

THỰC TRẠNG, GIẢI PHÁP VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC DÂN TỘC THIỂU SỐ ĐÁP ỨNG QUÁ TRÌNH CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA TẠI TỈNH ĐẮK LẮK HIỆN NAY

SITUATION AND SOLUTION TOWARDS ETHNIC MINORITY RESOURCE DEVELOPMENT IN MEETING THE CURRENT REQUIREMENT OF INDUSTRIALIZATION AND MODERNIZATION IN ĐAK LAK PROVINCE

PHẠM PHƯƠNG ANH^(*)

TÓM TẮT: Đảng Cộng sản Việt Nam luôn coi con người và phát triển nguồn lực con người vừa là động lực, vừa là mục tiêu phát triển và là một nhân tố quyết định thành công của cách mạng Việt Nam, đặc biệt là nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số. Đắk Lắk là một trong những tỉnh có nhiều tiềm năng để đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, bên cạnh những thành tựu đạt được, nguồn nhân lực dân tộc thiểu số tỉnh hiện nay còn nhiều khó khăn và hạn chế. Việc đánh giá thực trạng và đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Lắk hiện nay đang là vấn đề cấp thiết, có tính chất quyết định đến thành công của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Đắk Lắk hiện nay.

Từ khóa: nguồn nhân lực; dân tộc thiểu số; Đắk Lắk.

ABSTRACT: Vietnamese Communist Party has always considered human beings and human resource development as one motivating and decisive element in shaping the success of Vietnamese revolution; especially, ethnic minority resource. Dak Lak Province, one province potential in boosting industrialization and modernization progress, is facing some difficulties and limitations besides some visible achievements. The task of situation assessment and solution introduction in order to raise the current quality of ethnic minority resource in Dak Lak Province is of great importance and plays the decisive role towards the current industrialization and modernization progress in Dak Lak Province.

Key words: human resource; ethnic minority; Dak Lak Province.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII xác định: “trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế gắn với phát triển kinh tế tri thức, lấy khoa học, công nghệ, tri thức và nguồn nhân lực chất lượng cao làm động lực chủ yếu” [2, tr.77&297]. Điều này được Đảng ta nhấn mạnh tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII coi phát triển nguồn nhân lực nhất là nguồn

nhân lực chất lượng cao là một trong các đột phá chiến lược. Nghị quyết về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2030 của Chính phủ 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” [3]. Đắk Lắk là tỉnh đa dân tộc với 47 dân tộc cùng sinh sống, dân tộc thiểu số chiếm 35,7%, và là một trong những tỉnh có

^(*) ThS. Trường Đại học Tây Nguyên, tỉnh Đắk Lắk, phuonganh84@gmail.com Mã số: TCKH26-14-2021

hiều tiềm năng để đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đặc biệt có nguồn nhân lực dân tộc thiểu số dồi dào, tỷ lệ lao động trẻ đang chiếm đa số, cơ cấu lao động của tỉnh có sự chuyển dịch tích cực. Bên cạnh những thuận lợi thì việc đánh giá đúng thực trạng phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số tỉnh Đắk Lắk để có những giải pháp tiếp tục phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số trong thời gian tới góp phần vào sự nghiệp phát triển toàn diện kinh tế - xã hội tỉnh Đắk Lắk.

2. NỘI DUNG

2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Đắk Lắk hiện nay

Thứ nhất, ảnh hưởng của điều kiện địa lý - tự nhiên: Đắk Lắk có địa hình đa dạng và phức tạp cùng với khác biệt về khí hậu tạo ra nhiều vùng sinh thái khác nhau, đất đai tự nhiên của tỉnh Đắk Lắk khá phong phú, nhiều tiềm năng để phát triển du lịch, rừng và đất lâm nghiệp chiếm vị trí quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Với thuận lợi về mặt địa lý, điều kiện thuận lợi giao lưu kinh tế với các tỉnh, thành phố trong vùng, trong cả nước. Đây là tiềm năng lớn để phát triển kinh tế cho tỉnh nói chung và đồng bào dân tộc thiểu số nói riêng. Bên cạnh đó vẫn tồn tại khó khăn gây cản trở rất lớn đến việc khai thác và phát huy thế mạnh tiềm năng của nguồn nhân lực dân tộc thiểu số.

Thứ hai, điều kiện lịch sử, kinh tế - xã hội: Cùng với điều kiện về địa lý - tự nhiên, điều kiện về lịch sử, kinh tế - xã hội cũng là một trong những yếu tố tác động đến quá trình phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Đắk Lắk hiện nay. Sự phát triển kinh tế và sự phát triển nguồn nhân lực luôn có mối quan hệ biện chứng, tác động, tạo điều kiện và làm tiền đề cùng phát triển. Trong những năm qua nhờ sự quan tâm, lãnh đạo của Đảng và chính sách của Nhà nước cùng với sự nỗ lực, không ngừng

vươn lên của nhân dân trong tỉnh, kinh tế vùng dân tộc thiểu số ngày càng được cải thiện, cơ cấu kinh tế địa phương có sự chuyển biến mạnh mẽ, sinh kế ngày càng đa dạng, tăng trưởng kinh tế, chuyển dịch cơ cấu lao động và chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh Đắk Lắk đã có những chuyển biến tích cực theo xu hướng phát triển chung của cả nước. Tuy nhiên, trình độ phát triển kinh tế vùng dân tộc thiểu số còn thấp so với mặt bằng chung của cả nước, mặc dù quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế tăng theo hướng tích cực song chất lượng chưa bền vững, vẫn chưa khai thác hết lợi thế của tỉnh, đời sống vật chất, tinh thần của đồng bào dân tộc thiểu số còn khó khăn, nhất là đồng bào vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới.

2.2. Thực trạng phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Lắk hiện nay

Thành tựu phát triển về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số: Đắk Lắk là một tỉnh có dân số trẻ, lực lượng lao động dồi dào, đáp ứng tốt cho nhu cầu của các ngành kinh tế - xã hội. Theo Ban chỉ đạo tổng điều tra dân số và nhà ở tỉnh Đắk Lắk thì Đắk Lắk là tỉnh có số dân đông nhất khu vực Tây Nguyên và thứ 10 toàn quốc, theo số liệu điều tra tại thời điểm ngày 01-4-2019 thì tổng số dân của tỉnh là: “1.869.322 người, so với dân số toàn tỉnh vào năm 2009 tăng 73.733 người, như vậy tỷ lệ tăng dân số bình quân từ 2009 đến 2019 là 0,75%. Tốc độ tăng dân số nhanh dẫn đến quy mô dân số theo giới tính và thành thị, nông thôn cũng tăng do chỉ số tăng cơ học, di cư tự do (thành thị 642.013 người, nông thôn 1.407.309 người, nam là 942.578 người, nữ 926.744 người) trong đó dân tộc thiểu số là 667.322 người, chiếm 35,7%” [1, tr.17]. Tính đến 01-4-2019 dân tộc thiểu số của tỉnh là 667.322 người, thành thị 642.031 người chiếm tỷ lệ 12,2%, nông thôn 1.407.309 người chiếm tỷ lệ 43,4% trong đó nam là 333.600 người chiếm tỷ lệ 49,9%, nữ là 333.722 người chiếm tỷ lệ 50,1% [4, tr.55].

Hiện nay, cùng với dân số của tỉnh, số lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số cũng có

sự gia tăng. Sự tăng về số lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số cung cấp cho tỉnh một lực lượng lao động trẻ góp phần nâng cao số lượng nguồn nhân lực của tỉnh, đáp ứng quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đánh giá một cách khách quan, chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Lắk trong những năm qua có sự tăng lên đáng kể về chất lượng và được thể hiện qua những đặc điểm về thể lực, trí lực, kỹ năng lao động, phẩm chất đạo đức, văn hóa, trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực dân tộc thiểu số.

Các chỉ số cơ bản về sức khỏe đã được cải thiện ít nhiều theo chiều hướng tích cực. Theo báo cáo của Cục thống kê tỉnh Đắk Lắk năm 2018: *“tỷ lệ trẻ em dân tộc thiểu số suy dinh dưỡng, cân nặng dưới 5 tuổi 20,7% giảm 0,5% so với năm 2017, tỷ suất tử vong trẻ em dân tộc thiểu số dưới 1 tuổi/1000 trẻ đẻ sống chiếm 3,96% tăng 1,5% so với năm 2017, dưới 5 tuổi kết quả đạt được 6,42% giảm 1,2% với năm 2017. Tỷ lệ phụ nữ người dân tộc thiểu số mang thai khám 3 lần trở lên đạt 60% bằng so với năm 2017”* [5, tr.4]. Và theo báo cáo của Sở Y tế: *“Chỉ năm 2019, tỷ lệ trẻ em dân tộc thiểu số suy dinh dưỡng, cân nặng dưới 5 tuổi chiếm 19% giảm 1,7% so với năm 2018, tỷ suất tử vong trẻ em dân tộc thiểu số dưới 1 tuổi/1000 trẻ đẻ sống chiếm 7,6% tăng 3,64% so với năm 2018, dưới 5 tuổi chiếm 21% tăng 14,58% so với năm 2018”* [5, tr.5].

Bên cạnh yếu tố thể lực thì trí lực là yếu tố vô cùng quan trọng, quyết định trực tiếp đến chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số của tỉnh Đắk Lắk. Trong những năm qua cùng với sự phát triển về thể lực thì trình độ dân trí, trình độ chuyên môn của nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số tỉnh Đắk Lắk ngày càng được quan tâm, đầu tư rất lớn bằng việc ban hành nhiều chính sách hỗ trợ cho lao động dân tộc thiểu số. Công tác giải quyết việc làm cho người lao động nói chung và lao động dân tộc thiểu số nói riêng trong thời gian qua được Đảng và Nhà nước quan tâm tạo điều kiện thuận lợi cho

lao động dân tộc thiểu số tìm kiếm việc làm, tự tạo công ăn việc làm để có thu nhập, ổn định cuộc sống và phát triển.

Trong công tác tuyển dụng, sử dụng, bố trí, quy hoạch đặc biệt đào tạo cán bộ là người dân tộc thiểu số tại chỗ được thực hiện một cách nghiêm túc, đúng cơ cấu, tỷ lệ đã góp phần vào sự thành công của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Đắk Lắk hiện nay bằng sự đóng góp tích cực, hiệu quả của đội ngũ trí thức, có trình độ học vấn cao, đặc biệt đối với địa phương có nhiều dân tộc anh em sinh sống. Tỉnh Đắk Lắk đã có nhiều chính sách ưu tiên trong tuyển dụng, sử dụng, bố trí cán bộ dân tộc thiểu số từ cấp tỉnh, đến cấp huyện, xã trong hệ thống chính trị địa phương. Nhiệm kỳ 2016-2021, cơ cấu cán bộ dân tộc thiểu số tham gia đại biểu Quốc hội khóa XIV và Hội đồng nhân dân tỉnh gồm: 05 đại biểu dân tộc thiểu số trúng cử đại biểu Quốc hội khóa XIV, chiếm 55,56%; 22 đại biểu Hội đồng nhân dân tỉnh, chiếm 29,4%; 125 đại biểu Hội đồng nhân dân huyện, chiếm 27,77%; 608 đại biểu Hội đồng nhân dân xã, chiếm 24,50% [7, tr.3]. Công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ người dân tộc và tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số luôn được quan tâm và có nhiều chuyển biến tích cực, các vị trí chủ chốt của các cơ quan, đơn vị lãnh đạo cấp xã trở lên ngày càng tăng về số lượng và chất lượng. Theo báo cáo của Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Lắk: 102 cán bộ cấp tỉnh, cấp huyện là 140, nữ 10 cấp tỉnh, cấp huyện là 17. Tính đến hết tháng 05-2018, toàn tỉnh có 05 tiến sĩ, 67 thạc sĩ, 1895 đại học, 703 cao đẳng, 2792 trung cấp. Trong đó, trình độ quản lý nhà nước (chuyên viên cao cấp là 06 người, chuyên viên chính là 54 người, chuyên viên là 207 người) lý luận chính trị (cử nhân là 11 người, cao cấp là 185 người, 589 người đạt trình độ trung cấp) [7, tr.12-14].

Hạn chế phát triển về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số: Số lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số có vai trò quan trọng trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại

hóa, trong thời gian qua số lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Lắk có sự tăng lên song do diễn biến phức tạp về tình hình dân di cư tại chỗ đi và đến trên địa bàn tỉnh trong những năm qua. Số lượng nguồn nhân lực tập trung chủ yếu ở một số huyện vùng sâu, vùng xa như huyện M'Đrăk, Ea Súp, Krông Bông, Cư Mgar... dẫn đến sự mất cân bằng về cơ cấu kéo theo sự chuyển dịch diễn ra khá chậm. Đắk Lắk là một tỉnh miền núi, địa bàn rộng, giao thông đi lại khó khăn với dân số đông đứng thứ 10 cả nước, phân bố dân số không đồng đều, tập trung ở một số huyện, thị trấn. Nếu xét theo khu vực thì tỷ lệ dân tộc thiểu số tham gia vào các lĩnh vực phi nông nghiệp còn thấp cư trú chủ yếu tập trung tại khu vực nông thôn là nơi gặp nhiều trở ngại về điều kiện tự nhiên và kinh tế - xã hội, hạ tầng giao thông, tình trạng di cư còn diễn biến phức tạp, việc tiếp cận với những thành tựu khoa học kỹ thuật và ứng dụng khoa học kỹ thuật vào trong sản xuất, dịch vụ sản xuất như khuyến nông, khuyến lâm còn hạn chế.

Tập trung phát triển kinh tế - xã hội trong đó phát triển mạnh và khai thác có hiệu quả nguồn nhân lực dân tộc thiểu số là mục tiêu chung của tỉnh và hơn hết tỉnh luôn xác định công tác dân tộc luôn giữ vai trò, vị trí chiến lược quan trọng. Do đó, những chủ trương, chính sách đặc thù phải phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội và thiết thực hơn đối với đời sống kinh tế - xã hội của đồng bào dân tộc thiểu số góp phần thu hẹp chênh lệch về khoảng cách giữa các dân tộc và vùng miền trên địa bàn tỉnh.

Trong những năm qua, công tác chăm sóc sức khỏe cho đồng bào dân tộc thiểu số ở tỉnh đã được chú trọng, được triển khai kịp thời và mang lại hiệu quả. Tuy nhiên, các chỉ tiêu về chăm sóc sức khỏe có tăng lên nhưng lại không ổn định và bền vững qua các năm, chất lượng y tế vẫn còn thấp so với mặt bằng chung, tình trạng nằm ghép vẫn xảy ra tại một số bệnh viện tuyến dưới với những thời điểm khác nhau. Nguồn nhân lực vẫn chưa đáp ứng yêu cầu,

thiếu bác sỹ trình độ chuyên môn cao và chuyên khoa tại các vùng dân tộc thiểu số, mức độ tiếp cận các dịch vụ, sự phối hợp giữa các cấp, ngành và chính quyền địa phương thiếu sự đồng bộ ảnh hưởng đến quá trình phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số.

Công tác giáo dục và đào tạo dân tộc thiểu số đã có những chuyển biến nhất định song vẫn chưa đáp ứng theo yêu cầu đổi mới và phát triển của giáo dục nhất là ngành mầm non ở các trường vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn, chất lượng giáo dục chưa đồng đều, ảnh hưởng đến việc thực hiện xã hội hóa giáo dục. Hơn nữa công tác tuyển sinh, cử tuyển vẫn còn tồn tại những bất cập nảy sinh như số sinh viên cử tuyển của tỉnh chiếm tỷ lệ thấp, việc triển khai công tác tuyển sinh, cử tuyển vẫn tồn tại bất cập, chưa thể nắm bắt thường xuyên số lượng lưu ban, bỏ học, chất lượng đầu vào đối với sinh viên cử tuyển còn thấp.

Công tác giải quyết việc làm cho người lao động dân tộc thiểu số tại tỉnh thời gian vừa qua mặc dù vượt kế hoạch đề ra nhưng chất lượng làm việc chưa cao, chủ yếu nguồn nhân lực làm trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp, việc làm giản đơn, thu nhập không cao, việc làm nhất thời không bền vững, số lao động làm việc trong lĩnh vực khoa học kỹ thuật, có trình độ chuyên môn cao còn ít, tham gia xuất khẩu chưa nhiều. Trên địa bàn tỉnh cũng như địa bàn huyện chưa thống kê phân tách giữa tỷ lệ lao động đối với từng loại dân tộc. Việc sử dụng, bố trí việc làm cho các em sau khi ra trường còn lúng túng và bị động, chưa phù hợp với trình độ, năng lực của các em được đào tạo. Chế độ đãi ngộ các em học sinh người dân tộc thiểu số trong đào tạo và bố trí, sử dụng sau khi ra trường còn bất cập.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số còn có hạn chế như: sau khi đào tạo, bồi dưỡng chưa phát huy được khả năng của bản thân, chưa dành thời gian thích đáng cho nghiên cứu chuyên môn, nghiệp vụ nên còn khó khăn, lúng túng trong thực hiện nhiệm vụ

được giao. Vẫn còn một số cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số lãnh đạo có trình độ học vấn thấp, năng lực giải quyết vấn đề còn yếu, một số cán bộ vẫn còn tự ti, thiếu sự vươn lên, thậm chí ý thức chấp hành kỷ luật chưa nghiêm. Đặc biệt, tỷ lệ nữ cán bộ là người dân tộc thiểu số còn chiếm tỷ lệ thấp, 585 nữ trong tổng số 5.272 cán bộ dân tộc thiểu số [7, tr.12].

Cơ cấu lao động theo ngành nghề đang từng bước chuyển dịch theo hướng tích cực, cơ cấu lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế phân theo khu vực kinh tế toàn tỉnh có sự chuyển biến còn khá chậm, năm 2018 số lao động làm việc khu vực nông, lâm và thủy sản tăng 0,66 %, khu vực công nghiệp và xây dựng tăng 0,04%, khu vực dịch vụ giảm 0,5%. Theo báo cáo của Sở Lao động Thương binh và Xã hội, giai đoạn 5 năm một lần thì số lao động dân tộc thiểu số làm việc trong ngành công nghiệp, xây dựng là 8,7 ngàn người; nông, lâm, ngư nghiệp là 19,8 ngàn người; thương mại và dịch vụ là 13,3 ngàn người [6, tr.7].

2.3. Giải pháp về phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số đáp ứng quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa tại tỉnh Đắk Lắk hiện nay

Một là, các cấp, các ngành cần nâng cao hơn nữa nhận thức về vai trò phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số gắn với đổi mới cơ chế quản lý chính sách nguồn nhân lực dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong thời gian tới ở tỉnh Đắk Lắk. Cần đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên, lãnh đạo các cấp, các ngành và đồng bào dân tộc thiểu số về chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số, về vấn đề dân tộc, công tác dân tộc, chính sách dân tộc, và sự đoàn kết các dân tộc trong tình hình mới. Phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị, do vậy cần phải có sự phối hợp đồng bộ của các cấp, các ngành, các cấp ủy đảng, chính

quyền địa phương trong quá trình tổ chức, triển khai thực hiện chương trình, chính sách.

Hai là, các cấp, ngành, chính quyền cần tập trung đầu tư, gắn kết giữa chiến lược phát triển nguồn nhân lực ở một số ngành, lĩnh vực chủ lực với định hướng phát triển kinh tế - xã hội tại tỉnh Đắk Lắk. Phát triển nguồn nhân lực gắn liền và xuất phát từ mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội. Những định hướng phát triển nguồn nhân lực, trong đó có nguồn nhân lực dân tộc thiểu số không thể tách rời với những định hướng phát triển kinh tế - xã hội nói chung và kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số nói riêng. Giữa phát triển nguồn nhân lực với phát triển kinh tế - xã hội có mối quan hệ hữu cơ biện chứng. Mối quan hệ này phản ánh sự thống nhất khách quan giữa mặt phát triển kinh tế - xã hội với mặt phát triển con người trong thực tiễn. Con người với tư cách là chủ thể của các hoạt động lao động, sáng tạo, cùng với sự phát triển thích ứng của nguồn lực con người sẽ tạo ra động lực sáng tạo mới, mạnh mẽ cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần lựa chọn ngành mũi nhọn để tập trung ưu tiên, đầu tư trên cơ sở đặc thù của tỉnh Đắk Lắk như phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số trong lĩnh vực nông nghiệp, công nghiệp, du lịch.

Ba là, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho nguồn nhân lực dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Lắk hiện nay. Cần đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu lao động trong lĩnh vực nông nghiệp. Khuyến khích phát triển các doanh nghiệp, huy động các nguồn lực tài chính, thu hút các chuyên gia để đầu tư phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh Đắk Lắk. Chú trọng công tác chăm sóc sức khỏe, nâng cao thể lực cho nguồn nhân lực dân tộc thiểu số.

Bốn là, đẩy mạnh giáo dục và đào tạo để tăng tính chủ động, sáng tạo của nguồn nhân lực, gắn đào tạo với sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Lắk hiện

nay. Để thực hiện thành công trước hết, các cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp và nhân dân cần phải nhận thức đúng vị trí, vai trò của giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số, tiếp theo cần quy hoạch lại mạng lưới đào tạo nguồn nhân lực, phấn đấu đến năm 2025, Đắk Lắk trở thành trung tâm giáo dục và đào tạo có uy tín ở khu vực Tây Nguyên, với chất lượng giáo dục cao đủ sức cạnh tranh trong nước và khu vực...

3. KẾT LUẬN

Trong những năm qua, cùng với cả nước tỉnh Đắk Lắk cũng đã tiến hành sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Với đặc điểm công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Đắk Lắk, nguồn lực dân tộc thiểu số của tỉnh vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình trên. Phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số tỉnh Đắk Lắk với các đặc trưng riêng biệt vẫn gặp không ít khó khăn như những bất cập về cơ cấu, về chất

lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số và hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực chưa cao, phát huy vai trò nguồn lực dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Lắk đặt ra cho Đảng bộ, chính quyền các cấp và các ban ngành của tỉnh những vấn đề đáng quan tâm. Phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Đắk Lắk là một quá trình lâu dài, là một vấn đề vẫn cần phải được tiếp tục nghiên cứu với những nội dung lớn, liên quan đến đa ngành, đa lĩnh vực khác nhau. Những khó khăn, thử thách đòi hỏi tỉnh Đắk Lắk cần phải tiếp tục nỗ lực nhiều hơn nữa. Với sự đoàn kết, nỗ lực vượt qua khó khăn của cả hệ thống chính trị và nhân dân các dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh, Đảng bộ, chính quyền và nhân dân tỉnh Đắk Lắk sẽ thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội mà Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI (2015-2020) đã đề ra.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban Chỉ đạo tổng điều tra dân số và nhà ở tỉnh Đắk Lắk (2019), *Báo cáo tổng kết tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019 tỉnh Đắk Lắk*.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng.
- [3] Chính phủ (2016), *Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2030*, Hà Nội.
- [4] Tổng cục thống kê Việt Nam (2018), *Điều tra dân số và việc làm*, Hà Nội.
- [5] Sở Y tế tỉnh Đắk Lắk (2020), *Báo cáo tổng kết công tác y tế năm 2019 và kế hoạch hoạt động năm 2020*.
- [6] Ủy ban Nhân dân tỉnh Đắk Lắk (2015), *Báo cáo tổng kết các chính sách dân tộc giai đoạn 2011-2015 trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk*.
- [7] Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Lắk (2019), *Báo cáo chính trị đại hội đại biểu các dân tộc thiểu số tỉnh Đắk Lắk lần thứ III năm 2019*.

Ngày nhận bài: 01-3-2021. Ngày biên tập xong: 10-3-2021. Duyệt đăng: 25-3-2021