

PHÁT HUY TRÍ TUỆ NHÂN TÀI TINH HOA HẢI NGOẠI: KINH NGHIỆM TRUNG QUỐC

NGUYỄN THỊ THANH THÚY ^(*)

NGUYỄN THU PHƯƠNG ^(**)

Thế kỷ XXI được xác định bởi sự phát triển công nghệ cao, hay những gì mà chúng ta vẫn thường gọi là nền kinh tế tri thức. Trong sự phát triển này, *trí tuệ* con người được coi là yếu tố then chốt, trong đó trí tuệ của đội ngũ nhân tài tinh hoa được xác định là nguồn lực quan trọng nhất. Chính vì vậy, khi tham gia vào cuộc chiến chất xám trên quy mô toàn cầu, hầu hết các quốc gia đều muốn nắm lợi thế cạnh tranh trí tuệ của giới nhân tài tinh hoa. Là một quốc gia có nguồn nhân lực đông nhất thế giới, Trung Quốc từ lâu đã nhận thức rõ tính chất hệ trọng của vấn đề phát huy trí tuệ quốc gia thông qua việc thực hiện phát huy trí tuệ của tầng lớp nhân tài cao cấp. Tuy nhiên, trên thực tế quốc gia này đang phải đối diện với thực tế thiếu hụt trầm trọng nguồn nhân tài tinh hoa do sự già hóa của đội ngũ ít ỏi chuyên gia hàng đầu còn trụ lại sau 10 năm Đại Cách mạng văn hóa và dòng chảy lớn ước tính hơn 500.000 chuyên gia, học giả có tài năng đặc biệt đang lưu thông tại các quốc gia Âu – Mỹ. Trong bối cảnh đó, tận dụng tối đa các điều kiện ưu việt tại các nước phát

triển nhằm đào tạo, thu hút, sử dụng, phát huy trí tuệ của tầng lớp nhân tài hải ngoại có tài năng đặc biệt là giải pháp được các nhà hoạch định Trung Quốc lựa chọn. Đây được coi là đột phá thành công của Trung Quốc trong việc nâng cao sức mạnh tổng hợp và năng lực cạnh tranh quốc tế. Bài viết này hệ thống lại một số đặc điểm chính trong chiến lược này của Trung Quốc và hy vọng đưa lại một số kinh nghiệm cho Việt Nam

1. Kinh nghiệm phát huy trí tuệ thông qua chiến lược đào tạo nhân tài tinh hoa tại hải ngoại

Về cơ bản, Trung Quốc và Việt Nam giống nhau trong cách thức đưa người ra nước ngoài đào tạo bằng quỹ công và quỹ tự phí. Tuy nhiên con đường đào tạo bằng quỹ công của Trung Quốc tỏ ra hiệu quả rõ rệt hơn trong việc sàng lọc và chọn ra những tài năng tiêu biểu. Quy trình lựa chọn những cá nhân xuất sắc được đào tạo theo hình thức tài chính công được thực hiện tương đối

^(*) ThS. Đại học Hà Nội.

^(**) TS. Viện Nghiên cứu Trung Quốc.

nghiêm ngặt theo cơ chế “tuyển chọn công khai, cạnh tranh bình đẳng, dùng các chuyên gia để đánh giá, chọn lựa cử đi những người ưu tú, kí cam kết khi được cử đi học, nếu vi phạm phải bồi thường”. Cơ chế này, một mặt, đảm bảo lựa chọn được các ứng viên có khả năng thích ứng được quy trình của sự đào tạo tại nước ngoài; mặt khác, các cam kết ràng buộc sẽ giảm thiểu được khả năng thất thoát nhân tài sau khi đã đào tạo.

Nhằm phát huy tối đa trí tuệ của giới tinh hoa, các cơ quan quản lý hữu quan và Bộ Giáo dục Trung Quốc đã tập trung đưa các lưu học sinh tới các trung tâm đào tạo hàng đầu của Mỹ và các quốc gia châu Âu. Việc khoanh vùng trọng điểm đào tạo giúp Trung Quốc duy trì trạng thái cân bằng nguồn lực trí tuệ theo hai hướng: thứ nhất, thông qua các trung tâm dẫn đầu thế giới về các lĩnh vực khoa học công nghệ tại Mỹ và châu Âu nâng tầm trí tuệ tinh hoa Trung Quốc, thứ hai, dựa vào chính sách của các quốc gia thuộc liên minh châu Âu khuyến khích sinh viên trở về nước xây dựng quan hệ hợp tác đa phương^(*), từ đó giành lại cho lực địa nguồn chất xám đã qua đào tạo hải ngoại.

Theo thống kê của Bộ Giáo dục Trung Quốc, tính từ năm 1978 đến 2009, tổng cộng có hơn 16,2 triệu người ra nước ngoài học tập bằng con đường học bổng của Chính phủ Trung Quốc và nước tiếp nhận, theo sự hợp tác trực tiếp giữa các cơ sở đào tạo hoặc du học tự phí (1). Trong đó, các cá nhân có tài năng xuất sắc tập trung cao độ ở một số nước

phát triển như Mỹ, Nhật, Anh, Canada, Australia.

Theo thống kê, từ năm 1978 đến năm 2005, tổng số lưu học sinh du học tại Mỹ là 275.930 người, chỉ tính riêng năm học 2007-2008 số nhân tài xuất sắc đại lục được cử sang Mỹ du học là 81.127 người. Hiện tại, lưu học sinh Trung Quốc tới Mỹ du học đứng đầu thế giới (2). Tiếp sau là Nhật Bản, theo thống kê của JASSO, năm 2009, số lượng lưu học sinh Trung Quốc đến Nhật du học là 79.082 người, tăng hơn so với năm 2008 là 8,7% và chiếm đến 60% số lượng lưu học sinh quốc tế đến Nhật Bản du học (3). Kế tiếp là Anh, tính riêng năm học 2007-2008, số lượng sinh viên đại học đang du học tại Anh là 19.385 người, thạc sỹ là 21.990 người (lưu học sinh Trung Quốc du học tại Anh là chiếm số lượng lớn nhất trong nguồn lưu học sinh chính tại quốc gia này).

Trong những năm cuối thế kỉ XX, hình thức phân bố đào tạo theo kết cấu “đại phân tán”, “tiểu tập trung” này hướng vào mũi nhọn chính là đào tạo nghiên cứu cơ bản và kĩ thuật, tuy nhiên, bước sang thế kỉ XXI, Trung Quốc đã chuyển hướng sang tập trung đào tạo các nhà quản lý cao trong các lĩnh vực quản lý hành chính, các nhà quản lý doanh nghiệp, các nhà quản lý khoa học/ công nghệ, các chuyên gia mang tính sáng tạo cao tại các trung tâm khoa học và quản lý nổi tiếng tại Pháp, Mỹ, Nhật Bản, Canada và Singapore. Trung Quốc hy vọng với chiến lược bài bản trên, đến năm 2020, trí tuệ tinh hoa được đào tạo từ hải ngoại sẽ giúp họ leo cao hơn trên nấc thang khoa học công nghệ toàn cầu và từng bước biến Trung Quốc từ một trung tâm sản xuất thành một nước hàng đầu thế giới về phát minh sáng chế.

(*) Sau khi kết thúc mỗi khóa học, các quốc gia thuộc liên minh châu Âu thường khuyến khích các sinh viên hải ngoại trở về đất nước của họ và xây dựng mối quan hệ hợp tác đa phương.

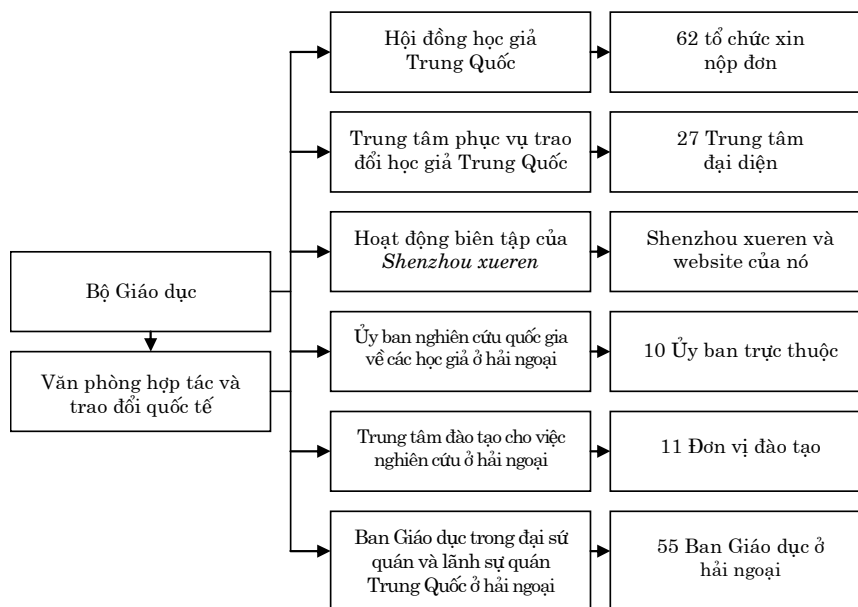
2. Kinh nghiệm chuyển dịch từ “thu hút nguồn tài chính” sang “thu hút nguồn chất xám” hải ngoại

Trong quá trình cải cách mở cửa, cũng như đổi mới, mô hình phát triển của Trung Quốc cũng như Việt Nam ở các mức độ khác nhau dựa vào sự thu hút nguồn vốn từ bên ngoài. Đứng đầu về thu hút vốn FDI, Trung Quốc giờ đây đã trở thành một nước dự trữ ngoại tệ mạnh nhất thế giới với con số kỷ lục 2.454,3 tỉ USD vào tháng 6/2010 (9). Tuy nhiên, Trung Quốc đang phải đối mặt với tình trạng chảy máu liên tục trí tuệ tinh hoa đã qua đào tạo tại nước ngoài do sức hút mạnh mẽ của các trung tâm khoa học hàng đầu thế giới. Các con số thống kê gần đây cho biết, trong số 1,62 triệu sinh viên và học giả được gửi đi đào tạo, đến năm 2010 chỉ có 500.000 người trở về, chiếm 30%.

Đáng chú ý nguồn chất xám tinh anh là các tiến sĩ tài năng tu nghiệp tại Mỹ chỉ trở về 8% (1). So sánh thông số trên với các tiêu chí được các công trình nghiên cứu hữu quan chỉ ra “trong giai đoạn cất cánh của nền kinh tế của các quốc gia đang phát triển cần giữ tỷ lệ 2/3 lưu học sinh trở về nước làm việc, 1/3 ở lại nước ngoài công tác và có mối

liên hệ với trong nước, tỷ lệ trở về và ở lại đảm bảo mức 2:1 là hợp lý và có lợi” (theo: 4) thì hiện tượng tỷ lệ 1:3 đang xảy ra hiện nay là điều buộc Chính phủ Trung Quốc phải đi đến nhận thức cần chuyển dịch “thu hút nguồn tài chính” nước ngoài sang “thu hút nguồn chất xám tinh hoa hải ngoại”. Đây được coi là biện pháp mạnh nhằm thu hút nguồn lực trí tuệ có khả năng tạo sức bật cho sự phát triển kinh tế, chính trị và xã hội của đất nước.

Hình 1: Các tổ chức của Bộ Giáo dục khuyến khích những người trở về



Theo đánh giá của các chuyên gia, trong giai đoạn hiện nay, có hai lý do khiến cho việc thu hút chất xám hải ngoại trở về đang tạo ra cơ hội tốt nhất cho Trung Quốc. Lý do thứ nhất, tình trạng cung không đủ cầu về nguồn lực chất lượng cao cho sức tăng trưởng mạnh của nền kinh tế trong nước, đang tạo ra nhiều không gian rộng mở để nhân tài tinh hoa hải ngoại trở về phát huy trí tuệ. Lý do thứ hai, cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu vừa qua đã và

đang khiến cho quá trình chảy máu chất xám càng trở nên trầm trọng ở các nước tập trung đông nhân tài Trung Quốc như châu Âu, Australia, Nhật. Trong quá trình phục hồi, các quốc gia này buộc phải đưa số lượng lớn nhân tài gốc Hoa vào top đối tượng đầu tiên bị loại bỏ ở các ngành tài chính, nghiên cứu khoa học, quản lý doanh nghiệp. Trong khi đó, những người có nguy cơ đào thải cao này lại là đối tượng nằm trong danh sách ưu tiên thu hút và tôn vinh tại Trung Hoa đại lục. Do đó, việc trở về nước trong bối cảnh hiện tại không chỉ là cơ hội tốt để cống hiến cho sự phồn vinh của Trung Hoa mà còn là lựa chọn hợp lý cho chính cuộc sống của họ.

Với phương châm “ủng hộ lưu học, động viên về nước, đi về tự do”, “trí thức về nước vẫn được bảo lưu quyền định cư lâu dài và vĩnh viễn ở nước ngoài”, Trung Quốc đã xây dựng một cơ chế khuyến khích, thu hút và đãi ngộ nhân tài hải ngoại một cách cụ thể và có hệ thống (xem hình 1, trang 36).

Ý thức rõ những lợi thế phát triển luôn có xuất phát điểm từ việc tập hợp và thu hút được giới tinh hoa, trong quá trình thu hút nguồn chất xám hải ngoại, Chính phủ Trung Quốc luôn nhấn mạnh tới vấn đề đãi ngộ nhân tài bậc cao trong các ngành nghiên cứu cơ bản và khoa học kỹ thuật thông qua các chương trình đưa những người giỏi nhất về nước.

Ngoài các chương trình của Chính phủ và các chính sách đặc biệt đối với nhân tài cao cấp hải ngoại, để hấp dẫn trí tuệ tinh hoa trong lĩnh vực công nghệ cao nhiều địa phương đã thực hiện những chính sách cụ thể. Ngay từ những năm 2006, Thượng Hải đã xây dựng kế hoạch trong vòng 3 năm sẽ thu hút 10.000 nhân tài bậc cao đến làm

việc “Kế hoạch tuyển dụng nhân tài bậc cao trở về từ Bắc Mỹ”. Đầu tháng 12/2008, Thượng Hải đã đến các thành phố New York, London “đi săn” các nhân tài tài chính cho 110 vị trí cao cấp của 15 cơ quan tài chính của mình. Hiện tại, tổng số nhân tài đến Thượng Hải làm việc và lập nghiệp đã đạt con số hơn 60.000 người, chiếm 1/3 số lượng lưu học sinh về nước làm việc trong cả nước. Năm 2007, tỉnh Giang Tô bắt đầu thực hiện “Chiến lược thu hút nhân tài sáng tạo bậc cao”, đã thu hút được 115 nhân tài bậc cao đến làm việc.

Năm 2008, số lượng và qui mô tuyển dụng nhân tài không ngừng tăng cao và quỹ dành cho việc thu hút nhân tài đã lên đến con số 200 triệu nhân dân tệ. Thành phố Ninh Ba lần lượt đưa ra các hành động như “ý kiến có liên quan đến việc đẩy mạnh việc thực thi thu hút nhân tài bậc cao”, “các qui định có liên quan đến việc thu hút nhân tài bậc cao”. Có thể thấy, để thực hiện được chiến lược thu hút nhân tài, ngoài những chính sách của Chính phủ, các tỉnh và thành phố trên toàn Trung Quốc, đều căn cứ vào chiến lược phát triển của địa phương mình đưa ra những qui định, những chiến lược thu hút nhân tài về tỉnh (xem bảng 1, trang 38).

Tuy nhiên, tiền bạc không chỉ là sự khuyến khích duy nhất. Song song với những nỗ lực thu hút trí tuệ nhân tài của Chính phủ còn có nguyên nhân trở về từ chính sự trải nghiệm của các nhân tài từ hải ngoại. Nói cụ thể hơn, đó là mong muốn được hòa nhập thật sự với xu thế xã hội Trung Quốc. Cho dù, không nằm trong nguy cơ bị đào thải, rất nhiều trong số họ vẫn luôn có cảm giác về sự trôi dạt ngoài xu thế xã hội khi sinh sống tại nước ngoài. Họ vẫn không thể hòa nhập hoàn toàn vào nền

văn hóa của nước sở tại, hoặc thay đổi “trái tim Trung Quốc” thành “trái tim ngoại quốc”. Trong khi đó, nếu trở về Trung Quốc, họ dễ dàng hòa nhập với xu thế xã hội. Một điều khác là tình cảm với tổ quốc của nhân tài hải ngoại. Vì vậy, mặc dù lí do quan trọng nhất, dĩ nhiên vẫn là cơ hội nằm trong sự phát triển của Trung Quốc và nhiều cơ hội khác đang tồn tại, song rõ ràng, sự trở về của nhân tài hải ngoại là sự kết hợp

giữa tình yêu đất nước với mục đích tìm kiếm cơ hội được tạo ra từ những khuyến khích và ưu đãi đặc biệt mà chính phủ Trung Quốc dành cho họ, cho sự phát triển của đất nước.

Còn một lí do riêng tư hơn, đối với những nhân tài hải ngoại thuộc thế hệ 8X – thường là một con

trong gia đình (kết quả của chính sách một con), thì trở về Trung Quốc đồng nghĩa với trở về nhà để làm tròn trách nhiệm chăm sóc cha mẹ. Ngoài ra, việc làm tại Trung Quốc cho phép các nhân tài tránh được những thành kiến đối với những nhà nghiên cứu địa phương tại các nước mà họ lưu trú và có nhiều hơn các

cơ hội thăng tiến về khoa học.

Xem xét quá trình thu hút trí tuệ tinh hoa từ hải ngoại của Trung Quốc có thể thấy, từ năm 2008 đến nay, đã có dấu hiệu gia tăng tỷ lệ trở về của nhân tài cao cấp. Nếu năm 2008, tỉ lệ nhân tài có học vị tiến sĩ trở lên trở về là 24,9% thì đến năm 2009 tỉ lệ này là 27,3%. Về cơ bản, số nhân tài cao cấp về nước làm việc chiếm tỉ lệ cao ở những vị trí quan trọng như chiếm 77,6% hiệu

Bảng 1. Các chương trình đưa những nhân tài giỏi nhất về nước

Chương trình	Hundred people (một trăm người)	300 Talents (Ba trăm nhân tài)	Changjiang Scholars
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 không thuộc CAS	300 nhà khoa học dưới 45 tuổi không thuộc CAS	300-500 chức danh các trường đại học, dưới 45 tuổi
Mức học bổng	242.000 USD/3 năm cho mỗi nghiên cứu viên	242.000 USD/3 năm cho mỗi nghiên cứu viên	12.000 USD tiền lương mỗi năm trong vòng 5 năm
Bổng lộc	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 (66% 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, www.sciencemag.org)

trưởng trực thuộc Bộ Giáo dục, 80,49% viện sĩ của hai viện Khoa học xã hội và Khoa học tự nhiên, chủ nhiệm cơ quan nghiên cứu giảng dạy và thực nghiệm trọng điểm quốc gia chiếm 71,65%, nhân tài làm việc trực tiếp trong lĩnh vực tài chính ngân hàng chiếm 22,95%, tỉ lệ làm việc trong công nghiệp chế tạo là 16,39% (6). Mặc dù, tỷ lệ trên đã phản

ảnh xu thế gia tăng của dòng chất xám trở về đại lục, song thực chất những con số đó vẫn chỉ là một phần nhỏ trong tổng số có tới 87% nhân tài hải ngoại có nguyện vọng hồi hương. Điều này đã và đang đặt ra cho Chính phủ Trung Quốc nhiều thách thức trong việc tìm ra giải pháp hữu hiệu hơn để giảm thiểu tình trạng chảy máu chất xám.

3. Kinh nghiệm sử dụng trí tuệ tinh hoa tại hải ngoại

Như chúng tôi đề cập ở phần trước, hiện nay có tới 2/3 lưu học sinh Trung Quốc đang ở lại nước ngoài, trong đó khoảng 400.000 người có trình độ chuyên môn xuất sắc và năm 2009 tỉ lệ nhân tài hải ngoại đang làm việc trong các trường đại học, viện nghiên cứu và các doanh nghiệp nổi tiếng trên thế giới chiếm 39,8% số lượng nhân tài về nước làm việc cùng thời gian (6). Đây là một nguồn lực trí tuệ quý cần được Chính phủ khai thác và phát huy tối đa nếu muốn tạo ra sự bứt phá về chất lượng của sự phát triển. Bởi lẽ, trong số đó, phần lớn những nhân tài có tài năng đặc biệt được phân bố ở ba lĩnh vực then chốt có khả năng thúc đẩy sự phát triển, đó là:

(1) Những người hoạt động trong các trường đại học và các viện nghiên cứu khoa học. Họ có khả năng nhận thức cao về những xu hướng mới về các lĩnh vực khoa học và công nghệ trên thế giới và đạt thành tựu nổi bật trong lĩnh vực chuyên môn;

(2) Các chuyên gia kỹ thuật cao làm việc tại các nhà máy. Họ là những người thông thạo về công nghệ then chốt trong một lĩnh vực chuyên sâu, có khả năng giải quyết các tình huống hay vấn đề quan trọng trong sản xuất;

(3) Những người đã có vị trí quản lý trong các doanh nghiệp. Họ là những người có kinh nghiệm xuất sắc về điều hành bằng các phương pháp quản lý tiến

bộ của các doanh nghiệp hiện đại phương Tây. Trong việc sử dụng nhân tài, họ có khả năng đánh giá linh hoạt và phù hợp những nhu cầu thực tế về nhân sự.

Trong nhiều năm qua, Chính phủ Trung Quốc đã từng bước tận dụng nguồn lực trí tuệ quý giá này thông qua sự hợp tác đa phương giữa các cơ sở đào tạo, trung tâm nghiên cứu và các tập đoàn thương mại trong nước với các chuyên gia, học giả, người quản lý là Hoa kiều. Nhằm tạo cầu nối, tăng cường trao đổi và phát huy trí tuệ trong cộng đồng người Hoa, Hiệp hội Thanh niên Trung Quốc đã thành lập “The China Youth Exchange Centre” (hoạt động vào đầu tháng 1/2004). Qua trung tâm này, nhân tài người Hoa trên phạm vi toàn thế giới - nhất là giới trẻ, bất chấp những dị biệt về văn hóa, giáo dục, kinh tế... có thể trao đổi thông tin, kinh nghiệm, hợp tác bình đẳng nhằm tạo khối thống nhất cho trí tuệ gốc Hoa trên toàn cầu, cùng nhau đẩy nhanh quá trình phục hưng kinh tế đất nước.

Có thể nói, trong khi Việt Nam chưa tìm ra lời giải cho bài toán phát huy trí tuệ của gần 300.000 nhân tài hải ngoại (tập trung chủ yếu ở ba lĩnh vực khoa học cơ bản, kỹ thuật và kinh tế mũi nhọn) vốn rất cần thiết cho sự phát triển (7), thì Trung Quốc đã sớm tìm ra giải pháp linh hoạt để sử dụng hiệu quả nguồn trí tuệ “ngoại lực”. Nói cách khác, Chính phủ nước này tận dụng được lợi thế của nhân tài hải ngoại ở khía cạnh ngôn ngữ, kinh nghiệm làm việc tại nước ngoài, sự am tường về Trung Quốc và nguyện vọng hướng về cội nguồn, mong muốn cống hiến cho tổ quốc để mở rộng sự trao đổi đa phương về khoa học công nghệ, xây dựng các mối quan hệ hợp tác, chia sẻ phương pháp làm việc tiên tiến nhằm giải quyết nhiều vấn đề

kỹ thuật quan trọng, thúc đẩy trình độ nghiên cứu, hoàn thiện kỹ năng quản lý, từ đó nâng cao sức mạnh tổng hợp và từng bước cải thiện năng lực cạnh tranh tri thức của Trung Quốc trên trường quốc tế.

4. Kết luận

Hầu hết những nhân tài xuất sắc từ các nước đang phát triển (trong đó có Việt Nam và Trung Quốc) từng học tập ở các nước phát triển, thường lựa chọn sống ở hải ngoại. Đó cũng là lý do buộc Trung Quốc đã phải đối mặt với thực tế, sau khi bỏ ra một lượng vốn và tài nguyên khổng lồ cho việc ương trồng các tài năng trẻ tại hải ngoại nhằm tìm ra tầng lớp tinh hoa phục vụ cho mục tiêu phục hưng đất nước, kết quả mà Chính phủ nhận được là hơn 2/3 số nhân tài hàng đầu ở lại làm việc tại các quốc gia phát triển. Chấp nhận thiệt hại to lớn đó, Trung Quốc đã tháo gỡ vấn đề bằng việc thực hiện chiến lược đào tạo, thu hút nhân tài hải ngoại song song với áp dụng cơ chế mở nhằm sử dụng hiệu quả nguồn trí tuệ người Hoa trên quy mô toàn cầu. Mặc dù chậm hơn các quốc gia phát triển trong việc tìm ra lời đáp cho bài toán phát huy trí tuệ hải ngoại, song những nỗ lực của Chính phủ trong thời gian qua cho thấy, Trung Quốc đã có những bước chuyển mạnh và trội hơn Việt Nam ở lĩnh vực này. Trong bối cảnh tình trạng chảy máu chất xám trầm trọng hơn Việt Nam, những nỗ lực trên thực tế nhằm phát huy trí tuệ tinh hoa tại hải ngoại của Trung Quốc, rõ ràng đã và đang chứa đựng nhiều bài học thiết thực để Việt Nam tham khảo. Nếu có quyết tâm thực sự và bước vận dụng khôn ngoan những bài học kinh nghiệm từ một nước có nhiều điểm tương đồng về mô hình phát triển như Trung Quốc, chúng tôi cho rằng, Việt Nam hoàn toàn có khả năng phát huy

được nguồn “nguyên khí quốc gia” tại hải ngoại cho việc tạo nên lợi thế phát triển của đất nước trong kỷ nguyên khoa học và công nghệ toàn cầu.

TÀI LIỆU THAM KHẢO CHÍNH

1. Tú Uyên. Trung Quốc tham vọng thu hút nhân tài toàn cầu. <http://www.vietnamnet.vn/giaoduc/201009/Trung-Quoc-tham-vong-thu-hut-nhan-tai-toan-cau-935897/>
2. Cung Cần Thẩm. Thời cơ thu hút nhân tài bậc cao về nước. Tạp chí *Kinh tế Triết giang*, 12/2009.
3. *Quang Minh Nhật Báo*, 27/09/2009.
4. Viện Khoa học xã hội Trung Quốc. Sách xanh “Báo cáo phát triển nhân tài Trung Quốc” – Số 3, tháng 6/2006. <http://www.mrpad.com/Article>
5. David Zweig. Cuộc cạnh tranh nhân tài: các chiến lược của Trung Quốc nhằm lật ngược tình trạng chảy máu chất xám – Bài trình bày tại Hội thảo về “Cạnh tranh nhân tài toàn cầu” tại Đại học Quản lý Singapore, ngày 13, 14/1/2005 và in lại trong bài của Kuptsch và Pang (2006, trang 187-213).
6. Hứa Tuy Ninh. Nhân tài về nước từ thời kì tinh anh chuyển sang thời kì đại chúng. <http://www.antpedia.com2010-11-22>
7. Nguyễn Phú Bình. Khơi dậy nguồn lực chất xám Việt. <http://vietbao.vn/Nguoi-Viet-bon-phuong/Khoi-day-nguon-luc-chat-xam-cua-Viet-kieu/45164713/283/>
8. Cai Enze. Viễn cảnh về những khó khăn của các học giả ở hải ngoại trong việc trở về Trung Quốc. *Chinese Education and Society*, Vol. 36, No. 4, July/August 2003
9. <http://vneconomy.vn/2010071106356454p0c99/du-tru-ngoai-te-cua-trung-quoc-lai-pha-ky-luc.htm>