

NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DÂN TỘC THIỂU SỐ

LÊ THỊ PHƯƠNG THẢO*

Việt Nam là quốc gia đa dân tộc, trong đó có 53 dân tộc thiểu số. Đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống thành cộng đồng và cư trú chủ yếu ở vùng núi cao, biên giới, có vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng về quốc phòng, an ninh. Nguồn nhân lực dân tộc thiểu số có tiềm năng to lớn, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Tuy nhiên, các dân tộc thiểu số có trình độ dân trí, trình độ phát triển kinh tế - xã hội không đồng đều, từ đó dẫn đến đời sống của cộng đồng người dân tộc thiểu số cũng có những khó khăn nhất định. Bài viết nghiên cứu và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng phát triển nguồn nhân lực này trong thời gian tới.

Từ khóa: Chính sách phát triển; nguồn nhân lực, dân tộc thiểu số; nâng cao; hiệu quả.

Vietnam, a multi-ethnic country with 53 ethnic minority groups. These ethnic minorities predominantly live in mountainous and border areas, which are strategically important for national defense and security. The human resources of these groups, with their significant potential, can greatly contribute to the country's socio-economic development. However, there are disparities in educational levels and socio-economic development among these groups, presenting challenges to their living conditions. This article delves into these issues and proposes solutions to enhance the effectiveness and quality of developing human resources among ethnic minorities in the future.

Keywords: Development policies; human resources; ethnic minorities; enhancing; effectiveness.

NGÀY NHẬN: 17/6/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 21/8/2024

NGÀY DUYỆT: 18/9/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.344.2024.950>

1. Đặt vấn đề

Nhận thấy tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số và miền núi, ngày 15/6/2016, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 52/NQ-CP về việc đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030, trong đó xác định “phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số là một trong 3 khâu đột phá chiến lược của đất nước”.

Để thực hiện tốt chính sách trên, trong quá trình triển khai cần có những học hỏi, điều chỉnh cách thức, phương pháp thực thi hay thậm chí phải điều chỉnh một phần nội dung của chính sách để phù hợp với thực tiễn đặc thù từng địa phương và từng giai đoạn phát triển khác nhau.

* ThS, Phân hiệu Học viện Hành chính Quốc gia tại TP. Hồ Chí Minh

2. Một số nội dung thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số hiện nay

Nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số bao gồm toàn bộ cư dân là người dân tộc thiểu số có khả năng lao động, không phân biệt người đó được phân bổ vào lĩnh vực, ngành nghề gì, khu vực nào và có thể coi đây là một phần của nguồn nhân lực xã hội.

Khái niệm nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số được tiếp cận như sau: nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số được hiểu tổng thể những người thuộc các dân tộc thiểu số trong độ tuổi lao động từ 15 - 56 tuổi đối với nữ và từ 15 - 60 tuổi 9 tháng đối với nam (tính theo quy định đến năm 2023, Điều 4 Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18/11/2020 của Chính phủ), có khả năng lao động, được đào tạo và có trình độ chuyên môn kỹ thuật, kinh nghiệm, năng lực, phẩm chất phù hợp với yêu cầu của các lĩnh vực kinh tế - xã hội. Với cách hiểu này, nguồn nhân lực dân tộc thiểu số cũng là một bộ phận của dân cư nhưng không đồng nhất với quan điểm nguồn nhân lực dân tộc thiểu số là toàn bộ dân cư dân tộc thiểu số. Đây được tính là những người dân tộc thiểu số, không phân biệt nam hay nữ, trong độ tuổi lao động trực tiếp tham gia vào quá trình lao động, đóng góp cho sự phát triển của đất nước.

Nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số nước ta phản ánh các đặc điểm quan trọng, đó là nguồn nhân lực gắn liền với cung lao động; là nguồn lực con người dân tộc thiểu số; phản ánh khả năng lao động xã hội của người dân tộc thiểu số nước ta. Bên cạnh đó, trên phạm vi cả nước, nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số còn là nguồn nhân lực trong thống kê thị trường lao động nói chung, đó là những người từ trong độ tuổi lao động theo quy định và có việc làm (được gọi là lao động đang làm việc) và những người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động nhưng đang ở trong những tình trạng đang thất nghiệp, đang đi học, đang làm nội trợ trong gia đình; không có nhu cầu làm việc; những người

thuộc tình trạng khác chưa tham gia lao động.

Thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số là việc triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước nhằm mục tiêu phát triển toàn diện về thể lực, trí lực, kỹ năng, tác phong, cơ cấu hợp lý của nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số từng bước thu hẹp khoảng cách với trình độ chung của quốc gia, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Các nội dung chủ yếu của việc thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số theo Nghị quyết số 52/NQ-CP.

3. Thực tiễn thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số

Trên thực tế, các vùng dân tộc thiểu số và miền núi ở nước ta có chất lượng nguồn nhân lực, trình độ học vấn thấp nhất cả nước. Lao động dân tộc thiểu số chủ yếu tập trung trong lĩnh vực nông nghiệp, tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật rất thấp, phần lớn là lao động phổ thông chưa qua đào tạo nghề; nhận thức, kỹ năng sống, khả năng thích ứng với môi trường còn nhiều hạn chế... Thực tế này đang tạo ra nhiều thách thức cho việc phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số và miền núi. Chính vì vậy, chỉ có phát triển nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số mới giúp cho kinh tế vùng dân tộc thiểu số và miền núi (dân tộc thiểu số và miền núi) phát triển bền vững.

Những năm qua, Chính phủ và các cơ quan nhà nước có thẩm quyền đã ban hành nhiều chính sách liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng dân tộc thiểu số. Chính sách phát triển nguồn nhân lực cho đồng bào dân tộc thiểu số được thể hiện: chính sách phát triển hệ thống trường chuyên biệt vùng dân tộc thiểu số và miền núi; chính sách ưu tiên trong tuyển sinh đại học, cao đẳng; chính sách hỗ trợ đối với người học về học bổng, hỗ trợ học tập, miễn, giảm học phí, chế độ cử tuyển, tuyển thẳng vào đại học, dự bị đại học,

cộng điểm ưu tiên trong tuyển sinh, ưu tiên trong đào tạo, chính sách tín dụng đối với học sinh, sinh viên... và chính sách đầu tư đối với các cơ sở đào tạo vùng dân tộc thiểu số và miền núi.

Riêng chính sách cử tuyển, đã có 51/53 dân tộc thiểu số có sinh viên cử tuyển, với số lượng 8.681 học sinh; trên 36% học sinh cử tuyển được bố trí việc làm¹. Về đào tạo hệ dự bị đại học dân tộc, trong 10 năm qua, các trường, khoa dự bị đại học đã tuyển sinh và bồi dưỡng cho 34.253 học sinh, góp phần tạo nguồn sinh viên dân tộc thiểu số cho các địa phương có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Đối với chính sách đào tạo, dạy nghề người dân tộc thiểu số, cả nước đã hỗ trợ đào tạo trên 1,1 triệu người, chiếm 14% trên tổng số gần 8 triệu người dân tộc thiểu số trong độ tuổi lao động².

Ở nhiều địa phương, việc dạy nghề đã gắn với giải quyết việc làm, tự tạo việc làm. Nhiều người sau khi học nghề đã tự mở rộng quy mô sản xuất theo mô hình trang trại, phát triển kinh tế tại chỗ. Nhờ học nghề, 86,1% người dân tộc thiểu số từ 15 tuổi trở lên đã có việc làm³.

Một trong những phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021 - 2025 được Đại hội XIII của Đảng xác định, đó là: “Thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách, giải pháp phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Tập trung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gắn với chuyển dịch nhanh cơ cấu lao động, nhất là ở nông thôn”⁴.

Nhằm phục vụ đường lối lãnh đạo, mục tiêu chung đã được Đại hội XIII của Đảng đề ra, Ủy ban Dân tộc đã xây dựng mục tiêu, nhiệm vụ cụ thể của Chiến lược công tác dân tộc giai đoạn 2021 - 2030. Trong đó, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tiếp tục là một nội dung trong mục tiêu tổng quát. Mục tiêu cụ thể là phấn đấu tỷ lệ lao động qua đào tạo có chứng chỉ, bằng cấp trên 70%, lao động đến tuổi có việc làm, thu nhập ổn định trên 90%; trên 95% cán bộ, công chức xã có trình độ

trung cấp chuyên nghiệp trở lên, trong đó trên 70% có trình độ đại học và trung cấp lý luận chính trị trở lên⁵.

Để đạt được các mục tiêu trên, Ủy ban Dân tộc sẽ phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo quy hoạch hợp lý các trường phổ thông dân tộc nội trú; đẩy mạnh phát triển các trường phổ thông dân tộc bán trú. Quan tâm quy hoạch, đầu tư hệ thống trường dự bị đại học dân tộc ở vùng Trung du miền núi phía Bắc, miền Trung, Tây Nguyên và đồng bằng sông Cửu Long. Triển khai hệ dự bị đại học tại Học viện Dân tộc để bồi dưỡng, đào tạo đại học các chuyên ngành vùng dân tộc thiểu số còn thiếu, như: bác sĩ, dược sĩ, kỹ sư công nghệ thông tin, chế biến nông, lâm sản.

Đổi mới căn bản phương thức cử tuyển học sinh dân tộc thiểu số đi học đại học theo hướng học sinh dân tộc thiểu số rất ít người, học sinh nhóm dân tộc có tỷ lệ tốt nghiệp đại học/dân số dưới 1% phải trải qua học dự bị đại học hệ 1 năm hoặc 2 năm để đạt mặt bằng kiến thức chung trước khi học đại học nhằm nâng cao chất lượng đầu vào, làm cơ sở nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của vùng dân tộc thiểu số.

4. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách nguồn nhân lực đồng bào dân tộc thiểu số

Thứ nhất, nâng cao nhận thức về việc đối xử bình đẳng, công bằng giữa các dân tộc, không có sự phân biệt đối xử và ghi nhận những giá trị văn hóa đa dạng, hiểu biết và đồng cảm với những khó khăn, thách thức của các dân tộc khác nhau. Cần có sự quan tâm, hỗ trợ của Nhà nước đối với các dân tộc thiểu số, đặc biệt là những dân tộc có mức sống thấp, điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn. Nhà nước cần đầu tư vào phát triển giáo dục, y tế, văn hóa cho các dân tộc thiểu số để giúp họ nâng cao đời sống vật chất và tinh thần.

Thứ hai, phát triển nguồn nhân lực thiểu số phải được đặt trong tổng thể chính sách, gắn kết giữa phát triển nguồn nhân lực cho toàn xã hội. Chính phủ phải chủ động xây

dựng chiến lược, chương trình phát triển nguồn nhân lực của cả nước nói chung và nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số nói riêng theo từng giai đoạn, hoàn cảnh phát triển của đất nước. Cần tạo ra các chính sách hỗ trợ đặc thù để thúc đẩy việc học tập, đào tạo nghề và nâng cao kỹ năng cho người dân tại các khu vực này. Đồng thời, việc phát triển hạ tầng cơ sở như trường học, trung tâm đào tạo nghề và các cơ sở giáo dục khác cũng cần được đầu tư đồng bộ, hiệu quả. Việc hợp tác với các tổ chức quốc tế, phi chính phủ để thu hút nguồn lực và kinh nghiệm cũng là một yếu tố quan trọng. Các chương trình này cần được thiết kế sao cho phù hợp với điều kiện thực tiễn của từng địa phương, bảo đảm tính bền vững và hiệu quả lâu dài. Hơn nữa, cần chú trọng đến việc tạo cơ hội việc làm và phát triển kinh tế cho người dân, giúp họ có thể tự chủ và cải thiện cuộc sống.

Thứ ba, huy động rộng rãi các ngành, các cấp, các địa phương cùng nhau xây dựng chương trình phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là những địa phương có nhiều người dân tộc thiểu số sinh sống. Cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, tổ chức và doanh nghiệp trong việc đào tạo và phát triển kỹ năng cho người lao động nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động hiện đại. Việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, đặc biệt là ở các vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số cũng cần được chú trọng để bảo đảm sự phát triển bền vững và toàn diện. Chính phủ cũng cần tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tiếp cận các nguồn tài nguyên và cơ hội việc làm, đồng thời bảo đảm các chính sách an sinh xã hội để hỗ trợ họ trong quá trình hội nhập và phát triển.

Thứ tư, chú trọng các chương trình liên quan trực tiếp đến chất lượng và số lượng nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số, như: giáo dục, đào tạo, y tế... Cần có sự thống nhất về chủ trương nhưng có sự linh hoạt về cách thức triển khai và phương pháp. Để đạt được điều này, cần phải tiến hành khảo sát, nghiên cứu thực tế tại các địa phương, lắng nghe ý

kiến từ cộng đồng các dân tộc thiểu số và các chuyên gia nhằm thiết kế các chương trình, chính sách phù hợp nhất. Ngoài ra, việc đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác dân tộc ở địa phương có năng lực, am hiểu văn hóa, tập quán của từng dân tộc cũng là yếu tố quan trọng để bảo đảm hiệu quả triển khai. Chính phủ cần tạo điều kiện để các địa phương có thể chủ động sáng tạo trong việc thực hiện các chương trình, chính sách, đồng thời, có cơ chế giám sát và đánh giá để kịp thời điều chỉnh và nâng cao chất lượng.

5. Kết luận

Thực hiện chính sách phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực dân tộc thiểu số nói riêng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội là vấn đề quan trọng đối với mỗi quốc gia. Đối với Việt Nam, việc thực hiện chính sách này còn nhằm mục tiêu thu hẹp khoảng cách về phát triển giữa các nhóm đồng bào dân tộc thiểu số; đóng góp vào việc hoàn thiện chính sách phát triển nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số ở Việt Nam, từ đó tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững và toàn diện của đất nước.

Chú thích:

1, 2, 3, 5. *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số và miền núi*. <https://dang-congsan.vn>, ngày 13/7/2021.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập II*. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật., tr. 158 - 162.

Tài liệu tham khảo:

1. Chính phủ (2011). *Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 về chính sách dân tộc*.

2. Chính phủ (2016). *Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến 2030*.

3. Chính phủ (2020). *Nghị định số 135/2024/NĐ-CP ngày 18/11/2020 quy định về tuổi nghỉ hưu*.

4. Nguyễn Duy Thiệu (2006). *Cách thức ứng xử với tình trạng đa văn hóa, đa sắc tộc ở một số nước Đông Nam Á*. H. NXB Khoa học xã hội.