

“CHẢY MÁU CHẤT XÁM” Ở VIỆT NAM: GIẢI PHÁP CÔNG NGHỆ VÀ PHÁT TRIỂN HỆ SINH THÁI KHỞI NGHIỆP

Phạm Lê Ánh Vân¹

Tóm tắt

Trong giai đoạn tăng trưởng kinh tế và hội nhập quốc tế, Việt Nam đạt được thành tựu đáng kể trong nhiều lĩnh vực. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đó cũng tồn tại những vấn đề gây cản trở và hạn chế tốc độ phát triển của nền kinh tế Việt Nam, trong đó có hiện tượng “chảy máu chất xám”. Có nhiều nghiên cứu trong và ngoài nước đã đề xuất các giải pháp cho vấn đề này, trong đó được đề cập đến nhiều nhất là giải pháp về sửa đổi luật để thu hút tối đa đầu tư nước ngoài vào Việt Nam, tiếp đến là đề xuất cải cách các quy định về thuế trong luật doanh nghiệp nhằm giúp doanh nghiệp trong nước nâng cao năng lực cạnh tranh, và cuối cùng là quy định mức lương xứng đáng để giữ chân người tài. Tuy nhiên, những giải pháp nói trên đã được đưa vào thử nghiệm trong hơn mười năm qua nhưng chưa thực sự đem lại hiệu quả. Mục đích của báo cáo này là phân tích và chứng minh vai trò của khoa học công nghệ và sự phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp ở Việt Nam đối với sự tăng trưởng của nền kinh tế và góp phần giải quyết vấn đề “chảy máu chất xám”; đồng thời phân tích khả năng xoay chuyển “dòng chảy chất xám” theo hướng có lợi cho Việt Nam, khi hệ sinh thái khởi nghiệp ở các thành phố lớn phát triển ở một mức độ nhất định.

Từ khóa: hệ sinh thái khởi nghiệp, startup, kinh tế Việt Nam, chảy máu chất xám, phát triển nguồn nhân lực, khoa học công nghệ

Trong giai đoạn tăng trưởng kinh tế và hội nhập quốc tế, Việt Nam đạt được thành tựu đáng kể trong nhiều lĩnh vực. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đó cũng tồn tại những vấn đề gây cản trở và hạn chế tốc độ phát triển của nền kinh tế Việt Nam, trong đó có hiện tượng “chảy máu chất xám”. Đây là một vấn đề được bàn luận nhiều không chỉ bởi các nhà phân tích kinh tế, mà còn là chủ đề được quan tâm bởi các nhà xã hội học, những người làm trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực. “Chảy máu chất xám” được định nghĩa là hiện

¹ Thạc sĩ, Trường Đại học KHXH&NV, ĐHQG-HCM

tượng di cư quy mô lớn của nguồn nhân lực có kiến thức và kỹ thuật cao từ nơi này sang nơi khác. Thuật ngữ này ban đầu dùng để chỉ những công nhân kỹ thuật đi lao động ở nước khác, sau này được mở rộng ra thành sự di chuyển của lao động trình độ cao từ nước này sang nước khác, từ vùng kinh tế này sang vùng kinh tế khác [1].

Theo thống kê của Ngân hàng Thế giới, so với các nước lân cận như Thái Lan, Indonesia, Trung Quốc và Malaysia, Việt Nam có chỉ số phần trăm lao động trình độ cao các ngành kỹ thuật và công nghệ làm việc tại Hoa Kỳ cao nhất -81,8%, trong khi đó, chỉ số này của Thái Lan là 29,7%, Indonesia là 10,2%, Trung Quốc là 14,9% và Malaysia là 43,3% [2]. Sự chênh lệch nói trên cho thấy tình trạng “chảy máu chất xám” ở Việt Nam cao hơn gấp nhiều lần so với các nước trong khu vực, đặc biệt trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật.

Đã có nhiều báo cáo về nguyên nhân của tình trạng “chảy máu chất xám” ở những nước đang phát triển cũng như ở Việt Nam. Có nhiều nghiên cứu cả trong và ngoài nước nhằm tìm ra giải pháp cho vấn đề này, trong đó được đề cập đến nhiều nhất là giải pháp về sửa đổi luật để thu hút tối đa đầu tư nước ngoài vào Việt Nam, cải cách các quy định về thuế trong luật doanh nghiệp nhằm giúp doanh nghiệp trong nước nâng cao năng lực cạnh tranh, và quy định mức lương xứng đáng để giữ chân người tài. Tuy nhiên, những giải pháp nói trên mặc dù đã được bàn luận và đưa vào thử nghiệm trong hơn mười năm qua nhưng chưa đem lại hiệu quả.

Mục đích của báo cáo là phân tích và chứng minh vai trò của khoa học công nghệ và sự phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp ở Việt Nam đối với sự tăng trưởng của nền kinh tế và góp phần giải quyết vấn đề “chảy máu chất xám”; đồng thời phân tích khả năng xoay chuyển “dòng chảy chất xám” theo hướng có lợi cho Việt Nam, khi hệ sinh thái khởi nghiệp ở các thành phố lớn phát triển ở một mức độ nhất định. Các thông tin được sử dụng cho báo cáo đã được thu thập qua phương pháp quan sát tham dự tại các hội thảo và sự kiện về khoa học công nghệ và hệ sinh thái khởi nghiệp ở Thành phố Hồ Chí Minh; ngoài ra, tác giả cũng thực hiện phỏng vấn sâu các đối tượng là lao động trình độ cao người Việt hiện đang sống và làm việc ở các nước có nền kinh tế phát triển như Hoa Kỳ, Anh, Úc, Đức, Hà Lan, Singapore và phỏng vấn các đối tượng là chuyên viên cao cấp thuộc

các lĩnh vực liên quan đến hệ sinh thái khởi nghiệp như đầu tư, tài chính, công nghệ thông tin, thương mại điện tử, phi chính phủ, đại diện các tập đoàn công nghệ và startup nước ngoài có văn phòng tại Việt Nam.

Phần đầu của báo cáo sẽ giới thiệu các định nghĩa và phân tích khái niệm hệ sinh thái khởi nghiệp, giới thiệu các yếu tố cấu thành một hệ sinh thái khởi nghiệp, vai trò của những yếu tố này trong việc thúc đẩy môi trường khởi nghiệp tại một quốc gia hay một thành phố. Từ đó, phân tích và chứng minh mối liên hệ giữa mức độ phát triển của một hệ sinh thái khởi nghiệp với việc thu hút nhân tài, cơ hội và khả năng phát triển của một nền kinh tế, qua trường hợp những quốc gia khởi nghiệp thành công. Phần cuối cùng là các giải pháp về đầu tư phát triển công nghệ và nâng cao chất lượng môi trường kinh doanh khởi nghiệp nhằm giải quyết vấn đề “chảy máu chất xám” và thu hút lao động chất lượng cao đang làm việc ở nước ngoài quay lại Việt Nam.

Hệ sinh thái khởi nghiệp và những yếu tố cấu thành một hệ sinh thái khởi nghiệp

Khái niệm hệ sinh thái (ecosystem) xuất hiện từ năm 1930 nhưng chỉ bắt đầu được định nghĩa đầy đủ vào năm 1935. Theo Arthur Tansley, “hệ sinh thái là một hệ thống không chỉ bao gồm một phức hợp các cá thể riêng lẻ mà còn bao gồm cả môi trường vật chất nơi các cá thể đó được tạo ra” [3]. Định nghĩa của Tansley đã đặt nền móng cho nhiều nghiên cứu sau đó. Năm 2009, từ điển Longman đưa ra định nghĩa “hệ sinh thái sinh học là một hệ thống các sinh vật tồn tại trong một cùng một khu vực, trong đó các sinh vật có quan hệ tương tác lẫn nhau, đồng thời có quan hệ tương tác với môi trường xung quanh”. Như vậy, theo định nghĩa này, hai yếu tố quan trọng của một hệ sinh thái là sự tương tác giữa các cá thể trong môi trường và giữa cá thể với môi trường đó. Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD) định nghĩa hệ sinh thái khởi nghiệp (entrepreneurial ecosystem) là “tổng hợp các mối liên kết chính thức và phi chính thức giữa các chủ thể khởi nghiệp (tiềm năng hoặc hiện tại), các tổ chức khởi nghiệp (công ty, nhà đầu tư mạo hiểm, nhà đầu tư thiên thần, hệ thống ngân hàng,...) và các cơ quan liên quan (trường đại học, các cơ quan nhà nước, các quỹ đầu tư công,...), và tiến trình khởi nghiệp (ti

lệ thành lập doanh nghiệp, số lượng doanh nghiệp có tỉ lệ tăng trưởng tốt, số lượng các nhà khởi nghiệp,...) cũng tác động trực tiếp đến môi trường khởi nghiệp tại địa phương” [4]. Trong một hệ sinh thái khởi nghiệp, các chủ thể khởi nghiệp không tự thân thực hiện các ý tưởng của mình hay tự thành lập doanh nghiệp mới, mà nhận được sự hỗ trợ từ các tổ chức khởi nghiệp và các cơ quan liên quan. Chính sự tương tác giữa những yếu tố cấu thành hệ sinh thái khởi nghiệp sẽ thúc đẩy và củng cố sự phát triển của môi trường khởi nghiệp. Về cơ bản, hệ sinh thái khởi nghiệp là cách thức để một quốc gia kích thích các hoạt động kinh doanh khởi nghiệp.

Theo chức năng và nhiệm vụ, có thể chia các yếu tố của hệ sinh thái khởi nghiệp thành ba nhóm chính: nhóm chức năng khởi nghiệp, bao gồm cá nhân và cộng đồng khởi nghiệp; nhóm chức năng hỗ trợ, bao gồm chính phủ, trường đại học, viện nghiên cứu, phòng thí nghiệm, vườn ươm ý tưởng, các chuyên gia và cố vấn, v.v; nhóm chức năng đầu tư, bao gồm các quỹ đầu tư mạo hiểm, các nhà đầu tư thiên thần, các quỹ đầu tư công, v.v. Tùy vào điều kiện chính trị, kinh tế, văn hóa, giáo dục của mỗi quốc gia hay địa phương mà các yếu tố này có thể thay đổi về hình thức, quy mô, và số lượng. Báo cáo này sẽ chỉ tập trung phân tích quan hệ tương tác giữa nhóm chức năng hỗ trợ và môi trường khởi nghiệp, vai trò của nhóm này đối với sự phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp ở Việt Nam.

Phong trào khởi nghiệp và vai trò trong việc thay đổi cơ cấu nền kinh tế

Mô hình kinh doanh khởi nghiệp đã xuất hiện từ thập niên 80 và bắt đầu nở rộ từ đầu những năm 2000 ở Mỹ và một số nước khác, tuy nhiên, ở Việt Nam phong trào khởi nghiệp chỉ mới bắt đầu một vài năm trở lại đây, đặc biệt là sau hiện tượng Flappy Bird của Nguyễn Hà Đông. Flappy Bird là ứng dụng trò chơi trên điện thoại đầu tiên do một lập trình viên người Việt sống ở Việt Nam thực hiện đã dẫn đầu cả hai danh sách ứng dụng được tải nhiều nhất của Apple Store và Google Play trong tháng 1/2014. Vào thời điểm được nhiều người sử dụng nhất, mỗi ngày ứng dụng này thu về khoảng 50.000 đô la tiền quảng cáo. Theo Tech In Asia, hiện nay số lượng các công ty startup ở Việt Nam dao động từ 1500 đến 3000. Việt Nam là quốc gia có môi trường kinh doanh khởi nghiệp

lớn thứ ba trong Đông Nam Á, chỉ sau Singapore và Indonesia, thu hút ngày càng nhiều các nhà đầu tư nước ngoài; thậm chí trong hai năm trở lại đây có một số startup nước ngoài chuyển hoặc mở văn phòng tại Việt Nam để tận dụng nguồn nhân lực trẻ và nhiều tiềm năng, ví dụ điển hình là hai công ty công nghệ đến từ Mỹ: Misfit Wearables (San Francisco) và NIFTIT (New York).

Theo Boston Consulting Group, Việt Nam là quốc gia có tầng lớp trung lưu phát triển nhanh nhất trong Đông Nam Á, đây là phân khúc khách hàng có nhu cầu chi tiêu mạnh nhất, đem lại lợi nhuận cao nhất và là đối tượng mục tiêu của nhiều doanh nghiệp [7]. Ngoài ra, theo thống kê tháng 5/2016, Việt Nam có 30% dân số sử dụng internet và 145% thuê bao đăng ký dịch vụ điện thoại di động, đứng thứ 78 trong danh sách những quốc gia “dễ kinh doanh” của Ngân hàng Thế giới [8]. Với dân số hơn 90 triệu, trong trên 50% dưới 30 tuổi, ngày càng nhiều người Việt Nam ở độ tuổi này đi học ở các nước phát triển, tiếp thu các kiến thức về khởi nghiệp, học cách thích nghi với văn hóa khởi nghiệp của các nước phương Tây. Năm 2014, Việt Nam đã có công ty khởi nghiệp đầu tiên lọt vào danh sách những công ty công nghệ được định giá 1 tỉ đôla, đó là tập đoàn VNG, tiền thân là Vinagame. Thành công này của VNG đã đẩy Việt Nam lên vị trí thứ 30 trong danh sách 50 thị trường thiên về kinh doanh công nghệ trên thế giới [7].

Khởi nghiệp giữ một vai trò quan trọng trong việc thay đổi cơ cấu nền kinh tế, giúp nâng cao chất lượng và năng lực cạnh tranh của các hoạt động kinh tế. Không những vậy, các hoạt động khởi nghiệp còn thúc đẩy sự phát triển của các hoạt động kinh tế khác, đóng góp đáng kể vào GDP quốc gia, và tạo ra nhiều cơ hội việc làm. Ngày nay, trong thời đại kỹ thuật số, những ngành kinh tế truyền thống phi công nghệ cũng đang dần được công nghệ hóa, ví dụ như ngành thực phẩm có thể đẩy mạnh kinh doanh và tăng doanh thu nhờ vào những ứng dụng đặt hàng và giao hàng, ngành may mặc và sản xuất các sản phẩm tiêu dùng có thể giảm chi phí thuê mặt bằng và tăng doanh thu nhờ vào thương mại điện tử. Việc chuyển đổi cơ cấu nền kinh tế sang các lĩnh vực đòi hỏi trình độ khoa học và kỹ thuật cao là điều mà một nước đang phát triển như Việt Nam cần làm để thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.

Gần đây, chính phủ Việt Nam có nhiều tuyên bố cho thấy việc chính phủ đã nhận ra vai trò của kinh doanh khởi nghiệp đối với phát triển kinh tế. Điển hình như vào tháng 5/2016, trong buổi nói chuyện với một trường đại học, Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đã phát biểu rằng chính phủ khuyến khích sinh viên khởi nghiệp, và mong muốn Việt Nam sẽ trở thành một quốc gia khởi nghiệp. Tiếp đó, tháng 6/2016, Bí thư Thành ủy TP Hồ Chí Minh Đinh La Thăng, tại buổi tiếp phái đoàn Thương mại và Doanh nghiệp Hoa Kỳ đến tìm hiểu cơ hội đầu tư vào Việt Nam, cũng bày tỏ mong muốn biến TP Hồ Chí Minh thành trung tâm khởi nghiệp, đồng thời cho biết Thành phố đặt mục tiêu tăng số lượng doanh nghiệp và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp Việt Nam trong khu vực [3].

Tăng lương vẫn không thu hút được người tài

Năm 2015, TP. Hồ Chí Minh quyết định đưa ra mức lương 150 triệu đồng/tháng, tương đương 7.000 đôla Mỹ, gấp hơn 20 lần mức thu nhập trung bình của người Việt Nam, để thu hút nhân tài trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật cho các khu phát triển công nghệ cao, tuy nhiên, những người đã quay lại làm việc đang dần bỏ đi, với lý do không thích nghi được với môi trường làm việc thiếu cởi mở, mọi quy trình phải qua nhiều khâu và thủ tục rườm rà [5]. Như vậy, thu nhập cao rõ ràng không thể giữ chân người giỏi, nếu môi trường làm việc và hệ thống các quy chế, quy định thiếu linh hoạt, gây khó khăn cho việc nghiên cứu thử nghiệm các ý tưởng mới, hạn chế sự sáng tạo. Chị V.T.V. hiện đang giảng dạy và nghiên cứu tại đại học Amsterdam, Hà Lan, trước đây đã từng làm việc ở một ngân hàng Việt Nam, cho biết, “thu nhập của tôi trước đây ở Việt Nam thậm chí cao hơn thu nhập hiện nay ở Hà Lan nhưng tôi vẫn quyết định ở lại Hà Lan vì cấp trên và đồng nghiệp ở Hà Lan không bao giờ can thiệp vào thời gian biểu và kế hoạch công việc của mỗi người, nhờ đó, tôi có nhiều thời gian hơn cho bản thân và quan hệ riêng tư, đồng thời, hiệu quả công việc cao hơn so với khi làm việc theo thời gian biểu bắt buộc”. Ngoài ra, theo chị T.V., một yếu tố nữa khiến hiệu quả lao động ở Việt Nam khó có thể đạt được mức tối đa đó là những người làm việc cùng nhau thường không có một mục đích chung, dẫn đến tinh thần hợp tác trong công việc thường rất thấp.

Trong khi vấn đề tiền lương luôn được đề cập đến trong mỗi cuộc tranh luận về giải pháp cho tình hình “chảy máu chất xám” ở Việt Nam, thậm chí nhiều tổ chức và doanh nghiệp đã áp dụng thực hiện sửa đổi mức lương để thu hút thêm ứng viên chất lượng cao trong quá trình tuyển dụng, giải pháp này chỉ có thể đạt được hiệu quả như mong đợi trong điều kiện nền kinh tế mới đi vào giai đoạn phát triển với mức tăng trưởng và năng lực cạnh tranh cao, như giai đoạn cuối những năm 1990 đầu những năm 2000. Trong giai đoạn nền kinh tế toàn cầu bị khủng hoảng và nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn như hiện nay, đây không còn là một giải pháp khả thi và cũng không còn là một giải pháp có khả năng mang lại hiệu quả cao [6].

Không chỉ ở Việt Nam, nhiều nước trên thế giới cũng đang cố gắng duy trì để vượt qua cuộc khủng hoảng kinh tế kéo dài từ 2007-2008 đến nay, kể cả những nước có nền kinh tế đã phát triển và là nơi thu hút lao động trình độ cao đến từ các nước khác. Thị trường lao động của những nước này, do vẫn còn chịu ảnh hưởng bởi hệ quả do cuộc khủng hoảng tài chính gây ra - hàng loạt ngân hàng và doanh nghiệp bị đóng cửa, ngày càng bị thu hẹp và mang tính cạnh tranh cao hơn. Chính môi trường cạnh tranh và nhiều áp lực đã tạo nền tảng cho sự thay đổi các giá trị ưu tiên trong công việc cũng như trong cuộc sống. Nếu như trước đây thu nhập và tiền lương là điều kiện đầu tiên được cân nhắc trước khi lựa chọn một công việc, thì hiện tại phần lớn các ứng viên đặt nhiều quan tâm hơn đến cơ hội phát triển bản thân, sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống riêng tư, giá trị và ý nghĩa của công việc mình sẽ làm.

Chị T.V.H., Giám đốc tiếp thị Procter & Gamble (P&G) khu vực châu Á - Thái Bình Dương trụ sở tại Singapore, 3 năm trước đã từng từ chối cơ hội về Việt Nam làm việc cho P&G ở một vị trí cao hơn với mức lương hấp dẫn hơn, vì “ngoài mức lương hấp dẫn, tôi không thấy cơ hội đó có thể đem lại những lợi ích gì khác”. Tuy nhiên, gia đình chị hiện đang hoàn tất thủ tục mua nhà ở TP Hồ Chí Minh, do công ty startup của chồng chị thành lập hai năm trước đã đi vào giai đoạn tăng trưởng và chuẩn bị mở văn phòng tại TP. Hồ Chí Minh. Chị V.H. sẽ nghỉ công việc tập đoàn của mình để tham gia startup của chồng chị trong năm nay. Chị V.H. không phải là trường hợp duy nhất những người đã và đang giữ vị trí cao tại các tập đoàn lớn ở nước ngoài cân

nhắc từ bỏ công việc hiện tại để tham gia các công ty khởi nghiệp, kể cả những công ty khởi nghiệp của Việt Nam. Phần lớn những người Việt đang sống và làm việc ở những nước phát triển cho rằng cơ hội nâng cao chất lượng cuộc sống và điều kiện làm việc ở Việt Nam có được cải thiện hay không là tùy thuộc vào sự phát triển của hệ sinh thái khởi nghiệp và hoạt động khoa học công nghệ trong nước. Chính vì vậy, khi hệ sinh thái khởi nghiệp có dấu hiệu khởi sắc, nhiều người lập tức tìm kiếm cơ hội để có thể quay về.

Theo bà Lynn McNamara, giám đốc Tổ chức Giáo dục Việt Nam của Hoa Kỳ, “con số 70% du học sinh Việt Nam sau khi tốt nghiệp không quay về nước làm việc chỉ là tạm thời, về lâu dài, chắc chắn những người này sẽ tìm cơ hội để trở lại Việt Nam vì mối gắn kết đối với gia đình, và nhất là nếu công việc ở Việt Nam có thể cho họ thấy những giá trị mà họ đang theo đuổi, ngoài giá trị về mặt kinh tế” [7].

Các công ty khởi nghiệp hay các cơ hội khởi nghiệp thu hút nhiều lao động trình độ cao

Hiện nay, không chỉ Việt Nam mà ở nhiều nước trên giới, kinh doanh khởi nghiệp ứng dụng công nghệ cao đang là một xu hướng thu hút nhiều người trẻ. Từ sau khủng hoảng kinh tế, dẫn đến khủng hoảng về niềm tin, sự ưu tiên dành cho các công việc tập đoàn ngày càng giảm, những người trẻ có năng lực cho rằng tự làm chủ thu nhập của bản thân đem lại sự đảm bảo cao hơn. Ngoài có thể chủ động hơn về kinh tế, người kinh doanh cũng có thể chủ động và linh hoạt hơn đối với thời gian biểu của mình, nhất là khi công ty qua giai đoạn khởi sự và bước vào giai đoạn ổn định, phát triển. Theo Báo cáo các Chỉ số Khởi nghiệp (GEM Việt Nam 2014), trong 2000 người trưởng thành và 36 chuyên gia ở Việt Nam được khảo sát, 75,9% cho rằng doanh nhân là một nghề nghiệp được xã hội coi trọng và 67,2% xem đó là một công việc đáng mơ ước. 58,2% người trưởng thành tự nhận thức có khả năng kinh doanh, mặc dù 50,1% lo sợ sẽ thất bại [8]. Điều này cho thấy nhiều người Việt Nam tự tin vào khả năng khởi nghiệp của bản thân, nhưng lo sợ thất bại vì các yếu tố khách quan. Các yếu tố khách quan ở đây có thể được hiểu là các yếu tố cấu thành hệ sinh thái khởi nghiệp thuộc hai nhóm: nhóm hỗ trợ và nhóm đầu tư. Hai nhóm

này không trực tiếp khởi nghiệp nhưng là điều kiện khách quan quyết định việc một dự án khởi nghiệp có đạt được thành công hay không.

Những người có năng lực nhưng ngại khởi sự kinh doanh thường tham gia vào các nhóm khởi nghiệp để học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm và các mối quan hệ, hoặc làm việc ở các công ty khởi nghiệp đã đi vào giai đoạn ổn định. Điều này giúp ích cho việc trau dồi các kỹ năng và kinh nghiệm khởi nghiệp, nhưng lại không thực sự giúp những cá nhân khởi nghiệp kết nối được với hai nhóm hỗ trợ và đầu tư.

Mặc dù các công ty startup thường không thu hút các ứng viên bằng mức lương hấp dẫn, nhưng theo anh J.W., giám đốc tài chính của một công ty startup của Mỹ có văn phòng tại TP Hồ Chí Minh, “việc tham gia một công ty startup cũng gần giống như đầu tư cổ phiếu giai đoạn đầu. Lợi nhuận khó có thể được tính toán trước, nhưng không có nghĩa đầu tư này là vô nghĩa”. Các công ty startup giai đoạn đầu ngoài trả lương bằng tiền còn chia cho nhân viên cổ phần của công ty, mà những công ty này sau khi đạt tới giai đoạn tăng trưởng, thường chỉ mất từ 2 đến 5 năm, sau giai đoạn này, công ty có thể được định giá gấp 100-1000 lần giá trị ban đầu. Anh J.W. từng làm việc cho Twitter ở Mỹ vào thời gian công ty này còn trong giai đoạn khởi sự, “khi gia nhập Twitter, tôi được chia 0,001% cổ phần của công ty, lúc đó chỉ có giá hơn 100 đô la, sau hơn hai năm làm việc thì phần cổ tức đó đã tăng lên gần 1 triệu đô”.

Một lý do khác khiến nhiều người tài cân nhắc rời bỏ công việc tập đoàn để tham gia các công ty khởi nghiệp chính là vì ý tưởng và mục đích kinh doanh của các công ty khởi nghiệp thường mang lại nhiều ý nghĩa xã hội và phục vụ cộng đồng. Những ý tưởng khởi nghiệp thường rất sáng tạo, độc đáo và bất ngờ, nhất là luôn được bắt nguồn từ những nhu cầu gần gũi nhất của con người, giải quyết các vấn đề xã hội và môi trường. Nhiều công ty startup đã và đang góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống bằng việc đưa ra các giải pháp cho những vấn đề cơ bản, như Uber của Mỹ và Grab của Malaysia là ứng dụng giúp tận dụng nguồn phương tiện nhàn rỗi để phục vụ người dân lưu thông nhanh và tiện lợi, giảm lưu lượng phương tiện cá nhân trong thành phố và giảm tải cho các bãi đậu xe. Trong khi những tập đoàn lớn kinh doanh theo lối truyền thống thường chỉ chú trọng lợi nhuận, thậm chí sẵn sàng cắt giảm mọi chi phí, kể cả quyền lợi của

nhân viên và người tiêu dùng, để đạt mức lợi nhuận cao nhất, thì những công ty khởi nghiệp được tạo ra từ những ý tưởng vì cộng đồng sẽ chú trọng hơn đến những giá trị mà nhiều người trẻ luôn hướng tới như sự minh bạch trong quản lý và kinh doanh, bình đẳng về cơ hội cho mọi người, nâng cao chất lượng cuộc sống, và bảo vệ môi trường.

Phần lớn những người đang làm việc cho các công ty khởi nghiệp đều có ý định khởi nghiệp và chỉ đang chờ cơ hội thích hợp. Hiểu được mong muốn này, một số công ty công nghệ có xuất phát từ những ý tưởng khởi nghiệp đã tìm cách tạo điều kiện cho nhân viên thử nghiệm ý tưởng của họ. Chẳng hạn như trong tháng 4/2016, Google cho thành lập trung tâm “ươm mầm” ý tưởng ở San Francisco, những nhân viên có ý tưởng kinh doanh riêng có thể làm việc và phát triển ý tưởng của họ tại đây, cùng với sự tư vấn, giúp đỡ từ các chuyên gia của Google. Những kế hoạch kinh doanh được đánh giá cao sẽ được chính Google đầu tư để giúp biến các ý tưởng này thành hiện thực. Vatgia, một trong những công ty thương mại điện tử lớn nhất Việt Nam cũng đã thành lập một vườn ươm ở TP Hồ Chí Minh, hỗ trợ các ý tưởng kinh doanh liên quan đến internet hoặc thương mại điện tử, trong đó dự án được lựa chọn có thể được đầu tư lên đến 1 triệu đôla. Bắt đầu từ năm 2011 đến nay, vườn ươm Vatgia đã giúp 5 công ty khởi sự và đi vào hoạt động [9]. Những người có năng lực thường là những người luôn mày mò, học hỏi, và nảy sinh ý tưởng mới, do đó, một nơi tạo điều kiện cho họ thử nghiệm các ý tưởng của mình và không ngừng phát triển bản thân, cùng lúc khả năng của họ cũng được sử dụng cho một công việc có ý nghĩa đối với cộng đồng, sẽ là nơi họ muốn được gắn bó lâu dài.

Hỗ trợ tương tác giữa cộng đồng khởi nghiệp với nhóm hỗ trợ và nhóm đầu tư: các giải pháp Việt Nam có thể học được từ trường hợp Đài Loan

Đài Loan là một trong những quốc gia thành công trong việc “lật ngược tình thế” khi nước này phải đối diện với tình trạng “chảy máu chất xám” nghiêm trọng vào cuối những năm 1970 - đỉnh điểm là vào năm 1979, khi chỉ 8% du học sinh Đài Loan quay về nước làm việc sau khi tốt nghiệp. Ngày nay, khi nghiên cứu “chảy máu chất xám” ở châu Á, nhiều chuyên gia thường sử dụng trường

hợp Đài Loan làm hình mẫu để xây dựng giải pháp “chất xám” cho các quốc gia đang lâm vào tình trạng tương tự. Những biện pháp nước này đã thực hiện gồm: cải cách chính sách giáo dục và nâng cao chất lượng giáo dục để có thể tự đào tạo lao động chất lượng cao trong nước, xây dựng Công viên Khoa học Công nghệ Hinschu nhằm đầu tư phát triển công nghệ và khuyến khích kinh doanh khởi nghiệp, thành lập một tổ chức mang tên Hội đồng Thanh niên Quốc gia để kết nối các doanh nghiệp trong nước với lao động trình độ cao người Đài Loan đang sống và làm việc ở nước ngoài. Những biện pháp này tác động vào cả ba nhóm của hệ sinh thái khởi nghiệp, nâng cao chất lượng của cá nhân khởi nghiệp, tăng cường hoạt động của nhóm hỗ trợ, trong trường hợp này là chính phủ, phòng thí nghiệm, viện nghiên cứu, thông qua việc xây dựng Công viên Hinschu, tăng cường liên kết với nhóm đầu tư qua Hội đồng Thanh niên Quốc gia.

Những năm 1985-1990 nền kinh tế Đài Loan bùng nổ, nhờ vào những nỗ lực của chính phủ nước này. Làn sóng lao động trình độ cao, phần lớn trong các lĩnh vực công nghệ, quay lại, thành lập công ty hoặc gia nhập các doanh nghiệp Đài Loan. Trong 289 công ty công nghệ nằm trong khu Công viên Hinschu, gần 150 công ty được sáng lập bởi những chuyên gia Đài Loan trước đó đã học và làm việc tại Hoa Kỳ, trong đó có 478 tiến sĩ các ngành công nghệ cao, và 70 trong số các công ty này có văn phòng ở Silicon Valley [10]. Như vậy, bằng các biện pháp cụ thể tác động trực tiếp đến hệ sinh thái khởi nghiệp, Đài Loan đã xoay chuyển “dòng chảy” của “chất xám”, biến nước này từ một nước có nền kinh tế đang phát triển trở thành một nước có nền kinh tế phát triển, tập trung vào lĩnh vực công nghệ và khởi nghiệp.

TP Hồ Chí Minh đã có các khu công viên công nghệ cao, tuy nhiên, hoạt động của các công viên này còn mang tính chất kinh doanh, chứ chưa thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ và đầu tư, hai tác nhân cần thiết cho hệ sinh thái khởi nghiệp của thành phố. Để tạo môi trường nghiên cứu, phát triển, và hỗ trợ tốt cho môi trường khởi nghiệp, thay vì chỉ mở rộng thêm các khu công viên công nghệ cao và cho các tập đoàn nước ngoài thuê văn phòng và nhà máy, chính phủ nên quy định hoạt động chủ đạo của các công viên này là

nghiên cứu, phát triển ý tưởng mới, hỗ trợ các ý tưởng khởi nghiệp, thu hút và kết nối các nhà đầu tư với các cá nhân khởi nghiệp.

Trước khi thực hiện tái cấu trúc các khu công viên công nghệ cao, một việc đòi hỏi nhiều thời gian để chuẩn bị, điều trước mắt chính phủ Việt Nam có thể làm là giúp kết nối nguồn nhân lực khởi nghiệp tiềm năng với các tổ chức và công ty thuộc nhóm hỗ trợ và nhóm đầu tư. Hiện nay các sự kiện về khởi nghiệp và công nghệ ở TP Hồ Chí Minh và Hà Nội thường được tổ chức bởi các cá nhân trong cộng đồng khởi nghiệp nhằm chia sẻ kinh nghiệm, hoặc các tập đoàn công nghệ nhằm mục đích quảng bá sản phẩm, chứ chưa có nhiều sự kiện nhằm mục đích kết nối nhà đầu tư với các dự án khởi nghiệp, hoặc kết nối các ý tưởng tiềm năng với người tư vấn. Chính phủ cũng có thể hỗ trợ hoạt động khởi nghiệp bằng các hình thức quảng bá qua các phương tiện truyền thông. Tổng thống Hoa Kỳ Barack Obama trong chuyến thăm Việt Nam vào tháng 5/2016 cũng đã đề cập đến vấn đề Việt Nam cần một diễn đàn giúp kết nối những cá nhân và tổ chức hoạt động trong lĩnh vực công nghệ và kinh doanh khởi nghiệp, “giống như LinkedIn của Mỹ” [11]. Theo nhận xét của ông Neil Fraser, một kỹ sư phần mềm của Google, “một số sinh viên ngành khoa học máy tính đang học tại các trường đại học Việt Nam thậm chí có thể giải những trình khó trong bài kiểm tra tuyển dụng của Google [12], những sinh viên này sau khi tốt nghiệp nếu không thể tìm được cơ hội trong nước chắc chắn sẽ được “săn” bởi các công ty nước ngoài”.

Ngoài các giải pháp nói trên, chính phủ Việt Nam cũng cần sửa đổi các chính sách về thủ tục đăng ký doanh nghiệp để quy trình này trở nên đơn giản và nhanh hơn, có thể ưu tiên các doanh nghiệp khởi nghiệp và công nghệ. Những giải pháp như quảng bá về văn hóa khởi nghiệp, giúp giới thiệu các ý tưởng khởi nghiệp đến cộng đồng khởi nghiệp và các nhà đầu tư, và cải cách các thủ tục đăng ký doanh nghiệp cần được thực hiện cùng lúc và ngay lập tức, trước khi bắt đầu các giải pháp mất nhiều thời gian chuẩn bị hơn như tái cấu trúc các khu công nghệ cao hoặc cải thiện chất lượng giáo dục và đầu tư hơn cho các ngành học liên quan đến khoa học công nghệ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Meriam-Webster Dictionary (2010), Brain Drain – Definition and More.
2. The World Bank (2003). OECD Reviews of Innovation Policy Science, Technology and Innovation in Viet Nam.
3. Erle Ellis (2014). Ecosystem, <http://editors.eol.org/eoearth/wiki/Ecosystems>.
4. Mason, C. & Brown, R. (2014). OECD Entrepreneurial Ecosystems and Growth Oriented Entrepreneurship.
5. Thanh Niên News (5/1/2015). Vietnam Hub Offers \$84k Salaries to Reverse Brain Drain.
6. Robyn Iredale (2003). Tackling the Roots of the Brain Drain.
7. The Economist, www.economist.com.
8. Vietnam News Agency Publishing House (2015). Global Entrepreneurship Monitor Vietnam Report 2014.
9. Tech in Asia - connecting Asia's startup ecosystem, <https://www.techinasia.com>.
10. Kevin O'Neil (2003). Brain Drain and Gain: The Case of Taiwan.
11. Gardiner Harris, New York Times (25/5/2016). Obama Calls Attention to Vietnam's Brain Drain.
12. Mai Nguyen, Reuters (2016). Vietnam's young tech talent pulls foreign funds to booming startup scene.

(Bài đã đăng trên *Kỷ yếu Hội thảo liên khoa Việt Nam học*, NXB Đại học Quốc gia TP HCM, 2017)