

TIÊU CHÍ TUYỂN CHỌN NHÂN TÀI KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ CỦA TRUNG QUỐC VÀ GỢI SUY CHO VIỆT NAM

Nguyễn Quỳnh Anh¹

Viện Chiến lược - Học viện Chính sách khoa học và công nghệ

Nguyễn Văn Hiếu

Trung tâm Môi trường và Tài nguyên thiên nhiên (CEN)

Nguyễn Thị Thùy Linh

Viện Chiến lược - Học viện Chính sách khoa học và công nghệ

Nguyễn Thị Nga

Trung tâm Vũ trụ Việt Nam, Viện Hàn lâm KH&CN Việt Nam

Đặng Thị Thu Trang

Ban Quản lý KH&ĐT - Học viện Chính sách Khoa học và Công nghệ

Tóm tắt:

Bài viết không chỉ so sánh chính sách mà tập trung phân tích sâu hệ thống tiêu chí đánh giá nhân tài của Trung Quốc và Việt Nam, mà đặc biệt nhấn mạnh các khía cạnh định lượng, phân cấp và tính linh hoạt trong việc thu hút nhân tài KH&CN, từ đó rút ra bài học cụ thể cho Việt Nam trong bối cảnh hội nhập toàn cầu. Trong bối cảnh cạnh tranh về nhân tài KH&CN toàn cầu, Trung Quốc đã xây dựng một hệ thống phân loại nhân tài thành ba nhóm (A, B, C) kèm theo thang điểm định lượng, bao quát cả thành tựu học thuật quốc tế (như giải thưởng lớn, công bố trên các tạp chí JCR Q1/Q2) và đóng góp thực tiễn trong doanh nghiệp, khởi nghiệp. Hệ thống này được thiết kế nhằm bảo đảm tính minh bạch, linh hoạt và phù hợp với nhu cầu thị trường cũng như chuẩn mực quốc tế. Ngược lại, Việt Nam hiện chủ yếu áp dụng các tiêu chí dựa trên thành tựu ứng dụng (như sáng chế, giải thưởng hay dự án khởi nghiệp). Tuy nhiên, mức độ phân cấp hiện còn chưa rõ ràng, thang điểm đánh giá còn thiếu và tính linh hoạt trong triển khai còn hạn chế. Từ so sánh trên, bài viết đề xuất Việt Nam cần đa dạng hóa tiêu chí đánh giá, bổ sung cơ chế phân loại và định lượng, đồng thời hoàn thiện chính sách ưu đãi cạnh tranh nhằm thu hút nhân tài, bao gồm người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia quốc tế. Kinh nghiệm của Trung Quốc cho thấy sự cân bằng giữa chuẩn mực cao và tính khả thi là yếu tố then chốt trong chiến lược thu hút nhân tài phục vụ phát triển KH&CN và hội nhập toàn cầu.

Từ khóa: Nhân tài; Thu hút nhân tài; Tiêu chí đánh giá; Trung Quốc; Việt Nam,

Mã số: 25060201

SELECTION CRITERIA FOR TALENT IN THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA: IMPLICATIONS AND RECOMMENDATIONS FOR VIETNAM

Abstract:

The article not only compares policies but also focuses on an in-depth analysis of the talent evaluation criteria systems in China and Vietnam, with a particular emphasis on the quantitative, hierarchical, and flexible aspects of attracting Science and Technology (S&T) talent. This analysis aims to draw specific lessons for Vietnam in the context of global

¹ Liên hệ tác giả: Quynh.anh.nistpass@gmail.com

integration. In the face of global competition for S&T talent, China has established a system that classifies talent into three groups (A, B, C), accompanied by a quantitative scoring scale. This system encompasses both international academic achievements (such as major awards and publications in JCR Q1/Q2 journals) and practical contributions in enterprises and startups. The system is designed to ensure transparency, flexibility, and relevance to market demands and international standards. Conversely, Vietnam currently relies primarily on criteria based on applied achievements (such as inventions, awards, or startup projects). However, the current level of hierarchy/classification is unclear, the evaluation scoring scale is lacking, and the flexibility in implementation remains limited. Based on this comparison, the article proposes that Vietnam needs to diversify its evaluation criteria, implement classification and quantitative mechanisms, and improve its competitive incentive policies to attract talent, including overseas Vietnamese and international experts. China's experience suggests that balancing high standards and feasibility is a crucial factor in a talent attraction strategy that serves S&T development and global integration.

Keywords: S&T Talent; S&T Talent attraction; Evaluation criteria; China; Vietnam.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và sự cạnh tranh chiến lược toàn cầu, nhân tài được xác định là “nguồn lực hàng đầu” và yếu tố then chốt quyết định năng lực cạnh tranh và tốc độ phát triển bền vững của mỗi quốc gia (Zwetsloot, 2020). Mặc dù đầu tư cho nghiên cứu và phát triển (R&D) là cần thiết, nhưng chính nguồn nhân lực, bao gồm các nhà khoa học, kỹ sư và chuyên gia tài năng mới là động lực cốt lõi tạo ra giá trị và lợi thế cạnh tranh trong nền kinh tế tri thức (Wang & cộng sự, 2019). Nhận thức sâu sắc tầm quan trọng này, nhiều quốc gia trên thế giới đã coi việc xây dựng và triển khai các chính sách thu hút, giữ chân và phát triển nhân tài là một ưu tiên chiến lược quốc gia. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) từ năm 2008 đã ghi nhận xu hướng các nước phát triển ngày càng chú trọng vào việc xây dựng các chính sách thu hút nhân tài đa dạng, bao gồm các biện pháp ưu đãi về kinh tế, đơn giản hóa thủ tục nhập cư và tạo môi trường nghiên cứu thuận lợi (OECD, 2008). Gần đây, Liên minh Châu Âu đã công bố gói đầu tư 500 triệu euro cho giai đoạn 2025 - 2027 thông qua sáng kiến “Chọn Châu Âu vì Khoa học” (Choose Europe for Science), với mục tiêu biến châu lục này thành điểm đến hấp dẫn hàng đầu cho các nhà khoa học xuất sắc toàn cầu, đồng thời hướng tới mục tiêu chiến lược dài hạn là nâng mức đầu tư cho R&D lên 3% GDP vào năm 2030 (European Commission, 2025).

Cuộc cạnh tranh thu hút nhân tài hiện đang diễn ra đặc biệt gay gắt giữa các cường quốc công nghệ, điển hình là Hoa Kỳ và Trung Quốc. Mục tiêu của cuộc cạnh tranh này không chỉ giới hạn ở việc thu hút các nhà nghiên cứu và học giả hàng đầu mà còn mở rộng sang các doanh nhân công nghệ và chuyên gia kỹ thuật cao, những người đóng vai trò quyết định trong việc định hình vị thế quốc gia trong các lĩnh vực công nghệ tiên phong như trí tuệ nhân tạo (AI), công nghệ sinh học, dữ liệu lớn, vật liệu mới, ... (Taichang & Yunle, 2024; Zweig, 2024). Trung Quốc, với tham vọng trở thành cường quốc KH&CN hàng đầu thế giới vào năm 2050, đã xác định chiến lược phát triển nhân tài là yếu tố then chốt (Jakobson, 2007). Quốc gia này đặt mục

tiêu chuyển đổi từ một nước đông dân thành một cường quốc về nhân tài, có đủ năng lực cạnh tranh trên trường quốc tế. Khái niệm về nhân tài của Trung Quốc nhấn mạnh vào những cá nhân sở hữu kiến thức chuyên môn sâu hoặc kỹ năng đặc biệt, có khả năng thực hiện công việc sáng tạo và đóng góp tích cực cho sự phát triển kinh tế - xã hội (Đinh Thái Quang, 2024).

Trong những năm gần đây, Trung Quốc đã xây dựng một “hệ thống chính sách nhân tài nhiều tầng nấc”, tăng cường chính sách phát triển và sử dụng nhân tài, đồng thời hoàn thiện cơ chế đánh giá và khuyến khích nhân tài một cách hợp lý hơn (Chen & cộng sự, 2022). Trong lĩnh vực KH&CN, chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Trung Quốc tập trung vào ba mũi nhọn chính: nâng cao chất lượng đào tạo trong nước, thu hút nhân tài gốc Hoa ở nước ngoài quay về cống hiến và tuyển dụng các chuyên gia, nhà khoa học quốc tế xuất sắc (Zwetsloot, 2020). Các chính sách cụ thể bao gồm tạo môi trường học thuật thuận lợi, các đãi vật chất và phi tài chính hấp dẫn ở tầm quốc tế nhằm khuyến khích nhân tài cống hiến lâu dài cho sự nghiệp phát triển của đất nước (Chen & cộng sự, 2022; Wang & cộng sự, 2019; Zweig, 2024). Những nỗ lực này đã mang lại kết quả đáng kể. Nghiên cứu của Chen & cộng sự (2022), trong giai đoạn 2012 - 2022, Trung Quốc đã thu hút khoảng 400.000 nhân tài từ nước ngoài thông qua các chương trình chiến lược quốc gia và đạt được những bước tiến vượt bậc về quy mô và chất lượng đội ngũ nhân lực KH&CN. Sự chuyển dịch chính sách từ tập trung vào số lượng sang ưu tiên chất lượng, đặc biệt sau năm 2015, đã góp phần nâng cao hiệu quả thu hút nhân tài, thể hiện qua sự gia tăng đáng kể tỷ lệ nhà khoa học có bằng tiến sĩ nước ngoài làm việc tại các viện nghiên cứu. Những thành tựu này, cùng với sự trở về của lực lượng du học sinh tài năng, đã đóng góp quan trọng vào việc củng cố năng lực đổi mới quốc gia và thúc đẩy sự phát triển của các ngành công nghệ lõi tại Trung Quốc.

Trong bối cảnh đó, nếu muốn đạt được mục tiêu đến năm 2030, Việt Nam trở thành nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao, đến năm 2045, trở thành nước phát triển, thu nhập cao cần có chiến lược thu hút nhân tài, đặc biệt là nhân tài trong lĩnh vực KH&CN để phục vụ cho các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế, như Tổng Bí thư Tô Lâm đã khẳng định “*Không có quốc gia nào trở thành hùng cường với một nền khoa học, công nghệ yếu kém*” (Nam Anh, 2025). Việc nghiên cứu, học hỏi kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt là từ các quốc gia đã thành công như Trung Quốc là vô cùng cần thiết. Trung Quốc không chỉ nổi lên như một hình mẫu về quy mô và tốc độ thu hút nhân tài mà còn gây chú ý bởi cách tiếp cận bài bản trong việc xây dựng hệ thống chính sách, trong đó, việc thiết lập các tiêu chí đánh giá nhân tài rõ ràng và khoa học được xem là một yếu tố nền tảng (Zwetsloot, 2020). Việt Nam, thông qua các văn bản pháp lý như Nghị định số 87/2014/NĐ-CP (được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 27/2020/NĐ-CP) và Luật Khoa học, Công nghệ và Đổi mới sáng tạo (2025), cũng đã bước đầu định hình các tiêu chí để xác định và thu hút nhân tài trong lĩnh vực KH&CN. Bài báo này tập trung vào đối chiếu, so sánh các tiêu chí này với chuẩn mực và kinh nghiệm của Trung Quốc nhằm phân tích cấu trúc và thiết kế của các tiêu chí đánh giá nhân tài, vốn là khía cạnh ít được mổ xẻ sâu trong các nghiên cứu trước đây về thu hút nhân tài tại Việt Nam, cung cấp những góc nhìn sâu sắc, giúp Việt Nam hoàn thiện hệ thống đánh giá, tăng cường tính khả thi và hiệu quả của chính sách, từ đó

tiệm cận và hội nhập tốt hơn vào mạng lưới nhân tài trong lĩnh vực KH&CN toàn cầu (*World Bank, 2021*).

2. Tiêu chí đánh giá trong thu hút nhân tài nước ngoài của Trung Quốc

Chính phủ Trung Quốc đã đầu tư xây dựng một hệ thống tiêu chí đánh giá và phân loại nhân tài nước ngoài một cách công phu, chi tiết và có hệ thống (SAIEP, 2018). Điểm đặc biệt của hệ thống này là sự kết hợp giữa các tiêu chí định tính và cơ chế tính điểm định lượng, cho phép phân loại nhân tài cần thu hút thành ba nhóm chính: Nhóm A (Nhân tài trình độ cao - High-Level Foreign Talent), Nhóm B (Nhân tài chuyên môn - Foreign Professional Talent), và Nhóm C (Các đối tượng người nước ngoài khác - Other Foreign Personnel). Việc phân loại này là cơ sở để áp dụng các chính sách thu hút, chế độ đãi ngộ và phương thức quản lý phù hợp với từng nhóm đối tượng (*Zwetsloot, 2020*).

2.1. Nhân tài nước ngoài trình độ cao (Nhóm A)

Nhân tài thuộc Nhóm A được xác định là những cá nhân xuất sắc, có đóng góp quan trọng và đang rất cần thiết cho sự phát triển kinh tế - xã hội của Trung Quốc. Họ bao gồm các nhà khoa học hàng đầu, chuyên gia công nghệ lỗi lạc, doanh nhân quốc tế thành đạt và các nhân tài đặc biệt khác. Đối tượng này được hưởng các ưu đãi đặc biệt như dịch vụ “kênh xanh” (green channel) và quy trình thủ tục hành chính tinh giản (admissible absence for procedure) (ví dụ: được phép ủy quyền hoặc vắng mặt khi làm thủ tục). Để được xếp vào Nhóm A, cá nhân cần đáp ứng ít nhất một trong các nhóm tiêu chuẩn sau:

A1. Được lựa chọn vào các chương trình nhân tài trong nước

Được cơ quan quản lý nguồn nhân lực có thẩm quyền từ cấp tỉnh trở lên xác định và được Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc, Bộ Nguồn nhân lực và An sinh xã hội, Tổng cục Quản lý chuyên gia nước ngoài Nhà nước phê duyệt.

A2. Đạt tiêu chuẩn quốc tế về thành tích chuyên môn:

- Người đoạt giải Nobel (Giải thưởng Vật lý, Hóa học, Sinh lý học hoặc Y học, Kinh tế);
- Người đoạt các giải thưởng sau: Huy chương Khoa học Quốc gia Hoa Kỳ; Huy chương Đổi mới Công nghệ Quốc gia Hoa Kỳ; Giải thưởng Khoa học của Trung tâm Nghiên cứu Quốc gia Pháp; Huy chương Vàng Hoàng gia Anh; Huy chương Copley; Giải thưởng Turing; Giải thưởng Fields; Giải thưởng Toán học Wolff; Giải thưởng Abel; Giải thưởng Lasker; Giải thưởng Crawford; Giải thưởng Nhật Bản; Giải thưởng Kyoto; Giải thưởng Shaw; Các giải thưởng kiến trúc nổi tiếng; Các giải thưởng thiết kế công nghiệp nổi tiếng;
- Viện sĩ Viện Hàn lâm Khoa học Quốc gia, Viện Hàn lâm Kỹ thuật;
- Thành viên của ISO và các tổ chức học thuật nổi tiếng quốc tế khác và các tổ chức khoa học và giáo dục quốc tế khác;

- Giám đốc và nghiên cứu viên cao cấp từ các viện nghiên cứu quốc gia và phòng thí nghiệm quốc gia;
- Trưởng nhóm dự án, nhà khoa học trưởng và thành viên chủ chốt của các chương trình khoa học và công nghệ quốc gia;
- Cựu tổng biên tập, phó tổng biên tập và thành viên cao cấp của các tạp chí khoa học và kỹ thuật quốc tế cấp cao (JCR 1 và 2);
- Xuất bản 3 bài báo với tư cách là tác giả đầu tiên hoặc tác giả liên hệ (bao gồm cả tác giả đóng góp ngang nhau) trên các tạp chí khoa học công nghệ quốc tế cấp cao (JCR 1 và 2);
- Cựu quản lý cấp trung hoặc cấp cao, giáo sư, phó giáo sư của các trường đại học danh tiếng (thứ hạng cao) ở nước ngoài;
- Cựu quản lý cấp cao, thành viên R&D chủ chốt thuộc trụ sở chính, phó tổng giám đốc trở lên và giám đốc R&D của các chi nhánh cấp hai hoặc trụ sở khu vực của 500 công ty hàng đầu thế giới;
- Cựu quản lý cấp cao của các tổ chức tài chính quốc tế nổi tiếng và các công ty kiểm toán quốc tế;
- Giám đốc, phó giám đốc, giáo sư và phó giáo sư của các trường âm nhạc, mỹ thuật và nghệ thuật nổi tiếng thế giới;
- Nhạc trưởng chính và nghệ sĩ biểu diễn thanh nhạc của dàn nhạc hàng đầu thế giới;
- Nghệ sĩ đã tổ chức các buổi biểu diễn và chương trình cá nhân tại các nhà hát opera nổi tiếng thế giới hoặc phòng hòa nhạc;
- Người chiến thắng các giải thưởng cá nhân cao nhất của các giải thưởng văn học nổi tiếng, các giải thưởng điện ảnh, truyền hình và kịch nổi tiếng, các giải thưởng âm nhạc nổi tiếng, các giải thưởng quảng cáo nổi tiếng, giải thưởng hạng nhất hoặc giải nhất trong các cuộc thi hạng nhất hoặc giải thưởng cá nhân trong các cuộc thi hạng nhì của cuộc thi nghệ thuật quốc tế nổi tiếng hoặc giám khảo của các giải thưởng và cuộc thi được liệt kê ở trên;
- Các vận động viên được liệt kê trong tám vận động viên dẫn đầu tại Thế vận hội hoặc hai kỳ gần nhất của World Cup, Giải vô địch thế giới và các sự kiện quốc tế quan trọng khác, có trong Thế vận hội; các vận động viên được liệt kê trong top ba tại Đại hội thể thao châu Á hoặc hai kỳ gần nhất của Asian Cup và Giải vô địch châu Á, có trong Đại hội thể thao châu Á; các huấn luyện viên trưởng hoặc các thành viên cốt cán của nhóm huấn luyện chịu trách nhiệm đào tạo các vận động viên được liệt kê ở trên;
- Cựu lãnh đạo (bộ trưởng hoặc cao hơn) của các bộ ngành nước ngoài; cựu lãnh đạo cấp cao của các tổ chức quốc tế nổi tiếng hoặc các tổ chức phi chính phủ;
- Người chiến thắng trong cuộc thi kỹ năng quốc gia và thế giới hoặc các chuyên gia tham gia đào tạo cho các cuộc thi; nhân sự có trình độ cao với chứng chỉ trình

độ nghề quốc tế cao nhất hoặc chứng chỉ trình độ kỹ thuật viên cao cấp của Trung Quốc;

- Nhân tài được bổ nhiệm vào các vị trí quản lý hoặc kỹ thuật cấp cao tại các doanh nghiệp trung ương.

A3. Nhân tài nước ngoài đáp ứng nhu cầu thị trường cho các vị trí được chính phủ khuyến khích:

- Những người tài được bổ nhiệm vào các vị trí quản lý cấp cao hoặc kỹ thuật tại các doanh nghiệp trung ương và các công ty con, trụ sở toàn cầu hoặc khu vực của 500 doanh nghiệp hàng đầu thế giới, các doanh nghiệp công nghệ cao quốc gia (phải được cơ quan kỹ thuật cấp trên cấp tinh phê chuẩn) và các công ty lớn;
- Quản lý cấp cao hoặc cán bộ kỹ thuật của các trung tâm nghiên cứu kỹ thuật kinh doanh (business engineering), các phòng thí nghiệm kỹ thuật (engineering labs), các trung tâm nghiên cứu công nghệ kỹ thuật,
- Cán bộ quản lý cấp cao hoặc cán bộ kỹ thuật do các doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nước và nước ngoài tuyển dụng; chủ tịch hội đồng quản trị, người đại diện theo pháp luật, tổng giám đốc hoặc chuyên gia kỹ thuật trưởng do các doanh nghiệp nhỏ có vốn đầu tư nước ngoài bổ nhiệm theo ngành nghề được Nhà nước khuyến khích;
- Người nước ngoài được các cơ sở giáo dục đại học, viện nghiên cứu bổ nhiệm vào các chức danh quản lý cấp cao hoặc chức danh phó giáo sư, nghiên cứu viên; giảng viên cao cấp, hướng dẫn thực tập cao cấp và các cán bộ chuyên môn kỹ thuật cấp phó trở lên khác do các trường cao đẳng nghề bổ nhiệm;
- Nhạc trưởng chính, giám đốc nghệ thuật và nghệ sĩ biểu diễn chính được tuyển dụng bởi dàn nhạc trong nước hạng nhất và các tổ chức nghệ thuật khác;
- Nhân viên ở các vị trí quản lý cấp cao hoặc kỹ thuật như tổng biên tập, phó tổng biên tập, phát thanh viên chính, người điều phối cấp cao, giám đốc lập kế hoạch, giám sát bố cục được tuyển dụng bởi các phương tiện truyền thông chính thống trung ương và địa phương;
- Cầu thủ chính, huấn luyện viên hoặc thành viên cốt cán của đội huấn luyện do các đội tuyển hoặc câu lạc bộ thể thao quốc gia và tỉnh tuyển dụng;
- Tài năng nước ngoài có thu nhập lương gấp 6 lần hoặc cao hơn thu nhập trung bình hàng năm của địa phương trong năm trước. Đối với Thượng Hải, thu nhập lương phải là 600000 RMB trở lên và thuế thu nhập cá nhân phải là 120000 RMB trở lên.
- Người sáng lập doanh nghiệp đóng góp bằng các phát minh công nghệ lớn, bằng sáng chế và các quyền sở hữu trí tuệ độc lập khác hoặc công nghệ độc quyền và có khoản đầu tư ổn định trong ba năm liên tiếp với khoản đầu tư thực tế vào doanh nghiệp không dưới 500.000 USD và cổ phiếu cá nhân không dưới 30%;
- Chủ tịch, người đại diện theo pháp luật, tổng giám đốc hoặc chuyên gia kỹ thuật trưởng đóng góp bằng các phát minh công nghệ lớn, bằng sáng chế và các quyền sở hữu trí tuệ độc lập khác hoặc công nghệ độc quyền của doanh nghiệp có doanh

thu hàng năm trên 10 triệu hoặc thuế hàng năm trên 1 triệu nhân dân tệ trong ba năm liên tiếp;

A4. Nhân tài đổi mới - khởi nghiệp:

- Người sáng lập doanh nghiệp đóng góp bằng các phát minh công nghệ lớn, bằng sáng chế và các quyền sở hữu trí tuệ độc lập khác hoặc công nghệ độc quyền và có khoản đầu tư ổn định trong ba năm liên tiếp với khoản đầu tư thực tế vào doanh nghiệp không dưới 500.000 USD và cổ phiếu cá nhân không dưới 30%;
- Chủ tịch, người đại diện theo pháp luật, tổng giám đốc hoặc chuyên gia kỹ thuật trưởng đóng góp bằng các phát minh công nghệ lớn, bằng sáng chế và các quyền sở hữu trí tuệ độc lập khác hoặc công nghệ độc quyền của doanh nghiệp có doanh thu hàng năm trên 10 triệu hoặc thuế hàng năm trên 1 triệu nhân dân tệ trong ba năm liên tiếp; Là nhân sự kỹ thuật hoặc quản lý tại doanh nghiệp được công nhận là sáng tạo;
- Người có năng lực quản lý cấp cao hoặc chuyên môn kỹ thuật làm việc tại các doanh nghiệp được Sở có thẩm quyền của tỉnh xếp vào ngành kinh doanh sáng tạo hoặc ngành khoa học sáng tạo.

A5. Nhân tài trẻ ưu tú:

- Người dưới 40 tuổi đang nghiên cứu sau tiến sĩ tại đại học hàng đầu nước ngoài hoặc trong nước.

A6. Đạt từ 85 điểm trở lên theo hệ thống tính điểm

2.2. Nhân tài chuyên môn nước ngoài (Nhóm B)

Nhóm B bao gồm các chuyên gia nước ngoài có trình độ chuyên môn và kinh nghiệm làm việc đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động Trung Quốc, nhưng chưa đạt đến cấp độ “trình độ cao” như Nhóm A. Các tiêu chí chính bao gồm:

B1. Chuyên gia nước ngoài có bằng cử nhân trở lên và có 2 năm kinh nghiệm làm việc liên quan trở lên và thuộc bất kỳ mô tả nào sau đây:

- Quản trị viên hoặc nhân viên kỹ thuật tham gia vào các vị trí nghiên cứu, giảng dạy và hành chính trong các lĩnh vực giáo dục, nghiên cứu, tin tức, xuất bản, văn hóa, nghệ thuật, y tế, thể thao và các lĩnh vực đặc biệt khác;
- Nhân sự làm việc theo các hiệp định liên chính phủ giữa Trung Quốc và các nước, các hiệp định liên tổ chức quốc tế, các hợp đồng kinh tế và kỹ thuật giữa Trung Quốc và các nước khác và nhân sự do các tổ chức học thuật quốc tế nổi tiếng và các tổ chức khoa học và giáo dục quốc tế cử đi sẽ có giới hạn độ tuổi linh hoạt hơn;
- Nhân viên làm việc tại các văn phòng đại diện của các tổ chức quốc tế tại Trung Quốc và đại diện của các văn phòng đại diện của các tổ chức chuyên gia nước ngoài tại Trung Quốc;

- Quản lý cấp trung trở lên do các doanh nghiệp đa quốc gia cử đi; đại diện trưởng hoặc đại diện của các văn phòng thường trú của các doanh nghiệp nước ngoài tại Trung Quốc;
- Nhà quản lý hoặc chuyên gia kỹ thuật nước ngoài được các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức xã hội tuyển dụng.

B2. Lao động kỹ năng có bằng cấp quốc tế hoặc là lao động kỹ năng đang thiếu hụt trong nước

B3. Giáo viên ngoại ngữ

- Giáo viên ngoại ngữ nói chung phải tham gia giảng dạy tiếng bằng mẹ đẻ của mình và phải có bằng cử nhân trở lên và kinh nghiệm giảng dạy ngôn ngữ ít nhất là hai năm. Những người có bằng cấp trong lĩnh vực giáo dục, ngôn ngữ hoặc giảng dạy, hoặc đã có chứng chỉ trình độ giảng dạy tại quốc gia của mình hoặc chứng chỉ quốc tế được công nhận về giảng dạy ngôn ngữ sẽ được miễn yêu cầu về kinh nghiệm làm việc.

B4. Người có trình độ chuyên môn cao, có chứng chỉ hành nghề, có mức lương bình quân từ 300.000 nhân dân tệ trở lên và thuế thu nhập cá nhân từ 120.000 nhân dân tệ trở lên.

B5. Nhân sự đặc biệt theo quy định nhà nước hoặc tham gia các dự án đặc biệt

B6. Đạt từ 60 điểm trở lên theo hệ thống tính điểm

2.3. Người nước ngoài khác (Nhóm C)

Nhóm C bao gồm những người nước ngoài được tuyển dụng để đáp ứng các nhu cầu cụ thể, thường là tạm thời hoặc ngắn hạn, của thị trường lao động trong nước, tuân theo các chính sách và quy định hiện hành. Ví dụ: người lao động phổ thông theo quy định, người làm việc ngắn hạn (dưới 90 ngày), thực tập sinh theo thỏa thuận liên chính phủ, sinh viên nước ngoài tốt nghiệp tại Trung Quốc muốn tìm việc, hoặc lao động trong các lĩnh vực đặc thù như đánh bắt xa bờ.

- Người lao động nước ngoài phù hợp quy định có liên quan về việc tuyển dụng người nước ngoài tại Trung Quốc;
- Người nước ngoài tham gia một số công việc tạm thời hoặc ngắn hạn (không quá 90 ngày);
- Người nước ngoài thuộc diện quản lý theo chế độ hạn ngạch, bao gồm người nước ngoài trẻ tuổi đến Trung Quốc thực tập theo các thỏa thuận liên chính phủ, sinh viên nước ngoài theo quy định có liên quan, người nước ngoài tốt nghiệp từ các cơ sở giáo dục đại học ở nước ngoài, người nước ngoài tham gia đánh bắt xa bờ và các lĩnh vực đặc biệt khác.

3. So sánh tiêu chí xác định nhân tài để thu hút của Trung Quốc và Việt Nam: Bài học kinh nghiệm

Bảng 1 dưới đây tóm tắt sự tương đồng và khác nhau giữa về tiêu chí nhân tài, trong

đó có nhân tài trong lĩnh vực KH&CN của Trung Quốc và nhân tài KH&CN của Việt Nam, xét theo 8 khía cạnh quan trọng.

Bảng 1. Sự tương đồng và khác nhau giữa về tiêu chí nhân tài, trong đó có nhân tài trong lĩnh vực KH&CN của Trung Quốc và Việt Nam

Khía cạnh	Trung Quốc	Việt Nam ²
1. Phân loại nhân tài	Có phân loại rõ: Chia thành 3 nhóm A, B, C dựa trên mức độ tài năng/đóng góp: - Nhóm A là nhân tài trình độ cao (hướng “kênh xanh” ưu tiên). - Nhóm B là chuyên gia trình độ vừa. - Nhóm C là đối tượng khác. Mỗi nhóm có tiêu chí định tính cụ thể (A1-A6, B1-B6) và định lượng (thang điểm).	- Không phân loại cấp bậc: Chỉ đưa ra một danh sách tiêu chí chung để xác định nhân tài trong lĩnh vực KH&CN. - Không có sự phân nhóm nhân tài thành hạng A, B, C hay thứ bậc nào.
2. Tiêu chí đánh giá năng lực và thành tích KH&CN	- Rất chi tiết, ở mức độ cao: Tiêu chí bao quát thành tích đỉnh cao quốc tế - ví dụ: giải Nobel, Huy chương Khoa học Quốc gia (Mỹ), giải Turing, Fields; thành viên viện hàn lâm khoa học quốc gia hoặc các tổ chức quốc tế uy tín. - Ngoài ra, tiêu chí gồm công bố khoa học chất lượng cao (tác giả chính bài báo trên tạp chí JCR Q1/Q2), lãnh đạo dự án KH&CN quốc gia, và các đóng góp nổi bật khác. Nhìn chung, tiêu chí tập trung vào thành tích khoa học xuất sắc tầm cỡ thế giới và năng lực chuyên môn thể hiện qua vị trí công tác (giáo sư trường top, lãnh đạo R&D doanh nghiệp lớn, v.v.).	- Gắn với kết quả thực tiễn, khá chi tiết: Nhấn mạnh thành quả KH&CN đã được kiểm chứng (ví dụ: sáng chế/giống mới ứng dụng thực tế; công trình KH&CN xuất sắc, ứng dụng rộng rãi, hiệu quả). - Luật bổ sung tiêu chí về sở hữu sáng chế/giải pháp hữu ích (trong nước hoặc quốc tế), giải thưởng KH&CN uy tín; dẫn dắt dự án khởi nghiệp sáng tạo thành công; giải pháp công nghệ đột phá được ứng dụng; công bố trên tạp chí KH quốc tế hàng đầu... - Tiêu chí tập trung vào thành tích KH&CN gắn liền với ứng dụng và đổi mới sáng tạo (thành quả đo đếm được như bằng sáng chế, giải thưởng, dự án, bài báo).
3. Mức độ chi tiết và hệ thống (Thang điểm, phân nhóm)	- Rất chi tiết, có hệ thống thang điểm: Mỗi nhóm nhân tài có nhiều tiêu chí cụ thể (A1-A6, B1-B6...). Bên cạnh liệt kê định tính, có tích hợp hệ thống tính điểm: nếu không thuộc tiêu chí ưu tiên, ứng viên đạt ngưỡng điểm nhất định vẫn được xếp vào nhóm tương ứng (≥ 85 điểm cho nhóm A, ≥ 60 điểm cho nhóm B). - Hệ thống này chặt chẽ và minh bạch: phân loại theo nhóm kết hợp điểm số giúp đánh giá định lượng năng lực.	- Đơn giản, không có thang điểm: Các tiêu chí được liệt kê dạng danh sách đánh số (theo chính sách tương ứng) nhưng không có hệ thống điểm hay xếp hạng. Mỗi tiêu chí độc lập, mang tính định tính. - Chỉ nêu các tiêu chí để nhận diện nhân tài, không có công thức tính điểm hoặc trọng số nào. - Mức độ chi tiết thấp - danh sách Nghị định số 87/2014/NĐ-CP (và sửa đổi) có 5 tiêu chí, Luật có 3 tiêu chí - và không có phân nhóm hay hệ thống đánh giá phức tạp.
4. Mức độ quốc tế hóa	Quốc tế hóa rất cao: - Nhiều tiêu chí đòi hỏi thành tựu tầm	Có yếu tố quốc tế nhưng còn rất hạn chế:

² Theo Nghị định số 89/2014/NĐ-CP (sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 27/2020/NĐ-CP) và Dự thảo Luật KH&CN

Khía cạnh	Trung Quốc	Việt Nam ²
của tiêu chí (giải thưởng, kinh nghiệm quốc tế)	quốc tế: người đoạt giải Nobel hoặc các giải thưởng khoa học công nghệ hàng đầu thế giới; viện sĩ các viện hàn lâm KH&CN quốc gia; lãnh đạo hoặc chuyên gia tại các tổ chức quốc tế, công ty toàn cầu hàng đầu. - Kinh nghiệm làm việc tại trường ĐH danh tiếng nước ngoài, doanh nghiệp top 500 thế giới là một tiêu chí quan trọng. - Tiêu chí cũng đề cập đánh giá của chuyên gia quốc tế đồng cấp như một thước đo giá trị. - Nhìn chung, hệ thống Trung Quốc tích hợp sâu yếu tố quốc tế, coi trọng nhân tài có uy tín và kinh nghiệm quốc tế hàng đầu.	- Tiêu chí Việt Nam cũng xem trọng kinh nghiệm và thành tựu quốc tế, như: bằng sáng chế, giải pháp hữu ích được công nhận quốc tế; giải thưởng KH&CN quốc tế; công bố trên tạp chí khoa học hàng đầu thế giới. - Tuy nhiên, phạm vi quốc tế hóa hạn chế chỉ là áp dụng tri thức quốc tế cho Việt Nam (ví dụ: kinh nghiệm ở nước ngoài để phục vụ nhiệm vụ KH&CN trong nước). - Không phủ rộng các lĩnh vực nghệ thuật, thể thao toàn cầu như Trung Quốc.
5. Tính ứng dụng thực tiễn của tiêu chí (gắn với thị trường, doanh nghiệp, dự án cụ thể)	- Rất coi trọng nhu cầu thị trường và doanh nghiệp: Ngay phần mở đầu đã nhấn mạnh tiêu chí phải phản ánh nhu cầu thị trường và giá trị được đánh giá qua thị trường. Nhiều tiêu chí gắn với vai trò trong doanh nghiệp và dự án cụ thể: ví dụ, nhân tài nhóm A bao gồm quản lý R&D chủ chốt hoặc lãnh đạo tại công ty thuộc Fortune 500; chuyên gia giữ chức vụ kỹ thuật/quản lý cao cấp tại doanh nghiệp trung ương, công ty công nghệ cao. - Đặc biệt, tiêu chí công nhận doanh nhân khởi nghiệp: người sáng lập doanh nghiệp có công nghệ lõi, với vốn đầu tư và doanh thu đạt ngưỡng nhất định cũng được xếp nhóm A. - Như vậy, hệ thống Trung Quốc chú trọng kết quả triển khai thực tế: đóng góp của nhân tài được đo bằng thành tựu thương mại, dự án, và cương vị cụ thể trong nền kinh tế.	- Nhấn mạnh hiệu quả thực tiễn tại Việt Nam: Gắn chặt với ứng dụng thực tiễn và giá trị tạo ra. Ví dụ: sáng chế, công trình KH&CN, giải pháp công nghệ phải được ứng dụng, chuyển giao và tạo ra sản phẩm/giá trị kinh tế, xã hội, môi trường rõ rệt đã được kiểm chứng.. - Tiêu chí về khởi nghiệp yêu cầu dự án khởi nghiệp sáng tạo thành công (có sản phẩm/dịch vụ đưa ra thị trường). Tuy không nêu con số cụ thể (doanh thu, vốn...) như Trung Quốc, nhưng thiên về kết quả ứng dụng chứ không chỉ lý thuyết. - Điểm khác là Việt Nam không đề cập vị trí tại doanh nghiệp như một tiêu chí, mà tập trung vào sản phẩm/dự án cụ thể mà nhân tài tạo ra hoặc tham gia.
6. Lĩnh vực bao phủ	Phạm vi rất rộng (không chỉ KH&CN): - Mặc dù trọng tâm là KH&CN, Trung Quốc bao quát nhiều lĩnh vực nhân tài khác: nghệ thuật, văn hóa, thể thao, kinh tế... Ví dụ, nhóm A công nhận cả giáo sư âm nhạc, mỹ thuật tại các trường nghệ thuật hàng đầu thế giới; nghệ sĩ biểu diễn, nhạc trưởng chính dàn nhạc quốc tế; vận động viên đoạt thành tích cao (top 8 Olympic, top 3 Á vận hội) và huấn luyện viên của họ. - Cũng có tiêu chí cho lãnh đạo tài chính, tổ chức quốc tế, chuyên gia kỹ năng, v.v. - Như vậy, hệ thống nhân tài Trung Quốc có tính liên ngành, coi mọi lĩnh vực trọng	Giới hạn trong KH&CN (và ĐMST): - Các tiêu chí trong Nghị định số 87/2014 (và sửa đổi) và Luật KH, CN&ĐMST tập trung duy nhất vào lĩnh vực khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo. Nội dung đề cập bằng cấp khoa học, nghiên cứu, sáng chế, giải pháp công nghệ, dự án KH&CN, khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, bài báo khoa học... - Không bao gồm tiêu chí về tài năng trong nghệ thuật, thể thao hay các lĩnh vực ngoài KH&CN. Điều này phản ánh mục tiêu chính sách: nhằm đến nhân lực KH&CN cho phát triển khoa

Khía cạnh	Trung Quốc	Việt Nam ²
	yếu (KH&CN, giáo dục, văn hóa nghệ thuật, thể thao, quản lý nhà nước, kinh doanh...) đều thuộc diện nhân tài nếu đạt thành tựu xuất sắc.	học và kinh tế đất nước. - Phạm vi đối tượng hẹp hơn - không mang tính liên ngành rộng như Trung Quốc.
7. Tính minh bạch và khả năng áp dụng thực tế (vào công tác tuyển chọn nhân tài)	Minh bạch, dễ áp dụng (nhưng phức tạp): - Bộ tiêu chí Trung Quốc liệt kê rất cụ thể từng điều kiện, giúp ứng viên và cơ quan tuyển dụng dễ đối chiếu. Việc phân loại nhóm A/B/C kèm tiêu chí rõ ràng và ngưỡng điểm khiến quá trình xét duyệt có cơ sở minh bạch. Cơ quan tuyển chọn có thể áp dụng như một checklist: nếu ứng viên thỏa bất kỳ tiêu chí nào của nhóm A thì vào nhóm A, nếu không thì xét nhóm B (thỏa B1-B5 hoặc đạt ≥ 60 điểm),... Hệ thống điểm định lượng đóng vai trò quan trọng, cho phép đánh giá tổng hợp nếu ứng viên không có thành tích “đỉnh”. Tuy phức tạp vì nhiều tiêu chí, hệ thống này rất chặt chẽ và đã được triển khai (trong thủ tục cấp visa và thu hút chuyên gia nước ngoài của Trung Quốc). Tính minh bạch cao nhưng đòi hỏi cơ sở dữ liệu và đánh giá chi tiết để đối chiếu hồ sơ ứng viên.	Đơn giản, trực quan nhưng cần đánh giá định tính: - Danh sách tiêu chí Việt Nam về cơ bản dễ hiểu, ứng viên chỉ cần có ít nhất một tiêu chí là được coi là nhân tài trong lĩnh vực KH&CN. Minh bạch ở chỗ các điều kiện được công. - Hệ thống này dễ áp dụng hơn vì ít yêu cầu, nhưng không có điểm số nên thiếu tính linh hoạt khi so sánh ứng viên với mức độ thành tích khác nhau. Có thể dẫn đến trường hợp đạt/không đạt khá cứng nhắc (ví dụ 2 người đều có 1 sáng chế sẽ coi như ngang nhau, dù chất lượng khác nhau). - Tính minh bạch tốt nhưng chưa tinh chỉnh bằng định lượng; hiệu quả phụ thuộc vào hội đồng tuyển chọn đánh giá chất lượng thành tựu theo tiêu chí đề ra. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng cơ chế hội đồng cũng cần có hệ thống tính điểm chứ không thể cho điểm bằng cảm tính.
8. Mức độ hiện đại, hội nhập và phù hợp định hướng phát triển nhân lực	- Hiện đại, hội nhập cao: Hệ thống Trung Quốc cập nhật các thước đo toàn cầu về nhân tài, sử dụng cách tiếp cận đa chiều: thành tích khoa học, kinh nghiệm quốc tế, vai trò doanh nghiệp, thậm chí tài năng văn hóa-thể thao. Việc kết hợp ĐMST thể hiện qua tiêu chí startup, công nghệ độc quyền... và đánh giá thị trường cho thấy tư duy hướng tới giá trị thực tiễn và hội nhập xu thế quốc tế. Hệ thống phân loại A/B/C kèm ưu đãi “kênh xanh” cho thấy tầm nhìn phát triển nhân lực chất lượng cao: thu hút nguồn nhân lực toàn cầu phục vụ phát triển kinh tế xã hội. - Tiêu chí này có tính hệ thống chặt chẽ và toàn diện, phù hợp cho các quốc gia muốn xây dựng chiến lược nhân tài bài bản trong bối cảnh hội nhập.	Đang từng bước hiện đại hóa, bám sát nhu cầu phát triển: Tiêu chí Việt theo Nghị định và Luật KH,CN&ĐMST 2025 cho thấy sự chuyển biến từ chú trọng bằng cấp, nghiên cứu hàn lâm sang đề cao đổi mới sáng tạo và ứng dụng. - Luật KH,CN&ĐMST 2025 bổ sung những yếu tố hiện đại như khởi nghiệp sáng tạo, giá trị kinh tế - xã hội, hội nhập quốc tế trong thành tích KH&CN. So với Trung Quốc, phạm vi hẹp hơn nhưng phù hợp định hướng phát triển nhân lực KH&CN chất lượng cao cho cách mạng công nghiệp 4.0 tại Việt Nam. - Mức độ hội nhập quốc tế có, nhưng tập trung vào việc thu hút tri thức về phục vụ trong nước. Tiêu chí của Việt Nam mang tính tham khảo chuyên ngành, giúp xây dựng chính sách nhân tài trong lĩnh vực KH&CN theo hướng hiện đại, nhưng chưa phải hệ thống tổng thể cho mọi lĩnh vực nhân tài như Trung Quốc.

4. Tính khả thi trong triển khai áp dụng các tiêu chí của Trung Quốc và Việt Nam

Tại Việt Nam, tiêu chí nhân tài trong lĩnh vực KH&CN của Việt Nam khá chọn lọc và lý tưởng hóa, tập trung vào những thành tích nổi bật (sáng chế, giải thưởng, kinh nghiệm ở tổ chức danh tiếng). Điều này có thể khiến phạm vi nhân tài được công nhận hẹp, chủ yếu rơi vào một nhóm rất nhỏ các chuyên gia hàng đầu. Ví dụ, yêu cầu “có sáng chế được ứng dụng và chuyển giao thành công” hoặc “có công trình KH&CN xuất sắc, đã ứng dụng rộng rãi” đòi hỏi thành quả rất cao. Do vậy, việc thuyết phục họ về nước làm việc lâu dài đòi hỏi chính sách đãi ngộ hấp dẫn, nếu không tiêu chí chỉ mang tính danh nghĩa. Tính khả thi sẽ cao hơn nếu có cơ chế đánh giá linh hoạt hoặc mở rộng diện công nhận, nhưng hiện tại hệ thống Việt Nam chưa nêu rõ việc kết hợp các tiêu chí (một người không có sáng chế nhưng có nhiều bài báo quốc tế và dẫn dắt dự án khởi nghiệp thì có được coi là nhân tài không, hay cần phải có sáng chế).

Trong khi đó, hệ thống tiêu chí của Trung Quốc được thiết kế có tính thực tiễn cao hơn nhờ phân cấp đối tượng và đa dạng hóa tiêu chí. Nhóm A tuy đặt ra các chuẩn mực rất cao (thậm chí có thể coi là lý tưởng như Nobel, Fields), nhưng song song đó vẫn có những đường khác để đạt nhóm A (như đạt 85 điểm hoặc là doanh nhân khởi nghiệp thành công). Nhóm B và C bao phủ những người có trình độ khá, trung bình - tức là có nhiều “cửa” để người tài lọt vào hệ thống. Tính khả thi thể hiện ở chỗ: Trung Quốc không chỉ săn lùng nhân vật kiệt xuất, mà còn chấp nhận cả chuyên gia có bằng đại học, 2 năm kinh nghiệm (nhóm B) hay lao động trẻ mới tốt nghiệp (nhóm C). Điều này phù hợp với thực tế là để phát triển KH&CN cần nguồn nhân lực đông đảo ở nhiều trình độ khác nhau. Việc áp dụng hệ thống tính điểm cũng tăng tính khả thi: ứng viên có thể bù đắp thiếu sót ở mặt này bằng điểm cao ở mặt khác (thí dụ tiếng Trung tốt, làm việc ở vùng cần người...). Tất nhiên, hệ thống Trung Quốc rất chi tiết và phức tạp, đòi hỏi bộ máy hành chính mạnh để thẩm định hồ sơ. Tuy vậy, do mục tiêu rõ ràng và phạm vi linh hoạt, việc triển khai trên thực tế đã chứng minh thu hút được số lượng lớn nhân tài phù hợp cho các nhu cầu khác nhau.

Cho đến nay, Việt Nam chưa thiết lập hệ thống phân loại chính thức nhiều cấp cho nhân tài trong lĩnh vực KH&CN. Khái niệm “nhân tài trong lĩnh vực KH&CN” ở Việt Nam thường được hiểu như một danh hiệu chung cho những cá nhân đáp ứng tiêu chí đề ra, chứ không chia thứ hạng. Hệ thống hiện hành chỉ đưa ra một tập tiêu chí duy nhất áp dụng chung. Điều này hàm ý rằng mọi nhân tài KH&CN được công nhận đều ở cùng một cấp độ. Từ đó, chính sách đãi ngộ có thể chưa được phân hóa rõ ràng theo mức độ xuất sắc thực tế. Ví dụ: một người có sáng chế và một người “chỉ” có bài báo quốc tế đều được coi là nhân tài, vậy có ưu tiên khác nhau không thì phải tùy chính sách cụ thể chứ tiêu chí không nói lên. Việc thiếu phân loại cũng gây khó trong trường hợp Việt Nam muốn mở rộng diện nhân tài: nếu hạ tiêu chí thấp xuống để có nhiều người, có thể làm giảm tính ưu tú; nếu giữ tiêu chí cao quá, sẽ quá ít người. Nói cách khác, hệ thống một tầng của Việt Nam còn bất cập trong việc bao quát cả nhân tài “cấp cao” lẫn “cấp khá”.

Trái với Việt Nam, Trung Quốc đã thiết lập hệ thống phân loại 3 cấp (A, B, C) cực kỳ rõ ràng và gắn với cơ chế quản lý tương ứng. Nhân tài cấp cao (A) được coi là

chiến lược, hưởng những quyền lợi vượt trội (kênh xanh, thủ tục nhanh gọn, ưu đãi đặc biệt). Nhân tài chuyên môn (B) được tạo điều kiện vào làm việc hợp pháp, đáp ứng nhu cầu thị trường, có yêu cầu trung bình. Nhóm còn lại (C) về cơ bản là quản lý lao động phổ thông, không được coi là "nhân tài" nhưng việc đưa vào phân loại C giúp chính quyền có cách tiếp cận khác (thường là hạn chế số lượng qua hạn ngạch, vì họ không phải nhân tài cần khuyến khích mà chỉ để đáp ứng tạm thời). Sự phân loại này giúp Trung Quốc phân bổ nguồn lực: tập trung ưu đãi cho nhóm A, tạo điều kiện cho nhóm B, và kiểm soát nhóm C. Ngoài ra, ngay trong nhóm A, B cũng có những phân nhánh (A1... A6, B1... B6) tương ứng các diện khác nhau (như A1: thu hút chương trình quốc gia, A2: thành tích đỉnh cao quốc tế, A3: thị trường cần, A4: đổi mới khởi nghiệp, v.v.). Điều này cho thấy một hệ thống nhiều tầng, chi tiết. Mỗi cấp độ nhân tài đều có định nghĩa và tiêu chí riêng, đảm bảo không bỏ sót loại hình nhân tài nào. Cách tiếp cận phân loại này mang tính hệ thống cao, giúp chính sách nhân tài của Trung Quốc linh hoạt: ví dụ nếu cần tăng nhân tài cấp cao, họ điều chỉnh điều kiện nhóm A hoặc tăng ưu đãi nhóm A; nếu thiếu nhân tài trung cấp, họ nới rộng nhóm B hoặc thêm điểm ưu tiên. So với hệ thống chưa phân tầng của Việt Nam, rõ ràng hệ thống Trung Quốc toàn diện và hiệu quả hơn trong quản lý nhân lực KH&CN.

Bộ tiêu chí của Việt Nam đang dần được cập nhật theo hướng hội nhập quốc tế. Sự khác biệt giữa Nghị định số 87/2014/NĐ-CP (và sửa đổi) và Dự thảo Luật KH&CN&ĐMST cho thấy sự tiến bộ: từ chỗ chủ yếu coi trọng bằng cấp, giải thưởng, kinh nghiệm nước ngoài đến chỗ bổ sung các tiêu chí về khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, giá trị kinh tế xã hội của sản phẩm, và công bố quốc tế. Điều này phản ánh Việt Nam nhận thức được những xu thế mới trong định nghĩa nhân tài trong lĩnh vực KH&CN - không chỉ nhà khoa học hàn lâm mà doanh nhân công nghệ, nhà sáng tạo cũng là nhân tài. Tuy nhiên, tính linh hoạt của hệ thống Việt Nam còn hạn chế do thiếu cơ chế thang điểm hay phân loại: các tiêu chí vẫn là danh sách cố định. Mỗi khi xu thế thay đổi (thí dụ xuất hiện lĩnh vực khoa học mới, dạng đóng góp mới), việc cập nhật sẽ đòi hỏi sửa đổi văn bản pháp luật, không linh hoạt bằng việc điều chỉnh điểm số như hệ thống của Trung Quốc. Ngoài ra, một số tiêu chí Việt Nam còn mơ hồ, dễ dẫn tới cách hiểu khác nhau theo thời gian (ví dụ thế nào là “dự án khởi nghiệp thành công” có thể thay đổi tùy bối cảnh).

Trong khi đó, hệ thống tiêu chí nhân tài của Trung Quốc rất linh hoạt và bắt nhịp tốt với xu thế quốc tế. Trước hết, bản thân việc xây dựng một danh mục chi tiết bao gồm các giải thưởng khoa học hàng đầu thế giới, các chuẩn mực quốc tế (viện sĩ, giáo sư trường hàng đầu) đã cho thấy họ định vị tiêu chí của mình trên nền tảng so sánh với mặt bằng cao nhất toàn thế giới. Họ không tự đặt ra tiêu chí riêng biệt mà dùng ngay thước đo quốc tế: ai đạt chuẩn thế giới thì lọt nhóm A. Thứ hai, họ tỏ ra cập nhật với xu hướng khoa học liên ngành và đổi mới: đưa vào danh sách cả doanh nhân khởi nghiệp, chuyên gia công nghệ (không chỉ nhà khoa học hàn lâm), thậm chí cả lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật, thể thao trong phạm vi thu hút (vì các lĩnh vực này cũng đóng góp vào sức mạnh công nghệ mềm của quốc gia). Việc có tiêu chí cho tài năng trẻ (A5) cũng cho thấy tầm nhìn dài hạn trong bối cảnh cạnh tranh tài năng toàn cầu - nuôi dưỡng tài năng tương lai. Thêm vào đó, hệ thống tính điểm là một công cụ linh hoạt: chính phủ có thể điều chỉnh thang điểm theo ưu tiên mới (ví

dụ thêm điểm cho kỹ năng AI, dữ liệu lớn nếu đó là xu thế mới). Vì vậy, xét về khả năng thích ứng với xu thế khoa học toàn cầu, hệ thống Trung Quốc vượt trội nhờ thiết kế mở, cập nhật và dựa trên chuẩn quốc tế. Việt Nam dù có cải thiện nhưng cần thêm cơ chế linh hoạt tương tự để bắt kịp tốc độ thay đổi của khoa học thế giới.

5. Kết luận

Việc xây dựng một hệ thống tiêu chí khoa học, minh bạch và hiệu quả để xác định, nhận diện đúng và đánh giá đúng nhân tài KH&CN là nền tảng quan trọng cho sự thành công của các chính sách thu hút và giữ chân nhân tài. Qua phân tích trên, có thể thấy Việt Nam và Trung Quốc có cách tiếp cận khác nhau trong xây dựng tiêu chí nhân tài trong lĩnh vực KH&CN, phản ánh trình độ phát triển và mục tiêu chiến lược riêng của mỗi nước. Hệ thống tiêu chí của Việt Nam hiện tập trung vào việc đạt chuẩn cao về thành tích KH&CN và đổi mới sáng tạo, phù hợp định hướng nâng cao năng lực khoa học nội địa nhưng cần mở rộng và cụ thể hóa hơn để tăng tính khả thi và minh bạch. Trong khi đó, Trung Quốc đã phát triển một hệ thống tiêu chí toàn diện, định lượng và phân tầng rõ ràng, qua đó trở thành công cụ đắc lực thu hút nhân tài khắp thế giới và phục vụ hiệu quả cho mọi tầng lớp nhu cầu nhân lực của họ.

Từ kinh nghiệm của Trung Quốc, Việt Nam có thể rút ra bài học về việc đa dạng hóa tiêu chí và phân loại nhân tài. Việc bổ sung cơ chế tính điểm hoặc các ngưỡng định lượng rõ ràng, cùng với phân hạng nhân tài theo cấp độ đóng góp sẽ giúp chính sách thu hút nhân tài của Việt Nam minh bạch và linh hoạt hơn. Trung Quốc đã đi trước với hệ thống quy củ, nhưng cũng không ngừng điều chỉnh để duy trì lợi thế. Sự so sánh này cho thấy việc xây dựng tiêu chí nhân tài trong lĩnh vực KH&CN đòi hỏi phải cân bằng giữa chuẩn mực cao (để thúc đẩy vươn lên) và tính khả thi (để áp dụng hiệu quả), giữa yêu cầu trước mắt của đất nước và xu hướng phát triển khoa học toàn cầu.

Cần lưu ý rằng nghiên cứu chủ yếu dựa trên phân tích văn bản chính sách và các báo cáo hiện có, chưa đi sâu vào khảo sát định tính hoặc định lượng từ các đối tượng chịu tác động (ví dụ: các nhà khoa học, doanh nghiệp, cơ quan quản lý nhân tài thực tế) để đánh giá mức độ hiệu quả triển khai. Phạm vi so sánh chỉ giới hạn ở Trung Quốc, trong khi kinh nghiệm từ các quốc gia khác cũng có thể hữu ích.

Một số hướng nghiên cứu tiếp theo có thể bao gồm: thực hiện khảo sát/phỏng vấn chuyên sâu với các nhà quản lý, nhà khoa học và doanh nghiệp tại Việt Nam để đánh giá thực trạng và hiệu quả của các chính sách thu hút nhân tài hiện hành; phân tích sâu hơn về các yếu tố phi vật chất (môi trường nghiên cứu, văn hóa đổi mới, cơ hội phát triển nghề nghiệp) trong việc thu hút và giữ chân nhân tài KH&CN./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chen, K., Guo, R., & Pei, R. (2022). Ten-year Development of China's Science and Technology Talent Policies and Optimizing Approach for Sci-tech Self-reliance and Self-improvement. *Bulletin of Chinese Academy of Sciences (Chinese Version)*, 37(5), 613-621.

2. Đinh Thái Quang. (2024). Kinh nghiệm về chính sách đào tạo, thu hút nhân tài của Trung Quốc. *Tạp chí Phổ biến pháp luật*, 343, 122-126.
3. European Commission. (2025). *Choose Europe for Science: EU comes together to attract top research talent*, European Commission. https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/choose-europe-science-eu-comes-together-attract-top-research-talent-2025-05-23_en.
4. Jakobson, L. (2007). China aims high in science and technology: An overview of the challenges ahead. *Innovation with Chinese characteristics: high-tech research in China*, 1-36.
5. Nam Anh. (2025). Tổng Bí thư Tô Lâm: Không có quốc gia nào trở thành hùng cường với một nền khoa học, công nghệ yếu kém. *Tạp chí VnEconomy*. <https://vneconomy.vn/tong-bi-thu-to-lam-khong-co-quoc-gia-nao-tro-thanh-hung-cuong-voi-mot-nen-khoa-hoc-cong-nghe-yeu-kem.htm>.
6. OECD. (2008). *The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Skilled*, OECD Publishing.
7. SAIEP. (2018). *Evaluation Criteria for Foreigners Employed in China*, Shanghai Association for International Exchange of Personnel. <https://saiep-paris.fr/en/talent-policy/70-announcement-en/182-evaluation-criteria-for-foreigners-employed-in-china.html>.
8. Taichang, Z., & Yunle, W. (2024). Talent Competition Under the New Pattern of Sino-US Competition from the Perspective of International Relations. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 8(11), 2340-2352.
9. Wang, H., Miao, L., Wang, H., & Miao, L. (2019). China's Talent Attraction Policies in the Present Age. *China's Domestic and International Migration Development*, 169-184.
10. World Bank. (2021). *Vietnam: Science, Technology and Innovation Report*, World Bank.
11. Zhang, X., & Zhang, N. (2025). The complex impact of China's science and technology talent policies on key core technologies R&D. *PloS one*, 20(5), 1-37.
12. Zweig, D. (2024). *China's Talent Programs: Lessons for the United States?*, Written for the National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine's "International Talent Programs in the Changing Global Environment" Consensus Study.
13. Zwetsloot, R. (2020). China's approach to tech talent competition: Policies, results, and the developing global response. *Global China*, 1-19.