

Chính sách lưu chuyển nhân lực khoa học và công nghệ ở một số quốc gia

Hoàng Văn Tuyên*
Nguyễn Thị Minh Nga**

Tóm tắt: Lưu chuyển nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) trong nền kinh tế ở một số quốc gia là một trong những ưu tiên, nguyên lý “vàng” để phát triển. Bài viết này giới thiệu tổng quát chính sách của một số quốc gia trên thế giới trong việc lưu chuyển nhân lực KH&CN, đặc biệt là lưu chuyển nhân lực giữa khu vực khoa học và khu vực công nghiệp. Các loại chính sách này bao gồm cả lưu chuyển nhân lực KH&CN trong nước và lưu chuyển nhân lực KH&CN quốc tế.

Từ khóa: Chính sách; lưu chuyển nhân lực; khoa học và công nghệ.

1. Mở đầu

Lưu chuyển nhân lực KH&CN trong và ngoài nước là một trong những chính sách ưu tiên của nhiều quốc gia trên thế giới. Cũng giống như hàng hóa và dịch vụ, các nhà khoa học, giảng viên và nghiên cứu viên (NCV) có thể lưu chuyển đến bất kỳ nơi nào họ mong muốn. Sự thiếu hụt nhân lực KH&CN có thể được bù đắp thông qua tuyển dụng và lưu chuyển nhân lực có kỹ năng từ khu vực khác, từ quốc gia khác dưới nhiều hình thức lao động khác nhau (chính nhiệm, kiêm nhiệm, theo thời vụ, theo chương trình/dự án...).

Một trong những mục tiêu quan trọng của lưu chuyển nhân lực KH&CN là để trao đổi những kỹ năng và kinh nghiệm giữa các khu vực. Sự lưu chuyển nhân lực KH&CN từ khu vực khoa học (viện nghiên cứu, trường đại học, phòng thí nghiệm...) sang khu vực công nghiệp (đơn vị có chức năng sản xuất - kinh doanh, doanh nghiệp) giúp

khu vực công nghiệp: đưa ra thị trường các sản phẩm có chất lượng cao; tăng cường sự tự chủ; tăng cường khả năng hấp thu, thích nghi và nâng cấp công nghệ; cải thiện khả năng xuất khẩu cũng như tăng sức cạnh tranh của doanh nghiệp. Ngược lại, sự lưu chuyển nhân lực từ khu vực công nghiệp sang khu vực khoa học tạo cơ hội cho các nhà khoa học, NCV: hiểu sâu hơn về nhu cầu của khu vực công nghiệp; có được nhiều ý tưởng mới, nhiều đề xuất mới từ thực tiễn cho các công trình nghiên cứu tiếp theo của mình; có cơ hội được làm việc với những chương trình, dự án nghiên cứu đòi hỏi nhiều trí tuệ; và kết quả các công trình nghiên cứu, bài giảng của các nhà khoa học gắn chặt với thực tiễn, định hướng công

(*) Thạc sĩ, Viện Chiến lược và Chính sách Khoa học và Công nghệ, Bộ Khoa học và Công nghệ.
ĐT: 0983461973. Email: tuyenhoangvan@yahoo.com

(**) Thạc sĩ, Viện Chiến lược và Chính sách Khoa học và Công nghệ, Bộ Khoa học và Công nghệ.
ĐT: 0984910111. Email: ntmngaa@yahoo.com

nghiệp và tạo điều kiện phát triển nghề nghiệp cho sinh viên.

2. Các chính sách lưu chuyển nhân lực KH&CN trong nước

Để thúc đẩy lưu chuyển nhân lực giữa các khu vực trong nền kinh tế, chính sách của các quốc gia đưa ra nhằm khắc phục những rào cản khác nhau giữa các khu vực về lương bổng, bảo hiểm xã hội, sự thay đổi lợi ích và chuyên môn, sự khác nhau về văn hóa, sự cản trở về các kết quả nghiên cứu cũng như bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ và nhiều yếu tố khác. Sự khác nhau này xuất phát từ bản chất của mỗi khu vực trong nền kinh tế: các trường đại học/ viện nghiên cứu là nơi tập trung sản xuất ra tri thức khoa học, đào tạo nghề nghiệp cho xã hội, trong khi đó, khu vực công nghiệp lại chú trọng vào áp dụng mang tính thị trường và lợi ích thương mại. Dưới đây là kinh nghiệm của một số quốc gia trong việc khuyến khích lưu chuyển nhân lực KH&CN giữa khu vực khoa học và khu vực công nghiệp.

2.1. Hình thành môi trường và nội dung đào tạo phù hợp

a) Đào tạo những NCV mới, cung cấp cho họ chuyên môn nghề nghiệp ở cả khu vực khoa học và khu vực công nghiệp, đặc biệt là chuyên môn của khu vực công nghiệp.

b) Hình thành chương trình đào tạo và nghiên cứu có sự tham gia của cộng đồng doanh nghiệp, kể cả các doanh nghiệp vừa và nhỏ về nhu cầu người lao động của khu vực này trong tương lai. Ví dụ: Chính phủ Anh xây dựng quỹ tài trợ cho viện nghiên cứu/ trường đại học trong việc đào tạo kỹ năng công việc sau này cho cán bộ. Những kỹ năng công việc chủ yếu là điều kiện bắt buộc (hợp đồng với Hội đồng Nghiên cứu Anh) đối với những nghiên cứu sinh và

những người tiến hành nghiên cứu sau tiến sĩ ở Anh. Chương trình đào tạo kéo dài trong thời gian 2 tuần.

c) Những kỹ năng việc làm chủ yếu được đào tạo bổ sung vào chương trình đào tạo truyền thống như kỹ năng và kỹ thuật nghiên cứu, kỹ năng thông tin (kỹ thuật viết báo cáo, thuyết trình), kỹ năng làm việc độc lập và làm việc theo nhóm, nhận thức về sở hữu trí tuệ, những khó khăn của khu vực công nghiệp và nhiều kỹ năng khác.

d) Đưa ra chương trình đào tạo tinh thần doanh nhân nhằm giúp các nhà khoa học và NCV khai thác tri thức và thương mại hóa trí tuệ của họ.

e) Chương trình đào tạo quản lý công nghệ và quản lý đổi mới.

f) Cấp giấy chứng nhận kỹ năng cho NCV trẻ và NCV có kinh nghiệm.

2.2. Hướng dẫn luận văn từ cả khu vực khoa học và khu vực công nghiệp

a) Các nghiên cứu sinh cần có 2 hướng dẫn viên từ cả khu vực khoa học và khu vực công nghiệp và 2 hướng dẫn viên này có những cam kết nhất định về vai trò đối với nghiên cứu sinh.

b) Quy định trách nhiệm của từng hướng dẫn viên thông qua một khóa đào tạo đặc biệt.

Thụy Điển bắt buộc các hướng dẫn viên phải qua chương trình đào tạo kỹ năng hướng dẫn. Ở Anh, nếu một người muốn trở thành hướng dẫn viên phải qua lớp đào tạo 2 ngày về kỹ năng hướng dẫn.

2.3. Tạo cơ hội lưu chuyển

a) Phát triển cơ hội lưu chuyển giữa các khu vực thông qua trao đổi cán bộ, làm việc nửa thời gian, nghỉ phép, vị trí danh dự

hoặc các khuyến khích về tài chính, hoặc quy định bằng văn bản luật cho các NCV mới hoặc NCV có kinh nghiệm.

Ở Thụy Điển, “Quỹ cho nghiên cứu chiến lược” đã dành một khoản kinh phí 15 triệu SEK (đơn vị tiền tệ của Thụy Điển (01 SEK~0,14 đô la Mỹ)) tài trợ cho chương trình lưu chuyển cán bộ KH&CN trong thời gian 2 năm.

Chương trình hướng vào cán bộ KH&CN mong muốn có những đóng góp tri thức cho khu vực khác và sau đó quay trở về khu vực làm việc trước đây. Chương trình tài trợ cho các nhà khoa học từ viện nghiên cứu/ trường đại học muốn làm việc cho khu vực Công nghiệp hoặc các NCV từ khu vực Công nghiệp muốn làm việc ở viện nghiên cứu/ trường đại học. Trong thời gian làm việc cho khu vực khác, các NCV có thể làm việc ở nước ngoài hoặc đưa về một NCV người nước ngoài của khu vực khác nếu có sự giải thích về những đóng góp của họ. Trong thời gian lưu chuyển các NCV có thể tiến hành các nghiên cứu hoặc phát triển kỹ thuật.

Thời gian mỗi dự án đề xuất kéo dài từ 4 - 12 tháng (toàn bộ thời gian), có thể chia thành các giai đoạn khác nhau (làm việc nửa thời gian).

Ở IMEC, Vương quốc Bỉ, cư trú công nghiệp cho các NCV từ khu vực công nghiệp sẽ giúp họ tham gia vào khu vực khoa học để bổ sung kiến thức của mình như là nhu cầu học hỏi suốt đời.

b) Phát triển hình thức cán bộ nghiên cứu làm tư vấn cho khu vực công nghiệp thông qua hợp đồng làm việc ngắn ngày. Các hoạt động tư vấn có thể xem như hoạt động khởi đầu trong việc hình thành hợp tác nghiên cứu.

Ở Schlumberger, Pháp, công ty đầu tư 25.000 - 100.000 Euro cho các NCV, họ có thể tự ý chi tiêu mà không có bất kỳ ràng buộc nào nếu tìm kiếm công việc tư vấn ngoài công ty. Hỗ trợ này tạo ra sự hợp tác với khu vực khoa học và như vậy có thể xem như sự bồi thường cho số tiền đã đầu tư của công ty.

Ở Viện Công nghệ Massachusetts (MIT), Mỹ, hợp đồng làm việc kéo dài chỉ 9 tháng trong 1 năm, 3 tháng còn lại có thể tiến hành các công việc tư vấn. MIT đưa ra những khuyến khích tài chính mạnh cho các NCV có thu nhập nghiên cứu trong khu vực công nghiệp: xóa bỏ trách nhiệm giảng dạy đối với những người mang về trên 2 triệu đô la Mỹ và miễn trách nhiệm hành chính cho những người mang về trên 4 triệu đô la Mỹ.

c) Đảm bảo sự rõ ràng minh bạch về quy trình tuyển dụng ở các khu vực thông qua quảng cáo trên nhiều kênh khác nhau.

d) Hình thành các công việc thay thế và thực tập nội trú trong các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Trường đại học Manchester và Dịch vụ nghề nghiệp UMIST ở Anh cùng làm việc với các doanh nghiệp lớn cũng như doanh nghiệp vừa và nhỏ đã xây dựng được khoảng 50.000 việc cung cấp cho các sinh viên và nhờ đó giúp các doanh nghiệp vừa và nhỏ tiếp cận với nguồn lực của trường đại học.

e) Tăng cường lưu chuyển giữa các khu vực dưới hình thức cung cấp cho NCV tiếp cận các cơ hội nghề nghiệp phù hợp ở khu vực công nghiệp dưới nhiều hình thức, đồng thời tạo điều kiện cho khu vực công nghiệp tìm kiếm nhân sự có chuyên môn kỹ thuật một cách thuận lợi. Hình thành mạng lưới

hợp tác “cụ sinh viên” tạo điều kiện cho NCV làm việc trong khu vực công nghiệp.

2.4. Đề cao sự lưu chuyển nhân lực KH&CN

a) Khuyến khích sự lưu chuyển giữa các khu vực thông qua hệ thống đánh giá khoa học nội bộ, lương và điều kiện làm việc tốt hơn. Các tiêu chí đánh giá, đề cao được xem xét cẩn thận như: cùng các đối tác công nghiệp xuất bản, liệt kê các hợp đồng liên kết, đề xuất các dự án hợp tác, thương mại hóa, cùng sở hữu trí tuệ, kinh nghiệm thành công và thất bại trong việc hình thành các doanh nghiệp khởi nghiệp. Một cán bộ nghiên cứu theo đuổi một công việc trong khu vực khác cần có những tiêu chí được kiểm soát nhất định (NCV viết báo cáo đề cập đến những lợi ích thu được thông qua lưu chuyển).

b) Xây dựng một quá trình đánh giá nghề nghiệp rõ ràng, minh bạch (Điều lệ của Châu Âu đối với các NCV và tuyển dụng NCV). Quá trình đánh giá nghề nghiệp xem xét tất cả các giai đoạn nghề nghiệp của một NCV, đưa ra những tiêu chuẩn kiểm tra, phê bình, phản hồi, tư vấn và thảo luận.

Ví dụ một hình thức đánh giá kiểu “hợp đồng ba bên” ở Anh: nghiên cứu (số lượng xuất bản phẩm, số lượng dự án nghiên cứu được áp dụng, hướng dẫn luận văn), giảng dạy (phát triển các môn học có tính đổi mới) và hành chính (trợ giảng, chuyển giao tri thức cho công nghiệp).

c) Định hướng nghề nghiệp thường xuyên (5 năm một lần).

d) Đào tạo và các thủ tục chuẩn đối với những người đánh giá. Xem xét hiệu quả của quá trình đánh giá như một hình thức đào

tạo. Cải thiện cơ chế đánh giá để có thể dễ dàng so sánh và có tính khuyến khích cao.

e) Hội đồng đánh giá, xem xét đến sự bình đẳng giới, đánh giá bên ngoài (kể cả chuyên gia quốc tế) trong hội đồng đánh giá.

2.5. Lưu chuyển “lâu dài” đến khu vực khác

a) Khu vực khoa học tuyển dụng những người quản lý chuyên nghiệp và những người có kinh nghiệm từ khu vực công nghiệp, thậm chí có những vị trí lãnh đạo dành cho họ.

Ví dụ, các trường đại học ở Áo và Ireland thông báo những lợi ích rất rõ ràng của họ thông qua chính sách tự chủ trong tuyển dụng. Ở Anh, quá trình tuyển dụng được tiến hành rõ ràng và mang tính chuyên nghiệp cao. Nhiều viện nghiên cứu/ trường đại học sử dụng tư vấn bên ngoài. Phó hiệu trưởng có thể được bổ nhiệm từ khu vực công nghiệp hoặc nước ngoài.

b) Tuyển dụng những cán bộ có chuyên môn sâu để thiết lập các quan hệ với khu vực công nghiệp. Chính sách này có thể diễn ra dưới nhiều hình thức như Văn phòng chuyển giao công nghệ (TTO/TLO), và thực sự quan trọng cho việc phát triển hợp tác với các doanh nghiệp vừa và nhỏ.

2.6. Tăng quyền tự chủ và khắc phục những trở ngại hành chính

a) Chính sách tăng tự chủ cho khu vực khoa học để khu vực này có thể tập hợp được những cán bộ có kinh nghiệm từ nhiều khu vực khác và tuyển dụng trên cơ sở cạnh tranh. Một số ưu tiên tuyển dụng cán bộ quản lý hoặc NCV có kinh nghiệm từ khu vực công nghiệp. Ở Thụy Điển và Anh, lương của người lao động rất khác nhau, hệ thống lương này cho phép thưởng cho những cá nhân có thành tích tốt.

b) Hình thành chức danh giáo sư bán thời gian ở khu vực khoa học cho những NCV làm việc cho khu vực công nghiệp. Luật pháp quốc gia cho phép NCV trong khu vực khoa học đến làm việc cho khu vực công nghiệp trên cơ sở bán thời gian, tư vấn và nhiều hình thức khác. Khuyến khích hình thức “gửi” NCV từ khu vực khoa học sang công nghiệp và ngược lại trong một thời gian nhất định. NCV từ các cơ sở nhà nước có thể được cấp giấy phép nghỉ một thời gian để thành lập doanh nghiệp.

Viện nghiên cứu y dược (INSERM) của Pháp đưa ra chương trình giao lưu cho các NCV vào những vị trí trong một thời gian nhất định. Các NCV có cơ hội lưu chuyển từ 3 - 5 năm sang các tổ chức khác nhau như bệnh viện, trường đại học hoặc doanh nghiệp. Viện INSERM sẽ trả 2/3 lương cho NCV, 1/3 còn lại do đối tác chi trả.

2.7. Tăng cường hợp tác giữa khoa học và công nghiệp

a) Hai khu vực cùng bố trí vị trí làm việc cho các NCV.

b) Cùng nhau tài trợ: cả hai khu vực cùng nhau hợp tác để tài trợ cho các dự án nghiên cứu và học bổng. Kinh nghiệm cho thấy, các doanh nghiệp đóng góp tài chính cho các học bổng đào tạo, cam kết trong đào tạo NCV, đưa họ tham gia vào nhiều dự án của doanh nghiệp.

Ở Tây Ban Nha, chương trình Torres Quevedo nhằm thúc đẩy nghiên cứu trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ bằng việc tài trợ đến 75% lương cho một NCV trong thời gian 3 năm (thường các NCV có bằng tiến sĩ hoặc có bằng sau đại học và kinh nghiệm một năm trở lên). Các doanh nghiệp vừa và nhỏ cam kết đảm bảo một hợp đồng mở cho

các NCV về hỗ trợ tài chính cho đến năm thứ ba, sau đó giảm dần.

c) Trao thưởng và tài trợ theo cá nhân: đưa ra những tài trợ bổ sung thông qua phần thưởng cho hợp tác giữa khu vực khoa học và doanh nghiệp (những nhà khoa học có tinh thần khởi nghiệp). Mang ý tưởng mới từ khu vực công nghiệp đến khu vực khoa học (tài trợ cho những người về hưu từ khu vực công nghiệp).

Ở Pháp có giải thưởng với tên gọi “Carnot” đối với các nghiên cứu trong khu vực khoa học hợp tác với công nghiệp. Tiền tài trợ dựa trên cơ sở số lượng và tỷ lệ gia tăng hợp đồng với khu vực công nghiệp.

d) Tài trợ theo chỉ số hợp tác: Nhiều nguồn tài trợ của nhà nước cho khu vực khoa học căn cứ vào các chỉ số hợp tác (số lượng và quy mô hợp tác với khu vực công nghiệp).

e) Duy trì kế hoạch cấp kinh phí.

f) Hỗ trợ chuyển giao tri thức và công nghệ: hỗ trợ cho việc thành lập các văn phòng trung gian giữa khu vực khoa học và công nghiệp có thể hình thành các hoạt động chuyển giao tri thức và công nghệ. Văn phòng trung gian này tăng cường nhận thức về tầm quan trọng của việc hợp tác với công nghiệp. Để thực hiện quá trình này, chính phủ nhiều nước đưa ra những hướng dẫn, bước đi cho việc thiết lập các quan hệ giữa khu vực khoa học và công nghiệp, cho việc thương mại hóa các kết quả nghiên cứu và ghi nhận những khía cạnh mang tính quy luật của nghiên cứu.

Ở Anh, chính phủ đưa ra một kênh tài chính đặc biệt để hỗ trợ cho việc chuyển giao tri thức và công nghệ: tham gia vào mạng lưới hợp tác với doanh nghiệp; nghiên cứu và giảng dạy công nghiệp; thành lập các

văn phòng chuyên giao tri thức và công nghệ để cung cấp các tư vấn, đàm phán, hợp đồng, dự án nghiên cứu hợp tác, các cam kết về sáng chế; thành lập các doanh nghiệp khởi nghiệp, đưa ra các chương trình đào tạo tinh thần khởi nghiệp cho các cán bộ KH&CN; thông tin việc làm tại doanh nghiệp cho các sinh viên trong trường.

2.8. Lưu chuyển cán bộ được đưa vào trong tiêu chí đánh giá viện nghiên cứu/trường đại học

Tiến hành đánh giá các nhóm hoặc cơ quan để đưa ra những điểm số nhất định cho sự hợp tác giữa khoa học và công nghiệp. Các viện nghiên cứu/ trường đại học được đánh giá cao nếu có các đại diện từ khu vực công nghiệp trong cơ cấu tổ chức, cơ quan ra quyết định (tham gia vào hội đồng quản lý, hội đồng tư vấn, thiết kế chương trình, dự án).

2.9. Hình thành mạng lưới hợp tác khoa học - doanh nghiệp vừa và nhỏ

Mạng lưới không chính thức khoa học - doanh nghiệp vừa và nhỏ là rất khó để hình thành bởi vì các doanh nghiệp vừa và nhỏ có nguồn tài chính và nhân lực hạn hẹp. Tuy nhiên, sự phát triển hình thức hợp tác này là rất quan trọng cho quá trình đổi mới.

Sử dụng hệ thống tài trợ để phát triển các mạng lưới liên kết không chính thức và các hoạt động khoa học - doanh nghiệp vừa và nhỏ. Hình thành mạng lưới này để phản ánh nhu cầu địa phương. Mạng lưới không chính thức sẽ tăng cường lưu chuyển cán bộ KH&CN bằng việc tạo ra các hình thức liên lạc thông qua hội nghị, hội thảo, giao dịch việc làm... Các doanh nghiệp vừa và nhỏ dễ dàng hơn tham gia vào mạng lưới các doanh nghiệp quốc gia, các tổ chức liên kết khác như chòm công nghiệp.

2.10. Tài trợ cho đào tạo nhân lực

Nhân lực khu vực khoa học thường chỉ được đào tạo nghề nghiệp nghiên cứu và thường không có nhiều kỹ năng cần thiết để tìm kiếm việc làm trong các khu vực khác. Họ cần được đào tạo thường xuyên để đương đầu với môi trường mới (Ví dụ: đánh giá nghề nghiệp) và thay đổi chức năng (thay đổi ông chủ). Đồng thời các NCV trong khu vực khoa học cũng cần những kỹ năng để có thể làm việc hiệu quả trong khu vực công nghiệp. Bên cạnh khoản kinh phí dành riêng cho nghiên cứu, còn có một khoản kinh phí nhất định để các viện nghiên cứu/ trường đại học xây dựng các chương trình đào tạo phục vụ nhu cầu của NCV.

Ngoài ra, nhằm khắc phục phần nào những khó khăn, trở ngại đối với vấn đề lưu chuyển nhân lực KH&CN giữa các khu vực, một số công cụ khác có thể được sử dụng.

a) Thảo luận với các doanh nghiệp về bảo hiểm đối với các NCV khi lưu chuyển (trợ cấp) hoặc hình thành các cơ quan trung gian có thể đảm đương trách nhiệm phần nào về tài chính, luật pháp và hoạt động đối với các nhiệm vụ của NCV bên ngoài tổ chức của họ.

b) Tăng cường nhận thức (thông qua đào tạo, qua các phương tiện thông tin) cho các viện nghiên cứu/ trường đại học và thậm chí từng NCV về vai trò của lưu chuyển nhân lực cũng như những văn bản chính sách đã có của nhà nước.

c) Xây dựng các văn bản pháp luật mới phù hợp, tương hợp với các văn bản luật pháp KH&CN và kinh tế nhằm khuyến khích sự lưu chuyển nhân lực giữa khu vực khoa học và khu vực công nghiệp.

3. Chính sách lưu chuyển nhân lực KH&CN quốc tế

Bên cạnh các chính sách nhằm thúc đẩy lưu chuyển nhân lực giữa các khu vực trong nước, đặc biệt là lưu chuyển giữa hai khu vực khoa học và công nghiệp, nhiều quốc gia còn đưa ra các chính sách khác nhau để thu hút nhân lực có trình độ cao, kỹ sư và nhà khoa học của nước mình đã di cư ra nước ngoài về nước làm việc, đồng thời cũng đưa ra các chính sách thu hút cán bộ KH&CN nước ngoài. Bên cạnh đó, một số quốc gia còn đưa ra các chính sách khuyến khích nhân lực KH&CN nghiên cứu ở nước ngoài và coi đó như một kênh để chuyển giao tri thức và công nghệ về nước. Nhiều quốc gia đưa vấn đề lưu chuyển nhân lực KH&CN quốc tế thành các chủ đề mang tính chiến lược quốc gia: lưu chuyển nhân lực KH&CN là trung tâm của chính sách KH&CN (Vương quốc Bỉ); lưu chuyển nhân lực KH&CN là trung tâm của chiến lược quốc gia để xây dựng Canada thành một trong những nước dẫn đầu thế giới về KH&CN và xây dựng một nền kinh tế đổi mới và cạnh tranh; Bộ Nghiên cứu Khoa học và Công nghệ của New Zealand đưa ra chiến lược đảm bảo quốc gia này tiếp tục thu hút, duy trì và phát triển những người có trình độ, các nhóm nghiên cứu, cán bộ KH&CN; tăng cường lưu chuyển quốc tế các NCV gồm những người Hàn Quốc ra nước ngoài học tập và nghiên cứu và thu hút NCV nước ngoài về Hàn Quốc làm việc.

Nhiều quốc gia cho rằng sự tương tác giữa các nhà khoa học ở phạm vi quốc tế đảm bảo cho các nhà khoa học tiếp cận nhanh chóng với sự phát triển mạnh mẽ về khoa học trong lĩnh vực họ quan tâm, tạo cơ hội trao đổi kỹ năng, cách tiếp cận và ý tưởng cũng như trao đổi tri thức. Sự lưu

chuyển cung cấp cơ hội đào tạo cho các NCV mới. Bên cạnh đó, những liên kết quốc tế còn đảm bảo các dự án nghiên cứu tầm cỡ được thực hiện ở mức tốt nhất, nâng cao năng lực KH&CN cho các viện nghiên cứu/ trường đại học hoặc thậm chí quốc gia [3, pp.22]. Các quốc gia có các cách tiếp cận chính sách khác nhau tạo điều kiện cho sự lưu chuyển nhân lực KH&CN quốc tế, dưới đây là kinh nghiệm của một số nước.

3.1. Các chính sách khuyến khích về tài chính

Các chính sách khuyến khích về tài chính nhằm thu hút các nhà khoa học và cán bộ KH&CN của các quốc gia thể hiện dưới dạng: các chương trình học giả nghiên cứu, tài trợ theo dự án nghiên cứu, học bổng, ưu đãi thuế và trợ cấp, hỗ trợ đi lại và ăn ở, các chương trình trao đổi khoa học và một số chính sách khác.

3.2. Các chính sách định cư đặc biệt

Ngoài các khuyến khích về tài chính, một số quốc gia còn đưa ra các chính sách xuất nhập cảnh khác nhau nhằm thu hút nhân lực KH&CN làm việc cho đất nước họ, gồm:

a) Đơn giản tối đa các thủ tục tạo điều kiện lưu chuyển quốc tế nhân lực KH&CN (Áo, Canada, Cộng hòa Séc, Nhật Bản), kể cả các thành viên trong gia đình đi theo (Na Uy, Hà Lan);

b) Cấp các loại thị thực đặc biệt dành riêng cho các nhà khoa học hoặc cán bộ nghiên cứu như thị thực khoa học, thị thực nhà khoa học thăm viếng như Úc, Áo, Bỉ, Cộng hòa Séc, Hà Lan.

c) Cấp các loại thẻ đặc biệt như Thẻ khoa học, Thẻ công nghệ thông tin và Thẻ vàng (Hàn Quốc). Các loại thẻ này được xem như thị thực nhiều lần với thủ tục kiểm soát cực

nhanh. Thẻ thực có thời hạn 5 năm và có thể gia hạn. Thẻ khoa học cấp cho những người có trình độ và kinh nghiệm làm việc trong khoa học và kỹ thuật. Thẻ công nghệ cấp cho những người có trình độ trong lĩnh vực công nghệ thông tin. Thẻ vàng cấp cho những chuyên gia thuộc một trong 8 lĩnh vực: thương mại điện tử, vật liệu mới, thiết bị vận tải, điện tử kỹ thuật số, công nghệ sinh học, công nghệ nano, môi trường và năng lượng, quản lý công nghệ. Đồng thời Thẻ vàng cũng ưu đãi miễn thuế thu nhập đến 5 năm cho những kỹ sư nước ngoài thuộc các lĩnh vực công nghệ cao.

d) Chính sách ưu tiên đối với những người có kỹ năng nhập cư (Úc, Canada, Thụy Sĩ).

Chương trình nhập cư đối với người có kỹ năng của Úc được xây dựng để thu hút những người có kỹ năng hoặc khả năng đặc biệt đóng góp cho nền kinh tế. Những người nộp đơn phải đáp ứng một số tiêu chí về tuổi, kỹ năng, bằng cấp, khả năng tiếng Anh và kinh nghiệm làm việc.

Từ ngày 1 tháng 1 năm 2008, Luật Aliens của Thụy Sĩ có hiệu lực sẽ giảm những khó khăn cho cán bộ KH&CN và những người có kỹ năng cao nước ngoài. Nếu một giáo sư nước ngoài làm việc cho một trường đại học thì sẽ ngay lập tức có giấy phép định cư và không phải chờ từ 5 - 10 năm. Nếu một người nước ngoài và người Thụy Sĩ nộp đơn xin việc thì người Thụy Sĩ được ưu tiên trước, nhưng những người có kỹ năng cao trong lĩnh vực KH&CN thì sẽ bình đẳng không có sự ưu tiên.

3.3. Các chính sách công nhận bằng cấp nước ngoài

a) Một số quốc gia có cơ quan chuyên môn chịu trách nhiệm đánh giá và cung cấp

thông tin về bằng cấp nước ngoài để tạo điều kiện thu hút nhân lực KH&CN nước ngoài.

Văn phòng quốc gia công nhận kỹ năng nước ngoài (AEI - NOOSR) Úc đưa ra một loạt các dịch vụ đánh giá toàn diện tạo điều kiện cho việc đánh giá bằng cấp nước ngoài. Các dịch vụ và hướng dẫn đánh giá giúp các cơ quan chính phủ, chủ doanh nghiệp, viện nghiên cứu/ trường đại học đưa ra các quyết định về thu hút nhân lực của mình.

Các hoạt động của Trung tâm Thông tin Quốc tế (CICIC) Canada nhằm thúc đẩy quá trình công nhận bằng cấp nước ngoài đối với những người nhập cư có kỹ năng.

Hội đồng Giáo dục quốc gia (ENIC - NARIC) Phần Lan; Cục đảm bảo chất lượng giáo dục (NOKUT) Na Uy cũng là những cơ quan tiến hành các đánh giá để xác định liệu các bằng cấp ở nước ngoài có thỏa mãn những yêu cầu đặc biệt về những lĩnh vực nhất định.

b) Một số chương trình đặc biệt như Canada có chương trình với tên gọi “Công nhận quốc thư nước ngoài” để thúc đẩy quá trình công nhận minh bạch và nhanh chóng hơn. Chương trình này đưa ra văn bản ký kết về quá trình công nhận này với các tỉnh, các vùng, các cơ quan công quyền và hội đồng ngành.

3.4. Các dịch vụ hỗ trợ

a) Nhiều quốc gia có chính sách hỗ trợ để giúp những người nhập cư định cư tại môi trường mới với những hỗ trợ đặc biệt do các tổ chức phi chính phủ, các tổ chức cộng đồng, các tổ chức giáo dục và các cơ quan chính phủ đưa ra. Một số quốc gia còn hình thành các tổ chức chuyên môn về các dịch vụ hỗ trợ cho các nhà khoa học và

nhà nghiên cứu viên từ nước ngoài gọi là “Trung tâm lưu chuyển NCV”. Các trung tâm này thường đặt tại các trường đại học và cung cấp các dịch vụ để hỗ trợ cho sự lưu chuyển nhân lực KH&CN. Nhiều quốc gia, đặc biệt là các quốc gia Châu Âu đều hình thành trung tâm này và số lượng ngày một tăng. Tính đến năm 2014, số lượng các trung tâm về lưu chuyển NCV nằm trong mạng lưới là trên 500, phân bố tại 40 quốc gia Châu Âu [12].

b) Một số quốc gia có trang web đưa những thông tin hỗ trợ về văn hóa, xã hội giúp cán bộ KH&CN nhập cư, định cư tại môi trường mới.

3.5. Các chính sách tạo điều kiện nghiên cứu ở nước ngoài

Một số quốc gia còn khuyến khích sự lưu chuyển nhân lực KH&CN quốc tế thông qua một loạt các cơ chế tạo điều kiện cho các nhà khoa học và NCV thực hiện nghiên cứu ở nước ngoài. Các chính sách này bao gồm tài trợ, học bổng, học giả nghiên cứu, hỗ trợ cuộc sống và đi lại, các chương trình trao đổi và nhiều chính sách khác.

4. Kết luận

Qua nghiên cứu kinh nghiệm của một số quốc gia, có thể thấy các chính sách khuyến khích lưu chuyển nhân lực KH&CN trong nước đã được các nước đặc biệt quan tâm với nhiều cách tiếp cận khác nhau (kinh tế, phi kinh tế). Tuy nhiên, tựu trung lại có thể thấy rằng các cách tiếp cận này chủ yếu tập trung vào hai hướng: các khuyến khích, hỗ trợ về kinh tế; tạo điều kiện thuận lợi cho lưu chuyển nhân lực KH&CN. Đối với các chính sách về kinh tế chủ yếu được các quốc gia sử dụng đó là hình thành các chương trình khuyến khích hợp tác giữa viện nghiên cứu - trường đại học - doanh

nh nghiệp; khuyến khích các viện nghiên cứu/trường đại học xây dựng các chương trình hợp tác (ngoài khoản kinh phí dành riêng cho nghiên cứu, các viện nghiên cứu/trường đại học dành một khoản kinh phí nhất định để xây dựng các chương trình đào tạo phục vụ nhu cầu); khuyến khích viện nghiên cứu/ trường đại học/ doanh nghiệp cùng tài trợ các dự án nghiên cứu hợp tác. Bên cạnh đó, một số quốc gia còn tiếp cận theo hướng thay đổi có hệ thống nội dung và chương trình đào tạo; khắc phục trở ngại hành chính và tăng tự chủ cho các viện nghiên cứu/ trường đại học; hình thành các đơn vị dịch vụ trung gian lưu chuyển nhân lực KH&CN; hướng dẫn luận văn tiến sĩ từ cả khu vực khoa học và khu vực công nghiệp; chỉ số lưu chuyển nhân lực KH&CN đưa vào tiêu chí đánh giá viện nghiên cứu/trường đại học.

Trên phương diện khuyến khích lưu chuyển nhân lực KH&CN quốc tế, nhiều quốc gia đã đưa ra các chính sách thu hút nhân lực KH&CN từ nước ngoài, kể cả chính sách hồi hương nhà khoa học cũng như các chính sách tạo điều kiện cho các nhà khoa học nước mình nghiên cứu ở nước ngoài. Thậm chí một số quốc gia còn đưa vấn đề thu hút nhân lực KH&CN nước ngoài trở thành chiến lược quốc gia hoặc là trọng tâm của chính sách KH&CN quốc gia. Một số quốc gia hình thành các chương trình thu hút các nhà khoa học có trình độ, các NCV đẳng cấp quốc tế trên thế giới thuộc mọi lĩnh vực khoa học, trong khi đó một số quốc gia có các chương trình thu hút cán bộ KH&CN, NCV chỉ ở một số lĩnh vực nhất định như y dược, khoa học xã hội và nhân văn, các lĩnh vực có thế mạnh của quốc gia (New Zealand). Có những quốc gia đưa ra các chương trình lưu chuyển

NCV quốc tế nhắm vào một số vùng đặc biệt (Nam Phi, Liên bang Nga, New Zealand, Cộng hòa Liên bang Đức). Một số quốc gia nhấn mạnh vào sự điều phối chính sách chung với chính sách về thị trường lao động, xuất nhập cảnh để tạo điều kiện lưu chuyển nhân lực KH&CN. Như Phần Lan, có một sự sắp xếp không chính thức giữa các Ban Giám đốc cơ quan xuất nhập cảnh với các trường đại học tạo điều kiện về thủ tục nhập cảnh cho các NCV đến Phần Lan. Một số quốc gia gắn chính sách lưu chuyển nhân lực KH&CN và NCV với chính sách phát triển và trợ giúp trong giáo dục và đào tạo (Vương quốc Bỉ, Na Uy và Hàn Quốc).

Bên cạnh các chính sách vừa nêu, để thúc đẩy thu hút nhân lực KH&CN, một số quốc gia còn đưa ra các chính sách hỗ trợ ngôn ngữ, nhà cửa, thị thực, bảo hiểm và một số vấn đề liên quan khác. Các trợ giúp thông qua hình thức các trung tâm trong khuôn viên các tổ chức khoa học đối với các cán bộ và sinh viên quốc tế, các trung tâm dịch vụ sinh viên, một số dịch vụ hỗ trợ xã hội khác như chăm sóc trẻ em, hiệp hội sinh viên, dịch vụ tư vấn văn hóa cho người lao động và cán bộ làm việc kiêm nhiệm, các văn phòng đại diện ở nước ngoài. Tài trợ đi lại, mời thăm viếng các nhà khoa học, NCV nước ngoài cũng là một chính sách hữu hiệu thu hút cán bộ KH&CN được một số nước sử dụng. Các chính sách thúc đẩy nghiên cứu nước ngoài ít được chú trọng hơn các chính sách thu hút cán bộ KH&CN và NCV từ nước ngoài.

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Thị Minh Nga và cộng sự (2010), “Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc hình thành một số chính sách di chuyển nhân lực KH&CN giữa viện nghiên cứu - trường đại học - doanh nghiệp KH&CN ở Việt Nam”, *Báo cáo đề tài*, Bộ Khoa học và Công nghệ.
- [2] EC (2004), “Europe Needs More Scientists”, Report by the High Level Group on Increasing Human Resources for S&T in Europe 2004.
- [3] (2006), *Global Science and Innovation Forum*.
- [4] Kristian Thorn and Lauritz B. Holm-Nielsen (2006), *International Mobility of Researchers and Scientists: Policy Options for turning a Drain into a Gain*, United Nations University, UNU-WWIDER.
- [5] MEXT (2003), *How Human Resources in S&T should be Fostered and Secured*, White paper on S&T.
- [6] Myungsoo Park (2006), *Human Capacity Building through Manpower Development Policy: the Korea Case*, STEPI.
- [7] Myungsoo Park (2006), *Promoting the Mobility of Human Resources in S&T (HRST) in the Asia-Pacific Region: Policy Agenda for Cooperation*, STEPI.
- [8] OECD (1995), “The Measurement of Scientific and Technological Activities”, *Manual on the Measurement of the Human Resources Devoted to S&T “Canberre Manual*, Paris.
- [9] OECD (1999), *Highly Skilled Globetrotters: the International Migration of Human Capital*, by Sami Mahroum, Paris.
- [10] OECD (1999), *Mobilising Human Resources for Innovation*, Working Group on Innovation and Technology Policy, Paris.
- [11] OECD (2001), *Human Resources in S&T: Measurement Issues and International Mobility*, by Laudeline Auriol and Jerry Sexton, Paris.
- [12] http://ec.europa.eu/eracareers/index_en.cfm

