

THU HÚT CHẤT XÁM NGƯỜI VIỆT NAM Ở NƯỚC NGOÀI ĐỀ PHÁT TRIỂN KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

Phạm Tuấn Anh
Phạm Mạnh Hùng

Tóm tắt: Sau hơn 30 năm Đổi mới, Việt Nam đã đạt được kết quả bước đầu và tạo những tiền đề cần thiết cho việc thu hút chất xám người Việt Nam ở nước ngoài để phát triển khoa học và công nghệ. Song, thực tế cho thấy hiệu quả thu hút chưa tương xứng với tiềm năng, còn hạn chế cả về số lượng, chất lượng và sự đóng góp chất xám người Việt Nam ở nước ngoài đối với phát triển khoa học và công nghệ nước ta. Bài viết nghiên cứu thực trạng thu hút chất xám người Việt Nam ở nước ngoài từ Đổi mới (1986) đến nay, trên cơ sở đó gợi ý một số giải pháp nhằm đẩy mạnh thu hút chất xám người Việt Nam ở nước ngoài để phát triển khoa học và công nghệ.

Từ khóa: Thu hút chất xám; người Việt Nam ở nước ngoài; khoa học và công nghệ.

Đặt vấn đề

Việt Nam đang trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hướng tới mục tiêu trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại, theo đó, phát triển được đội ngũ nhân lực trình độ cao để phát triển khoa học và công nghệ mang tính quyết định.

Trên thế giới hiện nay, khoa học và công nghệ phát triển hết sức mạnh mẽ và đã thực sự trở thành một lực lượng sản xuất trực tiếp. Với lợi thế của nước đi sau, nếu Việt Nam có quyết sách đúng thì hoàn toàn có thể tận dụng thời cơ, tiếp thu và làm chủ các thành tựu khoa học công nghệ tiên tiến nhất phục vụ chiến lược phát triển tăng tốc, nâng cao năng suất, chất lượng và khả năng cạnh tranh của nền kinh tế. Để có thể đưa các ứng dụng khoa học công nghệ tiên tiến của thế giới vào Việt Nam, chúng ta cần phải chú trọng đầu tư xây dựng nền tảng công nghệ và nguồn nhân lực công nghệ cao. Trong đó, đội ngũ tri thức khoa học

và công nghệ Việt kiều là bộ phận không thể tách rời và là một nguồn lực của cộng đồng dân tộc Việt Nam.

Tiềm năng và khả năng đóng góp chất xám của người Việt Nam ở nước ngoài đối với phát triển khoa học và công nghệ ở nước ta hiện nay rất lớn, bao gồm các lĩnh vực như: chuyên gia tri thức, công nghệ; giảng dạy, đào tạo; tư vấn, thẩm định; cung cấp thông tin, hỗ trợ nghiên cứu và phát triển; làm cầu nối trong hợp tác khoa học, đào tạo, tìm kiếm thị trường cho các sản phẩm, công trình nghiên cứu... Do đó, nhận thức được tầm quan trọng của nguồn lực này đối với tiến trình phát triển của đất nước, từ Đổi mới (1986) đến nay, đặc biệt là từ năm 2000, khi chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đào tạo và phát triển khoa học và công nghệ được nêu trong Nghị quyết Trung ương 6 và Nghị quyết Trung ương 8, Đảng và Nhà nước đã có sự quan tâm đặc biệt, vì vậy, đã có những chuyển biến tích

cực và rõ rệt về chủ trương và quan điểm về nguồn lực chất xám người Việt Nam ở nước ngoài (Vũ Hồng Nam, 2018).

1. Các chủ trương, chính sách chủ yếu thu hút chất xám người Việt Nam ở nước ngoài

Từ Đổi mới đến nay, đặc biệt từ khi Đảng và Nhà nước ban hành Nghị quyết số 36-NQ/TW ngày 26/3/2004 của Bộ Chính trị về công tác người Việt Nam ở nước ngoài, quan điểm về nguồn chất xám người Việt Nam ở nước ngoài đã có sự chuyển biến tích cực thể hiện cả về nội dung và ngôn từ dành cho người Việt Nam ở nước ngoài nói chung và trí thức người Việt Nam ở nước ngoài nói riêng.

Cùng với sự chuyển biến tích cực về quan điểm và mục tiêu thu hút người Việt Nam ở nước ngoài, Chính phủ và Thủ tướng Chính phủ, các Bộ Ngành đã ban hành hàng loạt văn bản chính sách về thu hút chất xám người Việt Nam ở nước ngoài để phát triển khoa học và công nghệ. Cụ thể: Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24/10/2013 quy định một số chính sách ưu đãi mới đối với giảng viên (Điều 8); 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; Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 22/9/2014 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; Nghị định số 99/2014/NĐ-CP ngày 25/10/2014 quy định việc đầu tư phát triển tiềm lực và khuyến khích hoạt động khoa học và công nghệ trong các cơ sở giáo dục đại học,...

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 là thứ trưởng (Bộ Ngoại giao, 2008).

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...

Việt Nam cũng 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 của UNDP được thiết lập cho Việt Nam từ năm 1989 nhằm khuyến khích những trí thức trẻ hải ngoại có kinh nghiệm tối thiểu 5 năm trở về làm việc trong nước, thời hạn từ 6 tháng đến 2 năm, tùy theo nhu cầu. Theo một thống kê, 29% số người Việt Nam góp vốn trong các dự án đầu tư ngoại quốc, 14% bắt đầu làm thương mại ở Việt Nam, 14% thực hiện nghiên cứu khoa học và chuyển giao kỹ thuật và 44% trình bày các báo cáo khi họ đến thăm Việt Nam (TOKTEN Việt Nam, 2017).

Chế độ đãi ngộ thu hút trí thức kiều bào đã được thực hiện thí điểm ở một số trường đại học, tổ chức nghiên cứu, bệnh viện tại thành phố Hồ Chí Minh như trường Đại học Tôn Đức Thắng, Đại học Duy Tân... Một số trí thức kiều bào được bổ nhiệm giữ chức vụ cấp vụ/viện như trường hợp ở Viện Khoa học tinh toán, Viện Nghiên cứu sinh học và Viện toán cao cấp... (Nguyễn Lê, 2018).

Việt Nam đã tổ chức nhiều hội nghị, hội thảo, cuộc gặp mặt các trí thức kiều bào như: Hội thảo “Trí thức người Việt Nam ở nước ngoài với sự nghiệp xây dựng quê hương” do Ủy ban về người Việt Nam ở nước ngoài phối hợp với Bộ Khoa học và Công nghệ tổ chức

vào tháng 8/2005; Hội nghị “Thu hút trí thức người Việt Nam ở nước ngoài trong sự nghiệp giáo dục - đào tạo và phát triển khoa học và công nghệ” do Liên hiệp các Hội khoa học và kỹ thuật Việt Nam tổ chức vào tháng 12/2016; Hội thảo quốc tế “Kết nối và đổi mới sáng tạo Việt Nam 2017” do Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Ngoại giao, Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam (VUSTA) cùng Hội Liên lạc với Người Việt Nam ở nước ngoài (ALOV) phối hợp tổ chức vào tháng 02/2017; Hội thảo “Phát huy vai trò của trí thức khoa học và công nghệ người Việt Nam ở nước ngoài trong thời đại công nghiệp 4.0” do Liên hiệp các Hội khoa học và Kỹ thuật Việt Nam tổ chức vào tháng 01/2018... Bên cạnh đó, năm 2017, 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 với các nhu cầu thực tiễn trong nước nhằm thu hút và sử dụng hiệu quả nguồn chất xám phục vụ phát triển đất nước (Bộ KH&CN, 2016). Theo Thứ trưởng Bộ Khoa học và Công nghệ Trần Văn Tùng, trong những năm tiếp theo, Bộ sẽ tiếp tục phối hợp với Bộ Ngoại giao và các bộ, ngành hữu quan thực hiện tốt chính sách thu hút, trọng dụng, kết nối chuyên gia kiều bào ở trong nước và nước ngoài nhằm tăng cường việc chia sẻ tri thức hiện đại, kinh nghiệm quản lý tiên tiến, chuyên gia công nghệ và đề xuất các ý tưởng, sáng kiến, chính sách cụ thể nhằm thúc đẩy phát triển đất nước (Lam Văn, 2017).

2. Nguồn lực chất xám người Việt Nam ở nước ngoài và thực tiễn thu hút chất xám người Việt Nam ở nước ngoài để phát triển khoa học và công nghệ

Trong cộng đồng khoảng 4,5 triệu người Việt Nam ở nước ngoài, có khoảng 80% kiều bào định cư tại các nước có nền kinh tế phát

triển và khoảng 10% có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ hoặc tay nghề cao. Theo ước tính, hiện nay có gần 400.000 chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài trung bình chiếm khoảng 10% - 15% cộng đồng hơn 4,5 triệu người Việt Nam ở nước ngoài. Trong đó, trình độ chuyên gia, trí thức có trình độ đại học trở lên tập trung chủ yếu ở Mỹ, Pháp, Anh, Úc, Canada, Nhật Bản, Đức, Nga... (Linh Anh, 2016).

Nguồn chất xám người Việt Nam ở nước ngoài 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 ở lại làm việc và định cư tại nước sở tại. Họ được đào tạo ở trình độ đại học hoặc là công nhân kỹ thuật bậc cao tại các nước công nghiệp phát triển, có điều kiện tiếp cận với những thông tin và thành tựu mới về quản lý, khoa học và công nghệ. Theo dữ liệu được thu thập từ Bộ Giáo dục và Đào tạo, và Đề án 322, từ năm 2000 đến 2010, Việt Nam đã chi hơn 2.500 tỷ đồng cho khoảng 3.000 cán bộ, giảng viên đi nước ngoài học tập và trong số 2.268 người được cử đi đào tạo tiến sĩ, hiện mới chỉ có 1.074 tiến sĩ về nước (Đoàn Văn Cường và Trần Lưu Kiên, 2015). Có tới 12/13 nhà vô địch Đường lên đỉnh Olympia du học và ở lại nước ngoài.

Cùng với đó là nguồn chất xám thế hệ kiều bào thứ hai, thứ ba sinh trưởng và lớn lên ở nước ngoài, được giáo dục ở xã hội tân tiến có nhiều tài năng và tinh thần cởi mở, thông thoáng hơn thế hệ ông cha họ. Đây là nguồn chất xám tiềm năng lớn có thể đóng góp cho sự phát triển của đất nước nếu được khuyến khích, nhất là thế hệ kiều bào thứ hai đang trong độ tuổi khoảng 40, độ tuổi sung sức nhất của đời người. Bên cạnh đó, 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 Úc, 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... (riêng tại thung lũng Silicon (Mỹ) có khoảng 10.000 - 12.000 người Việt Nam đang làm việc) (Trịnh Thị Thu Hà, 2010).

So với nguồn nhân lực trong nước, chuyên gia, trí thức kiều bào là giới tinh hoa hoạt động trong môi trường khoa học và công nghệ tiên tiến, am hiểu văn hóa, thành thạo ngôn ngữ nước ngoài, có 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. Lực lượng trí thức kiều bào, nhất là trong các ngành khoa học và 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.

Với những chuyển biến đáng kể về quan điểm và sự thông thoáng hơn về chính sách, công tác thu hút chất xám người Việt Nam ở nước ngoài để phát triển khoa học và công nghệ đã đạt được một số kết quả nhất định. Hàng năm trung bình có khoảng 300 lượt trí thức người Việt Nam ở nước ngoài trở về nước làm việc, tham gia các chương trình hợp tác nghiên cứu về triển khai khoa học, công nghệ, giáo dục và đào tạo. Trong đó, 55% chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài trở về làm việc với cơ quan nhà nước, 45% tham gia giảng dạy và hợp tác nghiên cứu ở các trường đại học, viện nghiên cứu, một số khác được mời tham gia làm tư vấn cho Thủ tướng Chính phủ (Linh Anh, 2016). Ngoài ra, còn có hàng trăm lượt chuyên gia và doanh nhân kiều bào trở về nước nghiên cứu, giảng dạy, hợp tác, trao đổi kinh nghiệm, tham gia các hội thảo... với các trường đại học, các viện nghiên

cứu. Riêng với ngành giáo dục, mỗi năm đã có hàng chục lượt giáo sư, trí thức trở về nước tham gia các công việc giảng dạy, tư vấn và đầu tư. Những tên tuổi như Giáo sư - Tiến sĩ kinh tế Trần Văn Thọ (Nhật), Tiến sĩ kinh tế Nguyễn Quang Việt (Mỹ), Giáo sư - Tiến sĩ máy tính và mô hình toán Huỳnh Ngọc Phiến (Thái Lan), Giáo sư - Tiến sĩ vật lý Nguyễn Quang Riệu (Pháp), Giáo sư - Tiến sĩ Trương Nguyễn Trân (Pháp), Giáo sư Trần Văn Khê (Pháp)... đã trở nên thân quen với giới sinh viên, học sinh trong nước (Đại sứ quán Việt Nam ở Mỹ, 2003).

Bên cạnh đó, hoạt động của các hội, đoàn được đẩy mạnh và thực chất đã góp phần gắn kết cộng đồng, giúp đỡ nhau làm ăn, hưởng về đất nước, thực sự là những chiếc cầu nối hữu nghị giữa Việt Nam với bạn bè thế giới. Đã có rất nhiều hội, đoàn và các tổ chức nghề nghiệp của người Việt, đặc biệt là ở các nước phát triển, trở về quê hương đất nước để thực hiện các hoạt động, các dự án hợp tác khoa học, công nghệ và các hoạt động mang tính nhân đạo để trợ giúp đồng bào trong nước.

Trên thực tế, trí thức kiều bào đã hợp tác với các nhà khoa học trong nước trên nhiều lĩnh vực với các hình thức đa dạng. Một số trí thức kiều bào làm cầu nối 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 trở về làm việc, hợp tác với các cơ quan trong nước, giúp phát triển nhiều lĩnh vực công nghệ mới, chẳng hạn như năm 2002, TS. Nguyễn Chánh Khê, tác giả của 31 bằng phát minh đăng ký ở Hoa Kỳ 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 trở về nước sinh sống và làm việc với tư cách Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu và Phát triển Khu công nghệ cao thành

phó Hồ Chí Minh (Nguyễn Minh Phong, 2009).

Tuy nhiên, thực tế cho thấy còn nhiều tồn tại và hạn chế trong thu hút chất xám người Việt Nam ở nước ngoài để phát triển khoa học và công nghệ.

Thứ nhất, còn tồn tại khoảng cách lớn giữa chủ trương, quan điểm và thực tế thực hiện trong thu hút chất xám người Việt Nam ở nước ngoài để phát triển khoa học và công nghệ. Mặc dù Nghị quyết của Bộ Chính trị xác định trí thức kiều bào là nguồn lực quý giá, bộ phận không thể tách rời, “máu thịt”, “khúc ruột ngàn dặm”... nhưng thực hiện trên thực tế thì theo kiểu “ban phát” với hàng loạt phiên nhiễu, nhiễu khê. Những giải pháp được thực hiện trên thực tế chủ yếu vẫn là những cuộc vận động, tuyên truyền với những lời kêu gọi mỹ miều, khẩu hiệu sáo rỗng kèm theo sự nói lỏng một số thủ tục hành chính. Ngay cả cơ sở dữ liệu về nhân tài người Việt Nam ở nước ngoài chưa có, một số mạng lưới kết nối được thiết lập song thông tin thì nghèo nàn, nặng về tuyên truyền.

Thứ hai, các cơ quan, tổ chức, đại học và viện nghiên cứu, doanh nghiệp trong nước tuy đã có nhận thức về sự cần thiết phải có nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa nhưng chưa xác định được yêu cầu cụ thể và hầu như vẫn đứng ngoài cuộc trong thu hút chất xám người Việt Nam ở nước ngoài để phát triển khoa học và công nghệ. Các bộ, ngành cũng như chính quyền địa phương chưa thực sự quan tâm đến việc thu hút trí thức kiều bào, chưa có các chương trình, dự án hợp tác cụ thể, khả thi (Hải Lê, 2014).

Thứ ba, về môi trường vật chất để làm việc: Việt Nam không tạo được môi trường và điều kiện thích hợp để nhân tài phát huy tài năng của mình. Dù có thiện chí đến mức nào,

không giáo sư nào (trong nước cũng như từ nước ngoài về) có thể hoạt động hết năng suất của mình nếu không được một văn phòng riêng, tinh lặng để làm việc. Số sinh viên mỗi lớp phải vừa phải. Số giờ đứng lớp cũng không hơn ở các đại học tiên tiến (trung bình khoảng 9 giờ mỗi tuần) (Trần Hữu Dũng, 2011).

Thứ tư, về tư duy: Hiệu quả của sự đóng góp của trí thức Việt Nam ở nước ngoài tùy vào “tư duy” của chính quyền, nhất là của cấp lãnh đạo giáo dục. Dùng chữ “tư duy” ở đây để nhấn mạnh rằng nó không chỉ là những biện pháp hành chính, những ưu đãi vật chất (những tấm “thảm đỏ”) nhưng là sự cần có một môi trường thích hợp cho tự do học thuật, nghiên cứu, và truyền bá kiến thức. Đối với trí thức quen sống ở các quốc gia tiên tiến thì môi trường ấy phải là một bầu không khí “phi chính trị” trong khuôn viên đại học (theo nghĩa rộng).

Thứ năm, về cơ chế: Mọi đóng góp của chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài, dù là từ những cá nhân đơn lẻ hay những nhóm nhỏ, cũng đều như hạt cát bỏ biển, chừng nào mà cơ chế trong nước còn không thích hợp, thậm chí có những cơ chế mà trên thực tế đã “đẩy lùi”, làm “vô hiệu hóa” những đóng góp đó như nhiều người chưa chất nhận xét. Nghịch lý là: Đóng góp của người trí thức Việt Nam ở hải ngoại chỉ thực sự có hiệu quả khi môi trường đại học Việt Nam “thông thoáng” hơn (về cơ chế cũng như tư duy), nhưng chính sự “thông thoáng” ấy sẽ gia tăng khi có sự đóng góp của trí thức người Việt Nam ở nước ngoài. Góp phần xây dựng cơ chế đại học Việt Nam là một khả năng chưa được tận dụng của trí thức người Việt ở nước ngoài. Như đã nói ở trên, một thành phần trí thức quan trọng là những người đã có kinh nghiệm quản trị hay lãnh đạo đại học. Đó là những người đã làm trưởng khoa, chủ nhiệm bộ môn, hoặc điều hành một ủy ban nào đó trong đại học. Hãy đặc

biệt lắng nghe ý kiến của những người này trong việc cải tổ cơ chế (Nguyễn Văn Tuấn, 2014).

Thứ sáu, về mặt xã hội: Hiệu quả đóng góp của trí thức Việt Nam ở nước ngoài vào sự phát triển của đại học Việt Nam không chỉ tùy thuộc vào tâm và tầm của trí thức ấy, vào chính sách và biện pháp cụ thể của nhà nước đối với họ, và điều này khá nhạy cảm nên ít được nói đến, còn tùy vào đồng nghiệp của họ ở trong nước. Sự “làm việc chung” giữa trí thức trong nước và trí thức hải ngoại tất nhiên sẽ nảy sinh những vấn đề tế nhị trong giao tiếp, trong sự khác biệt giữa cách ứng xử, trong triết lý sự phạm, trong tư duy cá nhân, và cụ thể nhất là trong những điều kiện thăng thường, tiền thân, trong nước so với nước ngoài. Mọi người đều cần một sự cởi mở, một tinh thần thông cảm, cùng phục vụ đất nước, học thuật và thế hệ trẻ. Điều đáng lạc quan là, qua kinh nghiệm ở nhiều nước, những “va chạm” này sẽ ngày càng giảm đi.

Thứ bảy, cơ chế, chính sách còn thiếu đồng bộ và chưa đủ mạnh để thu hút chuyên gia, trí thức kiều bào tham gia phát triển khoa học và công nghệ. Chính sách tiền lương chưa tạo được bước đột phá trong việc thu hút người có tài năng; thiếu cơ chế và điều kiện để trí thức người Việt Nam ở nước ngoài hợp tác nghiên cứu có hiệu quả tại các cơ quan khoa học và triển khai ứng dụng tại các bộ, ngành, địa phương. Kết quả điều tra của Sở Khoa học và Công nghệ thành phố Hồ Chí Minh đối với 300 trí thức khoa học là do chế độ đãi ngộ chưa tương xứng (chiếm 76,6%), trang thiết bị kỹ thuật còn nghèo nàn (55,7%), hiệu quả sử dụng chất xám thấp (49%), điều kiện nâng cao trí thức và giao lưu quốc tế (32,9%), chưa tạo điều kiện cho tự do sáng tạo (28,4%) (Nguyễn Văn Khánh, 2010). Hơn nữa, bản thân giới làm khoa học và công nghệ trong nước còn đang vật vã “chân trong chân ngoài” kiếm

sống, khiến trí thức kiều bào băn khoăn, ngại, chưa yên tâm về làm việc lâu dài ở Việt Nam.

Thứ tám, cả về số lượng, chất lượng và sự đóng góp của chất xám người Việt Nam ở nước ngoài đối với sự phát triển khoa học và công nghệ 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) (Nguyễn Văn Khánh, 2010).

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.

Đóng góp của chất xám rất hạn chế, chủ yếu là trí 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 đầu ầu lớn, có lẽ ngoài bộ sản phẩm SIGMA-K3 của Trung tâm nghiên cứu và đào tạo thiết kế

vì mạch với sự hỗ trợ của Giáo sư Đặng Lương Mô, kiều bào Nhật, là đáng kể nhất.

3. Một số giải pháp đẩy mạnh thu hút chất xám người Việt Nam ở nước ngoài để phát triển khoa học và công nghệ

Một là, để giải quyết vấn đề trước mắt và ngắn hạn, thì giải pháp tiếp cận cá nhân trong hội hương chuyên gia, trí thức hàng đầu là người Việt Nam là lựa chọn cần thiết. Mặc dù kinh nghiệm cho thấy Việt Nam không đạt kết quả tốt với kế hoạch thu hút 1.000 tri thức Việt Kiều trở về được khởi xướng từ năm 2007, cho đến nay, sau 10 năm, con số trở về và ở lại làm việc lâu dài có vẻ như không được khả quan so với dự định. Tuy nhiên, cần thay đổi về cách làm, cần đảm bảo được các điều kiện tuyệt yếu sau đây:

Thành lập một vài trung tâm xuất sắc ở một số ngành mũi nhọn và lĩnh vực cốt yếu phục vụ mục tiêu phát triển bền vững và thịnh vượng đất nước. Chẳng hạn, ngành công nghệ thông tin và nông nghiệp, lĩnh vực khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo.

Xác định đó là nơi thu hút và môi trường lý tưởng hay “thiên đường” để nhân tài khoa học và công nghệ Việt kiều trở về cống hiến; là đầu mối kết nối với các trung tâm xuất sắc trên thế giới; đầu tàu kéo và cải biến sự ịch, dị biệt của nền khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo Việt Nam; phục vụ thiết thực cho doanh nghiệp nội địa, sinh viên và người nông dân; thay đổi và nâng cao tinh thần khoa học đại chúng. Thực tế, trong 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, chuẩn bị thành lập Viện khoa học và công nghệ 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 khoa học và công nghệ Việt kiều tầm cỡ thế giới, nơi quy tụ những nhân tài tốt nhất trong nước và cả nhân tài ngoại, nơi nhân tài phát huy tối đa được cái tài, sở trường của mình, toàn tâm, toàn ý vì công việc.

i) 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 khoa học và công nghệ 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*, giới 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*, giới 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.

ii) 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).

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

iv) Mức lương hấp dẫn, không nhất thiết phải cao bằng mức lương các nước phát triển trả cho đương sự, mức thường 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 Việt kiều, nội hay ngoại.

Hai là, tăng cường sự dụng chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài thông qua mạng lưới là lựa chọn phù hợp với Việt Nam trong giai đoạn trước mắt do nguồn lực hạn chế. Thiết lập và duy trì một số mạng lưới kết nối cộng đồng nhân tài Việt kiều đồng thời kết nối các mạng lưới do nhân tài Việt kiều đã thiết lập được ở nước sở tại. Thiết lập và cập nhật thường xuyên cơ sở dữ liệu về nhân tài Việt kiều, như nghề nghiệp, chuyên ngành, kinh nghiệm... Các mạng lưới này là “ăng ten” thu nhận, cập nhật thông tin, trí thức về khoa học và công nghệ, trao đổi trí 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.

Tăng cường mối liên hệ với cộng đồng chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài, duy trì thường xuyên trao đổi thông tin, trí thức, kinh nghiệm, kỹ năng sẽ góp phần tăng thêm sự gắn bó, hiểu biết lẫn nhau giữa người Việt Nam trong nước với nhân tài Việt kiều và giữa nhân tài Việt kiều với 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 nhân tài Việt kiều.

Ba là, hồi hương nhân tài kiều dân từ tiếp cận hệ thống là giải pháp dài hạn, chiến lược. Xây dựng môi trường khoa học, giáo dục sau đại học có sức hấp dẫn đối với không chỉ nhân tài người Việt Nam ở nước ngoài mà cả nhân tài nước ngoài. Khi đó, chúng ta không chỉ thu hút được nguồn chất xám từ nẻo đường nhân tài Việt kiều mà cả nguồn nhân tài quốc tế, khi đó nhân tài trong nước không nhất thiết phải rời bỏ đất nước và nếu có ra đi cũng chỉ để “tầm sư học đạo” cái hay của thế giới rồi cũng quay trở về đất nước, khi đó Việt Nam trở thành điểm đến thường xuyên và bền đậu của nhân tài quốc tế.

Muốn vậy, chúng ta tiến hành cải tổ toàn diện hệ thống khoa học và công nghệ, giáo dục và đào tạo, đặc biệt hệ đại học và sau đại học. Chấn hưng giáo dục, phát triển khoa học và công nghệ bằng các chính sách cụ thể, quyết liệt, đề bảo đảm cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao, và đưa trình độ khoa học và công nghệ của đất nước ngang tầm với nhiều nước trong khu vực, chuẩn bị chuyển sang nền kinh tế trí thức.

Có chính sách hợp lý khuyến khích doanh nghiệp trong nước chủ động, tích cực đầu tư phát triển nghiên cứu và phát triển và phát triển nguồn nhân lực nghiên cứu và phát triển là thiết yếu. Thực tế cho thấy không có nước nào có nền kinh tế và khoa học và công nghệ phát triển mà thiếu vắng vai trò của doanh nghiệp, không chỉ Hàn Quốc mà các nước phát triển như Nhật Bản, Hoa Kỳ, Anh, Pháp, doanh nghiệp tư nhân đều chiếm tỷ lệ ưu thế trong đầu tư phát triển nghiên cứu và phát triển.

Kết luận

Trong điều kiện về kinh tế, xã hội, khoa học và công nghệ, giáo dục của Việt Nam còn

kém xa các nước phát triển, vì vậy, Việt Nam cần thực hiện đồng thời cả ba giải pháp chính sách như phân tích ở trên. Với điểm xuất phát thấp, nền tảng và truyền thống học thuật mỏng, nhân lực khoa học và công nghệ trong nước yếu đòi hỏi Việt Nam thực hiện những giải

pháp chính sách đột phá để kiến tạo môi trường xã hội thuận lợi và động lực để thu hút chất xám người Việt Nam ở nước ngoài để phát triển khoa học và công nghệ đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở nước ta hiện nay.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ KH&CN (2016). *Quyết định Số 3975/QĐ-BKHCN, ngày 14/12/2016 về việc Phê duyệt Đề án Xây dựng Mạng lưới chuyên gia Việt Nam trên thế giới.* <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Quyết-dinh-3975-QĐ-BKHCN-de-an-xay-dung-mang-luoi-chuyen-gia-Viet-Nam-tren-the-gioi-2016-335727.aspx>.
2. Bộ Ngoại giao (2008). *Quyết định số 102/2008/QĐ-TTG ngày 18/7/2008 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 trực thuộc Bộ Ngoại giao.* http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban?class_id=1&mode=detail&document_id=71724.
3. Đoàn Văn Cường, Trần Lưu Kiên (2015). *Từ chày 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/noi dung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View_Detail.aspx?ItemID=1170.
4. Hải Lê (2014). *Phát huy nguồn lực trí thức người Việt Nam ở nước ngoài.* Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam. <http://www.vusta.vn/vi/news/Thong-tin-Su-kien-Thanh-tuu-KH-CN/Phat-huy-nguon-luc-tri-thuc-nguoi-Viet-Nam-o-nuoc-ngoai-53615.html>.
5. Hằng Văn (2003). *Nhân lực người Việt Nam ở nước ngoài: Châm rễ - bèn gốc.* Đại sứ quán Việt Nam ở Mỹ. <http://vietnamembassy-usa.org/vi/tin-tuc/2003/09/nhan-luc-nguoi-viet-nam-o-nuoc-ngoai-cham-reben-goc>.
6. Lam Văn (2017). *Thu hút đầu tư khoa học và công nghệ từ trí thức kiều bào* <http://cesti.gov.vn/chitiet/6577/tin-hoat-dong-khcn/thu-hut-dau-tu-khoa-hoc-va-cong-nghe-tu-tri-thuc-kieu-bao>.
7. Linh Anh (2016). *Đẩy mạnh thu hút trí thức người Việt Nam ở nước ngoài về nước làm việc.* <https://kienthucnet.vn/xa-hoi/day-manh-thu-hut-tri-thuc-nguoi-viet-nam-o-nuoc-ngoai-ve-nuoc-lam-viec-802467.html>.
8. Nguyễn Lê (2018). *TP Hồ Chí Minh: Hiện thực hóa chính sách thu hút người tài.* Báo mới, <https://baomoi.com/tp-ho-chi-minh-hien-thuc-hoa-chinh-sach-thu-hut-nguoi-tai/c/27425183.epi>.
9. Nguyễn Minh Phong (Chủ nhiệm) và nhóm tác giả (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.
10. Nguyễn Văn Khánh (2010). Báo cáo tổng hợp Đề tài “*Xây dựng và phát huy nguồn lực trí tuệ Việt Nam phục vụ sự nghiệp chấn hưng đất nước trong thế kỷ XXI*”
11. 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>.

12. TOKTEN Việt Nam (2017). *Chương trình TOKTEN Việt Nam*. <http://tokten-vn.org.vn/chuong-trinh-tokten-viet-nam--/>
13. Trần Hữu Dũng (2011). *Tri thức Việt Nam ở nước ngoài và đại học Việt Nam*. http://www.viet-studies.net/THDung/THDung_Humboldt.htm.
14. Trịnh Thị Thu Hà (2010). Tiềm lực Việt kiều. *Báo Nhân dân điện tử*. <http://www.nhandan.com.vn/khoahoc/item/8900302-.html>.
15. Vũ Hồng Nam (2018). Công tác người Việt Nam ở nước ngoài với tinh thần ngoại giao phục vụ phát triển. *Báo Nhân dân Điện tử*. <http://www.nhandan.com.vn/chinhtri/item/37342202-cong-tac-nguoi-viet-nam-o-nuoc-ngoai-voi-tinh-than-ngoai-giao-phuc-vu-phat-trien.html>.

Thông tin tác giả:

1. Phạm Tuấn Anh, TS

- Đơn vị công tác: Học viện Kỹ thuật Quân sự,
Bộ Quốc phòng
- Địa chỉ email: phamtuananhvp@yahoo.com

Ngày nhận bài: 5/1/2019

Ngày nhận bản sửa: 30/1/2019

Ngày duyệt đăng: 12/2/2019

2. Phạm Mạnh Hùng, Th.S

- Đơn vị công tác: Viện Kinh tế và Chính trị Thế
giới, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam
- Địa chỉ email: manhhungphamvp@yahoo.com