chính có chức năng là “phục vụ” cho nghiên cứu viên và kỹ thuật viên. Số lượng nhân viên hành chính rất nhỏ, chiếm 7,5% năm 1975, và giảm xuống còn 5,6% năm 1989. Lương nghiên cứu viên cao hơn kỹ thuật viên và lương nhân viên hành chính thấp nhất.

*Kết quả trên thực tế:* Viện KH&CN Hàn Quốc đã thu hút ban đầu được 18 nhà nghiên cứu và kỹ sư cao cấp Hàn kiều từ Mỹ và châu Âu (trong đó có 14 tiến sĩ). Đến năm 1975, có 137 nhân tài hồi hương dài hạn và ngắn hạn, đến cuối năm 1989, số làm việc lâu dài là 104 người và số làm việc ngắn hạn là 57 người.

*Nguồn:* Yoon Bang Soon (1992), “Reverse Brain Drain in the South Korea: State - Led Model”, *Studies in Comparative International Development*, No.1, Vol. 27, p. 10; Yoon Bang Soon (1992), “State power and public R &D in Korea: A case study of the Korea Institute of Science and Technology”, *PhD Dissertation, University of Hawaii, USA.*

## **Thành lập Bộ Khoa học và Công nghệ và chương trình thu hút nhân tài Hàn kiều**

Bộ KH&CN được thành lập năm 1967 đảm nhiệm phát triển KH&CN và thu hút nhân tài Hàn kiều. Bộ KH&CN thực hiện với hai hình thức hồi hương nhân tài Hàn kiều: hồi hương dài hạn và ngắn hạn. Các tiêu chuẩn tối thiểu đối với nhân tài hồi hương là: Các nhà KH&CN Hàn kiều có ít nhất 2 năm kinh nghiệm sau khi tốt nghiệp (trình độ tiến sĩ là chủ yếu) và ít nhất có 5 bài báo nghiên cứu công bố trên tạp chí chuyên ngành trong 5 năm gần nhất.

Bộ KH&CN Hàn Quốc trực tiếp thực hiện các chương trình hồi hương từ năm 1968 đến năm 1981. Trong thời gian từ năm 1968 và đến năm 1980, Bộ KH&CN hồi hương được 553 nhân tài Hàn kiều, trong đó 276 nhân tài hồi hương diện lâu dài và 277 người diện ngắn hạn (xem Bảng 2.3).

**Bảng 2.3. Số lượng Hàn kiều trình độ cao hồi hương dài hạn và ngắn hạn**

*Đơn vị: người*

<b>Năm</b>	<b>1968 - 1980</b>	
	<b>Dài hạn</b>	<b>Ngắn hạn</b>
Viện nghiên cứu công	130	182
Trường đại học	139	21

Ngành công nghiệp	3	13
Khác	4	61
	276	277
<b>Tổng cả dài hạn và ngắn hạn</b>	<b>553</b>	

*Nguồn:* Yoon Bang Soon (1992), “Reverse Brain Drain in the South Korea: State - Led Model”, *Studies in Comparative International Development*, No.1, Vol. 27, p. 10.

### **Xây dựng cơ sở dữ liệu nhân tài Hàn kiều, thành lập và hỗ trợ hoạt động của các hội nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều**

Chính phủ Hàn Quốc thực hiện việc xây dựng và cập nhật thường xuyên cơ sở dữ liệu về Hàn kiều trình độ cao, với các thông tin về nghề nghiệp, lĩnh vực nghiên cứu, kinh nghiệm giảng dạy... Cơ sở dữ liệu này phục vụ cho việc tạo nên phù hợp giữa việc tuyển dụng bán thời gian hay toàn thời gian với nhu cầu cụ thể trong nước.

Chính phủ Hàn Quốc còn thành lập và hỗ trợ tài chính cho hoạt động của các hội nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều. Các hội này đóng vai trò đầu mối liên lạc và kênh tuyển dụng các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều, đồng thời nhằm nâng cao năng lực KH&CN thông qua trao đổi và hợp tác giữa các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều trên toàn thế giới.

Một số hội tiêu biểu như Hội các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều ở Mỹ (The Korean Scientists & Engineers Association in America) được thành lập năm 1971. Hội các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều ở châu Âu (The Korean Scientists & Engineers Association in Europe) được thành lập năm 1973 (xem Bảng 2.4).

**Bảng 2.4. Một số Hội các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều tiêu biểu**

Đơn vị: người

Tên	Năm thành lập	Số thành viên
Hội KH&CN Hàn kiều ở Mỹ (The Korean Scientists & Engineers Association in America)	1971	6.300
Hội KH&CN Hàn kiều ở châu Âu (The Korean Scientists & Engineers Association in Europe)	1973	1.500
Hội KH&CN Hàn kiều ở Nhật Bản (The Korean Scientists & Engineers Association in Japan)	1983	815
Hội KH&CN Hàn kiều ở Canada (Association of Korean - Canadian Scientists & Engineers)	1986	812

Nguồn: Yoon Bang Soon (1992), “Reverse Brain Drain in the South Korea: State - Led Model”, *Studies in Comparative International Development*, No.1, Vol. 27, p. 20.

---

Hội các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều (Overseas Scientists & Engineers Association) tập hợp các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều ở 12 nước: Mỹ, Đức, Anh, Pháp, Nhật, Canada, Trung Quốc, Australia, Nga, Kazakhstan, Uzbekistan và Áo. Hội nghị toàn cầu các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều (Global Convention of Ethnic Korean Scientists and Engineers) được tổ chức 1 hoặc 2 năm một lần từ Hội nghị đầu tiên năm 1974.

***Thành lập Viện Khoa học tiên tiến Hàn Quốc (KAIS), một số viện chuyên ngành và hoạt động mời gọi Hàn kiều trình độ cao trở về làm việc***

Trong thập kỷ 70 của thế kỷ XX, những biến động trên môi trường quốc tế và điều kiện trong nước khiến Hàn Quốc lựa chọn ưu tiên phát triển ngành công nghiệp nặng và hóa chất. Theo kế hoạch phát triển kinh tế là tập trung vào phát triển ngành công nghiệp nặng và hóa chất thông qua tiếp thu và mô phỏng các công nghệ nhập khẩu. Mục tiêu nữa là dịch chuyển phần lớn sản phẩm xuất khẩu từ hàng hóa tiêu dùng sang hàng lâu bền. Theo định hướng chính sách này, công nghiệp đóng tàu, máy móc, điện tử, hóa dầu được lựa chọn chiến lược như là các ngành công nghiệp được nhắm đến. Do vậy, đòi hỏi cấp thiết là có được các nhà khoa học và kỹ sư năng lực cao có thể đáp ứng nhu cầu chuyên môn của các ngành công nghiệp chiến lược.

Chính phủ đề xuất nhu cầu cần phải xây dựng các trường đại học khoa học và kỹ thuật mới và Hoa Kỳ đã cam kết hỗ trợ đề xuất này. Năm 1971, Viện Khoa học tiên tiến Hàn Quốc

(KAIS) đã được thành lập thông qua dự án hợp tác giữa Hàn Quốc và Hoa Kỳ. Mục tiêu của Viện là phát triển nguồn nhân lực NC&PT chất lượng cao để dẫn dắt NC&PT công nghiệp và đổi mới sáng tạo. Không giống các trường đại học trong nước, KAIS được thành lập với tư cách một tổ chức phi lợi nhuận, do Chính phủ tài trợ để giúp Viện có thể đảm bảo tính linh động nhằm thiết lập hệ thống giáo dục đặc biệt. Viện KAIS trực thuộc Bộ KH&CN chứ không phải Bộ Giáo dục. Điều này đã giúp KAIS tăng cường hoạt động tự chủ và giáo dục chuyên môn để phát triển các nhà khoa học và kỹ sư tiên tiến.

**Bảng 2.5. Số lượng Hàn kiều trình độ cao hồi hương dài hạn ở một số viện nghiên cứu từ năm 1971 đến năm 1977 (thuộc Chương trình Nhà nước tài trợ)**

*Đơn vị: người*

<b>Viện</b>	<b>Số lượng thu hút</b>	<b>Thời kỳ</b>
KAIS	57	1971 - 1977
KAERI	43	1972 - 1977
KDI	21	1971 - 1977
<b>Tổng</b>	<b>121</b>	

*Nguồn:* Viện Phát triển Hàn Quốc (KDI) và Viện Chiến lược phát triển (2012), “Chương trình chia sẻ tri thức (KSP) của Hàn Quốc với Việt Nam (2009 - 2011)”, Hà Nội, tr. 130.

---

Với sự hỗ trợ của Chính phủ, từ năm 1971 tới năm 1977, Viện KAIS và một số viện nghiên cứu đã thu hút được số lượng khá lớn các nhân tài Hàn kiều hồi hương về làm việc (xem Bảng 2.5).

Từ năm 1968 đến năm 1980, các chương trình hồi hương của Chính phủ Hàn Quốc đã hồi hương 130 Hàn kiều trình độ cao diện dài hạn và 182 người diện ngắn hạn ở các viện nghiên cứu công. Cách tiếp cận này mang lại kiến thức, kinh nghiệm, kết nối và lãnh đạo mới ở Hàn Quốc.

Mặc dù KAIS được trang bị cơ sở vật chất và điều kiện tốt nhất, nhưng mục đích của Viện là phát triển các kỹ sư và nhà khoa học cho ngành công nghiệp chứ không phải là các nhà khoa học theo đuổi giải Nobel. Năm 1973, Viện KAIS mở chương trình đào tạo thạc sĩ đầu tiên, năm 1975 mở chương trình đào tạo tiến sĩ.

Sự hỗ trợ đầy đủ về tài chính và các cơ hội giáo dục đẳng cấp hàng đầu đã được đưa ra để tuyển những sinh viên tốt nhất. KAIS đã có một vị trí đặc biệt trong việc phát triển nguồn nhân lực NC&PT có năng lực khi đã phát triển được 25% thạc sĩ và 33% nhà khoa học và kỹ sư có trình độ tiến sĩ tại Hàn Quốc vào cuối những năm 70 của thế kỷ XX.

*2.2.1.3. Những yếu tố có tác động chi phối trong thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ trong giai đoạn định hướng xuất khẩu (1961 - 1979)*

Trong cuộc tranh luận về chảy máu chất xám ở thập kỷ 60, một số nhà phân tích cho rằng, các động cơ kinh tế và xã hội

khiến các tài năng từ các nước đang phát triển đến các nước phát triển và do chịu giới hạn về nguồn lực, các nước đang phát triển không thể giải quyết vấn đề này một sớm một chiều. Các nước thế giới thứ ba vẫn tiếp tục mất những tài năng tốt nhất của mình cho các nước phát triển. Do vậy, trường hợp Hàn Quốc là minh chứng rõ ràng rằng các nước đang phát triển có thể đạt được thành công trong thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN.

Vậy những yếu tố nào có tác động chi phối mang lại thành công của Hàn Quốc trong thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN?

Đã có một số lý giải về các yếu tố có tác động chi phối mang lại thành công của Hàn Quốc trong thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN. Trong nghiên cứu “From Brain Drain to Brain Competitions: The Career Patterns of US Trained Korean Academics - Từ chảy máu chất xám tới cạnh tranh chất xám: Mô hình nghề nghiệp của tầng lớp học thuật Hàn Quốc được đào tạo ở Mỹ”, Kim (2010) cho rằng, năm yếu tố chính mang lại sự thu hút hiệu quả nhân tài Hàn kiều: *một là*, Hàn Quốc đã biết tận dụng đúng thời cơ thuận lợi để thực hiện hiệu quả chiến lược thu hút nhân tài Hàn kiều và nguồn nhân tài Hàn kiều ở Mỹ dồi dào; *hai là*, sự tăng trưởng liên tục của nền kinh tế tạo nguồn lực tài chính và tạo niềm tin cho nhân tài Hàn kiều hồi hương; *ba là*, mối quan hệ mật thiết về lợi ích giữa Hàn Quốc và Mỹ tạo niềm tin cho giới lãnh đạo Hàn Quốc và nhân tài KH&CN Hàn kiều; *bốn là*, ngay từ



---

đầu Hàn Quốc đã chiêu mộ được số lượng nhân tài hồi hương đáng kể, do vậy, các ứng viên tiềm năng không cảm thấy lẻ loi khi hồi hương và họ có thể xây dựng cộng đồng những người hồi hương để giúp đỡ lẫn nhau; *năm là*, chính sách đãi ngộ thỏa đáng và nhân tài hồi hương được làm việc ở những viện nghiên cứu thành lập mới, sự tin tưởng trao quyền và giao trọng trách đã tạo niềm tin, động lực và có sức thuyết phục mạnh đối với những nhân tài Hàn kiều chưa về<sup>1</sup>.

Trong nghiên cứu tiêu biểu công bố năm 1992 “Reverse Brain Drain in South Korea: State-Led Model - Đảo ngược chảy máu chất xám ở Hàn Quốc: Mô hình nhà nước dẫn dắt”, Yoon đã tổng kết rằng sự hồi hương của Hàn kiều trình độ cao không phải là hiện tượng ngẫu nhiên mà là kết quả chính sách có tính hệ thống, được tổ chức nhất quán, sự cam kết và ủng hộ chính trị, tài trợ và hỗ trợ hành chính, đặc biệt là vai trò cá nhân của cố Tổng thống Park, là người có tầm nhìn xa trông rộng, sớm nhận ra tầm quan trọng của chất xám Hàn kiều và đủ quyết tâm chính trị, quyền lực, dũng khí và trí tuệ trong bảo vệ và trọng dụng nhân tài, hiện thực hóa mục tiêu thu hút nhân tài Hàn kiều để phát triển đất nước thịnh vượng trên nền tảng KH&CN<sup>2</sup>.

- 
1. Kim Sunwoong (2010), *From Brain Drain to Brain Competitions: The Career Patterns of US Trained Korean Academics*, University of Chicago Press, p. 335-369.
  2. Yoon Bang Soon (1992), “Reverse Brain Drain in South Korea: State-Led Model”, *Studies in Comparative International Development*, Spring 1992, Vol. 27, No. 1, p. 4-26.

Trong nghiên cứu công bố năm 2009 “Brain drain or brain circulation? U.S. doctoral recipients returning to South Korea - Tăng thu chất xám hay tuần hoàn chất xám? Sự hồi hương của các tiến sĩ Hàn kiều từ Mỹ”, Lee Jenny và cộng sự đã lập luận rằng, sự tiến bộ nhanh chóng của nền kinh tế Hàn Quốc đã khiến cho sự khác biệt về mức thu nhập và mức sống giữa Hàn Quốc và Mỹ không còn là sự khác biệt rõ ràng, hiển nhiên nữa. Do vậy, các yếu tố phi kinh tế như văn hóa, gia đình, cá nhân, nghề nghiệp phải được xem xét thỏa đáng khi nghiên cứu về sự hồi hương của Hàn kiều trình độ cao. Trên cơ sở đó, Lee Jenny và cộng sự đã nghiên cứu và kết luận rằng yếu tố gia đình và văn hóa có vai trò quan trọng trong quyết định trở về Hàn Quốc của Hàn kiều trình độ cao<sup>1</sup>.

Tuy nhiên, theo tác giả luận án, để làm rõ các yếu tố tác động chi phối trong thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ của Hàn Quốc, cần xem xét trong từng giai đoạn cụ thể, đòi hỏi một phương pháp tiếp cận tổng hợp, toàn diện kết hợp cả các yếu tố vĩ mô như sự tiến bộ của nền kinh tế, xã hội, chính trị của nước nhà và các yếu tố vi mô như động lực cá nhân, văn hóa hay nói cách khác xem xét các yếu tố của cả ba bên liên quan là các yếu tố từ nước nhà, các yếu tố từ nước kiều dân trình độ cao sinh sống và các yếu tố từ bản thân cá nhân kiều dân.

---

1. Lee J. Jenny and Kim Dongbin (2010), “Brain drain or brain circulation? US doctoral recipients returning to South Korea”, High Educ, 59, p. 627-643.

---

Trên tinh thần đó, tác giả luận án cho rằng, sự kết hợp của các yếu tố như vai trò của chính phủ với những chính sách thu hút phù hợp, vai trò của Viện KH&CN Hàn Quốc và các viện nghiên cứu chuyên ngành, vai trò cá nhân của cố Tổng thống Park Chung Hee và tinh thần dân tộc của kiều dân trình độ cao có tác động chi phối trong thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ trong giai đoạn định hướng xuất khẩu 1961 - 1979.

### **✓ Chính phủ với những chính sách và cách thức thu hút đặc thù, đột phá, phù hợp với điều kiện thực tế**

Kể từ những năm 60 của thế kỷ XX, Chính phủ Hàn Quốc đã đóng một vai trò quan trọng trong việc hồi hương các nhà khoa học và kỹ sư. Khi trình độ kinh tế - xã hội, thu nhập và mức sống của Hàn Quốc còn kém xa các nước phát triển, hầu như không có cơ sở hạ tầng cho sự phát triển KH&CN, nhu cầu của nền kinh tế - xã hội về thu hút nhân tài Hàn kiều hồi hương không có, nhà nước can dự trực tiếp, thành lập mới một số viện nghiên cứu chiến lược để thu hút chọn lọc một số nhân tài Hàn kiều phù hợp với nhu cầu trong nước.

Hàn Quốc thực hiện chính sách kép (dual policy) trong hồi hương nhân tài Hàn kiều. Một mặt, xác định một số cá nhân nhân tài Hàn kiều phù hợp để mời gọi họ về nước cống hiến, mặt khác, đối với số nhân tài Hàn kiều chưa hồi hương, Hàn Quốc xác định đó là nguồn lực kết nối giữa nền KH&CN tiên tiến của Mỹ với nền KH&CN nước nhà, thiết lập cơ chế hiệu quả để họ truyền tải tri thức, kỹ năng, thông tin hay về nước

làm việc diện ngắn hạn đồng thời là nguồn “tích trữ chất xám ở nước ngoài”.

Để mời gọi nhân tài Hàn kiều trở về đóng góp cho đất nước, một mặt, Hàn Quốc kêu gọi lòng yêu nước, tinh thần dân tộc của nhân tài Hàn kiều, mặt khác, kèm theo là chế độ đãi ngộ thỏa đáng để họ toàn tâm, toàn ý vào công việc, tin tưởng trao quyền và giao trọng trách cho nhân tài Hàn kiều hồi hương để họ nỗ lực hết mình vì công việc, tạo dựng môi trường và điều kiện làm việc lý tưởng để nhân tài Hàn kiều phát huy tài năng, sở trường của mình.

Hàn Quốc cũng rất chú trọng các giá trị tinh thần, tôn vinh lòng tự tôn của nhân tài Hàn kiều hồi hương, ghi nhận công lao của họ. Thực tế, trong thập kỷ 1960 - 1970, mỗi khi có nhân tài Hàn kiều hồi hương là sự kiện đình đám trên phương tiện thông tin truyền thông, ảnh chân dung kèm theo lý lịch trích ngang của họ xuất hiện trên các trang bìa của các tờ báo lớn trong nước.

Sự đột phá về cơ chế chính sách không những đủ mạnh để thu hút và trọng dụng hiệu quả nhân tài Hàn kiều hồi hương mà còn truyền đạt thông điệp rõ ràng, phản ánh hệ tư tưởng mới, sự nhận thức mới, sự ghi nhận và tôn vinh của nhà nước về giá trị của nhân tài KH&CN, khiến họ nhanh chóng trở thành “giới tinh hoa quyền lực” trong xã hội Hàn Quốc, do vậy, tạo nên sự thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi của xã hội về KH&CN, hấp dẫn các cá nhân ưu tú trong nước theo đuổi nghề nghiệp KH&CN. Đồng thời, tạo

---

sự tin tưởng, động lực hấp dẫn nhân tài Hàn kiều tiếp tục hồi hương.

✓ **Viện KH&CN Hàn Quốc và các viện nghiên cứu chuyên ngành**

Trong thập kỷ 60 và 70 của thế kỷ XX, Viện KH&CN Hàn Quốc và các viện nghiên cứu chuyên ngành đóng vai trò then chốt trong việc tiếp cận và đồng hóa công nghệ nước ngoài phục vụ ngành công nghiệp trong nước. Sự phát triển của viện nghiên cứu trong thời kỳ này được thúc đẩy bởi các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều. Việc thành lập các viện nghiên cứu để thu hút Hàn kiều trình độ cao trở về và góp phần phát triển KH&CN của Hàn Quốc, tạo nền tảng để đảo ngược tình trạng chảy máu chất xám.

Viện KH&CN được thành lập vào năm 1966 đã liên tục tạo điều kiện cho sự trở lại của nhân tài Hàn kiều từ Mỹ. Mức lương cao và các điều kiện khác như chi phí đi, nhà ở miễn phí và chi phí giáo dục cho trẻ em cũng được Viện KH&CN cung cấp để thu hút nhân sự chủ chốt. Các chính sách của Viện KH&CN sau đó đã trở thành tiêu chuẩn trong các chính sách hồi hương của Chính phủ Hàn Quốc.

Trong những năm 70 của thế kỷ XX, chính phủ tích cực đầu tư vào các ngành công nghiệp như máy móc, đóng tàu, khoa học biển, điện tử và công nghiệp hóa chất. Cùng với sự nhấn mạnh về các ngành công nghiệp theo định hướng công nghệ, nhiều viện nghiên cứu đã được thành lập, một trong số đó là Viện Khoa học tiên tiến Hàn Quốc (KAIS).

Việc thành lập các viện nghiên cứu hiện đại như Viện KH&CN, Viện Khoa học tiên tiến Hàn Quốc và các viện nghiên cứu chuyên ngành có trình độ tương đương với các nước tiên tiến, đưa ra cơ hội để hồi hương các nhân tài Hàn kiều và những viện này đã rút ngắn thời gian nội địa hóa KH&CN tiên tiến nhờ vào nhân tài Hàn kiều trở về nước làm việc<sup>1</sup>.

### ✓ **Cá nhân cố Tổng thống Park Chung Hee**

Như được thừa nhận rộng rãi rằng một trong những chính sách thành công nhất của cố Tổng thống Park là chính sách mời gọi Hàn kiều từ mọi quốc gia trên thế giới về kiến thiết đất nước.

Ngay từ những năm 60 của thế kỷ XX, khi nhu cầu tự thân của nền kinh tế - xã hội trong thu hút chất xám Hàn kiều để phát triển KH&CN nhận được sự cam kết và ủng hộ chính trị tuyệt đối của Tổng thống Park Chung Hee, được cụ thể hóa và thực hiện trên thực tế bằng cơ chế, biện pháp chính sách đột phá và được bảo đảm bằng luật pháp.

Cố Tổng thống Park đóng vai trò cốt yếu trong tạo dựng và phát triển Viện KH&CN Hàn Quốc, “thiên đường” của các nhà khoa học, là dự án “con cưng” của ông với tư cách là người bảo vệ, đỡ đầu.

---

1. Park Myungsoo (2013), “Nguồn nhân lực khoa học và công nghệ cho tăng trưởng kinh tế: Nghiên cứu trường hợp của Hàn Quốc”, *Tạp chí JSTPM*, tập 2, số 3, tr. 80.

---

Dưới sự đỡ đầu của cố Tổng thống Park, các nhà nghiên cứu, đặc biệt là nhân tài hồi hương tận hưởng quyền lực và ưu tiên lớn về tự chủ quản trị, nghiên cứu và các lợi ích khác mà họ chưa từng nghĩ tới. Thực tế, vào thời điểm đó, tự chủ quản trị và nghiên cứu không tồn tại ở Hàn Quốc, do vậy, trường hợp Viện KH&CN Hàn Quốc trở thành khuôn mẫu cho các cơ sở NC&PT chiến lược khác, nơi nhân tài hồi hương tận hưởng sự tự chủ quản trị và nghiên cứu “vô hạn” suốt thời kỳ cầm quyền gần 20 năm của cố Tổng thống Park.

Sự ủng hộ của cố Tổng thống Park có vai trò rất lớn, không có sự can thiệp tạo ra nhu cầu thu hút và trọng dụng nhân tài hồi hương thông qua thành lập mới các viện NC&PT chiến lược, thì khó có thể có được thành công lớn. Chẳng hạn, việc cung cấp tài chính cho Viện KH&CN Hàn Quốc dưới dạng tiền quyên góp và miễn kiểm toán dẫn đến sự xung đột kịch liệt về quan điểm giữa các thành viên quốc hội và các nhà khoa học Viện KH&CN, với các thành viên quốc hội cung cấp tài chính dưới dạng tiền quyên góp và miễn kiểm toán là quá mới và xa lạ với cách làm truyền thống, còn các nhà khoa học Viện KH&CN Hàn Quốc thì cho rằng sự tự chủ của người nhận là tối quan trọng. Sự xung đột này đã được cố Tổng thống Park giải quyết ngay bằng việc ban hành Sắc lệnh đặc biệt đảm bảo sự tự chủ của Viện KH&CN Hàn Quốc.

Choi Hyung Sup, Viện trưởng đầu tiên của Viện KH&CN Hàn Quốc, nhận xét: Không cần nói cũng rõ Tổng thống Park là một trong số những người đóng vai trò tối quan trọng về

vấn đề đảm bảo cơ chế và chế độ đãi ngộ các nhà khoa học làm việc tại Viện KIST lúc đó<sup>1</sup>.

**✓ Tinh thần dân tộc, muốn góp sức vào quá trình phát triển đất nước của Hàn kiều trình độ cao**

Nguồn nhân lực trình độ cao trong cộng đồng kiều dân Hàn Quốc tương đối dồi dào, nguồn cấu thành Hàn kiều trình độ cao chủ yếu từ nguồn du học sinh, không phải tị nạn, thuyền nhân hay nhân lực trình độ cao bỏ đất nước ra đi. Chịu ảnh hưởng văn hóa Khổng giáo, họ có tinh thần dân tộc, chủ nghĩa yêu nước, mong muốn đóng góp sức mình vào công cuộc phát triển đất nước.

**2.2.2. Tình hình thu hút Hàn kiều trình độ cao trong giai đoạn “định hướng công nghệ” (1980 - 1996)**

**2.2.2.1. Bối cảnh thu hút**

**✓ Những chuyển biến trong nguồn Hàn kiều trình độ cao**

Nguồn Hàn kiều trình độ cao của Hàn Quốc gia tăng mạnh do sự nới lỏng của chính sách du học nước ngoài vào cuối thập kỷ 70 của thế kỷ XX và chính sách tự do được thực hiện năm 1982 cùng với sự phát triển nhanh của kinh tế, nên nhiều gia đình có điều kiện tài chính cho đi du học ở nước ngoài hơn, chính sách trọng dụng nhân tài Hàn kiều hồi hương có

---

1. Bùi Tất Thắng (2017), “KIST ở Hàn Quốc và vấn đề xây dựng V-KIST ở Việt Nam”, *Tạp chí JSTPM*, tập 6, số 2, tr. 32-42.



---

tác động thúc đẩy nhiều người du học. Số sinh viên Hàn Quốc nhận bằng tiến sĩ ngành KH&CN ở Mỹ có sự gia tăng nhanh chóng trong giai đoạn này, từ 87 người năm 1980 lên tới 1.143 người năm 1994 và giảm nhẹ xuống còn 977 năm 1996 (xem Bảng 2.6).

**Bảng 2.6. Số sinh viên Hàn Quốc nhận bằng tiến sĩ ngành khoa học và kỹ thuật ở Mỹ, 1980 - 1996**

*Đơn vị: người*

<b>Năm</b>	<b>Số sinh viên Hàn Quốc nhận bằng tiến sĩ ngành KH&amp;KT ở Mỹ</b>
1980	87
1981	104
1982	123
1983	183
1984	204
1985	251
1986	309
1987	450
1990	971

1991	1.107
1992	1.123
1993	1.118
1994	1.143
1995	1.000
1996	977

*Nguồn:* Tác giả tổng hợp từ Park Hun Joo (2016), “Globalization, Brain Circulation, and Networks: Towards A Fresh Conceptual Framework for Open Human Resource Development System in South Korea”, Working paper, p. 7; KDI School và Song Hahzoong and Song Emily (2015), “Why do South Korea’s scientists and engineers delay returning home? Renewed brain drain in the new Millenium”, *Science, Technology & Society*, 20:3, p. 352.

Cùng với số du học sinh, số Hàn kiều thế hệ thứ hai và thứ ba, và con nuôi, chủ yếu ở Mỹ, Canada và các nước Tây Âu giàu có khác là nguồn cấu thành quan trọng trong nguồn Hàn kiều trình độ cao vì lực lượng này thường có trình độ học vấn cao. Số Hàn kiều là con nuôi ở Mỹ có khoảng 160.000 người.

✓ **Bối cảnh chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và KH&CN**

Cuối thập kỷ 70, đầu thập kỷ 80 của thế kỷ XX, tình hình chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và KH&CN có những biến động lớn.

---

• **Chính trị:** Năm 1979 Tổng thống Park bị ám sát, chính quyền quân sự dưới sự lãnh đạo của Tổng thống Chun Doo Hwan 1980 - 1988.

• **Kinh tế:** Hàn Quốc mất dần lợi thế cạnh tranh ở các ngành công nghiệp thâm dụng lao động giá rẻ do giá nhân công trong nước tăng nhanh và các nước mới nổi có lợi thế cạnh tranh hơn. Hàn Quốc chuyển sang giai đoạn phát triển công nghiệp thâm dụng công nghệ.

• **Văn hóa, xã hội:** Nhân tài KH&CN được trọng dụng khiến họ nhanh chóng trở thành giới tinh hoa quyền lực trong xã hội Hàn Quốc tạo nên sự biến chuyển căn bản về nhận thức, thái độ của xã hội về KH&CN, hấp dẫn cá nhân ưu tú theo đuổi nghề nghiệp KH&CN.

• **KH&CN:** Yêu cầu về công nghệ đáp ứng phát triển công nghiệp trở nên phức tạp và tinh vi hơn, lại chịu sức ép lớn buộc phải thay đổi Luật Bản quyền và Bằng sáng chế, khiến việc tiếp thu công nghệ nước ngoài theo kiểu thiết kế ngược (reverse engineering) các sản phẩm nước ngoài gặp khó khăn. Các nước công nghiệp tiên tiến, nhất là Nhật Bản, không sẵn lòng chuyển giao công nghệ tiên tiến cho Hàn Quốc vì quan ngại Hàn Quốc trở thành đối thủ cạnh tranh.

Về lợi thế cạnh tranh, Hàn Quốc mất dần lợi thế cạnh tranh ở các ngành công nghiệp thâm dụng lao động giá rẻ do giá nhân công trong nước tăng mạnh và bị các nước mới nổi cạnh tranh. Hơn nữa, về mặt xã hội, các phong trào công nhân và xã

hội trong nước ngày càng lớn mạnh khiến Hàn Quốc khó có thể tiếp tục duy trì giá nhân công thấp.

Doanh nghiệp Hàn Quốc chịu sức ép cạnh tranh lớn trên thị trường quốc tế, đặc biệt là ở lĩnh vực công nghiệp sử dụng công nghệ tiên tiến, Hàn Quốc rơi vào tình cảnh ở thế mắc kẹt ở giữa, đeo bám phía sau là doanh nghiệp ở các nước mới nổi có lợi thế nhân công giá rẻ, phía trước là doanh nghiệp ở các nước phát triển có lợi thế công nghệ tiên tiến.

Chính phủ Hàn Quốc đã sử dụng “giải pháp công nghệ” để giải quyết vấn đề, Hàn Quốc chuyển từ cạnh tranh bằng lao động giá rẻ và vốn ở thời kỳ trước sang cạnh tranh bằng công nghệ và công nghệ cao, tập trung phát triển năng lực NC&PT, đồng thời để nâng vị thế thương lượng đối với các nhà cung cấp công nghệ nước ngoài, giảm bớt sự lệ thuộc công nghệ nước ngoài. Hàn Quốc chuyển từ mô hình phát triển “định hướng xuất khẩu” sang mô hình phát triển “định hướng công nghệ”.

#### *2.2.2.2. Những chính sách và cách thức thu hút chủ yếu*

Hàn Quốc xác định thu hút Hàn kiều trình độ cao để nâng cao năng lực NC&PT nội sinh, năng lực công nghệ công nghiệp, giảm bớt sự lệ thuộc vào công nghệ nước ngoài và nâng cao vị thế thương lượng với các nhà cung cấp công nghệ nước ngoài, trọng tâm là công nghệ và công nghệ tiên tiến.

Do nhu cầu trong nước đối với nhân lực trình độ cao trong giai đoạn này là hết sức bức thiết nên chính sách và cách thức

---

thu hút khác với giai đoạn trước. Nhà nước không còn can dự trực tiếp để tạo nhu cầu đối với Hàn kiều trình độ cao mà chỉ giữ vai trò khuyến khích, thu hút và huy động các nguồn lực xã hội để tạo nên *môi trường xã hội động lực và thuận lợi* cho phát triển khoa học và công nghệ, nuôi dưỡng và tạo sức hấp dẫn nhân tài KH&CN. Các chính sách này được thiết kế kỹ lưỡng nhằm cung cấp cho nhân tài Hàn kiều đầy đủ thông tin và cơ hội lựa chọn rồi để họ tự quyết định có trở về nước nhà làm việc hay tiếp tục ở lại Mỹ. Cùng với đó, chính sách huy động nguồn lực xã hội tham gia thu hút nhân tài Hàn kiều, đặc biệt là viện nghiên cứu, trường đại học và ngành công nghiệp (chủ yếu là các tập đoàn).

Từ năm 1982, Bộ KH&CN Hàn Quốc không trực tiếp thực hiện các chương trình hồi hương nữa mà chuyển cho Quỹ Khoa học và Kỹ thuật Hàn Quốc (Korea Science and Engineering Foundation) đảm nhiệm. Quỹ này thực hiện hai chương trình hồi hương Hàn kiều trình độ cao là hồi hương dài hạn và ngắn hạn, tiêu chí tối thiểu là các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều có ít nhất hai năm kinh nghiệm kể từ khi nhận bằng (chủ yếu là tiến sĩ), có ít nhất 5 bài nghiên cứu công bố ở các tạp chí chuyên ngành trong 5 năm gần nhất.

Chính sách khuyến khích dần chuyển sang tập trung cho diện thu hút ngắn hạn. Chương trình hồi hương dài hạn cắt giảm dần vào năm 1989 và kết thúc năm 1991 ở cấp Chính phủ. Thay vào đó, Hàn Quốc đã triển khai một số chương trình ngắn hạn tiêu biểu như:

✓ **Tham quan ngắn hạn (Temporary visitor)**

Chính phủ đài thọ chi phí cho tham quan ngắn hạn, và dành cho cả đối tượng là nhân tài KH&CN người nước ngoài nhằm tăng cường sự hợp tác quốc tế trong hoạt động NC&PT.

✓ **Chương trình chất xám Hàn Quốc “Brain Pool”**

Chương trình này bắt đầu từ năm 1994, nhằm khuyến khích các đại học và viện nghiên cứu công mời nhân tài KH&CN Hàn kiều tham giảng dạy hay tham gia vào hoạt động NC&PT trong thời hạn một năm và có thể gia hạn tới 3 năm. Các vị trí tạm thời này hướng tới đối tượng là các học giả có kinh nghiệm giảng dạy hay nghiên cứu (thường là trên 5 năm kinh nghiệm). Trong thời gian ở Hàn Quốc, họ có cơ hội làm quen môi trường Hàn Quốc và có thể tìm kiếm vị trí việc làm lâu dài.

✓ **Hoạt động thu hút Hàn kiều trình độ cao ở ngành công nghiệp**

Ngành công nghiệp Hàn Quốc bị sức ép cạnh tranh lớn trên thị trường quốc tế, đặc biệt là ở lĩnh vực công nghiệp sử dụng công nghệ tiên tiến, rơi vào thế mắc kẹt ở giữa, bám phía sau là doanh nghiệp ở các nước mới nổi có lợi thế nhân công giá rẻ, phía trước là doanh nghiệp ở các nước phát triển có lợi thế công nghệ tiên tiến.

Trước áp lực cạnh tranh lớn trên thị trường quốc tế, chính sách khuyến khích và hỗ trợ của Chính phủ, ngành công nghiệp đầu tư mạnh cho NC&PT và thành lập các phòng NC&PT.

Ngành công nghiệp tư nhân là chủ thể dẫn dắt hoạt động NC&PT, tạo nên nhu cầu rất lớn đối với nhân lực trình độ cao. Cùng với viện nghiên cứu công và trường đại học, ngành công nghiệp (chủ yếu là các chaebol) là những chủ thể chủ chốt trong thu hút nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều để nâng cao năng lực NC&PT nội sinh, nhảy cóc lên công nghệ tiên tiến.

**Bảng 2.7. Số lượng Hàn kiều trình độ cao  
hồi hương dài hạn và ngắn hạn ở ngành công nghiệp  
(thuộc Chương trình do Chính phủ tài trợ)**

*Đơn vị: người*

Năm	1981 - 1983	1984 - 1986	1987 - 1989	Tổng
Dài hạn	10	14	3	27
Ngắn hạn	21	4	0	25

*Nguồn:* Yoon Bang Soon (1992), “Reverse Brain Drain in the South Korea: State - Led Model”, *Studies in Comparative International Development*, No.1, Vol. 27, p. 10.

Các chương trình hỗ trợ thu hút Hàn kiều trình độ cao của chính phủ đối với ngành công nghiệp cũng đạt kết quả nhất định. Tuy nhiên, so với viện nghiên cứu công và trường đại học thì ít hơn nhiều. Từ năm 1981 đến năm 1989, ngành công nghiệp có số người hồi hương theo chương trình tài trợ của

chính phủ là 52 người, trong đó dài hạn là 27 người, ngắn hạn là 25 người. Trong khi đó, ở viện nghiên cứu công là 596 người, trong đó dài hạn là 370 người, ngắn hạn là 226 người. Ở trường đại học là 393 người, trong đó dài hạn là 328 người, ngắn hạn là 65 người (xem Bảng 2.7).

Hoạt động thu hút Hàn kiều trình độ cao bằng nguồn tài chính của ngành công nghiệp, ở các tập đoàn là rất mạnh bạo, đặc biệt từ giữa thập kỷ 80 của thế kỷ XX.

- **Mục đích:** Để nâng cao năng lực NC&PT và nhảy cóc lên công nghệ tiên tiến, công nghệ thời thượng.

- **Hình thức thu hút:** Với hai hình thức chủ yếu là hồi hương và sử dụng nhân tài Hàn kiều tại nước sở tại.

- **Chế độ đãi ngộ, điều kiện và môi trường làm việc**

Để hồi hương các nhân tài Hàn kiều, các tập đoàn sử dụng gói khuyến khích rất hấp dẫn với chế độ đãi ngộ hậu hĩnh, lương cao, nhân tài Hàn kiều hồi hương còn được hưởng thêm khoản “tiền trợ cấp hồi hương” dưới hình thức “trợ cấp tiến sĩ” hay “trợ cấp thạc sĩ”. Điều kiện và môi trường làm việc tốt, công việc thách thức, độc lập cao, “quyền cao, trách nhiệm lớn”. Sở dĩ nhân tài Hàn kiều được hưởng nhiều ưu đãi hơn đồng nghiệp trong nước vì ngoài tài năng ra, họ được cho là có lợi thế hơn về kỹ năng thị trường nước ngoài, thành thạo ngoại ngữ, hiểu biết hệ thống kinh doanh của các nước công nghiệp và do vậy dễ tiếp cận thị trường công nghệ nước ngoài hơn...



---

Các nhà quản lý cao cấp của các tập đoàn lớn ở Hàn Quốc thường xuyên thực hiện các chuyến đi ở nước ngoài để tuyển dụng Hàn kiều trình độ cao, và hầu hết các ngành công nghiệp tư nhân có các chi nhánh ở Mỹ, không chỉ cho các mục đích tiếp thị mà còn để tuyển dụng.

Kết quả là, trong những năm 80 và 90 của thế kỷ XX, có nhiều Hàn kiều trình độ cao trở về làm việc cho các tập đoàn, chẳng hạn trong hai năm 1987 và 1988, có tới 347 Hàn kiều trình độ cao được các tập đoàn tuyển dụng, năm 1989 có 215 Hàn kiều có trình độ tiến sĩ trở thành nhân sự cao cấp ở 10 tập đoàn lớn. Tập đoàn LG, trong giai đoạn từ năm 1988 tới năm 1990 đã thu hút 90 Hàn kiều có trình độ tiến sĩ<sup>1</sup>. Năm 1992, các trung tâm NC&PT của doanh nghiệp thu hút được 427 nhân tài Hàn kiều, họ là các nhà khoa học và kỹ sư hàng đầu trong ngành công nghiệp bán dẫn Hàn Quốc và công nghệ thông tin phần lớn là những người trở về từ các doanh nghiệp Mỹ.

Hình thức sử dụng nhân tài Hàn kiều tại nước sở tại cũng được các tập đoàn Hàn Quốc sử dụng rất hiệu quả. Đầu thập kỷ 80, các tập đoàn lớn như Samsung, Hyundai, LG... đã thiết lập các đơn vị NC&PT ở các trung tâm công nghệ cao ở nước ngoài, như Thung lũng Silicon, California, nơi có hàng nghìn nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều cao cấp. Hyundai lập Công ty

---

1. Yoo Bang Soon (1992), "Reverse Brain Drain in South Korea: State-Led Model", *Studies in Comparative International Development*, Spring 1992, Vol. 27, No. 1, p. 12.

Modern Electosystem ở Sunnyvale, Samsung lập hai công ty con ở Silicon để thực hiện các hoạt động NC&PT trong lĩnh vực vi điện tử và công nghệ sinh học, LG lập hai công ty con để thực hiện hoạt động NC&PT trong lĩnh vực bán dẫn/máy vi tính và công nghệ sinh học.

Mục đích của các đơn vị này là thu hút nhân tài Hàn kiều để nhảy cóc lên công nghệ tiên tiến, là “ăng ten” thu thập thông tin về các hoạt động nghiên cứu, nắm bắt sự thay đổi về công nghệ ở các nước tiên tiến, như công nghệ chất bán dẫn, máy vi tính, và bù đắp sự thiếu hụt nhà khoa học và kỹ sư có kinh nghiệm ở lĩnh vực công nghệ cao. Các đơn vị này cũng thực hiện NC&PT phục vụ sản xuất đại trà trong nước và là nơi bồi dưỡng nhân lực NC&PT trong nước.

Với chế độ đãi ngộ hậu hĩnh, công việc thách thức, sự độc lập và tự chủ cao trong công việc, “quyền cao, trách nhiệm lớn” trong khi không phải rời xa, từ bỏ lối sống, cuộc sống Mỹ, các tập đoàn Hàn Quốc đã lôi kéo được số lượng lớn nhân tài Hàn kiều xuất sắc từ các công ty công nghệ hàng đầu thế giới như IBM, Fairchild, Intel và National Semiconductor.

***✓ Hoạt động thu hút Hàn kiều trình độ cao ở trường đại học***

Đầu thập kỷ 80 của thế kỷ XX, để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội về đào tạo nhân tài trình độ cao, các đại học Hàn Quốc thực hiện chính sách phát triển và mở rộng các khoa KH&CN và thiết lập các phòng NC&PT hiện đại với trang thiết bị tân tiến. Các chính sách này tạo nên sự gia tăng

---

nhanh chóng nhu cầu thu hút nhân tài Hàn kiều đảm nhiệm vị trí giáo sư ở các đại học Hàn Quốc.

Các chính sách khuyến khích và hỗ trợ của nhà nước, chức danh giáo sư đại học ở Hàn Quốc có địa vị xã hội cao, được xã hội trọng vọng và ổn định, nên các đại học Hàn Quốc có nhiều thuận lợi trong thu hút nhân tài Hàn kiều và thu hút được nhiều Hàn kiều trình độ cao hồi hương dưới nguồn tài trợ của nhà nước đều mong muốn làm việc ở trường đại học (Bảng 2.8).

**Bảng 2.8. Số lượng Hàn kiều trình độ cao  
hồi hương dài hạn và ngắn hạn ở trường đại học  
(thuộc Chương trình do Chính phủ tài trợ)**

*Đơn vị: người*

<b>Năm</b>	<b>1981- 1983</b>	<b>1984- 1986</b>	<b>1987- 1989</b>	<b>Tổng</b>
Dài hạn	58	133	137	328
Ngắn hạn	11	19	35	65
<b>Tổng</b>	<b>69</b>	<b>152</b>	<b>172</b>	<b>393</b>

*Nguồn:* Yoon Bang Soon (1992), “Reverse Brain Drain in the South Korea: State - Led Model”, *Studies in Comparative International Development*, No.1, Vol. 27, p. 10.

✓ **Hoạt động thu hút Hàn kiều trình độ cao ở viện nghiên cứu công**

Các viện nghiên cứu công vẫn tiếp tục là chủ thể chủ chốt trong thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN (Bảng 2.9).

**Bảng 2.9. Số lượng Hàn kiều trình độ cao  
hồi hương dài hạn và ngắn hạn ở viện nghiên cứu công  
(thuộc Chương trình do Chính phủ tài trợ)**

*Đơn vị: người*

<b>Năm</b>	<b>1981- 1983</b>	<b>1984- 1986</b>	<b>1987- 1989</b>	<b>Tổng</b>
Dài hạn	60	150	160	370
Ngắn hạn	11	19	35	65
<b>Tổng</b>	<b>71</b>	<b>169</b>	<b>195</b>	<b>435</b>

*Nguồn:* Yoon Bang Soon (1992), “Reverse Brain Drain in the South Korea: State - Led Model”, *Studies in Comparative International Development*, No.1, Vol. 27, p. 10.

Cùng với việc thu hút Hàn kiều trình độ cao từ nguồn tài chính của Chính phủ, các viện nghiên cứu công còn thu hút Hàn kiều trình độ cao bằng nguồn tài chính của mình (Bảng 2.10).

**Bảng 2.10. Số lượng Hàn kiều trình độ cao hồi hương ở các viện nghiên cứu công (bằng nguồn tài chính của viện)**

*Đơn vị: người*

<b>Năm</b>	<b>1981</b>	<b>1982</b>	<b>1983</b>	<b>1984</b>	<b>1985</b>	<b>1986</b>	<b>Tổng</b>
Dài hạn	6	11	5	6	41	19	88
Ngắn hạn	101	132	152	171	223	135	914
<b>Tổng</b>	<b>107</b>	<b>143</b>	<b>157</b>	<b>177</b>	<b>264</b>	<b>154</b>	<b>1.002</b>

*Nguồn:* Yoon Bang Soon (1992), “Reverse Brain Drain in the South Korea: State - Led Model”, *Studies in Comparative International Development*, No.1, Vol. 27, p. 12.

*2.2.2.3. Những yếu tố có tác động chi phối trong thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN ở giai đoạn định hướng công nghệ (1980 - 1996)*

Kết hợp của các yếu tố chủ yếu sau: Sự tiến bộ nhanh chóng về kinh tế của Hàn Quốc; Đầu tư lớn cho phát triển khoa học và công nghệ; Sự phát triển mạnh của giáo dục bậc cao; Vai trò của các Chaebol; và Yếu tố ngôn ngữ, văn hóa và triển vọng nghề nghiệp tốt ở Hàn Quốc.

✓ **Sự tiến bộ nhanh chóng về kinh tế của Hàn Quốc**

Giai đoạn này Hàn Quốc có sự cải thiện đáng kể trong nền kinh tế, là nền tảng thuận lợi cho sự phát triển khoa học. Sự

tăng trưởng nhanh chóng của nền kinh tế Hàn Quốc làm cho khoảng cách thu nhập giữa Hàn Quốc và Mỹ đã giảm đáng kể. Mức thu nhập của Hàn Quốc đã tăng từ chưa bằng 10% những năm 60 của thế kỷ XX lên bằng 1/3 mức thu nhập của Mỹ trong giai đoạn này, và khoảng cách ngày càng thu hẹp lại.

Song (1997) đánh giá rằng, Hàn Quốc hưởng lợi từ tăng thu chất xám. Năm 1993, sinh viên Hàn Quốc là nhóm sinh viên nước ngoài lớn thứ năm tại Mỹ. Tỷ lệ quay trở lại cao của các nhà khoa học và kỹ sư lành nghề và có học vấn là kết quả của nền kinh tế đang bùng nổ và điều kiện sống tốt hơn<sup>1</sup>.

### ✓ Đầu tư lớn cho phát triển khoa học và công nghệ

Cả khu vực công và khu vực tư đều có nhận thức rõ về xu hướng công nghệ và công nghệ cao sẽ là một yếu tố chính cho khả năng cạnh tranh trong thị trường toàn cầu. Cam kết đối với khoa học và công nghệ của chính phủ và khu vực tư nhân rõ ràng là do chỉ tiêu cho NC&PT tăng nhanh. Hàn Quốc đã tăng mạnh đầu tư cho NC&PT, từ mức 428 triệu USD năm 1980 tăng lên trên 12 tỷ USD năm 1995 hay từ tỷ lệ 0,77%/GDP năm 1980 lên tới 2,5%/GDP năm 1995, tăng nhanh hơn mức tăng GDP (Bảng 2.11).

---

1. Song Hahzoong (1997), "From Brain Drain to Reverse Brain Drain: Three decades of Korean Experiences", *Science, Technology & Society*, 2:2, p. 317-345.

**Bảng 2.11. Đầu tư của Hàn Quốc cho nghiên cứu và phát triển, 1980 - 1995**

*Đơn vị: triệu USD*

<b>Năm</b>	<b>1980</b>	<b>1985</b>	<b>1990</b>	<b>1995</b>
Chi NC&PT	428	1.390	4.676	12.244
Nhà nước	272,7	344,7	908,7	2.309,9
Khu vực tư nhân	155,3	1.045,3	3.767,3	9.934,1
<b>NC&amp;PT/GDP (%)</b>	<b>0,77</b>	<b>1,58</b>	<b>1,95</b>	<b>2,5</b>

*Nguồn:* Chung Sungchul (2007), “Excelsior: The Korean Innovation Story”, *Issues in Science and Technology*, 24, No.1, (Fall 2007).

### ✓ **Sự phát triển nhanh chóng của giáo dục bậc cao**

Trong thập kỷ 80 của thế kỷ XX, các trường đại học Hàn Quốc mở rộng đáng kể khoa học và kỹ thuật, các khoa để tạo ra một lực lượng cao hơn lực lượng lao động lành nghề. Kết quả là nhu cầu thêm giảng viên, các vị trí giảng viên hấp dẫn ở Hàn Quốc. Các đại học Hàn Quốc cung cấp các phòng thí nghiệm và phương tiện tốt hơn cho nghiên cứu sau đại học, hy vọng mở rộng chương trình đào tạo tiến sĩ và nâng cao năng lực quốc gia cho thiết kế và đổi mới.

### ✓ **Các chaebol Hàn Quốc**

Vai trò của ngành công nghiệp tư nhân trong việc tuyển dụng các nhà nghiên cứu và các nhà khoa học Hàn kiều cũng

quan trọng như vai trò của Chính phủ. Tỷ lệ chi tiêu cho R & D công cộng/chi tiêu cho NC&PT trong khu vực tư nhân đã thay đổi đáng kể, từ tỷ lệ 55:45 vào năm 1981 lên tỷ lệ 18:82 vào năm 1992. Sự gia tăng đáng kể chi tiêu NC&PT của các ngành cho thấy sự gia tăng nhanh nhu cầu của các nhà nghiên cứu cấp cao trong khu vực riêng tư.

Cùng với việc gia tăng đầu tư cho NC&PT, nhiều viện nghiên cứu doanh nghiệp được thành lập và ngày càng có nhiều người hồi hương về làm việc ở các phòng thí nghiệm nghiên cứu nằm trong các ngành công nghiệp tư nhân, mặc dù phần lớn những người hồi hương vẫn còn làm việc cho các trường đại học và các viện nghiên cứu công. Các viện nghiên cứu của khu vực tư nhân được mở trong những năm 80 của thế kỷ XX có tuyển dụng các nhà nghiên cứu chủ yếu từ Mỹ và Nhật Bản. Hầu hết các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều có bằng cấp cao của các trường đại học Mỹ và làm việc ở các trường đại học hoặc các phòng thí nghiệm công nghiệp ở Mỹ.

### **✓ Yếu tố ngôn ngữ, văn hóa và triển vọng nghề nghiệp tốt ở Hàn Quốc**

Các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều ở Mỹ chịu sự giới hạn nhất định, vị trí quản lý thường ở tầm bậc trung, chuyên môn chủ yếu là về kỹ thuật, rất khó khăn trong việc giám sát, quản lý nhân viên người da trắng. Hầu hết các học giả nước ngoài ở Mỹ gặp phải gánh nặng do rào cản ngôn ngữ và nền văn hóa khác nhau. Những gánh nặng đó được bù đắp bởi môi trường nghiên cứu tốt hơn ở Mỹ. Tuy nhiên, giờ đây, môi trường



ngiên cứu ở Hàn Quốc đã được cải thiện đáng kể. Hàn kiều trình độ cao có một lựa chọn đầy hứa hẹn khi trở về nước làm việc với vai trò lãnh đạo trong xây dựng và phát triển khoa học lại không bị rào cản về ngôn ngữ và văn hóa.

### ***2.2.3. Tình hình thu hút Hàn kiều trình độ cao trong giai đoạn “định hướng đổi mới” (1997 - 2017)***

#### *2.2.3.1. Bối cảnh thu hút*

#### **✓ Những chuyển biến trong nguồn Hàn kiều và Hàn kiều trình độ cao**

Kể từ những năm 90 của thế kỷ XX, số Hàn kiều trên thế giới có sự gia tăng đáng kể. Toàn bộ Hàn kiều trên thế giới lên tới trên bảy triệu người tập trung nhiều ở Trung Quốc, Mỹ và Nhật Bản. Cộng đồng Hàn kiều ở Trung Quốc gần 2,6 triệu người, tiếp theo là Mỹ trên 2,2 triệu người và ở Nhật Bản là trên 800 nghìn người (Bảng 2.12).

***Bảng 2.12. Số lượng và sự phân bố Hàn kiều trên thế giới năm 2015***

*Đơn vị: người*

<b>Vùng/nước</b>		<b>Số lượng</b>	<b>Tỷ lệ (%)</b>
Tổng số		7.184.872	100
Bắc Mỹ	Mỹ	2.238.989	31,16
	Canada	224.054	3,12

Đông Bắc Á	Trung Quốc	2.585.993	35,99
	Nhật Bản	855.725	11,91
Châu Âu		627.089	8,73
Nam Á		510.633	7,11
Latinh và Caribbea		105.243	1,46
Trung Đông		25.563	0,36
Châu Phi		11.583	0,16

*Nguồn:* Park Hun Joo and Cho In Wan (2016), “Globalization, Brain Circulation, and Networks: Towards A Fresh Conceptual Framework for Open Human Resource Development System in South Korea”, *Working paper*, p. 7, KDI School.

Số sinh viên Hàn Quốc nhận bằng tiến sĩ ngành KH&KT ở Mỹ lên tới gần 1000 người/năm (Bảng 2.13). Theo dữ liệu mới nhất là vào tháng 3 năm 2018 của Sở Di trú Mỹ, hiện có 67.326 du học sinh Hàn Quốc ở Mỹ, trong đó có tới 10.777 người đang làm tiến sĩ<sup>1</sup>.

---

1. Homeland Security (2018), “March 2018 SEVIS by the Numbers Data”, <https://studyinthestates.dhs.gov/sevis-by-the-numbers/march-2018>, truy cập ngày 02/5/2018.

**Bảng 2.13. Số sinh viên Hàn Quốc nhận bằng tiến sĩ ngành khoa học và kỹ thuật ở Mỹ, 1997 - 2011**

*Đơn vị: người*

<b>Năm</b>	<b>Số sinh viên Hàn Quốc nhận bằng tiến sĩ ngành KH&amp;KT ở Mỹ</b>
1997	842
1998	786
1999	738
2000 - 2003	3.541
2004 - 2007	4.767
2008 - 2011	4.868

*Nguồn:* Song Hahzoong and Song Emily (2015), “Why do South Korea’s scientists and engineers delay returning home? Renewed brain drain in the new Millenium”, *Science, Technology & Society*, 20:3, p. 352.

**✓ Bối cảnh chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội và KH&CN**

Ngay sau khi Hàn Quốc gia nhập các nước OECD vào năm 1996, nhiều biến động trên môi trường quốc tế và tình hình trong nước đã tác động lớn đến chính sách thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN.

Cuộc khủng hoảng tài chính này đã khiến các viện nghiên cứu doanh nghiệp là đối tượng đầu tiên bị sắp xếp lại, cắt giảm nhân sự hoặc đóng cửa. Thực tế, nhân lực NC&PT giảm 15% từ 102.000 người năm 1997 xuống còn 87.000 người vào năm 1998. Sự ổn định công việc nghiên cứu ở các viện nghiên cứu doanh nghiệp không còn. Những nhà nghiên cứu không mất việc cũng chịu áp lực khốc liệt trong tiến hành các nghiên cứu liên quan trực tiếp tới lợi nhuận. Chỉ những nhà nghiên cứu có tinh thần kinh doanh mới có thể tồn tại ở các viện nghiên cứu doanh nghiệp.

Sự cắt giảm đột ngột với số lượng lớn dẫn đến hệ lụy là phát sinh “cuộc khủng hoảng KH&KT”, niềm tin trước đây rằng các ngành công nghiệp và nền kinh tế tự động phát triển nếu KH&CN được phát triển đã dần trở nên không đáng tin cậy. KH&CN được xem là động lực phát triển lại là lĩnh vực đầu tiên bị loại bỏ khi xảy ra khủng hoảng trong nền kinh tế quốc gia.

Mô hình đổi mới công nghệ chủ yếu hướng vào việc giải quyết vấn đề bằng cách tận dụng công nghệ nước ngoài vốn đã từng chiếm ưu thế trong công cuộc công nghiệp hóa nhanh chóng đã trở nên lỗi thời và không còn mang lại nhiều lợi ích. Hàn Quốc bắt đầu chuyển từ việc dựa vào các sáng kiến KH&CN định hướng công nghệ sang sáng kiến KH&CN định hướng đổi mới. Để có thể đạt được tiến bộ đáng kể như đã từng làm được trong quá khứ và duy trì đà tăng trưởng, các doanh nghiệp Hàn Quốc phải vượt qua thách thức của những

---

đòi hỏi mới như: phải có ý tưởng công nghệ sáng tạo, có năng lực công nghệ xuất sắc và có hệ thống đổi mới độc đáo - tất cả những yêu cầu mới này đều phải mang “tính độc đáo”.

### *2.2.3.2. Những chính sách và cách thức thu hút chủ yếu*

Khác với chính sách và cách thức thu hút ở giai đoạn trước, nhu cầu trong nước đối với nhân lực trình độ cao là bức thiết, trong giai đoạn này, nguồn nhân lực KH&CN trình độ cao được đào tạo trong nước có sự phát triển nhanh chóng và đã có thể dẫn dắt “định hướng đổi mới” trong xã hội dựa trên tri thức.

Chính sách thu hút trong giai đoạn này theo hướng đề tự thị trường điều chỉnh. Một số chính sách khuyến khích chủ yếu được thực hiện trong giai đoạn này: *Một là*, cấp phép cho viện nghiên cứu công được thành lập trường đại học. *Hai là*, chính sách khuyến khích đẩy mạnh hoạt động tăng thu chất xám từ mạng trực tuyến. *Ba là*, chính sách khuyến khích thu hút Hàn kiều trình độ cao để tăng cường nghiên cứu cơ bản.

#### **✓ Cấp phép cho viện nghiên cứu công được thành lập trường đại học**

Bắt đầu từ năm 1997, các viện nghiên cứu được chính phủ tài trợ được phép thành lập các chi nhánh giáo dục của mình ở cấp đại học. Do hầu hết các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều thích công việc giảng dạy ở các trường đại học hơn là các công việc ở các công ty tư nhân hay viện nghiên cứu. Thực tế cho thấy, hàng năm một số lượng đáng kể các nhà khoa học và

kỹ sư Hàn kiều rời bỏ công việc ở các viện nghiên cứu công hay tư để làm giáo sư ở trường đại học. Họ thích sự cao quý và địa vị xã hội cao của giáo sư đại học hơn là các lợi ích kinh tế của công việc tư nhân. Các trường đại học của các viện nghiên cứu đảm bảo cho các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều cả vị thế của giáo sư đại học và nhà nghiên cứu. Điều này mang lại cho các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều hưởng sự cao quý của giáo sư đại học đồng thời cơ hội phát triển nghề nghiệp nghiên cứu.

Các viện nghiên cứu cũng được khuyến khích bổ nhiệm chức danh hậu tiến sĩ cho đối tượng là các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều trẻ tuổi có nguyện vọng làm việc lâu dài ở Hàn Quốc. Chương trình này giúp cho các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều trẻ tuổi vừa có thể nâng cao năng lực đồng thời có cơ hội tốt trong việc tìm kiếm các vị trí việc làm chính thức. Chính sách này bao gồm cả những biện pháp hỗ trợ cho đối tượng là những người có bằng tiến sĩ trong nước. Các biện pháp này nhằm tăng cường việc tạo nền tảng cho trao đổi và hợp tác quốc tế đối với các nhà khoa học và kỹ sư trẻ tuổi.

### **✓ Đẩy mạnh hoạt động tăng thu chất xám từ mạng trực tuyến**

Hoạt động kết nối trực tuyến với cộng đồng nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều ở Thung lũng Silicon để tìm kiếm không chỉ công nghệ mới mà còn là kinh nghiệm, bí quyết, kỹ năng và tinh thần kinh doanh được chú trọng đẩy mạnh. Các mạng lưới Hàn kiều trình độ cao ở Thung lũng Silicon được huy

---

động mạnh, với hai mạng chính là Mạng công nghệ thông tin Hàn Quốc (Korean IT Network/KIN) và Mạng BayArea K Group/K Group).

Mạng toàn cầu các nhà khoa học và kỹ sư Hàn Quốc (Global Network of Korean Scientists and Engineers, <http://www.kosen21.org>) là mạng cộng đồng trực tuyến được thành lập để trao đổi thông tin và đầu mối kết nối các nhà khoa học và kỹ sư Hàn Quốc trên toàn thế giới. Bắt đầu hoạt động từ năm 1999 do Viện Thông tin Khoa học và Công nghệ điều hành (Korea Institute of Science and Technology Information).

Mạng hoạt động theo cơ chế mở, bất cứ ai cũng có thể đăng ký là thành viên với kê khai thông tin về quốc tịch, lĩnh vực quan tâm và trình độ học vấn, số thành viên lên tới trên 110.000 người từ 70 nước<sup>1</sup>.

Mạng này thiết lập để tăng cường sự kết nối giữa các nhà khoa học và kỹ sư Hàn Quốc, hỗ trợ các nhà khoa học và kỹ sư xuất sắc và cung cấp thông tin về KH&CN trực tuyến hơn là chỉ về mạng lưới nhân lực. Mạng lưới này đã phổ biến thông tin về công việc ở Hàn Quốc và ở nước ngoài, tổ chức các cuộc họp trực tuyến, trao đổi thông tin và tri thức giữa các thành viên thông qua các bảng điện tử và các phòng thảo luận trực tuyến đối với các nhà khoa học và kỹ sư ở trong nước và nước ngoài.

---

1. Song Changzoo (2014), “South Korea’s engagement with its diaspora can support the country’s development”, *IZA World of Labor* (May 2014), p. 1-7.

Viện Thông tin Khoa học và Công nghệ thiết kế nơi trao đổi qua lại giữa các liên lạc viên và đề tự các thành viên tổ chức thành các nhóm nhỏ theo sở thích. Khi thành viên đề trình báo cáo các vấn đề liên quan hay các hoạt động của nhóm, Viện có chế độ cho những báo cáo được lựa chọn. Nếu nhóm nào đó tổ chức gặp mặt hay diễn đàn, Viện cũng hỗ trợ chi phí cho các hoạt động này.

Mạng trực tuyến kiến thức và kỹ năng của cộng đồng người Hàn Quốc để phát triển khoa học, công nghệ và kinh doanh. Hơn 80.000 nhà khoa học Hàn Quốc và các kỹ sư, cả trong và ngoài nước, tham gia vào mạng, trao đổi hơn 300 câu hỏi KH&CN và câu trả lời mỗi ngày. Mạng này cũng được sử dụng bởi cộng đồng doanh nghiệp Hàn Quốc. Chính sách tham gia cộng đồng người Hàn Quốc do đó giúp các nhà khoa học Hàn Quốc, kỹ sư, và các doanh nhân kết nối với nhau trực tuyến và ngoại tuyến một cách mạnh mẽ làm “tăng thu chất xám”.

Mạng KIN được thành lập năm 2001, ban đầu được Chính phủ Hàn Quốc bảo trợ, đặc biệt là Bộ Thông tin và Truyền thông, hiện nay, Mạng này đã tự chủ về tài chính. Mạng này liên kết chặt chẽ với các doanh nghiệp lớn. Đây là mạng lưới có vị trí then chốt trong mạng lưới kỹ sư Hàn Quốc và các doanh nhân ở Thung lũng Silicon. Mạng K Group được thành lập để khắc phục những hạn chế của Mạng KIN.

Tuy nhiên, số lượng Hàn kiều trình độ cao và mạng lưới cộng đồng Hàn trình độ cao ở Thung lũng Silicon nhỏ và phân



---

tán hoặc quản trị theo kiểu trên xuống dưới bởi các cơ quan chính phủ. Thể chế chính trị và kinh tế của Hàn Quốc đã mắc kẹt trong mô hình thành công trước đây, do vậy, những kinh nghiệm, bí quyết và kỹ năng của Hàn kiều trình độ cao ở Thung lũng Silicon đã không phát huy được hiệu quả.

✓ **Thúc đẩy thu hút Hàn kiều trình độ cao để tăng cường nghiên cứu cơ bản**

Để thích ứng với bối cảnh mới và mô hình phát triển “định hướng đổi mới”, Hàn Quốc tập trung vào xây dựng nền móng để nuôi dưỡng các nhà khoa học Hàn Quốc có thể cạnh tranh được với các nhà khoa học của các nước tiên tiến và có thể tiến hành nghiên cứu ở cấp toàn cầu.

Năm 2002, Bộ Giáo dục Hàn Quốc, qua chương trình fellowship, tuyển mộ được hơn 100 giáo sư và nhà khoa học Hàn kiều (những người đã có trên 5 năm kinh nghiệm nghiên cứu hậu tiến sĩ) về giảng dạy và nghiên cứu khoa học về công nghệ thông tin và công nghệ sinh học. Trong số này, có đến 65 người được Đại học Quốc gia Seoul đón nhận về công tác.

Thành lập Viện Khoa học cơ bản và thực hiện Chương trình hồi hương 500 nhân tài. Viện Khoa học cơ bản (Institute for Basic Science) được thành lập năm 2010, Chương trình hồi hương 500 nhân tài (Brain Return 500) được triển khai để thu hút nguồn nhân lực tốt nhất để xây dựng các nhóm nghiên cứu chất lượng cao. Với định hướng đó, Chương trình hồi hương 500 nhân tài được thiết kế để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và quan trọng hơn nhằm xây dựng nền tảng

ngiên cứu khoa học cơ bản vững chắc, vật lý học, hóa học và khoa học đời sống.

Chương trình hồi hương 500 nhân tài với mục tiêu thu hút được 500 nhân tài vào năm 2017 với gói ưu đãi hấp dẫn:

- Công việc ổn định
- Điều kiện làm việc tuyệt vời và cơ hội tuyệt hảo
- Cung cấp môi trường sống thuận lợi và thoải mái cho nhà khoa học và gia đình

Các nhà khoa học đẳng cấp cao được lựa chọn chủ yếu từ các nhà khoa học cao cấp và các nhà khoa học trẻ triển vọng. Các nhà khoa học cấp cao được tài trợ tiền nghiên cứu tới 500.000 USD cho 2 năm và có thể gia hạn thêm một năm. Các nhà khoa học trẻ triển vọng được tài trợ tiền nghiên cứu tới 300.000 USD cho ba năm và có thể gia hạn thêm hai năm. Tính tới năm 2013, Chương trình đã thu hút được 93 nhân tài. Hiện nay, số nhà nghiên cứu là Hàn kiều chiếm khoảng 30% tổng số các nhà nghiên cứu của Viện<sup>1</sup>.

Nhìn chung, ngoại trừ một số tập đoàn công nghệ lớn như Samsung và LG trước áp lực cạnh tranh toàn cầu, với tiềm lực mạnh về tài chính, tổ chức vẫn tiếp tục có được những thành công đáng kể trong thu hút Hàn kiều trình độ cao. Trong giai

---

1. Song Hahzoong and Song Emily (2015), “Why do South Korea’s scientists and engineers delay returning home? Renewed brain drain in the new Millenium”, *Science, Technology & Society*, 20:3, p. 349-368.

---

đoạn này, đặc biệt là trong những năm gần đây, do các yếu tố cả từ bên trong Hàn Quốc, từ phía Hàn kiều trình độ cao và từ phía Mỹ, khiến nhiều Hàn kiều trình độ cao không trở về Hàn Quốc mà lựa chọn tiếp tục ở lại Mỹ trong khi nhân lực trình độ cao trong nước, đặc biệt là những người trẻ tuổi “chạy trốn” ra nước ngoài làm việc. Hiện nay, gần 2/3 các tiến sĩ lựa chọn ở lại Mỹ. Báo cáo Tài năng thế giới năm 2016 của IMD đã xếp Hàn Quốc ở vị trí 46 trên tổng số 61 quốc gia về trong bảng Chỉ số chảy máu chất xám, dưới cả các quốc gia kém phát triển hơn như Ấn Độ và Philippines. Hiện tượng này được Song, một chuyên gia nghiên cứu về Hàn kiều trình độ cao, gọi là “tái chảy máu chất xám-renewed brain drain”<sup>1</sup>.

### **2.3. Đánh giá chung về thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ của Hàn Quốc và bài học kinh nghiệm**

#### ***2.3.1. Thành tựu phát triển khoa học và công nghệ của Hàn Quốc***

Trong hơn năm thập kỷ qua kể từ khi Hàn Quốc tiến hành công cuộc CNH đất nước vào năm 1961, với quan điểm và tầm nhìn KH&CN không chỉ thuần túy là công cụ phát triển kinh tế mà còn là trung tâm của sự tiến bộ văn hóa và lịch sử,

- 
1. Song Hahzoong and Song Emily (2015), “Why do South Korea’s scientists and engineers delay returning home? Renewed brain drain in the new Millenium”, *Science, Technology & Society*, 20:3, p. 349-368.

của sự hiện đại hóa văn hóa lạc hậu Hàn Quốc. Hàn Quốc đã đạt được sự tiến bộ to lớn về KH&CN, Hàn Quốc đã thiết lập thành công hệ thống KH&CN hỗ trợ tăng trưởng bền vững của nền kinh tế, hệ thống KH&CN Hàn Quốc là động lực được thúc đẩy mạnh bởi sự cam kết của Chính phủ đối với sự phát triển đất nước dựa trên nền tảng KH&CN và sự nỗ lực của công nghiệp tư nhân nâng cao năng lực cạnh tranh. Chiến lược phát triển dựa vào xuất khẩu, chính sách công nghiệp định hướng doanh nghiệp lớn và nguồn nhân lực là những yếu tố quan trọng tác động đến sự phát triển của hệ thống KH&CN Hàn Quốc và đưa Hàn Quốc trở thành một trong những cường quốc về KH&CN.

**Năng lực NC&PT:** Với chính sách đầu tư lớn, liên tục và hiệu quả cho NC&PT và đổi mới, dù có lịch sử NC&PT rất ngắn, Hàn Quốc đã gặt hái thành công to lớn về số bằng sáng chế, công bố quốc tế, xuất khẩu sản phẩm thâm dụng công nghệ cao... Về số lượng ấn phẩm khoa học trên các tập san quốc tế, Hàn Quốc đã có một bước nhảy vọt chẳng kém gì Trung Quốc. Năm 1990, tổng số bài báo khoa học từ Hàn Quốc trên các tập san khoa học quốc tế chỉ 1.382 bài (tức xấp xỉ con số của Việt Nam hiện nay). Vậy mà đến năm 2008, con số này đã là 26.690 bài, tức tăng 20 lần trong vòng chưa đầy 20 năm<sup>1</sup>.

- 
1. Nguyễn Văn Tuấn (2013), “Hàn Quốc và bài học 40 năm cho Việt Nam”, *trang điện tử của Vietnamnet*, <http://vietnamnet.vn/vn/tuan-vietnam/han-quoc-va-bai-hoc-40-nam-cho-viet-nam-151561.html>, truy cập ngày 4/5/2018.

---

Những nghiên cứu mạnh của Hàn Quốc (qua số ấn phẩm khoa học) là y sinh học (chiếm 35% tổng số ấn phẩm khoa học), khoa học tự nhiên (37%) và kỹ thuật (26%). Số bằng sáng chế đăng ký ở nước ngoài (chủ yếu là Mỹ, châu Âu và Nhật) tăng từ 1.382 bằng năm 2002 lên 3.158 bằng vào năm 2005. Số bằng sáng chế đăng ký trong nước tăng từ 45.298 bằng năm 2002 lên 123.705 bằng vào năm 2007.

Số bằng sáng chế được đăng ký tại Mỹ tăng từ 5 bằng sáng chế năm 1969 lên 3.538 bằng năm 2001, đứng thứ 7 trên thế giới. Số bằng sáng chế đăng ký trong nước tăng từ 45.298 bằng năm 2002 lên 123.705 bằng vào năm 2007.

**Nhân lực NC&PT:** Số nhà nghiên cứu toàn thời gian (full-time) của Hàn Quốc là 236 nghìn người. Con số này còn cao hơn Pháp (211 nghìn người), Anh (175 nghìn người), nhưng thấp hơn Đức (284 nghìn người).

**Các cơ sở KH&CN:** Đại học Quốc gia Seoul được xem là một trong những đại học hàng đầu của châu Á (đứng hạng 13) và trên thế giới (hạng 124, theo bảng xếp hạng của THES). Nhiều đại học khác như Chungnam, Chonbuk, Chonnam, Pusan, Sogang, Inha, v.v... cũng đã trở thành những cái tên đáng kính nể trong vùng và trên thế giới. Các đại học công và tư của Hàn Quốc đã thu hút sinh viên ngoại quốc, kể cả Việt Nam, đến theo học. Hàn Quốc cũng đã có một số trung tâm nghiên cứu lớn và có uy tín cao như Viện KH&CN tiên tiến Hàn Quốc (KAIST) là một trung tâm nghiên cứu có tên tuổi trên thế giới.

**Các sản phẩm công nghệ cao:** Từ một nước nhập khẩu công nghệ và sản xuất hàng loạt, Hàn Quốc đã trở thành nước chuyên giao công nghệ cho các nước đi sau, mở rộng quy mô nhà máy ở các nước này và xuất khẩu những sản phẩm hoàn chỉnh có hàm lượng kỹ thuật và giá trị gia tăng cao đi khắp nơi trên thế giới. Hàn Quốc còn xuất khẩu nhiều sản phẩm thâm dụng công nghệ cao như thiết bị thông tin và truyền thông, dược, vật liệu thông minh, điện thoại thông minh, nhiều sản phẩm công nghệ cao của Hàn Quốc thuộc hàng đầu thế giới như bán dẫn, điện thoại di động, màn hình LCD, ô tô...

### ***2.3.2. Vai trò và đóng góp của Hàn kiều trình độ cao đối với sự phát triển khoa học và công nghệ của Hàn Quốc***

Như đã được thừa nhận rộng rãi rằng, Hàn Quốc không có nguồn tài nguyên thiên nhiên, nhưng phát triển được như ngày hôm nay một phần là nhờ biết tận dụng nguồn Hàn kiều trình độ cao, một đội ngũ trí thức được đào tạo bài bản ở nước ngoài trở về đóng góp cho đất nước. Hàn kiều trình độ cao hợp lực với nguồn nhân lực trong nước có vai trò và đóng góp quan trọng vào tiến trình hiện thực hóa mục tiêu phát triển đất nước thịnh vượng và bền vững trên nền tảng KH&CN của Hàn Quốc, vào sự phát triển vượt bậc của nền KH&CN, giáo dục đại học Hàn Quốc.

Khi nói đến sự thành công ngoạn mục của Hàn Quốc trong lĩnh vực khoa học và công nghệ, các giám đốc hãng Samsung, LG và Đại học Quốc gia Seoul đều nhất trí cho rằng chìa khóa

---

thành công của họ là nhờ vào đội ngũ các nhà khoa học Hàn kiều đã góp một phần quan trọng đưa nền công nghệ điện tử và sinh học lên hàng các nước kỹ nghệ tiên tiến.

✓ **Tiếp thu, đồng hóa và cải tiến công nghệ nước ngoài phục vụ phát triển công nghiệp trong nước**

Viện KH&CN Hàn Quốc hoạt động như một cầu nối giới thiệu công nghệ mới cho ngành công nghiệp và nền kinh tế, đóng vai trò trung gian trong việc mua và tiếp nhận chuyển giao công nghệ mới từ nước ngoài, đưa các công nghệ từ nền khoa học thế giới và nguồn nhân lực quốc tế vào Hàn Quốc hoặc cung cấp các công nghệ đó tới nơi cần đến nó<sup>1</sup>.

Viện KH&CN Hàn Quốc đã giúp giảm sự phụ thuộc bằng cách thực hiện nghiên cứu do các ngành công nghiệp ủy thác và cho phép ngành công nghiệp trong nước có thể tự tạo ra công nghệ cần thiết.

Viện KH&CN đã góp phần thúc đẩy việc cải tổ nền khoa học của Hàn Quốc và đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao tiềm lực khoa học - công nghệ của đất nước cũng như năng lực công nghệ - kỹ thuật của nền công nghiệp.

---

1. Choi Hyung Sup (2012), “Phát triển khoa học và công nghệ Hàn Quốc, 1960 - 1980”, trong cuốn sách *Chương trình chia sẻ tri thức của Hàn Quốc với Việt Nam, 2009 - 2011*, Viện Chiến lược phát triển, Hà Nội.

**✓ Góp phần nâng cao năng lực NC&PT nội sinh, nhảy cóc lên và làm chủ công nghệ cao và công nghệ tiên tiến**

Ngay từ những năm 80 của thế kỷ XX, phát triển kinh tế của Hàn Quốc đòi hỏi những công nghệ phức tạp hơn trong khi các nguồn cung từ nước ngoài lại không muốn chuyển giao công nghệ cho các ngành công nghiệp của Hàn Quốc. Chính phủ Hàn Quốc đã ứng phó với thách thức này bằng cách phát triển các chương trình R&D quốc gia và thúc đẩy các hoạt động R&D công nghiệp tư nhân thông qua các ưu đãi về tài chính và tài khóa.

Đầu thập kỷ 80, khi Hàn Quốc theo mục tiêu tăng năng suất và sức cạnh tranh quốc tế, kinh tế và cải cách khoa học đã cố gắng thúc đẩy đổi mới hơn là bắt chước. Chính trong bối cảnh này Hàn kiều là các nhà khoa học và kỹ sư trở nên quan trọng hơn bao giờ hết, và họ đã được dự kiến đóng vai trò quan trọng trong việc giữ cho Hàn Quốc cập nhật trong các tiến bộ công nghệ toàn cầu và trong việc đổi mới sản phẩm mới. Hàn kiều trình độ cao mang lại cho họ kiến thức của KH&CN tiên tiến (Hộp 2.2).

Hàn kiều trình độ cao đóng vai trò quan trọng trong phát triển bứt phá thần tốc của ngành công nghiệp thâm dụng công nghệ cao, điển hình như ngành công nghiệp chất bán dẫn. Hàn Quốc khởi động phát triển ngành công nghiệp chất bán dẫn đầu thập kỷ 80 của thế kỷ XX, song vào cuối năm 1992, Hàn Quốc đã nhanh chóng bắt kịp các nước phát triển và trở thành quốc gia dẫn đầu ngành công nghiệp này (Bảng 2.14). Các nhà



---

phân tích đã tính toán rằng nhân tài Hàn kiều đã giúp Hàn Quốc rút ngắn ít nhất 10 năm rượt đuổi các công ty Nhật Bản và Mỹ.

***Hộp 2.2. Thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển bút phá trong ngành công nghiệp chất bán dẫn ở Công ty Điện tử Samsung***

Công ty Điện tử Samsung thu hút và trọng dụng nhân tài Hàn kiều vươn lên dẫn đầu ngành công nghiệp chất bán dẫn. Là tập đoàn lớn nhất Hàn Quốc, Samsung có năng lực đầu tư lớn cho ngành chất bán dẫn và được hưởng ưu đãi lớn của Nhà nước.

Năm 1982, Samsung thiết lập Phòng thí nghiệm NC&PT về chất bán dẫn để thu hút nhân tài Hàn kiều từ Nhật Bản và Mỹ và lập nhóm đặc nhiệm hoạch định chiến lược để gia nhập ngành sản xuất chip siêu tích hợp. Sau 6 tháng thu thập và phân tích thông tin, nhóm đặc nhiệm lên đường sang Mỹ tham vấn các chuyên gia chất bán dẫn Hàn kiều.

Năm 1983, Samsung đầu tư lớn cho thiết kế và sản xuất chip siêu tích hợp 64K. Tiến trình phát triển sản phẩm gồm hai nhóm, một nhóm ở Thung lũng Silicon do 5 tiến sĩ Hàn kiều dẫn dắt cùng 300 kỹ sư Mỹ, có nhiệm vụ thu thập, cập nhật thông tin, nghiên cứu và phát triển sản phẩm DRAM 64K. Nhóm thứ hai ở Seoul do hai nhà khoa học Hàn kiều

dẫn dắt cùng các kỹ sư Hàn Quốc được đào tạo ở các công ty Mỹ, phát triển sản phẩm DRAM 64K trong 6 tháng. Hai nhóm đặc nhiệm này làm việc trong “tình trạng khẩn cấp”, sinh hoạt tại phòng thí nghiệm và nhận được sự ủng hộ tuyệt đối của Chủ tịch Tập đoàn và không bị giới hạn ngân sách. Trong 6 tháng, nhóm Seoul ra đời sản phẩm DRAM 64K, đầu năm 1984, Samsung đứng vị trí thứ ba trên thế giới, chậm 40 tháng so với Mỹ và 18 tháng so với Nhật.

Đầu năm 1984, Samsung thành lập hai nhóm đặc nhiệm mới, một ở Thung lũng Silicon, một ở Seoul để phát triển sản phẩm DRAM 256K, hoạt động độc lập và cạnh tranh, làm việc trong tình trạng khẩn cấp. Tháng 10/1984, sau 8 tháng, nhóm Seoul cho ra đời sản phẩm DRAM 256K (chậm 18 tháng so với công ty dẫn đầu). Nhóm Silicon cho ra đời sản phẩm vào tháng 7/1985, chậm 10 tháng so với nhóm Seoul nhưng sản phẩm có chất lượng tốt hơn. Tháng 8/1994, Samsung dẫn đầu thế giới về phát triển sản phẩm DRAM 256M, sở hữu và làm chủ công nghệ thế hệ chip tiếp theo.

*Nguồn:* Shin Dougyoub (1998), “Innovation and technological Learning in Korea”, Seminar Technological Resources and Innovation, Ecole de Paris du Management, Paris.

**Bảng 2.14. Quá trình bắt kịp các nước phát triển trong công nghệ sản xuất DRAM của Hàn Quốc**

	<b>64KB DRAM</b>	<b>256KB DRAM</b>	<b>1MB DRAM</b>	<b>4MB DRAM</b>	<b>16MB DRAM</b>	<b>64MB DRAM</b>
Các nước phát triển	1979	1982	1985	Cuối 1987	Đầu 1990	Cuối 1992
Hàn Quốc	1983	1984	1986	Đầu 1988	Giữa 1990	Cuối 1992
Khoảng cách	4 năm	2 năm	1 năm	6 tháng	3 tháng	Đồng thời

*Nguồn:* Kim Kiheung (1998), “Technology Transfer: the case of the Korean Electronic Industry”.

Đặc biệt, nghiên cứu của Kuznetsov Yevgeny (2006) chỉ rõ rằng, vào những năm cuối thập kỷ 90, khi các chaebol Hàn Quốc như Samsung nhận thấy không thể có được những công nghệ then chốt của các tập đoàn đa quốc gia của Mỹ từ hình thức nhượng quyền licensing như trước nữa do các tập đoàn Mỹ nhận thấy các chaebol Hàn Quốc đã rất tân tiến và rất rủi ro khi chuyển nhượng những công nghệ này cho Hàn Quốc. Chính phủ Hàn Quốc đã nỗ lực tập hợp các chaebol cùng chung sức để giải quyết vấn đề. Tuy nhiên, các chương trình này đã thất bại vì thiếu sự tin tưởng giữa các chaebol và ít kinh nghiệm làm việc cùng nhau.

Trong khi các chương trình rất tốn kém của chính phủ thất bại thì sự tham gia của kiều dân trình độ cao rất thành công. Một mạng lưới các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều làm việc cho các công ty công nghệ tiên tiến ở Mỹ có vai trò đặc biệt quan trọng trong xác định các vấn đề và thiết kế cách thức để có được và chuyển giao những tri thức thiết yếu. Một số Hàn kiều trở về Hàn Quốc làm việc cho các chaebol, một số ở lại Mỹ như là ăng ten tiếp cận kiến thức chuyên sâu, tạo các mạng lưới liên quốc. Các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều đã đóng góp vào việc xác định các vấn đề then chốt, cách thức giải quyết chúng, và các tri thức kỹ thuật liên quan. Họ thiết lập mạng lưới tìm kiếm. Các chaebol, chính phủ và các doanh nghiệp nhỏ khác hành động theo sự chỉ dẫn của họ<sup>1</sup>.

### **✓ Góp phần quan trọng vào sự phát triển của đại học nghiên cứu**

Tầm quan trọng và vai trò của Hàn kiều trình độ cao trong việc chuyển đổi sang đại học nghiên cứu cũng đã được khẳng định (Hộp 2.3).

---

1. Kuznetsov Yevgeny (2006), “Leveraging Diasporas of Talent: Toward a New Policy Agenda”, Chapter 11, in the book *Diaspora Networks and the International Migration of Skills How Countries Can Draw on Their Talent Abroad*, Edited by Kuznetsov Yevgeny, The World Bank Washington, DC.

---

**Hộp 2.3. Thu hút Hàn kiều trình độ cao  
để nâng cao năng lực nghiên cứu và phát triển ở Đại học  
Khoa học và Công nghệ Pohang (POSTECH)**

Trường hợp Đại học POSTECH có ý nghĩa đặc biệt trong việc chuyển đổi hệ thống đổi mới của Hàn Quốc. Trong thập kỷ 80 của thế kỷ XX, khi hầu hết các trường đại học Hàn Quốc thất bại trong việc đóng góp những nghiên cứu quan trọng, Đại học POSTECH đã cung cấp sự đóng góp cốt yếu trong việc chuyển đổi nghiên cứu giáo dục và nghiên cứu đại học.

Đầu thập kỷ 80, đại học thất bại trong việc đáp ứng nhu cầu công nghiệp. Do vậy, một số công ty lớn đã cố gắng thành lập đại học của mình để phục vụ nhu cầu nhân lực. Taejun Park, nhà sáng lập Tập đoàn Thép POSCO, tin rằng việc thành lập đại học nghiên cứu mang lại lợi ích cho nền kinh tế của đất nước. Taejun Park giao nhiệm vụ cho Hogil Kim, cựu giáo sư của Đại học Maryland, Mỹ và Chủ tịch thứ 6 của Hội các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều ở Mỹ, khởi động thành lập Đại học POSTECH năm 1986.

Đại học KH&CN Pohang là trường hợp điển hình trong thu hút hiệu quả nhân tài Hàn kiều để nhanh chóng nâng cao năng lực. Trường đã thực hiện gói ưu đãi rất hấp dẫn và cách tuyển dụng kiểu “chim mồi” độc đáo và hiệu quả. Gói ưu đãi gồm môi trường nghiên cứu hấp dẫn, định mức giảng dạy nhẹ nhàng, một năm giảng viên chỉ giảng từ hai hay ba khóa, cứ sáu

năm công tác thì được nghỉ phép hưởng nguyên chế độ một năm để đi tham quan hay nghiên cứu, mức lương hấp dẫn thuộc mức cao nhất Hàn Quốc khi đó, nơi ở của giảng viên sát trường. Cách tuyển dụng hai bước độc đáo và hiệu quả. Bước đầu tập trung chiêu mộ một số ít nhà khoa học Hàn kiều có danh tiếng quốc tế, bước hai là dùng họ tìm kiếm và mời chào các học giả trẻ tiềm năng trong lĩnh vực chuyên môn của mình. Cứ vậy, từ một số ít trụ cột ban đầu, theo thời gian, Đại học Pohang đã chiêu mộ được số lượng đáng kể các học giả trẻ tài năng.

Sự ra đời của Đại học POSTECH đã tạo ra mô hình liên kết ngành công nghiệp - trường đại học, giữa các trường đại học và các doanh nghiệp. Đặc biệt, POSTECH đã xây dựng một “đại học nghiên cứu” để khuyến khích đổi mới sáng tạo ở các trường đại học và cao đẳng khác trong lĩnh vực KH&CN và vượt khỏi cái gọi là chức năng “giáo dục” ở các tổ chức đào tạo truyền thống.

Ngày nay, POSTECH là một trong ba đại học kỹ thuật hàng đầu ở Hàn Quốc. Thành tựu của POSTECH có được là nhờ vào các nhà khoa học Hàn kiều ở Mỹ được Kim huy động thông qua Hội các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều ở Mỹ, sự bảo trợ tài chính lớn và sự ủng hộ. Sự thành công của POSTECH đã có tác động lớn đến các đại học khác trong việc tập trung nhiều hơn cho nghiên cứu đáp ứng tốt cho nền kinh tế đất nước.

*Nguồn:* Lee Jeong Hyop and Saxenian AnnaLee (2013), “Do we need a double edge sword? Triggering the contributions of Silicon Valley’s Korean diaspora to domestic institutional transformation”, chapter 9, p. 276.

---

✓ **Góp phần thay đổi nhận thức xã hội về nghề nghiệp KH&KT, văn hóa khoa học của Hàn Quốc**

Hàn kiều trình độ cao được trọng dụng khiến họ nhanh chóng trở thành giới tinh hoa quyền lực trong xã hội Hàn Quốc tạo nên sự biến chuyển căn bản về nhận thức, thái độ của xã hội về KH&CN, hấp dẫn cá nhân ưu tú theo đuổi nghề nghiệp KH&CN. Kết quả là thu hút được nhiều người theo đuổi nghề nghiệp KH&KT, tạo nên một cuộc cách mạng văn hóa quý trọng lao động kỹ năng, lành nghề và kỹ thuật (Bảng 2.15).

**Bảng 2.15. Số người theo học ngành khoa học và kỹ thuật của Hàn Quốc 1965 - 1995**

*Đơn vị: người*

Năm	1965	1970	1975	1981	1985	1990	1995
Tổng	108.724	149.123	211.979	552.716	1.141.002	1.280.693	1.537.017
<b>KH&amp;KT</b>	<b>37.634</b>	<b>59.798</b>	<b>74.702</b>	<b>210.822</b>	<b>373.643</b>	<b>452.576</b>	<b>561.270</b>
Y học	11.136	12.925	16.813	25.679	39.408	40.430	53.655
KHXH&NV	48.841	55.048	60.090	196.062	512.045	562.190	610.025
Khác	11.113	21.352	60.374	120.153	195.652	173.527	191.397

*Nguồn:* Hong Sung Joo, Jeon Chanmi and Kim Jonglip (2013), “The Internalization of Science and Technology in the earlier stage of Economic Development in South Korea”, *Science and Technology Policy Institute*, p. 117.

Tóm lại, Hàn kiều trình độ cao có vai trò và đóng góp quan trọng vào quá trình hiện thực hóa mục tiêu phát triển đất nước thịnh vượng trên nền tảng KH&CN. Đặc biệt, Hàn kiều trình độ cao góp phần to lớn trong nỗ lực của Hàn Quốc tiến tới làm chủ công nghệ cao, công nghệ mới.

### ***2.3.3. Những mặt thành công và hạn chế trong chính sách và cách thức thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ của Hàn Quốc***

#### *2.3.3.1. Những mặt thành công*

Hàn Quốc là một trong số ít quốc gia và lãnh thổ đang phát triển đã biến vấn nạn chảy máu chất xám thành nguồn cung cấp nhân lực trình độ cao để phát triển KH&CN. Từ năm 1985 đến năm 1997, Hàn Quốc tạo nên hiện tượng “chảy máu chất xám ngược” (reverse brain drain), dòng nhân tài Hàn kiều theo nhau trở về Hàn Quốc, chủ yếu từ Mỹ. Hai phần ba nhân tài Hàn kiều ở Mỹ có trình độ tiến sĩ đã quay về Hàn Quốc trong vòng ba năm sau khi tốt nghiệp so với tỷ lệ chưa đầy 10% trong thập kỷ 60 của thế kỷ XX. Ngày nay, nhân tài Hàn kiều phải cạnh tranh khốc liệt để có được việc làm tốt ở Hàn Quốc. Các tiến sĩ Hàn kiều tốt nghiệp các trường đại học danh tiếng ở các nước phương Tây phải xếp hàng dài để có được vị trí giáo sư, nghiên cứu ở các trường đại học, các viện nghiên cứu danh giá ở Hàn Quốc.

Chính sách và cách thức thu hút phù hợp với bối cảnh và điều kiện thực tế, đặc điểm của thể chế kinh tế, xã hội trong



---

từng giai đoạn phát triển cụ thể của đất nước là nguyên nhân chủ yếu mang lại thành công của Hàn Quốc.

✓ **Chính sách và cách thức thu hút được thay đổi qua các giai đoạn để phù hợp với bối cảnh và điều kiện thực tế**

Ở giai đoạn định hướng xuất khẩu, 1961 - 1979, trình độ kinh tế - xã hội của Hàn Quốc còn kém xa các nước phát triển, hầu như không có cơ sở hạ tầng cho sự phát triển KH&CN, nhu cầu của nền kinh tế - xã hội về thu hút nhân tài Hàn kiều hồi hương không có, chính phủ can dự trực tiếp, thành lập mới một số viện nghiên cứu chiến lược với chính sách đột phá về tiền lương, điều kiện và môi trường làm việc, bố trí quyền cao chức trọng để thu hút chọn lọc một số nhân tài Hàn kiều phù hợp với nhu cầu trong nước.

Ở giai đoạn định hướng công nghệ, 1980 - 1996: trước những biến động lớn trong môi trường quốc tế và tình hình trong nước, Hàn Quốc chuyển đổi từ mô hình phát triển định hướng xuất khẩu sang mô hình phát triển định hướng công nghệ. Theo đó, thu hút Hàn kiều trình độ cao được xác định để nâng cao năng lực NC&PT nội sinh, năng lực công nghệ và công nghệ tiên tiến nhằm tăng cường năng lực cạnh tranh của Hàn Quốc, giảm bớt sự lệ thuộc vào công nghệ nước ngoài và tăng sức mạnh thương lượng với các nhà cung cấp công nghệ nước ngoài.

Do nhu cầu trong nước đối với nhân lực trình độ cao trong giai đoạn này là hết sức bức thiết nên chính sách và cách thức thu hút khác với giai đoạn trước. Nhà nước không còn can dự

trực tiếp để tạo nhu cầu đối với Hàn kiều trình độ cao mà chỉ giữ vai trò khuyến khích, thu hút và huy động các nguồn lực xã hội để tạo nên môi trường xã hội động lực và thuận lợi cho phát triển khoa học và công nghệ, nuôi dưỡng và tạo sức hấp dẫn nhân tài KH&CN. Chính sách khuyến khích chủ yếu dùng cho diện thu hút ngắn hạn.

Mặc dù trình độ kinh tế - xã hội của Hàn Quốc trong giai đoạn này đã có những tiến bộ lớn nhưng vẫn còn kém xa các nước phát triển. Mức thu nhập bình quân đầu người của Hàn Quốc năm 1980 mới đạt trên 2.000 USD, chưa bằng 1/3 của Mỹ. Tuy nhiên, với những chính sách phù hợp, đồng bộ, hệ thống, có trọng tâm, trọng điểm, Hàn Quốc đã thu hút và huy động được các nguồn lực xã hội để tạo nên môi trường xã hội động lực và thuận lợi cho phát triển khoa học và công nghệ, nuôi dưỡng và tạo sức hấp dẫn nhân tài KH&CN và do vậy, đã tạo nên kỳ tích “đảo ngược chảy máu chất xám”.

Ở giai đoạn định hướng đổi mới, 1997 - 2017, Hàn Quốc chuyển sang mô hình phát triển định hướng đổi mới, khác với chính sách thu hút ở giai đoạn trước, do nhu cầu trong nước đối với nhân lực trình độ cao không còn bức thiết, nên chính sách và cách thức thu hút trong giai đoạn này theo hướng cạnh tranh thị trường, chính sách khuyến khích tập trung thu hút nhân tài Hàn kiều để phát triển nghiên cứu cơ bản và công nghệ mới. Tăng hoạt động kết nối trực tuyến với cộng đồng nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều ở Thung lũng Silicon để tìm

---

kiếm không chỉ công nghệ mới mà còn là kinh nghiệm, bí quyết, kỹ năng và tinh thần kinh doanh được chú trọng đầy mạnh. Các mạng lưới Hàn kiều trình độ cao ở Thung lũng Silicon được huy động mạnh, với hai mạng chính là Mạng công nghệ thông tin Hàn Quốc (Korean IT Network/KIN) và Mạng BayArea K Group/K Group).

✓ **Chính sách và cách thức thu hút đồng bộ với các chính sách khác**

Hàn Quốc tạo được mối liên hệ chặt chẽ giữa phát triển nhân lực KH&CN, phát triển công nghiệp và giáo dục. Phát triển nhân lực KH&CN phải đi trước để phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, phát triển nhân lực KH&CN, giáo dục và công nghiệp tương hỗ và thúc đẩy nhau phát triển. Giáo dục tạo thuận lợi cho học tập công nghệ và do vậy, tạo thuận lợi cho công nghiệp hóa, và công nghiệp hóa thúc đẩy đầu tư cho giáo dục và thúc đẩy nhu cầu giáo dục, chúng tạo nên “vòng tròn phát triển” (virtuous circle).

Mặc dù nền kinh tế của Hàn Quốc vận hành theo cạnh tranh thị trường, tuy nhiên, Chính phủ Hàn Quốc đã can thiệp để tạo ra động lực đủ mạnh cho ngành công nghiệp tư nhân phát triển và đã liên tục tạo ra nhu cầu để hình thành vòng phát triển hiệu quả giữa đào tạo nhân lực R&D và ngành công nghiệp. Điều này rất quan trọng vì những người có tri thức và đã được đào tạo mong muốn được bù đắp lại những khoản đầu tư thời gian và tiền bạc mà mình đã bỏ ra trong suốt quá trình học tập thông qua các việc làm có thu nhập cao. Cơ hội nghề nghiệp

mở rộng đã khuyến khích các cá nhân cố gắng đạt được trình độ đào tạo và kỹ thuật cao hơn nữa.

**✓ Chính sách khuyến khích có trọng tâm, trọng điểm, phù hợp với từng đối tượng nhân lực ưu tiên**

Hàn Quốc xác định rõ nhân lực KH&CN trọng tâm phù hợp từng giai đoạn phát triển cụ thể của tiến trình CNH và do vậy, nguồn lực đầu tư tập trung, không bị phân tán, dàn trải. Nhân lực kỹ thuật viên và kỹ sư hiện trường là trọng tâm trong thời kỳ Park Chung Hee. Nhân lực kỹ sư công nghệ và công nghệ cao là trọng tâm trong thời kỳ định hướng công nghệ, 1980 - 1996. Nhân lực nhà khoa học trình độ cao là trọng tâm trong thời kỳ định hướng đổi mới 1997 - 2017.

Đồng thời chính sách khuyến khích phù hợp từng đối tượng nhân lực ưu tiên, môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi, giao trọng trách và chế độ đãi ngộ hậu hĩnh được dùng để thu phục nhân tài Hàn kiều hồi hương. Nâng cao địa vị xã hội của kỹ thuật viên để khuyến khích theo học nghề kỹ thuật viên. Chế độ học bổng toàn phần, thiết bị học tập hiện đại, giáo sư giỏi để thu hút các cá nhân xuất sắc theo học KH&KT trình độ cao. Miễn và tạm hoãn nghĩa vụ quân sự để hướng lớp trẻ tiến thân vào nghề nghiệp KH&KT.

**✓ Chính sách thiết thực để thay đổi nhận thức xã hội về khoa học và công nghệ, hấp dẫn các cá nhân xuất sắc theo đuổi nghề nghiệp khoa học và công nghệ**

Hàn Quốc đã ban hành một loạt đạo luật, chính sách, phát động các phong trào và chiến dịch quy mô toàn quốc nhằm thay

---

đổi nhận thức xã hội về nghề nghiệp KH&CN và điểm mấu chốt là các chính sách tạo cho người dân nhận thấy và hiểu rằng nghề KH&KT có thể giúp họ thoát khỏi đói nghèo, mang lại cuộc sống tốt đẹp, có vị thế xã hội.

Chính sách khuyến khích những người làm KH&CN, trọng dụng nhân tài KH&CN khiến họ nhanh chóng trở thành “giới tinh hoa quyền lực” trong xã hội Hàn Quốc, do vậy, tạo nên sự thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi của xã hội về KH&CN, hấp dẫn các cá nhân ưu tú trong nước theo đuổi nghề nghiệp KH&CN.

#### *2.3.3.2. Một số hạn chế*

✓ Chính sách thu hút nhân tài Hàn kiều tồn tại một số hạn chế như quá chú trọng và tập trung vào đối tượng nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều có bằng tiến sĩ, đối tượng Hàn kiều là kỹ thuật viên, hoạt động trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn hầu như chưa được chú trọng.

✓ Các chính sách của nhà nước chú trọng nhiều tới các viện nghiên cứu quốc gia, trường đại học, các chaebol trong khi các doanh nghiệp vừa và nhỏ hầu như bị bỏ qua.

✓ Chính sách có sự phân biệt quá lớn về lợi ích giữa Hàn kiều trình độ cao và đồng nghiệp trong nước cũng tạo nên vấn đề bình đẳng và xung đột không dễ gì giải quyết.

#### *2.3.4. Những nét đặc thù của Hàn Quốc*

Điểm đáng lưu ý là ngay từ điểm khởi đầu của công cuộc CNH, Hàn Quốc đã có những yếu tố tiên quyết và những lợi

thế riêng vốn có trong thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN.

*Thứ nhất*, ở tầm lãnh đạo quốc gia, họ có vị tổng thống độc tài nhưng toàn tâm toàn ý phát triển đất nước, quyết tâm bắt kịp các nước phát triển. Vị tổng thống ngay từ thập kỷ 60 của thế kỷ XX có quan điểm và tầm nhìn KH&CN không chỉ thuần túy là công cụ phát triển kinh tế mà còn là trung tâm của sự tiến bộ văn hóa và lịch sử, của sự hiện đại hóa văn hóa lạc hậu Hàn Quốc.

*Thứ hai*, ở tầm hoạch định chính sách, quy tụ được nhân tài cả trong và ngoài nước, đội ngũ chuyên gia cao cấp góp phần quan trọng trong việc hoạch định chiến lược phát triển quốc gia, điển hình là bộ tham mưu trong khu “Nhà Xanh” của Tổng thống Hàn Quốc, trong đó có nhiều người được đào tạo từ các nước tiên tiến.

*Thứ ba*, Hàn Quốc có những doanh nhân dân tộc tâm cỡ, ngay từ đầu đã xác định mục tiêu bắt kịp các công ty hàng đầu của Nhật Bản trong cùng lĩnh vực. Họ có cam kết dài hạn trong phát triển công nghệ, sự tham gia trực tiếp trong các hoạt động phát triển KH&CN, có sự lãnh đạo hiệu quả của những nhân vật lừng lẫy của các tập đoàn Samsung, Hyundai....

*Thứ tư*, ở bộ phận nhân lực trực tiếp lao động sản xuất, mặc dù nguồn nhân lực chủ yếu là lao động phổ thông, nhưng có nền tảng giáo dục tương đối tốt, tinh thần hiếu học, chăm chỉ, tính kỷ luật và có động lực và khát vọng vươn lên mãnh liệt. Đây là nền tảng quan trọng để đào tạo thành đội ngũ lao

---

động có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề và kỹ năng cao đáp ứng đầy đủ các yêu cầu ngày càng cao của quá trình công nghiệp hóa, hội nhập quốc tế và mở cửa.

*Thứ năm*, xét về nhân tố bên ngoài, mối quan hệ đồng minh với Hoa Kỳ, hiểu rõ về văn hóa Nhật Bản, hai nền KH&CN hàng đầu thế giới tạo cơ hội lớn cho Hàn Quốc phát triển KH&CN nói chung và nhân lực KH&CN nói riêng.

## Chương 3

# MỘT SỐ BÀI HỌC KINH NGHIỆM VÀ HÀM Ý CHO VIỆT NAM NHẪM ĐẨY MẠNH VIỆC THU HÚT NGƯỜI VIỆT NAM Ở NƯỚC NGOÀI CÓ TRÌNH ĐỘ CAO ĐỂ PHÁT TRIỂN KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

### 3.1. Cơ sở vận dụng kinh nghiệm của Hàn Quốc

*3.1.1. Bối cảnh quốc tế và hiện trạng thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ*

#### *3.1.1.1. Bối cảnh quốc tế*

Toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng và sự phát triển của nền kinh tế tri thức ngày càng khiến cho sự cạnh tranh khốc liệt trong thu hút nhân tài trên phạm vi toàn cầu. Tập đoàn McKinsey (2007) gọi là cuộc chiến toàn cầu về nhân tài (Global war for talent), học giả Wildavsky (2010) gọi là cuộc cạnh tranh chất xám vĩ đại (Great brain race).

Thực tế cho thấy bằng nhiều cách khác nhau, từ các quốc gia phát triển bậc nhất thế giới như Mỹ, Canada, Australia, Singapore đến các quốc gia đang chuyển đổi đều chủ động tạo



---

“đất lành chim đậu”, thu hút nhân tài bù lấp thiếu hụt chất xám và tăng năng lực cạnh tranh quốc tế.

Đầu tiên phải kể đến Mỹ, với lợi thế có nền giáo dục đại học tiên tiến, Mỹ đã, đang và tiếp tục thu hút những tài năng bậc nhất thế giới thông qua con đường giáo dục đại học. Cấp học bổng, thưởng tiền và cho vay ưu đãi để thu hút lưu học sinh nước ngoài vào các trường đại học, đặc biệt là các trường đại học nổi tiếng, liên kết chặt chẽ giữa các trường đại học và người sử dụng lao động.

Nhật Bản đẩy mạnh thực hiện “kế hoạch lĩnh vực mới của nhân loại” để thực hiện mục tiêu thu hút nhân tài từ nước ngoài. Từ năm 2014, Nhật Bản đã nới lỏng các hạn chế liên quan tới visa lao động cho người nước ngoài để thu hút tài năng. Trước đây thời gian để người nước ngoài có thể xin cấp vĩnh trú ở Nhật là 10 năm sống và làm việc tại Nhật. Từ tháng 3/2017, người nước ngoài là nhân lực chất lượng cao ở Nhật thì có thể xin cấp vĩnh trú chỉ sau 3 năm. Nhân lực chất lượng cao loại đặc biệt hơn nữa có thể xin vĩnh trú chỉ sau một năm.

Singapore chủ động điều chỉnh chính sách đáp ứng về chính trị, kinh tế và xã hội, phát triển đại học để thu hút chất xám với tham vọng trở thành trung tâm trí tuệ toàn cầu. Thành lập vụ nhân tài quốc tế. Singapore tuyển chọn người tài dựa trên năng lực, khả năng đóng góp chứ không phân biệt quốc tịch. Với lao động nước ngoài có kỹ năng, tay nghề, ngoài

việc được hưởng lương theo mức của tài năng, họ còn được phép đưa người thân sang sống cùng.

Các nước với ưu thế có nguồn kiều dân trình độ cao dồi dào, như Trung Quốc, Ấn Độ đang tích cực thu hút kiều dân trình độ cao để phát triển KH&CN.

Trung Quốc từ thập kỷ 90 của thế kỷ XX, nhìn nhận nhân tài Hoa kiều là “vũ khí bí mật”, đã đề ra chủ trương “thu hút ngược trở lại” những nhà khoa học Hoa kiều đang sống, làm việc ở nước ngoài, “nhập khẩu” các nhà khoa học từ khắp nơi trên thế giới, triển khai một loạt chương trình thu hút nhân tài Hoa kiều với đãi ngộ vật chất rất hậu hĩnh và chức vụ nhằm phát triển bứt phá từ “công xưởng của thế giới” trở thành nền kinh tế tri thức.

Ấn Độ với tham vọng trở thành trung tâm công nghệ thông tin của thế giới, lập ra những thành phố dành riêng cho Ấn kiều với cơ sở hạ tầng và dịch vụ hiện đại trên khắp nước để thu hút nhân tài Ấn kiều.

Theo tổng kết của học giả Kiricchenko E. (2009) thì tất cả quốc gia văn minh đều đang rất nỗ lực phát triển tiềm lực khoa học - kỹ thuật quốc gia, đặc biệt chú trọng việc thu hút cán bộ khoa học trình độ cao từ khắp nơi trên thế giới. Tuy nhiên, thực tế cho thấy rằng, chỉ có những quốc gia đã xây dựng được các điều kiện thể chế và cơ chế để phát triển nguồn vốn con người và chi các nguồn lực tài chính đáng kể cho lĩnh

---

vực này là có thể sử dụng được các lợi thế của “tuần hoàn chất xám” toàn cầu<sup>1</sup>.

Liên quan tới Việt Nam, Giáo sư Gene Block, Hiệu trưởng Trường Đại học California, Los Angeles (UCLA) gợi mở rằng một nền khoa học xuất sắc được kiến tạo bởi các nhà khoa học xuất sắc. Nhà khoa học xuất sắc sẽ đào tạo ra các nhà khoa học xuất sắc. Việc đào tạo nên được thực hiện theo phương pháp truyền nghề. Với những yêu cầu đó, Việt Nam cần áp dụng mô hình hợp tác mới, mang tính toàn cầu nhằm đào tạo ra những nhà khoa học xuất sắc trở về nước công tác và tạo ra kết nối toàn cầu để phát triển bền vững hơn<sup>2</sup>.

Tóm lại, xu thế “tuần hoàn chất xám toàn cầu” đã, đang và vẫn tiếp tục diễn ra ngày càng mạnh mẽ. Trong xu thế đó, như Nguyễn Sỹ Phương (2014) tổng kết rằng, nhân lực trình độ cao như một dòng chảy tự nhiên sẽ đi về nơi có điều kiện tốt hơn, nơi mang đến nhiều cơ hội hơn để nó có thể phát huy năng lực của mình. Vì vậy, thu nhập của mỗi quốc gia, điều kiện kinh tế, chính trị, xã hội, môi trường là những yếu tố hấp

1. Kiricchenko E. (2009), ““Từ chảy máu chất xám” đến “Tuần hoàn chất xám” toàn cầu”, Bản dịch của Viện Thông tin Khoa học xã hội năm 2009, *Tài liệu phục vụ nghiên cứu* (lưu hành nội bộ), số TN 2009 - 75&76, tr. 9.
2. Đoàn Văn Cường và Trần Lưu Kiên (2015), “Từ chảy máu chất xám đến tuần hoàn chất xám: Một số vấn đề lý luận và hàm ý chính sách thu hút nhà khoa học trình độ cao trở về Việt Nam”, [https://sokhcn.vinhphuc.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View\\_Detail.aspx?ItemID=1170](https://sokhcn.vinhphuc.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View_Detail.aspx?ItemID=1170), truy cập ngày 5/3/2018.

dẫn đối với “chất xám”. Ở quốc gia nào những yếu tố trên có điều kiện tốt tất yếu thu hút chất xám, ngược lại, quốc gia nào có điều kiện kém hơn sẽ đẩy “dòng chất xám” đi<sup>1</sup>.

*3.1.1.2. Hiện trạng thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ*

**✓ Người Việt Nam ở nước ngoài và người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao**

Do hoàn cảnh lịch sử, Việt Nam có nguồn người Việt Nam ở nước ngoài tương đối đông đảo, khoảng 4,5 triệu người, 80% định cư tại các nước có nền kinh tế phát triển. Theo ước tính, hiện nay có trên dưới 400.000 chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài, chiếm tỷ lệ khoảng 10 - 15% trong cộng đồng 4,5 triệu người Việt Nam ở nước ngoài. Số chuyên gia, trí thức có trình độ đại học trở lên tập trung chủ yếu ở Mỹ, Pháp, Úc, Canada, Nhật, Đức, Nga...

Nguồn người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao tiếp tục được bổ sung bởi lực lượng lưu học sinh do hàng năm có hàng chục nghìn du học sinh, trong số đó có những người sau khi tốt nghiệp không trở về nước mà ở lại làm việc và định cư tại nước sở tại. Theo dữ liệu tháng 3/2018 của Sở Di trú, hiện có 31.613 sinh viên Việt Nam du học ở Mỹ, trong đó 1.379 người đang làm tiến sĩ, và 2.813 người theo các chương

---

1. Nguyễn Sỹ Phương (2014), “Chảy máu hay lưu thông chất xám: Vấn đề thể chế”, bản điện tử của *Tạp chí Tia sáng*, <http://tiasang.com.vn/-giao-duc/van-de-the-che-7885>, truy cập ngày 15/09/2014.

---

trình cao học<sup>1</sup>. Theo dữ liệu thu thập từ Bộ Giáo dục và Đào tạo, và Đề án 322, từ năm 2000 đến năm 2010, Việt Nam có khoảng 3.000 cán bộ, giảng viên đi nước ngoài học tập và trong số 2.268 người được đưa đi đào tạo tiến sĩ, thì hiện mới chỉ có 1.074 tiến sĩ về nước<sup>2</sup>.

Cùng với đó là nguồn chất xám thế hệ kiều bào thứ hai, thứ ba sinh trưởng ở nước ngoài, được lớn lên và giáo dục của xã hội tân tiến có nhiều tài năng và tinh thần cởi mở, thông thoáng nên thành phần này có tiềm năng lớn đóng góp chất xám quý báu cho đất nước nếu được khuyến khích. Thế hệ kiều bào thứ hai đang trong độ tuổi khoảng 40 tuổi, độ tuổi sung sức nhất của đời người. Đội ngũ các nhà khoa học trẻ gốc Việt đang trưởng thành và tập trung ở nhiều lĩnh vực khoa học chuyên ngành và kinh tế mũi nhọn của nước sở tại (riêng tại Thung lũng Silicon, Mỹ, có khoảng 10.000 - 12.000 người Việt Nam đang làm việc). Một thế hệ trí thức mới những người gốc Việt trẻ và tài năng đang hình thành và phát triển, nhất là ở các nước Bắc Mỹ, Tây Âu và Australia, tập trung ở nhiều lĩnh vực mũi nhọn như tin học, viễn thông, điện tử, vật liệu mới, chế tạo máy, điều khiển học, sinh học...

- 
1. Homeland Security (2018), “March 2018 SEVIS by the Numbers Data”, <https://studyinthestates.dhs.gov/sevis-by-the-numbers/march-2018>, truy cập ngày 02/5/2018.
  2. Đoàn Văn Cường và Trần Lưu Kiên (2015), “Từ chảy máu chất xám đến tuần hoàn chất xám: Một số vấn đề lý luận và hàm ý chính sách thu hút nhà khoa học trình độ cao trở về Việt Nam”, [https://sokhcn.vinhphuc.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View\\_Detail.aspx?ItemID=1170](https://sokhcn.vinhphuc.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View_Detail.aspx?ItemID=1170), truy cập ngày 5/3/2018.

So với nguồn nhân lực trong nước, chuyên gia, trí thức kiều bào là giới tinh hoa hoạt động trong môi trường KH&CN tiên tiến, am hiểu văn hóa, thành thạo ngôn ngữ nước ngoài và các mối quan hệ, mạng lưới ở nước sở tại và quốc tế, nắm bắt và tiếp cận được với những công nghệ tiên tiến, những thông tin khoa học mới nhất. Lực lượng trí thức kiều bào, nhất là trong các ngành khoa học công nghệ, trong cộng đồng doanh nghiệp ngày càng nhiều, được đào tạo chính quy trong môi trường khoa học hiện đại, được tiếp cận và cập nhật với những tiến bộ mới nhất của khoa học kỹ thuật thế giới và có nhiều kinh nghiệm thực tiễn trong công tác khoa học, trong quản lý kinh tế, hành chính, thương mại và kinh doanh. Họ có ưu thế mạnh trong các lĩnh vực tin học, quản lý kinh tế, khả năng sáng tạo, năng lực tổng hợp thông tin, tư vấn đề xuất, và có mối quan hệ rộng rãi với các cơ sở khoa học, kinh tế ở nước sở tại và trên trường quốc tế.

Đặc biệt, như nhận định của học giả Nguyễn Văn Tuấn (2018) thì không chỉ là những người trong giới “trí thức” mà tất cả người Việt ở nước ngoài đều muốn giúp Việt Nam trong khả năng của mình. Có thể nói bất cứ người Việt nào ở nước ngoài cũng mong muốn Việt Nam có nền kinh tế mạnh, nền giáo dục tốt, nền khoa học và công nghệ sáng tạo có thể cạnh tranh với các nước trong vùng<sup>1</sup>.

---

1. Nguyễn Văn Tuấn (2018), “Nói thẳng chuyện phản biện”, <http://baodatviet.vn/dien-dan-tri-thuc/gs-nguyen-van-tuan-noi-thang-chuyen-phan-bien-3361079/>, truy cập ngày 5/7/2018.

---

✓ *Các chủ trương, chính sách và cách thức thu hút chủ yếu*

Từ Đổi mới năm 1986 đến nay, chủ trương phát triển đội ngũ nhân lực KH&CN nói chung, thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao nói riêng đã được đề cập trong nhiều văn kiện quan trọng và cho thấy có sự chuyển biến tích cực về quan điểm đối với người người Việt Nam ở nước ngoài nói chung và người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao nói riêng.

Nghị quyết số 36 trong phần nhiệm vụ chủ yếu ghi rõ “phát huy sự đóng góp của trí thức kiều bào vào công cuộc phát triển đất nước. Xây dựng chế độ đãi ngộ thỏa đáng đối với những chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ chuyên môn cao, có khả năng tư vấn về quản lý, điều hành, chuyển giao công nghệ, kỹ thuật cao cho đất nước”<sup>1</sup>. Gần đây, nhằm đẩy mạnh việc thực hiện Nghị quyết số 36, Bộ Chính trị (2015) đã ban hành Chỉ thị số 45-CT/TW về việc tiếp tục đẩy mạnh việc thực hiện Nghị quyết số 36 của Bộ Chính trị khóa IX về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài trong tình hình mới<sup>2</sup>.

- 
1. Bộ Chính trị (2004), “Nghị quyết số 36-NQ/TW về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài”, ban hành ngày 26/3/2004.
  2. Bộ Chính trị (2015), “Chỉ thị số 45-CT/TW về việc tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 36-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài trong tình hình mới”, ban hành ngày 19/5/2015.

Nghị quyết số 27-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 7 Trung ương Đảng khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước nêu rõ: Đến năm 2020, xây dựng đội ngũ trí thức lớn mạnh, đạt chất lượng cao, số lượng và cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước, từng bước tiến lên ngang tầm với trình độ của trí thức các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới<sup>1</sup>.

Nghị quyết số 20-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 6 Trung ương Đảng khóa XI về phát triển KH&CN khẳng định: Hình thành đồng bộ đội ngũ cán bộ KH&CN có trình độ cao, tâm huyết, trung thực, tận tụy. Phát triển các tổ chức, tập thể KH&CN mạnh, các nhà khoa học đầu ngành. Có chính sách trọng dụng đặc biệt đối với cán bộ KH&CN đầu ngành, cán bộ KH&CN được giao chủ trì nhiệm vụ quan trọng quốc gia, cán bộ KH&CN trẻ tài năng.... Chủ động, tích cực hội nhập quốc tế để cập nhật tri thức khoa học và công nghệ tiên tiến của thế giới, thu hút nguồn lực và chuyên gia, người Việt Nam định cư ở nước ngoài và người nước ngoài tham gia các dự án khoa học và công nghệ của Việt Nam. Khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi để sinh viên, nghiên cứu sinh, thực tập sinh sau khi được đào tạo ở nước ngoài về nước làm việc<sup>2</sup>.

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), “Nghị quyết số 27-NQ/TW Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước”, ban hành ngày 06/8/2008.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2012), “Nghị quyết số 20-NQ/TW Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung



---

Cùng với sự chuyển biến tích cực về quan điểm đối với người Việt Nam ở nước ngoài nói chung và người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao nói riêng, Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ, các bộ ngành đã ban hành một loạt các văn bản chính sách về thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển KH&CN. Một số văn bản tiêu biểu như Nghị quyết số 27/NQ-CP ban hành Chương trình hành động của Chính phủ tiếp tục đẩy mạnh việc thực hiện Nghị quyết số 36-NQ/TW về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài giai đoạn 2016 - 2020<sup>1</sup>.

Nghị định số 40/2014/NĐ-CP quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN<sup>2</sup>. Nghị định số 87/2014/NĐ-CP quy định về thu hút cá nhân hoạt động KH&CN là người Việt Nam

---

ương Đảng khóa XI về phát triển khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”, ban hành ngày 01/11/2012.

1. Chính phủ (2016), “Nghị quyết số 27/NQ-CP ban hành Chương trình hành động của Chính phủ tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 36-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài giai đoạn 2016 - 2020”, ban hành ngày 05/04/2016.
2. Chính phủ (2014), “Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ”, ban hành ngày 12/5/2014.

ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động KH&CN tại Việt Nam<sup>1</sup>.

*Bộ máy hành chính* quản lý công tác người Việt Nam ở nước ngoài được nâng cấp và hoàn thiện. Năm 2008, Ủy ban về người Việt Nam ở nước ngoài được nâng cấp lên Ủy ban Nhà nước về người Việt Nam ở nước ngoài, cấp Tổng cục, người đứng đầu cơ quan này cấp Thứ trưởng<sup>2</sup>.

*Cơ chế pháp lý*, Luật Cư trú, Luật Nhà ở, Luật Đất đai, Luật Quốc tịch sửa đổi... đã có những điều khoản ưu đãi nhằm thu hút trí thức, nhà khoa học người Việt Nam ở nước ngoài, như miễn thị thực, cho phép giữ quốc tịch Việt Nam, sở hữu nhà, miễn giảm thuế giá trị gia tăng và thuế nhập khẩu đối với tài sản và đồ dùng sinh hoạt cá nhân...

*Chương trình hồi hương*: Việt Nam đã tham gia thực hiện một số chương trình hồi hương nhân tài người Việt Nam ở nước ngoài. Chương trình TOKTEN với sự hỗ trợ của Chương trình phát triển Liên hợp quốc (UNDP) được thiết lập cho Việt Nam từ năm 1989 để khuyến khích những trí thức trẻ có kinh

- 
1. Chính phủ (2015), “Nghị định số 87/2014/NĐ-CP quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam”, ban hành ngày 22/9/2014.
  2. Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2008), “Quyết định số 102/2008/QĐ-TTg quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Ủy ban Nhà nước về người Việt Nam ở nước ngoài”, ban hành ngày 18/7/2008.

---

nghiệm tối thiểu 5 năm về làm việc trong nước, thời hạn từ 6 tháng đến 2 năm, tùy theo nhu cầu.

Gần đây, năm 2016, Bộ Khoa học và Công nghệ đã duyệt và triển khai Đề án “Xây dựng mạng lưới chuyên gia Việt Nam trên thế giới”, với mục tiêu thúc đẩy kết nối các chuyên gia Việt Nam trên toàn thế giới và các chuyên gia giỏi nước ngoài về nước, gắn với các ngành, lĩnh vực cụ thể phục vụ phát triển đất nước<sup>1</sup>.

Chế độ khuyến khích cũng đã được thực hiện thí điểm ở Thành phố Hồ Chí Minh từ năm 2015 ở bốn cơ sở khoa học của Thành phố Hồ Chí Minh với cơ chế trả lương cao, chu cấp một số chi phí khác như tiền khách sạn, vé máy bay... để thu hút trí thức kiều bào. Một số trí thức kiều bào được bổ nhiệm giữ chức vụ cấp vụ/viện như trường hợp ở Viện Khoa học tính toán, Viện Nghiên cứu Sinh học và Viện Toán cao cấp... Cũng đã có một số đại học, tổ chức nghiên cứu, bệnh viện chủ động thực hiện chế độ khuyến khích thu hút trí thức kiều bào như Đại học Tôn Đức Thắng, Đại học Duy Tân...

Việt Nam đã tổ chức khá nhiều hội nghị, hội thảo, cuộc gặp mặt các trí thức kiều bào được tổ chức hoành tráng như Hội thảo “Chuyên gia trí thức người Việt Nam ở nước ngoài với sự nghiệp xây dựng quê hương” (8/2005), Hội thảo “Cộng

---

1. Bộ trưởng Bộ KH&CN (2016), “Quyết định số 3975/QĐ-BKHHCN về việc phê duyệt Đề án xây dựng mạng lưới chuyên gia Việt Nam trên thế giới”, ban hành ngày 14/2/2016.

đồng người Việt Nam ở nước ngoài với sự nghiệp phát triển công nghệ thông tin nước nhà” (8/2005)...

✓ ***Những kết quả đạt được***

Với những chuyển biến đáng kể về quan điểm và sự thông thoáng hơn về chính sách, công tác thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển KH&CN đã đạt được một số kết quả nhất định.

Các hoạt động hợp tác khoa học và giáo dục, tư vấn phát triển đất nước ngày càng được tăng cường. Người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao là một nguồn lực to lớn và đã tham gia vào các lĩnh vực giáo dục, đào tạo của đất nước những năm qua. Hằng năm, có khoảng 300 lượt trí thức kiều bào được các bộ, ngành trong nước mời về làm việc; một số khác được mời tham gia làm tư vấn cho Thủ tướng Chính phủ...

Hằng năm đã có những tên tuổi lớn về nước tham gia có hiệu quả cho các công việc giảng dạy, tư vấn và hoạt động KH&CN. Những tên tuổi như GS.TS. kinh tế Trần Văn Thọ (Nhật), TS. kinh tế Nguyễn Quang Việt (Mỹ), GS.TS. máy tính và mô hình toán Huỳnh Ngọc Phiên (Thái Lan), GS.TS. vật lý Nguyễn Quang Riệu (Pháp), GS.TS. Trương Nguyễn Trân (Pháp), GS. Trần Văn Khê (Pháp)...

Hoạt động của các hội, đoàn được đẩy mạnh và thực chất, đã góp phần gắn kết cộng đồng, là những chiếc cầu nối hữu nghị giữa Việt Nam với bạn bè thế giới. Đã có các hội, đoàn và các tổ chức nghề nghiệp của người Việt, đặc biệt là ở các

---

nước phát triển, về quê hương đất nước để thực hiện các hoạt động, các dự án hợp tác khoa học, công nghệ...

Một số trí thức kiều bào làm cầu nối có hiệu quả thu hút các nhà khoa học trên thế giới đến Việt Nam, như trường hợp Giáo sư Trần Thanh Vân - Việt kiều Pháp - Tổ chức Hội thảo khoa học “Gặp gỡ Việt Nam lần thứ 5”. Một số trí thức giỏi đã về làm việc, hợp tác với các cơ quan trong nước, giúp phát triển nhiều lĩnh vực công nghệ mới, như tháng 9/2002, Tiến sĩ Nguyễn Chánh Khê, tác giả của 31 bằng phát minh đăng ký ở Mỹ trong các lĩnh vực tổ chức và quản lý khoa học và kỹ thuật, đặc biệt là khoa học vật liệu công nghệ thông tin và chế tạo vi mạch, đã quyết định về nước sinh sống và làm việc với tư cách Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu và Phát triển Khu công nghệ cao Thành phố Hồ Chí Minh<sup>1</sup>.

**✓ *Những hạn chế chủ yếu trong thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ***

Thực tế cho thấy còn nhiều hạn chế và bất cập trong thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển KH&CN đáp ứng yêu cầu đẩy nhanh công cuộc CNH, HĐH đất nước ở nước ta hiện nay.

---

1. Nguyễn Minh Phong (Chủ nhiệm) (2009), “Thu hút các nguồn lực của người Việt Nam định cư ở nước ngoài vào phát triển kinh tế - xã hội Thủ đô Hà Nội đến năm 2015”, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố, Viện Nghiên cứu Phát triển kinh tế - xã hội Hà Nội.

Một là, cả về số lượng, chất lượng và sự đóng góp của người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao đối với sự phát triển KH&CN nước nhà đều không tương xứng với tiềm năng.

Về số lượng thu hút: Đại học là nơi thu hút đông nhất sự trở về của người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao song chưa quá 100 người. Ngay cả những đại học được coi là “trọng điểm của trọng điểm” như Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh cũng chỉ thu hút cả dài hạn và ngắn hạn vài chục người. Thành phố Hồ Chí Minh được mệnh danh là “trung tâm kiều bào” của cả nước, song, tính đến năm 2013, cũng chỉ có 218 chuyên gia, trí thức kiều bào về hợp tác làm việc. Trong đó có 47 giáo sư, phó giáo sư, 50 tiến sĩ, 11 thạc sĩ. Chương trình TOKTEN, với sự trợ giúp của UNDP, song trong 10 năm cũng chỉ đưa được 20 trí thức với 40 lượt về nước<sup>1</sup>.

Chất lượng thu hút: Ngoài một vài tên tuổi lớn về nước thời vụ, một số thì ở độ tuổi xế chiều của sự nghiệp hay hưu trí, có ít chuyên gia đầu ngành trở về làm việc dài hạn và thường “chào tạm biệt” sau một thời gian ngắn. Khu Công nghệ cao Thành phố Hồ Chí Minh, có thời điểm tiếp nhận gần 30 chuyên gia kiều bào đầu ngành từ Mỹ, Canada, Nhật... nhưng sau một thời gian chỉ còn vài người tiếp tục cộng tác.

---

1. Nguyễn Văn Khánh (Chủ nhiệm) (2010), “Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước trong thế kỷ XXI”, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước, Đại học KHXH và NV Hà Nội.

---

Đóng góp của chất xám rất hạn chế, chủ yếu là tri thức thời vụ, dưới dạng tham gia ý kiến và tư vấn chính sách cho một số bộ, ngành, cho Đảng và Nhà nước, ít liên quan trực tiếp đến sản xuất. Có rất ít trường hợp có dấu ấn lớn, có lẽ ngoài bộ sản phẩm SIGMA-K3 của Trung tâm Nghiên cứu và Đào tạo thiết kế vi mạch với sự hỗ trợ của Giáo sư Đặng Lương Mô, kiều bào Nhật, là đáng kể nhất.

Hai là, tổ chức KH&CN, đại học và viện nghiên cứu, đặc biệt là doanh nghiệp trong nước tuy đã có nhận thức về sự cần thiết phải có nguồn nhân lực trình độ cao phục vụ CNH, HĐH nhưng chưa có những hành động cụ thể, chưa có nhiều chương trình, dự án hợp tác cụ thể, khả thi và hầu như vẫn đứng ngoài cuộc trong hút chất xám người Việt Nam ở nước ngoài để phát triển KH&CN.

### ***3.1.2. Những điểm tương đồng và khác biệt chủ yếu giữa Việt Nam và Hàn Quốc***

#### ***3.1.2.1. Những điểm tương đồng***

##### **✓ Những điểm tương đồng về văn hóa, lịch sử**

Việt Nam và Hàn Quốc chịu ảnh hưởng bởi nền văn hóa phương Đông, cả hai nước đều có ngữ nguyên là Hán tự, có cơ sở triết học Khổng giáo với lịch sử tồn tại lâu dài của chế độ tập quyền chuyên chế phong kiến, trải qua các cuộc chiến tranh khốc liệt, tiến hành xây dựng và khôi phục đất nước từ đồng tro tàn, v.v... Cả hai dân tộc đều có truyền thống hiếu học, tinh thần khoa bảng rất mạnh mẽ. Theo chuyên gia về

Hàn Quốc Lý Xuân Chung (2015) thì sự tương đồng văn hóa hai nước là ngẫu nhiên, không phải có sự thoả thuận hay bố trí sắp xếp của các triều đại phong kiến, có cội nguồn sâu xa, được hình thành trong suốt hàng ngàn năm và có sự bền vững lâu dài<sup>1</sup>.

✓ **Những điểm tương đồng về cộng đồng kiều dân và quan điểm đối với nguồn kiều dân trình độ cao**

Việt Nam và Hàn Quốc có nguồn chất xám người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao dồi dào tập trung ở các nước có nền KH&CN phát triển bậc nhất thế giới. Cả Việt Nam và Hàn Quốc đều coi trọng nguồn lực quý giá này.

Cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài nói chung và nguồn người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao nói riêng được xác định là nguồn lực quý giá, bộ phận không thể tách rời, là “máu thịt”, “khúc ruột ngàn dặm” trong nghị quyết, văn kiện của Đảng, văn bản chính sách của Nhà nước, trong các phát biểu của các lãnh đạo cao cấp và trên truyền thông đại chúng...

✓ **Những điểm tương đồng về quan điểm phát triển khoa học và công nghệ và giáo dục**

Việt Nam và Hàn Quốc đều coi trọng KH&CN, giáo dục, được xác định là quốc sách hàng đầu. Cả người Hàn Quốc và

---

1. Lý Xuân Chung (2007), “Đôi nét về sự tương đồng văn hóa Việt Nam - Hàn Quốc”, *Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á*, số 9 (79), tháng 9-2007, tr. 51-58.



---

Việt Nam đều rất coi trọng giáo dục, có tinh thần hiếu học, tinh thần khoa bảng, tinh thần dân tộc...

Việt Nam từ Đổi mới năm 1986 đến nay, đặc biệt từ năm 1996 khi Đảng đưa ra mục tiêu xây dựng Việt Nam trở thành một nước công nghiệp hiện đại vào năm 2020, vấn đề phát triển KH&CN nói chung và nhân lực KH&CN nói riêng được Đảng và Nhà nước ta quan tâm và thúc đẩy. KH&CN được xác định là quốc sách hàng đầu và là động lực then chốt của CNH, HĐH (...). Nhân lực KH&CN được xác định là tài nguyên vô giá của đất nước; trí thức KH&CN được xác định là nguồn lực đặc biệt quan trọng trong phát triển kinh tế tri thức.

### *3.1.2.2. Những điểm khác biệt*

#### **✓ Sự khác biệt về nguồn cấu thành kiều dân và kiều dân trình độ cao**

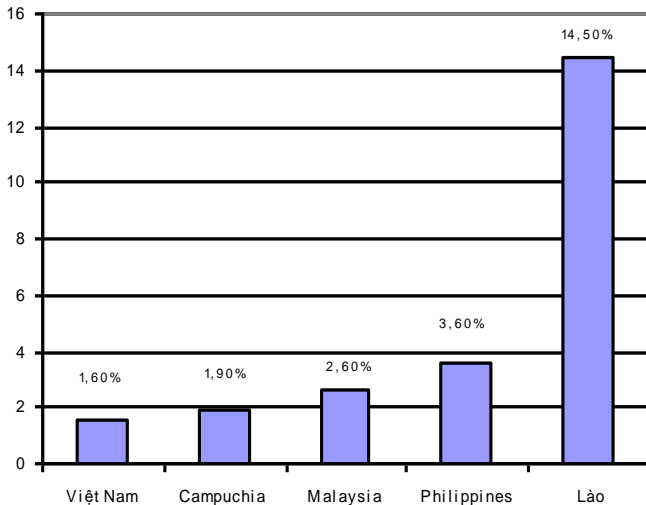
Nguồn cấu thành kiều dân và kiều dân trình độ cao của Hàn Quốc ở Mỹ chủ yếu từ nguồn du học sinh, không thuộc diện tị nạn, thuyền nhân hay nhân lực KH&CN trình độ cao bỏ đất nước ra đi.

#### **✓ Sự khác biệt về chính sách và cách thức thu hút**

Chính sách và cách thức thu hút là sự khác biệt then chốt giữa Việt Nam và Hàn Quốc và là nguyên nhân chủ yếu lý giải nguyên nhân của những hạn chế và sự không thành công của Việt Nam trong thu hút người Việt Nam ở nước ngoài để phát triển KH&CN.

*Thứ nhất*, do chính sách của Việt Nam chưa tạo được môi trường cạnh tranh thị trường sòng phẳng, chính sách khuyến khích chưa đủ hấp dẫn nên chưa tạo được động lực và tạo đà đủ mạnh cho doanh nghiệp đầu tư mạnh cho KH&CN và thu hút nhân tài KH&CN. Thực tế cho thấy, doanh nghiệp Việt Nam đầu tư rất thấp cho NC&PT, thấp hơn Campuchia, thấp hơn rất nhiều so với Lào (Hình 3.1).

**Hình 3.1. Tỷ lệ tiền/doanh thu dành để đầu tư vào nghiên cứu và phát triển tại các doanh nghiệp trong khu vực Đông Nam Á trong 3 năm 2014 - 2017**



*Nguồn:* World Bank (2017), “Doanh nghiệp Việt Nam đang đầu tư vào NC&PT thấp nhất “Đông Dương”, công bố sản phẩm mới thua cả Campuchia”.

---

Một số nguyên nhân chủ yếu lý giải tại sao doanh nghiệp Việt Nam đầu tư thấp cho phát triển KH&CN. *Một là*, tồn tại quá nhiều yếu tố phi kinh tế như mối quan hệ chính trị, tính kém hiệu quả của bộ máy hành chính, khiến các doanh nghiệp không nhất thiết phải có năng lực cạnh tranh mới tồn tại được và đôi khi còn tồn tại dễ dàng<sup>1</sup>. *Hai là*, doanh nghiệp Việt Nam gồm doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân. Doanh nghiệp nhà nước có tiềm lực hơn các doanh nghiệp tư nhân để đầu tư phát triển NC&PT và nhân lực NC&PT song thuộc sở hữu nhà nước lại thiếu cơ chế kiểm soát hữu hiệu, được ban tặng nhiều đặc quyền đặc lợi trong tiếp cận nguồn lực như nguồn vốn, đất đai, độc quyền... đã triệt tiêu động lực nâng cao năng lực NC&PT. Các doanh nghiệp tư nhân, đa số là doanh nghiệp vừa và nhỏ không đủ nguồn lực đầu tư để nâng cao năng lực NC&PT<sup>2</sup>. *Ba là*, chính sách khuyến khích của Việt Nam chưa đủ độ hấp dẫn, chưa tạo động lực và tạo đà cho doanh nghiệp đầu tư phát triển NC&PT và nhân lực NC&PT, nhiều khi chỉ tồn tại trên giấy tờ và nếu được thực thi thì thủ tục rườm rà, nhiều khê...

- 
1. Ngân hàng Thế giới và Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2016), “Việt Nam 2035: Hướng tới Thịnh vượng, Sáng tạo, Công bằng và Dân chủ”, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội.
  2. Trần Văn Thọ (2018), “Tiềm năng phát triển tốc độ cao của kinh tế Việt Nam”, *Diễn đàn Xuân Nhâm Tuất 2018*, [http://www.viet-studies.net/kinhte/TranVanTho\\_PhatTrieuTocDoCao\\_DD.pdf](http://www.viet-studies.net/kinhte/TranVanTho_PhatTrieuTocDoCao_DD.pdf), truy cập ngày 27/3/2018.

*Thứ hai*, chính sách theo kiểu hành chính hóa và cào bằng đối với tổ chức KH&CN công, nhân lực KH&CN làm việc trong khu vực công là “viên chức, công chức nhà nước”, quản lý và hưởng lương theo thang bậc hành chính không theo trình độ và hiệu quả công việc hay cống hiến thực tế. Các tổ chức KH&CN công được đối xử như nhau theo lối bình quân chủ nghĩa, phân bổ nguồn lực không căn cứ vào thành tựu, sự xuất sắc trong nghiên cứu, hay nhu cầu quốc gia, sự phối hợp với khu vực kinh doanh mà theo cách đếm đầu người... Do vậy, không tạo được áp lực và động lực đủ mạnh để thu hút và trọng dụng nhân tài KH&CN. Hoạt động trong môi trường thiếu sự cạnh tranh sòng phẳng, chuộng bằng cấp, do vậy, các tổ chức KH&CN sẽ nảy sinh vấn đề thay vì tìm kiếm và trọng dụng nhân tài, họ có xu hướng tìm người nhà và người đỡ đầu.

*Thứ ba*, có một số chính sách đãi ngộ đối với cán bộ khoa học giỏi tuy nhiên do thiếu các biện pháp chính sách cụ thể nên tồn tại trên văn bản giấy tờ, chưa có các điều kiện vật chất để hiện thực hóa và mới chỉ dừng ở mức khuyến khích về tinh thần là chính. Lương của cán bộ khoa học thấp và là một trong số ít nghề không có chế độ phụ cấp ưu đãi nghề hay phụ cấp thâm niên, trong khi các nghề khác như hải quan, thuế phụ cấp nghề là 1,8 nên nghề KH&CN chưa thu hút được sự quan tâm của xã hội và những cá nhân xuất sắc theo đuổi nghề nghiệp KH&CN. Thực tế cho thấy, nhận thức và thái độ của xã hội đối với nghề nghiệp KH&CN còn thấp, có tới 54,53% người được hỏi đều đồng ý với ý kiến cho rằng công chúng tại Việt Nam thiếu nhận thức về KH&CN. Theo kết quả điều tra năm 2013 của Bộ KH&CN, có

gần 50% người có câu trả lời cho rằng rất ít cơ hội việc làm trong lĩnh vực KH&CN, và mức thu nhập trong lĩnh vực KH&CN không hấp dẫn, có 48,12% số người đồng ý cho rằng mức thu nhập trong lĩnh vực KH&CN không hấp dẫn, tỷ lệ này cao hơn tỷ lệ người “không đồng ý” và tỷ lệ người “không rõ” (Bảng 3.1).

**Bảng 3.1. Một số đánh giá về nhận thức và mức độ hấp dẫn của cơ hội việc làm trong lĩnh vực khoa học và công nghệ**

Ý kiến	Số lượng			Tỷ lệ (%)		
	Đồng ý	Không đồng ý	Không rõ	Đồng ý	Không đồng ý	Không rõ
Có ít cơ hội việc làm trong lĩnh vực KH&CN	1.679	1.070	763	47,81	30,47	21,73
Không phải tất cả việc làm đều cần kiến thức KH&CN	1.692	1.273	556	48,05	36,15	15,79
Công chúng tại Việt Nam thiếu nhận thức về KH&CN	1.921	892	710	54,53	25,32	20,15
Các vấn đề khoa học rất khó	2.136	765	620	60,66	21,73	17,61
Việc tiếp cận trong vấn đề dạy học về khoa học là quá hàn lâm	1.533	811	1.148	43,90	23,22	32,88
Mức thu nhập trong lĩnh vực KH&CN không hấp dẫn	1.679	755	1.055	48,12	21,64	30,24

*Nguồn:* Bộ Khoa học và Công nghệ Việt Nam (2013), “Nhận thức công chúng về khoa học và công nghệ năm 2013”.

*Thứ tư*, Việt Nam chưa có những cơ sở vật chất dồi dào, chưa sở hữu những phương tiện thí nghiệm tiên tiến như ở các nước có nền khoa học lâu đời ở phương Tây. Văn hóa khoa học, môi trường học thuật ở Việt Nam chưa phải là lý tưởng đối với các chuyên gia, trí thức là người Việt Nam ở nước ngoài, quen với văn hóa tôn trọng chứng cứ, dân chủ trong khoa học, và tư duy phê phán. Những đặc tính văn hóa khoa học này có khi không phù hợp với môi trường trong nước, nơi mà sự cả nể và thứ bậc khoa bảng được xem là chuẩn mực trong ứng xử hàng ngày<sup>1</sup>.

Tóm lại, Việt Nam và Hàn Quốc cùng có nguồn kiều dân trình độ cao dồi dào, tập trung ở những nước có nền KH&CN tiên tiến. Việt Nam và Hàn Quốc chia sẻ những điểm tương đồng và gần gũi về văn hóa, lịch sử, quan điểm về KH&CN, giáo dục và đào tạo, và quan điểm về nguồn kiều dân trình độ cao. Đầu thập kỷ 60 của thế kỷ XX, trình độ phát triển KH&CN, kinh tế giữa Việt Nam và Hàn Quốc gần tương đương nhau, đều thuộc nhóm các nước đang phát triển, nghèo nàn và lạc hậu.

Tuy nhiên, sau 50 năm, Hàn Quốc với những chính sách thu hút hợp lý, phù hợp với bối cảnh và điều kiện thực tế của từng giai đoạn phát triển cụ thể, thể chế kinh tế - xã hội tích

---

1. Nguyễn Văn Tuấn (2014), “Thu hút chuyên gia nước ngoài: Tạo một môi trường làm việc thật”, *Báo Tuổi trẻ online*, <https://tuoitre.vn/thu-hut-chuyen-gia-nuoc-ngoai-tao-mot-moi-truong-lam-viec-that-681258.htm>, truy cập ngày 4/3/2018.

---

cực, đã chuyển hóa và kết hợp được những tiềm năng và lợi thế trong và ngoài nước, biến vẩn nạn chảy máu chất xám thành đội ngũ nhân lực trình độ cao hùng mạnh phục vụ mục tiêu phát triển đất nước thịnh vượng trên nền tảng KH&CN.

So với Hàn Quốc, trình độ kinh tế - xã hội của Việt Nam hiện nay không nghèo nàn và lạc hậu như thời điểm Hàn Quốc bắt đầu tiến hành thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN ở thập kỷ 60 mà có lẽ là tương đương với những năm đầu của giai đoạn 1980 - 1996 khi Hàn Quốc tạo nên hiện tượng đảo ngược chảy máu chất xám thần kỳ. Xét tổng thể thì Việt Nam hiện nay rõ ràng còn có nhiều điều kiện thuận lợi hơn, cả về kinh tế, cơ sở hạ tầng KH&CN, giáo dục và đào tạo, nhận thức xã hội về KH&CN, xã hội cởi mở hơn...

Song do chính sách không phù hợp, Việt Nam chưa thu hút và huy động được các nguồn lực xã hội để tạo dựng môi trường xã hội động lực và thuận lợi cho phát triển KH&CN, nuôi dưỡng và tạo sức hấp dẫn nhân tài KH&CN. Việt Nam cũng không có chính sách thu hút đặc thù, đột phá để tạo dựng một số hình mẫu cụ thể trong thu hút người Việt Nam ở nước ngoài để phát triển KH&CN. Kết quả là Việt Nam chưa tận dụng và chuyển hóa, kết hợp được những tiềm năng và lợi thế rất đáng quý trong và ngoài nước, chưa chuyển hóa vẩn nạn chảy máu chất xám thành đội ngũ nhân lực trình độ cao hùng mạnh để phát triển KH&CN đầy nhanh tiến trình CNH, HĐH đất nước.

## **3.2. Một số bài học kinh nghiệm và hàm ý cho Việt Nam**

### **3.2.1. Một số bài học kinh nghiệm**

#### **3.2.1.1. Một số bài học kinh nghiệm và cách làm thành công**

Sự thành công của Hàn Quốc trong thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN là minh chứng rõ ràng rằng, với những chính sách và cách thức thu hút hợp lý, phù hợp với bối cảnh và điều kiện thực tế, đặc điểm của thể chế kinh tế, xã hội của từng giai đoạn phát triển cụ thể của tiến trình phát triển đất nước, các nước đang phát triển có thể chuyển hóa vãn nạn chảy máu chất xám thành nguồn nhân lực trình độ cao để phát triển KH&CN phục vụ phát triển đất nước thịnh vượng trên nền tảng KH&CN.

Kinh nghiệm của Hàn Quốc nên và cần học hỏi thì nhiều, nhưng trên tinh thần tìm kiếm giải pháp giải quyết vấn đề thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển KH&CN trong bối cảnh, điều kiện thực tế của Việt Nam hiện nay để đáp ứng yêu cầu hiện tại và yêu cầu hoàn thành mục tiêu CNH, HĐH đất nước vào năm 2030, có thể rút ra một số bài học kinh nghiệm và hàm ý về giải pháp chính sách cho Việt Nam cụ thể như sau:

**✓ Bài học về thu hút thông qua xây dựng một số hình mẫu điển hình với chính sách đặc thù, đột phá**

Trong giai đoạn định hướng xuất khẩu 1961 - 1979, do điều kiện trình độ kinh tế - xã hội kém rất xa so với các nước phát triển, nhu cầu xã hội đối với thu hút Hàn kiều trình độ



---

cao để phát triển KH&CN không có, thu hút Hàn kiều trình độ cao không được quan tâm, thậm chí người ta còn quan ngại rằng không có việc làm cho Hàn kiều trình độ cao hồi hương nói gì đến ưu đãi, nhiều người còn lo ngại rằng sự trở về của Hàn kiều trình độ cao gây ra những vấn đề kinh tế và chính trị nghiêm trọng cho đất nước vì không có đủ việc làm cho họ nói gì đến cống hiến vì sự thịnh vượng của đất nước.

Chính phủ Hàn Quốc đã can dự trực tiếp tạo nhu cầu thu hút. Một mặt, xác định một số cá nhân nhân tài Hàn kiều phù hợp để mời gọi họ về nước cống hiến; mặt khác, đối với số nhân tài Hàn kiều chưa hồi hương, Hàn Quốc xác định đó là nguồn lực kết nối giữa nền KH&CN tiên tiến với nền KH&CN nước nhà, thiết lập cơ chế hiệu quả để họ truyền tải tri thức, kỹ năng, thông tin hay về nước làm việc diện ngắn hạn đồng thời là nguồn “tích trữ chất xám ở nước ngoài” để phục vụ cho giai đoạn tiếp theo.

Khi đó các cơ sở KH&CN của Hàn Quốc đều trong tình trạng là các thiết bị nghiên cứu lạc hậu và thiếu thốn đủ thứ, các hoạt động NC&PT chủ yếu là các hoạt động nhà nước, từ sự phân bổ ngân sách, nhân sự đến quản lý điều hành đều nằm trong khuôn khổ quản lý hành chính chặt chẽ của nhà nước, sự tự chủ và độc lập nghiên cứu và quản trị hầu như không tồn tại. Các cơ sở nghiên cứu với nguồn lực rất hạn chế (nhân lực, ngân sách, cơ sở vật chất và trang thiết bị) và chịu ảnh hưởng nặng nề của lễ thói hành chính quan liêu nên “thụ động” và “yếu kém”. Chức năng chính của các tổ chức nghiên cứu này

thuần túy chỉ là hỗ trợ các thủ tục hành chính quan liêu của nhà nước, hầu như hoàn toàn thoát ly các hoạt động sáng tạo và phục vụ sản xuất.

Hàn Quốc đã xây dựng mới một số hình mẫu điển hình, tiêu biểu là Viện KH&CN Hàn Quốc với chính sách đột phá về tiền lương, môi trường và điều kiện làm việc, bố trí quyền cao chức trọng để mời gọi nhân tài Hàn kiều trở về nước làm việc.

Chính sách tiền lương đột phá và “chế độ đặc lợi” dành cho nhân tài Hàn kiều hồi hương ở Viện KH&CN Hàn Quốc không chỉ giúp cho nhân tài Hàn kiều hồi hương toàn tâm, toàn ý vào công việc mà quan trọng hơn nó đã nâng cao vị thế của nhân tài hồi hương, giúp nhân tài Hàn kiều hồi hương nhanh chóng trở thành nhóm quyền lực mới, “giới tinh hoa quyền lực”, một tầng lớp xã hội chưa từng có trong giai tầng chính trị xã hội Hàn Quốc. Nó phản ánh hệ tư tưởng mới, sự nhận thức mới của nhà nước, thừa nhận giá trị của nhân tài và tri thức khoa học là nguồn lực mới của quyền lực, truyền đạt thông điệp rõ ràng, ghi nhận và tôn vinh giá trị của nhân tài KH&CN. Do vậy, góp phần tạo nên sự thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi của xã hội về KH&CN, tạo sự tin tưởng, động lực hấp dẫn các cá nhân ưu tú theo đuổi nghề nghiệp KH&CN.

Cách thức vận hành mới của Viện KH&CN Hàn Quốc là gắn với nền công nghiệp và phục vụ sự phát triển công nghệ công nghiệp của đất nước không những đã khắc phục được sự

---

hạn chế tình trạng KH&CN chưa phát triển và sự thiếu gắn kết giữa nghiên cứu khoa học và công nghiệp mà còn tạo ra một bước ngoặt cho quá trình hiện đại hóa các viện nghiên cứu khác, như Viện KH&CN tiên tiến Hàn Quốc, Viện Năng lượng nguyên tử Hàn Quốc... và nhiều viện chuyên ngành sau này cũng lấy mô hình Viện KH&CN làm hình mẫu<sup>1</sup>.

Chính sách và cách thức thu hút này đã giúp Hàn Quốc có được nguồn cung nhân lực kỹ thuật trình độ cao được đào tạo bài bản và có kinh nghiệm mà không ảnh hưởng tới các tổ chức khác vì các thành viên chủ chốt đều được mời về từ nguồn Hàn kiều trình độ cao không phải từ các viện nghiên cứu trong nước. Park Myungsoo (2013) đã có nhận xét rất xác đáng rằng, việc thành lập viện nghiên cứu hiện đại như Viện KH&CN Hàn Quốc và một số viện nghiên cứu chuyên ngành có trình độ tương đương với các nước tiên tiến mới đưa ra cơ hội để khắc phục nạn chảy máu chất xám phổ biến và dai dẳng không chỉ ở Hàn Quốc mà ở các nước đang phát triển<sup>2</sup>.

Tóm lại, những hình mẫu điển hình này đã giúp Hàn Quốc rút ngắn thời gian nội địa hóa KH&CN tiên tiến nhờ vào ngăn chặn nạn chảy máu chất xám ra nước ngoài và mời các tài năng trở về Hàn Quốc làm việc.

- 
1. Bùi Tất Thắng (2017), “KIST ở Hàn Quốc và vấn đề xây dựng V-KIST ở Việt Nam”, *Tạp chí JSTPM*, tập 6, số 2, tr. 32-42.
  2. Park Myungsoo (2013), “Nguồn nhân lực khoa học và công nghệ cho tăng trưởng kinh tế: Nghiên cứu trường hợp của Hàn Quốc”, *Tạp chí JSTPM*, tập 2, số 3, tr. 80.

**✓ Bài học về thu hút thông qua chính sách kiến tạo môi trường xã hội động lực và thuận lợi cho phát triển khoa học và công nghệ, nuôi dưỡng và tạo sức hấp dẫn nhân tài KH&CN**

Trong giai đoạn 1980 - 1996, bối cảnh quốc tế và điều kiện thực tế trong nước với nhiều thách thức, trình độ kinh tế - xã hội mặc dù có sự tiến bộ rất nhanh nhưng vẫn còn kém xa các nước phát triển. Mức thu nhập bình quân đầu người của Hàn Quốc năm 1980 mới đạt trên 2.000 USD, chưa bằng 1/3 của Mỹ. Tuy nhiên, với những chính sách phù hợp, đồng bộ, hệ thống, có trọng tâm, trọng điểm, Hàn Quốc đã thu hút và huy động được các nguồn lực xã hội để tạo nên môi trường xã hội động lực và thuận lợi cho phát triển khoa học và công nghệ, nuôi dưỡng và tạo sức hấp dẫn nhân tài KH&CN và do vậy, đã tạo nên kỳ tích “đảo ngược chảy máu chất xám”. Một số chính sách chủ yếu Hàn Quốc đã thực hiện để kiến tạo môi trường xã hội động lực và thuận lợi cho phát triển khoa học và công nghệ, nuôi dưỡng và tạo sức hấp dẫn nhân tài KH&CN.

***Một là, xây dựng môi trường cạnh tranh sòng phẳng***

Kinh nghiệm của Hàn Quốc cho thấy, cạnh tranh là yếu tố tiên quyết tạo động lực cho doanh nghiệp đầu tư mạnh cho NC&PT và thu hút Hàn kiều trình độ cao để nâng cao năng lực NC&PT nội sinh. Bằng chứng là khi Hàn Quốc chuyển sang cạnh tranh bằng công nghệ ở giai đoạn 1980 - 1996, các doanh nghiệp Hàn Quốc, nhất là các tập đoàn công nghệ tích

---

cực đầu tư phát triển NC&PT, săn tìm nhân tài Hàn kiều để nâng cao năng lực NC&PT, làm chủ công nghệ tiên tiến.

Sở dĩ các doanh nghiệp làm như vậy là để tồn tại trong môi trường cạnh tranh quốc tế khốc liệt không phải vì họ thấy NC&PT hay thu hút nhân tài Hàn kiều là thú vị.

Vấn đề chính yếu đối với doanh nghiệp Việt Nam hiện nay là năng lực KH&CN yếu kém nhưng thiếu động lực và năng lực để nâng cao năng lực KH&CN. Một số nguyên nhân chủ yếu sau: *Một là*, tồn tại quá nhiều yếu tố phi kinh tế như mối quan hệ chính trị, tính kém hiệu quả của bộ máy hành chính, các doanh nghiệp không nhất thiết phải có năng lực cạnh tranh mới tồn tại được và đôi khi còn tồn tại dễ dàng. *Hai là*, doanh nghiệp Việt Nam gồm doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân. Doanh nghiệp nhà nước có tiềm lực hơn các doanh nghiệp tư nhân để đầu tư phát triển KH&CN và nhân lực KH&CN song thuộc sở hữu nhà nước được ban tặng nhiều đặc quyền đặc lợi trong tiếp cận nguồn lực như nguồn vốn, đất đai, độc quyền... đã triệt tiêu động lực nâng cao năng lực KH&CN. Các doanh nghiệp tư nhân, đa số là doanh nghiệp vừa và nhỏ không đủ nguồn lực đầu tư để nâng cao năng lực KH&CN. *Ba là*, chính sách khuyến khích chưa đủ độ hấp dẫn, chưa tạo động lực và tạo đà cho doanh nghiệp đầu tư phát triển KH&CN và nhân lực KH&CN, nhiều khi chỉ tồn tại trên giấy tờ và nếu được thực thi thì thủ tục rườm rà, nhiều khê...

Thực tế của Việt Nam trong những năm gần đây cũng cho thấy trước áp lực cạnh tranh và với tiềm lực tài chính mạnh,

một số tập đoàn tư nhân đa lĩnh vực của Việt Nam như Vingroups, MASAN... đã thu hút được một số chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài về làm việc và đã và đang có đóng góp lớn cho các tập đoàn này.

Kinh nghiệm Hàn Quốc cũng cho thấy, cạnh tranh không chỉ là yếu tố tiên quyết và hữu hiệu trong thúc đẩy doanh nghiệp Hàn Quốc chủ động phát triển NC&PT và thu hút Hàn kiều trình độ cao mà còn đối với cả các tổ chức và các cá nhân hoạt động KH&CN. Trong môi trường KH&CN cạnh tranh khốc liệt và sòng phẳng, áp lực cạnh tranh khiến các tổ chức KH&CN, giáo dục và đào tạo của Hàn Quốc phải săn tìm và trọng dụng nhân tài, tinh thần hiếu học, tinh thần khoa bảng trở thành động lực để các cá nhân phải tận dụng trí não và làm việc cật lực để có được công việc thích hợp, lương cao, địa vị tốt.

Vấn đề chính yếu đối với các tổ chức và cá nhân hoạt động KH&CN ở lĩnh vực công, đặc biệt là các viện nghiên cứu công ở Việt Nam hiện nay là thiếu động lực, quy mô nhỏ, nguồn lực không tới hạn và hành chính quan liêu.

***Hai là, chính sách thiết thực để thay đổi nhận thức xã hội về khoa học và công nghệ, hấp dẫn các cá nhân xuất sắc theo đuổi nghề nghiệp khoa học và công nghệ***

Để thay đổi nhận thức xã hội về nghề nghiệp KH&KT trong bối cảnh do chịu ảnh hưởng của văn hóa Nho giáo nên xã hội Hàn Quốc rất coi nhẹ, thờ ơ, không rộng mở với cái mới, cái khác biệt, những thứ không chính thống, có thái độ

---

và nhận thức rất ấu trĩ và xem thường khoa học và kỹ thuật. Hàn Quốc đã ban hành một loạt đạo luật, chính sách, phát động các phong trào và chiến dịch quy mô toàn quốc nhằm thay đổi nhận thức xã hội về nghề nghiệp KH&CN.

Điểm mấu chốt trong các chính sách của Hàn Quốc tạo cho người dân nhận thấy và hiểu rằng nghề KH&KT có thể giúp họ thoát khỏi đói nghèo, mang lại cuộc sống tốt đẹp, có vị thế xã hội, có thể giúp họ nhanh chóng trở thành “giới tinh hoa quyền lực” trong xã hội Hàn Quốc. Do vậy, tạo nên sự thay đổi nhận thức, thái độ và hành vi của xã hội về KH&CN, hấp dẫn các cá nhân ưu tú trong nước theo đuổi nghề nghiệp KH&CN, tạo nên bước chuyển lớn về văn hóa, từ xã hội có thái độ và nhận thức ấu trĩ và xem thường nghề kỹ thuật, nghề kỹ thuật bị coi là thấp kém và chỉ có nghề luật sư mới giúp thoát nghèo khổ trở thành xã hội coi trọng KH&KT. Ngày nay, mức độ quan tâm và sự hiểu biết về KH&CN của người Hàn Quốc gần tương đương với Hoa Kỳ và EU (Bảng 3.2).

Như vậy, đối với Việt Nam hiện nay, để kiến tạo môi trường xã hội động lực và thuận lợi cho phát triển khoa học và công nghệ, nuôi dưỡng và tạo sức hấp dẫn nhân tài KH&CN, chính sách cần tập trung vào những vấn đề chủ yếu sau: Một mặt, chính sách tập trung xây dựng môi trường cạnh tranh sòng phẳng, mặt khác, chính sách khuyến khích phải đủ hấp dẫn, có trọng tâm, trọng điểm, phù hợp từng đối tượng ưu tiên. Có chính sách thiết thực để thay đổi nhận thức xã hội về nghề nghiệp KH&CN.

**Bảng 3.2. Chỉ số về mức độ quan tâm và hiểu biết về khoa học và công nghệ của người dân Hàn Quốc năm 2010**

Đơn vị: %

<b>Mức độ quan tâm</b>	<b>Hàn Quốc (2010)</b>	<b>Hoa Kỳ (2008)</b>	<b>EU (2005)</b>
Khai thác phát minh và công nghệ mới	50,8	65,5	54,0
Các phát hiện khoa học mới	49,0	63,0	54,0
<b>Sự hiểu biết</b>	<b>Hàn Quốc (2010)</b>	<b>Hoa Kỳ (2001)</b>	<b>EU (2005)</b>
Khai thác phát minh và công nghệ mới	28,4	38,0	37,5
Các phát hiện khoa học mới	27,3	42,5	35,5

*Nguồn:* Hong Sung Joo, Jeon Chanmi and Kim Jonglip (2013), “The Internalization of Science and Technology in the earlier stage of Economic Development in South Korea”, *Science and Technology Policy Institute*, p. 118.



---

✓ **Bài học về chính sách xây dựng cơ sở dữ liệu về Hàn kiều trình độ cao và hỗ trợ hoạt động của các hội nghề nghiệp**

Chính phủ Hàn Quốc thực hiện việc xây dựng và cập nhật thường xuyên cơ sở dữ liệu về Hàn kiều trình độ cao, với các thông tin về nghề nghiệp, lĩnh vực nghiên cứu, kinh nghiệm giảng dạy... Cơ sở dữ liệu này phục vụ cho việc tạo nên phù hợp giữa việc tuyển dụng bán thời gian hay toàn thời gian với nhu cầu cụ thể trong nước.

Chính phủ Hàn Quốc còn thành lập và hỗ trợ tài chính cho hoạt động của các hội nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều. Các hội này đóng vai trò đầu mối liên lạc và kênh tuyển dụng các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều, đồng thời nhằm nâng cao năng lực KH&CN thông qua trao đổi và hợp tác giữa các nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều trên toàn thế giới.

Kinh nghiệm của Hàn Quốc cho thấy, Hàn kiều trình độ cao giữ liên lạc thường xuyên với các hội nghề nghiệp có xu hướng trở về nước làm việc hơn. Các tổ chức nghề nghiệp Hàn kiều tạo được mạng lưới thông tin hiệu quả. Cơ sở dữ liệu của các tổ chức này giúp kết nối hiệu quả giữa nhu cầu trong nước với nhân tài Hàn kiều. Các tổ chức này còn phổ biến thông tin về sự thay đổi và tiến bộ trong nước, giúp nhân tài Hàn kiều có thông tin trong quyết định lựa chọn, giảm bớt sự hiểu lầm và thành kiến, giúp cho giới công nghiệp, giới học thuật trong nước có được thông tin về các chuyên gia và tuyển dụng họ khi có nhu cầu. Liên hiệp hội KH&CN Hàn Quốc

(Korean Federation of Science and Technology Societies) được thành lập năm 1966 là tổ chức đảm nhiệm vai trò hỗ trợ và thúc đẩy các hoạt động của các hội nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều. Các hoạt động hỗ trợ chủ yếu của Liên hiệp là tổ chức các tọa đàm khoa học, hội thảo, symposium giữa các nhà khoa học và kỹ sư và trao đổi thông tin thông qua bulletin, khảo sát và nghiên cứu chung.

Cơ sở dữ liệu đầy đủ về nhân tài Hàn kiều, các hội nghề nghiệp và mạng lưới kết nối giữa trong nước và nhân tài Hàn kiều đảm bảo truyền tải và trao đổi thông tin, tri thức giữa nhân tài hồi hương và nhân tài chưa hồi hương, giữa đồng nghiệp trong nước và nhân tài Hàn kiều và giữa các nhân tài Hàn kiều với nhau. Đồng thời là kênh truyền tải thông tin trung thực về sự thay đổi và tiến bộ trong nước, giúp nhân tài Hàn kiều có thông tin trong quyết định lựa chọn, giảm bớt sự hiểu lầm và thành kiến, ở trong nước có được thông tin về các chuyên gia trong các lĩnh vực khác nhau và tuyển dụng họ khi có nhu cầu.

**✓ Bài học về phát huy yếu tố văn hóa, giá trị tinh thần, mối liên hệ với đất nước của kiều dân trình độ cao trong chính sách thu hút**

Kinh nghiệm của Hàn Quốc cho thấy, yếu tố văn hóa, giá trị tinh thần có tác động lớn đến hiệu quả của việc thu hút Hàn kiều trình độ cao. Tuy nhiên, để phát huy tác dụng, yếu tố văn hóa, các giá trị tinh thần cần được kèm theo các điều kiện vật chất. Cụ thể, ở giai đoạn 1961 - 1979, kêu gọi lòng yêu nước

---

được kèm theo xây dựng môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi, tin tưởng giao trọng trách, “quyền cao chức trọng”, chế độ đãi ngộ thỏa đáng đủ để cho các nhà khoa học toàn tâm toàn ý vào công việc, cống hiến và phát huy tài năng. Cùng với đó, mỗi khi có nhân tài Hàn kiều hồi hương là sự kiện đình đám trên phương tiện thông tin truyền thông, ảnh chân dung kèm theo lý lịch trích ngang của họ xuất hiện trên các trang bìa của các tờ báo lớn trong nước.

### ✓ **Bài học về thực thi chính sách**

Kinh nghiệm của Hàn Quốc cho thấy, năng lực thực hiện chính sách là yếu tố quan trọng quyết định thành công của chính sách. Đặc biệt, để chính sách thu hút được thực hiện hiệu quả trong điều kiện kinh tế, xã hội còn nhiều hạn chế, đòi hỏi phải có nhà lãnh đạo chính trị tầm cỡ có tầm nhìn, tham vọng và mạnh mẽ để có thể quy tụ và hợp lực giữa nhà hoạch định chính sách, nhà lãnh đạo doanh nghiệp, nhà lãnh đạo khoa học...

Thực tế Hàn Quốc cho thấy, ngay từ những năm 60 của thế kỷ XX, giới lãnh đạo đất nước Hàn Quốc đã sớm nhận ra tầm quan trọng của phát triển KH&CN với tầm nhìn KH&CN không chỉ thuần túy là công cụ phát triển kinh tế mà còn là trung tâm của sự tiến bộ văn hóa và lịch sử, của sự hiện đại hóa văn hóa lạc hậu Hàn Quốc. Tiêu biểu là cố Tổng thống Park, mặc dù là tổng thống độc tài nhưng ông toàn tâm toàn ý vì sự phát triển đất nước thịnh vượng trên nền tảng của KH&CN. Bản thân cố Tổng thống Park là người

tiên phong trong các hoạt động thay đổi nhận thức xã hội về KH&CN.

Tóm lại, điểm mấu chốt trong kinh nghiệm của Hàn Quốc là để chính sách thu hút được thực hiện hiệu quả khi đất nước vẫn còn nghèo, lạc hậu, KH&CN chưa phát triển, thì vai trò tiên phong và sự ủng hộ, quyết tâm chính trị, ý chí của giới lãnh đạo đất nước rất quan trọng, đòi hỏi giới lãnh đạo đất nước có tầm nhìn xa trông rộng, quyết tâm chính trị, khí chất và bản lĩnh dám hành động đột phá và thực tâm vì sự phát triển của đất nước thịnh vượng trên nền tảng KH&CN.

#### *3.2.1.2. Một số bài học kinh nghiệm không thành công*

✓ Chính sách quá chú trọng và tập trung chủ yếu vào hình thức hồi hương trong thu hút, Hàn Quốc hầu như không có được nhiều lợi ích từ “tuần hoàn chất xám” toàn cầu mang lại.

✓ Sự quá chú trọng tiêu chí học vấn cao (có bằng tiến sĩ) trong chính sách thu hút dường như không còn phù hợp với bối cảnh ngày nay.

✓ Trong những năm gần đây, chính sách khắc phục những khiếm khuyết của môi trường xã hội và văn hóa làm việc thân hữu, “nhất thân, nhì quen”. Hệ thống thứ bậc nghiêm ngặt cùng thứ văn hóa tuân phục và sự tôn trọng dành cho người có quyền thế không còn phù hợp với nhận thức và đáp ứng được kỳ vọng của giới trẻ có trình độ cao. Họ bị mắc kẹt và vật lộn với một loạt trách nhiệm chuyển đổi vô tận và do vậy khiến nhiều Hàn kiều trình độ cao không trở về Hàn Quốc làm việc

---

trong khi nhân lực trình độ cao trong nước, đặc biệt là những người trẻ tuổi “chạy chốn” khỏi đất nước.

### ***3.2.2. Một số hàm ý cho Việt Nam nhằm đẩy mạnh việc thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ từ nay đến năm 2030***

**✓ Một là, cần khẳng định tầm quan trọng và vai trò của người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao và việc thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế là giải pháp chiến lược**

*Thứ nhất*, đây là một trong những con đường để tiếp thu KH&CN, rút ngắn khoảng cách về trình độ KH&CN với các nước tiên tiến. Việc thu hút và sử dụng có hiệu quả nguồn chất xám người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao có ý nghĩa lớn trong việc bổ sung tri thức, chia sẻ kinh nghiệm và hỗ trợ nhau trong phát triển KH&CN giúp Việt Nam có thể đạt được tốc độ tăng trưởng nhanh, tiếp cận trình độ phát triển quốc tế. Hơn nữa, các nước phát triển thường bảo vệ rất nghiêm ngặt những công nghệ tiên tiến, các bí quyết công nghệ của mình, không dễ dàng có được thông qua con đường chuyển giao thông thường.

*Thứ hai*, thông qua thu hút, chúng ta có được các nhà KH&CN vừa có trình độ, vừa có kinh nghiệm, những người tinh thông, am hiểu sâu sắc về KH&CN, hoạt động trong môi trường KH&CN tiên tiến, tiếp xúc trực tiếp với một hệ thống

tiên tiến, am hiểu văn hóa, thành thạo ngoại ngữ và các mối quan hệ và mạng lưới ở nước sở tại và quốc tế, nắm bắt và tiếp cận được với những công nghệ tiên tiến, những thông tin khoa học mới nhất, biết lựa chọn công nghệ nào phù hợp với Việt Nam, kết nối và bắt nhịp với nền KH&CN tiên tiến của thế giới. Nhất là, với hệ thống giáo dục sau đại học và chính sách sử dụng nhân lực trình độ cao ở nước ta như hiện nay, chúng ta không thể một sớm một chiều đào tạo được đội ngũ nhân lực trình độ cao như đội ngũ chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài.

*Thứ ba*, đội ngũ nhân lực KH&CN trong nước vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu và phân bố... Số lượng vẫn còn nhỏ, tính đến năm 2014, Việt Nam có tổng số 128.997 cán bộ nghiên cứu đạt 6,8 cán bộ nghiên cứu/1 vạn dân. Trong đó, trình độ tiến sĩ là 12.261 người (Bảng 3.3).

**Bảng 3.3. Số lượng cán bộ nghiên cứu có trình độ tiến sĩ theo khu vực hoạt động (năm 2014)**

*Đơn vị: người*

<b>Khu vực hoạt động</b>	<b>Tổng số</b>	<b>Tiến sĩ</b>
Toàn bộ	<b>128.997</b>	<b>12.261</b>
Các viện, trung tâm NC&PT	29.820	3.367
Trường đại học	63.435	7.959
Cơ quan hành chính	8.460	229

Đơn vị sự nghiệp	7.495	252
Doanh nghiệp	18.553	185
Phi lợi nhuận	1.234	269

*Nguồn:* Lê Xuân Định (Chủ biên) và nhóm tác giả (2016), “Khoa học và công nghệ năm 2015”, tr. 88.

Đặc biệt, chất lượng của một số “trụ cột” như công chức, cán bộ khoa học công nghệ, giảng viên đại học, đội ngũ doanh nhân, công nhân kỹ thuật trình độ cao.... vẫn chưa đảm đương được sứ mệnh là đầu kéo của quá trình phát triển<sup>1</sup> trong khi phần lớn các giáo sư hàng đầu đã ngấp nghé tuổi nghỉ hưu.

**✓ Hai là, để đáp ứng yêu cầu trước mắt và ngắn hạn, chúng ta cần xây dựng và thực hiện ngay chính sách đặc thù, đột phá để kiến tạo những hình mẫu cụ thể trong thu hút và sử dụng người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao**

Thay vì quá nặng về những cuộc vận động, tuyên truyền với những lời kêu gọi mỹ miều, khẩu hiệu sáo rỗng, những kế hoạch hoành tráng nhưng thiếu tính khả thi, chính sách cần tập trung vào xây dựng một số hình mẫu cụ thể trong thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển KH&CN. Thành lập một vài trung tâm xuất sắc ở một số ngành mũi nhọn và lĩnh vực ưu tiên phục vụ mục tiêu phát triển bền

1. Viện Khoa học lao động và xã hội (2015), “Lao động trình độ cao: Nhân tố quyết định để phát triển bền vững đất nước”, *Bản tin tóm tắt chính sách*, số 1, 2015, tr. 3.

vững và thịnh vượng đất nước trên nền tảng KH&CN. Chẳng hạn, ngành công nghệ thông tin và nông nghiệp, lĩnh vực KH&CN, giáo dục và đào tạo sau đại học.

Xác định đó là nơi thu hút và môi trường tuyệt vời để nhân tài người Việt Nam ở nước ngoài trở về cống hiến; là đầu mối kết nối với các trung tâm xuất sắc trên thế giới; đầu tàu kéo và cải biến nền KH&CN, giáo dục và đào tạo Việt Nam; phục vụ thiết thực cho doanh nghiệp nội địa, sinh viên và người nông dân; thay đổi nhận thức và nâng cao tinh thần khoa học đại chúng. Thực tế, những năm gần đây, Việt Nam đã có những động thái tích cực thực hiện chính sách này, chẳng hạn, đã và đang triển khai thành lập một số đại học đẳng cấp quốc tế, thành lập Viện KH&CN Việt Hàn (V-KIST)...

Để đạt được các mục tiêu trên, các trung tâm xuất sắc này phải là “thiên đường” hấp dẫn sự trở về lâu dài của các nhân tài KH&CN Việt kiều tâm cỡ thế giới, nơi quy tụ những cá nhân xuất sắc trong và ngoài nước, nơi nhân tài phát huy tối đa được cái tài, sở trường của mình, toàn tâm, toàn ý vì công việc.

1) Tuyển dụng được đội ngũ nhân lực nòng cốt tốt, chuyên nghiệp ngay từ đầu (gồm cả ba bộ phận: chuyên môn, kỹ thuật và hành chính) đặc biệt là người đứng đầu. Vai trò của người đứng đầu đặc biệt quan trọng nên phải lựa chọn cẩn thận, kỹ lưỡng và khách quan. Thành lập Hội đồng tuyển chọn độc lập gồm các nhà KH&CN Việt kiều cùng chuyên gia nhân



---

lực nước ngoài uy tín lựa chọn các ứng viên, sau đó Hội đồng tuyển chọn trong nước gồm những người lãnh đạo cao nhất đất nước lựa chọn trong các ứng viên đó.

Người đứng đầu ít nhất phải đảm bảo các tiêu chí: Thứ nhất, giỏi lãnh đạo và có bề dày kinh nghiệm (tốt nhất là những ứng viên đang hoặc đã lãnh đạo các trung tâm xuất sắc tầm quốc tế) và quy tụ nhân tài; thứ hai, giỏi chuyên môn; thứ ba, năng lực tạo mạng lưới liên kết và hợp tác với các trung tâm xuất sắc hàng đầu thế giới; và thứ tư, có khí chất, bản lĩnh và tinh thần vì sự thịnh vượng của đất nước; thứ năm, không ở độ tuổi xế chiều của sự nghiệp. Khi lựa chọn được người đứng đầu rồi, để người đứng đầu tuyển chọn đội ngũ nhân lực nòng cốt của trung tâm xuất sắc, và sử dụng đội ngũ này giới thiệu nguồn nhân lực trẻ tiềm năng, cứ từng bước như vậy, các trung tâm xuất sắc sẽ có được đội ngũ nhân lực xuất sắc và phù hợp nhất.

2) Cơ chế đặc biệt đảm bảo tự chủ thực sự, tự do học thuật (theo chuẩn mực và thông lệ quốc tế), nguồn tài chính dồi dào và ổn định (do nhà nước đảm bảo trong thời gian đầu).

3) Cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện làm việc đầy đủ và hiện đại tương xứng với các trung tâm xuất sắc trên thế giới.

4) Mức lương hấp dẫn, không nhất thiết phải cao bằng mức lương các nước phát triển trả cho đương sự, mức thưởng gắn với hiệu quả công việc hay giá trị họ đem lại. Mức lương, thưởng căn cứ vào hiệu quả công việc, giá trị nhân tài đem lại,

không phân biệt giữa tài năng người Việt Nam ở nước ngoài, nội hay ngoại.

✓ **Ba là, vì mục tiêu lâu dài và chiến lược, cần tập trung xây dựng và thực hiện những chính sách để kiến tạo môi trường xã hội động lực và thuận lợi cho phát triển khoa học và công nghệ, nuôi dưỡng và hấp dẫn nhân tài KH&CN**

Trong hiện trạng của Việt Nam hiện nay, để có được môi trường xã hội động lực và thuận lợi cho phát triển KH&CN, nuôi dưỡng và hấp dẫn nhân tài KH&CN đòi hỏi rất nhiều việc phải làm. Tuy nhiên, từ góc độ giải pháp chính sách, cần tập trung vào một số vấn đề chủ yếu sau:

*Thứ nhất*, sử dụng cách tiếp cận cạnh tranh thị trường sòng phẳng và biện pháp chính sách khuyến khích kiểu cây gậy và củ cà rốt để tạo động lực và tạo đà cho doanh nghiệp đầu tư phát triển KH&CN và thu hút nhân tài KH&CN.

*Thứ hai*, thay cách tiếp cận theo kiểu cào bằng trong phân bổ ngân sách bằng cách tiếp cận cạnh tranh để tạo áp lực và động lực cho các tổ chức KH&CN và các trường đại học. Thành tựu, sự xuất sắc trong nghiên cứu, sự phù hợp với nhu cầu quốc gia, sự phối hợp với khu vực kinh doanh là những tiêu chí có thể được sử dụng trong phân bổ nguồn lực thay vì theo cách “đếm đầu người” như hiện nay.

*Thứ ba*, có chính sách thiết thực để thay đổi nhận thức xã hội về KH&CN, xây dựng nền văn hóa quý trọng KH&CN. Thay vì nặng về tôn vinh, vinh danh, tinh thần là chính, chính

---

sách cần chú trọng mang lại những lợi ích thiết thực, có trọng tâm, trọng điểm phù hợp từng đối tượng nhân lực ưu tiên.

✓ **Bốn là, để đáp ứng cả mục tiêu trước mắt và lâu dài, cần thực hiện các chính sách thúc đẩy hoạt động sử dụng và duy trì mối liên hệ với người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao thông qua mạng trực tuyến**

Đề tận dụng những cơ hội do “tuần hoàn chất xám” toàn cầu mang lại, đối với người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao chưa hay không trở về nước cần được nhìn nhận là nguồn lực tiềm năng quý giá, sử dụng họ là “ăng ten” thu nhận, cập nhật tin tức, tri thức các hoạt động KH&CN tân tiến nhất, cung cấp tri thức, chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm qua mạng lưới, qua hình thức hồi hương ngắn hạn; là cầu nối Việt Nam với các nền KH&CN tân tiến; là nguồn dự trữ nhân tài tiềm năng cho giai đoạn phát triển tiếp theo của đất nước...

Muốn vậy cần thiết lập và duy trì một số mạng lưới kết nối cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao đồng thời kết nối các mạng lưới đã thiết lập được ở nước sở tại của họ. Thiết lập và cập nhật thường xuyên cơ sở dữ liệu về nhân tài người Việt Nam ở nước ngoài, như nghề nghiệp, chuyên ngành, kinh nghiệm.... Các mạng lưới này là “ăng ten” thu nhận, cập nhật thông tin, tri thức về KH&CN, trao đổi tri thức, chuyên môn, kỹ năng; thông tin về nhu cầu tuyển dụng trong nước; thông tin đầy đủ, trung thực về tình hình kinh tế, chính trị, xã hội trong nước. Các mạng lưới này cũng là nơi đăng tải thông tin về nhu cầu tuyển dụng trong nước (cả dài hạn và

ngắn hạn); cung cấp thông tin đầy đủ, trung thực về tình hình kinh tế, chính trị, xã hội trong nước.

Việc tăng cường mối liên hệ với người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao, duy trì thường xuyên trao đổi thông tin, tri thức, kinh nghiệm, kỹ năng còn góp phần tăng thêm sự gắn bó, hiểu biết lẫn nhau, khơi dậy tinh thần dân tộc, trách nhiệm với đất nước, là cơ hội tốt cho việc hợp tác thực hiện các dự án, chương trình, tăng cơ hội trở về nước (cả ngắn hạn và lâu dài) của người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao.

## KẾT LUẬN

Nhân lực KH&CN trình độ cao là chìa khóa thành công trong phát triển KH&CN. Trong thế giới toàn cầu ngày nay, nhân lực KH&CN trình độ cao bao gồm cả kiều dân trình độ cao như một dòng chảy tự nhiên sẽ đi về nơi có điều kiện tốt hơn, nơi mang đến nhiều cơ hội hơn để nó có thể phát huy năng lực của mình. Vì vậy, quốc gia nào có những điều kiện tốt về kinh tế, chính trị, xã hội, môi trường tất yếu thu hút chất xám, ngược lại, quốc gia nào có điều kiện kém hơn sẽ đẩy “dòng chất xám” đi. Chính vì lẽ đó, đối với các nước đang phát triển, việc thu hút nhân lực trình độ cao để phát triển KH&CN là rất thách thức nhưng sự can thiệp của nhà nước có thể giảm bớt sự thách thức này.

Hàn Quốc tiến hành thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN trong điều kiện có sự bất tương quan lớn về trình độ kinh tế - xã hội giữa Hàn Quốc và Mỹ, đặc biệt trong thập kỷ 60 của thế kỷ XX, song với những chính sách thu hút hợp lý, phù hợp với bối cảnh và điều kiện thực tế của từng

giai đoạn phát triển cụ thể, thể chế kinh tế, xã hội tích cực, Hàn Quốc thu hút hiệu quả Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN và nhanh chóng trở thành nước có nền KH&CN tiên tiến.

Sự thành công của Hàn Quốc trong thu hút Hàn kiều trình độ cao để phát triển KH&CN là minh chứng điển hình rằng, với những chính sách thu hút hợp lý, phù hợp điều kiện thực tế của từng giai đoạn phát triển cụ thể của tiến trình phát triển đất nước, các nước đang phát triển có thể biến vãn nạn chất xám thành nguồn nhân lực trình độ cao để phát triển KH&CN phục vụ phát triển đất nước thịnh vượng trên nền tảng KH&CN.

So với thời điểm Hàn Quốc tạo nên hiện tượng đảo ngược chảy máu chất xám trong những năm đầu thập kỷ 80 thì Việt Nam hiện nay có nhiều điều kiện thuận lợi hơn, cả về kinh tế, cơ sở hạ tầng KH&CN, giáo dục và đào tạo, nhận thức xã hội về KH&CN, xã hội cởi mở hơn... Song do chính sách của Việt Nam chưa thu hút và huy động được các nguồn lực xã hội để kiến tạo *môi trường xã hội động lực và thuận lợi* cho phát triển KH&CN, nuôi dưỡng và tạo sức hấp dẫn nhân tài KH&CN. Việt Nam cũng không có chính sách thu hút đặc thù, đột phá để xây dựng những hình mẫu cụ thể trong thu hút người Việt Nam ở nước ngoài để phát triển KH&CN. Kết quả là Việt Nam chưa chuyển hóa được vãn nạn chảy máu chất xám thành đội ngũ nhân lực

---

trình độ cao hùng mạnh để phát triển KH&CN đầy nhanh tiến trình CNH, HĐH đất nước ở nước ta hiện nay.

Bài học kinh nghiệm và hàm ý quan trọng của Hàn Quốc đối với Việt Nam hiện nay là một mặt, cần xây dựng và thực hiện ngay chính sách đặc thù, đột phá để kiến tạo những hình mẫu điển hình trong thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển KH&CN, mặt khác, quan trọng và mang tính chiến lược là xây dựng và thực hiện chính sách kiến tạo *môi trường xã hội động lực và thuận lợi* cho phát triển KH&CN, nuôi dưỡng và tạo sức hấp dẫn thu hút người Việt Nam ở nước ngoài có trình độ cao để phát triển đất nước bền vững và thịnh vượng trên nền tảng KH&CN.

Kinh nghiệm Hàn Quốc cũng cho thấy rằng, để có được môi trường xã hội như vậy trong điều kiện thực tế đất nước vẫn còn nghèo, tụt hậu, với điểm xuất phát thấp, KH&CN chưa phát triển, nền tảng và truyền thống học thuật mỏng, nhân lực KH&CN trong nước yếu, thì vai trò tiên phong và sự ủng hộ, cam kết của giới lãnh đạo đất nước là rất quan trọng, đòi hỏi các nhà lãnh đạo đất nước phải có tầm nhìn xa trông rộng, quyết tâm chính trị, có khí chất và bản lĩnh dám hành động đột phá và có khát vọng phát triển đất nước thịnh vượng trên nền tảng KH&CN.

Hiện trạng KH&CN, giáo dục và đào tạo và nhiều vấn đề xã hội nhức nhối khác đang đòi hỏi một quyết tâm chính trị, tinh thần và bản lĩnh dám hành động đột phá của giới lãnh đạo

đất nước. Bài học thành công của Hàn Quốc từ xuất phát điểm với nền tảng KH&CN, điều kiện kinh tế - xã hội trong thập kỷ 60 của thế kỷ XX kém xa chúng ta ngày nay tạo niềm tin và hy vọng. Dân tộc Việt Nam vốn tiềm ẩn sức sống mãnh liệt, khi được khơi nguồn sức sống đó sẽ trỗi dậy.



## TÀI LIỆU THAM KHẢO

### Tiếng Việt

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2008), “Nghị quyết 27-NQ/TW Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa X về xây dựng đội ngũ trí thức trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước”, ban hành ngày 06/8/2008.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2012), “Nghị quyết 20-NQ/TW Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về phát triển khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”, ban hành ngày 01/11/2012.
3. Bộ Chính trị (2004), “Nghị quyết số 36-NQ/TW về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài”, ban hành ngày 26/3/2004.
4. Bộ Chính trị (2015), “Chỉ thị số 45-CT/TW về việc tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 36-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài trong tình hình mới”, ban hành ngày 19/5/2015.

5. Bộ Chính trị (2018), “Nghị quyết số 23-NQ/TW về định hướng xây dựng chính sách phát triển công nghiệp quốc gia đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”, ban hành ngày 22/3/2018.
6. Bộ Khoa học và Công nghệ Việt Nam (2013), “Nhận thức công chúng về khoa học và công nghệ năm 2013”, <https://www.most.gov.vn/vn/tin-tuc/11501/so-lieu-thong-ke.aspx>, truy cập ngày 1/12/2017.
7. Bộ trưởng Bộ KH&CN (2016), “Quyết định số 3975/QĐ-BKHCN về việc phê duyệt Đề án xây dựng mạng lưới chuyên gia Việt Nam trên thế giới”, ban hành ngày 14/2/2016.
8. Bùi Nhật Quang (2009), “Tìm hiểu về người Việt Nam ở nước ngoài trong tương quan với trường hợp Italia”, *Tạp chí Nghiên cứu châu Âu*, số 5 (104), trang 75-82.
9. Bùi Tất Thắng (2014), “Phát triển kinh tế Việt Nam: Sẻ chia kinh nghiệm để kiếm tìm cơ hội từ “Kỳ tích sông Hàn””, *Trang tin điện tử Tạp chí Khu công nghiệp Việt Nam*, <http://khucongnghep.com.vn/tabid/69/articletype/ArticleView/articleId/993/default.aspx>
10. Bùi Tất Thắng (2017), “KIST ở Hàn Quốc và vấn đề xây dựng V-KIST ở Việt Nam”, *Tạp chí JSTPM*, tập 6, số 2, trang 32-42.
11. Bùi Thị Thu Hà (Chủ nhiệm) (2011), “Phát huy vai trò của người Việt Nam ở nước ngoài đối với công cuộc đổi mới ở

---

nước ta hiện nay”, Đề tài khoa học cấp bộ, Học viện Chính trị - Hành chính khu vực 1.

12. Byung Nak Song (2002), “Kinh tế Hàn Quốc đang trỗi dậy”, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
13. Chính phủ (2014), “Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ”, ban hành ngày 12/5/2014.
14. Chính phủ (2014), “Nghị định số 87/2014/NĐ-CP quy định về thu hút cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động khoa học và công nghệ tại Việt Nam”, ban hành ngày 22/9/2014.
15. Chính phủ (2016), “Nghị quyết số 27/NQ-CP ban hành Chương trình hành động của Chính phủ tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết số 36-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa IX về công tác đối với người Việt Nam ở nước ngoài giai đoạn 2016 - 2020”, ban hành ngày 05/04/2016.
16. Choi Hyung Sup (2012), “Phát triển khoa học và công nghệ Hàn Quốc, 1960 - 1980”, trong cuốn sách *Chương trình chia sẻ tri thức của Hàn Quốc với Việt Nam, 2009 - 2011*, Viện Chiến lược phát triển, Hà Nội.
17. Choi Youngrak (2013), “Nhìn lại mô hình đổi mới của Hàn Quốc”, *Tạp chí JSTPM*, tập 2, số 2, trang 71-95.
18. Choi Youngrak, Bạch Tân Sinh và Trương Chí Bình (2012), “Phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật/công nghệ trong các tập

- đoàn kinh tế”, chương 3, trong cuốn sách *Chương trình chia sẻ tri thức (KSP) của Hàn Quốc với Việt Nam (2009 - 2011)*, Viện Chiến lược phát triển, Hà Nội.
19. Chu Văn Cấp và Trần Ngọc Tinh (2014), “Giáo dục - đào tạo với phát triển nguồn nhân lực của Hàn Quốc và những gợi mở cho Việt Nam”, *Tạp chí Phát triển và Hội nhập*, số 17 (27), tháng 07-08/2014.
  20. Cục Lãnh sự, Bộ Ngoại giao Việt Nam (2011), “Báo cáo tổng quan về tình hình di cư của công dân Việt Nam ra nước ngoài”, Hà Nội.
  21. Cục Thông tin khoa học và công nghệ quốc gia (2010), “Định hướng chiến lược phát triển khoa học và công nghệ Hàn Quốc trong những thập niên đầu thế kỷ XXI”, *Chuyên đề*.
  22. Cục Thông tin khoa học và công nghệ quốc gia (2017), “Chính sách khoa học và công nghệ Hàn Quốc”, *Tổng luận*.
  23. Cục Thông tin khoa học và công nghệ quốc gia (2017), “Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4”, *Tổng luận*.
  24. Đào Thanh Trường (2016), “Thực tiễn xây dựng và phát triển hệ thống khoa học, công nghệ và đổi mới (STI) của Hàn Quốc và bài học cho Việt Nam”, *Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á*, số 3 (181), tháng 3-2016, trang 42-53.
  25. Đào Thanh Trường và Nguyễn Thị Quỳnh Anh (2017), ““Urber” nhân lực R&D - Một cách tiếp cận trong thu hút và sử dụng nhân lực hiện nay”, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, tập 33, số 1, tr. 18-29.

- 
26. Đỗ Phú Hải (2014), “Chính sách phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ ở Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 1 (74), trang 21-29.
  27. Đoàn Văn Cường và Trần Lưu Kiên (2015), “Tù chảy máu chất xám đến tuần hoàn chất xám: Một số vấn đề lý luận và hàm ý chính sách thu hút nhà khoa học trình độ cao trở về Việt Nam”, [https://sokhcn.vinhphuc.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View\\_Detail.aspx?ItemID=1170](https://sokhcn.vinhphuc.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View_Detail.aspx?ItemID=1170), truy cập ngày 5/3/2018.
  28. Dương Quỳnh Hoa (2017), “Vai trò của nhà nước trong phát triển nguồn nhân lực khoa học - công nghệ ở Việt Nam”, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội.
  29. Hà Nam (2013), “Phát triển khoa học công nghệ của Hàn Quốc: Thực trạng và những nhân tố tác động”, *Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á*, số 4 (146), tháng 4-2013, trang 47-57.
  30. Hồ Ngọc Luật (2017), “Nhân lực KH&CN: Từ khái niệm của các tổ chức quốc tế đến khả năng vận dụng cho Việt Nam”, *Tạp chí Thông tin và Tư liệu*, số 1.
  31. Hồ Sỹ Quý (2011), “Hàn Quốc: hóa rồng, độc tài và dân chủ”, *Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á*, số 10 (128), tháng 10-2011, trang 3-12.
  32. Hoàng Minh Lợi (2016), “Sử dụng và quản lý nguồn nhân lực chất lượng cao ở Hàn Quốc (từ 1990 đến nay)”, *Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á*, số 10 (188), tháng 10-2016, trang 29-38.

33. Hoàng Văn Hiến (2008), “Quá trình phát triển kinh tế - xã hội của Hàn Quốc (1961 - 1993) và kinh nghiệm đối với Việt Nam”, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
34. Hoàng Xuân Long (2015), “Đầu tư cho nghiên cứu và phát triển”, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam*, số 3, trang 7-11.
35. Hong Sungjoo (2014), “Lịch sử khoa học, công nghệ và đổi mới: Chính sách khoa học, công nghệ và đổi mới (STI) trong giai đoạn bắt kịp công nghệ”, *Tạp chí JSTPM*, tập 3, số 2, trang 69-81.  
<http://khucongngiep.com.vn/tabid/69/articletype/ArticleView/articleId/993/default.aspx>, truy cập ngày 10/3/2018.
36. Hwang Youngsoo (2014), “Lịch sử khoa học, công nghệ và đổi mới: Chính sách khoa học, công nghệ và đổi mới của Hàn Quốc trong giai đoạn xây dựng thể chế”, *Tạp chí JSTPM*, tập 3, số 3, trang 81-93.
37. Jacob Merle và Meek V. Lynn (2015), “Mạng lưới nghiên cứu khoa học quốc tế và sự dịch chuyển năng động của giới khoa học: Những xu hướng và công cụ chính sách nhằm xây dựng năng lực và thúc đẩy sự ưu tú trong nghiên cứu”, *Tạp chí Thông tin giáo dục quốc tế*, số 20, trang 1-20.
38. Jin Misug (2012), “Chính sách phát triển nguồn nhân lực nhằm nâng cao khả năng cạnh tranh cho các doanh nghiệp Việt Nam”, chương 2, trong cuốn sách *Chương trình chia sẻ tri thức (KSP) của Hàn Quốc với Việt Nam (2009 - 2011)*, Viện Chiến lược phát triển, Hà Nội.

- 
39. Kim Byung kook và Vogel F.Ezra (2015), “Kỷ nguyên Park Chung Hee và quá trình phát triển thần kỳ của Hàn Quốc”, Nxb. Thế giới, Hà Nội.
40. Kim Dongwook, Lê Huy Đoàn và Nguyễn Văn Thành (2012), “Những chiến lược nhằm phát triển nguồn nhân lực đẳng cấp cao trong khu vực công của Việt Nam”, chương 2, trong cuốn sách *Chương trình chia sẻ tri thức (KSP) của Hàn Quốc với Việt Nam (2009 - 2011)*, Viện Chiến lược phát triển, Hà Nội.
41. Kim Hak Nyun, Bùi Tất Thắng và Nguyễn Thị Mỹ Hạnh (2012), “Chính sách khoa học và công nghệ dựa trên mô hình KIST”, trong cuốn sách *Chương trình chia sẻ tri thức (KSP) của Hàn Quốc với Việt Nam (2009 - 2011)* Viện Chiến lược phát triển, Hà Nội.
42. Kiricchenko E (2009), ““Từ chảy máu chất xám” đến “Tuần hoàn chất xám” toàn cầu”, Bản dịch của Viện Thông tin Khoa học xã hội năm 2009, *Tài liệu phục vụ nghiên cứu* (lưu hành nội bộ), số TN 2009 - 75&76, tr. 9.
43. Lam Vân (2017), “Thu hút đầu tư khoa học và công nghệ từ trí thức kiều bào”, *STINFO*, số 1 & 2, trang 36-37.
44. Lê Thị Ái Lâm (2003), *Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo: kinh nghiệm Đông Á*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
45. Lê Trọng Ân và Trương Văn Tuấn (2014), “Kinh nghiệm của một số quốc gia về xây dựng, phát triển đội ngũ trí

- thức”, *Tạp chí khoa học Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh*, số 60, trang 178-189.
46. Lê Xuân Định (Chủ biên) và nhóm tác giả (2016), *Khoa học và công nghệ Việt Năm 2015*, Nxb. Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội.
  47. Lee Jeong Hyop (2015), “Các vấn đề và chính sách trong giai đoạn Lãnh đạo khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo”, *Tạp chí JSTPM*, tập 4, số 1.
  48. Lý Xuân Chung (2007), “Đôi nét về sự tương đồng văn hóa Việt Nam - Hàn Quốc”, *Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á*, số 9 (79), tháng 9-2007, trang 51-58.
  49. Moon Manyong (2014), “Lịch sử khoa học, công nghệ và đổi mới: Thành lập các viện nghiên cứu do chính phủ hỗ trợ trong thời kỳ Park Chung Hee”, *Tạp chí JSTPM*, tập 3, số 4, trang 75-90.
  50. Ngân hàng Thế giới (2014), “Khoa học, Công nghệ và Sáng tạo: Động lực cho tăng trưởng bền vững ở Việt Nam”, *Trang điện tử của Ngân hàng Thế giới*, <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/EAP/Vietnam/vn-policy-note-STI-Vietnam-VN.pdf>, truy cập ngày 3/2/2018.
  51. Ngân hàng Thế giới và Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2016), *Việt Nam 2035: Hướng tới Thịnh vượng, Sáng tạo, Công bằng và Dân chủ*, Nxb. Hồng Đức, Hà Nội.
  52. Ngô Xuân Bình và Phạm Quý Long (Đồng chủ biên) (2000), *Hàn Quốc trên đường phát triển*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.



- 
53. Nguyễn An Hà (Chủ nhiệm) (2010), “Trí thức người Việt Nam ở một số nước Đông Âu: Thực trạng và vai trò trong bối cảnh mới”, Đề tài Nghị định thư, Viện Nghiên cứu Châu Âu.
  54. Nguyễn Bình Giang (Chủ nhiệm) (2010), “Di chuyển lao động quốc tế: Những vấn đề nổi bật, xu hướng cơ bản và tác động chủ yếu”, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ, Viện Kinh tế và Chính trị thế giới.
  55. Nguyễn Chí Thắng (2011), “Biến đổi Paradigm của chính sách KH&CN Việt Nam giai đoạn từ năm 1981 - 2005 trong hệ thống KH&CN Việt Nam”, *Tạp chí Thông tin Khoa học - Công nghệ*, số 2, trang 3-6.
  56. Nguyễn Minh Phong (Chủ nhiệm) (2009), “Thu hút các nguồn lực của người Việt Nam định cư ở nước ngoài vào phát triển kinh tế - xã hội Thủ đô Hà Nội đến năm 2015”, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp thành phố, Viện Nghiên cứu Phát triển kinh tế xã hội Hà Nội.
  57. Nguyễn Sỹ Phương (2014), “Chảy máu hay lưu thông chất xám: Vấn đề thể chế”, *Bản điện tử của Tạp chí Tia sáng*, <http://tiasang.com.vn/-giao-duc/van-de-the-che-7885>, truy cập ngày 15/09/2014.
  58. Nguyễn Thị Anh Thu (Chủ biên) (2000), *Đổi mới chính sách sử dụng nhân lực KH&CN trong cơ quan nghiên cứu - phát triển*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
  59. Nguyễn Thị Phương Dung, Phạm Thị Thảo và Nguyễn Hồng Hà (2017), “Mô hình nền kinh tế sáng tạo của Hàn Quốc”, *Tổng luận*, Cục Thông tin khoa học và công nghệ quốc gia.

60. Nguyễn Thị Thắm (Chủ biên) (2015), *Nghiên cứu Hàn Quốc tại Việt Nam: Thành quả và phương hướng*, Nxb. Khoa học xã hội, Hà Nội.
61. Nguyễn Tiến Hoàng và Bùi Thị Phương Anh (2017), “Thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình: Kinh nghiệm từ Hàn Quốc”, *Vietnam Logistics Review*, phần 1 và phần 2.
62. Nguyễn Văn Khánh (Chủ nhiệm) (2010), “Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước trong thế kỷ XXI”, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Nhà nước, Đại học KHXH và NV Hà Nội.
63. Nguyễn Văn Tuấn (2013), “Hàn Quốc và bài học 40 năm cho Việt Nam”, *Trang điện tử của Vietnamnet*, <http://vietnamnet.vn/vn/tuanvietnam/han-quoc-va-bai-hoc-40-nam-cho-vietnam-151561.html>, truy cập ngày 4/5/2018.
64. Nguyễn Văn Tuấn (2014), “Thu hút chuyên gia nước ngoài: Tạo một môi trường làm việc thật”, *Báo Tuổi trẻ online*, <https://tuoitre.vn/thu-hut-chuyen-gia-nuoc-ngoai-tao-mot-moi-truong-lam-viec-that-681258.htm>, truy cập ngày 4/3/2018.
65. Nguyễn Văn Tuấn (2018), “Nói thẳng chuyện phản biện”, <http://baodatviet.vn/dien-dan-tri-thuc/gs-nguyen-van-tuan-noi-thang-chuyen-phan-bien-3361079/>, truy cập ngày 5/7/2018.
66. Nguyễn Vĩnh Sơn (1996), “Tìm hiểu Hàn Quốc”, Trung tâm Quốc gia biên soạn Từ điển Bách khoa Việt Nam, Hà Nội.
67. Park Myungsoo (2013), “Nguồn nhân lực khoa học và công nghệ cho tăng trưởng kinh tế: Nghiên cứu trường hợp của Hàn Quốc”, *Tạp chí JSTPM*, tập 2, số 3.

- 
68. Phạm Mạnh Hùng (2015), “Thu hút nhân tài phát triển KH&CN: Kinh nghiệm Hàn Quốc và hàm ý cho Việt Nam”, *Tạp chí Những vấn đề kinh tế và Chính trị thế giới*, số 1 (225), trang 30-42.
  69. Phạm Quý Long (2015), “Nhìn lại thực trạng nghiên cứu Korea trong lĩnh vực kinh tế và chính trị được đăng tải trên Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á (1995 - 2015), *Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á*, số 5 (171), tháng 5-2015, trang 40-43.
  70. Phạm Quý Long và Nguyễn Thị Phi Nga (2017), *Văn hóa Chaebol Hàn Quốc: Gợi ý chính sách và kinh nghiệm cho doanh nghiệp Việt Nam*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
  71. Phạm Trương Hoàng và Ngô Đức Anh (2008), “Phát triển nguồn nhân lực công nghiệp ở Việt Nam trong giai đoạn mới của công nghiệp hóa”, Dự án UNDP.
  72. Phạm Văn Đức (2000), “Một số giải pháp nhằm khai thác và sử dụng nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa ở Hàn Quốc”, *Tạp chí Nghiên cứu Nhật Bản*, số 1 (25), tháng 2-2000, trang 46-51.
  73. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (1998), “Luật Quốc tịch Việt Nam”, số 07/1998/QH10, ban hành ngày 20/5/1998.
  74. Quốc hội nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2013), “Luật Khoa học và Công nghệ Việt Nam”, số 29/2013/QH13, ban hành ngày 18/06/2013, Điều 3.

75. Suh Joonghae và Trần Ngọc Ca (2012), “Tăng cường các biện pháp khuyến khích nghiên cứu và triển khai và chuyên giao công nghệ”, chương 3, trong cuốn sách *Chương trình chia sẻ tri thức (KSP) của Hàn Quốc với Việt Nam (2009 - 2011)*, Hà Nội.
76. Tạ Doãn Trịnh (Chủ nhiệm) (2013), “Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn để xây dựng chính sách đào tạo, thu hút, sử dụng nhân lực KH&CN trình độ cao ở Việt Nam đến năm 2020”, Đề tài cấp Bộ số 06/2012, Viện Chiến lược và Chính sách khoa học và công nghệ.
77. Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2008), “Quyết định số 102/2008/QĐ-TTg quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Ủy ban Nhà nước về người Việt Nam ở nước ngoài”, ban hành ngày 18/7/2008.
78. Thủ tướng Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2011), “Quyết định số 579/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020”, ban hành ngày 19/04/2011.
79. Trần Đắc Hiến (2015), “Thu hút và phát huy vai trò của trí thức KH&CN người Việt Nam ở nước ngoài”, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, số 9, tr. 23-26.
80. Trần Hữu Dũng (2011), “Trí thức Việt Nam ở nước ngoài và đại học Việt Nam”, *Bản điện tử của Tạp chí Tia sáng*, <http://tiasang.com.vn/-giao-duc/tri-thuc-viet-nam-o-nuoc-ngoai-va-dai-hoc-viet-nam-4181>, truy cập ngày 4/3/2018.

- 
81. Trần Hữu Dũng (2005), “Vài nhận xét mới về vấn đề chảy máu chất xám”, *Bản điện tử của Tạp chí Tia sáng*, <http://tiasang.com.vn/-dien-dan/vai-nhan-xet-moi-ve-van-de-chay-mau-chat-xam-297>, truy cập ngày 4/3/2018.
82. Trần Mạnh Cát (2007), “Người Hàn ở hải ngoại: Đôi nét về lịch sử di cư”, *Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á*, số 7 (77), tháng 7-2007, trang 31- 42.
83. Trần Ngọc Thêm (2004), “Vai trò tính cách dân tộc trong quá trình đô thị hóa ở Hàn Quốc” (có so sánh với Việt Nam), *Tạp chí Nghiên cứu Con người*, số 6 (15), trang 53-60.
84. Trần Thị Thu Lương (2017), *Đặc trưng văn hóa Việt Nam - Hàn Quốc: Tương đồng và khác biệt*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
85. Trần Trọng Đăng Đàn (2006), “Người Việt Nam ở nước ngoài đầu thế kỷ XXI: Số liệu và bình luận”, *Bản điện tử của Tạp chí Quê hương*, <http://quehuongonline.vn/gioi-thieu-chung/cong-dong-nguoi-viet-nam-o-nuoc-ngoai-dau-the-ky-xxi-so-lieu-va-binh-luan-6395.htm>, truy cập ngày 3/3/2018.
86. Trần Trọng Đăng Đàn (Chủ nhiệm) (1995), “Luận cứ khoa học cho việc đổi mới chính sách với người Việt Nam định cư ở nước ngoài”, Đề tài cấp Nhà nước, Viện Khoa học xã hội tại Thành phố Hồ Chí Minh.
87. Trần Văn Ngợi (2015), “Thu hút và trọng dụng người có tài năng trong các cơ quan hành chính Việt Nam”, Luận án tiến sĩ, Học viện Hành chính quốc gia.

88. Trần Văn Thọ (2017), “Chính sách công nghiệp hóa của Việt Nam”, *Bản điện tử của Tạp chí Tia sáng*, <http://tiasang.com.vn/-dien-dan/Chinh-sach-cong-nghiep-hoa-cua-Viet-Nam--10350>, truy cập ngày 3/1/2018.
89. Trần Văn Thọ (2018), “Tiềm năng phát triển tốc độ cao của kinh tế Việt Nam”, *Diễn đàn Xuân Nhâm Tuất 2018*, [http://www.viet-studies.net/kinhte/TranVanTho\\_PhatTrieuTocDoCao\\_DD.pdf](http://www.viet-studies.net/kinhte/TranVanTho_PhatTrieuTocDoCao_DD.pdf), truy cập ngày 27/3/2018.
90. Trịnh Thị Thu Hà (2017), “Huy động nguồn lực người Việt Nam ở nước ngoài vào phát triển kinh tế Việt Nam”, Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế quốc dân.
91. Viện Khoa học lao động và xã hội (2015), “Lao động trình độ cao: Nhân tố quyết định để phát triển bền vững đất nước”, *Bản tin tóm tắt chính sách*, số 1.
92. Viện Nghiên cứu Phát triển kinh tế - xã hội Đà Nẵng (2010), “Thực trạng và giải pháp về chính sách thu hút nguồn nhân lực trình độ cao của thành phố Đà Nẵng”, Đề án của Ủy ban nhân dân thành phố Đà Nẵng.
93. Viện Phát triển Hàn Quốc (KDI) và Viện Chiến lược phát triển (2012), *Chương trình chia sẻ tri thức (KSP) của Hàn Quốc với Việt Nam (2009 - 2011)*, Hà Nội.
94. Võ Đại Lực (2018), “Những quan điểm, giải pháp và những điều kiện thực hiện nhằm thúc đẩy sự phát triển kinh tế Việt Nam đến năm 2020 và tầm nhìn 2030”, Báo cáo tham luận thuộc Đề tài độc lập cấp quốc gia *Cục diện kinh tế thế giới hiện nay và tác động tới Việt Nam*.

- 
95. Võ Hải Thanh (2015), “Điểm lại những nghiên cứu về kinh tế Hàn Quốc trên Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á”, *Tạp chí Nghiên cứu Đông Bắc Á*, số 5 (171), tháng 5-2015, trang 44-51.
  96. Vogel F.Ezra (1994), *Bốn con rồng nhỏ: Trào lưu công nghiệp hóa ở Đông Á*, Nxb. Thông kê, Hà Nội.
  97. Vũ Bá Thử (2005), *Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa: kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam*, Nxb. Lao động, Hà Nội.
  98. Vũ Cao Đàm (2011), *Giáo trình Khoa học chính sách*, Nxb. Đại học Quốc gia, Hà Nội.

## **Tiếng Anh**

99. Agunias Dovelyn Rannveig (2006), “From a zero-sum to a win-win scenario? Literature Review on Circular Migration”, *Working paper*, Migration Policy Institute.
100. Altbach G Philip and Jamil Salmi (2011), “The Road to Academic Excellence: the Making of World Class Research University”, World Bank.
101. Altbach Philip G (2013), “Does Anyone Care about Developing Countries: Brain Drain or Brain Exchange?”, *International Higher Education*, 72 (Summer 2013), p. 3.
102. Anderson Allen David (1993), “Technology transfer via “reverse brain drain”: the Korean case”, PhD Dissertation, United States International University, USA.

103. Appelt Silvia, Beuzekom van Brigitte, Rueda Fernando Galindo and Pinho de Roberto (2015), “Which factors influence the international mobility of research scientists?”, *Working Papers*, No.2015/02, OECD Publishing, Paris.
104. Bae Johnkseok & Rowley Chris (2010), “Changes and continuities in South Korean HRM”, *Asia Pacific Business Review*, Vol. 9, No.4, p. 76-105.
105. Bhagwati N. Jagdish (Editor) (1976), “The Brain Drain and Taxation: Theory and Empirical Analysis”, Elsevier Science Publishing, USA, p. 26.
106. Brown Mercy (2000), “Using the Intellectual diaspora to reverse the brain drain: some useful examples”, paper presented at the UN, ECA Regional Conference on Brain Drain and Capacity Building in Africa, Ethiopia.
107. Cassarino Jean Pierre (2004), “Theorising Return Migration: the Conceptual Approach to Return Migrants Revisited”, *International Journal on Multicultural Societies*, Vol. 6, No. 2, p. 253 -279.
108. Choi Hyaeweol (1999), “Shifting human resources in South Korean science and technology”, *Comparative Education Review*, Vol.43, No.2 (May 1999), p. 212-232.
109. Choi Inbom (2005), “Korean Diaspora in the Making: Its Current Status and Impact on the Korean Economy”, p. 9-27.
110. Choi Youngrak (2010), “Korean Innovation Model, Revisited”, *STI Policy Review*, Vol.1, No.1, p. 93-109.



- 
111. Chung Sung Chul and Branscomb M. Lewis (1996), “Technology transfer and international cooperation”, chapter 13, p. 215-229, in the book *Korea at the turning point: Innovation - based strategies for developmen* edited by Branscomb M. Lewis and Choi Young Hwan, 1996, Praeger Publishers, Westport, USA.
  112. Chung Sungchul (2007), “Excelsior: the Korean innovation story”, *Science and Technology*, 24, No.1, Fall 2007, p. 1-9.
  113. Chung Sungchul (2011), “Innovation, competitiveness, and growth: Korean experiences”, in the work *Lessons from East Asia and the global financial crisis: Annual World Bank Conference on Development Economics - Global, 2010*; [the 2010 ABCDE was held in Seoul, Republic of Korea, June 22 - 24, 2009]. Washington, DC: World Bank, ISBN 978-0-8213-8060-4. - 2011.
  114. Chung Sungchul and Joonghae Suh (2007), “Harnessing the Potential of Science and Technology” in the *Korea as a Knowledge Economy: Evolutionary Process and Lessons Learned* edited by Joonghae Suh and Derek H.C.Chen, Korea Development Institute and the World Bank Institute.
  115. Costa P. D. Anthony (2006), “The International Mobility of Technical Talent: Trends and Development Implications”, Research Paper No. 2006/143, November 2006, World Institute for Development Economics Research.

116. Council of the Royal City Society (2006), “Emigration of scientists from the United Kingdom”, *Contemporary Physics*, 4:4, 304-305, United Kingdom.
117. Cumings Bruce (2005), “Korean Sun rising: Industrialization, 1953-present”, chapter 6, p. 299-341, in the book “*Korea’s place in the Sun: A modern history*, W.W.Norton & Company, New York, USA.
118. Cumings Bruce (2005), “America’s Koreans”, chapter 9, p. 448-469, in the book *Korea’s place in the Sun: A modern history*, W.W.Norton & Company, New York, USA.
119. Eckert J.Carter, Lee Ki baik, Lew Young Ick, Robinson Michael, Wagner W Edward (1990), “Korea old and new: A history”, Ilchokak Publishers, Seoul, Korea.
120. Ernst Dieter (2003), “Pathway to Innovation in the global network economy: Asian upgrading strategies in the electronics industry”, *Working Papers*, East-West Center, Hawaii, USA.
121. Filipović Jovan, Srečko Devjak, Goran Putnik (2012), “Knowledge based economy: the role of expert diaspora”, *Panoeconomicus*, 59 (3) p. 369-386.
122. Heitor Manuel, Horta Hugo, Mendonça Joana (2014), “Developing human capital and research capacity: Science policies promoting brain gain”, *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 82, February 2014, p. 6-22.
123. Hercog Metka (2017), “The Privileged and Useful Migrant: An Evaluation of Changing Policy and Scholarly

---

Approaches Towards High-skilled Migration”, *Working paper 16*, University of Basel, Institute of Cultural Anthropology and European Ethnology, Switzerland.

124. Homeland Security (2018), “March 2018 SEVIS by the Numbers Data”, <https://studyinthestates.dhs.gov/sevis-by-the-numbers/march-2018>, truy cập ngày 02/5/2018.
125. Hong Sung Joo, Jeon Chanmi and Kim Jonglip (2013), “The Internalization of Science and Technology in the earlier stage of Economic Development in South Korea”, Science and Technology Policy Institute, Korea.
126. International Labour Organization (1990), “International Standard Classification of Occupations (ISCO-88)”, [http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/documents/isco\\_88/isco\\_88\\_intro.pdf](http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/documents/isco_88/isco_88_intro.pdf), truy cập ngày 5/5/2018.
127. International Labour Organization (2011), “International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08)”, <http://www.hkf.hr/LinkClick.aspx?fileticket=qZbDEbaW4Rs%3D&tabid=38>, truy cập ngày 5/5/2018.
128. Johnson M. Jean (2002), “The reverse brain drain: Global diffusion of knowledge”, *Georgetown Journal of International Affairs*, Summer/Fall 2002, p. 125-131.
129. Jonkers Koen (2008), “Comparative Study of Return Migration Policies Targeting the Highly Skilled in Four Major Sending Countries”, Analytical Report, European University Institute, Italy.

130. Kang S. Jean (2015), “Initiatives for Change in Korean Higher Education: Quest for Excellence of World-Class Universities”, *International Education Studies*, Vol. 8, No.7.
131. Kapur Devesh (2001), “Diasporas and Technology Transfer”, *Journal of Human Development*, Vol. 2, No.2.
132. Kim Kiheung (1998), “Technology Transfer: the case of the Korean Electronic Industry”, <https://pdfs.semanticscholar.org/f91a/75eb1732f663f0f60f87fee7d4214ea08b72.pdf>, truy cập ngày 4/5/2018.
133. Kim Sunwoong (2010), *From Brain Drain to Brain Competitions: the Career Patterns of US Trained Korean Academics*, University of Chicago Press, p. 335-369.
134. Kim Sunwoong and Lee Ju-Ho (2003), “Brain Drain and Economic Development in the Context of U.S.-Korea Alliance”, *International Journal of Korean Studies*, Vol.VII, No.1, p. 99-114.
135. Kim Wangdong (2010), “Factors and Implications for Creative Scientists: A Systems View of Creativity”, *STI Policy Review*, Vol.1, No.2, p. 33-50.
136. Koh Priscilla (2015), “You Can Come Home Again: Narratives of Home and Belonging among Second-Generation Việt Kiều in Vietnam”, *Journal of Social Issues in Southeast Asia*, Vol. 30, No.1, p. 173-214.
137. Kuznetsov Yevgeny (2006), “Leveraging Diasporas of Talent: Toward a New Policy Agenda”, Chapter 11, p. 221-237, in the book *Diaspora Networks and the International*

---

*Migration of Skills How Countries Can Draw on Their Talent Abroad*, Edited by Kuznetsov Yevgeny, The World Bank Washington, DC.

138. Lee J. Jenny and Kim Dongbin (2010), “Brain drain or brain circulation? US doctoral recipients returning to South Korea”, *High Educ*, 59, p. 627-643.
139. Lee Jeong Hyop and Saxenian AnnaLee (2013), “Do we need a double edge sword? Triggering the contributions of Silicon Valley’s Korean diaspora to domestic institutional transformation”, Chapter 9, p. 267-288, in the book *How can talent abroad induce development at home? Towards a pragmatic diaspora agenda*, Kuznetsov Yevgeny (Editor).
140. Lee Jong Wha (2000), “Economic Growth and Human Development in the Republic of Korea, 1945-1992”, Occasional Paper 24.
141. Lee Ju Ho, Jeong Hyeok and Hong Song-Chang (2014), “Is Korea Number One in Human Capital Accumulation? Education Bubble Formation and its Labor Market Evidence”, *Working Paper*, 14-03, August 2014, KDI School of Public Policy and Management, Korea.
142. Lee Keun (2009) “How Can Korea be a Role Model for Catch-up Development? A “Capability-based View””, *Research Paper*, No. 2009/34, June 2009, World Institute for Development Economics Research.

143. Lee Kyung Hye (2005), “The Korean diaspora and its impact on Korea’s development”, *Asian and Pacific Migration Journal*, 14 (1), 149-168.
144. Levent Faruak and Gokkaya Zeynep (2014), “Education policies underlying South Korea’s economic success”, *Journal Plus Education*, Vol.X, No.1, p. 275-291.
145. Lowell B. Lindsay (2001), “Policy Responses to the International Mobility of Skilled Labour”, *International Labour Office*, 11, p. 1-21.
146. Lucas Robert E.B. (2001), “Diaspora and Development: Highly Skilled Migrants from East Asia”, Report for the World Bank, p. 1-53.
147. Mahroum Sami (2000), “Highly skilled globetrotters: mapping the international migration of human capital”, *R&D Management*, Vol. 30, Issue 1, January 2000.
148. Mahroum Sami (2005), “The International policies of brain gain: a review”, *Technology Analysis & Strategic Management*, Vol.17, No 2, June 2005, p. 219-230.
149. Mahroum Sami, Eldridge Cynthia and Daar S.Abdalah (2006), “Transnational diaspora option: How developing countries could benefit from their emigrant populations”, *International Journal on Multicultural Society*, Vol.8, No.1, p. 32-33.
150. Meyer Jean-Baptiste et al. (1997), “Turning Brain Drain into Brain Gain: The Colombian Experience of the Diaspora Option”, *Science, Technology & Society*, 2 (2), p. 285-311.

- 
151. Meyer Jean-Baptiste (2007), “Building Sustainability: The New Frontier of Diaspora Knowledge Networks”, *Working Papers*, No.35, 2007, Center on Migration, Citizenship and Development, Germany.
  152. Moon Manyong (2015), “Understanding Compressed Growth of Science and Technology in South Korea:Focusing on Public Research Institutes”, *The Korean Journal for the History of Science*, 37-2, 431-453.
  153. Mylonas Harris (2013), “The Politics of Diaspora Management in the Republic of Korea”, *The Asan Institute for Policy Studies*, No 81, November 2013.
  154. National Assembly of the Republic of Korea (2004), “Act on the immigration and legal status of overseas koreans, Article 2”, Act No.7173, March 5, 2004, [https://elaw.klri.re.kr/eng\\_service/lawView.do?lang=ENG&hseq=32826](https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?lang=ENG&hseq=32826)
  155. Newland Kathleen and Tanaka Hiroyuki (2010) “Mobilizing Diaspora Entrepreneurship for Development”, *Working paper*, Migration Policy Institute.
  156. Nguyen Tuan An (2013), “Luggage to America: Vietnamese intelectual and entrepreneurial immigrants in the new Millenium”, *PhD Dissertation*, Bowling Green State University, USA.
  157. Ocon D. Joey, Phihusut D, Rosario J, Trinh Ngoc Tuan and Lee Jaeyoung (2013), “Lessons from Korean Innovation Model for ASEAN Countries Towards a Knowledge Economy”, *STI Policy Review*, 4 (2), p. 19-40.

158. Ohno Kenichi (2009), “Avoiding the Middle-Income Trap Renovating Industrial Policy Formulation in Vietnam”, *ASEAN Economic Bulletin*, 26 (1), p. 25-43.
159. Park Hun Joo and Cho In Wan (2016), “Globalization, Brain Circulation, and Networks: Towards A Fresh Conceptual Framework for Open Human Resource Development System in South Korea”, Working paper, p. 7. KDI School of Public Policy and Management.
160. Park Myungsoo (2010), “Science and technology human resource capacity for economic growth: the case of Korea”, *Science Technology and Innovation Policy Review*, Vol 1, No 1.
161. Park Young-bum (2013), “Challenges of Highly Skilled Migration in Korea”, Conference Paper 2013, “International Workshop on Challenges of Highly Skilled Migration in Asia and the Pacific” held in Tokyo, Japan on March 6 organized by Sophia University in Japan.
162. Pedersen B Paul (1990), “Social and Psychological Factors of Brain Drain and Reentry Among International Students: A survey of the topic”, *McGill Journal of Education*, Vol.25, No.2, Spring 1990, p. 229-243.
163. Pham T. Andrew (2010) “The Returning Kiều dân: Analyzing overseas Vietnamese (*Viet Kieu*) Contributions toward Vietnam’s Economic Growth”, *Working Paper*, No. 2011/20, London School of Economics.



- 
164. Plaza Sonia (2013), “Diaspora resources and policies”, in: *International Handbook on the Economics of Migration*, chapter 27, Edward Elgar Publishing.
  165. Ra Young-Sun and Kang Soon-Hee (2012), “Vocational Training System for a Skilled Workforce”, Korea Research Institute for Vocational Education & Training, Korea.
  166. Rkanuam Hataipreuk and Batalova Jeanne (2014), “Vietnamese Immigrants in the United States”, Website of Migration Policy Institute, <https://www.migrationpolicy.org/article/vietnamese-immigrants-united-states>
  167. Ro Young-chan (2011), “Korea Beyond Korea: Korean Diaspora and the Role of the Korean Americans: A New Challenge for Korea in the 21 Century”, ICAS Conference Blue Bell, Pennsylvania.
  168. Saxenian AnnaLee (2002), “Brain Circulation: How High-Skill Immigration Makes Everyone Better Off”, *the Brookings Review*, Vol.20, No.1, Winter 2002, p. 28-31.
  169. Saxenian AnnaLee (2007), “Case Studies: Entrepreneurs, Scientists, Students, Health Professionals, and Cultural Workers” in the book *The International Mobility of Talent: Types, Causes, and Development Impact*, Edited by Solimano Andrés, Oxford University Press, New York.
  170. Séguin Béatrice, State Leah, Singer A. Peter and Daar S. Abdallah (2006), “Scientific diasporas as an option for brain drain re-circulating knowledge for development”, *Int. J. Biotechnology*, Vol.8, No. 1/2.

171. Seong Somi, Popper W Steven, Goldman A Charles., Evans K David, Grammich A. Clifford (2008), “Brain Korea 21 Phase II: A New Evaluation Model”, RAND Corporation.
172. Seth J. Micheal (2016), “Contemporary South Korea, 1997 to 2015”, chapter 16, p. 497-530, in the book *A concise history of Korea: from antiquity to the present*, Rowman & Littlefield, Newyork, USA.
173. Seth J. Micheal (2016), “South Korea: from poverty to prosperity, 1953 to 1997”, chapter 13, p. 399-430, in the book *A concise history of Korea: from antiquity to the present*, Rowman & Littlefield, Newyork, USA.
174. Shin Dougyoub (1998), “Innovation and technological Learning in Korea”, paper presented in the Seminar Technological Resources and Innovation, Ecole de Paris du Management, Paris.
175. Shin Taeyoung, Hong Sungjoo and Kang Juyoun (2012), “Korea’s strategy for development of STI capacity: a historical perspective”, Policy reference, Science and Technology Policy Institute, Korea.
176. Skrentny D. John, Stephanie Chan, Fox Jon and Kim Denis (2007), “Defining Nations in Asia and Europe: A Comparative Analysis of Ethnic Return Migration Policy”, *International Migration Review*, Vol.41, No. 4 (Winter 2007), p. 793-825.
177. Solimano Andrés (Editor) (2008), *The International Mobility of Talent: Types, Causes and Development Impact*, Oxford University Press.

- 
178. Song Hahzoong (1991), "Reverse brain drain: Korean policies to utilize talent educated abroad", *The Korean Journal of Policy Studies*, Vol.6, p. 155-170.
  179. Song Hahzoong (1991), "Who stays? Who returns? The choices of Korean scientists and engineers", PhD Dissertation, Harvard University, USA.
  180. Song Hahzoong (1997), "From Brain Drain to Reverse Brain Drain: Three decades of Korean Experiences", *Science, Technology & Society*, 2:2, p. 317-345.
  181. Song Hahzoong and Song Emily (2015), "Why do South Korea's scientists and engineers delay returning home? Renewed brain drain in the new Millenium", *Science, Technology & Society*, 20:3, p. 349-368.
  182. Song Changzoo (2014), "South Korea's engagement with its diaspora can support the country's development", *IZA World of Labor*, (May 2014), p. 1-7.
  183. STI Policy Review (2010), "Choi, Hyung Sup (1920-2004): A Metallurgist Who Founded Modern Korean Science and Technology", Editorial Summary, *STI Policy Review*, Vol. 1, No.2, p. 89-96.
  184. Tejada Gabriela, Varzari Vitalie & Porcescu Sergiu (2013), "Scientific diasporas, transnationalism and home-country development: evidence from a study of skilled Moldovans abroad", *Southeast European and Black Sea Studies*, Vol.13, No.2, p. 157-173.

185. Thorn Kristian and Nielsen Lauritz B. Holm (2006), “International Mobility of Researchers and Scientists: Policy Options for Turning a Drain into a Gain”, *Research Paper*, No.2006/83, August 2006, World Institute for Development Economics Research.
186. Tzanastos Zafiris and Johnes Geraint (1997), “Training and skills development in the East Asian newly industrialised countries: A comparison and lessons for developing countries”, *Journal of Vocational Education and Training*, Vol.49, No 3, p. 431-453.
187. UNDP (2007), “Case evidence on brain gain”, *UNDP Capacity Development Action Briefs*, No. 1, April 2007, p. 1-18.
188. UNESCO (2012), “International Standard Classification of Education ISCED 2011”, UNESCO Institute for Statistics, Montreal, Canada.
189. Wickramasekara Piyasiri (2002), “Policy responses to skilled migration: Retention, return and circulation”, *Working paper*, International Labour Office, Geneva.
190. Yoon Bang Soon (1992), “Reverse Brain Drain in South Korea: State-Led Model”, *Studies in Comparative International Development*, Spring 1992, Vol. 27, No. 1, p. 4-26.
191. Yoon Bang Soon (1992), “State power and public R &D in Korea: A case study of the Korea Institute of Science and Technology”, *PhD Dissertation*, University of Hawaii, USA.