

# QUÁ TRÌNH “HOÀN LƯU CHẤT XÁM” Ở TRUNG QUỐC

PHẠM SỸ THÀNH (\*)

*Trung Quốc đang gặp phải sự thiếu hụt nghiêm trọng nguồn nhân lực sáng tạo có trình độ cao mặc dù có số lượng du học sinh nhiều nhất thế giới. Nhận thức được những thách thức mà sự chảy máu chất xám gây ra, Trung Quốc đã ban hành và thực thi nhiều chính sách khích lệ nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ngoài quay trở lại phục vụ đất nước. Bài viết này tìm hiểu những chính sách thúc đẩy “hoàn lưu chất xám” mà Trung Quốc đã thực hiện và đưa ra nhận định về một số hạn chế của quá trình này tại Trung Quốc hiện nay.*

## 1. Từ chảy máu chất xám tới “hoàn lưu chất xám”

Theo số liệu thống kê của UNESCO, năm 2006, Trung Quốc trở thành nước có số lượng du học sinh nhiều nhất thế giới – trung bình cứ 7 du học sinh thì có 1 là người Trung Quốc. Nhưng chỉ khoảng 1/3 trong số du học sinh Trung Quốc quay trở về sau khi hoàn thành các khóa học. Trong giai đoạn 1978-2009, có 1,62 triệu người Trung Quốc ra nước ngoài học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ, trong đó chỉ có 31% quay trở lại (tương đương với 497.400 người) [Xem 2]. Theo thống kê của Bộ Giáo dục Trung Quốc, trong giai đoạn 1978-2010, tổng cộng có khoảng 1,9 triệu người Trung Quốc ra nước ngoài du học, nhưng chỉ có 630.220 người – tức 30% trong số đó – trở về nước sau khi hoàn thành chương trình học tập. Năm 2011, khoảng 339.700

người Trung Quốc đã ra nước ngoài du học, chiếm 14% tổng số người đi du học của toàn thế giới (5). Mức độ chảy máu chất xám – mặc dù đã được cải thiện đáng kể nhờ các chính sách thu hút nhân tài như chúng tôi sẽ trình bày ở các phần sau – nhưng vẫn ở mức rất cao và không được cải thiện nhiều so với con số thống kê chính thức khoảng 25% số người đi du học quay trở về mà Bộ Giáo dục Trung Quốc đưa ra trước đây.

Tuy nhiên, có một thực tế là, ngay trước khi nước CHND Trung Hoa thành lập năm 1949, một đợt chảy máu chất xám quy mô lớn đã diễn ra cùng với sự thua trận của Quốc dân Đảng, dẫn đến

---

(\*) TS. kinh tế, Giám đốc Chương trình Nghiên cứu Kinh tế Trung Quốc thuộc VEPR (VCES), Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

sự di trú của hàng loạt trí thức, kỹ sư từ đại lục sang Đài Loan. Quá trình chảy máu chất xám trong giai đoạn 1949 – 1978, mặc dù được khống chế về quy mô do Trung Quốc hạn chế mở cửa với bên ngoài, đa phần những trường hợp ra nước ngoài học tập hoặc nâng cao trình độ đều là Nhà nước cử đi nên việc quản lý đối với cả người được cử đi du học lẫn thân nhân của họ tương đối dễ dàng, nhưng Đại Cách mạng Văn hóa với việc xóa bỏ chế độ thi đại học đã phần nào đẩy nhanh quá trình tìm cách ra nước ngoài học tập, nghiên cứu của tầng lớp trí thức và làm suy giảm nhiệt tình của những người vốn đang ở nước ngoài muốn quay về cống hiến.

Tính từ năm 1951 đến cuối năm 1965, Trung Quốc đã cử 10.698 người sang 29 nước như Liên Xô, Đông Âu, Triều Tiên, Cuba, Mông Cổ, v.v du học hoặc nâng cao trình độ, cộng thêm khoảng 16.000 kỹ sư, lao động có tay nghề cao của các mỏ quặng được cử đi học tập kỹ thuật, tổng cộng khoảng 27.000 người. Sang thời kỳ chuyển đổi (từ năm 1978 trở đi), những lo lắng về bất ổn chính trị đi kèm với đó là những bất trắc trong cách thức chính quyền đối xử với tầng lớp trí thức vốn tồn tại dai dẳng trong suốt giai đoạn 1966 - 1976 càng trở nên sâu sắc hơn sau khi xảy ra sự kiện biểu tình đòi thực thi chế độ dân chủ tại Quảng trường Thiên An Môn lần thứ hai năm 1989. Điều này, như giai đoạn trước đó, một mặt thúc đẩy những người trong nước tìm cách ra nước ngoài, một mặt cản trở những người ở nước ngoài trở về nước. Kết quả là luồng ra rông của chất xám (đo lường cơ học bằng số người đi du học và số trở về phục vụ đất nước) ở Trung Quốc sau năm 1978 - do các hậu quả lịch sử và

các nguyên nhân của một nước đang phát triển – tiếp tục thêm trầm trọng.

Nhận thức được những thách thức mà sự chảy máu chất xám gây ra đối với việc đưa nền kinh tế phát triển lên một mức cao hơn, Trung Quốc đã ban hành và thực thi nhiều chính sách khích lệ nhằm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao quay trở lại phục vụ đất nước hay còn được gọi là quá trình “hoàn lưu chất xám”. Đương nhiên không phải tất cả những du học sinh Trung Quốc đều đáp ứng được yêu cầu của các chính sách “thu hút nhân tài” mà Chính phủ hoặc các cơ quan hữu quan trong nước đưa ra. Theo các chính sách của Trung Quốc, chỉ những người có học vị từ thạc sĩ (MA.) trở lên hoặc những người đang thực hiện các trao đổi, nghiên cứu học thuật mới nằm trong diện hoàn lưu chất xám.

## **2. Khái quát về quá trình hoàn lưu chất xám ở Trung Quốc (1978-2011)**

Sau khi tiến hành chuyển đổi và trả giá bằng quá trình chảy máu chất xám trong 10 năm Đại Cách mạng Văn hóa, quá trình hoàn lưu chất xám của Trung Quốc được nối lại với 3 giai đoạn.

*Giai đoạn 1978-1992:* Trong giai đoạn này, do các nguồn lực tài chính còn hạn chế và tác động tiêu cực của sự kiện Thiên An Môn năm 1989 nên các chính sách thu hút nhân tài trở về đều không mang tính trực tiếp và ít hướng đến đối tượng trí thức ở nước ngoài. Trong giai đoạn này, với sự hỗ trợ của Ngân hàng Thế giới (WB), một số bộ ngành như Bộ Giáo dục, Bộ Nhân sự, Ủy ban Khoa học Công nghệ Quốc gia (sau đổi tên thành Bộ Khoa học Công nghệ), Viện Khoa học Xã hội Trung Quốc, Bộ Tài chính và Bộ Ngoại giao đã chi khoảng 800 triệu USD để đưa những sinh viên và học giả ưu tú

trong nước ra nước ngoài du học tại khoảng 100 trường đại học nước ngoài.

*Giai đoạn 1992 - 2002:* Đây là giai đoạn mà quá trình hoàn lưu chất xám diễn ra mạnh mẽ với sự chỉ đạo của Đặng Tiểu Bình. Tháng 8/1992, Quốc vụ viện Trung Quốc ban hành “Thông báo về các vấn đề có liên quan đến lưu học sinh Trung Quốc ở nước ngoài” chính thức tuyên bố hủy bỏ việc quản lý du học và lưu trú trong giai đoạn trước đây. Thông báo này sau đó thường được biết đến với khẩu hiệu 12 chữ “Ủng hộ du học, khuyến khích trở về, đi lại tự do” (支持出国、鼓励回国、来去自由). Việc dỡ bỏ hạn chế lưu trú ở nước ngoài cũng như quay trở lại Trung Quốc có ý nghĩa quan trọng bởi nó thể hiện thay đổi về quan điểm của tầng lớp lãnh đạo Trung Quốc trong vấn đề quản lý và sử dụng nhân tài. Số liệu cho thấy trong giai đoạn 1992 – 1994, Bộ Giáo dục Trung Quốc đã giúp khoảng 1.200 người quay lại thăm và “phục vụ tổ quốc” [8].

Sau khi Hong Kong trở về Trung Quốc năm 1997, làn sóng hoàn lưu chất xám của Trung Quốc càng diễn ra mạnh mẽ nhờ những cầu nối sẵn có với phương Tây. Năm 1996, dựa vào các chuyến thăm thành công của nhóm sinh viên đại lục đang học tập ở Đức, “Kế hoạch ánh sáng mùa xuân” (Spring Light Project/春晖计划) đã chính thức được thực hiện vào năm 1997. Năm 1999, Bộ Khoa học Công nghệ Trung Quốc đã trao 20-30 giải thưởng mỗi năm – với những giải lên đến 500.000 Nhân dân tệ (CNY) – cho những “nhà nghiên cứu trẻ tiêu biểu” ở hải ngoại. Một trong những chương trình thu hút nhân tài nhận được nguồn hỗ trợ tài chính lớn trong giai đoạn này là

“Chương trình 100 nhân tài” do Viện Khoa học xã hội Trung Quốc đưa ra vào năm 1999 và Chương trình học giả trẻ xuất sắc của Quỹ Khoa học Quốc gia. Tổng số tiền hỗ trợ cho các chương trình này lên tới 2 triệu CNY, đủ để mua thiết bị, mở phòng thí nghiệm và trả lương cho những người tham gia chương trình (khoảng 20% tổng số kinh phí).

Theo số liệu thống kê, trong giai đoạn 1996 - 2003, Chính phủ Trung Quốc đã giúp hơn 7.000 cá nhân và 50 tổ chức của người Trung Quốc ở nước ngoài quay trở lại Trung Quốc “phục vụ” [9]. Trong đó, riêng năm 2002, Bộ Giáo dục đã cấp 14 dự án nghiên cứu cho 7 trường đại học nhằm thực hiện việc lôi kéo đội ngũ trí thức ở nước ngoài với tổng kinh phí 670.000 CNY [Theo 10].

*Giai đoạn 2002-2011:* Sang thế kỉ XXI, chính sách của Trung Quốc đã có nhiều thay đổi, mà chuyển hướng rõ nét nhất của nó là việc tập trung vào những lợi ích của quá trình hoàn lưu chất xám. Sau khi cho phép đội ngũ trí thức trong và ngoài nước được “đi lại tự do”, trọng tâm của chính sách đã chuyển sang việc ủng hộ trí thức phục vụ tổ quốc dù họ ở đâu.

### **3. Các giải pháp chính sách thúc đẩy “hoàn lưu chất xám” chủ yếu của Trung Quốc**

Các chính sách thu hút nhân tài quay trở lại phục vụ đất nước của Trung Quốc đã có sự thay đổi cả về lượng và chất trong suốt giai đoạn từ năm 1989 đến nay. Chúng tôi sẽ tập trung vào các chính sách mà Chính phủ Trung Quốc ban hành và thực hiện từ năm 2008, gồm “Chương trình 1.000 nhân tài”, “Cương yếu quy hoạch phát triển nhân tài quốc gia trong trung và dài hạn (2010-2020)” và xây dựng “Đặc khu nhân tài”.

*Chương trình 1.000 nhân tài* (2008). Mục tiêu của chương trình này là trong vòng 5-10 năm sẽ thu hút khoảng 2.000 trí thức dưới 55 tuổi – là những người có học hàm giáo sư hoặc các vị trí tương đương trong các viện nghiên cứu của nước ngoài. Một nhánh khác của chương trình này là “Chương trình 1000 nhân tài trẻ” được khởi động từ năm 2011, với mục tiêu đến năm 2015 sẽ thu hút được khoảng 2000 học giả hải ngoại đặc biệt xuất sắc có độ tuổi dưới 40. Sau 3 năm thực hiện (2008-2011) các chương trình này đã thu hút được 2.263 nhân tài trong đó có 1.902 người thuộc “Chương trình 1.000 nhân tài” (cao hơn so với con số nghiên cứu của Zweig [Xem 7] và 361 người thuộc “Chương trình 1.000 nhân tài trẻ” [6].

“*Cương yếu quy hoạch phát triển nhân tài quốc gia trong trung và dài hạn (2010-2020)*”. Sau Hội nghị Công tác nhân tài toàn quốc, ngày 25-26/5/2010, tại Bắc Kinh, Chính phủ Trung Quốc đã ban hành “Cương yếu quy hoạch phát triển nhân tài quốc gia trong trung và dài hạn (2010-2020)”. Điểm nổi bật của “Cương yếu” này là lần đầu tiên coi nhân tài là nguồn vốn hàng đầu để phát triển kinh tế - xã hội của Trung Quốc. Mục tiêu chung của “Cương yếu” là bồi dưỡng phát triển đội ngũ nhân tài với số lượng nhiều, kết cấu tối ưu, phân bố trong các ngành/lĩnh vực hợp lý. Cụ thể, đội ngũ nhân tài được quy hoạch sẽ tăng từ con số 114 triệu lên 180 triệu (tăng 58%), chiếm 16% tổng số lao động. Về kết cấu của đội ngũ nhân tài, Cương yếu đề xuất nâng tỷ lệ nhóm người trong độ tuổi lao động chính đã qua giáo dục đại học lên mức 20% tổng số lao động; số người làm công tác R&D chuyên nghiệp trên 1.000

người sẽ tăng từ 1,5 lên 43 người; tỷ lệ những nhân tài có trình độ chuyên môn và tay nghề cực cao trong tổng số lao động có trình độ chuyên môn và tay nghề cao tăng lên mức 28%. Trung Quốc dự định sẽ dành 15% GDP để thực hiện chương trình này.

*Xây dựng “Đặc khu nhân tài”*. Để hiện thực hóa nội dung của Cương yếu, nhiều tỉnh thành của Trung Quốc đã ban hành và thực hiện một chính sách độc đáo hướng đến đối tượng nhân tài trong lĩnh vực kinh doanh và khoa học công nghệ của Trung Quốc – xây dựng các đặc khu nhân tài. Những địa phương đi đầu trong việc thực hiện chính sách này bao gồm: Bắc Kinh (đặc khu nhân tài Trung Quan thôn), Thâm Quyển (đặc khu nhân tài Tiên Hải), Vũ Hán (khu Đông Hồ), đặc khu nhân tài ở Vô Tích, v.v Trung Quan thôn là nơi đầu tiên xây dựng đặc khu nhân tài tại Trung Quốc vào tháng 3/2011. Lộ trình xây dựng “đặc khu” này được chia thành hai giai đoạn. Giai đoạn 2011-2012 chủ yếu tập trung vào việc xây dựng hệ thống chính sách với cơ chế thông thoáng, giàu sức sống nhằm thu hút nhân tài trong các lĩnh vực khoa học công nghệ trọng điểm. Giai đoạn 2013-2015, cố gắng quy tụ khoảng 50.000 nhân tài cao cấp (trong và ngoài nước).

#### **4. Những kết quả bước đầu của các chính sách thúc đẩy “hoàn lưu chất xám”**

Sau một thời gian dài thực thi nhiều chính sách thu hút nhân tài quay trở lại phục vụ đất nước cũng như tạo điều kiện thuận lợi cho những người trong nước đi du học, Trung Quốc đã bắt đầu hái quả ngọt, và dường như đã chuyển từ quốc gia chảy máu chất xám sang quốc gia hoàn lưu chất xám [Theo 3, 35-

61]. Nhưng ngoài số liệu về lượng nhân tài thu hút hàng năm qua các chương trình, thì việc đánh giá hiệu quả thực tế mà Trung Quốc thu được gặp phải hai trở ngại lớn:

- Các chương trình thu hút nhân tài có thu được kết quả thực chất không hay mới chỉ dừng lại ở mức độ hình thức? Những nhân tài thu hút về có được sử dụng hoặc có sử dụng được không?

- Khó khăn trong việc lượng hóa những đóng góp của nhân tài hoàn lưu.

Vì việc lượng hóa những đóng góp của đội ngũ nhân tài trở về đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của Trung Quốc gặp nhiều khó khăn và đòi hỏi thời gian để quan sát nên các đánh giá hiệu quả hiện nay thường chỉ xuất hiện dưới dạng điều tra bảng hỏi (đối với xã hội hoặc bản thân những người trở về). Về số lượng nhân tài thu hút được kể từ năm 1994 đến nay, bảng dưới cho thấy những kết quả ban đầu của các chính sách thu hút nhân tài trở về của Chính phủ Trung Quốc.

Dựa theo các kết quả điều tra bảng hỏi đối với 2.500 nhân tài thu hút được trong giai đoạn 2011-2012, nếu phân chia theo 3 lĩnh vực: (1) khoa học tự nhiên, (2) khoa học xã hội nhân văn (gồm cả kinh tế) và (3) công trình, số liệu điều tra cho thấy số nhân tài có bằng tiến sĩ và sau tiến sĩ ở các ngành khoa học tự nhiên chiếm ưu thế nhất, trong khi đó các ngành khoa học xã hội có số tiến sĩ trở về thấp nhất. Cụ thể, số tiến sĩ và sau tiến sĩ (post-doc) của các ngành khoa học tự nhiên chiếm 85,2%, của ngành xây dựng – công trình chiếm 64,6%, trong khi của ngành khoa học xã hội chỉ chiếm 20,8% [7].

Quá trình thu hút nhân tài của Trung Quốc bên cạnh tiêu chí trình độ học vấn, lĩnh vực công tác còn chú trọng đến độ tuổi của người được tuyển dụng, nhằm tận dụng tối đa mức độ cống hiến của những người này. Số liệu thống kê cũng cho thấy, có tới 54,8% trong tổng số mẫu 274 người được lựa chọn trong “Chương trình 1.000 nhân tài” nằm trong độ tuổi trung niên (45-50 tuổi),

**Mức độ thành công của các chương trình thu hút nhân tài chủ yếu của Chính phủ Trung Quốc**

Chương trình	Giai đoạn	Tổng số	Số % có kinh nghiệm hải ngoại	Số % có bằng tiến sĩ của nước ngoài
Học giả xuất sắc của Quỹ khoa học Quốc gia	1994-2004	1.176	98,5	32,8
Học giả Trường Giang	1994-2004	537	90,0	37,2
Chương trình 100 nhân tài	1994-2004	899	86,5	43,6
Chương trình 1.000 nhân tài	2008-2011	1.510	100	88,0

Nguồn: 7, 4

trong đó chỉ có 8,1% trong số 274 người quá 55 tuổi. Trong khi đó, một điều tra tiến hành đầu năm 2012 đối với 2.642 du học sinh trở về trong giai đoạn 2011-2012 cho thấy: trong số 499 người trả lời số người sinh sau năm 1970 (30-40 tuổi) chiếm 40,1%, số người sinh sau năm 1980 (20-30 tuổi) chiếm 25,8% [7].

#### **4. Những hạn chế trong quá trình hoàn lưu chất xám tại Trung Quốc**

*Chất lượng và hiệu quả của đối tượng chất xám hoàn lưu.* Mặc dù quy mô hoàn lưu chất xám ở Trung Quốc đã tăng đáng kể theo thời gian nhưng chất lượng và hiệu quả của những nhân tài quay trở về vẫn cần thêm thời gian kiểm định. Với đặc điểm là số lượng du học sinh đông đảo bậc nhất thế giới, số người tiếp tục theo học tại các chương trình đào tạo sau đại học cũng nhiều hơn nên số tiến sĩ Trung Quốc ở nước ngoài thường chiếm tỷ lệ tương đối cao nếu so với các nhóm du học sinh khác. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu của tác giả Cong Cao [1] cho thấy, chất lượng của những tiến sĩ Trung Quốc vẫn chưa thực sự ấn tượng. Đó là, mặc dù tỷ lệ tiến sĩ tại một số ngành của Trung Quốc khá cao (12,4% trong ngành vật lý; 15,5% trong ngành hóa học và 16,6% trong ngành hóa sinh) nhưng những người đang thực sự làm việc tại những viện nghiên cứu hoặc trường đại học nằm trong top 5 lại chiếm một tỷ lệ rất thấp trong tổng số tiến sĩ của các viện/trường này. Chẳng hạn, đối với ngành kinh tế, tổng số tiến sĩ người Trung Quốc chiếm 6% số tiến sĩ của ngành nhưng chỉ chiếm 3,8% trong tổng số tiến sĩ của các trường/viện nằm trong top 5. So với số tiến sĩ Trung Quốc lấy bằng tại nước ngoài, những người làm

việc tại các trường/viện top 5 này lại càng ít. Chỉ có trong ngành vật lý, số tiến sĩ làm việc trong các viện/trường top 5 chiếm 7% tổng số tiến sĩ gốc Trung Quốc của ngành, con số này của ngành hóa là 2,7%, ngành kinh tế là 8,4% và ngành hóa sinh là 2,5%. Đa phần các tiến sĩ người Trung Quốc lấy bằng ở nước ngoài đang làm việc tại các viện/trường không nằm trong top 5 hoặc có xếp hạng thấp. 51,3% số tiến sĩ vật lý, 58,6% số tiến sĩ hóa học, 37,8% số tiến sĩ kinh tế và 63,2% số tiến sĩ hóa sinh Trung Quốc làm việc trong các cơ sở như vậy.

*Những hạn chế khác.* Đánh giá tổng hợp về các nguyên nhân ảnh hưởng đến hiệu quả của các chính sách hoàn lưu chất xám tại Trung Quốc có thể nhận thấy, từ số liệu điều tra đối với 2.500 nhân tài trở về trong giai đoạn 2011-2012, những trở ngại đối với việc phát huy hiệu quả của họ bao gồm:

- Nguyên nhân về văn hóa – xã hội;
- Nguyên nhân về chính sách – thể chế;
- Nguyên nhân gia đình;
- Nguyên nhân liên quan đến sự phát triển nghề nghiệp.

Theo kết quả điều tra, trong 4 nhóm nguyên nhân nêu trên, những trở ngại về việc hòa nhập vào văn hóa – xã hội trong nước là trở ngại lớn nhất ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng cũng như tính tích cực của nhân tài sau khi hoàn lưu. Trung bình, 79,6% số nhân tài trở về cho rằng nguyên nhân về hòa nhập văn hóa – xã hội là trở ngại lớn nhất đối với họ. Điều này không chỉ xảy ra đối với những người Trung Quốc đã có quốc tịch nước ngoài trở về - những người gốc Hoa sinh ra ở nước ngoài hoặc những người sinh ra ở Trung Quốc nhưng định

cư lâu dài ở nước ngoài - mà còn xảy đến với những người có thời gian ở nước ngoài chưa lâu. Nguyên nhân của tình trạng xung đột văn hóa (ví dụ: không được đồng nghiệp quan tâm, không biết cách dựa vào “quan hệ” để thúc đẩy công việc, v.v...) là do những chênh lệch về đãi ngộ giữa những người trở về với những người trong nước của cùng đơn vị. Trong khi đó, 69,6% số nhân tài trở về cho rằng những khúc mắc về thể chế - đặc biệt là hệ thống pháp luật, chính sách thể xanh,... là nguyên nhân gây trở ngại cho họ. Cùng tỷ lệ 67,2% là những đánh giá về trở ngại trong việc ổn định cuộc sống của gia đình (bao gồm mua nhà, môi trường học tập của con cái,...) và tương lai phát triển công việc (tiền lương thấp, kiến thức đã học không thể áp dụng trong nước,...).

Chúng tôi nhận thấy, việc thu hút nhân tài của Trung Quốc – cùng với thời gian – đã chuyển từ trạng thái tự phát, chủ yếu do các trường đại học, cá nhân hảo tâm hoặc bộ ngành đứng ra thực hiện sang quá trình trong đó Chính phủ và hệ thống cơ quan của Đảng đóng vai trò chủ động, tích cực, có định hướng. Tuy nhiên, chưa có đủ bằng chứng để kết luận được mức độ đóng góp tích cực cho sự phát triển khoa học công nghệ cũng như khoa học xã hội của những “nhân tài trở về” đối với Trung Quốc.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cong Cao (2007), “Brain Drain of Chinese Academics: What and Why”, *“The Atlas of Ideas” Conference*, London, UK, January 18<sup>th</sup>.
2. Khuu Tiến (2011), *Sách xanh báo cáo nghiên cứu về Hoa kiều và người Hoa*, Nxb. Văn kiện Khoa học xã hội (tiếng Trung).
3. Saxenian Anna Lee (2005), “From Brain Drain to Brain Circulation: Transnational Communities and Regional Upgrading in India and China”, *Studies in Comparative International Development*, Vol 40, No2.
4. Vương Huy Diệu, Lộ Hồng Dũng (2012), *Sách xanh báo cáo phát triển lập nghiệp của những người ở nước ngoài trở về ở Trung Quốc*, Nxb Văn kiện Khoa học xã hội (tiếng Trung).
5. Vương Huy Diệu (2012), *Sách xanh nhân tài quốc tế: Báo cáo phát triển tình hình du học của Trung Quốc*, Nxb. Văn kiện Khoa học xã hội (tiếng Trung).
6. Yu Wei, and Zhaojun Sun (2012), “China: Building an Innovation Talent Program System and Facing Global Competition In a Knowledge Economy”, *The Academic Executive Brief*, Volume 2 Issue 1, pp. 6 – 10
7. Zweig, David, and Huiyao Wang (2012), “Can China Bring Back the Best? The Communist Party Organizes China’s Search for Talent”, *China Quarterly*, Vol. 1, No.1.
8. *China Scholars Abroad Electronic Board*, <http://www.chisa.edu.cn/service/chunhui13.htm>
9. [http://www.chisa.edu.cn/newchisa/web/3/2003-05-23/news\\_46.asp](http://www.chisa.edu.cn/newchisa/web/3/2003-05-23/news_46.asp)
10. *Đại học Chiết Giang*, <http://www-2.zju.edu.cn/zxw>