

Thu hút nhân tài khoa học và công nghệ: Kinh nghiệm từ Trung Quốc và bài học cho Việt Nam

**Nguyễn Quỳnh Anh^{1*}, Nguyễn Văn Hiếu², Nguyễn Thị Thùy Linh¹,
Nguyễn Thị Nga³, Đặng Thị Thu Trang⁴**

¹*Viện Chiến lược, Học viện Chiến lược Khoa học và Công nghệ, 115 Trần Duy Hưng, phường Yên Hòa, Hà Nội, Việt Nam*

²*Trung tâm Môi trường và Tài nguyên Thiên nhiên, Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Hà Nội,
18 ngõ 20 Liễu Giai, phường Ngọc Hà, Hà Nội, Việt Nam*

³*Trung tâm Vũ trụ Việt Nam, Viện Hàn lâm Khoa học và Công nghệ Việt Nam,
18 Hoàng Quốc Việt, phường Nghĩa Đô, Hà Nội, Việt Nam*

⁴*Học viện Chiến lược Khoa học và Công nghệ, 115 Trần Duy Hưng, phường Yên Hòa, Hà Nội, Việt Nam*

Ngày nhận bài 18/4/2025; ngày chuyển phản biện 21/4/2025; ngày nhận phản biện 4/5/2025; ngày chấp nhận đăng 14/5/2025

Tóm tắt:

Trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu về khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo ngày càng gay gắt, việc thu hút và sử dụng hiệu quả nhân tài khoa học và công nghệ (KH&CN) trở thành chiến lược ưu tiên của nhiều quốc gia. Bài báo này làm rõ các yếu tố tạo nên thành công của Trung Quốc và bài học có thể tham khảo cho Việt Nam. Các yếu tố đó bao gồm: cam kết chính trị cấp cao, thiết chế điều phối thống nhất, môi trường nghiên cứu thuận lợi, hệ sinh thái hỗ trợ đồng bộ, đãi ngộ toàn diện và cơ chế linh hoạt thu hút cả nhân tài toàn thời gian lẫn bán thời gian. Những bài học kinh nghiệm rút ra từ Trung Quốc - quốc gia có nhiều điểm tương đồng với Việt Nam, là tài liệu tham chiếu để Việt Nam vận dụng sáng tạo phù hợp với điều kiện chính trị, kinh tế và văn hóa trong nước, góp phần hiện thực hóa tinh thần của Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị, thúc đẩy hình thành hệ sinh thái nhân tài KH&CN cạnh tranh toàn cầu, phục vụ cho mục tiêu phát triển đất nước trong “kỷ nguyên vươn mình” của dân tộc.

Từ khóa: chính sách, Chương trình ngàn nhân tài, đổi mới sáng tạo, khoa học và công nghệ, nhân tài khoa học, thu hút nhân tài.

Attracting scientific and technological talent: Lessons from China and implications for Vietnam

**Quynh Anh Nguyen^{1*}, Van Hieu Nguyen², Thi Thuy Linh Nguyen¹,
Thi Nga Nguyen³, Thi Thu Trang Dang⁴**

¹*National Institute for Science and Technology Policy and Strategy, Vietnam Institute of Science and Technology Strategy,
115 Tran Duy Hung Street, Yen Hoa Ward, Hanoi, Vietnam*

²*Center for Environment and Natural Resources, Hanoi Union of Science and Technology Associations,
18 Alley 20, Lieu Giai Street, Ngoc Ha Ward, Hanoi, Vietnam*

³*Vietnam National Space Center, Vietnam Academy of Science and Technology,
18 Hoang Quoc Viet Street, Nghia Do Ward, Hanoi, Vietnam*

⁴*Vietnam Institute of Science and Technology Strategy, 115 Tran Duy Hung Street, Yen Hoa Ward, Hanoi, Vietnam*

Received 18 April 2025; revised 4 May 2025; accepted 14 May 2025

*Tác giả liên hệ: Email: anh.quynh.nguyen@gmail.com

Abstract:

In the context of intensifying global competition in science, technology, and innovation, attracting and effectively utilising scientific and technological (S&T) talent has become a strategic priority for many countries. The study identifies key factors contributing to China's success, including high-level political commitment, centralised coordination mechanisms, a conducive research environment, a comprehensive support ecosystem, competitive incentives, and flexible mechanisms for engaging both full-time and part-time talents. Lessons drawn from China, a country with institutional and developmental similarities to Vietnam, serve as an important reference for Vietnam to creatively adapt within its own political, economic, and cultural context. These insights aim to support the implementation of Resolution No. 57-NQ/TW dated 22 December, 2024, issued by the Politburo, and to foster the development of a globally competitive S&T talent ecosystem, contributing to the country's advancement in what has been described as a new “era of national growth”.

Keywords: innovation, policy, science and technology, talent attraction, thousand talents programme.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu ngày càng gay gắt về khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, việc thu hút và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là nhân tài KH&CN, đã trở thành ưu tiên chiến lược của nhiều quốc gia. Nhiều nước, bất kể trình độ phát triển, đều nỗ lực đưa ra các chính sách ưu đãi nhằm thu hút và giữ chân nhân tài KH&CN phục vụ phát triển quốc gia [1].

Việt Nam cũng không nằm ngoài xu thế đó. Với cộng đồng hơn 5,3 triệu người Việt Nam ở nước ngoài tại trên 130 quốc gia và vùng lãnh thổ, trong đó khoảng 80% ở các quốc gia phát triển [2], Việt Nam có nguồn lực trí thức kiểu bào lớn. Ước tính có khoảng 600.000 người trong cộng đồng này có trình độ đại học trở lên, bao gồm nhiều chuyên gia trong các lĩnh vực mũi nhọn như: điện tử, sinh học, vật liệu, năng lượng, công nghệ thông tin [3]. Đây chính là nguồn “chất xám” quan trọng, nếu được thu hút hiệu quả sẽ đóng góp lớn cho công cuộc phát triển đất nước.

Nhận thức được tầm quan trọng đó, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách nhằm khuyến khích nhân tài đóng góp cho quê hương. Gần đây nhất, Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị đã nhấn mạnh định hướng đột phá về khoa học, công nghệ, đổi mới đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, đồng thời yêu cầu “ban hành cơ chế đặc thù thu hút người Việt Nam ở nước ngoài và người nước ngoài có trình độ cao về Việt Nam làm việc, sinh sống”. Trên thực tế, việc thu hút đội ngũ chuyên gia KH&CN Việt kiều và quốc tế về Việt Nam còn nhiều hạn chế so với tiềm năng. Việt Nam vẫn đối mặt với tình trạng “chảy máu chất xám” khi nhiều nhân lực trình độ cao chưa mặn mà về nước.

Trong bối cảnh đó, việc học hỏi kinh nghiệm quốc tế, đặc biệt là từ Trung Quốc - quốc gia có nhiều điểm tương đồng về thể chế và từng đối mặt với tình trạng “chảy

máu chất xám” nghiêm trọng, trở nên cần thiết hơn bao giờ hết. Để thu hút nhân tài từ bên ngoài về nước, Trung Quốc đã đề ra rất nhiều kế hoạch [4], ưu tiên tập trung vào các lĩnh vực KH&CN mũi nhọn, nhằm tạo ra một “dòng chảy chất xám” toàn cầu, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao từ khắp nơi trên thế giới về phục vụ cho sự nghiệp phát triển quốc gia [5]. Trung Quốc là ví dụ điển hình của một quốc gia chuyển mình mạnh mẽ nhờ chính sách thu hút và sử dụng hiệu quả nhân tài KH&CN [6]. Từ thực tiễn đó, bài báo tập trung phân tích kinh nghiệm của Trung Quốc trong việc thu hút các cá nhân hoạt động trong lĩnh vực KH&CN có trình độ cao, đặc biệt thông qua các chương trình quốc gia có định hướng chiến lược dài hạn là TTP, từ đó rút ra những bài học chính sách phù hợp cho Việt Nam.

Bài báo sử dụng phương pháp tổng hợp tài liệu, tập trung phân tích các chính sách điển hình và thực tiễn tại Trung Quốc để rút ra bài học phù hợp cho Việt Nam. Quá trình xử lý thông tin được thể hiện gián tiếp qua cấu trúc nội dung, sự lựa chọn ví dụ minh họa tiêu biểu, hệ thống tài liệu tham khảo có chọn lọc từ các nguồn học thuật, tổ chức quốc tế và văn bản chính sách chính thức để trả lời hai câu hỏi chính được đặt ra là: (1) Những yếu tố nào tạo nên thành công trong chính sách thu hút nhân tài KH&CN của Trung Quốc?; (2) Đây là những bài học và khuyến nghị cho Việt Nam, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam đang quyết tâm thúc đẩy khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số theo tinh thần Nghị quyết số 57-NQ/TW.

2. Khái niệm “nhân tài khoa học và công nghệ”

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cạnh tranh khốc liệt về nguồn nhân lực chất lượng cao, Việt Nam đã và đang tích cực triển khai nhiều chính sách nhằm thu hút chuyên gia là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài về Việt Nam, thường được đề cập đến với các tên gọi như: nhân lực chất lượng cao, đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học người Việt Nam ở nước ngoài, các nhà khoa học, chuyên gia giỏi là người Việt Nam ở nước ngoài... với những tiêu chí cụ thể. Khái quát chung, các đối tượng này là những cá nhân có năng lực xuất chúng, có thành tựu nổi bật hoặc tiềm năng tạo đột phá trong lĩnh vực của mình. Đối với lĩnh vực KH&CN, nhóm nhân lực đặc biệt này thường được nhận diện dựa trên các tiêu chí cụ thể về thành tích khoa học và đóng góp thực tiễn theo từng quốc gia.

Mỗi quốc gia có quan niệm khác nhau về người có tài năng, Trung Quốc quan niệm: người có tài năng là những người có kiến thức chuyên môn hoặc kỹ năng đặc biệt nhất định, thực hiện công việc sáng tạo và có đóng góp cho xã hội, là những người lao động có năng lực và chất lượng cao trong nguồn nhân lực [4]. Ví dụ, để thu hút nhân tài (bao gồm cả nhân tài trong lĩnh vực khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo), Trung Quốc đã xây dựng hệ thống tiêu chí để xác định và đánh giá nhân tài, tập trung các tiêu chí về năng lực, thành tích và đóng góp của nhà khoa học, đồng thời nhấn mạnh nhu cầu thị trường và giá trị được phản ánh qua đánh giá thị trường và đánh giá của các chuyên gia quốc tế. Cùng với hệ thống tiêu chí, Trung Quốc đã kết hợp áp dụng hệ thống tính điểm. Nhân tài được phân thành ba nhóm A, B và C để thực hiện quản lý phân loại tương ứng.

Tại Việt Nam, theo định hướng chính sách gần đây, nhân tài KH&CN được xác định thông qua một số tiêu chí như: sở hữu sáng chế hoặc giải pháp hữu ích đã được bảo hộ; đạt giải thưởng KH&CN uy tín trong nước hoặc quốc tế; đứng đầu hoặc tham gia các dự án khởi nghiệp đổi mới sáng tạo thành công; hoặc có giải pháp công nghệ, sản phẩm,

mô hình đột phá được ứng dụng trong thực tiễn. Những tiêu chí này phản ánh năng lực đổi mới sáng tạo và ảnh hưởng của cá nhân đó đối với sự phát triển KH&CN.

Có thể thấy, nhân tài KH&CN là một tập hợp tinh hoa nằm trong tổng thể nguồn nhân lực chất lượng cao. Họ không chỉ có trình độ chuyên môn cao (ví dụ học hàm, học vị cao) mà quan trọng hơn, có khả năng tạo ra giá trị KH&CN nổi bật và dẫn dắt đổi mới. Trong quản lý nhà nước, nhân tài KH&CN thường được xem là “tài sản chiến lược” của quốc gia, là đối tượng cần được thu hút, trọng dụng và phát huy tối đa vì sự phát triển khoa học, kinh tế - xã hội.

Tóm lại, có thể định nghĩa khái quát, trong nghiên cứu này, nhân tài KH&CN là những cá nhân có phẩm chất và năng lực vượt trội trong lĩnh vực KH&CN, thể hiện qua các thành tựu xuất sắc hoặc tiềm năng sáng tạo đột phá và có ảnh hưởng dẫn dắt đối với sự phát triển KH&CN. Việc thu hút và trọng dụng nhóm đối tượng này là mục tiêu của các chính sách phát triển nhân lực KH&CN ở nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam.

3. Chính sách thu hút nhân tài khoa học và công nghệ của Việt Nam

Nhận thức rõ vai trò chiến lược của lực lượng này đối với sự nghiệp phát triển khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo quốc gia, Đảng và Nhà nước đã ban hành hàng loạt chủ trương, chính sách quan trọng như Nghị quyết số 08-NQ/TW (1993), Nghị quyết số 36-NQ/TW (2004), Kết luận số 50-KL/TW và 52-KL/TW (2019), Nghị quyết số 52-NQ/TW (2019), Kết luận số 12-KL/TW (2021). Để hiện thực hóa các chủ trương, đường lối của Đảng, hành lang chính sách pháp lý để thu hút nhân tài KH&CN cũng đã được ban hành, tiêu biểu là Luật Khoa học, Công nghệ và Đổi mới sáng tạo (2025), Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/07/2023 và Nghị định số 87/2014/NĐ-CP của Chính phủ (được sửa đổi bởi Nghị định số 27/2020/NĐ-CP) với nhiều chính sách ưu đãi khá toàn diện: từ thuận lợi về xuất nhập cảnh, cư trú, đến ưu tiên trong tuyển dụng và bố trí công việc, cũng như hỗ trợ về nhà ở, lương thưởng, tiếp cận thông tin, tôn vinh khen thưởng... Gần đây nhất, Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia, là một trong “Bộ tứ trụ cột” với mục tiêu đưa đất nước cất cánh vào kỷ nguyên mới.

Ở cấp địa phương, một số địa phương như TP Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đà Nẵng, Quảng Ninh cũng áp dụng chính sách “trải thảm đỏ” với các ưu đãi cụ thể: hỗ trợ chi phí nhà ở, phương tiện đi lại, phụ cấp sinh hoạt và đặc biệt là bố trí kinh phí nghiên cứu độc lập cho các chuyên gia đầu ngành. Đồng thời, Nhà nước cũng khuyến khích các hình thức hợp tác linh hoạt, như cộng tác từ xa, tư vấn chuyên đề, tham gia hội thảo khoa học hoặc đảm nhiệm vai trò cố vấn trong các chương trình đổi mới sáng tạo quốc gia. Ngoài ra, các mạng lưới như Mạng lưới đổi mới sáng tạo Việt Nam (Vietnam Innovation Network), Hội trí thức người Việt tại Pháp, Mỹ, Đức, Hàn Quốc... đã được hình thành và hỗ trợ từ Bộ KH&CN và Bộ Ngoại giao, kết nối các chuyên gia đang hoạt động trong các lĩnh vực mũi nhọn như trí tuệ nhân tạo (AI), dữ liệu lớn, công nghệ sinh học, vật liệu mới, năng lượng sạch...

Tuy nhiên, vẫn còn những rào cản nhất định khiến chính sách thu hút nhân tài KH&CN của Việt Nam chưa đạt hiệu quả như kỳ vọng và kết quả còn rất khiêm tốn [3, 7, 8]. Những khó khăn chủ yếu đến từ thiếu chính sách thu hút, đãi ngộ, sử dụng nhân tài một cách đồng bộ, cụ thể, đủ hấp dẫn như: hạn chế về nguồn lực tài chính, thiếu các trung tâm nghiên cứu đạt chuẩn toàn cầu và chính sách ưu đãi chưa đủ sức hút... [9].

Bên cạnh đó, thủ tục hành chính liên quan đến việc mời và sử dụng chuyên gia còn phức tạp, như: quy định thị thực, giấy phép lao động, thuế... chưa linh hoạt, gây không ít khó khăn cho ứng viên tiềm năng. Một rào cản khác mang tính hệ thống là chưa có cơ chế đặc thù vượt trội ngoài khung pháp luật chung. Bộ KH&CN cho biết, nhiều nỗ lực thu hút chuyên gia vẫn “bị ràng buộc bởi các hệ thống pháp luật chung, khó có thể vượt qua”, dẫn đến các chính sách về lương, thu nhập, vinh danh đối với chuyên gia kiều bào còn rất khiêm tốn. Thêm vào đó, Việt Nam chưa xây dựng được cơ sở dữ liệu về đội ngũ chuyên gia để chủ động kết nối, khai thác khi cần [3].

Tất cả những thách thức trên đòi hỏi Việt Nam phải đổi mới cách tiếp cận và hoàn thiện chính sách thu hút nhân tài. Tín hiệu tích cực là Nhà nước đã bắt đầu có những điều chỉnh kịp thời: năm 2023, Bộ KH&CN đã ban hành Thông tư số 05/2023/TT-BKHCN và Thông tư số 07/2023/TT-BKHCN để tháo gỡ một số vướng mắc, cho phép thuê chuyên gia người Việt Nam ở nước ngoài đảm nhiệm vị trí lãnh đạo trong tổ chức KH&CN công lập, cũng như quy định chi tiết việc sử dụng và trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN. Đây được xem là những bước thử nghiệm chính sách mới nhằm thu hút nhân tài về nước tại khu vực công. Đặc biệt, năm 2025, việc ban hành Luật Khoa học, Công nghệ và Đổi mới sáng tạo đang mở ra một khung pháp lý mới linh hoạt và cởi mở hơn cho việc phát triển hệ sinh thái khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo quốc gia. Một điểm nhấn đáng chú ý là Điều 54 của Luật này quy định riêng về thu hút và trọng dụng nhân tài, thể hiện rõ chủ trương nhất quán của Nhà nước trong việc tạo đột phá về nguồn lực con người. Cùng với đó, chủ trương lớn tại Nghị quyết số 57-NQ/TW và các chiến lược phát triển nguồn nhân lực, phát triển KH&CN đang được cập nhật cho giai đoạn tới sẽ đặt trọng tâm hơn vào bài toán nhân tài. Đây là thời điểm phù hợp để nhìn lại kinh nghiệm thế giới, đặc biệt là kinh nghiệm của Trung Quốc, nhằm rút ra các bài học hữu ích, góp phần hình thành một chiến lược thu hút và trọng dụng nhân tài KH&CN hiệu quả hơn cho Việt Nam.

4. Kinh nghiệm thu hút nhân tài khoa học và công nghệ của Trung Quốc

4.1. Chiến lược quốc gia về thu hút nhân tài khoa học và công nghệ của Trung Quốc

Trong những thập niên cuối thế kỷ XX, Trung Quốc phải đối mặt với tình trạng “chảy máu chất xám” nghiêm trọng trong lĩnh vực KH&CN, nhiều sinh viên và nhà khoa học trẻ ở lại các nước phát triển sau khi du học. Đến đầu những năm 2000, tình trạng này đẩy lên hồi chuông báo động về nguy cơ thiếu hụt lực lượng khoa học trình độ cao phục vụ công cuộc hiện đại hóa đất nước. Đáp lại, Trung Quốc đã chuyển từ thái độ “chấp nhận mất chất xám” sang chủ động xây dựng chiến lược thu hút nhân tài phục vụ quê hương. Một bước chuyển quan trọng diễn ra vào năm 2006, khi Quốc vụ viện Trung Quốc ban hành Chương trình phát triển KH&CN trung và dài hạn (2006-2020) (Medium and Long-Term Plan for Science and Technology - MLP). Đây là văn kiện chiến lược nhằm nâng tầm vai trò của KH&CN trong phát triển quốc gia và đặt mục tiêu đưa Trung Quốc trở thành quốc gia đổi mới vào năm 2020. MLP đặc biệt nhấn mạnh việc thu hút nhân tài trình độ cao từ nước ngoài, kêu gọi thiết lập các cơ chế ưu đãi tài chính, môi trường học thuật phù hợp và chính sách tuyển dụng linh hoạt để thu hút họ quay trở lại hoặc hợp tác với Trung Quốc. Một đặc điểm nổi bật của MLP là việc giới thiệu 16 Dự án KH&CN lớn của quốc gia. Đây là các chương trình tiên phong của Trung Quốc nhằm tận dụng sự phát triển công nghệ để đưa Trung Quốc vào vị trí cạnh tranh trong các lĩnh vực công nghiệp có giá trị gia tăng cao và dựa trên tri thức [10].

Trong thập kỷ qua, Chính phủ Trung Quốc đã tinh chỉnh các kế hoạch tuyển dụng nhân lực KH&CN nước ngoài được tổ chức tập trung thành một chiến lược “sử dụng nhân tài để củng cố đất nước” bằng cách nhắm mục tiêu vào các lĩnh vực công nghệ cụ thể. Vào năm 2006, Chính phủ Trung Quốc đã đề ra Kế hoạch phát triển nhân tài trung và dài hạn, với mục tiêu biến đất nước trở thành một “xã hội đổi mới sáng tạo”, một phần bằng cách khuyến khích những nhân tài trong lĩnh vực KH&CN của Trung Quốc từng học tập và làm việc ở nước ngoài, quay trở về cống hiến [11].

Để cụ thể hóa chiến lược, Trung Quốc triển khai một loạt chương trình thu hút nhân tài cấp quốc gia với quy mô và mục tiêu khác nhau (bảng 1).

Bảng 1. Các chương trình thu hút nhân tài cấp quốc gia của Trung Quốc (tính đến năm 2018) [12].

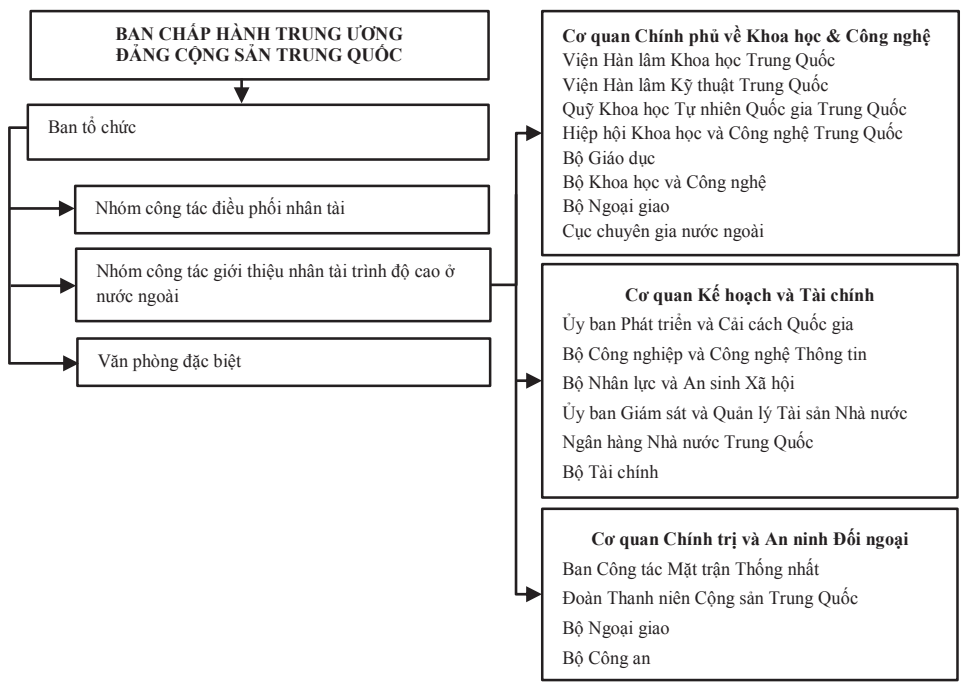
Tên chương trình	Cơ quan quản lý	Đối tượng chương trình	Năm khởi xướng	Số người tham gia
100 nhân tài	CAS	Các nhà khoa học dưới 45 tuổi	1994	1.930
Quỹ Khoa học Quốc gia dành cho học giả trẻ xuất sắc	NSFC	Lãnh đạo học thuật dưới 45 tuổi, lĩnh vực KH&CN mũi nhọn	1994	3.454
Chunhui và Giải thưởng Chunhui	MOE	Kiểm bào Trung Quốc phục vụ ngắn hạn tại Trung Quốc	1996	15.000
Học giả Trường Giang	MOE	Giáo sư được bổ nhiệm dưới 45 tuổi, mở rộng đến 55 tuổi cho ngành khoa học xã hội và nhân văn	1998	2.948
111	MOE và SAFEA	1.000 học giả nước ngoài từ 100 đại học và trung tâm nghiên cứu hàng đầu thế giới	2005	201 cơ sở
Ngân nhân tài	CLGCTW	1.000 nhà khoa học, giám đốc điều hành, doanh nhân dưới 55 tuổi trở về từ nước ngoài	2008	7.000-8.000
Ngân nhân tài trẻ	CLGCTW	Học giả dưới 40 tuổi có ít nhất 3 năm nghiên cứu sau tiến sỹ	2010	3.535
Quỹ dành cho Học giả trẻ xuất sắc mới nổi	NSFC	Nhà nghiên cứu dưới 38 tuổi muốn làm việc học thuật	2011	2.398
100 Nhân tài mới	CAS	Gia hạn của Chương trình 100 nhân tài	2014	Không có số liệu
Học giả trẻ Cheung Kong	MOE	Giáo sư trẻ tại các đại học Trung Quốc	2015	440

CAS: Viện Hàn lâm Khoa học Trung Quốc (Chinese Academy of Sciences); NSFC: Quỹ Khoa học Tự nhiên Quốc gia Trung Quốc (National Science Foundation of China); MOE: Bộ Giáo dục Trung Quốc (Ministry of Education); SAFEA: Cục Quản lý Chuyên gia Nước ngoài (State Administration of Foreign Expert Affairs); CLGCTW: Nhóm lãnh đạo Trung ương phụ trách điều phối nhân tài (Central Leading Group for the Coordination of Talent Work).

Trong các chương trình trên, TTP được Chính phủ Trung Quốc khởi xướng vào cuối năm 2008 như một sáng kiến quốc gia nhằm thu hút nhân tài hàng đầu ở nước ngoài. Đây là chương trình tuyển dụng nhân tài nổi bật nhất của Trung Quốc (bảng 2). Chương trình được thực hiện bởi Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc (hình 1). Trái ngược với các kế hoạch tuyển dụng nhân tài khác trước đây, Đảng, cụ thể thông qua Ban Tổ chức Trung ương, đóng vai trò chủ đạo trong việc thực hiện TTP.

Bảng 2. Các cấp độ của Chương trình Ngân nhân tài [12].

Cấp độ	Đặc điểm
Quốc gia	Do Ban Tổ chức Trung ương Đảng chỉ đạo; phê duyệt tập trung
Địa phương	Mỗi tỉnh/thành có kế hoạch riêng, thường song hành với kế hoạch quốc gia
Chuyên ngành	Đơn vị nghiên cứu/trường đại học lớn tự xây dựng kế hoạch thu hút riêng, có liên kết với TTP



Hình 1. Hệ thống quản lý Chương trình Ngân nhân tài tại Trung Quốc [13].

Khi mới ra mắt, TTP đã đặt ra các yêu cầu chung về tiêu chuẩn đủ điều kiện để đảm bảo rằng chỉ những ứng viên hàng đầu mới đủ điều kiện. Các tiêu chí chính bao gồm:

Độ tuổi và kinh nghiệm, ứng viên thường được yêu cầu là chuyên gia ở giữa sự nghiệp, dưới 55 tuổi (tại thời điểm tuyển dụng) sẵn sàng làm việc toàn thời gian tại Trung Quốc. Một số ít chuyên gia nước ngoài cao cấp, những người có thể lớn tuổi hơn - thường lên đến khoảng 65 tuổi - nếu họ nổi tiếng quốc tế trong lĩnh vực của mình [14].

Trình độ học vấn hoặc chuyên môn, người tham gia cần có trình độ xuất sắc và thành tích xuất sắc ở nước ngoài. Thông thường, điều này có nghĩa là có bằng tiến sỹ (thường được cấp ở nước ngoài) và một vị trí cấp cao như giáo sư chính thức tại một trường đại học nước ngoài danh tiếng hoặc vai trò giám đốc điều hành/nhà khoa học cấp cao tại một công ty hoặc tổ chức tài chính quốc tế nổi tiếng. Nhìn chung, chương trình tìm kiếm những cá nhân được công nhận là những nhà lãnh đạo trong lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, công nghệ hoặc tài chính, có khả năng tiên phong trong nghiên cứu hoặc đổi mới.

Thành tựu và kỹ năng, ngoài danh hiệu, ứng viên được kỳ vọng là chuyên gia có thành tựu và chuyên môn đáng kể trong các lĩnh vực quan trọng đối với sự phát triển của Trung Quốc. Chương trình ưu tiên những người có thể đột phá các công nghệ then chốt, phát triển các ngành công nghệ cao và dẫn đầu các ngành mới nổi, về cơ bản là các nhà chiến lược khoa học và các nhà lãnh đạo công nghệ trong các lĩnh vực tiên tiến hoặc có tác động lớn. Những người đoạt giải thưởng quốc tế và những nhà đổi mới hàng đầu thuộc nhóm này. Đáng chú ý, chương trình chào đón những công dân nước ngoài có năng lực, đặc biệt ngoài những người Hoa hồi hương - ví dụ như các nhà khoa học đoạt giải Nobel hoặc Huy chương Fields đủ điều kiện theo nhóm “chuyên gia nước ngoài cao cấp” nếu kỹ năng của họ được coi là quan trọng đối với các mục tiêu của Trung Quốc.

Các nhóm nhân tài, ngay từ khi khởi động, TTP được thiết kế có nhiều lộ trình thu hút các nhóm nhân tài khác nhau. Lộ trình chính “Nhân tài đổi mới (dài hạn)” - tập trung vào các học giả và nhà khoa học người Hoa ở nước ngoài cho các vị trí toàn thời gian tại Trung Quốc (với yêu cầu ứng viên phải từ bỏ công việc ổn định tại nước ngoài). Song song đó, chương trình cũng có một lộ trình ngắn hạn/thăm viếng dành cho các chuyên gia có thể tham gia hợp tác nghiên cứu bán thời gian trong vài năm. Ngoài ra, một lộ trình khởi nghiệp cũng được đưa vào nhằm mục đích khuyến khích các doanh nhân người Hoa ở nước ngoài trở về khởi nghiệp các dự án công nghệ cao tại các khu vực phát triển trong nước. Mặc dù khác nhau về hình thức, tất cả các lộ trình này đều tuân thủ các tiêu chí tuyển chọn nghiêm ngặt và định hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia.

Giai đoạn 2011-2012, Trung Quốc mở rộng TTP thông qua việc triển khai Chương trình “Ngân nhân tài trẻ”, với mục tiêu thu hút các nhà nghiên cứu trẻ xuất sắc dưới 40 tuổi. Trọng tâm của chương trình là đưa các tài năng khoa học trẻ cùng các định hướng nghiên cứu tiên tiến của họ trở lại Trung Quốc trước khi họ ổn định cuộc sống lâu dài và gắn bó tại nước ngoài. Tuy nhiên, phía Trung Quốc vẫn mong muốn ứng viên đã có một khoảng thời gian làm việc và tích lũy kinh nghiệm ở nước ngoài. Do đó, các chương trình này thường nhắm đến nhóm ứng viên dưới 45 tuổi, trong đó đặc biệt ưu tiên những cá nhân dưới 30 tuổi đã có bằng tiến sỹ hoặc đang trong giai đoạn sau tiến sỹ. Một số chương trình nổi bật trong khuôn khổ này bao gồm: Quỹ Khoa học Quốc gia dành cho Thanh niên xuất sắc, Chương trình các học giả trẻ Trường Giang, Chương trình Ngân tài năng trẻ, Quỹ Khoa học dành cho Thanh niên xuất sắc mới nổi. Các chương trình được điều hành bởi các cơ quan quản lý nhà nước, bao gồm: Nhóm Lãnh

đạo Trung ương về Nhân tài, Quỹ KH&CN quốc gia Trung Quốc và Bộ Giáo dục. Bên cạnh các gói đãi ngộ tài chính hấp dẫn, ứng viên còn được hỗ trợ tài trợ nghiên cứu từ các đơn vị tuyển dụng và chính quyền địa phương.

Quy trình tuyển chọn nhân tài ban đầu của chương trình gồm nhiều bước chặt chẽ: bắt đầu từ khâu đề cử hoặc tự ứng tuyển, tiếp theo là vòng thẩm định chuyên môn nghiêm ngặt bởi các nhà khoa học trong và ngoài nước, sau đó là vòng phỏng vấn sâu với hội đồng khoa học quốc gia và kết thúc bằng việc phê duyệt của các cơ quan cấp cao như Ban Tổ chức Trung ương Đảng Cộng sản Trung Quốc.

4.2. Các yếu tố tạo nên thành công trong thu hút nhân tài khoa học và công nghệ của Trung Quốc và bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam

Thứ nhất, yếu tố then chốt trong thành công của các chính sách thu hút nhân tài tại Trung Quốc là cam kết chính trị mạnh mẽ và sự lãnh đạo tập trung, thống nhất từ cấp cao nhất. Đảng Cộng sản Trung Quốc đóng vai trò hạt nhân trong hoạch định và điều phối chính sách nhân tài, với phương châm “Đảng quản lý nhân tài” [12]. Ngay trước khi triển khai TTP, Trung Quốc đã thành lập Tiểu ban Lãnh đạo về Công tác nhân tài ở tầm Trung ương để thống nhất các chương trình thu hút nhân tài vốn rải rác ở các bộ ngành [12].

Sự tham gia trực tiếp của các lãnh đạo cấp cao, bao gồm các ủy viên Bộ Chính trị như đồng chí Lý Nguyên Triều không chỉ đảm bảo nguồn lực đáng kể, mà còn thúc đẩy sự phối hợp liên ngành trong triển khai các chương trình. Có thể nói, ý chí chính trị ở thượng tầng là động lực quyết định, nhân tài được đưa vào nghị trình quốc gia như một ưu tiên chiến lược, tương tự vai trò của Nghị quyết số 57-NQ/TW tại Việt Nam hiện nay.

Chính nhờ cam kết này, các chính sách nhân tài ở Trung Quốc duy trì được tính nhất quán và bền vững, ít bị ảnh hưởng bởi các yếu tố ngắn hạn như: biến động ngân sách hay thay đổi nhân sự trong bộ máy hành chính.

Bài học từ Trung Quốc cho thấy, cần một tầm nhìn chiến lược về nhân tài KH&CN do cấp cao nhất định hướng, bảo đảm rằng thu hút và trọng dụng nhân tài là trọng tâm trong mọi kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội dài hạn.

Thứ hai, thiết chế điều phối và thực thi hiệu quả. Song song với lãnh đạo thống nhất, Trung Quốc xây dựng được bộ máy điều phối chuyên trách để triển khai chiến lược nhân tài. Ngoài tiểu ban nhân tài Trung ương, Trung Quốc còn lập các văn phòng/quỹ chuyên biệt cho từng chương trình (ví dụ, Văn phòng kế hoạch TTP trực thuộc Ban Tổ chức Trung ương). Bộ KH&CN, Bộ Giáo dục, Viện Hàn lâm... đều có đại diện tham gia để phối hợp liên thông. Nhờ vậy, các khâu từ xác định lĩnh vực ưu tiên, tuyển chọn ứng viên, cấp kinh phí, bố trí công tác đến theo dõi đánh giá đều vận hành thông suốt. Hơn nữa, sự phân công rõ ràng Trung ương - địa phương giúp tránh chồng chéo, cạnh tranh giữa các chương trình. Thống kê cho thấy đến năm 2019, ngoài các chương trình cấp quốc gia, chính quyền địa phương ở Trung Quốc đã triển khai ít nhất 183 chương trình thu hút nhân tài quốc tế nhằm bổ trợ cho nhu cầu phát triển của địa phương [12]. Dù đa dạng, các chương trình này vẫn nằm trong khuôn khổ chiến lược chung do Trung ương định hướng.

Bài học từ Trung Quốc cho thấy, cần một thiết chế điều phối đủ mạnh (ví dụ một ủy ban quốc gia về nhân tài) để thống nhất các nỗ lực hiện đang phân tán ở nhiều bộ, ngành. Thiết chế này sẽ xây dựng cơ sở dữ liệu nhân tài, kết nối nhu cầu của các địa phương, ngành với nguồn chuyên gia trong và ngoài nước, từ đó triển khai chính sách một cách đồng bộ, hiệu quả.

Thứ ba, môi trường khoa học thuận lợi và hệ sinh thái hỗ trợ. Trung Quốc hiểu rằng thu hút nhân tài không chỉ là mời người về mà quan trọng hơn là tạo dựng được môi trường để họ phát huy tối đa năng lực. Vì thế, song song với việc mời gọi, Trung Quốc đầu tư mạnh vào hạ tầng nghiên cứu và hệ sinh thái KH&CN trong nước. Nhiều phòng thí nghiệm trọng điểm, trung tâm nghiên cứu và phát triển hiện đại được thiết lập tại các trường đại học, viện nghiên cứu để các chuyên gia hồi hương có điều kiện làm việc tương đương ở nước ngoài. Chính phủ cấp kinh phí nghiên cứu hào phóng cho các tài năng: nhiều đề án 3-5 năm trị giá vài triệu Nhân dân tệ (tương đương hàng trăm ngàn USD) được trao để họ xây dựng phòng thí nghiệm, mua sắm thiết bị, thuê nhân sự và triển khai dự án. Chẳng hạn, một số chuyên gia nước ngoài trong TTP được tài trợ tới 1,5 triệu USD để xây dựng phòng thí nghiệm riêng. Các trường đại học và chính quyền sở tại cũng đối ứng kinh phí (matching fund) tương xứng. Ví dụ, một chuyên gia trẻ có thể nhận 1-3 triệu Nhân dân tệ từ Trung ương cộng thêm khoản tương đương từ trường đại học. Bên cạnh tài nguyên vật chất, Trung Quốc còn tạo ra môi trường học thuật cạnh tranh và cởi mở hơn, bao gồm cải tổ cơ chế quản lý khoa học theo hướng trao quyền tự chủ nhiều hơn cho các nhóm nghiên cứu xuất sắc, khuyến khích hợp tác quốc tế và giảm bớt rào cản hành chính trong hoạt động nghiên cứu và phát triển.

Kết quả là nhiều chuyên gia hồi hương cảm nhận họ có cơ hội thăng tiến nghề nghiệp nhanh chóng. Khảo sát giai đoạn 2001-2004 cho thấy, 36,9% người trở về đánh giá họ được thăng tiến “rất nhanh” hoặc “khá nhanh”, trong khi tỷ lệ này ở các nhà khoa học trong nước chỉ 9,7% [12]. Chính môi trường làm việc thuận lợi, được tin tưởng giao trọng trách sớm đã giúp giữ chân được nhân tài lâu dài.

Bài học từ Trung Quốc cho thấy, muốn cạnh tranh thu hút người tài cần đầu tư nghiêm túc để nâng cấp hạ tầng khoa học và môi trường nghiên cứu. Phải có những viện nghiên cứu, phòng thí nghiệm đạt chuẩn quốc tế, những nhóm nghiên cứu mạnh với đề tài ý nghĩa mới thu hút được các nhà khoa học hàng đầu về làm việc. Đồng thời, cần tiến hành cải cách môi trường khoa học trong nước theo hướng minh bạch, đề cao thành tích nghiên cứu và năng lực thực chất. Đảm bảo cơ hội phát triển nghề nghiệp công bằng và dựa trên năng lực là điều kiện then chốt để tạo niềm tin cho nhân tài, rằng họ có thể phát huy chuyên môn và đóng góp lâu dài khi trở về nước.

Thứ tư, gói đãi ngộ cạnh tranh, toàn diện: yếu tố dễ thấy nhất trong thành công của Trung Quốc là họ mạnh tay về tài chính để thu hút người tài. Các chương trình như TTP cung cấp gói đãi ngộ vật chất thuộc hàng hấp dẫn bậc nhất thế giới. Cụ thể, mỗi chuyên gia được chọn sẽ nhận ngay khoản thưởng một lần khoảng 1 triệu Nhân dân tệ (khoảng 150.000 USD) từ Chính phủ Trung ương làm “quà mừng” khi về nước. Nhiều địa phương còn tặng thêm, nâng tổng hỗ trợ ban đầu lên tới 2 triệu Nhân dân tệ (khoảng 300.000 USD). Bên cạnh đó, chuyên gia còn được cấp kinh phí nghiên cứu

khởi động và ưu tiên tiếp cận các quỹ KH&CN quốc gia để thực hiện dự án khoa học. Về thu nhập lâu dài, chương trình đảm bảo mức lương cạnh tranh quốc tế: ứng viên có thể thương lượng mức lương tương xứng với thu nhập ở nước ngoài, kèm theo nhiều phúc lợi. Thực tế, một số đại học Trung Quốc sẵn sàng trả lương tương đương hoặc cao hơn mặt bằng phương Tây để thu hút giáo sư giỏi. Có trường hợp ngoại lệ một chuyên gia nước ngoài làm bán thời gian cũng được trả tới 50.000 USD/tháng, cho thấy sự sẵn sàng chi trả mức rất cao khi cần thiết. Thông thường, mức lương hằng năm cho chuyên gia toàn thời gian cũng ở ngưỡng 6 con số USD (hàng trăm ngàn USD). Bên cạnh lương, Trung Quốc lo chu đáo chỗ ở và sinh hoạt: nhiều nơi tặng căn hộ hoặc trợ cấp nhà ở giá rẻ cho chuyên gia; cho phép mua bất động sản để ở mà không bị hạn chế bởi quy định hộ khẩu; miễn thuế thu nhập 5 năm đầu; hỗ trợ chi phí đi lại, vé máy bay thăm gia đình hàng năm, học phí cho con cái... Chuyên gia nước ngoài được tích hợp vào hệ thống bảo hiểm y tế, hưu trí như người bản địa, đảm bảo an sinh xã hội đầy đủ. Có thể khẳng định, gói ưu đãi tài chính và phúc lợi “khủng” này là lực hút quan trọng giúp các chương trình nhân tài của Trung Quốc đạt kết quả cao.

Tuy nhiên, bên cạnh đãi ngộ vật chất, Trung Quốc cũng rất chú trọng đãi ngộ phi vật chất nhằm thỏa mãn nhu cầu tự thân của nhân tài. Một mặt, họ đề cao sự ghi nhận và tôn vinh: các chuyên gia hồi hương thường được trao tặng danh hiệu, giải thưởng, được truyền thông ca ngợi như “anh hùng kiến quốc bằng tri thức”, “sứ giả công nghệ”. Tên tuổi họ được đưa vào danh sách nhân tài quốc gia, được xã hội kính trọng, tạo động lực tinh thần lớn lao. Mặt khác, họ được tạo không gian phát triển sự nghiệp: như đã đề cập, nhiều người được cất nhắc vào vị trí chủ chốt trong các phòng thí nghiệm, viện trường với tốc độ nhanh hơn hẳn so với đồng nghiệp không du học. Yếu tố phi vật chất này giúp nhân tài cảm thấy được trân trọng và có đất phát huy, từ đó gắn bó lâu dài hơn. Trong bối cảnh hiện tại, Việt Nam vẫn đang trong quá trình xây dựng và hoàn thiện các chính sách nhằm tôn vinh và phát huy tài năng ở cấp quốc gia. Một số trí thức người Việt ở nước ngoài trở về quê hương đã chia sẻ rằng họ mong muốn có thêm cơ hội để đóng góp ý kiến và được công nhận, trọng dụng một cách xứng đáng hơn.

Một trong những bài học quan trọng từ kinh nghiệm của Trung Quốc là việc xây dựng gói đãi ngộ toàn diện, cạnh tranh ở tầm quốc tế. Trung Quốc không chỉ mạnh tay về tài chính, như: thưởng “hồi hương”, lương ngang hoặc cao hơn chuẩn phương Tây, hỗ trợ nhà ở, miễn thuế, chi phí học cho con, mà còn chú trọng sâu sắc đến đãi ngộ phi vật chất. Nhân tài được vinh danh công khai, truyền thông ca ngợi, trao quyền lãnh đạo trong các tổ chức nghiên cứu, tạo điều kiện phát triển sự nghiệp vượt trội. Chính điều này giúp họ không chỉ đến mà còn gắn bó lâu dài.

Thứ năm, cơ chế linh hoạt, thu hút cả hình thức bán thời gian, hợp tác từ xa: Một nét đặc sắc trong chiến lược của Trung Quốc là không chỉ nhắm tới những người sẵn sàng về nước vĩnh viễn, mà còn thiết kế các chương trình cho phép đóng góp bán thời gian hoặc ngắn hạn. Ngay từ đầu, Chương trình “Học giả Trường Giang” đã có tùy chọn mời giáo sư nước ngoài sang thỉnh giảng theo đợt. TTP ban đầu cũng chấp nhận chuyên gia về nước chỉ vài tháng mỗi năm. Thực tế thống kê cho thấy, trong số 1.500 người đầu tiên của chương trình, có tới 73,5% tham gia dưới hình thức bán thời gian.

Điều này xuất phát từ thực tế nhiều chuyên gia giỏi có ràng buộc công việc, gia đình ở nước ngoài nên khó về hẳn; thay vào đó, họ có thể đi lại thường xuyên để cộng tác với các nhóm trong nước. Trung Quốc đã khéo léo tận dụng xu hướng này, phát triển khái niệm “lưu thông chất xám” thay vì “một chiều hồi hương”. Các chương trình như Spring Light, Chunhui... tạo điều kiện cho hàng ngàn lượt chuyên gia hải ngoại về nước ngắn hạn để chuyển giao tri thức, hướng dẫn nghiên cứu, thiết lập dự án chung. Nhờ đó, Trung Quốc thu hút được chất xám toàn cầu mà không cần người tài phải di cư hẳn, một mô hình linh hoạt và hiệu quả.

Từ kinh nghiệm của Trung Quốc, chúng ta có thể thấy việc xây dựng một khung pháp lý rõ ràng cho hoạt động hợp tác “tri thức xuyên biên giới” là rất cần thiết. Khung pháp lý này sẽ tạo điều kiện cho các chuyên gia kiều bào ở nước ngoài và cả chuyên gia quốc tế có thể làm việc bán thời gian hoặc làm việc từ xa cho các viện nghiên cứu, các trường đại học trong nước. Điều quan trọng là các hợp đồng làm việc cần được thiết kế linh hoạt, đảm bảo những đóng góp của họ được ghi nhận và đãi ngộ tương xứng như nhân viên chính thức ngay cả khi họ không có mặt toàn thời gian. Điều này đòi hỏi cải tiến về quy định lao động, thuế, visa, nhưng sẽ mở ra kênh thu hút nguồn chất xám rất lớn mà không nhất thiết đòi hỏi người tài phải hy sinh sự nghiệp ở nước ngoài. Trong bối cảnh công nghệ số phát triển, làm việc từ xa trở nên phổ biến, càng có cơ hội tận dụng tri thức kiều bào theo mô hình “network” thay vì chỉ “relocation”. Đây là cách tiếp cận hiện đại để biến dòng chảy chất xám một chiều thành mạng lưới hợp tác hai chiều liên tục, góp phần nâng cao năng lực KH&CN trong nước, tận dụng hiệu quả nguồn tri thức quý giá từ khắp nơi trên thế giới.

5. Kết luận

Thu hút và trọng dụng nhân tài KH&CN không chỉ đơn thuần là một chính sách nhân lực mà là một chiến lược đầu tư cho tương lai của quốc gia. Kinh nghiệm của Trung Quốc cho thấy, với tầm nhìn đúng đắn, quyết tâm chính trị mạnh mẽ và chính sách phù hợp, một quốc gia có thể biến “chảy máu chất xám” thành “chất xám hồi hương”, tạo ra bước ngoặt lớn trong phát triển KH&CN và kinh tế - xã hội. Đối với Việt Nam, trong bối cảnh khát vọng phát triển lên tầm cao mới như Nghị quyết số 57-NQ/TW đã đề cập, việc xây dựng một hệ sinh thái thu hút nhân tài KH&CN cạnh tranh toàn cầu là yêu cầu cấp thiết.

Những bài học kinh nghiệm rút ra từ Trung Quốc, từ việc xác lập tầm nhìn, hoàn thiện cơ chế đến việc tạo môi trường và đãi ngộ vượt trội đều có ý nghĩa tham khảo sâu sắc. Việt Nam cần vận dụng sáng tạo kinh nghiệm quốc tế, phù hợp với điều kiện chính trị, kinh tế, văn hóa của mình, song có một điểm chung: nhân tài KH&CN là tài sản vô giá trong kỷ nguyên kinh tế tri thức, cần được ưu tiên thu hút và phát huy bằng mọi giá. Chiến lược này sẽ là nền tảng để thúc đẩy đổi mới sáng tạo, nâng cao nội lực KH&CN, qua đó hiện thực hóa mục tiêu phát triển nhanh và bền vững.

Cuối cùng, thành công trong thu hút nhân tài KH&CN sẽ không chỉ dừng lại ở những con số thống kê, mà còn thể hiện ở việc chúng ta có thêm những phát minh, sáng chế “Make in Viet Nam”, có những trung tâm nghiên cứu tầm cỡ, quan trọng nhất là có

được một thể hệ vàng các nhà khoa học, chuyên gia chung sức đưa Việt Nam tiến vào hàng ngũ những quốc gia đổi mới sáng tạo hàng đầu. Đó chính là đích đến lâu dài và ý nghĩa nhất của mọi chính sách thu hút nhân tài.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] UNESCO (2015), *UNESCO Science Report: Towards 2030*, UNESCO Publishing, 794pp.
- [2] N.H. Nam, P.V. Hung, N.T.T. Huong (2023), “Promoting the effectiveness of overseas Vietnamese resources to achieve national development goals to 2030 in accordance with the 13th National Party Congress Resolution”, *Communist Review*, https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/ngan-hang-quan-doi/-/2018/866502/view_content, accessed 31 December 2023 (in Vietnamese).
- [3] H. Giang (2024), “Attracting experts and intellectuals for emerging industries and fields”, *Government News*, <https://baochinhphu.vn/thu-hut-chuyen-gia-tri-thuc-cho-nhung-nganh-linh-vuc-moi-noi-102240503135040703.htm>, accessed 3 May 2024 (in Vietnamese).
- [4] D.T. Quang (2024), “Experiences on training policies and talent attraction in China”, *Journal of State Management*, **343**, pp.122-126, DOI: 10.59394/qlnn.343.2024.942 (in Vietnamese).
- [5] L.T. Son, D.T.T. Ha (2023), “Developing the intellectual workforce: China’s experience and suggestions for Vietnam”, *Vietnam Journal of Science and Technology - MOST*, **12A**, pp.21-24 (in Vietnamese).
- [6] H. Wang, L. Miao, H. Wang, et al. (2019), “China’s talent attraction policies in the present age”, *China’s Domestic and International Migration Development*, pp.169-184, DOI: 10.1007/978-981-13-6256-9_4.
- [7] N.T.T. Ho, P.S. Seet, J. Jones (2018), “From brain drain and brain gain to brain circulation: Conceptualizing re-expatriation intentions of Vietnamese returnees”, *Internationalisation in Vietnamese Higher Education*, Springer, **51**, DOI: 10.1007/978-3-319-78492-2_12.
- [8] A. Akhlaque, J.A.U. Frias, X. Cirera, et al. (2021), *Vietnam - Science, Technology, and Innovation Report 2020*, World Bank Group, 129pp.
- [9] Vietnam Ministry of Science and Technology (2023), *Draft: National Strategy for The Development of The Intellectual Workforce by 2030* (in Vietnamese).
- [10] M. Springut, S. Schlaikjer, D. Chen (2011), *China’s Program for Science and Technology Modernization: Implications for American Competitiveness*, China Economic and Security Review Commission, 143pp.
- [11] International Labour Organization (2017), *Attracting Skilled International Migrants to China: A Review and Comparison of Policies and Practices*, 124pp.
- [12] D. Zweig (2024), “China’s Talent Programs: Lessons for the United States?”, *The National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine’s “International Talent Programs in The Changing Global Environment”*, https://nap.nationalacademies.org/resource/27787/Zweig_ITP_Commissioned_Paper.pdf, accessed 24 February 2025.
- [13] R. Portman, T. Carper (2017), *Threats to The U.S. Research Enterprise: China’s Talent Recruitment Plans*, United States Senate, 109pp.
- [14] Communist Party of China (2011), *Detailed Rules for The “Thousand Talents Program” High-level Foreign Expert Project*, Beijing Institute of Technology, 3pp.