

# Thu hút nhân tài phát triển khoa học và công nghệ: Kinh nghiệm Hàn Quốc và hàm ý cho Việt Nam

Th.S. PHẠM MẠNH HÙNG\*

*Bài viết này phân tích và đánh giá các chính sách thu hút nhân tài Hàn kiều để phát triển khoa học và công nghệ (KH&CN) của Hàn Quốc từ 1962 - 1997, rút ra một số bài học kinh nghiệm và hàm ý chính sách cho Việt Nam.*

**Từ khóa:** KH&CN, R&D, chính sách đột phá, chính sách thu hút nhân tài, trọng dụng nhân tài.

## Giới thiệu

Thập kỷ 1960, Hàn Quốc cũng như nhiều nước đang phát triển khác, là đất nước nông nghiệp nghèo nàn, KH&CN lạc hậu, tích lũy vốn tri thức KH&CN hầu như không có, nhân lực KH&CN ở cả lĩnh vực công và tư chưa đầy 5.000 người, năng lực R&D rất hạn chế, đầu tư xã hội cho R&D rất thấp, năm 1963 là 9,5 triệu USD, chủ yếu từ nguồn kinh phí Nhà nước.

Môi trường kinh tế, xã hội và văn hóa của Hàn Quốc khi đó cũng không thuận lợi cho phát triển KH&CN, về mặt kinh tế, nền kinh tế không đủ năng lực hấp thụ đầu tư lớn, công nghiệp yếu kém hạn chế việc ứng dụng và phát triển KH&CN, về mặt xã hội, do chịu ảnh hưởng của văn hóa Nho giáo nên coi nhẹ, thờ ơ, không rộng mở với cái mới, cái khác biệt, những thứ không chính thống.

Tài nguyên khoáng sản thì nghèo nàn, chỉ có than đá là đáng kể. Thứ quý giá nhất Hàn Quốc có là lực lượng lao động có nền tảng giáo dục tương đối tốt<sup>1</sup>, tinh thần hiếu học, chăm chỉ<sup>2</sup>,

tính kỷ luật và cố động lực và khát vọng vươn lên mãnh liệt.

Trong bối cảnh như vậy, từ năm 1962, cố Tổng thống Park Chung Hee với tầm nhìn và mục tiêu phát triển đất nước thịnh vượng trên nền tảng KH&CN đã thực hiện các chính sách thu hút nhân tài Hàn kiều đột phá để phát triển KH&CN. Chỉ sau một thế hệ, Hàn Quốc trở thành quốc gia phát triển<sup>3</sup>, một cường quốc KH&CN. Ngày nay, sản phẩm công nghệ cao của Hàn Quốc có mặt toàn cầu, cạnh tranh trực tiếp với các cường quốc công nghệ ở châu Âu, Mỹ. Số nhân lực làm KH&CN, số bằng phát minh, sáng chế, công bố quốc tế thuộc nhóm

---

các bậc và kịp thời đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế, giáo dục của Hàn Quốc phát triển nhanh hơn phát triển kinh tế, vượt trước GDP hơn hai lần. Theo tính toán của Harbison và Myers (1964), với thu nhập bình quân đầu người 90 USD/năm nhưng thành tích giáo dục của Hàn Quốc đạt được bằng quốc gia có thu nhập bình quân đầu người 200 USD/năm.

<sup>2</sup> Số giờ làm việc bình quân một tuần ở lĩnh vực sản xuất năm 1985 của Hàn Quốc là 53,8 giờ, số giờ bình quân của các nước OECD là 42,9 giờ, 46 giờ ở Mexico, 44 tới 48 giờ ở các nước Công nghiệp mới. Năm 2012, người Hàn Quốc có số giờ làm việc bình quân 44,6 giờ một tuần so với mức bình quân 32,8 giờ của các nước OECD.

<sup>3</sup> Hàn Quốc gia nhập các nước OECD năm 1996.

## Viện Kinh tế và Chính trị Thế giới

<sup>1</sup> Bình quân số năm đi học của lao động Hàn Quốc năm 1960 là 4,98 năm, đầu thập kỷ 1970 đã hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học, mở rộng giáo dục cân đối ở tất cả

các nước phát triển. Một số viện nghiên cứu, đại học của Hàn Quốc lọt vào top đầu ở các bảng xếp hạng quốc tế.

## 1. Kinh nghiệm thu hút nhân tài Hàn kiều để phát triển KH&CN

### 1.1. Giai đoạn 1962 - 1979

Đầu thập kỷ 1960, Hàn Quốc tự xác định thực trạng KH&CN với 9 điểm sau: i) Công nghệ chưa đáp ứng được cho hoạt động công nghiệp, gần như lệ thuộc hoàn toàn vào nước ngoài; ii) Không có sản phẩm công nghiệp cạnh tranh được trên thị trường toàn cầu; iii) Chưa có hệ thống quản lý công nghệ đồng bộ và hiệu quả; iv) Thiếu nỗ lực R&D để phát triển KH&CN ở các viện nghiên cứu quốc gia và công. Các viện tư nhân ít ỏi và không có cơ quan chịu trách nhiệm nâng cao nhận thức xã hội về tầm quan trọng của KH&CN và phổ biến chúng; v) Thiếu hệ thống R&D hỗ trợ sáng tạo và hoạt động nghiên cứu; vi) Không có chính

sách và hệ thống động lực phát triển các kỹ sư hàng đầu trong tương lai cũng như cung cấp giáo dục, phương tiện nghiên cứu và sản xuất; vii) Sự mất cân đối trầm trọng giữa số lượng kỹ sư, kỹ thuật viên và lao động giản đơn; viii) Trình độ tri thức và giáo dục về KH&CN của người dân rất thấp. Doanh nghiệp không mặn mà và thiếu cam kết đối với đổi mới công nghệ; ix) Không có chính sách căn bản và tổng thể để thúc đẩy phát triển KH&CN.

Hàn Quốc đã thực hiện các chính sách phát triển KH&CN đột phá phù hợp với từng giai đoạn phát triển cụ thể của đất nước. Giai đoạn 1962 - 1979, trọng tâm là cải tổ sự lạc hậu của KH&CN, đặc biệt là công nghệ công nghiệp và năng suất công nghiệp. Giai đoạn 1980 - 1997, trọng tâm là nâng cao *năng lực R&D nội địa* và đẩy nhanh sự phát triển của KH&CN. Giai đoạn 1998 - nay, trọng tâm là phát triển hệ thống *đổi mới quốc gia về KH&CN* (xem Bảng 1).

**Bảng 1: Các giai đoạn phát triển KH&CN Hàn Quốc (1962 – nay)**

1962 - 1979: Học tập công nghệ nước ngoài và tích lũy năng lực R&D nội địa	1980 – 1997: Phát triển năng lực R&D đẩy nhanh phát triển KH&CN	1998 – nay: Phát triển hệ thống đổi mới quốc gia về KH&CN
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thành lập một số viện nghiên cứu chiến lược;</li> <li>- Thành lập Bộ KH&amp;CN;</li> <li>- Ban hành Đạo luật xúc tiến KH&amp;CN;</li> <li>- Xây dựng Đô thị Khoa học Daeduk;</li> <li>- Thiết lập hệ thống quỹ phát triển KH&amp;CN.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Khởi động Chương trình R&amp;D quốc gia;</li> <li>- Hệ thống thuế ưu đãi cho R&amp;D công nghiệp;</li> <li>- Hệ thống tài chính hỗ trợ R&amp;D công nghiệp;</li> <li>- Các chương trình đặt hàng;</li> <li>- Xúc tiến khoa học cơ bản.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xúc tiến các đại học nghiên cứu;</li> <li>- Khởi động các chương trình R&amp;D quy mô lớn, như Chương trình R&amp;D tiên tiến, Chương trình tiến tới thế kỷ XXI;</li> <li>- Hệ thống điều phối R&amp;D liên bộ;</li> <li>- Thiết lập thị trường chứng khoán công nghệ.</li> </ul>

*Nguồn: Tác giả tổng hợp.*

Mục tiêu phát triển KH&CN đầy tham vọng trong khi số nhân lực KH&CN trình độ cao trong nước ít ỏi. Năm 1965, tổng số người có bằng tiến sĩ ở tất cả các ngành ở trong nước là 79 người trong khi riêng số nhà khoa học và kỹ sư (không

phải tất cả đều có trình độ tiến sĩ) ở Mỹ đã có khoảng 869 người, năm 1968 số nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều ở nước ngoài khoảng 2.000 người.

Hàn Quốc xác định thu hút nhân tài Hàn kiều là con đường hữu hiệu và nhanh nhất để tiếp thu,

học tập KH&CN nước ngoài, tích lũy năng lực KH&CN nội địa, tích lũy vốn tri thức KH&CN nội địa. Nhà nước đã can dự trực tiếp thành lập mới một số viện nghiên cứu chiến lược, xác định đó là nơi thu hút và “thiên đường” để nhân tài Hàn kiều hồi hương cống hiến vì sự phát triển của đất nước. Các viện này hoạt động không vì lợi nhuận, định hướng nhiệm vụ trong một số ngành công nghiệp mũi nhọn (điện tử, hóa chất, công nghệ gen, máy vi tính). Các viện này tập trung chủ yếu ở Công viên Khoa học Seoul (thành lập năm 1969) và Đô thị Khoa học Daeduk (thành lập 1974)<sup>4</sup>. Cho đến năm 1980 có 16 viện chiến lược thành lập, điển hình nhất là Viện KH&CN Hàn Quốc (KIST).

#### 1.1.1. Chính sách hồi hương nhân tài Hàn kiều ở Viện KH&CN Hàn Quốc

Viện KH&CN Hàn Quốc thành lập năm 1966, viện R&D đa ngành phục vụ công nghệ công nghiệp, được thành lập với tài trợ của Chính phủ Hàn Quốc và Chính phủ Mỹ. Viện KH&CN Hàn Quốc là nỗ lực đầu tiên trong hồi hương nhân tài Hàn kiều và đã thu hút hiệu quả. Viện KH&CN Hàn Quốc thực hiện cách thu hút độc đáo “quý hồ tinh bất quý hồ đa”, ưu tiên nhà nghiên cứu và tiến sĩ có kinh nghiệm tối thiểu là 5 năm sau khi có bằng tiến sĩ.

Viện KH&CN Hàn Quốc tuyển mộ ban đầu 18 nhà nghiên cứu và kỹ sư cao cấp Hàn kiều từ Mỹ và châu Âu (trong đó có 14 tiến sĩ). Chế độ tuyển chọn rất kỹ lưỡng, tiếp cận khoảng 800 nhà khoa học và kỹ sư, lựa chọn 69 ứng viên tiềm năng để phỏng vấn, cuối cùng 18 người được lựa chọn. Viện trưởng Choi, Viện trưởng đầu tiên, đích thân gặp gỡ và lựa chọn. Khi lựa chọn được ứng viên phù hợp, ông thuyết phục họ bằng lòng yêu nước và tinh thần dân tộc để họ về làm việc cho Viện. Đến năm 1975, Viện KH&CN Hàn Quốc có 137 nhân tài hồi hương, trong đó, hồi hương lâu dài là 69 người, đến cuối năm 1989, số làm việc lâu dài là 104 người và số làm việc ngắn hạn là 57 người. Hầu hết họ

đảm nhiệm các vị trí chủ chốt trong Viện KH&CN Hàn Quốc.

#### • Chính sách ưu đãi lợi ích vật chất

Hàn Quốc đã thực hiện các gói khuyến khích vật chất rất cao dành cho nhân tài hồi hương. Các gói khuyến khích vật chất gồm: *Thứ nhất*, đài thọ chi phí di chuyển, *Thứ hai*, cung cấp trang thiết bị nghiên cứu hiện đại, đội ngũ trợ lý nghiên cứu, kỹ thuật viên chuyên nghiệp, *Thứ ba*, lương cao để các nhà nghiên cứu tập trung toàn tâm toàn ý vào công việc, *Thứ tư*, đài thọ chỗ ở hiện đại và giáo dục quốc tế cho con nhân tài hồi hương, đài thọ bảo hiểm y tế của Mỹ cho gia đình nhân tài hồi hương.

Nhân tài hồi hương ở Viện KH&CN Hàn Quốc hưởng mức lương tháng từ 250 đến 400 USD tùy theo vị trí, thực sự là cuộc cách mạng về lương. Mặc dù chưa bằng mức lương ở các nước phát triển, song cao hơn nhiều so với mức lương trung bình Hàn Quốc khi đó, gấp ba lần lương giáo sư đại học, cao hơn lương của thành viên nội các Chính phủ và nghị sĩ Quốc hội, những người được cho là có địa vị “cao quý” nhất trong xã hội, gấp 10 lần thu nhập bình quân đầu người của Hàn Quốc khi đó. Ở Viện KH&CN Hàn Quốc, lương nghiên cứu viên cao hơn kỹ thuật viên và lương nhân viên hành chính thấp nhất. Nghiên cứu viên cao cấp còn được hưởng chế độ nghỉ phép một năm hưởng nguyên lương sau ba năm làm việc. Nhân tài hồi hương còn được tham gia các chương trình đào tạo ở nước ngoài, được đi du lịch nước ngoài theo dự án và tham gia các hội thảo chuyên môn ở nước ngoài.

Các gói khuyến khích này dành cho nhân tài Hàn kiều hồi hương đặc biệt hấp dẫn, không chỉ có tính đột phá, chưa có tiền lệ mà quan trọng hơn, nó thể hiện và truyền đạt thông điệp, sự chủ động tích cực của Chính phủ Hàn Quốc trong hồi hương nhân tài, thừa nhận và tôn vinh giá trị của nhân tài và tri thức khoa học. Nó trở thành khuôn mẫu trong thu hút nhân tài hồi hương, lan tỏa sang các lĩnh vực khác, thực tế, từ thập kỷ 1970, lương giáo sư đại học tăng vượt mức lương ở các viện nghiên cứu quốc gia, lương ở lĩnh vực tư nhân còn cao hơn.

<sup>4</sup> Khởi công năm 1973 và hoàn thành năm 1992.

- *Chính sách đảm bảo tự chủ nghiên cứu*

Thập kỷ 1960, các cơ sở khoa học, các tổ chức R&D chịu sự kiểm soát chặt chẽ và tập trung của Nhà nước vốn là truyền thống của Hàn Quốc. Năm 1963, các tổ chức R&D thuộc hệ thống tổ chức nhà nước chiếm tới 78% tổng số các tổ chức R&D, chiếm 83% tổng số nhân lực, 91% tổng chi tiêu xã hội cho R&D. Các hoạt động R&D thuần túy hành chính nhà nước, từ phân bổ ngân sách, nhân sự và quản lý đều do nhà nước, tự chủ và độc lập hầu như không có. Nguồn lực rất hạn chế (nhân lực, ngân sách, cơ sở vật chất và trang thiết bị), lễ thói hành chính quan liêu, “thụ động”, “yếu kém” là đặc trưng của các tổ chức R&D nhà nước. Chức năng chính của các tổ chức này đơn giản chỉ là hỗ trợ các thủ tục hành chính quan liêu của nhà nước, hầu như thoát ly hoàn toàn các hoạt động sáng tạo phục vụ sản xuất.

Vị thế xã hội của các tổ chức KH&CN, R&D, nhà nghiên cứu, kỹ sư, kỹ thuật viên rất mờ nhạt và xa lạ, thậm chí còn bị xem là lực lượng “vô thưởng vô phạt”.

Hàn Quốc thực hiện chính sách đổi mới đột phá và cách mạng, cho phép Viện KH&CN Hàn Quốc tự chủ nghiên cứu (bảo đảm tài chính đầy đủ và ổn định, tự trị quản lý và tự do học thuật). Với Đạo luật hỗ trợ Viện KH&CN Hàn Quốc năm 1967, Chính phủ Hàn Quốc cam kết đảm bảo đầy đủ và ổn định tài chính cho mọi hoạt động của Viện, không kèm theo bất cứ ràng buộc kiểm soát quản trị hay sự can thiệp về hoạt động điều hành và nghiên cứu. Cố Tổng thống Park chỉ yêu cầu Viện trưởng Choi, Viện trưởng đầu tiên của Viện KH&CN, phải giữ vững hai nguyên tắc, *thứ nhất*, tuyệt đối không phải lo lắng về ngân sách của Viện và *thứ hai*, không giải quyết bất cứ yêu cầu cá nhân nào của các quan chức Chính phủ và thành viên Quốc hội trong tuyển chọn nhân lực của Viện.

Điểm đáng lưu ý là Chính phủ Hàn Quốc cung cấp tài chính cho Viện KH&CN Hàn Quốc dưới dạng tiền hỗ trợ và miễn kiểm toán, do vậy, tính tự chủ, độc lập nghiên cứu của Viện KH&CN là rất lớn. Điều này khiến các thành

viên Quốc hội phản đối kịch liệt vì quá mới và xa lạ với cách làm truyền thống. Cố Tổng thống Park giải quyết ngay bằng việc ban hành Đạo luật hỗ trợ Viện KH&CN Hàn Quốc đảm bảo pháp lý chắc chắn cho sự tự chủ nghiên cứu của Viện KH&CN Hàn Quốc.

Viện KH&CN còn thiết lập ngay từ đầu nguyên tắc quản trị ưu tiên nhà nghiên cứu và tiến sĩ. Trật tự ưu tiên: nghiên cứu viên rồi đến kỹ thuật viên, nhân viên hành chính giới hạn chức năng là “phục vụ” cho nghiên cứu viên và kỹ thuật viên. Số lượng nhân viên hành chính rất nhỏ, chiếm 7,5% năm 1975, và giảm xuống còn 5,6% năm 1989. Nghiên cứu viên cao cấp đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo chủ chốt, tận hưởng sự tự chủ nghiên cứu tối đa, các phòng thí nghiệm độc lập cùng đội ngũ trợ lý nghiên cứu, kỹ thuật viên và nhân viên hành chính giúp việc.

Thực tế, trong gần 20 năm cầm quyền của cố Tổng thống Park, nhân tài Hàn kiều hồi hương tận hưởng tự chủ quản trị và tự do học thuật “vô hạn”, quyền lực và các lợi ích khác mà họ chưa từng nghĩ tới như: điều kiện, môi trường làm việc tốt, lợi ích vật chất hậu hĩnh, được trao quyền lớn, tự chủ nghiên cứu, tự do học thuật, được tin tưởng và tự hào vì đã đem tri thức và kỹ năng của mình cống hiến cho phát triển của đất nước (Song, 1997). Các yếu tố này đã góp phần nâng cao vị thế của nhân tài Hàn kiều hồi hương, họ trở thành tầng lớp mới, “tầng lớp quý tộc kỹ trị” hay “tinh hoa quyền lực” trong xã hội Hàn Quốc.

Tự chủ nghiên cứu dành cho nhân tài hồi hương dưới thời cố Tổng thống Park cầm quyền đủ mạnh để phá vỡ văn hóa truyền thống trọng tầm chương trích cú, thoát ly sáng tạo phục vụ sản xuất, do vậy, hấp dẫn nhân tài Hàn kiều hồi hương làm việc ở các viện nghiên cứu quốc gia. Cố Tổng thống Park có vai trò rất lớn, bởi nếu không có sự can thiệp tạo ra nhu cầu thu hút và trọng dụng nhân tài Hàn kiều hồi hương thông qua thành lập mới các Viện nghiên cứu quốc gia, khó có thể có được thành công lớn. Thực tế, sau khi ông bị ám sát vào năm 1979, tự chủ nghiên cứu ở các viện bị suy giảm lớn. Đầu thập kỷ 1980, các

viện chịu sự quản lý chặt chẽ của Chính phủ, một loạt các Viện bị sáp nhập<sup>5</sup>, các viện bị tụt thất nhân tài Hàn kiều hồi hương nặng nề họ chuyển sang các đại học tìm kiếm sự tự chủ nghiên cứu và tự do học thuật hơn.

### 1.1.2. Chính sách hồi hương nhân tài Hàn kiều do Bộ KH&CN thực hiện

Hàn Quốc đã sớm thành lập Bộ KH&CN vào năm 1967, cơ quan chính đảm nhiệm phát triển KH&CN và thu hút nhân tài Hàn kiều, từ ra chính sách, các quyết định chính sách, phương hướng đến quyết định ngân sách với sự phê chuẩn của Ban Kế hoạch kinh tế. Từ năm 1968 đến năm 1981, Bộ KH&CN trực tiếp thực hiện các chương trình hồi hương, từ năm 1982 chức năng này được trao cho Quỹ KH&CN Hàn

Quốc thực hiện (KOSEF), Quỹ do Chính phủ bảo trợ, dưới sự quản lý hành chính của Bộ KH&CN.

Bộ KH&CN thực hiện hai hình thức hồi hương nhân tài Hàn kiều: Hồi hương lâu dài và ngắn hạn. Các tiêu chuẩn tối thiểu đối với nhân tài hồi hương là: Các nhà KH&CN Hàn kiều có ít nhất 2 năm kinh nghiệm sau khi tốt nghiệp (trình độ tiến sĩ là chủ yếu) và ít nhất có 5 bài báo nghiên cứu công bố trên tạp chí chuyên ngành trong 5 năm gần nhất. Các chương trình này được bắt đầu thực hiện từ năm 1968 và đến năm 1980, Bộ KH&CN thu hút được 130 nhân tài hồi hương lâu dài và 132 người trở về ngắn hạn làm việc cho các viện nghiên cứu quốc gia (xem Bảng 2).

**Bảng 2:** Số lượng nhân tài Hàn kiều hồi hương lâu dài và ngắn hạn

Đơn vị: Người

Năm	1968 - 1980	1981 - 1983	1984 - 1986	1987 - 1989	Tổng
<b>Lâu dài:</b>					
Viện nghiên cứu quốc gia	130	60	150	160	500
Đại học	139	58	133	137	467
Công nghiệp	3	10	14	3	30
Khác	4	1	3	3	11
<b>Tổng lâu dài</b>	<b>276</b>	<b>129</b>	<b>300</b>	<b>303</b>	<b>1.008</b>
<b>Ngắn hạn:</b>					
Viện nghiên cứu quốc gia	182	105	50	71	408
Đại học	21	11	19	35	86
Công nghiệp	13	21	4	0	38
Khác	61	18	4	84	167
<b>Tổng ngắn hạn</b>	<b>277</b>	<b>155</b>	<b>77</b>	<b>190</b>	<b>699</b>
<b>Tổng lâu dài và ngắn hạn</b>	<b>553</b>	<b>284</b>	<b>377</b>	<b>493</b>	<b>1.707</b>

Nguồn: Yoon (1992).

<sup>5</sup> 16 viện nghiên cứu quốc gia sáp nhập thành 9 viện. Viện KH&CN Hàn Quốc bị sáp nhập vào Viện KH&CN tiên tiến Hàn Quốc năm 1981, được tách ra độc lập năm 1988.

### 1.1.3. Chính sách hỗ trợ thiết lập mạng lưới nhân tài Hàn kiều

Hàn Quốc đã hỗ trợ tài chính thiết lập mạng lưới nhân tài Hàn kiều. Các mạng lưới thực hiện duy trì và cập nhật thường xuyên cơ sở dữ liệu về các nhà KH&CN Hàn kiều, về danh sách nghề nghiệp, lĩnh vực nghiên cứu, kinh nghiệm giảng dạy... Cơ sở dữ liệu này phục vụ cho việc gắn kết giữa việc tuyển dụng bán thời gian hay toàn thời gian với nhu cầu cụ thể trong nước.

Hàn Quốc cũng hỗ trợ tài chính cho các tổ chức nghề nghiệp Hàn kiều (xem Bảng 3). Các Hội nghề nghiệp Hàn kiều ở Mỹ, Nhật Bản, và

châu Âu đều nhận được tài trợ của Chính phủ Hàn Quốc. Thực tế, nhân tài Hàn kiều có mối liên lạc thường xuyên với đất nước thường trở về nhiều hơn. Các tổ chức nghề nghiệp Hàn kiều tạo được mạng lưới thông tin hiệu quả. Cơ sở dữ liệu của các tổ chức này giúp kết nối hiệu quả giữa nhu cầu trong nước với nhân tài Hàn kiều. Các tổ chức này còn phổ biến thông tin về sự thay đổi và tiến bộ của Hàn Quốc, giúp nhân tài Hàn kiều có thông tin trong quyết định lựa chọn, giảm bớt sự hiểu lầm và thành kiến. Nó cũng giúp cho giới công nghiệp, giới học thuật trong nước có được thông tin về các chuyên gia trong các lĩnh vực khác nhau và tuyển dụng họ khi có nhu cầu.

**Bảng 3: Các Hội KH&CN Hàn kiều**

Tên tổ chức	Năm thành lập	Số thành viên
Hội KH&CN Hàn kiều ở Mỹ (The Korean Scientists & Engineers Association in America)	1971	6.300
Hội KH&CN Hàn kiều ở châu Âu (The Korean Scientists & Engineers Association in Europe)	1973	1.500
Hội KH&CN Hàn kiều ở Nhật Bản (The Korean Scientists & Engineers Association in Japan)	1983	815
Hội KH&CN Hàn kiều ở Canada (Association of Korean - Canadian Scientists & Engineers)	1986	812

*Nguồn: Yoon (1992).*

### 1.2. Giai đoạn 1980 - 1997

Đầu thập kỷ 1980, Hàn Quốc đối mặt với nhiều biến động lớn cả trong nước và quốc tế. Hàn Quốc mất dần lợi thế cạnh tranh ở các ngành công nghiệp thâm dụng lao động giá rẻ do giá nhân công trong nước tăng nhanh và các nước mới nổi có lợi thế cạnh tranh hơn. Các nước công nghiệp tiên tiến, nhất là Nhật Bản, không sẵn sàng chuyển giao công nghệ tiên tiến cho Hàn Quốc vì quan ngại Hàn Quốc trở thành đối thủ cạnh tranh. Yêu cầu về công nghệ đáp ứng phát triển công nghiệp trở nên phức tạp và tinh vi hơn, lại chịu sức ép lớn buộc phải thay đổi Luật Bản quyền và bằng sáng chế, khiến việc tiếp thu công nghệ nước ngoài theo kiểu thiết kế ngược (reverse engineering) các sản phẩm nước ngoài gặp khó khăn.

Hàn Quốc chuyển sang giai đoạn phát triển công nghiệp thâm dụng công nghệ, tập trung phát triển năng lực R&D nội địa để nâng cao năng lực công nghệ nội địa phát triển công nghiệp, giảm bớt sự lệ thuộc công nghệ nước ngoài và nâng vị thế thương lượng đối với các nhà cung cấp nghệ nước ngoài. Do vậy, đầu tư cho R&D trở thành tất yếu để duy trì năng lực cạnh tranh quốc tế. Đầu tư cho R&D tăng đột biến liên tục, từ mức 9,5 triệu USD năm 1963 tăng lên 480 triệu USD năm 1980 và gần 4 tỷ USD năm 1988; từ tỷ lệ 0,24%/GDP năm 1963 lên tới 2,10%/GDP năm 1988, tăng nhanh hơn mức tăng GDP. Tỷ lệ giữa nhà nước và tư nhân thay đổi nhanh chóng, từ mức nhà nước chiếm 97%, tư nhân chiếm 3% năm 1963 thành mức tư nhân chiếm 74%, nhà nước chiếm 26% năm 1988 (xem Bảng 4).

Bảng 4:

## Đầu tư cho R&amp;D

Đơn vị: Triệu USD

Năm	1963	1970	1980	1986	1988
Đầu tư cho R&D	9,5	40,5	480	1.768	3.870
Nhà nước	9,2	31	325	460	988,4
Tư nhân	0,3	9,5	155	1.300	2.882,4
Tỷ lệ % trên GDP	0,24	0,48	0,86	1,99	2,10
Tỷ lệ giữa nhà nước/tư nhân	97:3	77:23	68:32	26:74	26:74

Nguồn: Yoon (1992).

Kinh tế Hàn Quốc tiếp tục tăng cao, tỷ lệ tăng bình quân hằng năm gần 8% từ năm 1962 - 1997, thu hẹp nhanh chóng khoảng cách thu nhập giữa Mỹ và Hàn Quốc, giảm từ gấp 10 lần trong năm 1960 xuống khoảng từ 2 hoặc 3 lần trong năm 1988 (Song, 1997), năm 1980 Hàn Quốc đã thuộc nước có thu nhập trung bình cao với thu nhập bình quân đầu người 4.000 USD/năm.

Các đại học Hàn Quốc thực hiện chính sách phát triển và mở rộng các khoa KH&CN, thành lập các phòng thí nghiệm hiện đại với trang thiết bị tân tiến đào tạo nhân lực kỹ năng, trình độ cao đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Các chính sách này đã tạo nhu cầu thu hút nhân tài KH&CN Hàn kiều.

Doanh nghiệp Hàn Quốc chịu sức ép cạnh tranh lớn trên thị trường quốc tế, đặc biệt là ở lĩnh vực công nghiệp sử dụng công nghệ tiên tiến, rơi vào thế bị kẹt ở giữa, bám phía sau là doanh nghiệp ở các nước mới nổi có lợi thế nhân công giá rẻ, phía trước là doanh nghiệp ở các nước phát triển có lợi thế công nghệ tiên tiến không sẵn sàng chuyển giao công nghệ tiên tiến cho doanh nghiệp Hàn Quốc.

Chính phủ Hàn Quốc sử dụng nhiều biện pháp gián tiếp, chủ yếu với vai trò kích thích và thúc đẩy xã hội tham gia thu hút nhân tài Hàn kiều, đặc biệt là đại học, doanh nghiệp (tập đoàn), trọng tâm là nâng cao năng lực R&D nội địa và đẩy nhanh sự phát triển của KH&CN.

### 1.2.1. Thu hút nhân tài Hàn kiều ở đại học

Đầu thập kỷ 1980, để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội về đào tạo nhân lực kỹ năng, trình độ cao<sup>6</sup>, các đại học Hàn Quốc thực hiện chính sách phát triển và mở rộng các khoa KH&CN và thiết lập các phòng thí nghiệm hiện đại với trang thiết bị tân tiến. Các chính sách này tạo nên sự gia tăng nhanh chóng nhu cầu thu hút nhân tài Hàn kiều đảm nhiệm vị trí giáo sư ở các đại học Hàn Quốc. Các chính sách khuyến khích và hỗ trợ của nhà nước và chức danh giáo sư đại học ở Hàn Quốc có địa vị xã hội cao, được xã hội trọng vọng và công việc ổn định, nên các đại học Hàn Quốc thu hút được nhiều nhân tài Hàn kiều.

Đại học KH&CN Pohang là trường hợp điển hình thành công trong thu hút và trọng dụng nhân tài Hàn kiều để nhanh chóng nâng cao năng lực. Trường đã thực hiện gói ưu đãi rất hấp dẫn và cách tuyển dụng kiểu "chim mồi" độc đáo và hiệu quả. Gói ưu đãi gồm môi trường nghiên cứu hấp dẫn, định mức giảng dạy nhẹ nhàng, một năm giảng viên chỉ giảng từ hai hay ba khóa, cứ sáu năm công tác thì được nghỉ phép hưởng nguyên chế độ một năm để đi tham quan hay nghiên cứu, mức lương hấp dẫn thuộc mức cao nhất Hàn Quốc khi đó, nơi ở của giảng viên sát

<sup>6</sup> Từ năm 1975 đến 1998 số cử nhân KH&CN tăng bảy lần, từ 12.800 lên 91.300, số thạc sĩ từ 900 lên 15.200, số tiến sĩ từ 128 lên 2.260.

trường. Cách tuyển dụng hai bước độc đáo và hiệu quả. Bước đầu tập trung chiêu mộ một số ít nhà khoa học Hàn kiều có danh tiếng quốc tế, bước hai là dùng họ tìm kiếm và mời chào các học giả trẻ tiềm năng trong lĩnh vực chuyên môn của mình. Cứ như vậy, từ một số ít trụ cột ban đầu, theo thời gian, Đại học Pohang đã chiêu mộ được số lượng đáng kể các học giả trẻ tài năng.

### 1.2.2. Thu hút nhân tài Hàn kiều ở tập đoàn

Trước áp lực cạnh tranh lớn trên thị trường quốc tế, sự khuyến khích và hỗ trợ của Chính phủ, doanh nghiệp Hàn Quốc đã chủ động, tích cực thành lập phòng thí nghiệm R&D<sup>7</sup>, tăng từ 01 phòng năm 1970 lên 3.060 năm 1997, tạo nhu cầu thu hút và trọng dụng nhân tài Hàn kiều. Các tập đoàn Hàn Quốc thu hút và trọng dụng nhân tài Hàn kiều để nâng cấp nền tảng tri thức và nhảy cóc lên công nghệ tiên tiến. Các tập đoàn Hàn Quốc với tiềm lực tài chính mạnh, được khuyến khích và hỗ trợ của nhà nước đã thu hút được các nhà KH&CN Hàn kiều hàng đầu. Năm 1992, các trung tâm R&D của doanh nghiệp thu hút được 427 nhân tài KH&CN Hàn kiều.

Các biện pháp chính được các tập đoàn sử dụng để thu hút nhân tài Hàn kiều hồi hương là điều kiện và môi trường làm việc tốt, công việc thách thức, độc lập cao, trao quyền lớn và đãi ngộ lợi ích vật chất hấp dẫn<sup>8</sup>. Ngoài lương cao, nhân tài hồi hương còn được hưởng “tiền trợ cấp hồi hương” với hình thức “trợ cấp tiến sĩ” hay “trợ cấp thạc sĩ”. Đặc biệt, họ được bố trí “quyền cao chức trọng”. Thực tế, các nhà KH&CN hàng đầu ở các trung tâm R&D, các vị trí hoạch định

công nghệ ở trụ sở đầu não của các tập đoàn hầu hết do các tiến sĩ Hàn kiều với bề dày kinh nghiệm ở các công ty đa quốc gia đảm nhiệm.

Bên cạnh hình thức hồi hương nhân tài, các tập đoàn Hàn Quốc còn sử dụng nhân tài Hàn kiều tại nước sở tại. Đầu thập kỷ 1980, nhiều tập đoàn lớn như Samsung, Hyundai, LG... thiết lập các đơn vị R&D ở các trung tâm công nghệ cao ở nước ngoài, như Thung lũng Silicon, California<sup>9</sup>, nơi quy tụ hàng nghìn nhà khoa học và kỹ sư Hàn kiều cao cấp. Các đơn vị này là nơi thu hút và trọng dụng nhân tài Hàn kiều để các tập đoàn nhảy cóc lên công nghệ thời thượng, là “ăng ten” thu thập thông tin về các hoạt động nghiên cứu, nắm bắt sự thay đổi của công nghệ ở các nước tiên tiến, như công nghệ bán dẫn, máy tính, và bù đắp sự thiếu hụt nhà khoa học và kỹ sư có kinh nghiệm ở lĩnh vực công nghệ cao. Chúng còn thực hiện R&D phục vụ sản xuất đại trà ở Hàn Quốc, cũng là nơi đào tạo nhân lực KH&CN của các trung tâm R&D, các nhà máy sản xuất trong nước.

Với gói khuyến khích vật chất cao, công việc thách thức, độc lập, tự chủ công việc cao, “quyền cao chức trọng” trong khi không phải rời xa nước Mỹ, từ bỏ lối sống Mỹ, các tập đoàn Hàn Quốc đã thu hút được số lượng lớn các nhân tài Hàn kiều hàng đầu có bằng tiến sĩ và đang làm việc cho các công ty công nghệ hàng đầu thế giới như IBM, Fairchild, Intel và National Semiconductor.

Trường hợp Tập đoàn Samsung vươn lên dẫn đầu ngành công nghiệp bán dẫn là rất điển hình về thu hút và trọng dụng nhân tài Hàn kiều. Là tập đoàn lớn nhất Hàn Quốc, Samsung có năng lực đầu tư lớn cho ngành bán dẫn và hưởng ưu đãi lớn của Nhà nước.

<sup>7</sup> Các tập đoàn Hàn Quốc giữ vị trí chi phối các hoạt động R&D, 20 tập đoàn lớn nhất chiếm tới 71,8%. Công ty Samsung Electronics tăng đầu tư cho R&D từ chiếm 2,1% doanh số năm 1980 lên chiếm 6,2% năm 1994, nhân lực R&D tăng từ 690 người năm 1980 tăng lên 8.919 người năm 1994.

<sup>8</sup> Nhân tài Hàn kiều được hưởng nhiều ưu đãi hơn đồng nghiệp trong nước vì ngoài tài năng ra, họ được cho là có lợi thế hơn về kỹ năng thị trường nước ngoài, thành thạo ngoại ngữ, hiểu biết hệ thống kinh doanh của các nước công nghiệp và do vậy dễ tiếp cận thị trường công nghệ nước ngoài hơn...

<sup>9</sup> Hyundai thành lập công ty Modern Electosystem ở Sunnyvale, Samsung thiết lập hai công ty con ở Silicon để thực hiện các hoạt động R&D trong lĩnh vực vi điện tử và công nghệ sinh học, LG thiết lập hai công ty con để thực hiện hoạt động R&D trong lĩnh vực bán dẫn/máy vi tính và công nghệ sinh học.

Năm 1982, Samsung thiết lập Phòng thí nghiệm R&D bán dẫn để thu hút nhân tài Hàn kiều từ Nhật Bản và Mỹ và thiết lập nhóm đặc nhiệm hoạch định chiến lược gia nhập ngành sản xuất chip siêu tích hợp. Sau 6 tháng thu thập và phân tích thông tin, nhóm đặc nhiệm lên đường sang Mỹ tham vấn các chuyên gia bán dẫn Hàn kiều. Năm 1983, Samsung đầu tư lớn cho thiết kế và sản xuất chip siêu tích hợp 64K. Tiến trình phát triển sản phẩm gồm hai nhóm, một nhóm ở Thung lũng Silicon do 5 tiến sĩ Hàn kiều dẫn dắt cùng 300 kỹ sư Mỹ, nhiệm vụ thu thập, cập nhật thông tin, nghiên cứu và phát triển sản phẩm DRAM 64K. Nhóm thứ hai ở Seoul do hai nhà khoa học Hàn kiều dẫn đầu cùng các kỹ sư Hàn Quốc được đào tạo ở các công ty Mỹ, phát triển sản phẩm DRAM 64K trong 6 tháng. Hai nhóm đặc nhiệm này làm việc trong “tình trạng khẩn cấp”, sinh hoạt tại phòng thí nghiệm và nhận được sự ủng hộ tuyệt đối của Chủ tịch Tập đoàn và không bị giới hạn ngân sách. Trong 6 tháng, Nhóm Seoul ra đời sản phẩm DRAM 64K, đầu năm 1984, Samsung đứng vị trí thứ ba trên thế giới, chậm 40 tháng so với Mỹ và 18 tháng so với Nhật Bản.

Đầu năm 1984, Samsung lại thành lập hai nhóm đặc nhiệm mới, một ở Thung lũng Silicon, một ở Seoul để phát triển sản phẩm DRAM 256K, hoạt động độc lập và cạnh tranh, làm việc trong tình trạng khẩn cấp. Tháng 10/1984,

sau 8 tháng, Nhóm Seoul cho ra đời sản phẩm DRAM 256K (chậm 18 tháng so với công ty dẫn đầu). Nhóm Silicon cho ra đời sản phẩm vào tháng 7/1985, chậm 10 tháng so với Nhóm Seoul nhưng sản phẩm có chất lượng tốt hơn. Tháng 8/1994, Samsung dẫn đầu thế giới về phát triển sản phẩm DRAM 256M, sở hữu và làm chủ công nghệ cho thế hệ chip tiếp theo.

### 1.2.3. Thu hút nhân tài Hàn kiều ở các viện nghiên cứu quốc gia

Đầu thập kỷ 1980, các viện nghiên cứu quốc gia gặp bất lợi trong thu hút và giữ chân nhân tài Hàn kiều so với đại học và các trung tâm nghiên cứu của tập đoàn. Do địa vị giáo sư đại học được xã hội trọng vọng và môi trường học thuật tự do hơn. Các trung tâm nghiên cứu của tập đoàn có lợi thế trả lương cao hơn.

Các viện nghiên cứu quốc gia được khuyến khích mời chào vị trí nghiên cứu sau tiến sĩ đối với nhân tài Hàn kiều mong muốn làm việc ở Hàn Quốc. Năm 1997, Chính phủ cấp phép cho các viện nghiên cứu quốc gia thành lập cơ sở đào tạo trình độ sau đại học, đảm bảo cho nhân tài Hàn kiều hồi hương có cả chức danh giáo sư và nhà nghiên cứu cùng một lúc.

Bên cạnh nguồn tài chính do Chính phủ tài trợ cho thu hút nhân tài hồi hương, các viện nghiên cứu quốc gia còn sử dụng nguồn quỹ của mình để thu hút nhân tài hồi hương (xem Bảng 5).

**Bảng 5: Nhân tài hồi hương thu hút bằng nguồn quỹ của các viện nghiên cứu quốc gia**

Đơn vị: Người

Năm	1981	1982	1983	1984	1985	1986	Tổng
Lâu dài	6	11	5	6	41	19	88
Ngắn hạn	106	132	152	171	223	135	914
Tổng	107	143	157	177	264	154	1.002

Nguồn: Yoon (1992).

### 1.3. Thành tựu và hạn chế của chính sách thu hút nhân tài Hàn kiều

Sau hơn một thập kỷ, cùng với sự tiến bộ về kinh tế và xã hội, dù còn rất hạn chế so với các

quốc gia phát triển, Hàn Quốc đã thu hút hiệu quả nguồn chất xám này để phát triển KH&CN, phát triển đất nước. Từ năm 1985 đến năm 1997, Hàn Quốc tạo nên hiện tượng “chảy máu chất

xám ngược” (reverse brain drain), dòng nhân tài Hàn kiều đổ về Hàn Quốc, chủ yếu từ Mỹ. Hai phần ba nhân tài Hàn kiều ở Mỹ có trình độ tiến sĩ đã quay về Hàn Quốc trong vòng ba năm sau khi tốt nghiệp so với tỷ lệ chưa đầy 10% trong thập kỷ 1960. Năm 1989, tờ Tạp chí Wall Street Journal đã lên tiếng chỉ trích Hàn Quốc ăn cướp nguồn nhân tài quý hiếm của Mỹ.

Nhân tài Hàn kiều đã đóng góp quan trọng vào sự phát triển KH&CN Hàn Quốc. Từ sử dụng tri thức đến sáng tạo tri thức KH&CN mới, trong giảng dạy, đào tạo và truyền bá tri thức. Trong tiếp thu, học tập và cải thiện KH&CN nước ngoài để tạo dựng nền tảng KH&CN, trong nâng cấp mức độ phức tạp của KH&CN. Nhân tài Hàn kiều góp phần to lớn trong nỗ lực của Hàn Quốc tiến tới làm chủ công nghệ cao, công nghệ hàng đầu hay công nghệ mới. Chẳng hạn, lĩnh vực công nghiệp bán dẫn được khởi động trong những năm đầu thập kỷ 1980, song vào những năm 1990, Hàn Quốc đã vượt Nhật Bản trở thành quốc gia dẫn đầu ngành công nghiệp này. Nhân tài Hàn kiều đã giúp Hàn Quốc rút ngắn ít nhất 10 năm rượt đuổi các công ty Nhật Bản và Mỹ. Nhân tài Hàn kiều còn có đóng góp to lớn về đào tạo, xây dựng và góp phần vào sự phát triển vượt bậc của nền giáo dục đại học Hàn Quốc.

Chính sách thu hút nhân tài Hàn kiều có một số hạn chế xác định, tập trung chủ yếu ở các viện nghiên cứu quốc gia công lập, đại học và các tập đoàn lớn. Các doanh nghiệp vừa và nhỏ Hàn Quốc không được chú trọng... Đối tượng thu hút chủ yếu là tiến sĩ, nhà nghiên cứu, nhà khoa học, kỹ sư trong khi nhân tài kỹ thuật viên ít được quan tâm, nhân tài khoa học xã hội, đặc biệt nhân tài trong lĩnh vực nhân văn hầu như bị phớt lờ. Sự phân biệt lớn giữa nhân tài Hàn kiều hồi hương với đồng nghiệp trong nước cũng tạo nên những xung đột giữa hai lực lượng này.

## **2. Bài học kinh nghiệm và hàm ý chính sách cho Việt Nam**

### **2.1. Một số bài học kinh nghiệm từ Hàn Quốc**

Sự thành công của Hàn Quốc trong thu hút nhân tài Hàn kiều để phát triển KH&CN không

phải là hiện tượng ngẫu nhiên mà là kết quả của những nỗ lực hệ thống, được tổ chức chặt chẽ và nhất quán với sự cam kết và quyết tâm chính trị cao trong thu hút nhân tài Hàn kiều. Nó cho thấy, trình độ kinh tế - xã hội là các yếu tố có ảnh hưởng tới thu hút nhân tài hồi hương, song khi trình độ kinh tế - xã hội chưa tương quan với các nước phát triển, thì các nước đang phát triển có thể bù đắp cho sự bất tương quan đó bằng quyết tâm chính trị, cơ chế chính sách, văn hóa.

*Trong giai đoạn 1962 - 1979*, khi trình độ kinh tế - xã hội còn kém xa các nước phát triển, ít điều kiện thuận lợi thu hút và trọng dụng nhân tài Hàn kiều hồi hương, Nhà nước can dự trực tiếp thành lập một số viện nghiên cứu chiến lược, thu hút chọn lọc các nhà nghiên cứu, khoa học/kỹ sư hàng đầu. Kêu gọi lòng yêu nước kèm theo cơ chế chính sách đột phá đảm bảo tự chủ nghiên cứu, trao quyền lớn, điều kiện và môi trường làm việc tốt, lợi ích vật chất thỏa đáng đã tạo động lực cho nhân tài Hàn kiều hồi hương toàn tâm, toàn ý, phát huy tối đa tài năng, sở trường phụng sự phát triển KH&CN và đất nước.

*Trong giai đoạn 1980 - 1997*, Hàn Quốc có nhiều yếu tố thuận lợi hơn trong thu hút nhân tài Hàn kiều, sự tiến bộ về kinh tế - xã hội, khoảng cách thu nhập giữa Hàn Quốc và các nước phát triển không còn quá lớn. Chính sách giáo dục, KH&CN tạo cơ hội phát triển nghề nghiệp trình độ cao. Nhà nước không can dự trực tiếp mà sử dụng nhiều biện pháp khuyến khích, hỗ trợ đại học, doanh nghiệp, viện nghiên cứu chủ động thu hút nhân tài Hàn kiều.

Điểm đáng lưu ý là câu chuyện “chảy máu chất xám ngược” thần kỳ của Hàn Quốc cần được nhìn nhận trong bối cảnh cụ thể với một số yếu tố đặc trưng của Hàn Quốc như vai trò cá nhân của cố Tổng thống Park và văn hóa Hàn Quốc, hơn nữa, cần nhìn nhận nó trong mối liên hệ với chính sách phát triển KH&CN, giáo dục và đào tạo, chính sách công nghiệp, chiến lược phát triển hướng ngoại và cơ cấu tổ chức xã hội của Hàn Quốc. Các yếu tố này hòa quyện, tương hỗ, tác động qua lại tạo nên sức mạnh vượt trội của Hàn Quốc.

Hàn Quốc thiết lập được cơ cấu tổ chức xã hội thúc đẩy các cá nhân học tập và làm việc vượt năng lực của mình, trong môi trường kinh tế - xã hội cạnh tranh khốc liệt, thực tiễn cùng chính sách sử dụng, trọng dụng nhà khoa học hiệu quả, do vậy, tinh thần hiếu học, tinh thần “khoa bảng” trở thành động lực để giới làm khoa học phải tận dụng trí não, làm việc cật lực hưởng lương cao, địa vị tốt.

Hàn Quốc thực hiện chiến lược phát triển hướng ngoại đặt doanh nghiệp vào thị trường cạnh tranh quốc tế khốc liệt, để sinh tồn và phát triển buộc các doanh nghiệp phải nâng cao năng lực KH&CN, do vậy, đầu tư mạnh cho phát triển KH&CN, tạo nhu cầu sử dụng nhân tài. Cơ chế chính sách ưu đãi gắn với mục tiêu rõ ràng buộc các doanh nghiệp phải nỗ lực nâng cao năng lực KH&CN để đạt mục tiêu và hưởng các ưu đãi trong cuộc chơi người thắng cuộc ăn cả, người thua cuộc trắng tay.

Hàn Quốc đầu tư lớn cho phát triển KH&CN, có tính tập trung và lựa chọn, doanh nghiệp đóng vai trò chủ thể, chiếm hơn 70% tổng đầu tư xã hội cho KH&CN.

Hàn Quốc tạo được mối liên hệ chặt chẽ giữa phát triển nhân lực KH&CN, phát triển công nghiệp và giáo dục. Phát triển nhân lực KH&CN đi trước để phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, tương hỗ và thúc đẩy nhau phát triển. Giáo dục tạo thuận lợi cho học tập công nghệ và do vậy, tạo thuận lợi cho công nghiệp hóa, và công nghiệp hóa thúc đẩy đầu tư cho giáo dục và thúc đẩy nhu cầu giáo dục, chúng tạo nên “vòng tròn phát triển” (virtuous circle).

Đặc biệt, vai trò cá nhân của cố Tổng thống Park, là người có tầm nhìn xa trông rộng với tầm nhìn và mục tiêu phát triển Hàn Quốc thịnh vượng trên nền tảng KH&CN, sớm nhận ra tầm quan trọng của nguồn chất xám Hàn kiều. Với quyết tâm chính trị cao, khí chất, cốt cách, tinh thần và bản lĩnh dám hành động đột phá vì sự thịnh vượng của đất nước, ông đã khơi dậy tiềm năng văn hóa dương tính của Hàn Quốc với đặc

tính quyết liệt và dám hành động, tinh thần dân tộc, tinh thần hiếu học, tính kỷ luật, sự chăm chỉ, ý chí và khát vọng vươn lên mãnh liệt.

## 2.2. Một số hàm ý chính sách cho Việt Nam

Trình độ KH&CN của Việt Nam hiện nay còn kém xa các nước phát triển, do vậy, chúng ta cần bù đắp những giới hạn đó bằng cơ chế chính sách, văn hóa, tinh thần và ý chí quyết tâm để sử dụng hiệu quả nguồn chất xám quý giá này. Chúng ta cần có cơ chế chính sách được thiết kế kỹ lưỡng để sử dụng hiệu quả nguồn chất xám quý giá này phù hợp với từng giai đoạn phát triển cụ thể của đất nước.

*Thứ nhất*, thành lập một số trung tâm xuất sắc<sup>10</sup> về KH&CN, giáo dục đại học để phục vụ phát triển một số ngành mũi nhọn, như ngành công nghệ thông tin và nông nghiệp. Các trung tâm này là đầu mối kết nối với các trung tâm xuất sắc trên thế giới; đầu tàu kéo và cải biến sự ịch, tri trệ của nền KH&CN, giáo dục và đào tạo. Các trung tâm xuất sắc này phải là “thiên đường” quy tụ các nhân tài người Việt Nam ở nước ngoài, nhân tài trong nước và nhân tài người nước ngoài hàng đầu, nơi nhân tài phát huy tối đa được tài năng và sở trường của mình, toàn tâm, toàn ý vì công việc và do vậy, cần đáp ứng tốt các yếu tố căn bản sau:

i) Giới lãnh đạo cao cấp nhất đất nước phải tỏ rõ quyết tâm chính trị, sự cam kết và nhất quán vì hoạt động hiệu quả nhất của trung tâm xuất sắc, tỏ rõ khí chất và bản lĩnh dám hành động đột phá và thực tâm tin tưởng, quý trọng và trọng dụng nhân tài vì sự phát triển bền vững và thịnh vượng của đất nước.

<sup>10</sup> Việt Nam đã và đang triển khai thành lập một số đại học đẳng cấp quốc tế và trung tâm công nghệ cao, đã thành lập Đại học Việt Đức, Đại học KH&CN Hà Nội (với đối tác Pháp), Đại học KH&CN Việt Nga, đang bàn thảo phương án lập đại học đẳng cấp quốc tế với các đối tác Nhật Bản và Vương quốc Anh, chuẩn bị thành lập Viện KH&CN Việt Hàn (V-KIST). Việt Nam sử dụng cả ba phương án do chuyên gia giáo dục người Maroc, TS. Jamil Samil đưa ra, đó là: Thành lập mới, sáp nhập các đại học và nâng cấp từ đại học hiện tại.

ii) Tuyển dụng được đội ngũ nhân lực nòng cốt tốt, chuyên nghiệp ngay từ đầu, đặc biệt là người đứng đầu. Người đứng đầu phải đảm bảo các tiêu chí: *Thứ nhất*, giỏi lãnh đạo và có bề dày kinh nghiệm và quy tụ nhân tài; *Thứ hai*, giỏi chuyên môn; *Thứ ba*, năng lực tạo mạng lưới liên kết và hợp tác với các trung tâm xuất sắc hàng đầu thế giới và *Thứ tư*, có khí chất, bản lĩnh và tinh thần vì sự thịnh vượng của đất nước; thứ năm, không ở độ tuổi xế chiều của sự nghiệp.

iii) Cơ chế chính sách đặc biệt đảm bảo tự chủ thực sự, tự do học thuật (theo chuẩn mực và thông lệ quốc tế), đảm bảo nguồn tài chính đầy đủ và ổn định (do nhà nước đảm bảo trong thời gian đầu).

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

v) Mức lương hấp dẫn, mức thưởng gắn với hiệu quả công việc hay giá trị nhân tài tạo ra.

*Thứ hai*, thiết lập và duy trì một số mạng lưới kết nối cộng đồng nhân tài người Việt Nam ở nước ngoài. Mạng lưới này là “ăng ten” thu nhận, cập nhật thông tin, tri thức về KH&CN, trao đổi tri thức, chuyên môn, kỹ năng; thông tin về nhu cầu tuyển dụng trong nước; thông tin đầy đủ, trung thực về tình hình kinh tế, chính trị, xã hội trong nước. Thiết lập và cập nhật thường xuyên cơ sở dữ liệu về nhân tài người Việt Nam ở nước ngoài, như nghề nghiệp, chuyên ngành, kinh nghiệm, nguồn nhân tài tiềm năng cho giai đoạn phát triển tiếp theo của đất nước...

*Thứ ba*, sử dụng cơ chế chính sách “cây gậy và củ cà rốt” để tạo động lực và áp lực thỏa đáng khiến doanh nghiệp, cơ sở R&D, KH&CN, giáo dục đại học chủ động, tích cực tham gia thu hút nhân tài người Việt Nam ở nước ngoài.

*Thứ tư*, để đảm bảo các chính sách được thực hiện nhất quán, thống nhất, thông suốt và vượt qua được lực cản của nhóm lợi ích, lực lượng bảo thủ, trì trệ, cần xây dựng hệ thống pháp lý rõ ràng, chặt chẽ về thu hút và trọng dụng nhân tài.

Đảng Cộng sản Việt Nam cầm quyền và lãnh đạo đất nước là điều kiện thuận lợi lớn để thực hiện thống nhất, nhất quán và thông suốt chiến lược dài hạn, có năng lực “áp đặt” thực hiện chính sách đột phá, năng lực huy động và tập trung nguồn lực để sử dụng hiệu quả nguồn nhân tài người Việt Nam ở nước ngoài vì sự phát triển bền vững và thịnh vượng của đất nước trên nền tảng KH&CN.

Cuối cùng và trên tất cả là quyết tâm chính trị, khí chất, tinh thần và bản lĩnh dám hành động đột phá của giới lãnh đạo đất nước, đặc biệt là người đứng đầu Đảng, Chính phủ, Nhà nước và Quốc hội để thu hút và sử dụng hiệu quả nguồn chất xám quý giá này vì sự phát triển bền vững và thịnh vượng của đất nước trên nền tảng KH&CN. Thực trạng KH&CN, giáo dục và đào tạo, y tế và nhiều vấn đề xã hội nhức nhối khác khiến không ít người đã nản lòng, buông xuôi. Câu chuyện thành công của Hàn Quốc tạo niềm tin và hy vọng. Dân tộc Việt Nam vốn tiềm ẩn sức mạnh mãnh liệt, khi được khơi nguồn sức mạnh đó sẽ trở dậy♦

### Tài liệu tham khảo:

1. Altbach G. Philip (): *The Academic Profession: The Realities of Developing Countries*.
2. Clark Nick (2013): *Vietnam: Trends in International and Domestic Education*. World Education News & Reviews, June 1. <http://www.wenr.wes.org/2013/06/vietnam-trends-in-international-and-domestic-education/>
3. Johnson M. Jean (2002): *The Reverse Brain Drain and the Global Diffusion of Knowledge*. Georgetown Journal of International Affairs, Summer/Fall, pp.125-131.
4. Jovan Filipović, Srećko Devjak, Goran Putnik (2012): *Knowledge based economy: The role of expert diaspora*. Panoeconomicus, Volume 59, Issue 3, PP: 369-386.

5. Kim Linsu (2000): *The Dynamics of Technological Learning in Industrialisation*. Institute for New Technologies.
6. Kim Sunwoong (2010): *From Brain Drain to Brain Competitions: the Career Patterns of US Trained Korean Academics*, University of Chicago Press, PP. 335-369.
7. Kuznetsov Yevgency (2013): *How can talent abroad induce development at home? Towards a pragmatic diaspora Agenda*, Migration Policy Institute.
8. Lee J Jenny, Kim Dongbin (2010): *Brain drain or brain circulation? US doctoral recipients returning to South Korea*. High Educ, No 59, PP.627-643.
9. Lowell B.Lindsay (2001): *Policy Responses to the International Mobility of Skilled Labour*. International Labour Office.
10. Nguyễn Sỹ Phương (2014): *Chảy máu hay lưu thông chất xám: Vấn đề thế chế*, Tạp chí Tia sáng, bản điện tử, ngày 15/09/2014:<http://www.tiasang.com.vn/Default.aspx?tabid=113&News=7885&CategoryID=6>
11. Ocon D. Joey, Pihusut D, Rosario J, Tuan and Lee J: *Lessons from Korean Innovation Model for ASEAN Countries Towards a Knowledge Economy*, STI Policy Review, Vol.4, No 2.
12. Ohno Kenichi (2009): *Avoiding the Middle-Income Trap Renovating Industrial Policy Formulation in Vietnam*, ASEAN Economic Bulletin, Vol. 26, No 1, PP.25-43.
13. Phạm Hiệp (2014): *Chiến lược 6 'chữ R' và 'chữ R' nào cho Việt Nam*", Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam, bản điện tử, ngày 10-03. <http://www.vcci.com.vn/ngghien-cuu/20140309093446322/chien-luoc-6-chu-r-va-chu-r-nao-cho-viet-nam.htm>
14. Shin Dougyoub (2000): *Innovation and technological Learning in Korea*. Seminar Technological Resources and Innovation. Ecole de Paris du Management. Paris.
15. Song Hahzoong (1997): *From Brain Drain to Reverse Brain Drain: Three decades of Korean Experiences*. Science, Technology and Society, Vol. 2, P. 317.
16. Song Hahzoong (2003): *Networking Lessons from Taiwan and South Korea*", <http://www.unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/apcity/unpan022359.pdf>
17. Thom Kristian and Nielsen Lauritz (2006): *International Mobility of Researchers and Scientists: Policy Options for Turning a Drain into a Gain*. World Institute for Development Economics Research.
18. Trần Hữu Dũng (2005): *Vài nhận xét mới về vấn đề chảy máu chất xám*. Tạp chí Tia sáng, bản điện tử, ngày 25/12/2005.<http://www.tiasang.com.vn/Default.aspx?tabid=62&News=297&CategoryID=3>
19. Yoon, Bang-Soon (1992): *Reverse Brain Drain in South Korea: State-Led Model*. Studies in Comparative International Development, Vol. 27, PP.4-26.