

DI ĐỘNG XÃ HỘI CỦA NHÂN LỰC KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ TRONG CÁC QUỐC GIA ASEAN

Nguyễn Thành Nam¹

Văn phòng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Tóm tắt:

Di động xã hội của nhân lực khoa học và công nghệ (KH&CN) trong từng lĩnh vực, tại từng quốc gia, từng khu vực mang những đặc điểm khác nhau. Song tựu chung lại chính là vấn đề “chảy chất xám” và “thu hút chất xám”, chính sách là công cụ để giải quyết vấn đề tồn tại đó. Cần có chính sách thúc đẩy di động xã hội của nhân lực KH&CN để khuyến khích dòng lưu chuyển tri thức, đặc biệt tri thức ngầm định giữa khu vực nghiên cứu tại các viện nghiên cứu, trường đại học và khu vực sản xuất. Bài báo cung cấp bức tranh ban đầu về hiện trạng di động xã hội của nhân lực KH&CN trong các quốc gia ASEAN và nghiên cứu sâu trường hợp của Thái Lan trong xây dựng chương trình di động xã hội nhân tài. Từ đó, rút ra một số kết luận mang tính gợi suy cho các quốc gia ASEAN, trong đó có Việt Nam, về chính sách thúc đẩy di động xã hội của nhân lực KH&CN trong bối cảnh hội nhập quốc tế và khu vực.

Từ khóa: Nhân lực khoa học và công nghệ; Di động nhân tài; Di động xã hội.

Mã số: 20072701

1. Khái niệm và phân loại di động xã hội của nhân lực khoa học và công nghệ

1.1. Khái niệm

Diễn đàn Kinh tế Thế giới (WEF) định nghĩa sự di động xã hội của nhân lực KH&CN là “sự di động xã hội nhân tài² bên trong hoặc giữa các tổ chức, các ngành nghề, hoặc lưu chuyển chuyên môn của các cá nhân với các loại kỹ năng và năng lực khác nhau” (*World Economic Forum, 2012*). Nó là một cơ chế góp phần tạo ra và phổ biến các loại hình tri thức (cả mã hóa lẫn ngầm định). Di động xã hội nhân tài đặc biệt phù hợp với việc chuyển giao bất kỳ loại tri thức nào không thể được mã hóa và chia sẻ dưới dạng thông tin thông qua bài giảng, hội nghị hoặc kênh truyền thông khác. Hình thức chuyển giao tri thức này hiệu quả hơn thông qua sự tương tác giữa các cá nhân có chung bối cảnh xã hội và có sự gắn gũi về khoảng cách không gian (*Gibbons at al, 1994; Co-operation, O.f.E. and Development 2008*).

¹ Liên hệ tác giả: namnguyenthanh1208@gmail.com

² Di động xã hội nhân tài ở đây được hiểu là di động xã hội nhân lực KH&CN chất lượng cao.

Di động xã hội nhân tài không phải là mục tiêu tự thân mà thường liên quan đến mục tiêu tăng trưởng kinh tế bền vững. Một nghiên cứu của WEF mô tả di động xã hội nhân tài là chính sách và công cụ để đạt được sự cân bằng trong việc thị trường toàn cầu sử dụng nhân lực làm vốn và để kích thích tăng trưởng kinh tế quốc gia (*World Economic Forum, 2012*). Ngoài ra, một nghiên cứu do Ủy ban châu Âu thực hiện cho thấy, di động xã hội nhân tài liên ngành được xem như một công cụ cho phép chuyển đổi các kết quả nghiên cứu thành các sản phẩm cạnh tranh toàn cầu. Do đó, di động nhân tài có thể thúc đẩy nghiên cứu và đổi mới cũng như tăng khả năng làm việc, góp phần tăng cường, phát triển nghề nghiệp cho các nhà nghiên cứu (*European Commission, 2006*).

Liên quan đến khái niệm di động của các nhà khoa học, theo Geuna, di động có thể được định nghĩa là một sự thay đổi và một loại hình di động có thể được định nghĩa theo những gì được thay đổi. Trong đó, các loại hình di động chính được xem xét và các thay đổi xác định của chúng được liệt kê dưới đây: (i) Di động giáo dục: thay đổi giữa các cấp giáo dục chính quy; (ii) Di động việc làm: thay đổi người sử dụng lao động; (iii) Di động nghề nghiệp: thay đổi tình trạng nghề nghiệp (ví dụ: nội dung công việc); (iv) Di động theo ngành: thay đổi trong lĩnh vực nghề nghiệp; (v) Di động địa lý: thay đổi vị trí; (vi) Di động xã hội: thay đổi vị trí xã hội; và (vii) Di động lĩnh vực: thay đổi trọng tâm lĩnh vực (*Geuna, A. 2015*).

Ngày nay, khi trường đại học đóng vai trò quan trọng trong hệ thống đổi mới quốc gia thì di động nghề nghiệp không chỉ bao gồm đối tượng học viên, giảng viên mà còn bao gồm các chủ thể khác trong nguồn nhân lực KH&CN của nhà trường. Theo nghiên cứu của Đào Thanh Trường, khái niệm “di động xã hội của nhân lực KH&CN” có thể được hiểu là sự dịch chuyển về vị trí xã hội của cá nhân hay một nhóm nhân lực KH&CN; sự thay đổi đi lên hoặc đi xuống về vị thế xã hội giữa các cá nhân/nhóm nhân lực KH&CN khác nhau trong hệ thống phân tầng xã hội trong khoa học, sự chuyển dịch từ một địa vị này đến một địa vị khác trong cơ cấu của hệ thống KH&CN (*Đào Thanh Trường, 2016b*).

Tại Việt Nam, một số nghiên cứu gần đây cũng khẳng định, di động xã hội nhân lực KH&CN giữa khu vực các tổ chức nghiên cứu của nhà nước (viện nghiên cứu và tổ chức nghiên cứu ở trường đại học) với khu vực sản xuất là một phương thức thúc đẩy sự chuyển đổi tổ chức và thể chế của hệ thống đổi mới sáng tạo (ĐMST) Việt Nam (*Bạch Tân Sinh, 2018*).

1.2. Phân loại

WEF đã phân loại di động xã hội nhân tài thành bốn nhóm theo mức độ hợp tác được tóm tắt trong Bảng 1.

Bảng 1. Bốn nhóm di động xã hội nhân tài

Mức độ hợp tác	Mô tả	Ví dụ trường hợp cụ thể
1. Hợp tác trong cùng tổ chức	Hợp tác giữa các chức năng, đơn vị và bộ phận ở các vị trí địa lý khác nhau bên trong một tổ chức để phát triển nhân viên khắc phục sự thiếu hụt thông tin và cân bằng giữa cung và cầu trong nội bộ tốt hơn.	<ul style="list-style-type: none"> - Dự báo cung và cầu về nhân tài chủ chốt; - Phát triển nghề nghiệp và lãnh đạo tập trung vào xây dựng các kỹ năng cần thiết; - Tích hợp giữa chiến lược đa dạng hoá và có sự tham dự; - Triết lý di động toàn cầu phù hợp với chiến lược phát triển tài năng; - Lập kế hoạch kế thừa chiến lược; - Thúc đẩy sự di động nội bộ trong tổ chức.
2. Hợp tác giữa các tổ chức trong cùng quốc gia	Hợp tác giữa các tổ chức khác nhau để tạo nguồn và phát triển tài năng tại địa phương.	<ul style="list-style-type: none"> - Cử nhân viên đến các tổ chức khác; - Thiết lập quan hệ hợp tác giữa công ty, chính phủ và nhà giáo dục về đào tạo, phát triển và triển khai tài năng; - Sáng kiến của nhà nước về chia sẻ thông tin về cung cầu lao động; - Các chương trình do nhà nước dẫn đầu để giảm thiểu sự chảy máu chất xám và tạo thuận lợi cho việc nhập cư.
3. Cộng tác ở cấp độ ngành hoặc cấp khu vực	Quan hệ đối tác nhà nước-tư nhân được thiết kế để thúc đẩy di động nhân tài và phát triển kỹ năng, cũng như làm việc chặt chẽ giữa các hiệp hội ngành nghề với nhà nước để thu hút và phát triển tài năng.	<ul style="list-style-type: none"> - Đánh giá chiến lược tài năng, phát triển và triển khai ở cấp độ ngành; - Kết hợp cung và cầu thông qua hội chợ việc làm, công thông tin việc làm và các chuyến thăm các trường đại học; - Thiết lập chương trình giảng dạy dựa trên việc tham gia vào các hội đồng tư vấn đại học; - Chương trình thực tập được trả lương trợ cấp.
4. Cộng tác ở cấp độ toàn cầu hoặc đa quốc gia	Chính phủ, tổ chức quốc tế và viện nghiên cứu của nhiều quốc gia và khu vực liên kết chặt chẽ với nhau để giải quyết các vấn đề về di động nhân tài phức tạp.	<ul style="list-style-type: none"> - Các công ty tư nhân tìm nguồn nhân lực từ các tổ chức giáo dục, chính phủ và các tổ chức phi chính phủ ở nhiều quốc gia; - Các sáng kiến phát triển quốc tế trong phát triển kỹ năng và thỏa thuận hợp tác thương mại.

Nguồn: *World Economic Forum, 2012.*

Theo Đào Thanh Trường (2016b), có thể phân loại di động xã hội của nhân lực KH&CN thành các loại hình cụ thể như sau:

Bảng 2. Một số loại hình di động xã hội của nhân lực KH&CN

Loại hình	Đặc điểm	Tác động	
		Dương tính	Âm tính
Di động dọc	<p>-Sự chuyển dịch vị thế xã hội của cá nhân nhà khoa học hay một nhóm nghiên cứu sang một vị thế xã hội khác trong cộng đồng khoa học không cùng tầng với họ.</p> <p>-Di động dọc nhấn mạnh: (i) Sự thay đổi về địa vị hành chính trong khoa học; (ii) Sự thay đổi về học hàm, học vị trong khoa học; và (iii) Sự thay đổi về uy tín trong khoa học.</p> <p>-Sự dịch chuyển theo chiều dọc “lên trên” (thăng tiến) hoặc “xuống dưới” (miễn nhiệm): (i) Từ một địa vị hành chính này đến địa vị hành chính khác trong khoa học; (ii) Gắn với quyền lực khoa học, sự quyết định các vấn đề liên quan đến khoa học; và (iii) Liên quan đến sự thay đổi về học hàm, học vị chuyên môn.</p>	Gắn với sự phát triển chiều sâu của khoa học.	<p>-Thiết chế hành chính trong hoạt động khoa học.</p> <p>-Tu tưởng học phiệt trong cộng đồng khoa học (chỉ đánh giá cao những người có học hàm, học vị).</p>
Di động ngang	<p>-Sự dịch chuyển vị trí của nhân lực KH&CN chất lượng cao: (i) Từ một thành phần kinh tế này sang một thành phần kinh tế khác; (ii) Di động từ các tổ chức khoa học thuộc nhà nước sang các tổ chức khoa học tư nhân hay tổ chức phi chính phủ (NGOs)...; (iii) Từ tổ chức khoa học này sang một tổ chức khoa học khác.</p> <p>-Di động từ các trường đại học sang các viện nghiên cứu hoặc ngược lại.</p> <p>-Di động nhân lực giữa các trường đại học, các viện nghiên cứu: từ địa phương này đến địa phương khác.</p> <p>-Dịch chuyển nhân lực khoa học từ nông thôn ra đô thị: Từ quốc gia này đến quốc gia khác,...</p>	<p>-Tạo sự phát triển các ngành KH mới.</p> <p>-Giải quyết tình trạng thiếu hụt chất xám.</p> <p>-Phát triển bề rộng của khoa học.</p> <p>-Tăng cường hoạt động chuyển giao tri thức.</p>	Xung đột lợi ích của cá nhân với nhân lực của tổ chức di động đến.
Di động xã hội kèm di cư	<p>Thể hiện ở sự dịch chuyển nhân lực khoa học từ tổ chức khoa học này sang tổ chức khoa học khác, từ lĩnh vực này sang lĩnh vực khác, ngành khoa học này sang ngành khoa học khác,... khi nhân lực KH&CN chuyển tới nơi có nguồn lực thuận lợi hơn về điều kiện lao động, hoạt động khoa học trên thị trường.</p>	Tăng cường tuần hoàn (lưu chuyển) chất xám.	Di động này liên quan tới chảy chất xám, chảy các luồng chất xám giữa các quốc gia, các vùng, lãnh thổ, các tổ chức KH và lĩnh vực KH.

Di động xã hội không kèm di cư	Di động xã hội không kèm di cư có thể coi là hiện tượng đa vai trò - vị thế việc làm, nghề nghiệp của cá nhân một nhà nghiên cứu, nghĩa là một nhà nghiên cứu có thể đảm nhận nhiều công việc (đa vị thế việc làm - nghề nghiệp) trong cùng một thời điểm.	Phát triển năng lực các cá nhân.	Chảy chất xám tại chỗ.
Di động cấu trúc	Thường gắn với di động ngang, liên quan tới sự điều động, luân chuyển một số lượng nhất định của một nhóm xã hội- nhóm nhà khoa học từ lĩnh vực nghiên cứu này tới lĩnh vực nghiên cứu khác nhằm xây dựng và phát triển một lĩnh vực khoa học mới, thường gắn với một chính sách KH&CN trong một giai đoạn nhất định.	Phát triển lĩnh vực khoa học mới.	Xung đột giữa cá nhân được điều động luân chuyển với cộng đồng khác lĩnh vực nghiên cứu.
Di động thể hệ	Sự thay đổi về trình độ chuyên môn, học hàm, học vị giữa các thế hệ trong một gia đình, gia tộc hay chính là sự dịch chuyển trình độ khoa học giữa các thế hệ trong một gia đình.	Sự kế thừa kinh nghiệm và chia sẻ chuyên môn giữa các thế hệ.	Hiện tượng bất bình đẳng trong quản lý và bổ nhiệm các nhân lực cùng thế hệ (ưu tiên con ông cháu cha).

Nguồn: Đào Thanh Trường 2016b.

Bài báo này tập trung phân tích hai loại hình di động chủ đạo mà Đào Thanh Trường đã phân tích trong bảng trên, đó là *di động xã hội kèm di cư* và *di động xã hội không kèm di cư*, nhằm tăng cường tuần hoàn chất xám giữa các viện nghiên cứu và các trường đại học.

2. Di động xã hội của nhân lực khoa học và công nghệ tại các quốc gia ASEAN

Bối cảnh

Năm 2015, ASEAN chính thức trở thành một cộng đồng kinh tế chung mà ở đó có sự lưu chuyển tự do của các dòng vốn, các nguồn lực, hàng hóa và dịch vụ. Trong bối cảnh đó, các nước ASEAN đã xây dựng “Tầm nhìn ASEAN 2020” với mục tiêu dài hạn nhằm phát triển “một ASEAN cạnh tranh trong một số lĩnh vực công nghệ nguồn và chiến lược, với nguồn nhân lực có trình độ kỹ thuật và được đào tạo, với các mạng lưới mạnh mẽ của các tổ chức KH&CN và các trung tâm xuất sắc”. Trong việc thực hiện nhiệm vụ này, Ủy ban ASEAN về KH&CN (COST) đã xác định *phát triển nguồn nhân lực KH&CN là một ưu tiên hàng đầu* (nhấn mạnh của tác giả), với mục đích giải quyết các nhu cầu của doanh nghiệp và ngành công nghiệp, tạo ra một môi trường học tập và sáng tạo suốt đời, hỗ trợ đào tạo giảng viên, cập nhật trình

độ của các chuyên gia và học viên KH&CN, phát triển các doanh nghiệp công nghệ trẻ. Sáng kiến cụ thể của ASEAN COST liên quan đến di động xã hội nhân lực KH&CN trong các nước ASEAN là thành lập Chương trình thúc đẩy di động xã hội nhân tài ATM (ASEAN Talent Mobility) giai đoạn 2014-2015 do Thái Lan điều phối bắt đầu năm 2014³.

Hầu hết các quốc gia thuộc ASEAN đều nhận thức được những thách thức đang phải đối mặt do nhu cầu ngày càng cao về mặt số lượng và chất lượng đối với nguồn nhân lực KH&CN trong tình hình dân số đang có xu hướng thu hẹp và già hóa.

Nhân lực KH&CN có vai trò cung cấp kiến thức và góp phần tạo nên sự đổi mới trong các giai đoạn của hoạt động KH&CN, do đó, làm tăng hiệu suất kinh tế và đóng góp vào sự tăng trưởng. Việc thu hút nguồn nhân lực KH&CN sẽ đẩy nhanh việc tích lũy kiến thức, khuyến khích KH&CN và dẫn đến “phản ứng” tăng trưởng kinh tế diễn ra nhanh hơn. Việc chảy chất xám đối với các nước này đáng lo ngại bởi nỗi lo thiếu hụt nguồn nhân lực KH&CN và tạo nên một tiền lệ cho sự hình thành một dòng chảy chất xám, đặc biệt là đối với các nước đang phát triển.

Các quốc gia thuộc ASEAN đều nhận thức được những thách thức đang phải đối mặt do nhu cầu ngày càng cao về mặt số lượng và chất lượng đối với nguồn nhân lực KH&CN trong tình hình dân số đang có xu hướng thu hẹp. Cùng với đó, di động xã hội của nhân lực KH&CN đóng một vai trò đặc biệt quan trọng trong phát triển kinh tế-xã hội, đặc biệt là việc thu hút nhân lực KH&CN. Các nước ASEAN coi trọng chính sách thu hút nhân lực KH&CN nhằm đạt được lợi ích từ cả hai dòng di động xã hội nhân lực KH&CN - di động đi và thu hút về. Bảng 3 dưới đây liệt kê một số chính sách tiêu biểu của một số nước ASEAN.

Hầu hết các quốc gia ASEAN đều nhận thức được vai trò quan trọng của KH&CN trong phát triển đất nước và tăng trưởng kinh tế, đặc biệt là nhân lực KH&CN. Bối cảnh hội nhập và toàn cầu hóa về KH&CN đã mang đến cho các quốc gia những cơ hội thu hút nhân lực KH&CN chất lượng cao dễ dàng hơn, nhưng đồng thời cũng là những bất cập trong việc hạn chế luồng di động của nhân lực KH&CN sang các quốc gia khác trong khu vực và ngoài khu vực. Vì vậy, tất cả các quốc gia này đều rất quan tâm đến việc xây dựng một nguồn nhân lực KH&CN có năng lực để tiếp thu và vận dụng những kiến thức KH&CN giải quyết những vấn đề về phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội. Nhìn chung, các nước ASEAN đều tập trung vào việc tránh các điểm bất lợi/tác động âm tính từ di động nhân lực KH&CN và tăng lợi ích

³ Hội thảo khởi động Chương trình "Di động xã hội Nhân tài ASEAN" (ASEAN Talent Mobility ATM) được tổ chức vào tháng 3/2014, tháng 11/2014, tháng 3/2015 tại Thái Lan (www.aseantalent.net) với mục tiêu: (i) trao đổi quan điểm và kinh nghiệm về quản lý nhân tài và phát triển nguồn nhân lực STI; (ii) Thảo luận các chính sách và cơ chế để thúc đẩy di động xã hội nhân tài trong ASEAN và quốc tế; (iii) Khai thác tiềm năng phát triển chương trình ATM như một nền tảng cho sự di động xã hội nhân tài giữa ASEAN và các đối tác đối thoại.

từ việc thu hút nhân lực KH&CN của mình thông qua một số biện pháp cơ bản như:

- Các chương trình học bổng trong các ngành KH&CN từ cấp đại học trở lên cho các tài năng theo học tại các cơ sở đào tạo có uy tín ở các nước phát triển;
- Chương trình kêu gọi các kiều dân là chuyên gia KH&CN trở về phục vụ phát triển đất nước;
- Khuyến khích học sinh theo học các ngành KH&CN cũng như đổi mới và tăng cường các chương trình giảng dạy KH&CN trong nhà trường.

Bảng 3. Chính sách thu hút nhân lực KH&CN tại một số quốc gia ASEAN

Quốc gia	Chính sách
Việt Nam	Chính phủ Việt Nam đã đề ra 6 chính sách về xuất nhập cảnh và cư trú, tuyển dụng - lao động - học tập, lương, nhà ở, tiếp cận thông tin, khen thưởng, vinh danh và một số chính sách khác. Tiêu biểu là Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 22/9/2014 Quy định về thu hút cá nhân hoạt động KH&CN tại Việt Nam.
Thái Lan	Chính phủ Thái Lan đưa ra dự án “đảo dòng chất xám” năm 1996 và phối hợp với các hiệp hội chuyên gia Thái Lan ở hải ngoại với việc cung cấp tài chính để thu hút các chuyên gia người Thái Lan ở Bắc Mỹ, châu Âu và Nhật Bản chuyển tạm thời về Thái Lan.
Singapore	Singapore thành lập Ủy ban Tuyển dụng tài năng và 4 trung tâm hỗ trợ nguồn nhân lực nước ngoài định cư: Trung tâm tìm người tài; Trung tâm giúp sinh viên có kỹ năng làm việc và tích lũy kinh nghiệm; Trung tâm gắn kết với doanh nghiệp và giáo dục; và Trung tâm hỗ trợ phát triển tài năng. Cùng với đó là chính sách hỗ trợ học bổng cho các sinh viên tài năng của các nước trong khu vực. Sau khi tốt nghiệp, các sinh viên này phải cam kết ở lại làm việc ít nhất 6 năm.
Malaysia	Chính phủ Malaysia đưa ra các chính sách đặc biệt để lôi kéo nhân tài như áp dụng mức thuế cá nhân 15% trong 5 năm cho người trở về Malaysia làm việc và được miễn thuế với tất cả các tài sản mang theo. Và đưa ra các chương trình thu hút nhân tài như: Chương trình thu nhận các nhà khoa học Malaysia và ngoại quốc được triển khai từ năm 1995; Chương trình hồi hương các chuyên gia Malaysia ở nước ngoài được triển khai từ năm 2000.
Phillipines	Chính phủ Phillipines triển khai chương trình học bổng qui mô lớn thuộc lĩnh vực KH&CN thông qua Luật học bổng KH&CN (1994) và một trong số các kế hoạch phát triển KH&CN quốc gia 2002-2020 là thu hút nhân lực KH&CN đẳng cấp cao.

Nguồn: Đào Thanh Trường 2016a.

Singapore được coi là hình mẫu về quản lý và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực KH&CN chất lượng cao trong nước và quốc tế. Thực tế đã minh chứng, Singapore đã rất thành công trong việc thu hút, giữ chân nhân lực KH&CN quốc tế và được coi là “Trung tâm thu hút nhân tài” của thế giới. Để có được

sự thành công như ngày hôm nay, chính phủ Singapore từ thời cố Thủ tướng Lý Quang Diệu đã có chính sách thu hút nhân tài bài bản. Chính phủ Singapore đã thực hiện *Văn kiện chính sách Singapore năm 2000*. Cùng với đó, Chính phủ không chỉ tập trung thu hút nhân lực KH&CN chất lượng thông qua đãi ngộ về thu nhập, việc làm mà còn tạo môi trường làm việc được tôn trọng và công hiến với hệ thống giáo dục tiên tiến. Đây thực sự là một định hướng chính sách tốt cho cả hai chiều giữ và thu hút nhân lực KH&CN của Singapore.

Tại Malaysia và Thái Lan, trong cuốn sách của Liên Hợp quốc về “*Báo cáo di cư quốc tế 2013*” (UN Report, 2013), Chương trình thu nhận các nhà khoa học Malaysia và ngoại quốc được triển khai từ năm 1995. Các chính sách của Chương trình này gồm: (i) Giảm thuế thu nhập đối với lượng kiều hối chuyển về nước trong vòng 2 năm kể từ ngày nhập cư; (ii) Giảm thuế nhập khẩu cho tất cả đồ dùng cá nhân mang về nước gồm cả 2 xe ô tô cho mỗi gia đình; (iii) Phê chuẩn chế độ cư trú thường xuyên cho vợ/chồng, con cái trong vòng 6 tháng sau khi về nước. Chính sách này đã đem lại hiệu quả khả quan, cụ thể: đến tháng 9/2001 đã có 361 đơn đăng ký, trong đó 287 người có đơn đã vào làm việc trong các lĩnh vực công nghiệp; tài chính kế toán; y học và các ngành khác.

Phần tiếp theo của bài báo này sẽ trình bày sâu kinh nghiệm của Thái Lan trong thúc đẩy di động xã hội của nhân lực KH&CN trong mối liên hệ với hệ thống quốc gia về KH&CN (National System of Innovation - NSI) với mục tiêu thúc đẩy sự lưu chuyển dòng tri thức, đặc biệt là tri thức ẩn thông qua di động xã hội nhân lực KH&CN chất lượng cao. Việc lựa chọn Thái Lan làm nghiên cứu sâu để từ đó rút ra một số bài học gợi suy cho Việt Nam do tính tương thích về điều kiện phát triển kinh tế-xã hội cũng như con đường phát triển của Thái Lan so với Việt Nam.

3. Di động xã hội của nhân lực khoa học và công nghệ Thái Lan

Nền kinh tế của Thái Lan có thể được mô tả theo định hướng xuất khẩu và phụ thuộc vào nhiều lĩnh vực khác nhau, từ các sản phẩm nông nghiệp chính như gạo, cao su, đường và sắt, cho đến các ngành công nghiệp nặng bao gồm hàng dệt may, ô tô và sản xuất các bộ phận linh kiện điện và điện tử (Intarakumnerd, P., 2015). Nhờ sự hiện diện và đóng góp của các tập đoàn đa quốc gia (MNCs), sản xuất và tăng trưởng của nhóm ngành công nghiệp được cải thiện đáng kể. Điều này khiến Thái Lan trở thành một trong những trung tâm quan trọng nhất của các tập đoàn này trong số các nước Đông Nam Á và các nước đang phát triển khác. Với chiến lược đa dạng hóa kinh tế đất nước, Thái Lan đã đạt được sự tăng trưởng ấn tượng trong xuất khẩu. Ví dụ, sự đóng góp của các sản phẩm điện/điện tử và ô tô xuất khẩu tăng từ 0,04% và 0,25% vào GDP từ năm 1970 đến 25,20% và 6,68% năm 2006 theo tỷ lệ tương ứng (Yusuf, S. and K. Nabeshima, 2009). Kết quả, Thái Lan đã đạt được tốc độ tăng trưởng kinh tế 6,1%/năm trong

giai đoạn 1960-2014. Theo Ngân hàng Thế giới, Thái Lan đã đạt được mức quốc gia có thu nhập trên trung bình vào cuối năm 2011. Tuy nhiên, tốc độ tăng trưởng kinh tế của Thái Lan đã chậm lại trong thời gian gần đây. Tốc độ tăng trưởng GDP, đầu tư và xuất khẩu trong nền kinh tế Thái Lan đã bị chậm lại sau năm 2001 so với tốc độ tăng trưởng trước khủng hoảng tài chính châu Á.

Hiện nay, Thái Lan có nguy cơ đối mặt với “bẫy thu nhập trung bình”. Điều này thể hiện khi kinh tế đất nước không thể dựa vào chi phí lao động rẻ, lao động có chuyên môn và kỹ năng thấp trong các công việc mang tính nghiên cứu, cũng như gặp nhiều khó khăn để tạo ra sản phẩm công nghệ chuyên sâu có giá trị, khiến cho đất nước phải cạnh tranh với các nước có mức lương bình quân đầu người thấp. Vấn đề này xảy ra do Thái Lan đang phải đối mặt với tình trạng thiếu hụt lao động để có thể cạnh tranh ở cả trình độ và kỹ năng trung bình và cao. Vấn đề này sẽ trở nên khó kiểm soát hơn bởi những thay đổi về tỷ lệ nhân khẩu học trong tương lai, điều này sẽ làm tăng tuổi lao động bình quân, do đó, làm giảm năng suất lao động tổng thể của nền kinh tế Thái Lan. Ngoài ra, chỉ có một số lượng hạn chế các tập đoàn lớn, đa quốc gia có đủ khả năng công nghệ để đạt được vị trí cao trong chuỗi thương hiệu và giá trị toàn cầu, trong khi phần lớn các công ty cỡ trung bình và nhỏ vẫn bị hạn chế trong mức độ đổi mới. Các ngành công nghiệp Thái Lan cũng bị áp lực bởi việc thực hiện chính sách lương tối thiểu và dẫn đến tăng chi phí sản xuất. Kết quả là, các ngành công nghiệp phải cải thiện năng suất và thay đổi định hướng đến sản xuất các sản phẩm có giá trị gia tăng cao hơn. Vì vậy, việc áp dụng khoa học, công nghệ và các chính sách đổi mới để nâng cao năng suất của ngành công nghiệp là chìa khóa dẫn dắt nền kinh tế Thái Lan hướng tới thành công trong tương lai.

Khu vực kinh tế tư nhân là cốt lõi của hệ thống kinh tế. Do đó, điều quan trọng đối với chính phủ hiện nay là làm sao để nâng cao năng lực sáng tạo và tăng cường nghiên cứu, triển khai và đổi mới hoạt động trong các công ty tư nhân. Năm 2013, tổng chi phí dành cho nghiên cứu và triển khai (GERD) ở Thái Lan chiếm 0,47% tổng sản phẩm quốc nội (GDP). Con số này vẫn còn cách rất xa các quốc gia công nghiệp hóa khác ở châu Á như Nhật Bản (3,35%) và Singapore (2,04%) vào năm 2012. Trong năm 2013, khu vực kinh tế tư nhân Thái Lan đóng góp 47% chi tiêu cho nghiên cứu và triển khai, và con số này tăng từ 41% trong năm 2006 trong khi số liệu tương tự cho Nhật Bản và Singapore lần lượt là 77% và 61% (*National Science Technology and Innovation Policy Office, 2016*). Mặc dù xu hướng tăng của đầu tư nghiên cứu và triển khai của kinh tế khu vực ở Thái Lan có vẻ hứa hẹn, tuy nhiên, tỷ lệ tăng là rất chậm và điều này sẽ gây khó khăn cho Thái Lan đạt được mục tiêu ngang hàng với những quốc gia có dự kiến phát triển công nghiệp hóa.

Số lượng nhân viên làm việc trong lĩnh vực nghiên cứu và triển khai ở Thái Lan cũng rất thấp. Năm 2012, số lượng nhân sự của ngành trên 10.000 dân

(tính theo tỷ lệ tương đương toàn thời gian - FTE) cho Thái Lan chỉ là 10,05, trong khi ở Nhật Bản và Singapore lần lượt là 68,1 và 74,3. Phần lớn nhân sự trong lĩnh vực nghiên cứu và triển khai của Thái Lan (64% FTE năm) đang làm việc cho cơ quan công lập, các tổ chức giáo dục đại học và các tổ chức phi lợi nhuận (*National Science Technology and Innovation Policy Office, 2014*). Một số tổ chức áp dụng điều kiện nhận học bổng của Chính phủ Thái Lan là nhân viên phải về làm việc cho các cơ quan nhà nước đã cử nhân viên đi học sau khi hoàn thành nghiên cứu của mình. Kết quả là, chỉ có một phần ba nhân viên nghiên cứu và triển khai quyết định làm việc ở các tập đoàn tư nhân. Tuy nhiên, trung bình phải mất 2-8 năm để phát triển một nhân viên nghiên cứu và triển khai có chất lượng tốt, do đó, đào tạo chính quy để tăng số lượng nhân sự nghiên cứu và triển khai cho doanh nghiệp tư nhân có thể không phải là một lựa chọn khả thi trong thời gian ngắn.

Các công ty Thái Lan cũng không tích cực tham gia hợp tác với các trường đại học trong nghiên cứu, triển khai thực nghiệm và ĐMST (RD&I). Theo khảo sát về STI năm 2015, chỉ có 26% các doanh nghiệp được khảo sát có hợp tác với các trường đại học trong các lĩnh vực này. Phương thức cộng tác chính là tạo điều kiện thực tập cho sinh viên đại học và cách này chiếm 17% trên tổng số doanh nghiệp được khảo sát. Ngoài ra, các hoạt động nâng cao năng lực học tập của đội ngũ trong công ty như các chương trình nghiên cứu chung, trao đổi và học tập và đào tạo nhân viên tương đối thấp (*National Science Technology and Innovation Policy Office, 2015*).

Để giảm bớt những vấn đề này, Văn phòng Chính sách KH&CN Đổi mới Quốc gia (Văn phòng STI), cơ quan nhà nước chịu trách nhiệm hoạch định chính sách thúc đẩy các hoạt động KH&CN ở Thái Lan đã khởi xướng một Chương trình có tên là “Thu hút tài năng”. Mục tiêu của Chương trình là tạo điều kiện thuận lợi cho việc huy động nhân viên tiến hành nghiên cứu và triển khai (R&D) từ các viện nghiên cứu công lập hoặc các trường đại học sang làm việc trong công ty tư nhân. Quốc hội của Thái Lan đã phê duyệt cách tính/quy đổi thời gian tham gia của họ vào Chương trình “Thu hút tài năng” thành thời gian họ làm cho cơ quan cử họ tham gia.

Chính phủ của nhiều nước phát triển đã khuyến khích việc huy động rộng rãi các nhà nghiên cứu làm việc trong các ngành công nghiệp như một biện pháp để thúc đẩy phổ biến kiến thức trong hệ thống đổi mới ở phạm vi quốc gia. Các chương trình chính sách phát triển ở các quốc gia khác nhau ở một số khía cạnh bao gồm thời gian huy động, ưu đãi tài chính, các nhóm ưu tiên và các lĩnh vực trọng tâm,... Tại Singapore, Cơ quan Khoa học, Công nghệ và Nghiên cứu (A*STAR), một viện nghiên cứu nhà nước hàng đầu tại Singapore, khởi xướng sáng kiến nâng cao năng lực cho doanh nghiệp hoặc T-Up. Các chương trình này cho phép các nhà khoa học và kỹ sư nghiên cứu của A*STAR làm việc tại các công ty địa phương với thời lượng ít nhất là 30% tổng số giờ làm việc của họ và tối đa hai dự án mỗi

năm. Chương trình cũng hỗ trợ giá trị lên đến 70% tiền lương của các nhà nghiên cứu nếu họ làm việc đồng thời cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa (DNNVV). Tại Pháp, Viện Nghiên cứu Y tế và Sức khỏe Quốc gia (INSERM) đã cho phép các nhà nghiên cứu của họ làm việc trong các bệnh viện, trường đại học hoặc cơ sở sản xuất trong cùng một hệ thống nghiên cứu trong khoảng thời gian 3-5 năm. INSERM sẽ trả hai phần ba lương của các nhà nghiên cứu trong khi các tổ chức đối tác sẽ hỗ trợ phần còn lại (*European Commission, 2006*). Tương tự, Chính phủ Tây Ban Nha đã xây dựng một chương trình hỗ trợ các hoạt động R&D của các DNNVV bằng cách trợ cấp 75% lương của các nhà nghiên cứu trong thời gian lên tới ba năm. Một dự án khác gọi là Marie Curie Industry Academia, nghĩa là Quan hệ với đối tác và hướng phát triển (IAPP) chính là một trong những dự án của Liên minh châu Âu (EU) dùng để hỗ trợ và huy động các nhà nghiên cứu đến từ các trường đại học hoặc viện nghiên cứu của các nước thuộc hệ thống thành viên của Liên minh châu Âu (EU) để làm việc trong các ngành nghiên cứu phát triển theo hướng công nghiệp, đặc biệt là cho các DNNVV. Chương trình này hỗ trợ 100% lương của các nhà nghiên cứu.

Đối với trường hợp của Thái Lan, Văn phòng STI gần đây đã đề xuất một chính sách cho phép các nhà nghiên cứu đến từ các viện nghiên cứu công lập hoặc trường đại học làm việc cho các công ty tư nhân. Để huy động nguồn lực này, các nhà nghiên cứu sẽ tiến hành các hoạt động trong các công ty tư nhân bao gồm: (i) nghiên cứu và triển khai; (ii) giải quyết vấn đề về kỹ thuật; (iii) tiêu chuẩn hóa và thử nghiệm; (iv) đổi mới quản lý. Yêu cầu của chương trình bao gồm các nhà nghiên cứu làm việc trong các công ty cho ít nhất một ngày mỗi tuần, trong khoảng thời gian ba tháng đến hai năm. Nếu các công ty đối tác là DNNVV, chương trình sẽ hỗ trợ cho gia đình của các nhà nghiên cứu nếu trong trường hợp nhà nghiên cứu đó vắng mặt trong khoảng thời gian dài vì lý do công tác hay đóng góp cho sự phát triển của doanh nghiệp. Tuy nhiên, nếu nhà nghiên cứu không thể đảm bảo được tiến độ và chất lượng công việc, các nhà nghiên cứu phải chịu trách nhiệm thanh toán chi phí này cho tổ chức và gia đình sẽ không nhận được bất kỳ hỗ trợ nào từ Chương trình này. Ngoài ra, chương trình còn cung cấp trợ cấp hàng tháng cho sinh viên đại học và sau đại học để huy động nguồn lực làm trợ lý nghiên cứu cho nhà nghiên cứu thuộc Dự án này.

Chương trình di động xã hội của nhân tài ở Thái Lan

Năm 2010, Văn phòng STI bắt đầu nghiên cứu khả năng thực hiện chính sách di động xã hội của nhân tài lần đầu tiên. Chương trình đã chính thức ra mắt từ năm 2013 với sự cải tiến liên tục ở bốn giai đoạn thực hiện liên tiếp như trong Bảng 4. Các điều kiện bắt buộc như đã thảo luận trước đó của chương trình vẫn không thay đổi trong suốt tất cả các giai đoạn. Các chi tiết của từng giai đoạn thực hiện được giải thích như sau:

Bảng 4. Sự phát triển của Dự án thu hút nhân tài

Giai đoạn	Các bên tham gia	Hỗ trợ tài chính
I	Cơ quan Phát triển KH&CN Quốc gia (NSTDA)	Lên đến 70% chi phí cho đề tài nhưng không vượt quá 400.000 THB.
II	Trung tâm hỗ trợ (CH)	1) 1,5 lần mức lương cho nhà nghiên cứu và hỗ trợ bổ sung cho trường đại học; 2) 8.000-12.000 THB mức hỗ trợ hàng tháng cho trợ lý nghiên cứu.
III	Trung tâm hỗ trợ (CH) và các trường đại học	1) 1,5 lần mức lương cho nhà nghiên cứu và hỗ trợ bổ sung cho trường đại học; 2) 8.000-12.000 THB mức hỗ trợ hàng tháng cho trợ lý nghiên cứu.
IV	Bộ Giáo dục và Đào tạo (OHEC)	1) 400.000 THB dựa trên FTE của nhà nghiên cứu; 2) 200.000 THB cho thử nghiệm và nguyên liệu. Đề tài có thể nhận được sự hỗ trợ tài chính từ OHEC và STI.

Nguồn: National Science Technology and Innovation Policy Office, 2016

Giai đoạn I: Giai đoạn thử nghiệm của Văn phòng STI và NSTDA (2013-2014)

Trong giai đoạn đầu tiên, Văn phòng STI bắt đầu dự án bằng cách hợp tác với Chương trình Hỗ trợ Công nghệ Công nghiệp (ITAP) thuộc Cơ quan Phát triển KH&CN Quốc gia (NSTDA), một tổ chức nghiên cứu chính phủ hàng đầu ở Thái Lan. Chương trình có nhiệm vụ nâng cao năng suất của các DNNVV bằng cách cung cấp chuyên gia tư vấn và quỹ hỗ trợ để giúp doanh nghiệp phát triển sản phẩm hoặc quy trình. Đến lúc đó, ITAP đã thiết lập các liên kết với các chuyên gia KH&CN, được gọi là cố vấn Công nghệ Công nghiệp (ITA) và một cơ chế để tạo điều kiện huy động các chuyên gia. ITA hợp tác với các công ty và giúp họ giải quyết các vấn đề kỹ thuật. ITAP hỗ trợ SMEs bằng cách cung cấp các quỹ phù hợp lên đến 70% tổng chi phí dự án với số tiền giới hạn 400.000 Baht. Chương trình yêu cầu ITA phải đóng góp ít nhất 20% số giờ làm việc của họ và sử dụng thời gian làm việc là từ ba tháng đến hai năm cho Dự án. Trong giai đoạn này, 25 dự án từ 18 DNNVV và bốn doanh nghiệp lớn đã hoàn thành với sự giúp đỡ từ 53 chuyên gia (chỉ các nhà nghiên cứu).

Giai đoạn II: Thành lập trung tâm hỗ trợ (từ giữa năm 2014 đến nay)

Sau khi thử nghiệm, Chương trình ITAP đã đề xuất các nhà nghiên cứu nếu không tham gia Chương trình, có thể sẽ được huy động và làm việc với các

công ty tư nhân trong các chương trình hỗ trợ khác của Chính phủ. Trong Giai đoạn I, các trường đại học hoặc các viện nghiên cứu nhà nước vẫn chưa phát triển được một cơ chế nào để tạo điều kiện cho nhân viên của họ công khai kết hợp với các công ty tư nhân. Do đó, Chương trình thuộc Giai đoạn II hướng tới việc thiết lập mối liên kết rộng hơn, cho phép sửa đổi quy chế nội bộ để bằng cách đó, cho phép huy động một cách liên ngành các nhà nghiên cứu, tuyển dụng nhân viên hỗ trợ để kết nối các nhà nghiên cứu tài năng với các công ty tư nhân trong việc thay đổi nhận thức, giao tiếp/truyền thông và sở hữu trí tuệ. Văn phòng STI do đó đã thành lập các trung tâm hỗ trợ trong nội bộ các trường đại học ở bốn vùng khác nhau của Thái Lan. Điều này đáp ứng được nhu cầu của các công ty tư nhân trong việc tiếp cận nguồn lực tài năng từ các trường đại học trong cùng một khu vực. Các trung tâm hỗ trợ đó giúp trường đại học trong việc cùng tạo ra tầm nhìn về quản lý nhân tài nhằm đáp ứng nhu cầu từ các ngành công nghiệp. Ngoài ra, các trung tâm này có thể xây dựng một mạng lưới đội ngũ các nhà nghiên cứu thông qua thiết lập hợp tác với các trường đại học khác trong cùng khu vực. Thái Lan có 4 trung tâm ở phía Bắc, Nam, Đông Bắc và miền Trung. Hơn nữa, đơn vị thu hút nhân tài đặt tại Văn phòng STI- được thành lập như một cơ chế điều phối sự liên kết tất cả bốn Trung tâm với Ủy ban Quốc gia về Di động nhân tài.

Giai đoạn III: Mở rộng mạng lưới các trường đại học (cuối năm 2014 đến nay)

Sau một thời gian triển khai thực hiện Chương trình cho thấy, nhu cầu từ các công ty tiềm năng không được đáp ứng bởi số lượng hạn chế của các nhà nghiên cứu đến từ trường đại học đối tác. Để đáp ứng nhu cầu đầy đủ hơn, Văn phòng STI đã đồng ý ký Biên bản ghi nhớ (MOU) với nhiều trường đại học trên khắp cả nước, bao gồm cả các trường đại học công nghệ quốc gia và các trường đại học bách khoa. Hầu hết các trường đại học này đều nằm ở khu vực trung tâm và số lượng các trường đại học đối tác đã tăng từ bốn đến hai mươi. Do đó, Chương trình có thể trở nên hiệu quả hơn trong việc đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của các doanh nghiệp trong khu vực trung tâm để tham gia Chương trình này. Trong thời gian này, các quy định liên quan đến di động xã hội nhân tài được các trường đại học chấp nhận và thực hiện. Các quy định này khác nhau về mức độ hạn chế và tính linh hoạt do chúng phụ thuộc vào nhận thức, văn hóa và các loại trường đại học khác nhau là trường công hay trường tư.

Giai đoạn IV: Di động nhân tài với sự hợp tác của Văn phòng Ủy ban Giáo dục Đào tạo (OHEC) (từ năm 2015 đến nay)

Trong giai đoạn mới nhất thực hiện chính sách, Văn phòng Ủy ban Giáo dục Đại học (OHEC) tham gia trong vai trò cung cấp kinh phí nghiên cứu cho các DNVVN, nếu không họ sẽ phải đối mặt với thiếu tài chính để thực hiện toàn bộ dự án. Hiện tại, cả OHEC và Văn phòng STI đang làm việc

chặt chẽ và cùng nhau lập kế hoạch triển khai chương trình đặc biệt là về ngân sách trong tương lai. Ngân sách sẽ hỗ trợ các trường đại học và các trung tâm hỗ trợ bao gồm chi phí cho nhân viên tham gia Chương trình Di động đến từ các trường đại học và công ty, đánh giá chương trình, xây dựng năng lực và nâng cao nhận thức,... Hơn nữa, nguồn tài trợ bổ sung từ OHEC cũng đã bổ sung tốt cho chương trình bằng cách hỗ trợ cho các trường đại học và các nhà nghiên cứu, phụ cấp cho các nhà nghiên cứu, sinh viên cũng như hỗ trợ về thiết bị và vật liệu nghiên cứu.

Đánh giá Chương trình Di động xã hội nhân tài của Thái Lan

Chương trình đã liên tục được phát triển và cải tiến trong quá trình thực hiện. Chương trình đã được mở rộng quy mô đáng kể sau khi Chính phủ ban hành Nghị quyết thúc đẩy Di động xã hội nhân tài Thái Lan ngày 18/02/2015. Số lượng dự án đã tăng từ 09 lên 44 dự án và 95 nhà nghiên cứu và 122 trợ lý nghiên cứu đã được điều động đến các công ty tư nhân. Mặc dù gặp phải khó khăn về thời gian, mức độ phức tạp trong việc tham gia chương trình cũng như chưa hình thành trung tâm hỗ trợ ở một số trường đại học và viện nghiên cứu, số lượng nhân tài được huy động đã liên tục tăng.

Để triển khai thực hiện Giai đoạn II và III, quá trình huy động nhân tài bắt đầu bằng cách giúp các nhà nghiên cứu gặp các công ty tư nhân. Sau đó, đề xuất sẽ được đệ trình lên Văn phòng STI để phê duyệt chỉ mất một tuần. Đối với các công ty tư nhân, việc bắt đầu một dự án càng sớm càng tốt là điều rất mong muốn. Quá trình hỗ trợ việc gặp gỡ giữa cộng đồng nhà nghiên cứu với cộng đồng doanh nghiệp trong Giai đoạn IV hơi khác một chút. OHEC kêu gọi các đề xuất từ các nhà nghiên cứu 2-3 tháng một lần. Việc thực hiện theo chương trình hỗ trợ của OHEC đã cho thấy những tiến bộ rất đáng kể với một số lượng lớn các đề xuất dự án. Điều này có lẽ do các nhà nghiên cứu đại học đã quen thuộc với quá trình viết đề xuất cho các cơ quan tài trợ nghiên cứu. Ngoài ra, từ quan điểm của các nhà nghiên cứu ở trường đại học, việc nhận được tài trợ từ các cơ quan chính phủ ít đòi hỏi hơn nhiều so với các công ty tư nhân, vốn thường yêu cầu mức độ kinh nghiệm công nghiệp cao hơn từ các nhà nghiên cứu cũng như mức độ tin cậy cao hơn.

Sau hai năm thực hiện Chương trình, 240 nghiên cứu viên và 157 trợ lý nghiên cứu đã được điều động về các công ty tư nhân tại 27 tỉnh thành trên cả nước. Tuy nhiên, theo một cuộc khảo sát của Văn phòng STI, số lượng các công ty tư nhân muốn tham gia chương trình đã lên tới 1.374, vượt xa khả năng đáp ứng của chương trình (*National Science and Technology Development Agency, 2015*). Để khắc phục tình trạng dư thừa nhu cầu này, việc thuyết phục thêm các trường đại học tham gia Chương trình nên là một ưu tiên chính.

Đối với các nhà nghiên cứu, kinh phí nghiên cứu là một điểm hấp dẫn của Chương trình. Vì thế, tích hợp tài khoản trợ cấp nghiên cứu từ các cơ quan khác sẽ có tác động lớn đến Chương trình. Quá trình chờ đợi để được sự cho phép từ Trường Khoa hoặc Hiệu trưởng và các nhà nghiên cứu thường tốn rất nhiều thời gian, đôi khi lên đến vài tháng. Đây là điều không mong muốn đối với các cơ sở kinh doanh. Do nhu cầu lao động cao của các nhà nghiên cứu tham gia vào Chương trình này, việc chấp nhận phê duyệt có thể được thực hiện trước khi trình bày đề xuất dự án. Các hoạt động trong quy trình phê duyệt trước có thể bao gồm, kiểm tra khối lượng công việc và kinh nghiệm dựa trên giờ làm việc của các nhà nghiên cứu tiềm năng. Điều này nên được thực hiện trước khi bắt đầu mỗi học kỳ tại trường đại học.

Do nhu cầu rất lớn đến từ các ngành công nghiệp, nhiều trường đại học đã cùng tham gia vào Chương trình. Vì Chương trình này do Văn phòng STI khởi xướng nên sự hỗ trợ chỉ giới hạn trong các hoạt động KH&CN, trong khi các vấn đề từ các công ty tư nhân có thể bao gồm các khía cạnh khác. Do đó, các cơ quan tài trợ khác như OHEC và Quỹ Nghiên cứu Thái Lan (TRF) mong muốn thiết lập một chương trình tương tự khác cho hỗ trợ tài năng trong lĩnh vực không liên quan đến KH&CN.

Bí mật kinh doanh là một rào cản cho tiềm năng hợp tác giữa các trường đại học và hệ thống doanh nghiệp trong công nghiệp. Một số công ty tư nhân có thể rất thận trọng trong việc cho phép các nhà nghiên cứu bên ngoài làm việc bên trong tổ chức trong một thời gian dài. Vì vậy, điều này rất quan trọng để phát triển lòng tin lẫn nhau giữa các trường đại học và các doanh nghiệp phát triển công nghiệp. Do đó, Chương trình Di động xã hội nhân tài trong tương lai phải là một chương trình mới dựa trên chương trình cũ để tạo mối quan hệ giữa các nhà nghiên cứu và các công ty. Chương trình này sẽ hỗ trợ các nhà nghiên cứu kết nối, gỡ gỡ nghiên cứu và tham gia khám phá các chủ đề với các công ty trước khi soạn thảo đề tài nghiên cứu. Các nhà nghiên cứu sẽ có cơ hội được tiếp xúc với các vấn đề nghiên cứu của ngành cũng như tăng cường mức độ tin tưởng đối với các công ty đối tác.

Một số bài học gợi suy cho Việt Nam

Chính sách thúc đẩy di động xã hội đối với nhân lực KH&CN chất lượng cao là một loại chính sách nhằm đảm bảo phát triển nguồn lực của tổ chức KH&CN, bao gồm cả việc thu hút nhân lực, đào tạo - bồi dưỡng nâng cao năng lực, tạo điều kiện phát triển cho nhân lực KH&CN chất lượng cao. Thái Lan đã ban hành một số biện pháp cụ thể như hình thành Chương trình thúc đẩy di động xã hội nhân tài với một mạng lưới liên kết được thành lập tại một số vùng kinh tế trọng điểm trong toàn quốc gia. Tại Việt Nam, cho đến nay, chưa có một chính sách công bố liên quan đến thúc đẩy di động xã hội nhân tài như ở Thái Lan, mang tính liên ngành (hợp tác giữa các bộ liên quan như Bộ KH&CN, Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội).

Chính sách thúc đẩy di động xã hội đối với nhân tài của Thái Lan là tập hợp các biện pháp của chủ thể quản lý nhằm đảm bảo tuần hoàn chất xám thông qua thúc đẩy, khuyến khích di động xã hội nhân lực KH&CN chất lượng cao giữa các tổ chức, các ngành trong một quốc gia đóng góp vào nâng cao năng lực KH&CN quốc gia, ngành và doanh nghiệp, phục vụ phát triển bền vững. Kinh nghiệm của Thái Lan sẽ giúp Việt Nam xem xét việc có cần thiết phải xây dựng một chính sách thúc đẩy di động xã hội nhân tài hay không, mặc dù cho đến nay, Việt Nam đã ban hành một số chiến lược và chính sách phát triển nhân lực KH&CN như Quyết định số 4009/QĐ-BKHCN ngày 29/12/2011 của Bộ KH&CN phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành KH&CN giai đoạn 2011-2020, Quyết định số 418/QĐ-TTg ngày 11/04/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển KH&CN giai đoạn 2011-2020⁴, Nghị quyết số 20-NQ/TW ngày 01/11/2012 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về phát triển KH&CN phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế⁵.

4. Kết luận

Di động xã hội của nhân lực KH&CN trong từng lĩnh vực, tại từng quốc gia, từng khu vực mang những đặc điểm khác nhau. Song tựu chung lại chính là vấn đề “chảy chất xám”, “thu hút chất xám” và chính sách là công cụ để giải quyết vấn đề tồn tại đó. Cần có chính sách về di động xã hội nhân tài để khuyến khích dòng lưu chuyển tri thức, đặc biệt tri thức ngầm định giữa khu vực nghiên cứu tại các viện nghiên cứu và trường đại học và khu vực sản xuất, trong đó bao gồm chương trình, tổ chức chuyên nhiệm về di động xã hội nhân tài.

Sự phát triển thành công của khu vực ASEAN phần lớn phụ thuộc vào cách các nước thành viên thực hiện những chính sách đạt được các mục tiêu

⁴ Chiến lược phát triển KH&CN giai đoạn 2011-2020 có nhiều nội dung đổi mới và mang tính đột phá. Một trong các nội dung mang tính đột phá đó là, cần tập trung cho các giải pháp về nhân lực và đầu tư tài chính cho KH&CN. Đây là hai điều kiện cơ bản bảo đảm thực thi các nhiệm vụ KH&CN. Về nhân lực, cần tập trung cho một số loại nhân lực nhất định. Đó là đội ngũ nhân lực có khả năng đặt ra các vấn đề và nhiệm vụ KH&CN, các tổng công trình sư có đủ năng lực thiết kế và chỉ đạo thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ KH&CN lớn mang tầm vóc quốc gia, các nhóm nghiên cứu liên ngành trong thực hiện các nhiệm vụ KH&CN và đặc biệt cần nâng cấp ngay đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý KH&CN. Đào tạo là giải pháp về lâu dài, nhưng trước mắt có thể dùng các chính sách đặc biệt để thu hút và sử dụng kịp thời lực lượng KH&CN hiện có ở cả trong và ngoài nước. Các chính sách này sẽ nhanh chóng mang lại hiệu quả, ít tốn kém tiền bạc và thời gian hơn là đổi mới công tác đào tạo nhân lực mà thông thường chỉ phát huy tác dụng trong tương lai xa (ít nhất 10 đến 15 năm sau).

⁵ Để cụ thể hóa các quan điểm và mục tiêu của Nghị quyết, một số nhiệm vụ liên quan đến phát triển nhân lực KH&CN đã được đề ra như “Xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ cán bộ KH&CN, nhất là các chuyên gia giỏi, có nhiều đóng góp. Tạo môi trường thuận lợi, điều kiện vật chất để cán bộ KH&CN phát triển bằng tài năng và hưởng lợi ích xứng đáng với giá trị lao động sáng tạo của mình. Nâng cao năng lực, trình độ và phẩm chất của cán bộ quản lý KH&CN ở các ngành, các cấp”. “Sử dụng hiệu quả đội ngũ sinh viên, nghiên cứu sinh, thực tập sinh, chuyên gia KH&CN học tập và làm việc ở nước ngoài. Có chính sách hỗ trợ cán bộ KH&CN đi làm việc và thực tập có thời hạn tại các tổ chức KH&CN, doanh nghiệp ở nước ngoài để giải quyết các nhiệm vụ KH&CN có ý nghĩa quốc gia”.

chung của khu vực. Các quốc gia ASEAN đang tạo ra một môi trường thể chế và chính sách thúc đẩy di động xã hội nhân lực có trình độ cũng như nhân lực KH&CN. Tuy nhiên, đa số các chương trình quốc gia mới chỉ đạt được một số kết quả khiêm tốn (trừ Singapore, Malaysia và Thái Lan) về chất lượng nhân lực KH&CN.

Trong tương lai, các quốc gia nên tập trung thúc đẩy di động xã hội của nhân lực KH&CN thông qua các chương trình sàng lọc thay vì các chính sách hỗ trợ nhập cư và di cư của người dân. Để có thể thúc đẩy tuần hoàn tri thức/chất xám thì cần có sự kết hợp của nhiều chính sách khác nhau như các chính sách về thị trường lao động, đổi mới, giáo dục cũng như hợp tác với các chính sách quốc gia và khu vực. Ngoài các Hiệp định như RCEP, TPP, AFTA và AEC, các quốc gia cần tạo ra những công cụ, chính sách thích hợp để thúc đẩy sự thay đổi từ các nước thành viên trong khu vực nhằm hướng tới mục đích phối hợp chặt chẽ giữa các quốc gia thành viên trong vấn đề di động xã hội của nhân lực, đặc biệt là nhân lực KH&CN. Cho đến nay, các quốc gia ASEAN đang triển khai thử nghiệm Chương trình thúc đẩy di động xã hội nhân tài (ATM) (2014-2015) và hy vọng sẽ thu nhận được một số bài học kinh nghiệm rút ra từ Chương trình thử nghiệm này.

Nguyên nhân sâu xa của di động xã hội nhân lực KH&CN là sự không đồng đều về cơ hội tiếp cận các nguồn lực (tin lực, tài lực, vật lực, nhân lực) và phần thưởng khoa học. Những bất cập trong chính sách lương, mức sống thấp của những người làm KH&CN hiện nay, sự chênh lệch giữa các quốc gia, tổ chức khoa học, chế độ đãi ngộ cho người làm khoa học,... là những nguyên nhân trực tiếp dẫn đến hiện tượng di động xã hội của nhân lực khoa học. Đây là biểu hiện cụ thể của sự tác động của điều kiện kinh tế-xã hội, mà trực tiếp là yếu tố kinh tế, nguồn lực KH&CN đến di động xã hội của nhân lực KH&CN.

Việc thay đổi triết lý mục tiêu trong chính sách thúc đẩy di động xã hội của nhân lực KH&CN từ việc giữ chân nhân lực, chống chảy chất xám sang định hướng các luồng di động chất xám, tạo dựng một môi trường hoạt động KH&CN thuận lợi, thu hút nhân lực KH&CN thông qua các dự án quốc tế,... là những giải pháp cụ thể góp phần vào quá trình điều chỉnh và định hướng các luồng di động xã hội của nhân lực KH&CN trong các quốc gia ASEAN./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Bạch Tân Sinh, (2018). “Chuyển đổi hệ thống quốc gia về đổi mới của Việt Nam: Nghiên cứu trường hợp của các viện nghiên cứu và triển khai công nghệ công nghiệp”. *Tạp chí Khoa học Công nghệ Việt Nam*, Số 4/2018.

2. Đào Thanh Trường, (2016a). “Di động nhân lực khoa học và công nghệ tại các quốc gia ASEAN trong xu thế hội nhập quốc tế”. *Tạp chí Xã hội học*, Số 1 (133), 2016.
3. Đào Thanh Trường, (2016b). “Di động xã hội của nhân lực khoa học và công nghệ trong bối cảnh hội nhập quốc tế: Lý luận và thực tiễn”. Hà Nội, Nxb Thế giới, 2016.

Tiếng Anh

4. ASEAN, (2011). Study on the State of S&T Development in ASEAN
5. Co-operation, O.f.E. and Development, (2008). *The global competition for talent: Mobility of the highly skilled*. OECD Paris.
6. European Commission, (2006). *Mobility of Researchers between Academia and Industry - 12 Practical Recommendations*. 2006: Brussels.
7. National Science Technology and Innovation Policy Office. (2016). *Situations and trends of STI*. 2016; Available from <<http://stiic.sti.or.th/sti-thailand/>>.
8. National Science Technology and Innovation Policy Office, (2014), *Thailand Science and Technology Indicators 2014*.
9. National Science Technology and Innovation Policy Office, (2015). *Research development and innovation survey 2015*.
10. National Science Technology and Innovation Policy Office, (2016). *Talent Mobility Project*.
11. National Science and Technology Development Agency, (2015). *Survey Report: Technical and Engineering Problems and R&D Needs in Private Sect*.
12. World Economic Forum. (2012). Talent Mobility Good Practices - Collaboration at the Core of Driving Economic Growth. 2012
13. UN. Report 2013. International Migration Report 2013. <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/migration/migrationreport2013/Full_Document_final.pdf>.
14. Gibbons K at al (1994). *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. SAGE Publications, Year: 1994. London; UK.
15. Geuna, A. (2015), *Global mobility of research scientists: The economics of who goes where and why*. Elsevier, Academic Press.
16. Intarakumnerd, P. (2015). “Seven Unproductive Habits of Thailand’s Ineffective Technology and Innovation Policies: Lessons for other Developing Countries”. *Institutions and Economies (formerly known as International Journal of Institutions and Economies)*, 2015. 7(1): p. 80-95
17. Yusuf, S. and K. Nabeshima, (2009). *Tiger economies under threat: a comparative analysis of Malaysia's industrial prospects and policy options*. World Bank Publications.