



# **ĐỔI MỚI CƠ CHẾ, CHÍNH SÁCH ƯU TIÊN TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC DÂN TỘC THIỂU SỐ THỜI KÌ ĐẨY MẠNH CÔNG NGHIỆP HOÁ, HIỆN ĐẠI HOÁ**

*PGS. TS NGUYỄN ĐĂNG THÀNH\**

**Đ**ể tạo được bước đột phá trong phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số (DTTS) thời kì đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá (CNH, HĐH), cần một cơ chế, chính sách đồng bộ: trong đó, đổi mới cơ chế, chính sách ưu tiên đào tạo đóng vai trò rất quan trọng. Bài viết này bước đầu luận giải những mặt hợp lý và bất hợp lý của cơ chế, chính sách ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực DTTS đã và đang áp dụng hiện nay, trên cơ sở đó khuyến nghị giải pháp nhằm tối ưu hóa việc sử dụng các nguồn lực ưu tiên đầu tư của Nhà nước.

Ưu tiên đầu tư phát triển các DTTS và miền núi là quan điểm nhất quán của Đảng và Nhà nước ta từ trước tới nay. Ưu tiên phát triển các DTTS là nhu cầu khách quan nhằm khắc phục các rào cản của điều kiện địa lý - tự nhiên, ngôn ngữ tộc người, di sản lịch sử mà bản thân các địa phương vùng dân tộc không thể tự mình khắc phục được. Các rào cản đó càng bộc lộ sâu sắc trong nền kinh tế thị trường, toàn cầu hoá, làm cho khoảng cách về trình độ phát triển giữa DTTS với dân tộc đa số có nguy cơ ngày càng bị đẩy ra xa thêm. Ưu tiên phát triển các DTTS là một trong nhiều phương cách nhằm giảm thiểu bất bình đẳng dân tộc, khắc phục các rào cản, tạo cơ hội cho các dân tộc cùng phát triển. Trong ưu tiên phát triển DTTS thì ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực không chỉ nhằm thực hiện quyền bình đẳng dân tộc trên phương diện chính

trị - xã hội, mà còn tạo nên một yếu tố "đầu vào" quyết định đến chất lượng của các quá trình tộc người - đó là yếu tố "vốn nhân lực". Không phải bất cứ nguồn nhân lực nào cũng trở thành vốn nhân lực, mà chỉ nguồn nhân lực nào có chất lượng, được tham gia vào quan hệ cung - cầu, bị điều chỉnh bởi nguyên tắc, luật lệ của thị trường, mới trở thành "vốn nhân lực". "Vốn nhân lực" cho sự phát triển của vùng DTTS không thể hình thành một cách tự phát mà phải xuất phát từ chính sách chăm lo của Đảng và Nhà nước: trong đó, ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực trở thành một khâu then chốt trong chu trình tạo vốn nhân lực. Ưu tiên đào tạo là cần thiết với mọi loại nhân lực, càng cần thiết và cấp bách hơn với nguồn nhân lực DTTS, do xuất phát điểm của chất lượng nguồn nhân lực thấp, lại bị giới hạn các nguồn lực tự đầu tư phát triển tại chỗ của từng địa phương vùng DTTS.

Ý thức rõ vai trò của ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực DTTS trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng (4-2006) khẳng định: "Thực hiện chính sách ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trí thức là người dân tộc thiểu số". Quan điểm

\* Phó Giám đốc Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Giám đốc Học viện Hành chính.

trên đây của Đảng đã được thể chế hoá cả về mặt lập pháp và lập quy nhằm tạo khung khổ pháp lý đẩy nhanh quá trình đào tạo nguồn nhân lực DTTS. Tuy vậy, cũng cần phải nhận thấy rằng, dù Nhà nước đã dành nhiều ưu tiên nhưng sự phát triển của nguồn nhân lực DTTS vẫn chưa tương xứng với quy mô đầu tư. Nguyên nhân của vấn đề có nhiều; trong đó, có nguyên nhân nằm ở cơ chế ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực thiếu hợp lý, chưa phát huy được đầy đủ nguồn lực ưu tiên đầu tư của Nhà nước. Nhìn chung, cơ chế ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực DTTS ở nước ta thời gian qua được vận hành thông qua mấy hình thức sau đây:

*Một là*, ưu tiên bằng chiếu cố quy mô lớp học nhỏ, chấp nhận tỉ lệ học sinh thấp trên một giáo viên đứng lớp, được áp dụng cho các bậc giáo dục mầm non và tiểu học, gắn với loại hình lớp cấm bản. Hình thức ưu tiên này có tác dụng tăng tỉ lệ trẻ đúng độ tuổi đến lớp, xoá mù chữ, phổ cập tiểu học, tăng cường năng lực tiếng Việt,... nhất là trong điều kiện bản, làng này xa bản, làng khác, bản, làng xa trung tâm xã và cụm xã, địa hình cách trở, đường sá khó khăn. Tuy nhiên, thực hiện hình thức ưu tiên này buộc Nhà nước phải chấp nhận gia tăng áp lực biên chế giáo viên gắn với giải quyết chế độ chính sách đối với giáo viên cấm bản (nhà ở công vụ, chế độ tiền lương đãi ngộ, phương tiện dạy học, xây dựng trường lớp, chính sách luân chuyển giáo viên sau thời gian hoàn thành nhiệm vụ...).

*Hai là*, ưu tiên bằng thiết lập mô hình trường chuyên biệt trong giáo dục, đào tạo, bao gồm cả giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp lẫn đào tạo cán bộ, trí thức DTTS. Đó là thiết lập mô hình trường dân tộc nội trú, trường dạy nghề dân tộc, trường thiếu sinh quân, trường cán bộ dân tộc hoặc lớp chuyên biệt cán bộ dân tộc tại các Học viện Chính trị - Hành chính khu vực, trường Chính trị - Hành chính tỉnh. Ưu điểm của hình thức ưu tiên này là tập

trung được nguồn lực đầu tư xây dựng trường lớp, đội ngũ giáo viên, phương tiện dạy - học, tài liệu giáo trình, giáo khoa; ứng dụng phương pháp dạy - học đặc thù thích ứng với tâm lý, văn hoá học sinh DTTS; áp dụng chế độ ưu tiên đối với học sinh DTTS và giáo viên giảng dạy ở vùng DTTS. Tuy vậy, sự thiết lập các mô hình trường chuyên biệt vô hình chung tạo nên những "ốc đảo" riêng đối với học sinh, sinh viên DTTS trong quá trình học tập, rèn luyện, hạn chế đến khả năng "tự đào tạo" thông qua giao lưu giữa học sinh DTTS với học sinh dân tộc đa số. Trong khi đó, nhân cách con người hình thành không chỉ qua môi trường học đường, mà có phần quan trọng thông qua giao tiếp xã hội. Với học sinh DTTS, càng sinh hoạt và học tập trong những "ốc đảo" riêng biệt, ít tiếp xúc với học sinh dân tộc Kinh, càng ít có cơ hội rèn luyện tiếng Việt, giao lưu văn hoá, học hỏi kinh nghiệm cuộc sống,... được nảy sinh từ quan hệ xã hội. Điều đó vô hình chung đẩy học sinh DTTS vào tâm lý co cụm, khép kín, ít có khả năng hoà nhập xã hội khi rời học đường. Hay nói cách khác, nó làm suy giảm năng lực thích nghi và biến đổi của nguồn nhân lực được hình thành, được rèn luyện thông qua quá trình giao lưu xã hội và hoà nhập tộc người.

*Ba là*, ưu tiên bằng chiếu cố tiêu chuẩn để học sinh DTTS được tham gia học tập ở các bậc cao đẳng, đại học. Hình thức ưu tiên này được áp dụng ở hai cấp độ: cấp độ thứ nhất là chiếu cố cộng điểm ưu tiên khi thi vào các trường cao đẳng, đại học; cấp độ thứ hai là chế độ cử tuyển cao đẳng, đại học. Ưu điểm của hình thức ưu tiên này là nhanh chóng tạo ra số lượng nguồn nhân lực có bằng cấp cao đẳng, đại học, khỏa lấp tình trạng thiếu cán bộ trong điều kiện tiêu chuẩn hoá. Mặt khác, nó cũng thể hiện - chỉ ít về mặt hình thức - quyền được học tập ở bậc cao đẳng, đại học của con em các DTTS. Trong những hoàn cảnh cụ thể nhất định, đặc biệt vào thập niên 90 của thế kỉ

trước, do sự thiếu hụt quá lớn nguồn cán bộ DTTS ở nhiều cấp, nhiều ngành, nhiều lĩnh vực, thì ưu tiên cử tuyển là một giải pháp tình thế cần thiết. Nhưng kéo dài hình thức ưu tiên này cũng để lại những hệ lụy cho cả trước mắt và lâu dài, nhất là tình trạng gia tăng về số lượng nguồn nhân lực DTTS có bằng cao đẳng, đại học nhưng ít đi kèm với cải thiện chất lượng. Đặc biệt, trong điều kiện thị trường sức lao động dần định hình với tính cạnh tranh ngày càng cao, kể cả trong cơ quan công quyền, thì chế độ cử tuyển vô hình chung làm giảm năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực DTTS. Đó là chưa kể một thời gian dài trước đây, cử tuyển không gắn chặt với quy hoạch sử dụng, đã dẫn tới lãng phí một bộ phận nguồn nhân lực DTTS sau đào tạo. Những cải tiến gần đây về cơ chế cử tuyển (như Nhà nước chỉ cho chỉ tiêu, địa phương bỏ ngân sách đầu tư theo nhu cầu sử dụng của địa phương), dù đã khắc phục được phần nào hạn chế nêu trên, nhưng chất lượng nguồn nhân lực DTTS có trình độ cao đẳng, đại học vẫn ít và chậm được cải thiện.

*Bốn là*, ưu tiên bằng kéo dài thời gian đào tạo ở cả khâu chuẩn bị "đầu vào" lẫn khâu đào tạo chính thức ở bậc học cao đẳng, đại học. Điển hình của hình thức ưu tiên này là thiết lập các trường dự bị đại học với vai trò bổ túc kiến thức để học sinh DTTS đạt mặt bằng trình độ chung khi thi vào cao đẳng, đại học. Nhờ đó, khi tham gia vào quá trình đào tạo cao đẳng, đại học, sinh viên DTTS đủ năng lực lĩnh hội kiến thức bình đẳng như sinh viên dân tộc Kinh; khi tốt nghiệp đại học đủ năng lực tham gia vào quá trình cạnh tranh trên thị trường sức lao động. Ưu tiên này đảm bảo sự bình đẳng về trình độ giữa nguồn nhân lực DTTS với dân tộc đa số, không đẩy hố ngăn cách trình độ tộc người ngày càng xa thêm như ưu tiên chiếu cố tiêu chuẩn. Tuy nhiên, hình thức ưu tiên này có hạn chế là không thể tạo ra số lượng nguồn nhân lực DTTS có trình độ cao đẳng, đại học một

cách nhanh chóng như chế độ cử tuyển, thời gian đào tạo cả giai đoạn dự bị đại học lẫn đào tạo đại học kéo dài nên tốn kém về nguồn lực đầu tư của Nhà nước lẫn gia đình. Mặt khác, do thời gian đào tạo kéo dài, nên độ tuổi tham gia học tập, công tác và nghỉ hưu của lao động DTTS đều cao hơn so với lao động dân tộc đa số.

*Năm là*, ưu tiên nhằm tạo điều kiện cho quá trình đào tạo nguồn nhân lực DTTS, từ chế độ hỗ trợ cho học sinh, giáo viên đến đầu tư tạo môi trường thuận lợi cho hoạt động dạy - học. Ưu tiên đối với học sinh DTTS được đảm bảo bằng chế độ học bổng và các trợ cấp xã hội khác (ăn, ở, đi lại, tài liệu, giáo trình, giáo khoa...), có tác dụng tạo điều kiện vật chất để các em học tập, phấn đấu, khắc phục các giới hạn về khả năng tự đầu tư của gia đình và địa phương. Nhược điểm của hình thức ưu tiên này là thường gắn với một mô hình tổ chức hoặc phương thức đào tạo cụ thể (trường bán trú dân nuôi, trường dân tộc nội trú, trường thiếu sinh quân, trường đào tạo nghề, thuộc diện cử tuyển...), nên những học sinh DTTS không tham gia đào tạo trong những mô hình này dễ bị bỏ rơi hoặc khó áp dụng chính sách ưu tiên của Nhà nước. Ưu tiên đối với giáo viên công tác ở vùng DTTS được đảm bảo bằng chế độ tiền lương, phụ cấp cũng như các chính sách hỗ trợ khác (tài liệu, giáo trình, giáo khoa, nhà ở công vụ, thi đua - khen thưởng...), có tác dụng tạo điều kiện thu hút và giữ chân giáo viên công tác ở những vùng "đặc biệt khó khăn". Dù đã có nhiều nỗ lực, nhưng các ưu tiên này vẫn chưa giải quyết được những khó khăn của giáo viên công tác ở vùng DTTS, nhất là luân chuyển về xuôi sau khi hoàn thành nhiệm vụ, phương tiện sinh hoạt ở nhà công vụ, vấn đề lập gia đình của giáo viên trẻ... Ưu tiên trong tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động dạy - học được đảm bảo bằng đầu tư xây dựng các trường hoặc khoa chuyên biệt (trường dân tộc nội trú, trường thiếu sinh quân, trường bồi dưỡng cán bộ dân tộc; lập khoa

ngôn ngữ dân tộc), biên soạn giáo trình, chương trình, nội dung, tài liệu bằng tiếng dân tộc... Ưu tiên này có tác dụng tạo điều kiện cho mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng và tính toán các đặc thù của đối tượng đào tạo là học sinh DTTS. Tuy vậy, nếu không xác định được trọng tâm, trọng điểm ưu tiên thì đầu tư dễ dàn trải, không đem lại hiệu quả như mong muốn, đồng thời dễ loại trừ ưu tiên đối với những học sinh DTTS tự nỗ lực phấn đấu vươn lên mà không gắn với các mô hình chuyên biệt do Nhà nước lập ra.

Từ những luận giải trên đây về ưu điểm và hạn chế của từng hình thức ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực DTTS ở nước ta trong thời gian qua, xin đề xuất một số giải pháp đổi mới cơ chế ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực DTTS nhằm tối ưu hóa việc quản lý và sử dụng nguồn lực ưu tiên:

*Trước hết*, cần tạo được nhận thức thống nhất trong hệ thống chính trị và toàn xã hội ưu tiên phát triển DTTS phải được thực hiện lâu dài trong quá trình đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Điều này xuất phát không chỉ từ nhu cầu thực hiện bình đẳng giữa các dân tộc trong một quốc gia đa tộc người, mà còn xuất phát từ yêu cầu hợp tác hoá lãnh thổ và liên hợp hoá lãnh thổ mà một vùng lãnh thổ này không thể phát triển nếu thiếu sự chuyển động tương ứng của vùng lãnh thổ khác. Do đó, không có sự ưu tiên của Nhà nước thì vùng DTTS chắc chắn rơi vào tình trạng tụt hậu ngày càng xa hơn, rồi đến lượt nó cản trở tiến trình CNH, HĐH của cả nước. Tuy vậy, ưu tiên của Nhà nước là nhằm tạo cơ hội để đồng bào các DTTS tự phát triển chứ không phải là bao cấp, triệt tiêu năng lực tự chủ của đối tượng thụ hưởng nguồn lực ưu tiên. Thực tế cho thấy, không ít hình thức ưu tiên không những ít tạo ra khả năng để đồng bào DTTS tự vươn lên mà vô hình chung còn tạo nên tâm lý trông chờ, ỷ lại, đánh mất năng lực tự chủ, tự phát triển của các dân tộc. Cần nhận thức rằng, mọi

nguồn lực ưu tiên đầu tư của Nhà nước vẫn chỉ là yếu tố ngoại sinh có ý nghĩa tạo môi trường, điều kiện cho sự phát triển chứ không thể thay thế được bản thân sự phát triển tự thân của các dân tộc thiểu số. Vì vậy, đổi mới cơ chế ưu tiên phát triển dân tộc có ý nghĩa quyết định đến sử dụng có hiệu quả nguồn lực được sử dụng đầu tư cũng như phát huy tính tích cực, chủ động của con người DTTS khi đón nhận nguồn lực hỗ trợ từ phía Nhà nước.

*Thứ hai*, tối ưu hóa sử dụng nguồn lực đầu tư cho đào tạo nguồn nhân lực DTTS gắn liền với đổi mới cơ chế ưu tiên. Cần tìm tòi những hình thức ưu tiên đào tạo có tác dụng tạo ra sự phát triển số lượng đi kèm với cải thiện chất lượng, kích hoạt khả năng tự phát triển của các tộc người. Rà soát, đánh giá lại hệ thống các chính sách ưu tiên hiện hành để tìm kiếm các lựa chọn hợp lý theo phương án gọn lọc tối ưu hóa. Những hình thức ưu tiên đào tạo bằng chiếu cố tiêu chuẩn để có đủ số lượng nguồn nhân lực mà không hoặc ít có tác dụng cải thiện chất lượng cần được xóa bỏ. Thay thế vào đó là mở rộng các hình thức ưu tiên về thời gian đào tạo, về nguồn lực đầu tư tài chính và chiếu cố độ tuổi,... để mở ra cơ hội tự phát triển của nguồn nhân lực DTTS. Sớm chấm dứt chính sách cử tuyển vào cao đẳng, đại học - vì trên thực tế cử tuyển đã hoàn thành vai trò của nó trong những tình huống nhất định - thay vào đó cần mở rộng hệ thống các trường dự bị đại học. Đối với những vùng có đông đồng bào DTTS, mỗi tiểu vùng (Đông Bắc, Tây Bắc, Bắc Trung Bộ, Nam Trung Bộ, Tây Nguyên, Đông Nam Bộ, Tây Nam Bộ) cần thiết lập 1 - 2 trường dự bị đại học, nhằm bổ túc kiến thức "đầu vào" để học sinh DTTS có khả năng thi đỗ cao đẳng, đại học. Tổng Bí thư Nông Đức Mạnh cũng đã có ý kiến rất xác đáng về vấn đề này: "Không đồng ý với việc ưu tiên con em các dân tộc miền núi là hạ thấp điểm chuẩn cho họ vào đại học hay trung cấp.

Có thể ưu tiên cho họ về tuổi tác, về thời gian học kéo dài hơn, học 5 năm chưa đạt thì học 6 năm, 7 năm, ưu tiên cho họ về điều kiện sinh hoạt chứ không phải chăm chú về trình độ. Kiến thức và học thức phải bình đẳng. Kỹ sư, cán bộ kỹ thuật phải đúng là kỹ sư, cán bộ kỹ thuật. Con em các dân tộc miền núi khi tốt nghiệp trở về địa bàn mình khó khăn hơn nơi khác nhiều lần, thế cho nên lại càng cần phải giỏi, phải sâu sắc hơn". Đây chính là quá trình chuyển từ ưu tiên bằng chiếu cố tiêu chuẩn sang ưu tiên tạo cơ hội về thời gian và nguồn lực đầu tư cho sự tự phát triển của con người DTTS. Dĩ nhiên, gắn liền với nó thì tuổi đời tham gia học tập, công tác, nghỉ hưu của cán bộ, công chức DTTS bị đẩy cao hơn mặt bằng chung. Do đó, cần quy định đặc thù về độ tuổi học tập, đề bạt, bổ nhiệm, nghỉ hưu của cán bộ, công chức DTTS trong quy trình công tác cán bộ.

*Thứ ba*, đổi mới mô hình tổ chức đào tạo nguồn nhân lực DTTS đảm bảo vừa tập trung được nguồn lực đầu tư có trọng tâm, trọng điểm, vừa không tạo vách ngăn giữa các tộc người trong quá trình đào tạo. Việc tổ chức các mô hình trường chuyên biệt là vấn đề cần suy ngẫm. Với các bậc giáo dục nền tảng (mầm non, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông), việc duy trì mô hình trường - lớp chuyên biệt (như lớp cảm bản, trường bán trú dân nuôi, trường dân tộc nội trú...) là cần thiết nhằm đầu tư nguồn lực một cách tập trung và khắc phục các rào cản ngôn ngữ, tâm lý tộc người, điều kiện địa lý - tự nhiên gắn với lứa tuổi học đường. Còn đối với các bậc giáo dục nghề nghiệp, cao đẳng - đại học, đào tạo cán bộ lãnh đạo - quản lý, không nên duy trì lớp chuyên biệt, mà nên bố trí xen kẽ. Ở bậc đào tạo này, ưu tiên theo đối tượng chứ không ưu tiên theo mô hình trường - lớp chuyên biệt. Với cách làm này, học sinh DTTS được học tập xen kẽ với học sinh dân tộc Kinh, có môi trường rèn luyện tiếng Việt, giao lưu văn hóa, trao đổi kinh

nghiệm và luôn có được tâm lý bình đẳng dân tộc ngay trên học đường. Bởi lẽ, nhân cách của con người được hình thành không chỉ thông qua học đường mà có phần quan trọng nhờ giao tiếp xã hội. Ngay kể cả mô hình trường phổ thông dân tộc nội trú cũng cần tăng tỉ lệ học sinh dân tộc Kinh sinh sống trên địa bàn - vì các em được đào tạo để phục vụ cho vùng DTTS. Việc gia tăng tỉ lệ học sinh dân tộc Kinh trong trường dân tộc nội trú sẽ góp phần khắc phục các khuynh hướng biệt lập, kể cả tâm lý cục bộ, khép kín, tự ti của học sinh DTTS trong quá trình đào tạo cũng như trưởng thành sau đào tạo. Bỏ hình thức tổ chức lớp chuyên biệt đào tạo cán bộ DTTS (lớp E) tại các Học viện Chính trị - Hành chính khu vực (I, II, IV), chuyển sang bố trí học xen kẽ với học viên dân tộc Kinh và thực hiện chế độ ưu tiên trực tiếp cho đối tượng.

*Bốn là*, khắc phục tư duy nhiệm kỳ, phân khúc, lập thể trong ưu tiên đầu tư phát triển nguồn nhân lực DTTS. Do xuất phát điểm thấp, lại chịu tác động mạnh mẽ bởi ngoại ứng tiêu cực của thị trường, nên phát triển nguồn nhân lực DTTS không thể tiến hành bằng vài khóa đào tạo, bằng gia tăng chỉ tiêu cử tuyển trong một vài nhiệm kỳ, mà phải đặt nó trong chiến lược phát triển con người DTTS dài hạn. Xét trên một khía cạnh nào đó, chế độ cử tuyển - dù là giải pháp tình thế nhằm khóa lấp tình trạng thiếu hụt cán bộ nghiêm trọng trong bối cảnh cụ thể - nhưng là biểu hiện của quan niệm muốn đẩy nhanh sự hình thành đội ngũ trí thức DTTS mà không gắn chặt với yêu cầu cải thiện chất lượng đối tượng được đào tạo. Vì vậy, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực DTTS phải bắt đầu từ chăm lo giáo dục cơ bản (mầm non, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông), giáo dục nghề nghiệp đến giáo dục đại học, mà ở đó bậc học trước tạo nền tảng vững chắc cho bậc học sau với tính liên tục, liên thông của trật tự tuyển tính.

*Năm là*, đổi mới quản lý các nguồn lực

ưu tiên đầu tư phát triển nguồn nhân lực DTTS với việc xác định cơ cấu đầu tư hợp lý, làm rõ trách nhiệm của các chủ thể liên quan đến sử dụng nguồn lực đầu tư của Nhà nước. Đối với phát triển DTTS, cần nhận thức rõ Nhà nước vừa là người điều tiết, vừa là nhà đầu tư. Có tác dụng khóa lấp những giới hạn khả năng tự đầu tư của hộ gia đình và địa phương vùng dân tộc. Với tư cách là người điều tiết, Nhà nước có trách nhiệm phân phối lại nguồn lực giữa vùng phát triển và vùng kém phát triển, giữa dân tộc đa số với DTTS... đảm bảo cho các nhóm dân cư trong xã hội, các vùng lãnh thổ đạt được công bằng trong thụ hưởng thành quả tăng trưởng kinh tế. Với tư cách là nhà đầu tư, Nhà nước phải biết lựa chọn trọng tâm, trọng điểm đầu tư nhằm kích hoạt các năng lực phát triển tự thân của các dân tộc, biết sử dụng các công cụ quản lý của mình nhằm khai thác sức mạnh của thị trường và xã hội dân sự để năng động hóa quá trình sử dụng nguồn lực công. Do đó, đổi mới cơ cấu đầu tư đóng vai trò rất quan trọng đảm bảo tính tối ưu sử dụng các nguồn lực ưu tiên đầu tư của Nhà nước, đặc biệt là chuyển trọng tâm vào đầu tư các lĩnh vực tạo ra cơ hội phát triển bền vững, bên cạnh đầu tư giải quyết các sinh kế hàng ngày. Xác định rõ trách nhiệm của các chủ thể liên quan đến phân bổ, sử dụng nguồn lực ưu tiên đầu tư của Nhà nước, trong đó cần tập trung vào một đầu mối, mà Ủy ban Dân tộc là cơ quan chủ quản phải được giao đủ thẩm quyền, trách nhiệm quản lý. Từ nhiệm kỳ tới, cần trao đổi, cân nhắc để có thể cơ cấu Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban Dân tộc là Phó Thủ tướng để đủ thẩm quyền, trách nhiệm điều phối các bộ - ngành sử dụng nguồn lực công trong phát triển kinh tế - xã hội vùng DTTS. Tiếp tục phân cấp thẩm quyền, trách nhiệm cho các địa phương, các thể chế nghề nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực DTTS. Vận dụng tự giác và hợp lý các nguyên tắc của thị trường trong cung ứng các dịch vụ phát triển

nguồn nhân lực DTTS nhằm tăng hiệu quả sử dụng nguồn lực công, áp dụng hình thức ủy quyền tư nhân tham gia cung ứng dịch vụ cho phát triển nguồn nhân lực DTTS ở những khâu hoặc lĩnh vực không nhất thiết phải thiết lập các tổ chức của Nhà nước, trên cơ sở đảm bảo tính cạnh tranh và hiệu quả khi sử dụng nguồn lực công. Kết hợp giữa sử dụng nguồn lực đầu tư công với nguồn lực của các tổ chức phi chính phủ và các hộ gia đình trong phát triển nguồn nhân lực DTTS. Chú trọng điều tra, khảo sát nhu cầu với sự tham gia của người dân trước khi hoạch định các chính sách phát triển nguồn nhân lực DTTS nhằm đảm bảo đầu tư đúng trọng tâm, trọng điểm. Coi trọng thu nhận các phản hồi xã hội để hiệu chỉnh chính sách phát triển nguồn nhân lực DTTS một cách kịp thời, phù hợp.

Đổi mới cơ chế, chính sách ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực DTTS là vấn đề rất quan trọng, có quan hệ chặt chẽ với tổng thể cơ chế, chính sách phát triển kinh tế - xã hội vùng DTTS. Trên đây chỉ là vài gợi mở bước đầu, vấn đề cốt lõi là chuyển từ cách thức ưu tiên đào tạo bằng chiếu cố (hạ thấp) tiêu chuẩn sang ưu tiên tạo ra các khả năng tự phát triển của nguồn nhân lực DTTS: từ sử dụng nguồn lực đầu tư giải quyết các vấn đề theo tình thế sang đầu tư tạo ra cơ hội cho con người DTTS phát triển bền vững, năng động hóa khi tham gia vào quan hệ thị trường; từ ưu tiên gắn với mô hình trường - lớp chuyên biệt sang kết hợp linh hoạt với ưu tiên theo đặc thù đối tượng ở từng bậc học, loại hình đào tạo. Đổi mới quản lý các nguồn lực công với nâng cao tính trách nhiệm, tính minh bạch, tính giải trình của Nhà nước; vận dụng các nguyên tắc của thị trường vào cung ứng các dịch vụ đào tạo nguồn nhân lực, tăng tính năng động và hiệu quả của quá trình này; phát huy vai trò của khu vực dân sự trong quản lý và phát triển nguồn nhân lực □