

CHIẾN LƯỢC NHÂN TÀI CỦA TRUNG QUỐC: CHUYỂN TỪ “CHẢY MÁU CHẤT XÁM” SANG “TUẦN HOÀN CHẤT XÁM”

PHAN TUẤN ANH*

Bài viết tổng quan bối cảnh và nội dung các chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 cho đến nay. Sau hơn 30 năm kể từ khi bắt đầu thực hiện Chiến lược nhân tài tổng thể đến Chiến lược nhân tài cường quốc, Trung Quốc đã đạt được một số thành tựu trong công tác phát triển nhân tài, đặc biệt là tạo được làn sóng chất xám hồi hương từ các nước phát triển. Lực lượng nhân tài trở về này đã góp phần quan trọng tạo nên bước phát triển mạnh mẽ của Trung Quốc ngày nay. Chiến lược nhân tài của Trung Quốc là một bài học kinh nghiệm cho Việt Nam trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng hiện nay.

Từ khóa: chiến lược nhân tài Trung Quốc; chảy máu chất xám; tuần hoàn chất xám

Nhận bài ngày: 6/10/2016; đưa vào biên tập: 15/10/2016; phản biện: 20/12/2016; duyệt đăng: 5/1/2017

1. KHÁI NIỆM CHẢY MÁU CHẤT XÁM VÀ TUẦN HOÀN CHẤT XÁM

1.1. Chảy máu chất xám

Khái niệm “chảy máu chất xám” được nói đến lần đầu tiên tại Anh, nhằm mô tả làn sóng di cư của các nhà khoa học và kỹ sư người Anh đến Mỹ và Canada trong hai thập niên 1950 và

1960. Chảy máu chất xám thường được xem là việc di cư (một chiều) của nhân lực có kỹ năng từ một quốc gia (thường là quốc gia đang phát triển) đến sống và làm việc tại một quốc gia khác (thường là quốc gia phát triển) (Đoàn Văn Cường, Trần Lưu Kiên 2015). Liên Hợp Quốc thì định nghĩa chảy máu chất xám là “sự di cư một chiều của nhân lực có kỹ năng từ quốc gia đang phát triển đến

* Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ.

Bảng 1: So sánh chảy máu chất xám và tuần hoàn chất xám

	Chảy máu chất xám	Tuần hoàn chất xám
Nguồn nhân lực toàn cầu	Phân chia	Tích hợp
Cơ quan giám sát	Chính phủ	Các tổ chức
Cơ chế di truyền	Đóng	Mở
Mục đích chính trị	Kiểm soát con người	Tối ưu hóa công việc
Định hướng di chuyển	Một chiều	Đa chiều
Thời gian diễn ra	Thường trực	Ngắn hạn

Nguồn: Đoàn Văn Cường, Trần Lưu Kiên 2015.

quốc gia phát triển, qua đó mang lại lợi ích cho nền công nghiệp hóa của quốc gia tiếp nhận” (Sumit S Oberoi, Vivian Lin 2006: 25). Hiện tượng chảy máu chất xám thường được mô tả dưới hai hình thức: một là, những cá nhân được đào tạo trong nước nhưng di cư ra nước ngoài làm việc. Hình thức này làm lãng phí chất xám của quốc gia gốc vì mất nguồn lực đã đầu tư và đào tạo; hai là, những cá nhân đi học tập, tu nghiệp ở nước ngoài rồi ở lại sinh sống, làm việc không quay trở về nước.

1.2. Tuần hoàn chất xám

Từ những năm cuối thế kỷ XX và đầu thế kỷ XXI, trong nghiên cứu khoa học cũng như hoạch định chính sách phát triển ở các quốc gia đã bắt đầu có một bước chuyển trong nhận thức về nhân lực chất lượng cao, xuất hiện khái niệm “tuần hoàn chất xám”. Hai yếu tố dẫn đến bước chuyển này chính là sự hình thành nền kinh tế tri thức và sự đẩy mạnh của quá trình toàn cầu hóa (E. Kirichenko 2009). Kể từ lúc này, khái niệm tuần hoàn chất xám đã được thừa nhận ngày càng rộng rãi với các thuật ngữ khác nhau như: lưu thông chất xám, luân chuyển chất

xám... Những khái niệm trên dùng để chỉ hiện tượng đang ngày càng trở nên phổ biến, đó là hiện tượng “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” (Đoàn Văn Cường, Trần Lưu Kiên 2015).

Với cách nhìn nhận như trên thì sự di động của nhân lực trình độ cao từ nước này sang nước khác không còn được xem là chảy máu chất xám, là nỗi ám ảnh đem lại thiệt hại cho quốc gia xuất cư nữa, thay vào đó sự di động này được nhìn nhận một cách tích cực là tuần hoàn chất xám, nếu các lao động này có sự trở về đóng góp cho đất nước trong thời gian dài hay ngắn hạn. Không như chảy máu chất xám làm gia tăng nguy cơ chậm phát triển, ảnh hưởng đến thu nhập và tăng trưởng của nước đang (hoặc kém) phát triển, thì tuần hoàn chất xám lại là cơ hội cho các quốc gia này có thể tiếp nhận được tri thức và công nghệ tiên tiến từ các quốc gia phát triển, khi các trí thức và lao động có tay nghề trở về nước cống hiến, dù là dài hay ngắn hạn. Người ta có thể phân biệt ba loại lưu thông chất xám:

- Loại dài hạn, nhìn chung gắn với việc tuyển dụng chính thức các nhà nghiên cứu và/hoặc thay đổi nơi lưu trú lâu dài.

- Loại ngắn hạn, thường xuyên.

- Loại ngắn hạn, thường xuyên và lặp đi lặp lại.

Trong ba loại lưu thông chất xám kể trên thì các nhà quản lý và chính sách quan tâm nhiều hơn cả đến hai loại lưu thông ngắn hạn, vì nó không làm giảm bớt những kết quả tích cực cho cả nước chủ nhà và nước tiếp nhận. Còn loại lưu thông dài hạn thường là một trò chơi có tổng bằng không (tức người này được thì người kia phải mất), mặc dù sự chia cắt về mặt vật chất với quê hương bản quán không nhất thiết ngăn cản sự trao đổi tri thức (Merle Jacob & V. Lynn Meek 2015).

2. TỔNG QUAN VỀ CHIẾN LƯỢC NHÂN TÀI CỦA TRUNG QUỐC TỪ NĂM 1978 CHO ĐẾN NAY

Sau Đại cách mạng văn hóa (1966-1976), Trung Quốc phải đối mặt với rất nhiều hậu quả nặng nề về kinh tế-văn hóa-xã hội: sản xuất trì trệ, nhân dân đói kém, lực lượng lao động trí thức bị tổn hại lớn, cả một thế hệ không thể tiếp cận với giáo dục đại học do nhiều trường đại học bị đóng cửa. Vì vậy, sau khi khảo sát tình hình lực lượng làm công tác khoa học trên khắp cả nước, Chính phủ Trung Quốc buộc phải xây dựng chiến lược nhân tài nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển của đất nước. Chiến lược này được thực hiện qua 2 giai đoạn: *Chiến lược nhân tài tổng thể*, được thực hiện từ

năm 1978 đến cuối những năm 1990 và *Chiến lược nhân tài cường quốc*, được thực hiện từ năm 2000 cho đến nay.

2.1. Chiến lược nhân tài tổng thể (1978-2000)

2.1.1. Bồi dưỡng, đào tạo nhân tài đáp ứng công cuộc hiện đại hóa đất nước

Trung Quốc đã sử dụng lý luận giáo dục, bồi dưỡng nhân tài theo “ba hướng” của Đặng Tiểu Bình vào thực tế phát triển giáo dục. Cụ thể là:

- Hướng về hiện đại hóa: bồi dưỡng nhân tài theo mục tiêu chung về phát triển kinh tế-xã hội của Trung Quốc.

- Hướng ra thế giới: nâng cao chất lượng giáo dục, tiến cùng xu thế phát triển khoa học-kỹ thuật của thế giới.

- Hướng tới tương lai: bồi dưỡng nhân tài nhằm đáp ứng được tương lai phát triển bền vững của Trung Quốc.

Với phương châm “ba hướng” trên, Trung Quốc đã tiến hành cải cách nền giáo dục, từ lối giáo dục truyền thống khép kín, đóng cửa, chuyển sang mở rộng giao lưu, học tập và du nhập những kiến thức, thành quả tiến bộ của các nước phát triển trên thế giới. Từ năm 1978 đến 1995, Trung Quốc đã bắt đầu thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân tài từ cấp trung học thông qua việc thiết lập hệ thống các trường điểm, với 2 nhiệm vụ chính: một là, cung cấp nguồn sinh viên đạt chất lượng cho các trường đại học, cao đẳng; hai là, bồi dưỡng lực lượng lao động dự bị ưu tú cho xã hội. Tương tự như với các trường

trung học, từ năm 1999, Trung Quốc đề ra kế hoạch phát triển 100 trường đại học đẳng cấp cao với các ngành đào tạo then chốt, hướng tới mục tiêu nằm trong các trường đại học hàng đầu thế giới vào thế kỷ XXI. Theo kế hoạch này, Trung Quốc đã thực hiện hai dự án mang tên “Dự án 211” và “Dự án 985” nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đại học, chú trọng đổi mới công nghệ, bồi dưỡng nhân tài có năng lực sáng tạo và nâng cao năng lực tự đổi mới. Các trường đại học hàng đầu của Trung Quốc được coi là một động lực quan trọng cho sự hình thành một quốc gia đổi mới.

Bên cạnh đó, Chính phủ Trung Quốc chú trọng việc gửi lưu học sinh theo học ở các nước phát triển như Mỹ, Đức, Anh và Pháp. “Từ năm 1979 đến 1983, Trung Quốc đã gửi 11.700 sinh viên đi học ở nước ngoài, bằng số sinh viên gửi ra nước ngoài từ 1949 đến 1978. Từ năm 1979 đến năm 1987, đã có hơn 40.000 sinh viên Trung Quốc ra nước ngoài học tập ở 73 nước, đồng thời cũng trong thời kỳ đó 18.000 sinh viên tốt nghiệp trở về nước làm việc” (Cảnh Chí Hoàng, Trần Vĩnh Hoàng 2013: 79). Như vậy, trong công tác phát triển nhân tài, Trung Quốc một mặt gửi lưu học sinh ra nước ngoài học tập, mặt khác vẫn tiến hành cải cách nền giáo dục đại học theo hướng đa dạng hóa các cấp đào tạo và các hình thức trường lớp nhằm thực hiện chiến lược “khoa giáo hưng quốc”. Đến năm 2001, cả nước đã có 1.082 trường đại học với số lượng sinh viên là 3.450.000 và 760

cơ sở đào tạo sau đại học với 200.000 nghiên cứu sinh (thạc sĩ, tiến sĩ) đang theo học (Nguyễn Thu Phương, Chữ Bích Thu 2006). Thông qua đó, số lượng, chất lượng của nhân tài trong nước đã dần dần được nâng cao hơn.

2.1.2. Tăng cường phát hiện, tuyển chọn, sử dụng, đãi ngộ và khuyến khích nhân tài

- *Phát hiện và tuyển chọn*: nhằm khôi phục lại đội ngũ trí thức bị mai một và phân tán sau Cách mạng văn hóa, trong những năm đầu cải cách, Trung Quốc đã tăng cường nhiều biện pháp để phát hiện nhân tài, như: mở rộng kênh phỏng vấn điều tra; đăng báo mời; thu thập thông tin; thi tuyển; tiến cử; tự tiến cử. Đảng Cộng sản và Nhà nước Trung Quốc đã bắt đầu coi trọng việc tạo nguồn nhân tài từ tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi, xuất sắc, tiếp tục cho đi đào tạo sau đại học ở các trường Đại học Bắc Kinh, Đại học Thanh Hoa,... để tạo nguồn cho đội ngũ nhân tài của đất nước. Từ Trung ương đến cấp huyện, đến các cơ sở sản xuất, kinh doanh, đều tổ chức một Ban chuyên trách về tuyển chọn nhân tài. Đối với nhân tài là Hoa kiều, thì việc tuyển chọn dựa trên nguyên tắc “tín nhiệm đầy đủ, rộng tay sử dụng, nắm chắc việc nghiên cứu định ra những biện pháp cụ thể để lựa chọn sử dụng những nhân tài là học giả, lưu học sinh ưu tú về nước đảm nhiệm các chức vụ lãnh đạo phù hợp với điều kiện và cương vị” (Nguyễn Thị Thu Phương 2009: 116).

- *Sử dụng*: Trung Quốc thực hiện các nguyên tắc sau: tin những người trí thức về mặt chính trị; đối với trí thức không cần phải cầu toàn mà mạnh dạn sử dụng; sử dụng nhân tài theo cơ chế “ba khâu”: vào (tuyển người, bầu cử, bổ nhiệm), dùng (khen thưởng, kỷ luật, thăng chức, giáng chức, điều động, phân bổ nhân tài), ra (mời về hưu những người có năng lực nhưng công tác lâu năm, yêu cầu thoái chức đối với những cán bộ không đảm đương được công việc, sa thải những cán bộ thoái hóa biến chất). Để sử dụng hiệu quả năng lực của nhân tài, Trung Quốc đã xây dựng thể chế quản lý nhân sự, chế độ phân loại chức danh khoa học, tổ chức và thực thi các chính sách phát triển nhân tài. Trong đó, việc xây dựng và thực thi chế độ trợ cấp đặc biệt, cải cách những chế độ gây bất lợi đối với sự phát triển nhân tài; phát triển sự nghiệp nghiên cứu sau tiến sĩ; cải thiện điều kiện sống và làm việc... đã cổ vũ tinh thần làm việc, vươn lên và bộc lộ hết tài năng của đội ngũ nhân tài.

Đáng chú ý, Trung Quốc đã đề ra một “cơ chế mềm” trong điều động nhân tài. Theo đó, các chuyên gia không cần thiết chuyển hộ khẩu thường trú, không thay đổi công việc đang làm, nhưng vẫn có thể làm việc ở đơn vị mới theo thỏa thuận nhất định. Sự kiện khai mào cho cơ chế này là vào năm 1980, khi các chuyên gia kỹ thuật của một số viện nghiên cứu và doanh nghiệp nhà nước ở Thượng Hải được cho phép đến những doanh nghiệp

hương trấn ở tỉnh Triết Giang làm cố vấn vào những ngày thứ bảy. Lúc đó họ còn được gọi là những “kỹ sư ngày thứ bảy”. Sau đó, các Trung tâm trao đổi nhân lực khoa học công nghệ đã được thành lập. Đến năm 1985, cả Trung Quốc có 1.203 trung tâm trao đổi, trở thành các đầu mối tạo nên dòng chảy cán bộ khoa học-công nghệ từ miền này sang miền khác, từ thành phố lớn đến các thành phố nhỏ và nông thôn (Nguyễn Thu Phương, Chữ Bích Thu 2006).

- *Đãi ngộ và khuyến khích*: Trung Quốc đã đưa ra các chính sách cụ thể về đãi ngộ như sau: sử dụng chế độ tiền lương tùy theo đặc điểm của các ngành nghề, lĩnh vực khác nhau; lương thưởng theo năng lực và cống hiến; các nhà khoa học tài năng ngoài hưởng lương cơ bản còn được nhận thêm hỗ trợ nhà ở (30.000USD/3 năm) nếu đang thực hiện dự án nghiên cứu; mở rộng quyền tự chủ phân phối nội bộ đơn vị trên cơ sở thành tích cống hiến; tiền cử các nhân tài ưu tú vào các cương vị then chốt (đối với nhân tài có tố chất đặc biệt và tiềm lực phát triển thì sẽ được đưa vào danh sách cán bộ dự bị để bồi dưỡng trọng điểm và sau đó tiến cử vào các vị trí lãnh đạo), xã hội hóa công tác đánh giá nhân tài, hoàn thiện chế độ mời nhận chức vụ chuyên môn, kỹ thuật; thống nhất chế độ quản lý văn bằng nhằm tôn vinh nhân tài... Ngoài ra, để khuyến khích nhân tài tích cực cống hiến, Chính phủ Trung Quốc còn xét tặng các danh hiệu Công huân cấp Nhà nước đối với

những người có thành tích nổi bật trong và ngoài nước; khuyến khích nhân tài đến các nơi công tác khó khăn; khuyến khích luân chuyển nhân tài giữa các đơn vị sự nghiệp và các xí nghiệp nhằm thúc đẩy nhân tài trong khoa học kỹ thuật và khoa học xã hội phát huy hết khả năng của mình. Đồng thời, Chính phủ còn khuyến khích nhân tài du học nhằm tăng cường thực lực cho đội ngũ nhân tài trong nước.

2.1.3. Chính sách thu hút nhân tài từ nước ngoài về Trung Quốc

Sau Cách mạng văn hóa và sự kiện Thiên An Môn, tình trạng thiếu hụt nhân tài và chảy máu chất xám từ Trung Quốc diễn ra rất nghiêm trọng. Chính phủ đã đề ra nhiều chính sách để thu hút nhân tài, trong đó có chủ trương ưu tiên bố trí công tác, nhà ở,

sinh hoạt phí, đảm bảo các quyền lợi và ý kiến đóng góp, nhằm kêu gọi các Hoa Kiều, đặc biệt là các nhà khoa học, doanh nhân, học giả ưu tú về nước làm việc. Cụ thể, Thượng Hải đã ban hành biện pháp thu hút nhân tài vào lĩnh vực dân doanh, trong đó quy định: không phân biệt quốc tịch, văn bằng, địa vị xã hội, miễn là có biệt tài đáp ứng được yêu cầu của thành phố thì đều được hưởng đãi ngộ theo quy định. Ngoài ra, nhiều địa phương ở Trung Quốc cũng đề ra phương châm sử dụng nhân tài “bắt cầu sở hữu, dẫn cầu sở dụng” (không yêu cầu sở hữu chuyên gia, chỉ yêu cầu sử dụng chuyên gia), cho thấy sự linh hoạt trong thu hút nhân tài của các địa phương này. Những chính sách trên đã tạo điều kiện cho các chuyên gia, nhà khoa học, học giả ưu tú từ nước

Bảng 2: Các chương trình đưa nhân tài giỏi về nước

Chương trình	Một trăm người	Ba trăm nhân tài	Học giả Trường Giang
Đơn vị tài trợ	Viện KHXH Trung Quốc	Chính quyền Trung ương	Bộ Giáo dục, Li Ka-sing
Giai đoạn	1994-1997	1998-2000	1999-
Giá trị	32 triệu USD	72,5 triệu USD	15 triệu USD/năm
Nhóm mục tiêu	100 + các nhà khoa học dưới 45 tuổi trong 15 lĩnh vực	300 nhà khoa học dưới 45 tuổi không thuộc CAS	300-500 chức danh các trường đại học, dưới 45 tuổi
Mức học bổng	242.000USD/3 năm cho mỗi nghiên cứu	242.000 USD/3 năm cho mỗi nghiên cứu	12.000 USD tiền lương mỗi năm trong vòng 5 năm
Bổ trợ	Nhà ở, thiết bị và nhân viên	Nhà ở, thiết bị, nhân viên và sinh viên tốt nghiệp	Nhà ở, mức giá cả thích hợp cho việc nghiên cứu
Sự lựa chọn như thế nào?	Viện nghiên cứu và tạp chí của CAS	Tạp chí của CAS và sự hỗ trợ của Bộ Tài chính	Nhóm các chuyên gia
Kết quả	177 người được nhận (60% trực tiếp từ nước ngoài)	111 người được nhận	73 người đứng đầu (17 người từ nước ngoài)

Nguồn: CAS, Bộ Giáo dục: 21 January 2000 Vol 287 Science [www. Sciencemag.org](http://www.Sciencemag.org) (Nguyễn Thị Thu Phương 2009: 204-205).

ngoài quay về cống hiến, phục vụ Tổ quốc cho dù thời gian ngắn hay dài.

Ngoài ra, để đảm bảo tính công bằng trong việc tuyển chọn, thu hút nhân tài gốc Hoa ở nước ngoài và nhân tài người nước ngoài, Chính phủ để các nhà khoa học này cạnh tranh với nhau khi tham gia đấu thầu dự án, công trình. Để thu hút nhân tài vào các đề án nghiên cứu trọng điểm, Nhà nước quy định: cấp 2 triệu nhân dân tệ/đề tài trong 3 năm; toàn quyền sử dụng phòng thí nghiệm trọng điểm của quốc gia và được cung ứng những thiết bị nghiên cứu cần thiết để thực hiện đề tài. Viện Hàn lâm Khoa học Trung Quốc lập “hệ thống bình xét chuyên gia ở nước ngoài” và chương trình “100 người”, thường xuyên thu hút trên 100 nhà khoa học cao cấp ở nước ngoài về Viện Hàn lâm Khoa học Trung Quốc làm việc, làm tư vấn hoặc đối tác. Ngoài ra, Trung Quốc còn cho thực hiện chương trình “300 nhân tài” và “Học giả Trường Giang” nhằm gia tăng cơ hội thu hút nhân tài từ nước ngoài đến Trung Quốc (xem thêm Bảng 2).

Sau một thời gian thực hiện, để khắc phục những hạn chế còn tồn tại, Nhà nước Trung Quốc tiếp tục kiện toàn cơ chế, chính sách để thu hút nhân tài và du học sinh trở về phục vụ đất nước, như: lập ra các biện pháp tuyển dụng nhân tài bậc cao ở hải ngoại về làm việc cho các công sở; cơ chế lưu trú vĩnh viễn hoặc dài hạn cho các nhân tài bậc cao người nước ngoài tại Trung Quốc; bảo hộ quyền lợi hợp

pháp cho các đơn vị tuyển dụng và nhân tài hải ngoại; kiên trì phương châm tự chủ, thu hút theo nhu cầu và thực sự cầu thị. Với phương châm “ủng hộ lưu học, động viên về nước và đi về tự do”, trí thức nước ngoài vẫn được quyền định cư lâu dài hoặc vĩnh viễn ở nước ngoài, được trả lương ngang bằng với mức lương nước sở tại, trợ cấp 1 lần tiền nhà ở,... Các vườn ươm nhân tài trở về từ hải ngoại đã giúp cho Trung Quốc đảo ngược tình hình, từ vãn nạn chảy máu chất xám chuyển thành làn sóng hồi hương của các nhân tài từ hải ngoại về nước cống hiến.

2.2. Chiến lược nhân tài cường quốc (từ năm 2000 đến nay)

Bước sang những năm đầu của thế kỷ XXI, thế giới bước vào thời kỳ của nền kinh tế tri thức và nhân tài trở thành nhân tố chính quyết định sự phát triển. Căn cứ theo xu hướng chung của thế giới và tình trạng thiếu hụt nhân tài trước yêu cầu phát triển của đất nước, Chính phủ Trung Quốc đã đề ra và từng bước thực thi *Chiến lược nhân tài cường quốc*⁽¹⁾. Ngày 19-20/12/2003 Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc triệu tập Hội nghị công tác nhân tài. Dựa trên tư tưởng “ba đại diện” của Đặng Tiểu Bình, hội nghị đề ra “ba quan niệm”: xây dựng nhân tài là nguồn lực số một; xây dựng nhân tài một cách chắc chắn để tất cả người Trung Quốc đều có thể thành nhân tài; con người là chủ thể của đất nước. Bên cạnh đó, để mở rộng phạm vi và cơ hội lựa chọn nhân

tài, Hội nghị còn đề ra các nguyên tắc mới trong sử dụng và đánh giá nhân tài (tứ bất duy, bốn tôn trọng...). Chính phủ chủ trương tăng cường ưu thế cạnh tranh cho Trung Quốc trong thế kỷ XXI thông qua khoa học, giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong cuộc cạnh tranh nhân tài trên toàn cầu. Theo Chủ tịch Hồ Cẩm Đào, Trung Quốc cần tận dụng nguồn nhân lực cả trong và ngoài nước bao gồm việc xây dựng nguồn vốn nhân lực trong nước và thu hút lao động có tay nghề cao từ các nước khác. Với quan điểm như trên, *Chiến lược nhân tài cường quốc* đã được thực hiện với các chính sách và biện pháp chủ yếu sau đây:

- *Thứ nhất, chính sách bồi dưỡng, đào tạo nhân tài*: Quyết định của Trung ương Đảng và Quốc vụ viện Trung Quốc ngày 26/12/2003 đã hệ thống lại mục tiêu và biện pháp đào tạo nhân tài: quy hoạch và điều chỉnh chính sách giáo dục suốt đời; tăng cường cải cách giáo dục toàn diện, đa tầng, mang màu sắc Trung Quốc; nâng cao vị trí chủ đạo của công tác tuyển chọn, bồi dưỡng nhân tài; khuyến khích vừa học vừa làm, hoàn thiện cơ chế giữ nguyên lương khi đi học; quy định biện pháp theo dõi, đánh giá, nâng cao hiệu quả của công tác bồi dưỡng đào tạo. Hiện nay, Chính phủ Trung Quốc đang tích cực thực hiện “Công trình hàng trăm, hàng nghìn, hàng vạn nhân tài”, nhằm đẩy nhanh đào tạo, bồi dưỡng lực lượng các nhà khoa học, chuyên gia ưu tú, tạo nên một

nguồn vốn nhân lực chất lượng cao cho sự phát triển của đất nước trong tương lai.

- *Thứ hai, chính sách đánh giá nhân tài*: thực thi đánh giá nhân tài theo tiêu chuẩn “tứ bất duy”: không duy nhất về học lực; không duy nhất về chức vụ; không duy nhất về tư cách, thâm niên và không duy nhất về thân phận. Và “tứ bất duy” này được xây dựng trên nền tảng “bốn tôn trọng”: tôn trọng lao động; tôn trọng tri thức; tôn trọng nhân tài và tôn trọng sáng tạo. Theo đó, việc đánh giá nhân tài sẽ dựa trên năng lực, thành tích, đạo đức. Năm 2004, Trung Quốc nghiên cứu và thực hiện *Phương án thực hiện điều tra thống kê và hệ thống tiêu chuẩn đánh giá thống kê nguồn tài nguyên chất xám trong cả nước*. Phương án này gồm 7 tiêu chí: Tổng lượng và loại hình nhân tài; phân bố; kết cấu; lưu thông; bồi dưỡng và đào tạo; sử dụng và thưởng phạt nhân tài; nhằm làm cơ sở cho những điều chuyển về chiến lược nhân tài toàn quốc. Năm 2005, xây dựng *Điều lệ quản lý chuyên gia nước ngoài công tác tại Trung Quốc*, trong đó có hệ thống đánh giá nhân tài nước ngoài để kích lệ họ tới Trung Quốc làm việc.

- *Thứ ba, chính sách xây dựng đội ngũ nhân tài*, bao gồm các chính sách quản lý, sử dụng và đãi ngộ đối với từng nhóm nhân tài: chính sách nhân tài lãnh đạo Đảng và chính quyền; chính sách nhân tài kỹ thuật chuyên ngành; chính sách nhân tài quản lý doanh nghiệp, chính sách nhân tài kỹ

năng cao; chính sách nhân tài nông thôn và biện pháp nhân tài nước ngoài. Việc tăng cường thu hút học sinh và nhân tài cao cấp ở nước ngoài tiếp tục là một phần quan trọng trong chiến lược nhân tài của Trung Quốc. Ông Tập Cận Bình đã phát biểu với Hiệp hội Học giả phương Tây trở về (WRSA) trong cuộc họp vào tháng 10/2013: “Các bạn được chào đón nồng nhiệt khi trở về Trung Quốc. Nếu bạn ở nước ngoài, chúng tôi sẽ hỗ trợ để bạn có thể phục vụ đất nước bằng nhiều cách”. Năm 2016, Trung Quốc lập cơ quan di trú để thu hút nhân tài nước ngoài. Văn phòng di trú được thành lập bằng cách kết hợp và mở rộng văn phòng kiểm soát biên giới và quản lý xuất nhập cảnh của Bộ Công an (Tống Hoa 2016). *Chương trình quốc gia về phát triển nguồn vốn nhân lực trung và dài hạn (2010-2020)* của Trung Quốc đã đề ra chiến lược phát triển nguồn nhân lực không chỉ trong thời gian thực hiện Chương trình, mà còn cho 30 năm tiếp theo, nhằm không ngừng tăng cường sức mạnh quốc gia (Huiyao Wang 2012).

- *Thứ tư, chính sách nhân tài khu vực.* Đây là các chính sách cải thiện chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ở các khu vực nông thôn, khu vực miền Tây. Đối với khu vực nông thôn, nhằm cải thiện chất lượng khoa học và văn hóa của nguồn nhân lực là nông dân, Chính phủ Trung Quốc đã đưa ra hàng loạt các công trình, chính sách, đề án chuyển hướng, như: công trình bồi dưỡng khoa học kỹ thuật cho thanh niên nông thôn xuyên thế kỷ;

phương án thực hiện công trình nhân tài thực tế ở huyện, xã, thôn; quy hoạch bồi dưỡng đào tạo khoa học kỹ thuật cho nông dân hình thức mới trong cả nước giai đoạn 2003- 2010. Còn đối với khu vực miền Tây, Chính phủ cũng đã thực hiện các công trình như: *Ánh sáng miền Tây*, Công trình một nghìn nhà lãnh đạo khoa học miền Tây; chính sách lưu thông và chính sách thị trường nhân tài (Thông tư số 12 Ý kiến tăng cường phát triển thị trường nhân tài (2004), Quyết định về việc sửa đổi quy định quản lý thị trường nhân tài, Quy định tạm thời quản lý tổ chức môi giới nhân tài hợp tư giữa Trung Quốc và nước ngoài, Biện pháp quản lý phê chuẩn giao lưu nhân tài toàn quốc). Các chính sách trên nhằm xây dựng và phát triển một đội ngũ nhân lực có chất lượng tại chỗ, nhằm góp phần điều tiết nguồn lực phân bố không đồng đều trong toàn quốc.

- *Thứ năm, các chính sách nhân tài đặc biệt,* đó là chính sách nhân tài dành riêng cho các đối tượng cần quan tâm trong xã hội: chính sách nhân tài nữ, chính sách nhân tài dân tộc thiểu số. Năm 2003, lựa chọn một số trường cao đẳng, đại học trọng điểm ở miền Tây và vùng dân tộc thiểu số để áp dụng các biện pháp đặc biệt bồi dưỡng nhân tài thạc sĩ, tiến sĩ dân tộc thiểu số; có chính sách hỗ trợ đặc biệt đối với việc ủy quyền đào tạo học vị ở đại học, cao đẳng dân tộc và quy mô tuyển nghiên cứu sinh.

3. THÀNH TỰU VÀ HẠN CHẾ CỦA

CHIẾN LƯỢC NHÂN TÀI CỦA TRUNG QUỐC

3.1. Những thành tựu của Chiến lược nhân tài Trung Quốc

Trong hơn ba mươi năm thực hiện Chiến lược nhân tài, trên quan điểm nguồn lực nhân tài đóng vai trò nòng cốt trong việc xây dựng nền kinh tế tri thức, là tiềm lực phát triển và năng lực cạnh tranh của quốc gia, Trung Quốc đã phục hồi lại địa vị, quyền lợi chính trị, vật chất và tinh thần của lực lượng nhân tài, trí thức sau tổn thất nặng nề bởi Cách mạng văn hóa. Chính phủ Trung Quốc cũng đã khôi phục và tăng cường niềm tin của các nhân tài Hoa kiều ở hải ngoại, từ đó thu hút, kêu gọi họ quay trở về xây dựng đất nước.

Trong các chính sách đào tạo và bồi dưỡng nhân tài, một mặt Trung Quốc luôn nhất quán mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học trong nước theo tiêu chuẩn quốc tế, mặt khác, tạo điều kiện, môi trường thu hút trí thức Hoa kiều hay người nước ngoài từ các nước đang phát triển đến Trung Quốc làm việc và hợp tác. Kết quả, hiện nay một số trường đại học của Trung Quốc đã nằm trong Top 100 các trường Đại học uy tín trên thế giới như Đại học Bắc Kinh, Đại học Thanh Hoa, Đại học Phúc Đán, Đại học Giao thông Thượng Hải... Với thành công đưa các trường đại học đạt đẳng cấp quốc tế, Trung Quốc không chỉ tự đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho mình, mà còn thu hút được nhân lực có tiềm

năng từ các nước khác. Từ đó, tạo cơ hội cho Trung Quốc có thể tuyển chọn, giữ chân nhân tài từ nước ngoài, đồng thời hạn chế được phần nào sự thất thoát nhân tài đi đến các quốc gia phát triển khác.

Trong chính sách sử dụng và đãi ngộ nhân tài, việc linh hoạt trong vấn đề cư trú, tiền lương, hình thức cộng tác, cũng góp phần khiến cho nguồn chất xám đang dần chảy về lại Trung Quốc. Đặc biệt là việc thực hiện chế độ “thẻ xanh” đối với nhân tài là người nước ngoài và Hoa kiều⁽²⁾, chế độ trợ cấp nhà ở, tạo điều kiện cho con cái họ học tập ở các trường ở địa phương... Ngoài những ưu đãi, họ cũng được tạo cơ hội thăng tiến trên nhiều lĩnh vực. “Những người quay về đóng vai trò lớn, nhất là trong các trường, viện nghiên cứu, ngân hàng, công ty (nhà nước/tư nhân), các tổ chức luật, tổ chức phi chính phủ... Một bộ phận trong số họ đã trở thành các nhà lãnh đạo của Trung Quốc (năm 2005, số người này là 25 trong 184 người giữ chức bộ trưởng, thứ trưởng, trợ lý bộ trưởng)” (Nguyễn Thị Thu Phương 2009: 201).

Nhận thức được nếu có những chính sách quản lý và thu hút phù hợp thì nguồn lực du học sẽ không còn là chảy máu chất xám mà trở thành tuần hoàn chất xám, do đó từ *Chiến lược nhân tài tổng thể* đến *Chiến lược nhân tài cường quốc*, Trung Quốc vẫn không ngừng khuyến khích nhân tài du học bằng con đường tự túc hoặc được Nhà nước tài trợ. Các điều kiện

tuyển chọn, quản lý, ràng buộc cũng như thu hút lực lượng nhân tài du học được thực hiện ngày càng chặt chẽ, phù hợp với tình hình thực tế và cạnh tranh hơn. Kết quả từ 1978 đến năm 2006, đã có hơn 1 triệu người Trung Quốc ra nước ngoài học tập. Vào cuối những năm 1990, con số những người trở về Trung Quốc chỉ khoảng 13%. Tuy nhiên từ năm 2000, tỷ lệ này đã đột ngột gia tăng. Đến cuối năm 2004 thì tỷ lệ này là 24% (Nguyễn Thị Thu Phương 2009). Tính đến năm 2007 đã có hơn 27,5 vạn lưu học sinh trở về nước làm việc. Trong các viện nghiên cứu hàng đầu của Trung Quốc, tỷ lệ viện sĩ là lưu học sinh và Hoa kiều khá cao, như Viện Khoa học Trung Quốc (81%), Viện Công trình Trung Quốc (54%). Họ đang có những công trình mang tính đột phá trong các lĩnh vực quan trọng như: hàng không, vũ trụ, sinh học gen...⁽³⁾.

Trung Quốc không chỉ cập nhật và thay đổi chính sách thu hút và sử dụng nhân tài phù hợp với điều kiện và bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, mà còn đáp ứng với sự thay đổi trong định hướng phát triển kinh tế của quốc gia: chuyển từ *“made in China”* sang thành *“create in China”*; từ xây dựng phần cứng sang phát triển phần mềm; từ phát triển dựa trên thu hút tài chính sang thu hút nhân tài, từ chú trọng tốc độ tăng trưởng sang chất lượng tăng trưởng... Trung Quốc hiện nay ra sức đào tạo và lôi kéo nhân tài từ các nơi trên thế giới thuộc các lĩnh vực khoa học công nghệ, tài chính và

đầu tư. Với số lượng không nhỏ các nhân tài hồi hương ở các lĩnh vực này, đặc biệt là khoa học công nghệ, Trung Quốc đang dần thực hiện được mục tiêu *“create in China”*. Cụ thể: chỉ trong chưa tới 10 năm, từ vị trí thứ 10 năm 2005, Trung Quốc đã trở thành quốc gia dẫn đầu về số lượng bằng sáng chế trong năm 2014 (theo Tổ chức Sở hữu trí tuệ thế giới - WIPO)⁽⁴⁾. Trong đó, Công ty Huawei và ZTE Corp là hai công ty nằm trong 4 doanh nghiệp đứng đầu toàn cầu về tỉ lệ bằng sáng chế.

3.2. Một số hạn chế còn tồn tại của chiến lược nhân tài Trung Quốc

Tuy đã có được những thành công nhất định, nhưng chiến lược nhân tài của Trung Quốc vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, bởi các lý do sau:

Thứ nhất, tình trạng quan liêu và cơ sở hạ tầng còn yếu kém. Mặc dù không ngừng kêu gọi nhân tài về nước, nhưng hệ thống công kênh của tổ chức chuyên trách về nhân tài thuộc Bộ Giáo dục là trở ngại không nhỏ mà những người trở về phải đối mặt và thích nghi. Bên cạnh đó, mặc dù điều kiện và môi trường làm việc ở các trường đại học, viện và trung tâm nghiên cứu của Chính phủ đã được cải thiện và nâng cấp, nhưng vẫn chưa ngang bằng với các quốc gia phát triển, đặc biệt là ở các ngành khoa học tự nhiên và khoa học công nghệ. Đây cũng là lý do khiến cho một số các nhà khoa học (toán học, chuyên gia khoa học máy tính...) sau khi trở về đã nản lòng và chuyển sang

làm việc cho các phòng thí nghiệm của các tập đoàn nổi tiếng của nước ngoài (Nguyễn Thị Thu Phương 2009).

Thứ hai, sự bất nhất giữa các chính sách thu hút, đãi ngộ nhân tài với thực tế cuộc sống cũng đã khiến chiến lược nhân tài gặp nhiều trở ngại. Mặc dù có được xem trọng, tiền cử vào các vị trí chủ chốt, nhưng phần lớn những người quay về chỉ được giữ vị trí cấp phó trong cơ cấu lãnh đạo ở các cơ quan nhà nước. Điều này đã gây nên tâm lý thất vọng, bất mãn, và chán nản ở những trí thức hồi hương, dẫn tới chất xám của Trung Quốc vẫn tiếp tục chảy sang các quốc gia phát triển (Nguyễn Thị Thu Phương 2009).

Thứ ba, mức lương, chế độ lương tháng hoặc lương tháng cộng thưởng là một trong những nguyên nhân gây khó khăn cho các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp cổ phần nhà nước trong việc thu hút nhân tài về làm việc. Kết quả điều tra đối với chế độ và mức lương, thưởng trong các doanh nghiệp nhà nước năm 2002 cho thấy, tỷ lệ không thỏa mãn và rất không thỏa mãn lần lượt là 31,3% và 6,8%, tỷ lệ nhân viên rất thỏa mãn là 3,7% và tương đối thỏa mãn là 24,4%. Như vậy, tỷ lệ những người thỏa mãn ít hơn không thỏa mãn là 10% (Nguyễn Thị Thu Phương 2009: 220). Điều này cho thấy, chế độ lương thưởng hiện nay không phải là phương thức thu nhập có thể thu hút và giữ chân nhân tài, đặc biệt là đối với nhân tài là cán bộ viên chức nhà

nước. Đã có nhiều vụ việc tiêu cực, đặc biệt là trong giới khoa học đã xảy ra, đòi hỏi Trung Quốc phải có những chính sách đãi ngộ, cơ chế động viên nhân tài trong các cơ quan, doanh nghiệp nhà nước thực sự hiệu quả hơn.

4. KẾT LUẬN

Việc thực thi chiến lược nhân tài của Trung Quốc đã chứng minh: trong bối cảnh hội nhập hiện nay, cần phải thay đổi nhận thức về xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao. Thực hiện tuần hoàn chất xám không chỉ tạo ra cơ hội khai thác và sử dụng nhân tài cho các quốc gia nhập cư mà cho cả quốc gia di cư nếu các nước này có các chính sách quản lý, thu hút, sử dụng và đãi ngộ hợp lý. Gia tăng tuần hoàn chất xám có thể giúp các quốc gia đang phát triển, trong đó có Việt Nam, có thể tận dụng những tri thức và công nghệ của các quốc gia phát triển, nhằm mục tiêu nâng cao trình độ sản xuất của mình, thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình và phát triển kinh tế bền vững. Thực tế đã cho thấy, các quốc gia như Trung Quốc, Ấn Độ... là những quốc gia có tình trạng chảy máu chất xám rất nghiêm trọng trong quá khứ, tuy nhiên nhờ có chiến lược và chính sách khuyến khích, thu hút nhân lực có kỹ năng từ nước ngoài về làm việc và cống hiến, đã tạo nên những bước nhảy vọt trong khoa học công nghệ cũng như giáo dục đào tạo, từ đó đã từng bước nâng cao vị thế cạnh tranh của họ trên trường quốc tế. Vì vậy, Việt Nam cũng cần xây dựng

cho mình một chiến lược phát triển nhân tài phù hợp và các biện pháp thực thi hiệu quả nhằm thay đổi dòng chảy máu chất xám thành tuần hoàn chất xám trong một tương lai không xa. □

CHÚ THÍCH

⁽¹⁾ Ngày 25/5/2003, Bộ Chính trị Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc đã họp bàn và quyết định thực thi *Chiến lược nhân tài cường quốc*.

⁽²⁾ Chế độ Thẻ xanh cho phép những người này khi đến Trung Quốc làm việc sẽ được mời nhập cư vĩnh viễn, không cần có visa để đăng ký tạm trú và xuất-nhập cảnh.

⁽³⁾ <http://vietbao.vn/Khoa-hoc/Trung-Quoc-Ra-nuoc-ngoai-tuyen-dung-nhan-tai/20698105/188/>.

⁽⁴⁾ Trung Quốc đã có số lượng đăng ký bằng sáng chế cao kỷ lục trong năm 2014, tăng 12,5%, vượt qua Mỹ và Nhật, vươn lên vị trí số một (<http://www.vietnamplus.vn/trung-quoc-dan-dau-the-gioi-ve-so-bang-sang-che-trong-nam-2014/361065.vnp>).

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Cảnh Chí Hoàng, Trần Vĩnh Hoàng. 2013. “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ở một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam”. *Tạp chí Phát triển và hội nhập*, số 12(22).
2. Đảng Cộng sản Trung Quốc. 1997. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*.
3. Đoàn Văn Cường, 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 về Việt Nam*, website Sở Khoa học Công nghệ Vĩnh Phúc https://sokhcn.vinhphuc.gov.vn/noidung/tintuc/Lists/KhoaHocCongNghe/View_Detail.aspx?ItemID=1170.
4. Huiyao Wang. 2012. *Research Report: China's Competition for Global Talents: Strategy, Policy, Recommendations*, Asian Pacific Foundation of Canada.
5. Kirichenko, E. 2009. “Từ chảy máu chất xám sang tuần hoàn chất xám toàn cầu”. *Tạp chí Thông tin Khoa học xã hội*, số 8.
6. Merle Jacob & V. Lynn Meek. 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”. *Bản tin Thông tin Giáo dục quốc tế*, số 20.
7. Nguyễn Thị Thu Phương. 2009. *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia.
8. Nguyễn Thu Phương, Chữ Bích Thu. 2006. “Trung Quốc với chiến lược phát triển nhân tài”. *Tạp chí Nghiên cứu Trung Quốc*, số 3(67).
9. Sumit S Oberoi, Vivian Lin. 2006. “Brain Drain of Doctors from Southern Africa: Brain Gain for Australia”. *Australia Health Review*. Vol 30. No 1.
10. Tống Hoa, 2016, “Trung Quốc lập cơ quan di trú để hút nhân tài nước ngoài”, <http://www.baomoi.com/trung-quoc-lap-co-quan-di-tru-de-hut-nhan-tai-nuoc-ngoai/c/19891462.epi>.