VNU Journal of Science: Policy and Management Studies

Journal homepage: https://js.vnu.edu.vn/PaM

Review Article

Database of Overseas Vietnamese Experts in Science, Technology and Innovation: Current Landscape and Policy Implications

Nguyen Quynh Anh[1,*], Nguyen Van Hieu[2]

[1]*National Institute for Science, Technology Policy and Strategy, 115 Tran Duy Hung, Yen Hoa, Hanoi, Vietnam*

[2]*Center for Environment and Natural Resources (CEN), 18 Lane 20 Lieu Giai, Ngoc Ha, Hanoi, Vietnam*

Received 2nd November 2025
Revised 29th June 2026; Accepted 2nd November 2026

Abstract: The database of overseas Vietnamese experts in science, technology, and innovation (STI) plays a crucial role as a strategic infrastructure for connecting and mobilizing intellectual resources to serve national development. This study employs qualitative methods, including in-depth interviews with representatives from key stakeholder groups such as government agencies, high-tech parks, public and private universities, and overseas Vietnamese experts in STI. The findings reveal that existing data remain fragmented, mostly static, and manually updated, which limits the ability to identify, connect with, and engage experts effectively. The current recruitment process also remains overly administrative and lacks proactivity. Based on a synthesis of current policies and international experiences, the paper recommends developing a "dynamic" database that enables automated collection, standardization, and integration of expert profiles, reducing reporting burdens on scientists while ensuring privacy protection and accountability. It further proposes reforming recruitment procedures toward "targeted invitations" linked to specific assignments and pilot programs for key talent groups. This database is expected to become an essential foundation for STI human resource policymaking, enhancing international collaboration and strengthening the national STI capacity.

Keywords: Database; Experts; Science; Technology; Innovation; Overseas Vietnamese.

* Corresponding author.
E-mail address: anh.quynh.nguyen@gmail.com

https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4585

Cơ sở dữ liệu chuyên gia khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo là người Việt Nam ở nước ngoài: Bức tranh và một số hàm ý chính sách

Nguyễn Quỳnh Anh[1,*], Nguyễn Văn Hiếu[2]

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

[2]*Trung tâm Môi trường và Tài nguyên thiên nhiên, 18 Ngõ 20 Liễu Giai, Ngọc Hà, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 02 tháng 11 năm 2025
Chỉnh sửa ngày 29 tháng 6 năm 2026; Chấp nhận đăng ngày 02 tháng 11 năm 2026

Tóm tắt: Cơ sở dữ liệu (CSDL) về chuyên gia khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo (KH, CN&ĐMST) là người Việt Nam ở nước ngoài có vai trò quan trọng, là hạ tầng chiến lược để kết nối và huy động nguồn lực trí thức cho phát triển quốc gia. Nghiên cứu sử dụng phương pháp định tính, phỏng vấn sâu đại diện các bên liên quan bao gồm cơ quan quản lý nhà nước, các khu công nghệ cao, trường đại học (công lập và ngoài công lập) và các chuyên gia KH, CN&ĐMST là người Việt Nam ở nước ngoài. Kết quả cho thấy hiện trạng dữ liệu phân tán, chủ yếu "tĩnh" và cập nhật thủ công khiến việc nhận diện, kết nối và "đặt hàng" chuyên gia còn hạn chế; đồng thời quy trình thu hút còn thiên về hành chính, mức độ chủ động còn chưa cao. Trên cơ sở tổng hợp chính sách hiện hành và kinh nghiệm quốc tế, bài báo khuyến nghị phát triển CSDL "động" theo hướng tự động thu thập - chuẩn hoá - hợp nhất hồ sơ, giảm gánh nặng khai báo cho nhà khoa học, bảo đảm quyền riêng tư và khả năng giải trình; đồng thời đổi mới quy trình theo hướng "mời đích danh", gắn với các "đặt hàng" cụ thể và thí điểm thu hút nhóm nhân tài trọng điểm. CSDL này kỳ vọng trở thành cơ sở quan trọng cho quá trình hoạch định chính sách nhân lực KH, CN&ĐMST, tăng cường hợp tác quốc tế và nâng cao năng lực KH, CN&ĐMST quốc gia.

Từ khóa: Cơ sở dữ liệu; chuyên gia; khoa học; công nghệ; đổi mới sáng tạo; người Việt Nam ở nước ngoài.

1. Mở đầu

Việt Nam có một cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài (NVNONN) rất lớn với khoảng 5,3-6 triệu người sinh sống trên khắp thế giới. Đáng chú ý, hơn 10% trong số đó (tương đương 500.000-600.000 người) có trình độ đại học trở lên [1]. Đây là nguồn nhân lực chất lượng cao bao gồm nhiều trí thức, chuyên gia và nhà khoa học hoạt động trong các lĩnh vực mũi nhọn như công nghệ thông tin, điện tử viễn thông, sinh học, vật liệu mới, tài chính,... Cộng đồng trí thức kiều bào đã và đang có những đóng góp đáng kể cho sự phát triển của Việt Nam, cả trực tiếp lẫn gián tiếp thông qua chuyển giao tri thức, hợp tác nghiên cứu, đầu tư và khởi nghiệp [2].

Trong thời gian qua, Đảng và Chính phủ đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách nhằm thu hút và phát huy nguồn lực chuyên gia, trí thức khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo (KH,

* Tác giả liên hệ.
Địa chỉ email: anh.quynh.nguyen@gmail.com

https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4585

CN&ĐMST) là NVNONN (gọi chung là chuyên gia NVNONN) và chuyên gia quốc tế làm việc tại Việt Nam.

Về định hướng, Nghị quyết số 36-NQ/TW (2004), Chỉ thị số 45-CT/TW (2015) và Kết luận 12-KL/TW (2021) xác định NVNONN là một bộ phận không tách rời, là nguồn lực của dân tộc và yêu cầu khuyến khích, tạo điều kiện để họ đóng góp cho đất nước. Ở cấp Chính phủ, Nghị quyết số 27/NQ-CP (2016) và Nghị quyết số 169/NQ-CP (2021) ban hành chương trình hành động về công tác NVNONN. Đặc biệt, Quyết định số 1334/QĐ-TTg (2023) phê duyệt Đề án "Phát huy nguồn lực NVNONN phục vụ phát triển đất nước trong tình hình mới", trong đó giao xây dựng Đề án Cơ sở dữ liệu (CSDL) về NVNONN để phục vụ kết nối, thu hút hiệu quả hơn.

Về công cụ thực thi, Nghị định số 87/2014/NĐ-CP (sửa đổi bởi Nghị định số 27/2020/NĐ-CP) quy định cơ chế thu hút cá nhân hoạt động KH&CN là NVNONN và chuyên gia nước ngoài (ưu đãi về xuất nhập cảnh, cư trú, tuyển dụng, đãi ngộ,…). Nghị định số 82/2015/NĐ-CP miễn thị thực cho NVNONN và thân nhân. Từ 15/8/2023, Luật số 23/2023/QH15 (sửa đổi Luật xuất cảnh, nhập cảnh) và Nghị quyết số 127/NQ-CP mở rộng e-visa tối đa 90 ngày, cho phép nhiều lần nhập cảnh và áp dụng cho công dân tất cả các nước, tạo điều kiện thuận lợi hơn cho chuyên gia quốc tế vào Việt Nam hợp tác, nghiên cứu. Đặc biệt, năm 2025 là bước ngoặt quan trọng về thể chế chính sách. Quốc hội ban hành Nghị quyết số 193/2025/QH15 thí điểm các cơ chế đặc biệt để bứt phá KH, CN&ĐMST và chuyển đổi số. Luật KH, CN&ĐMST đã thể chế hóa nhiều nội dung, cho phép bố trí chi, đãi ngộ và cơ chế thu hút nhân lực KH, CN&ĐMST (bao gồm cả các chuyên gia NVNONN) ở tầm luật. Đồng thời, để bảo đảm pháp lý cho việc hình thành cơ sở dữ liệu chuyên gia/NVNONN, Luật Bảo vệ dữ liệu cá nhân số 91/2025/QH15 quy định rõ nguyên tắc xử lý và chuyển dữ liệu xuyên biên giới.

Ở khâu tổ chức thực thi, Nghị định số 134/2025/NĐ-CP cùng Thông tư số 09/2025/TT-BNG đã phân quyền và giao nhiệm vụ cụ thể cho địa phương/Sở Ngoại vụ trong thống kê, cập nhật dữ liệu NVNONN vào CSDL do Bộ Ngoại giao quản lý.

Về huy động chuyên gia quốc tế và chuyên gia NVNONN, Nghị định số 219/2025/NĐ-CP đơn giản hóa thủ tục, rút thời gian cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài còn 10 ngày, tạo điều kiện thuận lợi để chuyên gia, trí thức làm việc tại Việt Nam. Bên cạnh đó, Nghị định số 132/2025/NĐ-CP và 133/2025/NĐ-CP giúp phân cấp, phân quyền trong lĩnh vực KH&CN, tăng tính linh hoạt khi triển khai các chương trình thu hút nhân tài ở từng bộ/ngành/địa phương.

Ở cấp địa phương, Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) đã ban hành Quyết định số 38/2024/QĐ-UBND về thu hút chuyên gia, nhà khoa học và người có tài năng đặc biệt với các chính sách đãi ngộ cụ thể. Đà Nẵng ban hành Nghị quyết số 15/2025/NQ-HĐND (hiệu lực 03/7/2025) về phát triển nhân lực chất lượng cao khu vực công, với phạm vi gồm thu hút chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành là người Việt hoặc người nước ngoài. Đồng thời, Đà Nẵng cũng đã ban hành gói chính sách riêng cho nguồn nhân lực bán dẫn. Cụ thể, Nghị quyết số 57/2024/NQ-HĐND quy định tiêu chí tuyển dụng và chế độ đãi ngộ cho chuyên gia, nhà khoa học; hỗ trợ 30% chi phí thuê nhân lực trình độ cao cho doanh nghiệp đối tác chiến lược (tối đa 1 tỷ đồng/năm/doanh nghiệp trong 5 năm),…

Tuy nhiên, thực tế hiện nay, các nguồn lực chuyên gia NVNONN chưa được tận dụng hết [3]. Điều này dẫn đến một thách thức lớn hiện nay là làm sao kết nối và thu hút hiệu quả nguồn chất xám quý báu này phục vụ phát triển đất nước. Việc xây dựng CSDL về chuyên gia KH, CN&ĐMST là NVNONN được xem là một giải pháp quan trọng để giải quyết bài toán trên [4].

Trên cơ sở đó, nghiên cứu được thực hiện với mục tiêu phân tích tầm quan trọng của việc xây dựng CSDL chuyên gia NVNONN, đánh giá hiện trạng kết nối và thu hút chuyên gia trong giai đoạn hiện nay, phân tích quy trình thu hút chuyên gia và những hạn chế còn tồn tại, tham khảo kinh nghiệm quốc tế trong huy động trí thức kiều bào và đề xuất một số khuyến nghị chính sách nhằm xây dựng, khai thác hiệu quả

CSDL chuyên gia NVNONN phục vụ sự nghiệp phát triển KH, CN&ĐMST quốc gia.

2. Phương pháp

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính nhằm phân tích thực trạng xây dựng và khai thác cơ sở dữ liệu chuyên gia NVNONN, đồng thời nhận diện các vấn đề trong kết nối, thu hút và sử dụng nguồn lực trí thức kiều bào phục vụ phát triển quốc gia. Theo đó, nghiên cứu lựa chọn phương pháp phỏng vấn sâu đối với các chuyên gia, cơ quan quản lý nhà nước, trường đại học, khu công nghệ cao và các tổ chức có liên quan đến hoạt động kết nối, thu hút và sử dụng chuyên gia NVNONN vì một số lý do sau:

Thứ nhất, đây là phương pháp phù hợp với mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu. Nghiên cứu tập trung phân tích thực trạng dữ liệu, cơ chế kết nối và quy trình thu hút chuyên gia NVNONN hiện nay. Trên cơ sở đó, nghiên cứu làm rõ những hạn chế, điểm nghẽn và nhu cầu đặt ra trong quá trình xây dựng CSDL chuyên gia NVNONN phục vụ phát triển KH, CN&ĐMST quốc gia. Đây là những câu hỏi mang tính khám phá, thiên về "như thế nào" và "tại sao", đòi hỏi phải tiếp cận được kinh nghiệm thực tiễn, quan điểm và đánh giá của các chủ thể liên quan trực tiếp. Phương pháp phỏng vấn sâu cho phép tương tác linh hoạt với đối tượng nghiên cứu, từ đó khai thác được các thông tin chuyên sâu liên quan đến thực trạng dữ liệu, cơ chế phối hợp, nhu cầu sử dụng chuyên gia cũng như các rào cản thể chế và hành chính trong quá trình kết nối và thu hút nguồn lực trí thức NVNONN. Đây là những nội dung mà khảo sát định lượng khó phản ánh đầy đủ.

Thứ hai, phương pháp này cho phép áp dụng cách tiếp cận chọn mẫu có chủ đích (purposive sampling), phù hợp với đặc thù của nghiên cứu chính sách và nghiên cứu khám phá. Mục tiêu của nghiên cứu không nhằm đại diện thống kê cho toàn bộ tổng thể, mà hướng tới lựa chọn đúng các cá nhân và tổ chức có liên quan trực tiếp, có kinh nghiệm thực tiễn hoặc hiểu biết chuyên sâu về hoạt động xây dựng CSDL, kết nối và thu hút chuyên gia NVNONN. Việc lựa chọn mẫu theo hướng này giúp bảo đảm chất lượng thông tin thu thập, đồng thời tăng độ tin cậy và giá trị thực tiễn của các phân tích và khuyến nghị chính sách trong nghiên cứu.

2.2. Thu thập dữ liệu và lựa chọn mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu xác định cỡ mẫu trong nghiên cứu phỏng vấn sâu định tính dựa trên nguyên tắc "độ bão hòa dữ liệu" (data saturation) [5]. Điều đó có nghĩa là khi phỏng vấn thêm không mang lại thông tin mới đáng kể, tức là đã đạt bão hòa, và việc dừng lại là hợp lý. Nhiều nghiên cứu phương pháp luận cho thấy bão hòa thường đạt được ở số lượng phỏng vấn tương đối nhỏ. Ví dụ như Puukko & cộng sự [6] đã thực hiện phỏng vấn bán cấu trúc 12 chuyên gia quốc tế trong lĩnh vực chính sách hành vi và vẫn thu được kết quả giá trị, được công bố trên tạp chí khoa học quốc tế uy tín. Tương tự, Guest & cộng sự [7] trên cơ sở phân tích 60 cuộc phỏng vấn sâu, nhận thấy phần lớn sự bão hòa dữ liệu đạt được trong khoảng 12 cuộc phỏng vấn đầu tiên, trong khi những thành tố cơ bản của các chủ đề chính đã xuất hiện từ khoảng 6 cuộc phỏng vấn. Các tác giả cho rằng đối với nghiên cứu nhằm tìm hiểu những nhận thức và trải nghiệm chung của một nhóm tương đối đồng nhất, khoảng 12 cuộc phỏng vấn có thể đủ để đạt được sự bão hòa dữ liệu. Tương tự, các báo cáo chính sách của Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD), Ngân hàng Thế giới,... thường xuyên sử dụng phỏng vấn chuyên gia và thảo luận nhóm nhỏ để thu thập ý kiến cho khuyến nghị chính sách, thay vì khảo sát diện rộng.

Theo đó, nghiên cứu đã tiến hành phỏng vấn sâu với 18 tổ chức (Các cơ quan trung ương, các Sở KH&CN, các Sở Nội vụ, các Ban Quản lý Khu CNC, các Trường đại học/viện nghiên cứu công lập và ngoài công lập, doanh nghiệp); phỏng vấn sâu 15 chuyên gia KH&CN là NVNONN và 05 chuyên gia nước ngoài. Nhóm chuyên gia này phần lớn đang sinh sống và làm việc tại các quốc gia có nền KH&CN phát triển (Mỹ, Thụy Sỹ, Pháp, Đan Mạch, Hà Lan, Luxemburg,...). Các chuyên gia đều có học vị

cao (có bằng Tiến sĩ hoặc chức danh Giáo sư/Phó Giáo sư tại các trường đại học, viện nghiên cứu danh tiếng). Nhiều người trong số họ có trên 10-15 năm kinh nghiệm nghiên cứu và làm việc trong các lĩnh vực như công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo (AI), sinh học, y học,... Một số đang giữ vị trí quản lý khoa học hoặc trưởng nhóm nghiên cứu ở nước ngoài và đều là các cá nhân có đóng góp hoặc hợp tác thực tiễn với KH&CN Việt Nam, bao gồm những chuyên gia NVNONN có mong muốn cống hiến cho quê hương và các nhà khoa học nước ngoài từng tham gia dự án, hợp tác nghiên cứu tại Việt Nam.

2.3. Phân tích dữ liệu, độ tin cậy và các cân nhắc đạo đức

Dữ liệu thu thập từ phỏng vấn được ghi chép, mã hóa và phân tích theo phương pháp phân tích chủ đề (thematic analysis). Các ý kiến được đối chiếu giữa các nhóm đối tượng khác nhau nhằm xác định các điểm tương đồng, khác biệt và những vấn đề nổi bật có tính lặp lại. Đồng thời, kết quả phỏng vấn cũng được đối chiếu với các tài liệu chính sách và nghiên cứu trước đây để tăng cường tính tin cậy và khả năng kiểm chứng của nghiên cứu.

Để bảo đảm độ tin cậy và độ giá trị, nghiên cứu sử dụng phương pháp tam giác hóa dữ liệu (data triangulation), kết hợp nhiều nguồn dữ liệu và nhiều nhóm đối tượng tham gia. Ngoài ra, quá trình phân tích được thực hiện nhất quán theo cùng một khung nội dung nhằm hạn chế sai lệch chủ quan của nhà nghiên cứu.

Về mặt đạo đức nghiên cứu, các đối tượng tham gia phỏng vấn được thông báo rõ về mục đích nghiên cứu, nội dung sử dụng thông tin. Các thông tin cá nhân được bảo mật và chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu học thuật. Những trích dẫn hoặc nhận định từ phỏng vấn được trình bày theo hướng ẩn danh nhằm bảo đảm quyền riêng tư và tính bảo mật cho người tham gia nghiên cứu.

3. Tầm quan trọng của cơ sở dữ liệu chuyên gia người Việt Nam ở nước ngoài

Kết quả phỏng vấn sâu với các bên liên quan cho thấy, việc xây dựng CSDL chuyên gia NVNONN có ý nghĩa quan trọng cho công tác thu hút và trọng dụng nhân tài. CSDL này vừa giúp "biết người" (nắm rõ nguồn lực NVNONN ở đâu, thế mạnh là gì), vừa giúp "biết ta" (xác định đúng nhu cầu trong nước và kết nối đặt hàng cho kiều bào). Đây là cơ sở để nâng cao tính chủ động trong thu hút chuyên gia NVNONN, qua đó tạo điều kiện để đội ngũ này có những đóng góp thiết thực cho sự phát triển quốc gia.

Thứ nhất, việc thu hút chuyên gia NVNONN hiện chưa tương xứng với tiềm năng. Với hơn nửa triệu người Việt có trình độ cao ở nước ngoài, đội ngũ chuyên gia NVNONN được ví như "mỏ vàng chất xám" đầy tiềm năng cho quê hương. Họ hiện diện trong hầu hết các lĩnh vực KH, CN&ĐMST, từ trí tuệ nhân tạo, bán dẫn cho đến y sinh, năng lượng tái tạo,... và nhiều người đang nắm giữ các vị trí quan trọng tại các viện nghiên cứu, trường đại học, tập đoàn công nghệ hàng đầu thế giới. Nếu được kết nối và huy động đúng mức, lực lượng này có thể đóng góp to lớn vào việc nâng cao năng lực KH, CN&ĐMST và sức cạnh tranh quốc gia. Thực tế, thời gian qua nhiều chuyên gia NVNONN đã bắt đầu tham gia các dự án hợp tác nghiên cứu, cố vấn khởi nghiệp, đầu tư kinh doanh tại Việt Nam và mang lại những kết quả tích cực. Tuy vậy, nhìn chung sự đóng góp này thường thông qua các kết nối cá nhân hoặc thông qua gặp gỡ ở các hội nghị, hội thỏa, do đó còn phân tán, tự phát và chưa tương xứng với tiềm năng do thiếu một cầu nối hệ thống [1].

Thứ hai, thiếu dữ liệu và kênh kết nối chính thức giữa chuyên gia NVNONN và trong nước. Hiện tại, Việt Nam chưa có một CSDL quốc gia đầy đủ về chuyên gia NVNONN. Hiện các CSDL chuyên ngành về chuyên gia còn phân tán, thiếu chuẩn hóa và liên thông, dẫn đến vênh số liệu giữa các đầu mối quản lý. Tổ chức Lao động Quốc tế và Tổng cục Thống kê cũng chỉ ra vấn đề tính nhất quán và khả năng chia sẻ dữ liệu giữa các bộ [8]. Chính phủ đã ban hành Công điện số 103/CĐ-TTg (30/6/2025) và Nghị định số 194/2025/NĐ-CP để tăng tính kết nối, bảo đảm dữ liệu "đúng, đủ, sạch, sống, thống nhất, dùng chung". Tuy nhiên, thực tế vẫn còn nhiều CSDL chỉ dùng nội bộ và chưa liên thông. Điều

này dẫn đến thực trạng các cơ quan trong nước rất khó nắm bắt thông tin về chuyên gia NVNONN, họ là ai, chuyên môn lĩnh vực gì, đang ở đâu, mong muốn đóng góp ra sao... Ngược lại, nhiều chuyên gia NVNONN cũng không có thông tin kịp thời về những "đặt hàng" hay nhu cầu hợp tác từ trong nước. Tại hội thảo "Trí thức NVNONN tham gia xây dựng và phát triển đất nước" (3/2023), đại diện Ủy ban Nhà nước về NVNONN thẳng thắn chỉ ra rằng do thiếu CSDL kết nối, các chuyên gia kiều bào "không được cập nhật đầy đủ và kịp thời 'đặt hàng' từ trong nước" và các nhà khoa học trong nước cũng gặp khó khi muốn tìm kiếm, trao đổi với chuyên gia ngoài nước [9]. Rõ ràng, CSDL và mạng lưới kết nối có vai trò quan trọng để hai phía tìm đến nhau một cách chủ động, nhanh chóng, bởi i) các mạng lưới chuyên gia NVNONN hoạt động như "search networks", tạo hạ tầng để những người đang cần giải pháp nhanh chóng nhận diện và hợp tác với những người đã có lời giải; ii) thiếu thông tin chuẩn hoá về chuyên gia là trở ngại lớn cho hoạch định và kết nối chính sách.

Thứ ba, CSDL chuyên gia NVNONN làm nền tảng cho chiến lược thu hút nhân tài. Việc hình thành một CSDL đầy đủ về chuyên gia NVNONN có vai trò quan trọng trong bối cảnh Việt Nam đang đặt mục tiêu phát triển dựa vào KH, CN&ĐMST. Thực tế, Đảng và Nhà nước đã xác định KH&CN là "đột phá chiến lược" để đưa đất nước bứt phá trong giai đoạn đến 2030-2045. Để thực hiện mục tiêu này, nguồn nhân lực chất lượng cao, bao gồm chuyên gia NVNONN, được xem là nhân tố quyết định. Nhận thức rõ tầm quan trọng đó, gần đây các lãnh đạo cấp cao đã nhấn mạnh yêu cầu xây dựng CSDL về lực lượng chuyên gia trong và ngoài nước. Cụ thể, Tổng Bí thư Tô Lâm (trong vai trò Trưởng Ban chỉ đạo Trung ương về phát triển KH, CN&ĐMST và chuyển đổi số năm 2025 đã đề nghị xây dựng ngay một CSDL về đội ngũ chuyên gia trong và ngoài nước để phục vụ hoạch định chính sách nhân lực chất lượng cao [10]. CSDL này sẽ giúp nhận diện được 100 chuyên gia hàng đầu là người Việt trên toàn cầu mà Việt Nam mong muốn thu hút về nước làm việc. Có thể thấy, việc xây dựng CSDL chuyên gia NVNONN không chỉ nhằm kết nối nguồn lực ngoài nước với nhu cầu trong nước, mà còn là công cụ để triển khai các cơ chế đặc biệt thu hút nhân tài phục vụ các chương trình phát triển quốc gia trọng điểm.

Thứ tư, vai trò hỗ trợ hoạch định chính sách và hợp tác quốc tế. Một CSDL cập nhật về chuyên gia NVNONN còn có ý nghĩa đối với công tác hoạch định chính sách và mở rộng hợp tác quốc tế. Thông qua CSDL, các cơ quan nhà nước có thể thống kê, phân loại được số lượng chuyên gia theo từng lĩnh vực, quốc gia, trình độ, vị trí,... để từ đó xây dựng chính sách thu hút phù hợp cho từng nhóm đối tượng. Chẳng hạn, cần chính sách khác nhau để thu hút nhóm giáo sư đầu ngành về nước làm việc lâu dài so với nhóm chuyên gia trẻ tham gia các dự án hợp tác ngắn hạn. Mặt khác, dữ liệu về chuyên gia NVNONN sẽ giúp Chính phủ dễ dàng mời gọi tư vấn trong nhiều vấn đề chiến lược, cũng như tập hợp tiếng nói chất lượng từ giới trí thức cho việc xây dựng cơ chế, chính sách phát triển khoa học công nghệ, giáo dục đào tạo, phát triển kinh tế xã hội. Thông tin từ CSDL cũng tạo thuận lợi cho kết nối hợp tác giữa các tổ chức trong nước với mạng lưới chuyên gia ở từng nước, qua đó thúc đẩy ngoại giao khoa học và hợp tác quốc tế về ĐMST.

3. Bức tranh kết nối và thu hút chuyên gia người Việt Nam ở nước ngoài hiện nay

Kết quả phỏng vấn các biên liên quan cho thấy, Việt Nam có nguồn chuyên gia NVNONN tương đối lớn nhưng chưa có hệ thống dữ liệu và cơ chế thu hút tương xứng để phát huy nguồn lực này. Một số mạng lưới kết nối như VietSearch, VIN, AVSE,... đã bước đầu được hình thành và một số ít chuyên gia đã được thu hút về nước. Tuy nhiên, các hoạt động này nhìn chung còn phân tán và có quy mô còn hạn chế [11, 12].

Thứ nhất, hiện chưa có CSDL quốc gia chính thức về chuyên gia NVNONN. Mặc dù nhận thức về tầm quan trọng của dữ liệu nhân tài đã có từ lâu, đến nay Việt Nam vẫn chưa hình thành được một CSDL tập trung, đầy đủ về đội ngũ chuyên

gia NVNONN. Phó Chủ nhiệm Ủy ban Nhà nước về NVNONN Nguyễn Mạnh Đông thừa nhận *"hiện vẫn chưa có CSDL về người Việt Nam ở nước ngoài"* [4]. Việc thu thập thông tin mới dừng lại ở các thống kê chung về quy mô cộng đồng (số lượng, phân bố theo quốc gia,…), còn dữ liệu chi tiết về từng chuyên gia (họ tên, lĩnh vực chuyên môn, nơi làm việc, thành tựu,…) gần như bỏ trống ở tầm quốc gia/quốc tế. Điều này dẫn đến tình trạng kết nối với trí thức NVNONN còn mang tính cá nhân, tự phát, chưa có hệ thống. Hiện nay, khi trong nước cần tìm chuyên gia cho một lĩnh vực cụ thể, thường phải dựa vào các mối quan hệ cá nhân (networks) hoặc qua kênh hội thảo/hội nghị, mất nhiều thời gian và không bao quát hết được nguồn lực sẵn có. Các CSDL hiện hành chủ yếu vẫn theo mô hình "tĩnh", cập nhật thủ công nên khó bắt kịp với sự dịch chuyển nhanh của đội ngũ chuyên gia. Bên cạnh đó, việc yêu cầu nhà khoa học tự tạo và tự duy trì hồ sơ tạo ra gánh nặng hành chính khiến cho việc cập nhật thường xuyên khó đảm bảo.

Thứ hai, hiện có một số sáng kiến/nỗ lực bước đầu từ phía NVNONN và các Bộ ngành. Trong bối cảnh chưa có CSDL chính thức của Nhà nước, cộng đồng trí thức người Việt toàn cầu đã có những nỗ lực tự thân để kết nối với nhau và với quê hương. Một số mạng lưới trí thức kiều bào theo khu vực đã hình thành, ví dụ: Hiệp hội Khoa học và Chuyên gia Việt Nam Toàn cầu (AVSE Global) trụ sở tại Paris cũng đã xây dựng được mạng lưới gần 10.000 chuyên gia người Việt toàn cầu trong nhiều lĩnh vực. Mạng lưới ĐMST Việt Nam (VIN) và AVSE đã tổ chức nhiều diễn đàn kết nối, chia sẻ thông tin giữa chuyên gia kiều bào với các cơ quan trong nước, từ đó thu thập dữ liệu sơ bộ và khuyến khích kiều bào cập nhật thông tin của mình để phục vụ kết nối. Trong các nỗ lực hình thành CSDL về nguồn lực kiều bào có VietSearch - nền tảng do một nhóm trí thức Việt ở nước ngoài và trong nước phát triển từ 2017, dùng công nghệ xử lý dữ liệu/trí tuệ nhân tạo để thu thập và kết nối với dữ liệu khoảng 10.000 hồ sơ chuyên gia, trí thức NVNONN, cho thấy nhu cầu kết nối và sự chủ động của trí thức Việt ở nước ngoài [13].

Thứ ba, các chương trình thu hút chuyên gia NVNONN còn hạn chế về số lượng. Từ những năm 2010, Chính phủ và một số địa phương bắt đầu triển khai các đề án thu hút chuyên gia NVNONN cho một số lĩnh vực trọng điểm. Ví dụ, Đề án "Xây dựng mạng lưới chuyên gia Việt Nam trên thế giới" giai đoạn 2016-2019 do Bộ KH&CN thực hiện với kinh phí 1,55 triệu USD (thuộc dự án FIRST) đặt mục tiêu kết nối hàng nghìn chuyên gia Việt toàn cầu với nhu cầu trong nước. Đề án này dự kiến xây dựng CSDL chuyên gia gồm 25-50 chuyên gia cố vấn cao cấp, khoảng 3.000 chuyên gia chuyên ngành, khoảng 100 doanh nhân xuất sắc, cùng khoảng 500 đề xuất dự án từ trong nước chờ chuyên gia NVNONN. Tuy nhiên, kết quả triển khai thực tế của đề án chưa được công bố rộng rãi. Năm 2018, Mạng lưới ĐMST Việt Nam (VIN) do Bộ Kế hoạch và Đầu tư (trước đây) khởi xướng hiện quy tụ hơn 1.500 chuyên gia, trí thức người Việt ở 20 quốc gia và có các mạng lưới thành viên tại châu Âu, Đức, Nhật, Úc, Hàn Quốc, Đài Loan, Mỹ. Tại TPHCM, nơi sớm có chính sách đãi ngộ thu hút chuyên gia (thí điểm từ 2014), số liệu chuyên gia NVNONN (ký hợp đồng theo chính sách đãi ngộ đặc thù, có hội đồng xét duyệt theo các Quyết định/Nghị quyết của thành phố) cho thấy kết quả còn khá khiêm tốn: giai đoạn 2014-2018, TPHCM chỉ thu hút được 17 chuyên gia về làm việc (trong đó 8 người là kiều bào) và đến 2019 còn 12 người tiếp tục công tác [12]. Giai đoạn 2019-2023, thành phố ký hợp đồng thêm với 8 chuyên gia (4 ở Khu Công nghệ cao, 4 ở Khu Nông nghiệp Công nghệ cao). Tính đến thời điểm tháng 8/2025, tất cả các chuyên gia NVNONN ở Khu Công nghệ cao đều đã hết hợp đồng làm việc. Trong khi đó, một số địa phương khác như Đà Nẵng, Hà Nội cũng bắt đầu có chính sách thu hút trí thức kiều bào nhưng quy mô còn nhỏ giọt, chủ yếu mời hợp tác ngắn hạn trong các dự án cụ thể.

Kết quả phỏng vấn sâu các bên liên quan cho thấy, một trong những nguyên nhân của kết quả hạn chế trên là do chưa tiếp cận đúng cách các chuyên gia NVNONN. Theo đánh giá, nhiều chuyên gia NVNONN sẵn sàng về nước đóng

góp, thậm chí "chấp nhận mức lương thấp hơn khi về Việt Nam" nhưng điều họ cần là "bài toán hay và khó" - tức môi trường làm việc có thách thức chuyên môn xứng đáng với tầm tri thức của họ. Nếu về nước mà phải làm thêm cả các công việc hành chính trong quá trình làm chuyên môn hoặc dự án nhỏ lẻ, họ sẽ không mặn mà. Bên cạnh đó, một số quy định hành chính còn cứng nhắc. Ví dụ trước đây TPHCM từng yêu cầu chuyên gia "không bị ràng buộc công việc ở tổ chức khác" mới được nhận, vô hình chung loại bỏ nhiều các chuyên gia NVNONN giỏi đang làm cho các viện/trường nước ngoài nhưng có thể tham gia bán thời gian cho Việt Nam.

Thứ tư, hạt nhân kết nối tại một số đơn vị và địa phương có một số điểm sáng. Dù bức tranh chung còn nhiều hạn chế, cũng có những điểm sáng ở cấp địa phương, tổ chức. Điển hình là TPHCM đã hình thành mạng lưới kiều bào trẻ gồm hàng trăm chuyên gia thường xuyên cộng tác với các sở, ngành của thành phố. Tính đến hết 2023, TPHCM đã có hơn 400 chuyên gia, trí thức các chuyên gia NVNONN đến làm việc dài hạn và gần 200 trí thức hợp tác trực tiếp với các trường đại học, khu công nghệ cao, bệnh viện,... (về theo chính sách đãi ngộ đặc thù của thành phố và không theo chính sách đãi ngộ đặc thù) [14]. Nhiều dự án lớn có sự tham gia của kiều bào như dự án in 3D bằng sợi carbon lớn nhất thế giới tại Việt Nam được triển khai ở TPHCM. Thành công của TPHCM đến từ việc chính quyền chủ động tạo môi trường làm việc cởi mở, giao nhiệm vụ cụ thể và lắng nghe các đề xuất của chuyên gia kiều bào. Tương tự, một số bộ ngành như Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Thông tin và Truyền thông (trước đây), Bộ Kế hoạch và Đầu tư (trước đây) những năm qua đã phối hợp với các mạng lưới kiều bào tổ chức diễn đàn thường niên (Diễn đàn Trí thức trẻ Việt Nam Toàn cầu, Mạng lưới ĐMST Việt Nam,…) để thu hút sự tham gia của hàng trăm chuyên gia kiều bào trong việc tư vấn chiến lược, kết nối dự án. Những hoạt động này tuy mang tính sự kiện nhưng đã và đang từng bước hình thành dữ liệu về các chuyên gia kiều bào tham gia, làm tiền đề cho CSDL rộng hơn trong tương lai.

4. Quy trình thu chuyên gia người Việt Nam ở nước ngoài hiện nay

Kết quả phỏng vấn sâu các bên liên quan cho thấy, quy trình thu hút chuyên gia NVNONN hiện nay ở Việt Nam vẫn thiên về cách tiếp cận thụ động và hành chính hóa. Nhiều nơi vẫn làm theo mô hình: đơn vị đề xuất nhu cầu → cấp có thẩm quyền phê duyệt kế hoạch → đăng thông báo rộng rãi → chờ chuyên gia tự nộp hồ sơ → lập hội đồng xét tuyển. Cách làm này bảo đảm được tính công khai, minh bạch, nhưng lại không phù hợp với đặc thù của nhóm chuyên gia NVNONN vốn rất bận rộn, có nhiều lựa chọn nghề nghiệp và ít khi "đi săn" thông báo tuyển dụng của các địa phương. Có thể minh họa qua quy trình ở TP. Hồ Chí Minh theo quy định gần đây (Quyết định 38/2024/QĐ-UBND):

Bước 1: Đề xuất nhu cầu: Các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố nếu có nhu cầu thu hút chuyên gia cho một vị trí công việc cụ thể sẽ lập hồ sơ đề xuất nêu rõ vị trí cần thu hút, lĩnh vực, yêu cầu chuyên môn... gửi lên UBND TP thông qua Sở Nội vụ/Sở KH&CN.

Bước 2: Phê duyệt kế hoạch và thông báo tuyển chọn: Chủ tịch UBND TP xem xét ban hành kế hoạch thu hút, trong đó liệt kê các vị trí cần tuyển, tiêu chuẩn ứng viên, quyền lợi, cách thức nộp hồ sơ, quy trình tuyển chọn,... Sau đó, thành phố sẽ đăng thông báo công khai (bằng cả tiếng Việt và tiếng Anh) trên các phương tiện thông tin đại chúng (báo in, phát thanh, truyền hình) ít nhất 3 lần, đồng thời đăng tải trên website của thành phố và cơ quan đề xuất. Thông báo này nhằm mời gọi mọi cá nhân đáp ứng tiêu chuẩn (bao gồm kiều bào hoặc chuyên gia nước ngoài) nộp hồ sơ ứng tuyển.

Bước 3: Tiếp nhận và xét tuyển: Các chuyên gia quan tâm sẽ tự chuẩn bị hồ sơ minh chứng năng lực và đăng ký dự tuyển vào vị trí phù hợp (mỗi người chỉ được chọn một vị trí). Sở KH&CN (hoặc Sở Văn hóa & Thể thao đối với lĩnh vực VH-NT) được giao làm đầu mối tiếp nhận hồ sơ, phối hợp thẩm định tính hợp lệ, kiểm tra chuyên môn hồ sơ ứng viên. Tiếp đó, thành phố thành lập Hội đồng thu hút và tuyển chọn (gồm các chuyên gia, nhà quản lý liên quan) để phỏng vấn hoặc tổ chức cho ứng viên trình bày

đề án, đánh giá năng lực chuyên môn. Hội đồng sẽ chấm điểm, xếp hạng và báo cáo đề xuất ứng viên phù hợp nhất cho Chủ tịch UBND Thành phố.

Bước 4: Quyết định tuyển chọn và ký hợp đồng: Dựa trên đề xuất của Hội đồng, Chủ tịch UBND Thành phố ra quyết định thu hút, lựa chọn chuyên gia trúng tuyển. Sau đó, cơ quan tiếp nhận tiến hành ký kết hợp đồng làm việc với chuyên gia, nêu rõ nhiệm vụ, quyền lợi và thời hạn (thường gắn với thời hạn thực hiện đề án/dự án cụ thể). Chuyên gia được tuyển không vào biên chế lâu dài mà theo hợp đồng có thời hạn, hưởng các chế độ đãi ngộ đặc thù theo quy định (lương hoặc phụ cấp hàng tháng, thưởng thành tích, hỗ trợ nhà ở,…).

Quy trình trên nhằm đảm bảo công khai, minh bạch và thu hút rộng rãi nhân tài. Tuy nhiên, quy trình còn bộc lộ một số hạn chế nhất định [15]:

Thứ nhất, thụ động,"chờ nhân tài tìm đến". Cách làm hiện nay phần lớn dựa vào việc đăng thông báo và chờ ứng viên tự nộp hồ sơ. Điều này có nghĩa các đơn vị trong nước hy vọng chuyên gia NVNONN đọc được thông báo và chủ động liên hệ ứng tuyển. Trên thực tế, phương thức này hiệu quả rất thấp, vì các chuyên gia hàng đầu thường rất bận rộn và không chủ động săn tìm các thông báo tuyển dụng kiểu này. Nhiều sở ngành của Thành phố cũng "chỉ dừng lại ở công văn, giấy tờ và chưa chủ động đi tìm nhân tài", dẫn đến hầu như không thu hút được ai. Rõ ràng, nếu chỉ đăng báo để "các nhân tài tự tìm đến", chúng ta đã tự đánh mất phần lớn cơ hội tiếp cận những người giỏi nhất.

Thứ hai, thiếu sự chủ động của đơn vị sử dụng chuyên gia NVNONN. Trong quy trình hiện hành, vai trò của đơn vị có nhu cầu gần như chỉ dừng ở khâu đề xuất vị trí cần thu hút. Các khâu thông báo rộng rãi và Hội đồng tuyển chọn quyết định. Điều này dẫn đến tình trạng đơn vị thụ động, không trực tiếp tham gia quá trình tìm kiếm ứng viên. Trong khi đó, chính đơn vị sử dụng mới hiểu rõ nhất mình cần người như thế nào và có thể biết sẵn một số ứng viên tiềm năng. Việc tách rời đơn vị ra khỏi quá trình tuyển chọn có thể khiến đơn vị không tìm được đúng người phù hợp nhất với nhu cầu thực sự.

Thứ ba, thời gian kéo dài, thủ tục phức tạp. Quy trình từ lúc lập đề xuất, xin phê duyệt kế hoạch, đăng báo 3 lần, nhận hồ sơ, lập hội đồng, phỏng vấn,... có thể kéo dài nhiều tháng, thậm chí cả năm. Điều này không phù hợp với nhịp độ làm việc của các chuyên gia quốc tế, những người quen với môi trường tuyển dụng linh hoạt, nhanh gọn. Một số chuyên gia giỏi sẽ không chờ đợi hoặc hứng thú với quy trình mất nhiều thời gian như thế này.

Thứ tư, chưa nhắm trúng đối tượng tài năng đặc biệt. Chính sách hiện tại của TP. Hồ Chí Minh và một số nơi đưa ra tiêu chuẩn khá chung chung cho "chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt" rồi thông báo rộng rãi. Cách làm này dễ thu hút ứng viên tầm trung hơn là những "ngôi sao sáng" đầu ngành. Bởi các nhân tài kiệt xuất thường chỉ bị thuyết phục thông qua tiếp cận trực tiếp, đàm phán riêng với điều kiện "may đo" phù hợp khả năng của họ. Nếu chỉ nhận hồ sơ đại trà, khả năng cao nhận được ứng viên chưa đủ tầm hoặc không đúng lĩnh vực ưu tiên.

Từ tháng 9/2025, vấn đề này đã bước đầu được giải quyết thông qua Nghị định số 249/2025/NĐ-CP ngày 19/9/2025 của Chính phủ về cơ chế, chính sách thu hút chuyên gia KH, CN&ĐMST và chuyển đổi số. Nghị định cho phép tuyển chọn chuyên gia theo một quy trình mở 5 bước, trong đó đáng chú ý nhất là bước (2): việc tuyển chọn không chỉ dựa vào người tự nộp hồ sơ, mà còn cho phép 4 kênh song song: i) Cơ quan, tổ chức, đơn vị trong nước chủ động tìm kiếm, phát hiện ứng viên; ii) Cá nhân tự ứng cử; iii) Cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài và cộng đồng người Việt Nam định cư ở nước ngoài đề cử ứng viên; iv) Các cơ quan, tổ chức, chuyên gia trong và ngoài nước đề cử ứng viên. Như vậy, lần đầu tiên, mạng lưới NVNONN được luật hóa thành một kênh đề cử chính thức, đúng với tinh thần "đi tìm và mời đúng người" mà thực tiễn nhiều năm qua vẫn là điểm nghẽn. Bên cạnh đó, một trong những điểm quan trọng của Nghị định số 249/2025/NĐ-CP là trả lại vai trò trung tâm cho đơn vị có nhu cầu. Theo Bước (1) của Nghị định, chính cơ quan, tổ chức, đơn vị được giao chương trình, nhiệm vụ, dự án KH, CN&ĐMST

sẽ công bố nhu cầu tuyển chọn, nêu rõ vị trí, yêu cầu, thời hạn tiếp nhận hồ sơ. Sau đó, vẫn chính đơn vị này là nơi nhận hồ sơ, kiểm tra tính hợp lệ và nếu ứng viên đạt tiêu chí được mời ký hợp đồng luôn, chỉ phỏng vấn khi cần. Nhờ đó, những hạn chế đã nhìn thấy ở TP. Hồ Chí Minh giai đoạn 2014-2024 (quy trình dài, ít ứng viên chất lượng cao, khó mời đích danh) có cơ sở pháp lý để tháo gỡ, nếu thành phố đồng thời chuẩn hóa và "làm sống" được CSDL chuyên gia của mình.

5. Kinh nghiệm quốc tế trong thu hút chuyên gia kiều bào

Nhiều quốc gia trên thế giới, cả những nước phát triển lẫn đang phát triển đã triển khai các chương trình bài bản để thu hút và hồi hương nhân tài là công dân của họ ở nước ngoài. Kinh nghiệm quốc tế chỉ ra một số điểm đáng chú ý: i) Phải chủ động "săn đầu người" thông qua các chương trình quốc gia có trọng điểm, không thụ động chờ nhân tài quay về; ii) Xây dựng CSDL/mạng lưới để nắm được ai và ở đâu, từ đó kết nối trực tiếp; iii) Ưu đãi cạnh tranh: từ tài chính (lương cao, thưởng nghiên cứu) đến hỗ trợ gia đình, điều kiện làm việc, thậm chí ưu đãi thuế và thủ tục hành chính; iv) Linh hoạt về hình thức đóng góp, không nhất thiết cần phải hồi hương vĩnh viễn, có thể mời về ngắn hạn nhiều lần, hoặc làm bán thời gian từ xa; v) Cam kết tạo môi trường để nhân tài được làm việc đúng chuyên môn và phát huy tối đa (trao quyền chủ động cho họ dẫn dắt nhóm nghiên cứu, đề xuất dự án,...). Những bài học này có thể tham khảo cho Việt Nam trong quá trình thiết kế chính sách thu hút chuyên gia kiều bào.

Trung Quốc: Là ví dụ điển hình về thu hút trí thức hồi hương với quy mô lớn [16]. Ngay từ thập niên 1990-2000, Trung Quốc đã coi trọng việc gửi người đi đào tạo ở nước ngoài và sau đó tìm cách kéo họ về. Năm 2008, Chính phủ Trung Quốc khởi xướng "Kế hoạch 1.000 nhân tài" (Thousand Talents Plan) nhằm mời gọi các nhà khoa học hàng đầu gốc Trung Quốc (và cả chuyên gia ngoại quốc) về nước làm việc. Chương trình này vô cùng thành công: trong hơn 10 năm, đã thu hút khoảng 7.000 nhà khoa học từ nước ngoài đến Trung Quốc [17, 18], trong đó tập trung vào các tài năng xuất sắc trong lĩnh vực STEM. Năm 2011, họ mở rộng với "Kế hoạch 1.000 nhân tài trẻ" nhắm vào chuyên gia dưới 40 tuổi. Đi kèm với đó, Trung Quốc xây dựng gói ưu đãi vượt trội: hỗ trợ tái định cư lên tới 1 triệu nhân dân tệ, cấp kinh phí nghiên cứu đến 3 triệu NDT, đảm bảo việc làm cho vợ/chồng và trường học cho con của chuyên gia hồi hương. Thủ tục tuyển chọn cũng rất chủ động: các trường đại học, viện nghiên cứu công bố vị trí trống, mời gọi trực tiếp các ứng viên tiềm năng nộp hồ sơ; sau đó một hội đồng quốc gia xét duyệt và cấp kinh phí cho những ứng viên xuất sắc mà trường đề nghị. Bên cạnh chương trình quốc gia, các địa phương Trung Quốc cũng đưa ra nhiều chính sách linh hoạt: ví dụ Thượng Hải đặt mục tiêu thu hút 2.000 chuyên gia nước ngoài trình độ cao vào năm 2025 bằng cách hỗ trợ tài chính dự án và trợ cấp khởi nghiệp trong các lĩnh vực mũi nhọn (trí tuệ nhân tạo, y sinh, vi mạch). Trung Quốc còn cải cách quy định thị thực, tạo loại visa dài hạn (visa "R" và mới đây là visa "K") cấp tốc cho "nhân tài kiệt xuất" trong khoa học, công nghệ. Nhờ những chính sách đồng bộ và mạnh mẽ này, Trung Quốc hiện nay đã trở thành "mảnh đất lành" thu hút không chỉ kiều bào Trung Quốc mà cả chuyên gia quốc tế đến làm việc.

Hàn Quốc: Sau chiến tranh, Hàn Quốc có nhiều trí thức du học và định cư tại Mỹ, Nhật,... Để tận dụng nguồn lực này, Chính phủ Hàn Quốc triển khai nhiều chương trình hỗ trợ hồi hương. Một ví dụ là Dự án "Giáo sư đẳng cấp thế giới" (World Class University) năm 2009, trong đó Hàn Quốc mời các giáo sư Hàn kiều và chuyên gia quốc tế về làm giáo sư thỉnh giảng tại các đại học trọng điểm, tài trợ thành lập phòng thí nghiệm mới và nhóm nghiên cứu do họ dẫn dắt. Hàn Quốc cũng thành lập Quỹ Brain Korea 21 và các chương trình Brain Pool cung cấp kinh phí cho các nhà khoa học Hàn Quốc ở nước ngoài về nước nghiên cứu trong 1-2 năm với mức lương cạnh tranh toàn cầu và kinh phí nghiên cứu dồi dào. Về chính sách, Hàn Quốc rất coi trọng đãi ngộ gia đình chuyên gia: hỗ trợ hồi hương, bố trí nhà ở, trường quốc tế cho con chuyên gia, miễn

thuế thu nhập một thời gian... Kết quả, Hàn Quốc đã thu hút được nhiều "cây đa cây đề" trở về, tạo nên những trường đại học và viện nghiên cứu đẳng cấp thế giới. Một điểm đáng chú ý là chiến lược hai hướng của Hàn Quốc: vừa kéo chuyên gia Hàn kiều về, vừa thu hút chuyên gia nước ngoài có tay nghề cao đến Hàn Quốc làm việc. Họ nhận ra cần bổ sung nguồn chất xám từ mọi nơi, nên đã mở rộng cửa với cả nhân tài toàn cầu, coi đây cũng là cách học hỏi và nâng tầm đội ngũ trong nước.

Ấn Độ: Ấn Độ có cộng đồng chuyên gia công nghệ thông tin và khoa học rất đông đảo ở Silicon Valley (Mỹ) và châu Âu. Trong nhiều năm, Ấn Độ khuyến khích hình thức "di cư luân chuyển", tức tạo điều kiện cho chuyên gia kiều bào về nước làm việc một thời gian rồi trở lại nước ngoài, thay vì yêu cầu hồi hương vĩnh viễn. Chính phủ Ấn Độ triển khai Chương trình VAJRA (Visiting Advanced Joint Research) từ 2017, mời các giáo sư, chuyên gia Ấn kiều về các viện nghiên cứu trong nước làm việc 3 tháng/năm, với thù lao hấp dẫn tương đương mức lương tại Mỹ/Châu Âu. Ấn Độ cũng tổ chức Diễn đàn Pravasi Bharatiya Divas hàng năm để vinh danh kiều bào xuất sắc và kêu gọi họ đóng góp. Mặc dù số lượng hồi hương dài hạn chưa lớn, nhưng Ấn Độ đã thành công trong việc tạo một mạng lưới kết nối tri thức với cộng đồng chuyên gia ở nước ngoài. Nhiều dự án công nghệ ở Bangalore, Hyderabad có sự tham gia cố vấn từ các chuyên gia gốc Ấn đang làm việc tại Hoa Kỳ. Ấn Độ cũng có CSDL trực tuyến về chuyên gia Ấn kiều theo từng lĩnh vực do Bộ Ngoại giao quản lý, giúp kết nối nhanh khi trong nước cần chuyên gia tư vấn hoặc đối tác hợp tác.

Philippines: Một chương trình đáng học hỏi là "Balik Scientist" của Philippines (triển khai từ 1975). Đây là chương trình của Bộ Khoa học Philippines nhằm đưa các nhà khoa học Philippines ở nước ngoài trở về trong ngắn hạn để làm việc, giảng dạy hoặc tư vấn. Chính phủ cung cấp vé máy bay khứ hồi, trợ cấp sinh hoạt, phụ cấp nghiên cứu trong 3-6 tháng cho mỗi Balik Scientist (nhà khoa học hồi hương tạm thời). Chương trình cũng hỗ trợ họ tìm kiếm cơ hội hợp tác lâu dài với các viện/trường trong nước. Tính đến nay, Philippines đã đón hàng trăm lượt khoa học gia kiều bào theo chương trình này, đóng góp quan trọng vào việc nâng cao năng lực nghiên cứu trong nước, đặc biệt các ngành y sinh, nông nghiệp nhiệt đới. Bài học từ Philippines cho thấy không nhất thiết phải thuyết phục chuyên gia về hẳn, mà có thể mời họ về từng đợt, nhiều lần, miễn là tạo được đóng góp cụ thể. Quan trọng là có cơ chế linh hoạt và tài trợ phù hợp để chuyên gia sẵn lòng tham gia mà không phải hy sinh hoàn toàn sự nghiệp ở nước ngoài.

Các nước phát triển khác: Ngay cả những nước phát triển cũng cạnh tranh thu hút nhân tài gốc của mình. Nhật Bản có chương trình "JSPS Bridge" giúp các nhà khoa học Nhật ở nước ngoài được tài trợ về nước hợp tác nghiên cứu. Đài Loan thành lập "Hội đồng Khoa học Quốc gia" với chính sách chiêu mộ giáo sư gốc Đài từ Hoa Kỳ về làm việc, trả lương ngang mức Mỹ, cấp nhà công vụ. Châu Âu trong bối cảnh chảy máu chất xám cũng đưa ra nhiều sáng kiến như EURAXESS - cổng thông tin việc làm khoa học kết nối các nhà khoa học châu Âu ở khắp nơi, hay Thị thực Talent Passport của Pháp, Global Talent Visa của Anh để thu hút chuyên gia kiều dân cũng như nước ngoài. Điểm chung là các nước đều phát triển CSDL/mạng lưới nhân tài và có chính sách visa, thuế, lương thưởng đột phá cho nhóm này.

6. Một số hàm ý chính sách

Trên cơ sở phân tích trên, để xây dựng CSDL chuyên gia khoa học công nghệ người Việt Nam ở nước ngoài và thu hút hiệu quả đội ngũ này, bài viết đề xuất một số khuyến nghị chính sách chủ yếu sau:

Thứ nhất, xây dựng CSDL quốc gia về chuyên gia NVNONN một cách bài bản. Trong bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số mạnh mẽ, nhu cầu xây dựng một CSDL chuyên gia NVNONN có tính "động" là hết sức cần thiết. Các CSDL hiện hành vẫn chủ yếu mang tính "tĩnh", cập nhật thủ công, khó bắt kịp sự dịch chuyển nhanh chóng của đội ngũ chuyên gia và tạo ra gánh nặng hành chính cho chính các nhà khoa học khi phải tự khai báo, tự duy trì hồ sơ.

Chính sách nên định hướng phát triển một hệ thống CSDL hiện đại, ứng dụng trí tuệ nhân tạo để tự động thu thập, chuẩn hóa và cập nhật thông tin từ nhiều nguồn khác nhau. Nhờ vậy, dữ liệu sẽ luôn mới, chính xác và phản ánh sát thực diễn biến nhân lực KH, CN&ĐMST trong và ngoài nước. CSDL "động" này sẽ không chỉ là nơi lưu giữ thông tin mà còn là một hạ tầng tri thức động, phục vụ cho việc tìm kiếm, kết nối và huy động chuyên gia theo nhu cầu phát triển của đất nước. Bên cạnh đó, việc áp dụng trí tuệ nhân tạo còn giúp giảm thiểu tối đa gánh nặng cho các nhà khoa học, bởi thông tin có thể được đồng bộ tự động từ những nguồn sẵn có, thay vì yêu cầu họ phải nhập liệu thủ công. Điều này tạo môi trường thuận lợi để thu hút và duy trì sự tham gia của đội ngũ trí thức, đặc biệt là chuyên gia NVNONN. CSDL VietSearch là một thực hành tốt, một công cụ khá toàn diện mà các cơ quan trong nước được giao trách nhiệm xây dựng CSDL có thể học hỏi, hoặc thậm chí tích hợp để tạo ra một CSDL thân thiện với người dùng. Đặc biệt, VietSearch đã tạo ta được một "search engine" cho tên Việt Nam của các nhà khoa học. Điều đó đặc biệt quan trọng vì tên người Việt có định dạng hoàn toàn khác so với các tên khác. Điều này đáp ứng được một yêu cầu quan trọng trong Quyết định số 409/QĐ-BKHCN ngày 3/4/2025 về việc Phê duyệt Đề án xây dung cơ sở đội ngũ trí thức khoa học và công nghệ: "*Sử dụng các công cụ tìm kiếm thông minh để quét và thu thập dữ liệu về các chuyên gia người Việt Nam trên các mạng xã hội, website chuyên ngành và cơ sở dữ liệu khoa học*". Search engine này đã được nhóm tác giả là các chuyên gia NVNONN đăng ký sáng chế dưới tên: "Phương pháp phát hiện tên người Việt trong các cơ sở dữ liệu tên quốc tế".

Một định hướng quan trọng khác là bảo đảm tính liên thông và chia sẻ dữ liệu giữa các bộ, ngành, địa phương, trường đại học, viện nghiên cứu và khu công nghệ cao. CSDL cần được thiết kế mở, có chuẩn chung, cho phép khai thác phục vụ nhiều mục tiêu quản lý và phát triển. Chính sách xây dựng CSDL chuyên gia "động" cần đi đôi với cơ chế quản trị dữ liệu minh bạch, tôn trọng quyền riêng tư và bảo đảm an toàn thông tin. Đây là cơ sở quan trọng để hình thành một công cụ hỗ trợ hoạch định chính sách, thu hút nhân tài và phát triển KH, CN&ĐMST quốc gia trong dài hạn.

Thứ hai, xác định rõ các lĩnh vực trọng điểm và "đặt hàng" cụ thể. Song song với việc lập CSDL chuyên gia NVNONN, các bộ ngành và địa phương cần chủ động xác định những lĩnh vực, dự án cụ thể mà mình đang cần chuyên gia tham gia. Trên cơ sở đó, xây dựng danh mục "đặt hàng" hoặc bài toán gửi tới mạng lưới kiều bào. Điều này vừa giúp định hướng tìm kiếm trong CSDL (biết mình cần ai), vừa tạo động lực cho chuyên gia khi thấy bài toán "hay và khó" đang chờ họ giải quyết. Kinh nghiệm TPHCM cho thấy, khi thành phố chủ động đưa ra bài toán đào tạo 50.000 kỹ sư bán dẫn và hỏi kiều bào có thể về giúp không, nhiều chuyên gia đã sẵn sàng nhận lời vì họ thấy được việc cụ thể để cống hiến. Do đó, "đặt đầu bài hay" là cách thu hút chuyên gia NVNONN hiệu quả, *"các nhà khoa học hàng đầu mong muốn được giao những bài toán tầm cỡ chứ không ngại khó khăn hay lương thấp hơn mức hiện tại"* [phỏng vấn chuyên gia].

Thứ ba, thay đổi quy trình thu hút theo hướng chủ động, linh hoạt. Trên cơ sở dữ liệu đã có và danh mục nhu cầu, các đơn vị trong nước cần được chủ động tiếp cận, mời chuyên gia thay vì chờ nộp hồ sơ. Cụ thể, khi một đơn vị (sở, viện, trường,...) tìm thấy ứng viên phù hợp trong CSDL, họ có thể báo cáo đề xuất "thu hút đích danh" người đó, kèm theo phương án hợp tác (vị trí công việc, nhiệm vụ, thời gian, chế độ đãi ngộ). Sau đó, đơn vị được quyền liên hệ trực tiếp với chuyên gia để thăm dò nguyện vọng. Nếu chuyên gia đồng ý về nguyên tắc, mới tiến hành thủ tục hội đồng thẩm định và xin phê duyệt đặc cách từ cấp có thẩm quyền. Cách làm "mời đích danh" này tuy ngoại lệ nhưng nhiều nước đã thực hiện cho các trường hợp đặc biệt (như mời giáo sư, viện sĩ kiều bào về nước không qua thi tuyển công chức). Để tránh cảm tính, vẫn thành lập hội đồng chuyên môn nhưng hội đồng chủ yếu đánh giá xem ứng viên đó có đúng là nhân tài xuất sắc và phù hợp nhiệm vụ không, chứ không phải chọn lựa giữa nhiều ứng viên. Điều này rút ngắn đáng kể thời gian và tăng khả năng thu hút được

đúng người, đúng việc. Cũng cần có cơ chế riêng cho các trường hợp nhân tài đặc biệt, ví dụ cho phép ký hợp đồng linh hoạt về thời gian (có thể ngắn hạn vài tháng hoặc dài hạn nhiều năm tùy thỏa thuận), bỏ quy định ràng buộc như trước đây (cho phép người đã có vị trí ở nước ngoài vẫn có thể làm bán thời gian cho Việt Nam), miễn giảm thủ tục xin giấy phép lao động, visa,... Quy trình phải thiết kế phù hợp với tâm lý và điều kiện của nhân tài quốc tế: nhanh gọn, cá nhân hóa, trọng dụng thực tài.

Thứ tư, chính sách đãi ngộ đột phá và môi trường làm việc hấp dẫn. Đây là yếu tố quan trọng để biến một lời mời thành hiện thực. Việt Nam cần mạnh dạn xây dựng gói ưu đãi vượt trội "vượt khung" cho chuyên gia hàng đầu, tương xứng với mặt bằng thu nhập và điều kiện làm việc ở nước phát triển. Quốc hội đã cho phép TPHCM và một số địa phương thí điểm cơ chế đặc thù về thu hút, đãi ngộ nhân lực chất lượng. Đây là cơ sở để áp dụng mức thu nhập cao hơn đáng kể so với chế độ tiền lương thông thường của khu vực công. Tuy nhiên, cơ chế này cần tiếp tục được hoàn thiện theo hướng linh hoạt hơn, cho phép thỏa thuận mức đãi ngộ phù hợp với năng lực, vị trí việc làm và mức độ đóng góp của chuyên gia. Ngoài lương, cần có thưởng theo hiệu quả công việc. Đồng thời, đảm bảo các hỗ trợ đời sống: trợ cấp nhà ở, bảo hiểm y tế, vé máy bay thăm gia đình hàng năm, hỗ trợ con chuyên gia học tại các trường quốc tế,… Môi trường làm việc cũng là một yếu tố quan trọng. Chuyên gia cần trao quyền chủ động phù hợp để có điều kiện phát huy năng lực chuyên môn và khả năng sáng tạo. Chẳng hạn, nếu mời giáo sư kiều bào về nước, cần có chính sách cho họ thành lập nhóm nghiên cứu riêng, tuyển chọn cộng sự, tiếp cận phòng thí nghiệm hiện đại, được phép chủ trì đề tài lớn,… Các cơ quan chủ quản cần xây dựng văn hóa làm việc cởi mở, tiếp thu ý kiến phản biện khoa học của chuyên gia, tránh để họ nản lòng bởi các rào cản hành chính, quan liêu.

Thứ năm, thí điểm thu hút "100 nhân tài NVNONN" làm hình mẫu. Như mục tiêu Tổng Bí thư nêu ra là thu hút ít nhất 100 chuyên gia, trí thức Việt kiều hàng đầu về nước làm việc. Chính phủ có thể xây dựng một đề án thí điểm cấp quốc gia cho nhóm 100 người này. Đề án có thể tập trung vào một số lĩnh vực công nghệ chiến lược (ví dụ: trí tuệ nhân tạo, chuyển đổi số, công nghệ bán dẫn, năng lượng mới, y sinh,...). Trên cơ sở CSDL, lập danh sách ứng viên tiềm năng cho mỗi lĩnh vực, nhờ các nhà khoa học uy tín tiến cử thêm nếu cần. Sau đó, thành lập một Hội đồng quốc gia về thu hút nhân tài đặc biệt (gồm đại diện Bộ Nội vụ, Bộ KH&CN, Bộ GD&ĐT, các nhà khoa học kiều bào uy tín,…) để xét chọn và trực tiếp liên hệ mời các ứng viên. Đề án cần sự chỉ đạo và cam kết mạnh mẽ từ cấp cao để thực sự "vượt rào" về chính sách đãi ngộ. Mục tiêu không chỉ dừng ở 100 người này, mà quan trọng hơn, qua quá trình thí điểm sẽ rút ra mô hình, cơ chế hiệu quả để nhân rộng thu hút hàng nghìn nhân tài khác trong tương lai.

Thứ sáu, tạo điều kiện cho chuyên gia NVNONN đóng góp từ xa và bán thời gian. Không phải chuyên gia nào cũng sẵn sàng hoặc có điều kiện về nước lâu dài. Do đó, chính sách thu hút cần được mở rộng cả hình thức làm việc từ xa. Chẳng hạn, có thể xây dựng chương trình tư vấn trực tuyến dành cho chuyên gia NVNONN cho các đề án trong nước, mời chuyên gia tham gia giảng dạy trực tuyến cho các trường đại học Việt Nam hoặc tham gia hội đồng xét duyệt đề tài, giải thưởng trong nước thông qua hình thức trực tuyến. Ngoài ra, có thể triển khai các dự án hợp tác nghiên cứu chung giữa chuyên gia NVNONN và các nhóm nghiên cứu trong nước với sự hỗ trợ từ các quỹ nhà nước. Hình thức hợp tác này không chỉ góp phần chia sẻ kinh nghiệm, chuyển giao tri thức và đào tạo nhân lực trẻ, mà còn tăng cường sự gắn kết của chuyên gia NVNONN với các hoạt động KH, CN&ĐMST trong nước. Sự đóng góp của chuyên gia NVNONN không nhất thiết phải gắn với việc trở về nước hoặc làm việc trực tiếp tại Việt Nam. Nhiều chuyên gia đang sinh sống và làm việc ở nước ngoài vẫn có thể tham gia hiệu quả thông qua nghiên cứu, tư vấn, đào tạo và kết nối chuyên môn. Vì vậy, chính sách thu hút cần linh hoạt, coi trọng mọi hình thức hợp tác tri thức với NVNONN, qua đó dần dần kéo họ xích lại gần quê hương hơn.

Thứ bảy, nâng cao năng lực hấp thụ và trọng dụng nhân tài trong nước. Cuối cùng, để việc thu hút không lãng phí, các cơ quan trong nước phải chuẩn bị sẵn sàng để tiếp nhận và trọng dụng chuyên gia NVNONN. Điều này đòi hỏi cải thiện một số mặt: i) Loại bỏ tâm lý so sánh trong nội bộ khi người tài được ưu đãi cao và nên tạo văn hóa học hỏi từ chuyên gia; ii) Đảm bảo cơ sở vật chất, nguồn lực cho chuyên gia làm việc, ví dụ phòng thí nghiệm, thư viện, chính sách đặc biệt trong tiếp cận các thông tin từ các bộ/ban/ngành, bố trí kinh phí thực hiện ý tưởng nghiên cứu của họ; iii) Công tác đánh giá, ghi nhận hiệu quả công việc của chuyên gia NVNONN một cách công bằng, khách quan. Nói cách khác, các đơn vị phải "làm tổ cho phượng hoàng" thật chu đáo, từ vật chất đến tinh thần, để khi chuyên gia về làm việc sẽ cảm thấy thoải mái, được tôn trọng, có động lực cống hiến lâu dài. Đây chính là chìa khóa giữ chân nhân tài. Bởi lẽ, thu hút được đã khó, nhưng giữ được họ và phát huy tài năng của họ còn khó hơn.

7. Kết luận

Xây dựng CSDL chuyên gia NVNONN là một nhiệm vụ cần thiết nhằm phục vụ việc kết nối, thu hút và phát huy hiệu quả nguồn lực trí thức của NVNONN. CSDL này sẽ giúp kết nối hiệu quả "cung" chất xám của kiều bào với "cầu" KH, CN&ĐMST trong nước, đồng thời là công cụ để đổi mới quy trình thu hút nhân tài theo hướng chủ động, có trọng điểm. Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, quốc gia nào biết trọng dụng nhân tài, kể cả nhân tài từ bên ngoài, quốc gia đó bứt phá đi lên. Với quyết tâm chính trị cao của lãnh đạo Đảng, Nhà nước, cùng những chính sách đột phá đang dần được định hình, chúng ta có cơ sở để tin rằng trong tương lai gần, một mạng lưới chất xám người Việt toàn cầu sẽ được kết nối chặt chẽ với quê hương. Những chuyên gia NVNONN dù ở bất cứ nơi đâu đều có thể tìm thấy cơ hội phù hợp để đóng góp cho Tổ quốc và ngược lại, đất nước sẽ tạo điều kiện tốt nhất để chào đón họ. Đó chính là mục tiêu cao nhất của việc xây dựng CSDL chuyên gia NVNONN và các chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài: biến tiềm năng trí tuệ của người Việt toàn cầu thành động lực hiện thực cho công cuộc phát triển hùng cường, thịnh vượng của Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

[1] Ministry of Science and Technology, National Strategy Project for the Development of the Intellectual Workforce to 2030 (Draft Version). Hanoi, 2022 (in Vietnamese).

[2] A. T. Pham, The Returning Diaspora: Analyzing Overseas Vietnamese (Viet Kieu) Contributions Toward Vietnam's Economic Growth, Vietnam Development and Policies Research Center Working Paper, 2010.

[3] World Bank, Vietnam Rising: Pathways to a High-Income Future, The World Bank, Washington DC, 2025.

[4] M. Chau, A Database on Vietnamese Experts Abroad Will Be Developed, The People's Deputies Newspaper, 2024, https://daibieunhandan.vn/se-xay-dung-co-so-du-lieu-ve-chuyen-gia-la-nguoi-viet-nam-o-nuoc-ngoai-10355393.html (accessed on: May 5th, 2025).

[5] K. Malterud, V. D. Siersma, A. D. Guassora, Sample Size in Qualitative Interview Studies: Guided by Information Power, Qualitative Health Research, Vol. 26, 2016, pp. 1753-1760.

[6] S. Puukko, M. T. Heino, K. Kostamo, K. Saurio, F. F. Sniehotta, N. Hankonen, How do Behavioral Public Policy Experts See the Role of Complex Systems Perspectives? An Expert Interview Study, Translational Behavioral Medicine, Vol. 14, 2024, pp. 417-425.

[7] G. Guest, A. Bunce, L. Johnson, How Many Interviews Are Enough? An Experiment with Data Saturation and Variability, Field Methods, Vol. 18, 2006, pp. 59-82.

[8] International Labour Organization and General Statistics Office, Data Gaps in International Labour Migration Statistics in Vietnam, Hanoi, 2022 (in Vietnamese).

[9] N. Quynh, Building a Database of Overseas Vietnamese Intellectuals to Commission Research, VnExpress Online Newspaper, 2023, https://vnexpress.net/xay-du-lieu-tri-thuc-nguoi-viet-o-nuoc-ngoai-de-dat-hang-nghien-cuu-4584990.html (accessed on: June 20th, 2025) (in Vietnamese).

[10] T. Central Steering Committee for the Development of Science, Innovation, and Digital Transformation, Announcement of the

Conclusions by Comrade General Secretary To Lam, Head of the Central Steering Committee for the Development of Science, Technology, Innovation, and Digital Transformation, at the Conference on the Preliminary Review of the First Six Months and Key Tasks for the Last Six Months of 2025 in Implementing Resolution No. 57-NQ/TW (Third Session) (No. 05-TB/BCĐTW), Hanoi, 2025 (in Vietnamese).

[11] N. H. Que, Implementation of Policies for Attracting and Valuing Talents in the Public Sector in Ho Chi Minh City, State Management, Vol. 342, 2024, pp. 88-91 (in Vietnamese).

[12] N. T. T. Hoa, Attracting and Valuing Talent to Promote Public Governance in Ho Chi Minh City, State Management Review, 2024, https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/06/17/thu-hut-trong-dung-nhan-tai-thuc-day-quan-tri-nha-nuoc-tai-tp-ho-chi-minh/ (accessed on: July 15th, 2025) (in Vietnamese).

[13] B. Minh, Overseas Vietnamese Intellectuals Want a Problem That's Good Enough, Hard Enough to Contribute to the Country, 2024, VietNamNet Online Newspaper, https://vietnamnet.vn/tri-thuc-viet-kieu-muon-co-bai-toan-du-hay-du-kho-de-cong-hien-cho-dat-nuoc-2355628.html (accessed on: July 15th, 2025) (in Vietnamese).

[14] K. Ngan, Improving Policies: A Foundation for Mobilizing Overseas Vietnamese Resources for Major Projects, 2024, Government Portal. https://baochinhphu.vn/hoan-thien-chinh-sach-co-so-de-huong-nguon-luc-kieu-bao-vao-cac-du-an-lon-102240426230633703.htm (accessed on: July 15th, 2025) (in Vietnamese).

[15] T. Tuyen, Ho Chi Minh City: Multiple Policies to Attract Talent to the Public Sector, Ho Chi Minh City Law Newspaper, 2024, https://plo.vn/tphcm-nhieu-chinh-sach-thu-hut-nguoi-tai-cho-khu-vuc-cong-post824823.html (accessed on: July 15th, 2025) (in Vietnamese).

[16] H. Wang, L. Miao, H. Wang, L. Miao, China's Talent Attraction Policies in the Present Age, China's Domestic and International Migration Development, 2019, pp. 169-184.

[17] D. Zweig, 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, 2024.

[18] R. Portman, T. Carper, Threats to the U. S. Research Enterprise: China's Talent Recruitment Plans, U. S. Senate Committee on Homeland Security and Governmental Affairs, 2017.