

POLICY SUGGESTIONS IN TRAINING, ATTRACTING AND USING OF ETHNIC MINORITY TALENTS TO MEET THE REQUIREMENTS OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT IN VIETNAM TODAY

Tran Thuy Duong

Vietnam Academy of Ethnic Minorities

Email: duongtt@hvd.gov.vn

Received: 05/8/2024; Reviewed: 21/8/2024; Revised: 29/8/2024; Accepted: 10/9/2024; Released: 30/9/2024

DOI: <https://doi.org/10.54163/ncdt/338>

In the current period, the country is entering a period of promoting industrialization and international integration and striving to achieve the goal of becoming a developing country with modern industry and high average income by 2030, to be a developing country with modern industry, high average income and by 2045, in order to become a developed, high-income country, determining policies to train, retrain, attract and use talents in general, including ethnic minority talents in particular, to be of special importance in order to successfully achieve the common goals of the whole country.

Keywords: Policy; Train; Attract and use talent; Ethnic minorities; Ethnic minority talent.

1. Đặt vấn đề

Đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực (NNL), nhất là NNL chất lượng cao; ưu tiên phát triển NNL cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài là một trong ba khâu đột phá được Đảng và Nhà nước đưa ra trong Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng. Trong đó, nhân tài là người dân tộc thiểu số (DTTS) ở nước ta hiện nay đóng một vai trò quan trọng trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) chung của cả nước. Bài viết phân tích một số quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước về đào tạo, thu hút và sử dụng cán bộ người DTTS và đánh giá thực trạng công tác đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài là người DTTS đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH ở Việt Nam tổng bối cảnh hiện nay, từ đó đề xuất một số gợi mở chính sách cho Đảng và Nhà nước trong việc xác định các tiêu chí nhân tài là người DTTS, chính sách đào tạo, sử dụng và thu hút được lực lượng này vào sự nghiệp phát triển chung của đất nước, nhằm khơi dậy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc, phát huy giá trị văn hoá, sức mạnh con người Việt Nam, tinh thần đoàn kết, tự hào dân tộc trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc mà toàn Đảng, toàn dân ta đang phấn đấu thực hiện.

2. Tổng quan nghiên cứu

Trong những năm qua, vấn đề đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài người người DTTS đã có nhiều tác giả qua tâm nghiên cứu, tiêu biểu phải kể đến

một số nghiên cứu như: *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá* (Hạc, 1996); *Giáo dục nhân cách, đào tạo nhân lực* (Hạc, 1997); *Một số ý kiến về tạo nguồn đào tạo cán bộ dân tộc thiểu số khu vực Bắc miền Trung* (Khanh, 2003); *Giáo dục và đào tạo với phát triển nguồn nhân lực cho miền núi, vùng dân tộc thiểu số* (Khanh, 2008); *Đào tạo nguồn nhân lực cho miền núi, vùng dân tộc giai đoạn hiện nay* (Khanh, 2014); *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số khu vực Tây Bắc* (Trung & Trang, 2017); *Một số giải pháp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao vùng dân tộc thiểu số và miền núi hiện nay* (Dũng, 2020a); *Một số vấn đề về nguồn nhân lực dân tộc thiểu số hiện nay* (Dũng, 2020b); *Đào tạo nguồn nhân lực góp phần phát triển bền vững vùng dân tộc thiểu số và miền núi hiện nay* (Dũng, 2020c); *Công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong giai đoạn hiện nay* (Dũng, 2020d); *Phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số góp phần phát triển bền vững vùng dân tộc thiểu số hiện nay* (Dũng, 2023); *Chiến lược phát triển nhân tài người dân tộc thiểu số của Trung Quốc* (Páo & Dũng, 2022);... Nhìn chung, các nghiên cứu trên đã đề cập tới việc đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài nói chung, trong đó có đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài người người DTTS nói riêng. Tuy nhiên, việc nghiên cứu vấn đề này đối với người người DTTS trong thời kỳ hiện nay còn là một khoảng trống rất cần tiếp tục được quan tâm, nghiên cứu.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng một số phương pháp chủ yếu

như: Phương pháp thu thập tài liệu thứ cấp; phương pháp phân tích, tổng hợp, đánh giá, từ đó làm rõ nội dung đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài người DTTS hiện nay.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Một số quan điểm, chính sách của Đảng và nhà nước về đào tạo, thu hút và sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số

Việt Nam là một quốc gia đa dân tộc, trong đó DTTS chiếm khoảng 14,7% dân số cả nước tuy nhiên các DTTS nước ta cư trú trên địa bàn rộng lớn chiếm $\frac{3}{4}$ diện tích cả nước. Khu vực đồng bào DTTS sinh sống không chỉ giàu tài nguyên thiên nhiên mà còn là nơi có nền văn hóa đặc sắc, đa dạng. Mặt khác, nơi cư trú các DTTS có vị trí đặc biệt quan trọng về quốc phòng, an ninh của đất nước. Vì vậy, trong tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, với nguồn tài nguyên, khoáng sản quan trọng, tiềm năng thủy điện, lao động dân cư, nông - công nghiệp hiện đại, NNL các người DTTS không chỉ đóng vai trò quan trọng trong sự nghiệp bảo vệ an ninh biên giới, bảo vệ Tổ quốc mà còn là trọng tâm của các chiến lược phát triển KT-XH hiện đại.

Nhận thức được tầm quan trọng của phát triển NNL người DTTS, Đảng và Chính phủ khẳng định việc phát triển NNL nói chung và nguồn nhân lực các DTTS là một trong 3 khâu đột phá chiến lược của đất nước (Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ), trong đó nguồn nhân lực người DTTS được tạo điều kiện, quan tâm về mọi mặt để có cơ hội tiếp cận, bình đẳng trong giáo dục đào tạo cũng như cơ hội về việc làm. Cùng với đó là những chính sách để nâng cao, phát triển toàn diện NNL các DTTS về thể lực, trí lực và tác phong, kỷ luật, kỹ năng nghề nghiệp, cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước, nhu cầu thị trường lao động hiện tại và tương lai; xây dựng đội ngũ trí thức, doanh nhân, cán bộ người DTTS và lao động trực tiếp có chất lượng nhằm thúc đẩy phát triển KT-XH, giảm nghèo bền vững, bảo đảm quốc phòng an ninh quốc gia và vùng đồng bào DTTS.

Phát triển NNL DTTS, nhất là NNL ưu tú được coi là nhân tài người DTTS được Đảng và Nhà nước khẳng định trong rất nhiều văn kiện, nghị quyết của Đảng từ sau thời kỳ đổi mới, cụ thể:

Nghị quyết số 22-NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 27/11/1989 về Một số chủ trương, chính sách cụ thể phát triển kinh tế - xã hội miền núi đã chỉ rõ: để thực hiện trên thực tế quyền bình đẳng giữa các dân tộc thì cần phải “Có chính sách và tạo điều kiện để nhân dân các dân tộc miền núi vươn lên mạnh mẽ, phát triển kinh tế, văn hóa, từng bước nâng cao năng suất lao động, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân, coi trọng đào tạo cán bộ người dân tộc” (Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ).

Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997

Hội nghị lần thứ ba, Ban Chấp hành Trung ương Đảng (BCHTW) khoá VIII, về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước phát huy quyền làm chủ của nhân dân, tiếp tục xây dựng Nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong sạch, vững mạnh đã nêu ra quan điểm về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ về mọi mặt như: lý luận chính trị, quân sự, về quan điểm, đường lối của Đảng, về quản lý hành chính, quản lý kinh tế, khoa học, luật pháp, văn hóa, nghệ thuật... và đưa ra chính sách trong đào tạo, bồi dưỡng con em DTTS ưu tú trở thành cán bộ chủ chốt “Đầu tư thích đáng cho việc đào tạo, bồi dưỡng những người ưu tú trở thành cán bộ chủ chốt.

Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ về Đẩy mạnh phát triển NNL các DTTS giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2030 đã khẳng định NNL DTTS là “một trong 3 khâu đột phá chiến lược của đất nước”. Kết luận số 65-KL/TW ngày 30/10/2019 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 24-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX về công tác dân tộc trong tình hình mới, trong đó nhấn mạnh: “Tập trung phát triển NNL và xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS. Người đứng đầu cấp uỷ, chính quyền, cơ quan, đơn vị phải chịu trách nhiệm về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ DTTS; có giải pháp cụ thể, hiệu quả để bảo đảm tỷ lệ cán bộ DTTS trong cấp uỷ và các cơ quan dân cử các cấp. Có chính sách đặc thù tuyển dụng công chức, viên chức đối với dân tộc thiểu số rất ít người, nhóm DTTS ở vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn. Chú trọng phát hiện, quy hoạch, bồi dưỡng, đào tạo NNL chất lượng cao và thực hiện tốt chính sách tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ cán bộ là người DTTS”.

Đối với một số dân tộc có tính chất đặc thù, Ban Bí thư cũng có một số văn bản chỉ đạo liên quan lĩnh vực công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người DTTS: Chỉ thị số 68-CT/TW, ngày 18/4/1991 về công tác ở vùng đồng bào dân tộc Khmer: “Trên cơ sở xây dựng đội ngũ trung kiên, cốt cán, lựa chọn những đoàn viên, hội viên ưu tú (kể cả trong sự sãi) để đào tạo, bồi dưỡng trở thành cán bộ, đảng viên”. Thông tri số 03-TT/TW, ngày 17/10/1991 của Bộ Chính trị về công tác đối với đồng bào Chăm, yêu cầu: “Có kế hoạch xây dựng và củng cố tổ chức cơ sở Đảng trong vùng dân tộc. Phát triển đảng viên là người Chăm. Trên cơ sở xây dựng đội ngũ trung kiên, cốt cán, lựa chọn những đoàn viên, học viên ưu tú để đào tạo, bồi dưỡng trở thành cán bộ, đảng viên”. Chỉ thị số 62-CT/TW, ngày 8/11/1995 của Bộ Chính trị về tăng cường công tác người Hoa trong tình hình mới: “Các cấp uỷ đảng, chính quyền, mặt trận và các đoàn thể nhân dân cần có kế hoạch cụ thể chăm lo phát triển đảng viên, đoàn viên, hội viên và xây dựng lực lượng cốt cán người Hoa. Lựa chọn, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ người Hoa có

phẩm chất đạo đức, tình cảm cách mạng trong sáng để làm nòng cốt trong công tác người Hoa, phục vụ yêu cầu trước mắt và lâu dài”... Chỉ thị số 45-CT/TW ngày 23/9/2004 về một số công tác ở vùng dân tộc Mông: “Chăm lo bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ cán bộ và xây dựng lực lượng cốt cán trong các bản, làng, các dòng họ, trong các chức sắc tôn giáo, tạo thành một đội ngũ cán bộ cơ sở vững ở vùng dân tộc Mông. Ban Tổ chức Trung ương cùng với Ban Tổ chức và Cán bộ của Chính phủ xây dựng chính sách đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, đãi ngộ đối với cán bộ cơ sở, trưởng bản, già làng, trưởng dòng họ, cán bộ nghỉ hưu, lực lượng vũ trang...”.

Các nghị quyết quan trọng của Đảng và Nhà nước nêu trên đã đề ra những quan điểm chỉ đạo, phương hướng, mục tiêu, nhiệm vụ đối với phát triển nguồn lực người DTTS, trong đó cũng đã chú trọng tới đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài trong số nguồn nhân lực này để phục vụ cộng đồng và đất nước. Các Nghị Quyết này đã được cụ thể hóa bằng các chính sách phù hợp với từng thời kỳ. Nghị định số 05/2011/NĐ-CP, ngày 14/01/2011 của Chính phủ về Công tác dân tộc, một chính sách đặc thù, cũng quy định việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng, quản lý nguồn lao động là người DTTS tại chỗ, có chế độ đãi ngộ hợp lý theo đó đã đề ra chính sách đối với cán bộ người DTTS, đảm bảo tỷ lệ hợp lý cán bộ người DTTS, ưu tiên cán bộ nữ, cán bộ trẻ tham gia vào các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị các cấp. Đối với các Bộ, ngành, địa phương có trách nhiệm quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, sử dụng đội ngũ cán bộ người DTTS là cơ sở để bổ nhiệm vào các chức danh cán bộ chủ chốt, cán bộ quản lý các cấp cán bộ người DTTS có năng lực và đủ tiêu chuẩn phù hợp quy định của pháp luật.

Ngày 18/11/2020, Nghị quyết số 88/2019/QH14 của Quốc hội phê duyệt Đề án tổng thể phát triển KT-XH vùng đồng bào DTTS và miền núi giai đoạn 2021-2030. Đây là một chủ trương lớn, hết sức đúng đắn của Đảng và nhà nước đối với vùng đồng bào DTTS. Nghị quyết này đặc biệt quan trọng được coi là cơ sở pháp lý để các cấp bộ, ngành thực hiện thắng lợi về công tác dân tộc, chính sách dân tộc trong đó bao gồm cả chính sách phát triển cũng như đào tạo, thu hút và sử dụng nguồn lực chất lượng cao người DTTS hướng tới phát triển nhanh, bền vững vùng đồng bào DTTS nói riêng và trong tiến trình phát triển KT-XH nói chung của đất nước.

Để xây dựng và thực hiện có hiệu quả các chính sách, các giải pháp mạnh trong thu hút và trọng dụng nhân tài (cả trong và ngoài nước) đến năm 2030, tầm nhìn 2050 đặc biệt trong các ngành mũi nhọn như: Khoa học và công nghệ; giáo dục và đào tạo; văn hóa; khoa học xã hội; y tế; thông tin và truyền thông... hướng tới mục tiêu tới năm 2030 Việt Nam trở thành nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao và tới năm 2050

trở thành nước phát triển cao, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Ngày 31/07/2023, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 899/QĐ-TTg về việc Phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài tới năm 2030 tầm nhìn 2050. Trong đó, Ủy ban Dân tộc được giao trách nhiệm phát hiện, tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài và đưa ra tiêu chí các định nhân tài là người DTTS. Đây là nội dung hết sức quan trọng, có ý nghĩa đối với phát triển NNL DTTS, trên thực tế hiện nay có rất nhiều chính sách nhằm phát triển NNL, NNL chất lượng cao người DTTS nhưng “Nhân tài người DTTS” là một khái niệm mới, chưa có chính sách nào đề cập tới.

4.2. Thực trạng đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài là người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam hiện nay

Quá trình đào tạo, bồi dưỡng nhân tài đối với người DTTS có thể bao gồm việc cung cấp các chương trình học tập và huấn luyện đáp ứng nhu cầu đặc thù của cộng đồng, đảm bảo tính tương xứng và công bằng trong cung cấp điều kiện học tập, và tạo ra môi trường thân thiện và khuyến khích cho sự phát triển cá nhân. Mục tiêu của việc đào tạo nhân tài cho người DTTS là tạo ra cơ hội công bằng để họ có thể tiếp cận và phát triển kỹ năng, kiến thức và năng lực, từ đó nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động và đóng góp tích cực vào sự phát triển của cả cộng đồng và quốc gia nói chung. Tuy nhiên, đối với nhân tài đáp ứng yêu cầu phát triển theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa thì cần phải phát triển toàn diện về thể lực, trí lực và tác phong, kỹ luật, kỹ năng nghề nghiệp, cơ cấu hợp lý, trong đó ưu tiên các DTTS có nguồn nhân lực còn hạn chế để từng bước thu hẹp khoảng cách với trình độ chung của quốc gia, đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của đất nước.

Hiện nay, lực lượng lao động nước ta hiện nay khoảng gần 55 nghìn người; hàng năm, trung bình có khoảng 1,5-1,6 triệu thanh niên bước vào tuổi lao động. Thể lực và tâm vóc của NNL đã được cải thiện và từng bước được nâng cao, tuy nhiên so với các nước trong khu vực (Nhật Bản, Thái Lan, Singapore, Trung Quốc,..) nói chung thấp hơn cả về chiều cao trung bình, sức bền, sức dẻo dai. Theo thống kê của Tổng cục Thống kê, tỷ lệ lao động qua đào tạo ở Việt Nam từ 40% năm 2010 lên 65% năm 2020, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc đã qua đào tạo liên tục tăng lên qua các năm, từ 15,4% vào năm 2011 đã tăng lên 24,1% vào năm 2020 và 26,1% năm 2021 (Tổng cục thống kê: Tư liệu KT-XH 63 tỉnh thành phố trực thuộc trung ương 2015-2021). Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo không ngừng tăng lên làm cho chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam không ngừng được cải thiện. Đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp khá đã được thu hút và phát huy hiệu quả lao động cao ở một số ngành, lĩnh vực

như bưu chính viễn thông, công nghệ thông tin, sản xuất ô tô, xe máy, đóng tàu, công nghiệp năng lượng, y tế, giáo dục,... và xuất khẩu lao động. Bên cạnh đó, chất lượng lao động DTTS được đánh giá còn thấp, khoảng 75% dân số vùng DTTS và miền núi (trong đó 50 triệu người trong đó 44 triệu người thuộc diện không có kỹ năng). Tỷ lệ lực lượng lao động là người DTTS được đào tạo chuyên môn kỹ thuật từ sơ cấp trở lên ở nước ta vẫn còn thấp, chỉ chiếm 10,3%. Riêng ở khu vực trung du và miền núi Bắc Bộ, Tỷ trọng lực lượng lao động người DTTS được thống kê cao nhất cả nước chiếm 52%, trong đó bình quân 100 lao động chỉ có 19 người đã qua đào tạo (sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học) đang ở độ tuổi lao động (Kết quả thu thập thông tin về thực trạng KT-XH của 53 dân tộc thiểu số năm 2019).

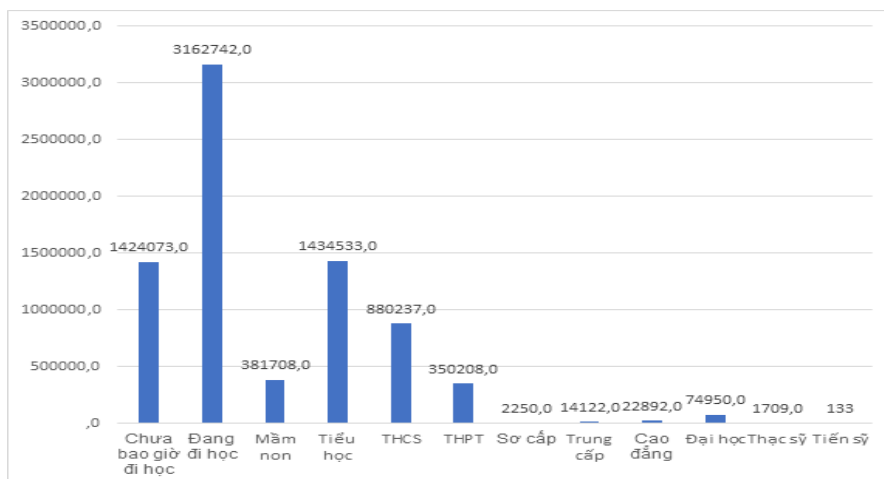
Công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL chất lượng cao là người DTTS một yếu tố trọng trọng trong thực hiện chính sách dân tộc ở nước ta, góp phần vào tiến trình phát triển KT-XH của cả đất nước. Những năm qua, Đảng và Nhà nước có nhiều chính sách hỗ trợ chi phí học tập đối với sinh viên là người DTTS (Quyết định số 66/2013/QĐ-TTg, ngày 11/11/2013 của Thủ tướng Chính phủ); chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020 (Quyết định số 971/QĐ-TTg, ngày 7/1/2015 của Thủ tướng Chính phủ); chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục (Nghị định số 49/2015/NĐ-CP, ngày 15/5/2015 của Chính phủ); chính sách miễn giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập cho học sinh, sinh viên DTTS (Nghị định số 86/2015/NĐ-CP, ngày 2/10/2015 của Chính phủ)... Cùng với đó, Đảng và Nhà nước đã ưu tiên đầu tư phát triển giáo dục đối với vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo... các trường chuyên biệt như hệ thống các trường dân tộc nội trú (DTNT), các trường đại học như Học viện Dân tộc cũng là một địa chỉ đào tạo nhân tài người DTTS về lĩnh vực

dân tộc. Các trường này đã được Nhà nước đầu tư cả về qui mô, cơ sở vật chất, đội ngũ cán bộ giáo viên, nội dung chương trình được đổi mới nên chất lượng giáo dục, đào tạo từng bước được nâng lên, đáp ứng nhu cầu dạy và học cho học sinh là con em đồng bào DTTS thuộc các tỉnh vùng sâu, vùng xa. Các loại hình trường chuyên biệt đều nằm trong hệ thống giáo dục quốc dân, có chính sách dành riêng cho con em DTTS như miễn học phí, ký túc xá, được cấp học bổng, cấp phát văn phòng phẩm cá nhân và được xét tuyển vào các trường đại học danh tiếng hoặc có chế độ tuyển thẳng đối với những dân tộc rất ít người. Các loại hình trường này dành cho thanh, thiếu niên các DTTS với mục tiêu tạo nguồn đào tạo cán bộ và nguồn nhân tài người DTTS.

Mô hình các trường chuyên biệt ở nước ta hiện nay cũng đã khẳng định được vai trò to lớn trong việc tạo nguồn đào tạo cán bộ, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng đồng bào DTTS và miền núi. Hiện nay, cả nước ta có 5 trường Dự bị Đại học trực thuộc Ủy ban Dân tộc quản lý dành cho con em người DTTS gồm: Trường Dự bị Đại học dân tộc Trung ương, Trường Dự bị Đại học Dân tộc Sầm Sơn, Trường Dự bị Đại học Dân tộc Trung ương Nha Trang, Trường Dự bị Đại học TP. Hồ Chí Minh, Trường Phổ thông vùng cao Việt Bắc. Hàng năm các trường có tới trên 90% học sinh đỗ đại học.

Ở bậc đại học, mặc dù có chính sách hỗ trợ của nhà nước nhằm tạo điều kiện cho học sinh DTTS được tiếp cận bậc học này và chính sách cử tuyển nhằm đào tạo đội ngũ cán bộ là người DTTS tuy nhiên cho đến nay dân tộc Brâu, Rơ măm, Mảng, La Hủ, Lự, Ngái, Ó Đu, Si La vẫn rất ít người đi học đại học, khó cử tuyển do thiếu nguồn. Ở các dân tộc này để có người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ cần phải chú trọng bồi dưỡng đào tạo từ các bậc học thấp và thì phải có chính sách riêng phù hợp.

Bảng 1. Trình độ giáo dục đào tạo của người dân tộc thiểu số, thời điểm 1/10/2019



Nguồn. Điều tra thực trạng kinh tế - xã hội 53 dân tộc thiểu số năm 2019

Đến năm 2019, có 17 dân tộc chưa có người được đào tạo trình độ thạc sĩ, 38 dân tộc chưa có người hoàn thành chương trình đào tạo tiến sĩ.

Bảng 2. Trình độ đào tạo (đại học, thạc sĩ, tiến sĩ) của người dân tộc thiểu số, thời điểm 1/10/2019

Đơn vị tính: người

STT	Dân tộc	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ
1	Tày	14.426	564	50
2	Thái	7.201	151	8
3	Mường	6.012	198	16
4	Mông	3.509	32	0
5	Khmer	6.735	108	7
6	Nùng	6.374	167	14
7	Dao	2.098	53	4
8	Hoa	15.191	261	23
9	Gia-rai	1.257	5	2
10	Ê-đê	1.500	15	0
11	Ba na	480	11	0
12	Xơ-Đăng	593	9	0
13	Sán Chay	701	13	3
14	Cơ-ho	760	5	1
15	Sán Dìu	1.447	28	2
15	Chăm	1.635	9	0
17	Hrê	508	8	0
18	Ra-glai	276	0	0
19	Mnông	341	0	0
20	Xtiêng	117	2	0
21	Bru-Vân Kiều	262	0	0
22	Thổ	439	5	1
23	Kho-mú	147	2	0
24	Cơ-tu	673	14	0

25	Giáy	321	5	1
26	Gié Triêng	404	6	0
27	Tà Ôi	224	11	0
28	Mạ	173	1	0
29	Co	164	8	0
30	Chơ-ro	62	1	0
31	Xinh-mun	16	0	0
32	Hà Nhì	282	5	0
33	Chu ru	70	0	0
34	Lào	108	1	0
35	Kháng	43	0	0
36	La Chí	56	1	0
37	Phù Lá	27	1	0
38	La Hù	26	0	0
39	La Ha	26	1	0
40	Pà Thên	21	0	0
41	Chứt	17	1	0
42	Lự	24	0	0
43	Lô Lô	18	2	1
44	Mảng	10	0	0
45	Cơ Lao	32	0	0
46	Bố Y	30	0	0
47	Cống	19	0	0
48	Ngái	32	3	1
49	Si La	30	2	0
50	Pu Péo	15	0	0
51	Rơ măm	12	0	0
52	Brâu	5	0	0
53	Ơ Đu	1	0	0

Nguồn. Điều tra thực trạng kinh tế xã hội 53 dân tộc thiểu số năm 2019

Chính sách của Đảng và Nhà nước thu hút, sử dụng nhân tài người DTTS được tăng cường, từng bước đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của hệ thống chính trị. Cán bộ người DTTS ngày càng khẳng định vị thế của mình khi tham gia tham chính.

Năm 2016, cả nước có 68.781 cán bộ người DTTS làm việc trong hệ thống chính trị, chiếm 11,68% tổng số biên chế cả nước. Quốc hội khóa XIV có 86 đại biểu là người DTTS (chiếm 17,4% tổng số đại biểu Quốc hội), cao hơn 08 người (gần 2%) so với Quốc hội khóa XIII và cao hơn tỷ lệ dân số DTTS. Tỷ lệ Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng người DTTS khóa XI là 8,75%, khóa XII là 8,5%, thấp hơn tỷ lệ dân số DTTS. Tính tới thời điểm hiện tại có 11/53 DTTS có Ủy viên Trung ương Khóa XII, 38/53 DTTS có đại biểu Quốc hội Khóa XIV. Từ Khóa I - Khóa XIV đã có 49/53 DTTS có đại biểu Quốc hội (Báo cáo số 732/BC-UBDT ngày 10/6/2021). Đặc biệt, Quốc hội khóa XV có 89 đại biểu là người DTTS, lần đầu tiên trong 15 nhiệm kỳ Quốc hội, tỷ lệ đại biểu Quốc hội trúng cử là người DTTS đạt 17,84%, cao nhất từ trước đến nay và cũng là lần đầu tiên Quốc hội nước ta có thêm đại diện của hai DTTS rất ít người là Lự và Brâu. Tại cơ quan Ủy ban Dân tộc có 02 công chức trúng cử là đại biểu Quốc hội khóa XV. Như vậy, trong 54 dân tộc, hiện chỉ còn hai dân tộc là Ô Đu và Ngái chưa từng có đại diện tham gia các khóa Quốc hội. Tỷ lệ cán bộ người DTTS được bầu vào Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI là 8,75%; Khóa XII là 8,5%; Khóa XIII là 6,5% (Hằng, 2021).

Ở các tỉnh thành phố trực thuộc Trung ương, có 162.120 cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS, chiếm 14,53% (nữ giới chiếm 49,2%); trong đó, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý là 10.398 người, chiếm 17,2%. Tỷ lệ cán bộ người DTTS là đại biểu Hội đồng nhân dân nhiệm kỳ 2004-2009: cấp tỉnh là 20,23%, cấp huyện là 20,18%, cấp xã là 24,4%; nhiệm kỳ 2016-2021: cấp tỉnh là 16,91%, cấp huyện là 18,29%, cấp xã là 22,14% (Báo cáo số 732/BC-UBDT ngày 10/6/2021 của Ủy ban Dân tộc)

Tính đến năm 2021, số lượng cán bộ, công chức, viên chức người DTTS của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ là 3.952.225 người. Trong đó, một số bộ, ngành quan tâm bố trí, sử dụng cán bộ, công chức người DTTS trên 5% tổng số biên chế, số lượng người được giao, như: Ủy ban Dân tộc (25,4%), Bộ Tư pháp (7,2%), Bộ Quốc phòng (6,69%), Bộ Kế hoạch và Đầu tư (5,45%), Bảo hiểm Xã hội Việt Nam (5,64%),... Tại các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, việc thực hiện đã đạt được mục tiêu tỷ lệ đề ra theo Quyết định số 402/QĐ-TTg, ngày 14/3/2016, của Thủ tướng

Chính phủ, về phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới” (Báo cáo số 855/BC-UBDT, ngày 3/6/2022, của Ủy ban Dân tộc).

Mặc dù Đảng và Nhà nước đã có nhiều chính sách phát triển NNL DTTS đặc biệt tập trung đào tạo, bồi dưỡng để có NNL kế cận trong đó tạo điều kiện để lực lượng này tham gia vào hệ thống chính trị, nhưng thực tế thống kê như trên cho thấy số lượng NNL kế cận của 53 DTTS còn mỏng, cán bộ là người DTTS tham gia làm việc ở khu vực công còn chưa cao, nhất là tham gia tham chính còn ít và thiếu. Do đó, cần phải có những chính sách phát triển nguồn lực DTTS một cách đồng bộ, hiệu quả từ cấp thấp nhất, tạo điều kiện cho con em đồng bào DTTS có cơ hội tiếp cận với giáo dục để phát huy hết khả năng của mình, trở thành NNL chất lượng cao và là nhân tài đóng góp cho sự phát triển KT-XH chung của cả nước.

4.3. Gọi mở chính sách trong đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài người dân tộc thiểu số đáp ứng với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam hiện nay

Một là, cần xây dựng chính sách đặc thù đối với đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài người DTTS.

Hai là, cần có chính sách liên quan tới đào tạo nhân tài người DTTS.

Ba là, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho cán bộ và người dân trong triển khai đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo để phát triển nhân tài người DTTS đáp ứng với yêu cầu của phát triển KT-XH ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Bốn là, tập trung đào tạo, phát triển NNL DTTS là cán bộ, công chức hành chính Nhà nước.

Năm là, cần xây dựng chính sách đặc thù đối với việc đào tạo NNL là những dân tộc có khó khăn đặc thù; nhóm DTTS rất ít người (dưới 10.000 người) và nhóm DTTS dưới 1.000 người.

Sáu là, chính sách phát triển nhân tài người DTTS trong cộng đồng.

5. Thảo luận

Xuất phát từ những vấn đề nêu trên cho thấy để xây dựng chính sách cho nguồn lực này cùng với đó đào tạo, thu hút và sử dụng nhân tài người DTTS ở Việt Nam hiện nay gặp một số khó khăn như:

Thứ nhất, tiếp cận giáo dục trong một số khu vực của người DTTS ở Việt Nam có địa điểm xa xôi, hẻo lánh và khó tiếp cận, gây khó khăn cho việc phát triển hệ thống giáo dục đồng đều và chất lượng.

Thứ hai, thiếu tài liệu giảng dạy và sách giáo trình bằng tiếng dân tộc, đặc biệt là các ngôn ngữ ít được sử dụng, gây khó khăn trong việc tiếp thu kiến

thức cho các sinh viên DTTS.

Thứ ba, chất lượng, số lượng giáo viên chưa đáp ứng yêu cầu, còn tình trạng giáo viên chưa thực sự hiểu và đồng cảm với các giá trị văn hóa, truyền thống của đồng bào DTTS.

Thứ tư, thiếu tài chính cho con em đi học, nhiều gia đình người DTTS gặp khó khăn trong việc chi trả cho con em đi học hoặc đào tạo trung cấp, cao đẳng hay đại học. Sự thiếu hụt tài chính làm giảm khả năng tiếp cận và duy trì nguồn nhân lực chất lượng cao trong cộng đồng này.

Thứ năm, nhiều hủ tục lạc hậu như việc tảo hôn, hay hôn nhân cận huyết thống đang chiếm tỷ lệ cao ở vùng đồng bào DTTS và miền núi, dẫn đến tình trạng trẻ em bỏ học ngày càng nhiều, cơ hội tiếp cận nghề nghiệp thu hẹp, tỷ lệ đói nghèo cao thậm chí suy giảm giống nòi.

Thứ sáu, cha mẹ đi làm ăn xa, gia đình thiếu lao động nên trẻ em thường nghỉ học sớm để phụ giúp bố mẹ trông em hoặc tham gia vào hoạt động sinh kế của gia đình hơn là lựa chọn đi học.

Thứ bảy, địa hình đi lại chia cắt, giao thông còn khó khăn, khí hậu khắc nghiệt... khiến trẻ em khó tiếp cận với giáo dục.

6. Kết luận

Đội ngũ cán bộ người DTTS hiện nay ở nước ta là KT-XH, chính trị ở vùng đồng bào DTTS và miền núi nói riêng và của cả nước nói chung. Cùng với sự quan tâm của Đảng và Nhà nước, những năm qua NNL các DTTS đã có bước phát triển, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, giảm nghèo vùng đồng bào DTTS và miền núi, xây dựng, củng cố hệ thống chính trị các cấp, nhất là ở những vùng trọng điểm, vùng biên giới, giữ vững ổn định quốc phòng, an ninh. Trong thực tiễn thực hiện chính sách dân tộc ở Việt Nam đã cho thấy, đội ngũ cán bộ người DTTS nói chung và nhân tài là nhân tố quyết định đến sự thành bại và hiệu quả của việc thực hiện các chính sách dân tộc, thực hiện thắng lợi mục tiêu bình đẳng, đoàn kết, tương trợ giữa các dân tộc trong sự nghiệp đổi mới, công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa IX. (2003). Nghị quyết số 24/NQ/TW ngày 12/3/2003 về *Công tác dân tộc*.
- Ban Chỉ đạo Tổng kết Nghị quyết số 24 và Chỉ thị số 45 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2019). Báo cáo số 58/BCĐTW ngày 04/9/2019 về *Tổng kết 15 năm thực hiện Nghị quyết số 24-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX về Công tác dân tộc*.
- Bộ Chính trị. (1989). Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 27/11/1989 về *Một số chủ trương, chính sách cụ thể phát triển kinh tế - xã hội miền núi*.
- Bộ Nội vụ & Ủy ban Dân tộc. (2014). Thông tư liên tịch 02/2014/TTLT-BNV-UBDT *Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành chính sách cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số quy định tại Điều 11 Nghị định 05/2011/NĐ-CP ngày 14/10/2011 của Chính phủ về Công tác dân tộc*.
- Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2011). Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/1/2011 về *Công tác dân tộc*.
- Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2013). Quyết định số 449/QĐ-TTg ngày 12/3/2013 của Thủ tướng Chính phủ về việc *Phê duyệt Chiến lược Công tác dân tộc đến năm 2020*.
- Chính phủ. (2016). Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 về *Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số giai đoạn 2015-2020, định hướng tới năm 2030*.
- Dũng, N. D. (2020a). Một số giải pháp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao vùng dân tộc thiểu số và miền núi hiện nay. *Tạp chí Dân tộc*, số 229 (Tháng 4).
- Dũng, N. D. (2020b). Một số vấn đề về nguồn nhân lực dân tộc thiểu số hiện nay. *Tạp chí Nghiên cứu Dân tộc*, 9(3), September.
- Dũng, N. D. (2020c). Đào tạo nguồn nhân lực góp phần phát triển bền vững vùng dân tộc thiểu số và miền núi hiện nay. *Tạp chí Mặt trận*, số 208 (Tháng 12).
- Dũng, N. D. (2020d). Công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Nghiên cứu Dân tộc*, 9(2), June.
- Dũng, N. D. (2023). Phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số góp phần phát triển bền vững vùng dân tộc thiểu số hiện nay. *Đặc san Nhân tài Việt - Tạp chí điện tử Nhân lực nhân tài Việt*, số 1 (Quý I).
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2019). Kết luận số 65-KL/TW ngày 30/10/2019 của Bộ Chính trị về *Tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 24-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Khóa IX về Công tác dân tộc trong tình hình mới*.

- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia.
- Hạc, P. M. (1996). *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia.
- Hạc, P. M. (1997). *Giáo dục nhân cách, đào tạo nhân lực*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia.
- Hằng, K. (2021). *Đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của hệ thống chính trị*.
<http://dttg.ubdt.gov.vn/nghien-cuu-trao-doi/dao-cao-boi-duong-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-nguoi-dan-loc-thieu-so-dap-ung-yeu-cau-ngay-cang-cao-cua-he-thong-chinh-tri.htm>
- Hồ Chí Minh. (2011). *Toàn tập*, tập 5. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật.
- Khanh, M. C. (2003). Một số ý kiến về tạo nguồn đào tạo cán bộ dân tộc thiểu số khu vực Bắc miền Trung. *Tạp chí Giáo dục*, số 69.
- Khanh, M. C. (2008). Giáo dục và đào tạo với phát triển nguồn nhân lực cho miền núi, vùng dân tộc thiểu số. *Tạp chí Giáo dục*, số 200.
- Khanh, M. C. (2014). Đào tạo nguồn nhân lực cho miền núi, vùng dân tộc giai đoạn hiện nay. *Tạp chí Khoa học quản lý giáo dục*, số 01, Thành phố Hồ Chí Minh.
- Páo, L. G., & Dũng, N. D. (2022). Chiến lược phát triển nhân tài người dân tộc thiểu số của Trung Quốc. *Tạp chí Mặt trận*.
- Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. (2019). Nghị quyết số 88/2019/QH14 ngày 18/11/2019 về *Phê duyệt Đề án tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2011). Quyết định số 1640/QĐ-TTg ngày 21/9/2011 về *Phê duyệt Đề án Củng cố và phát triển hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú giai đoạn 2011-2015*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2023). Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31/07/2023 về *việc Phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài tới năm 2030 tầm nhìn 2050*.
- Trung, T., & Trang, N. T. (2017). *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số khu vực Tây Bắc*. Hà Nội: Nxb. Đại học Quốc gia.
- Ủy ban Dân tộc. (2021). Báo cáo số 732/BC-UBDT ngày 10/6/2021 về *Tổng kết Chiến lược Công tác dân tộc đến năm 2020*.
- Ủy ban Dân tộc. (2022). Báo cáo số 855/BC-UBDT ngày 3/6/2022 về *Tổng kết 10 năm thực hiện Nghị định số 05/2011/NĐ-CP, ngày 14/1/2011 của Chính phủ về Công tác dân tộc*.

GỢI Ý CHÍNH SÁCH TRONG ĐÀO TẠO, THU HÚT VÀ SỬ DỤNG NHÂN TÀI NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ ĐÁP ỨNG VỚI YÊU CẦU PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Trần Thùy Dương

Học viện Dân tộc

Email: duongtt@hvdt.gov.vn

Nhận bài: 05/8/2024; Phản biện: 21/8/2024; Tác giả sửa: 29/8/2024; Duyệt đăng: 10/9/2024; Phát hành: 30/9/2024

DOI: <https://doi.org/10.54163/ncdt/338>

Trong giai đoạn hiện nay, đất nước đang bước vào thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa và hội nhập quốc tế và phấn đấu đạt được mục tiêu tới năm 2030, là nước đang phát triển, có công nghiệp hiện đại, thu nhập trung bình cao và tới năm 2045, sẽ trở thành nước phát triển, thu nhập cao thì việc xác định để có chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút và sử dụng nhân tài nói chung, trong đó có nhân tài là người dân tộc thiểu số nói riêng mang ý nghĩa đặc biệt quan trọng nhằm thực hiện thắng lợi mục tiêu chung của cả đất nước.

Từ khóa: Chính sách; Đào tạo; Thu hút và sử dụng nhân tài; Dân tộc thiểu số; Nhân tài dân tộc thiểu số.