

Phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số trong giai đoạn hiện nay: Thực trạng và giải pháp

Ngày nhận bài: 15/01/2026 | Ngày phản biện: 17/01/2026 | Ngày xuất bản: 16/03/2026

Tác giả: Hoàng Thị Thanh (Phân hiệu Trường Đại Học Y Hà Nội tại tỉnh Thanh Hoá)

Tóm tắt: Phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số là vấn đề có ý nghĩa chiến lược trong sự nghiệp phát triển bền vững của đất nước, gắn liền với mục tiêu bảo đảm công bằng xã hội và tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân tộc. Trong bối cảnh Việt Nam đang trong giai đoạn chuyển mình mạnh mẽ và hội nhập quốc tế, Đảng và Nhà nước ta càng có nhiều chủ trương, chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số. Tuy nhiên hiện nay, công tác này vẫn còn nhiều hạn chế cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Bài viết nhằm tập trung phân tích thực trạng phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số hiện nay, chỉ ra những hạn chế chủ yếu, từ đó đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số trong thời gian tới.

1. Đặt vấn đề

Đảng ta đã xác định vấn đề phát triển nguồn nhân lực là một trong 3 đột phá chiến lược để thực hiện các mục tiêu phát triển đất nước trong thời gian tới. Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã có nhiều chủ trương, chính sách hướng đến sự quan tâm đầu tư, phát triển giáo dục, đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực cho các vùng có đồng bào dân tộc thiểu số nói chung. Mặc dù công tác đã đạt nhiều kết quả tích cực, tuy nhiên, thực tế hiện nay chất lượng nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số còn tồn tại không ít những khó khăn, hạn chế, thể hiện qua trình độ học vấn còn tương đối thấp, năng lực và kỹ năng lao động chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường, một số phong tục tập quán lạc hậu ảnh hưởng không nhỏ đến suy nghĩ, chất lượng nguồn nhân lực của đồng bào tại vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Đồng thời khả năng tiếp cận cơ hội việc làm và các chính sách hỗ

trợ của Đảng và Nhà nước ta còn gặp nhiều trở ngại. Hiệu quả thực thi các chính sách này trên thực tế vẫn chưa đạt được kỳ vọng, chưa tạo ra những chuyển biến mang tính đột phá trong việc nâng cao chất lượng lao động của người dân tộc thiểu số trên phạm vi cả nước. Những hạn chế này không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến sự phát triển kinh tế - xã hội của đồng bào dân tộc thiểu số mà còn tác động đến tiến trình tăng trưởng chung của đất nước. Trong bối cảnh hiện nay, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số được xem là nhiệm vụ mang tính cấp thiết, nhằm thu hẹp khoảng cách phát triển, nâng cao đời sống của nhân dân và thúc đẩy sự phát triển bền vững, toàn diện của các vùng dân tộc thiểu số.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu để hệ thống hóa cơ sở lý luận, các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước cũng như các công trình nghiên cứu liên quan đến phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số. Đồng thời, đề tài kết hợp phương pháp phân tích thực tiễn và phương pháp logic - lịch sử để đánh giá kết quả, hạn chế và nguyên nhân trong quá trình triển khai các chính sách phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số. Trên cơ sở đó, đề tài sử dụng phương pháp suy luận khoa học để đề xuất các giải pháp phù hợp, khả thi, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số trong giai đoạn hiện nay.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước ta đối với phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh rất quan tâm đến đời sống của đồng bào dân tộc thiểu số, từng bước củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc, người từng nói: “Đồng bào Kinh hay Thô, Mường hay Mán, Gia Rai hay Ê Đê, Xê Đăng hay Ba Na và các dân tộc thiểu số khác, đều là con cháu Việt Nam, đều là anh em ruột thịt” (Hồ Chí Minh, 2011). Chính vì thế mà cần phải: “Ra sức giúp đỡ đồng bào phát triển những việc có lợi ích cho đời sống vật chất và văn hóa của các dân tộc” (Hồ Chí Minh, 2007). Từ trước đến nay, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách nhất quán, trong đó chú trọng đào tạo nguồn nhân lực dân tộc thiểu số. Đây được xem là chính sách lâu

dài, bền vững cho sự phát triển chung, xóa bỏ khoảng cách phát triển giữa các vùng miền trong cả nước, nhất là vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Đây cũng là chính sách thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước ta đến đời sống đồng bào dân tộc thiểu số, tăng cường củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc.

Trong các văn kiện Đại hội của Đảng ta qua các kỳ Đại hội đã đề cập cụ thể, khẳng định vai trò, tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực nói chung, phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số nói riêng. Cương lĩnh (bổ sung, phát triển năm 2011) đã khẳng định: Phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao, là một trong ba đột phá chiến lược, có ý nghĩa quyết định đối với việc đổi mới mô hình tăng trưởng, tái cơ cấu nền kinh tế và phát triển khoa học - công nghệ. Đại hội XII tiếp tục nhấn mạnh "lấy khoa học, công nghệ, tri thức và nguồn nhân lực chất lượng cao làm động lực chủ yếu" (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016). Tại Hội nghị Ban chấp hành Trung ương lần 6 khóa XIII (2022), Đảng ta tiếp tục xác định việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao dân tộc thiểu số là nhiệm vụ cấp thiết nhằm phục vụ mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045.

Nhà nước ta hiện nay đã ban hành nhiều chính sách cụ thể về phát triển vùng, phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số, trong đó có Nghị quyết số 52 của Chính phủ năm 2016 về phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số, Quyết định số 775 của Thủ tướng Chính phủ năm 2018 về giáo dục vùng Dân tộc thiểu số. Chương trình 135 giai đoạn II nhằm phát triển kinh tế - xã hội các xã có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc và miền núi. Nghị quyết số 52 ngày 15 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ về việc đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số và miền núi trong giai đoạn từ năm 2016 đến năm 2020, định hướng đến năm 2030. Đặc biệt, Nghị quyết số 88/2019/NQ-QH14 ngày 19 tháng 11 năm 2019 của Quốc hội 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. Ngày 30 tháng 12 năm 2022, Thủ tướng Chính phủ đã ký Quyết định số 1657 ban hành Chương trình hành động thực hiện chiến lược công tác dân tộc giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045. Đây được xem là những đề án, chương trình, chính sách có ý nghĩa then chốt, mang tính định hướng cao nhằm phát triển nguồn nhân lực, qua đó tạo động lực mạnh mẽ nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và góp phần giảm nghèo bền vững ở vùng đồng bào dân tộc

thiểu số (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2025).

3.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số trong thời gian qua

3.2.1. Kết quả đạt được

Một là, trong thời gian gần đây, số lượng và chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số từng bước được nâng cao và đạt nhiều kết quả tích cực. Hiện có hơn 8.000 người dân tộc thiểu số được đào tạo nghề ở các cấp trình độ; 412 nghìn lao động tại khu vực nông thôn được hỗ trợ học nghề. Đây được xem là sự nỗ lực lớn của Đảng và Nhà nước ta trong việc mở rộng cơ hội việc làm, nâng cao thu nhập, ổn định đời sống người dân tộc thiểu số.

Hai là, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số hiện nay từng bước được củng cố cả về số lượng và chất lượng. Theo Báo cáo số 732 của Ủy ban Dân tộc về "Tổng kết chiến lược công tác dân tộc đến năm 2020", có 50.696 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ; 222.229 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước; 10.516 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về tin học. Tại Đại hội các đảng bộ trực thuộc Trung ương nhiệm kỳ 2020 - 2025 cấp ủy viên là người dân tộc thiểu số đạt 11,68%, cao hơn nhiệm kỳ trước 0,72% (Đỗ Văn Chiến, 2021). Thông qua các chính sách đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số, nhiều địa phương đã hình thành được đội ngũ cán bộ am hiểu phong tục, tập quán, ngôn ngữ và điều kiện kinh tế - xã hội. Điều này giúp nâng cao hiệu quả thực thi chính sách, tăng cường sự liên kết giữa chính quyền và người dân, qua đó nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Đồng thời, đội ngũ cán bộ này còn đóng vai trò cầu nối trong việc tuyên truyền, vận động nhân dân thực hiện chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội và thúc đẩy phát triển kinh tế tại địa phương.

Ba là, công tác phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số ngày càng được gắn kết chặt chẽ với đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng. Việc nâng cấp hệ thống giao thông, trường học, cơ sở đào tạo nghề, y tế, điện, nước sạch và hạ tầng thông tin đã tạo điều kiện thuận lợi cho người dân tiếp cận giáo dục, đào tạo, dịch vụ công và thị trường lao động. Cơ sở hạ tầng được cải thiện không chỉ nâng cao chất lượng đào tạo và bồi

dưỡng nguồn nhân lực mà còn mở rộng cơ hội việc làm, thu hút đầu tư, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tích cực. Sự gắn kết giữa phát triển nguồn nhân lực và đầu tư hạ tầng đã tạo động lực quan trọng cho phát triển bền vững vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Hiện nay, hệ thống các trường trung học cơ sở, trung học phổ thông dân tộc nội trú, các trường dự bị đại học được Nhà nước ta xây dựng và hoạt động hiệu quả. Hệ thống các trường tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông đã thành một hệ thống rộng khắp, cả những vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

Đây là kết quả của chính sách tăng cường phát triển nguồn nhân lực, đẩy mạnh giáo dục đào tạo, tạo cơ hội mạnh mẽ cho các đồng bào dân tộc thiểu số học tập, nâng cao trình độ dân trí. Hiện nay, cả nước có 4 trường dự bị Đại học là: 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 và Trường Dự bị Đại học Thành phố Hồ Chí Minh (Vũ Phương Nhi, 2022). Bốn trường dự bị đại học đào tạo trên 3.000 học sinh mỗi năm. Trong thời gian qua, việc làm và thu nhập của lao động dân tộc thiểu số có trình độ chuyên môn cũng dần cải thiện và nâng cao về chất lượng. Ngày càng nhiều lao động được đào tạo nghề, có trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học đã tiếp cận được các cơ hội việc làm ổn định trong khu vực nhà nước, doanh nghiệp tư nhân và các dự án phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương. Mức thu nhập của nhóm lao động là người dân tộc thiểu số từng bước được nâng cao, góp phần cải thiện đời sống vật chất và tinh thần, giảm nghèo bền vững và thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các vùng, các dân tộc.

3.2.2. Hạn chế

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, việc phát triển nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số vẫn còn những hạn chế nhất định.

Một là, Số lượng và chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số có tăng nhưng trình độ học vấn và tỷ lệ lao động qua đào tạo còn khá thấp so với mặt bằng chung cả nước, ở nhiều địa phương vùng sâu, vùng xa, phần lớn người lao động dân tộc thiểu số chỉ học hết trung học cơ sở hoặc trung học phổ thông, rất ít người học lên trung cấp, cao đẳng hay đại học. Theo số liệu thống kê năm 2022 nước ta có 2.145.426 sinh viên đại học, trong đó có 125.414 sinh viên là người dân tộc thiểu số chiếm tỷ lệ 5,84% (Minh

Vân, 2024).

Hai là, hiện nay cơ cấu ngành nghề chưa hợp lý, khi lao động dân tộc thiểu số vẫn tập trung chủ yếu trong lĩnh vực nông - lâm nghiệp với năng suất và thu nhập thấp, trong khi tỷ lệ làm việc trong công nghiệp chế biến, du lịch, dịch vụ hay các ngành kỹ thuật cao còn rất hạn chế. Ngoài ra, chất lượng và nội dung đào tạo vẫn chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Chương trình đào tạo ở nhiều cơ sở còn nặng về lý thuyết, thiếu thời lượng thực hành và chưa gắn chặt với nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp. Có không ít những trường hợp người lao động sau khi hoàn thành khóa học nghề may hoặc sửa chữa máy nông nghiệp nhưng lại không có doanh nghiệp tại địa phương tiếp nhận.

Ba là, do điều kiện kinh tế - xã hội cơ sở hạ tầng còn nhiều khó khăn cũng là rào cản lớn. Hiện nay nhiều xã vùng cao còn thiếu phòng học, thiết bị dạy nghề, giao thông đi lại cách trở, chia cắt do địa hình, đây cũng là nguyên do khiến việc học tập và tham gia đào tạo của đồng bào dân tộc thiểu số gặp nhiều trở ngại. Một hạn chế khác chính là đội ngũ giáo viên, giảng viên dạy nghề tại vùng dân tộc thiểu số còn thiếu, số lượng giáo viên là người dân tộc thiểu số còn ít, trong khi đây là lực lượng có lợi thế trong việc truyền đạt kiến thức phù hợp với ngôn ngữ và văn hóa, phong tục địa phương.

Bốn là, các rào cản về văn hóa, ngôn ngữ và tâm lý xã hội như tâm lý ngại thay đổi, ngại đi làm xa, mong muốn gắn bó với sản xuất truyền thống cũng ảnh hưởng không nhỏ đến quá trình phát triển nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số, nhất là các dân tộc ít người. Những hạn chế này cho thấy việc phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số hiện nay không chỉ là vấn đề đào tạo, mà còn đòi hỏi các giải pháp đồng bộ về kinh tế, xã hội, văn hóa và thị trường lao động.

4. Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số trong thời gian tới

Thứ nhất, đồng bào dân tộc thiểu số cần chủ động nâng cao tinh thần khởi nghiệp.

Bản thân người dân tộc thiểu số cần chủ động học hỏi, trang bị những kiến thức cơ bản về quản lý kinh tế hộ gia đình, kỹ năng sản xuất, kinh doanh. Khi được xác định và phát huy đúng vai trò chủ thể, người dân tộc thiểu số sẽ chủ động tìm kiếm cơ hội việc

làm, mạnh dạn đổi mới phương thức sản xuất, phát triển các mô hình kinh tế phù hợp với điều kiện tự nhiên, văn hóa và thế mạnh của địa phương. Thủ tướng Chính phủ Phạm Minh Chính đã khẳng định “Trong quá trình thực hiện phải tạo được phong trào thi đua để đồng bào Dân tộc thiểu số và miền núi phát huy tinh thần dân tộc, tự lực, tự cường, thoát nghèo, làm giàu từ bàn tay, khối óc và trên chính mảnh đất quê hương” (Xuân Thường, 2025). Qua đó, không chỉ tạo ra việc làm và thu nhập ổn định mà còn góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số cả về trình độ, kỹ năng lao động và tư duy kinh tế. Ngoài ra, mỗi cá nhân phải chủ động tham gia học tập, không ngừng nâng cao trình độ học vấn, kỹ năng nghề nghiệp và năng lực thích ứng với yêu cầu của thị trường lao động. Mặc dù Đảng và Nhà nước ta luôn giữ vai trò quan trọng trong việc ban hành cơ chế, chính sách và tạo điều kiện hỗ trợ, song hiệu quả của các giải pháp phụ thuộc lớn vào ý thức tự học, tinh thần vượt khó và khát vọng vươn lên của người học, qua đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực một cách bền vững.

Thứ hai, nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo cho đồng bào dân tộc thiểu số.

Đây là giải pháp nền tảng nhằm phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số trong thời gian tới. Trước hết, cần tiếp tục tăng cường đầu tư, hoàn thiện hệ thống cơ sở vật chất ở vùng dân tộc thiểu số, nhất là vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Chú trọng xây dựng, nâng cấp, tu sửa cơ sở vật chất trường học, phát triển mô hình trường dân tộc nội trú, bán trú và bảo đảm các điều kiện dạy học tối thiểu cho học sinh. Bên cạnh đó, việc nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông và giảm tình trạng bỏ học giữa chừng, nhất là ở bậc trung học cơ sở và trung học phổ thông cần được coi là nhiệm vụ trọng tâm. Điều này đòi hỏi phải chú trọng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, không được để thiếu giáo viên, chú trọng đào tạo, ưu tiên giáo viên, giảng viên là người dân tộc thiểu số. Ngoài ra, cần đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phù hợp với đặc điểm tâm lý, văn hóa dân tộc, vùng miền của học sinh dân tộc thiểu số. Kết hợp tăng cường sự phối hợp giữa nhà trường, gia đình và chính quyền địa phương trong việc vận động học sinh đến lớp. Công tác tư vấn và định hướng nghề nghiệp cũng cần được thực hiện sớm, hiệu quả để học sinh nhận thức rõ ý nghĩa thiết thực của việc học tập. Song song với đó, việc mở rộng và thực hiện hiệu quả các chính sách nhằm hỗ trợ học sinh dân tộc thiểu số có ý nghĩa quan trọng trong việc duy trì và khuyến khích học tập. Các chính sách như học bổng, hỗ trợ

chi phí sinh hoạt cần được triển khai kịp thời, đúng đối tượng, nhất là đối với học sinh ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Việc bảo đảm an sinh trong học tập không chỉ giúp giảm gánh nặng cho gia đình mà còn tạo động lực để các em học sinh yên tâm học tập, hạn chế tình trạng bỏ học sớm.

Thứ ba, Nhà nước cần khuyến khích, đẩy mạnh đào tạo nghề gắn với nhu cầu thực tiễn.

Đẩy mạnh đào tạo nghề gắn với nhu cầu thực tiễn là giải pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số tại địa phương, góp phần giải quyết việc làm và tăng thu nhập bền vững. Trước hết, cần tăng cường các chương trình đào tạo nghề ngắn hạn, nghề truyền thống và nghề mới phù hợp với điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của từng địa phương. Việc lựa chọn ngành nghề đào tạo cần dựa trên thế mạnh sẵn có của vùng như nông - lâm nghiệp, chăn nuôi, chế biến nông sản, dệt thổ cẩm, mây tre đan, dịch vụ du lịch cộng đồng... Qua đó vừa giúp người lao động dễ tiếp cận vừa phát huy được tri thức bản địa và bản sắc văn hóa của đồng bào dân tộc thiểu số. Bên cạnh đó, việc đào tạo nghề cần gắn chặt với nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động nhằm tránh tình trạng đào tạo không đúng, không trúng nhu cầu thực tiễn. Các cơ sở đào tạo nghề cần chủ động phối hợp với doanh nghiệp, hợp tác xã và địa phương trong việc xây dựng chương trình, tổ chức thực tập và tuyển dụng sau đào tạo. Nhà nước đóng vai trò định hướng, kết nối cung - cầu lao động, đồng thời hỗ trợ doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề cho lao động dân tộc thiểu số, qua đó nâng cao khả năng có việc làm ổn định sau khi hoàn thành khóa học. Ngoài ra, cần khuyến khích và nhân rộng các mô hình "đào tạo tại chỗ", nhất là trong các lĩnh vực nông nghiệp, du lịch cộng đồng và tiểu thủ công nghiệp. Hình thức đào tạo này phù hợp với trình độ, điều kiện sinh hoạt và thói quen lao động của người dân tộc thiểu số, giúp người học dễ tiếp thu, áp dụng ngay vào thực tiễn sản xuất. Việc tổ chức đào tạo ngay tại bản, làng hoặc tại cơ sở sản xuất không chỉ tiết kiệm chi phí mà còn góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo, gắn liền lý thuyết với thực hành. Cần đề xuất, bổ sung các chính sách hỗ trợ thiết thực nhằm khuyến khích thanh niên là người dân tộc thiểu số khởi nghiệp và tự tạo việc làm. Các chính sách hỗ trợ vốn vay ưu đãi, tư vấn kỹ thuật, hướng dẫn xây dựng mô hình sản xuất - kinh doanh, kết nối thị trường tiêu thụ cần được triển khai đồng bộ. Đồng thời, cần tạo môi trường thuận lợi để thanh niên phát huy tính chủ động, sáng tạo trong phát triển kinh tế, từng bước hình thành đội

ngũ lao động có tay nghề cao, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số một cách bền vững.

Thứ tư, cải thiện điều kiện kinh tế - xã hội vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

Việc cải thiện là tiền đề quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số một cách toàn diện và bền vững. Theo Bộ trưởng Bộ Dân tộc và Tôn Giáo Đào Ngọc Dung, thời gian tới tiếp tục tập trung vào 5 vấn đề khó khăn nhất hiện nay ở vùng đồng bào Dân tộc thiểu số, có tính chất thời sự. Đó là: Điều kiện hạ tầng xã hội khó khăn nhất, chất lượng nguồn nhân lực thấp nhất, kinh tế xã hội chậm phát triển nhất, tiếp cận dịch vụ khó khăn nhất và tỷ lệ hộ nghèo cao nhất (Xuân Thường, 2025). Trước hết, cần tăng cường đầu tư phát triển kết cấu hạ tầng thiết yếu như giao thông, điện, nước sạch và internet ở vùng dân tộc thiểu số. Hạ tầng được cải thiện không chỉ tạo điều kiện thuận lợi cho người dân tiếp cận giáo dục, y tế, thông tin và dịch vụ xã hội mà còn góp phần thu hút đầu tư, mở rộng giao thương, từng bước rút ngắn khoảng cách phát triển giữa các vùng miền trên cả nước. Việc thực hiện hiệu quả các chương trình giảm nghèo bền vững có ý nghĩa trực tiếp đối với việc nâng cao mức sống và khả năng tiếp cận các cơ hội phát triển của người dân. Các chính sách hỗ trợ cần tập trung vào việc tạo sinh kế ổn định, nâng cao thu nhập thông qua phát triển sản xuất, đa dạng hóa ngành nghề, hỗ trợ vay vốn, kỹ thuật và thị trường tiêu thụ sản phẩm. Song song với phát triển kinh tế, việc cải thiện điều kiện chăm sóc sức khỏe và dinh dưỡng cho người dân, đặc biệt là trẻ em và lao động trong độ tuổi sản xuất, cần được chú trọng quan tâm đúng mức. Cần nâng cao chất lượng hệ thống y tế cơ sở, bảo đảm người dân được tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe ban đầu, phòng chống bệnh tật và nâng cao thể lực. Đồng thời, đẩy mạnh các chương trình tuyên truyền kiến thức chăm sóc sức khỏe, vệ sinh môi trường nhằm nâng cao thể trạng và sức bền của nguồn nhân lực dân tộc thiểu số. Việc xây dựng môi trường xã hội an toàn, ổn định chính là yếu tố không thể thiếu để người dân yên tâm học tập, lao động và gắn bó lâu dài với địa phương. Cần tăng cường công tác bảo đảm an ninh trật tự, tăng cường các hoạt động văn hóa, giao lưu văn nghệ, thể dục thể thao nhằm củng cố khối đoàn kết cộng đồng.

Thứ năm, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số.

Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thúc đẩy phát triển bền vững vùng dân tộc thiểu số. Trước hết, cần có chính sách phát hiện sớm, bồi dưỡng và tạo nguồn đối với học sinh, sinh viên dân tộc thiểu số có năng lực, phẩm chất tốt. Thông qua các chương trình học bổng, đào tạo chuyên sâu, định hướng nghề nghiệp và hỗ trợ học tập dài hạn. Việc quan tâm đầu tư cho thế hệ trẻ không chỉ góp phần nâng cao trình độ dân trí mà còn tạo nền tảng cho sự phát triển lâu dài của nguồn nhân lực dân tộc thiểu số. Bên cạnh đó, cần ưu tiên bố trí, đào tạo và sử dụng cán bộ là người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cơ sở. Cán bộ người dân tộc thiểu số có lợi thế trong việc am hiểu văn hóa, phong tục, tập quán, ngôn ngữ và tâm lý cộng đồng, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, điều hành và triển khai các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước ở địa phương. Do vậy, cần xây dựng quy hoạch cán bộ dài hạn, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, lý luận chính trị và kỹ năng quản lý cho đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số, bảo đảm sự kế thừa và phát triển ổn định của toàn hệ thống chính trị cấp cơ sở. Ngoài ra, việc thực hiện hiệu quả các chính sách thu hút, đãi ngộ trí thức trẻ về công tác lâu dài tại vùng dân tộc thiểu số là giải pháp quan trọng và thiết thực nhằm bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao cho địa phương. Cần có các chính sách ưu đãi phù hợp về tiền lương, nhà ở, điều kiện làm việc, cơ hội học tập và thăng tiến để khuyến khích trí thức trẻ, nhất là sinh viên tốt nghiệp đại học, sau đại học là người dân tộc thiểu số hoặc có tâm huyết với vùng khó khăn, yên tâm công tác lâu dài. Đồng thời, cần tạo môi trường làm việc thuận lợi, phát huy năng lực và sự sáng tạo của trí thức trẻ, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, trí thức là người dân tộc thiểu số trong thời gian tới.

5. Kết luận

Đảng và Nhà nước ta luôn dành sự quan tâm đặc biệt đến nguồn nhân lực dân tộc thiểu số. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói “Đảng cần phải có kế hoạch thật tốt để phát triển kinh tế và văn hóa, nhằm không ngừng nâng cao đời sống của Nhân dân” (Hồ Chí Minh, 2011). Trong thời gian qua, các chủ trương, chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực đồng bào dân tộc thiểu số từng bước đạt nhiều kết quả tích cực, góp phần nâng cao chất lượng đời sống nhân dân, tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân tộc. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác phát triển nguồn

nhân lực còn gặp nhiều khó khăn, hạn chế do nét đặc trưng về văn hóa, phong tục, tập quán của mỗi dân tộc, việc thực hiện cơ chế chính sách chưa phát huy hết hiệu quả, nguồn vốn đầu tư, hỗ trợ còn hạn chế. Trong thời gian tới, phát triển nguồn nhân lực cần nâng cao công tác giáo dục đào tạo, khuyến khích học nghề cho đồng bào dân tộc thiểu số. Chú trọng đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho các cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số. Gắn liền đào tạo nguồn nhân lực kết hợp với phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương, nhất là vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế đặc biệt khó khăn. Ngoài ra, cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục cho đồng bào người dân tộc thiểu số, từng bước nâng cao chất lượng nguồn nhân lực - đáp ứng yêu cầu của đất nước ta trong quá trình phát triển và hội nhập./.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2025). Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao người dân tộc thiểu số trong một số ngành, lĩnh vực trọng điểm. <https://dangcongsan.org.vn/bogiaoducdaotao/tin-tuc-hoat-dong/dao-tao-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-nguoi-dan-toc-thieu-so-trong-mot-so-nganh-linh-vuc-trong-diem.html>.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2016). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, tr. 90.
3. Đỗ Văn Chiến. (2021). Một số kết quả chủ yếu về phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2016 - 2020; mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu giai đoạn 2021 - 2025". Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia sự thật, tr. 259.
4. Hồ Chí Minh. (2007). Bác Hồ với đồng bào các dân tộc. Nhà xuất bản Thông tấn. tr. 109.
5. Hồ Chí Minh. (2011). Toàn tập. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, tập 4, tr. 249.
6. Hồ Chí Minh. (2011). Toàn tập. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, tập 15, tr. 612.
7. Xuân Thường. (2025). Thủ tướng Phạm Minh Chính: Tiếp tục thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia độc lập dành riêng cho đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi, Bộ Dân tộc và Tôn giáo. <http://www.cema.gov.vn/tin-tuc/tin-hoat-dong/hoat-dong-cua-uy-ban/thu-tuong-pham-minh-chinh-tiep-tuc-thuc-hien-chuong-trinh-muc-tieu-quoc-gia-doc-lap-danh-rieng-cho-dong-bao-dan-toc-thieu-so-va-mien-nui.htm>.
8. Minh Vân. (2024). Phát triển nhân lực chất lượng cao người dân tộc thiểu số còn hạn chế. Báo Đại biểu Nhân dân: <https://daibieunhandan.vn/phat-trien-nhan-luc-chat-luong-cao-nguoi-dan-toc-thieu-so-con-han-che-10354964.html>.
9. Vũ Phương Nhi. (2022). Chuyển 5 trường Dự bị Đại học, Phổ thông vùng cao về trực thuộc Ủy ban Dân tộc. Báo điện tử Chính phủ. <https://xaydungchinhhsach.chinhphu.vn/chuyen-5-truong-du-bi-dai-hoc-pho-thong-vung-cao-ve-truc-thuoc-uy-ban-dan-toc-11922092616301829.htm>