

KHỞ ĐỘNG NGUỒN NHÂN LỰC NỮ CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ ĐÁP ỨNG XÂY DỰNG VÀ PHÁT TRIỂN CÔNG NGHIỆP VĂN HÓA VIỆT NAM

Nguyễn Thị Quê Anh

Học viện Chính trị khu vực I

Email: nguyenqueanh1969@gmail.com

Tóm tắt: Khởi động nguồn nhân lực nữ dân tộc thiểu số (DTTS) vùng Tây Bắc đáp ứng xây dựng và phát triển công nghiệp văn hóa Việt Nam là hướng đến thực hiện thành công nhiệm vụ phát triển công nghiệp văn hóa, phát triển KT-XH Tây Bắc. Đây là một mục tiêu, nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực DTTS chất lượng cao cho vùng Tây Bắc. Nó góp phần quyết định hiệu quả của quá trình hội nhập văn hóa, thúc đẩy phát triển công nghiệp văn hóa và KT-XH vùng Tây Bắc. Bài viết bước đầu đề cập đến vấn đề và giải pháp khởi động nhân lực nữ DTTS Tây Bắc đáp ứng xây dựng, phát triển công nghiệp văn hóa ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Khởi động, nhân lực nữ, dân tộc thiểu số, công nghiệp văn hóa, phát triển bền vững

Nhận bài: 03/08/2022; **Phản biện:** 08/08/2022; **Duyệt đăng:** 10/08/2022

1. Đặt vấn đề

Tây Bắc là vùng kinh tế có vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng về an ninh - quốc phòng trên lãnh thổ Việt Nam. Đây là địa bàn của trên 13,9 triệu người thuộc hơn 30 dân tộc sinh sống, trong đó khoảng 63% là đồng bào các dân tộc thiểu số (DTTS). Tây Bắc có tổng diện tích tự nhiên 115.153,4 km², bằng khoảng 35% diện tích cả nước. Tây Bắc mang bản sắc văn hóa dân tộc phong phú, đa dạng; giàu tiềm năng, thuận lợi cho phát triển sản xuất nông, lâm nghiệp, thủy điện và du lịch sinh thái các dạng, gắn với việc giữ gìn bản sắc văn hóa các dân tộc. Hiện nay, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong đó có nữ DTTS để đáp ứng phát triển công nghiệp văn hóa Việt Nam đã và đang trở thành nhiệm vụ cấp bách không chỉ của quốc gia, mà còn là vấn đề khẩn cấp của từng địa phương, vùng, miền theo định hướng phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) đến 2030 và xa hơn. Với tiềm năng vốn văn hóa đa dạng, phong phú cả về vật chất và tinh thần, Tây Bắc đã khởi động nguồn nhân lực nhân lực nữ DTTS chất lượng cao, phát huy tối đa các tiềm năng, lợi thế địa phương vào phát triển công nghiệp văn hóa; hợp sức trong lộ trình phát triển kinh tế xã hội Việt Nam đến 2030 và 2045. Hiện tại, trình độ phát triển kinh tế Tây Bắc chưa cao, đời sống nhân dân còn khó khăn; mức sống còn khoảng cách lớn so với các tỉnh thành trên cả nước. Để thúc đẩy phát triển công nghiệp văn hóa, phát triển kinh tế xã hội vùng Tây Bắc, việc khởi động nguồn nhân lực nhân lực nữ chất lượng cao từ DTTS vùng Tây Bắc tham gia và đồng hành trở nên quan trọng, cấp thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Quan niệm về khởi động nguồn nhân lực nữ DTTS chất lượng cao

Liên Hợp quốc quan niệm: “Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế, hoặc tiềm năng để phát triển KT-XH trong một cộng đồng”. Nguồn lực con người được coi như một nguồn vốn đặc biệt bên cạnh các loại vốn vật chất tiền tệ, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên tự nhiên khác. Tổ chức lao động quốc tế quan niệm nguồn nhân lực là toàn bộ số người trong độ tuổi có khả năng lao động. Nguồn nhân lực nữ DTTS chất lượng cao vùng Tây Bắc chính là nguồn vốn con người, là tổng thể số lượng, chất lượng người thể hiện qua thể lực, trí lực, tâm lực mà Tây Bắc đã, đang và sẽ sử dụng để tạo ra những lợi ích cho phát triển công nghiệp văn hóa, KT-XH vùng Tây Bắc về cả vật chất lẫn tinh thần. Khởi động nguồn nhân lực lao động nữ các DTTS vùng Tây Bắc tham gia vào lĩnh vực phát triển công nghiệp văn hóa và kinh tế xã hội cũng được hiểu trên hai mặt: số lượng và chất lượng đó.

2.2. Khởi động nguồn nhân lực nữ DTTS tham gia phát triển công nghiệp văn hóa để thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực nữ DTTS Tây Bắc

Khởi động trong tiếng Việt là bắt đầu làm hoặc bắt đầu hoạt động. Khởi động, thúc đẩy nguồn nhân lực nữ DTTS Tây Bắc đáp ứng công nghiệp văn hóa cũng như vậy. Bản chất là làm cho họ quan tâm, hiểu về công nghiệp văn hóa để họ tham gia phát triển công nghiệp văn hóa tại địa phương. Thực chất là giúp nữ DTTS gia tăng giá trị vật chất và tinh thần, trí tuệ, tâm hồn và kỹ năng nghề nghiệp trong lĩnh vực công nghiệp văn hóa. Nữ DTTS Tây Bắc trở thành người có những năng lực, phẩm chất mới, cao hơn, tốt hơn, đáp ứng được đòi hỏi của phát triển lĩnh vực công nghiệp văn hóa, của phát triển KT-XH vùng Tây Bắc và cả nước trong lộ trình đổi mới và hội nhập quốc tế.

Nguồn nhân lực nữ DTTS Tây Bắc sẽ chú trọng vào công tác khai thác tiềm năng giá trị di sản văn hóa dân tộc tại địa phương để phục vụ phát triển công nghiệp văn hóa. Việc này vừa nâng cao năng lực của người nữ DTTS về thể lực, trí lực, tâm lực; vừa gắn với công tác bảo tồn, phát huy, kế thừa các giá trị di sản văn hóa truyền thống đặc sắc của các DTTS vùng Tây Bắc qua tiếng nói, chữ viết, các lễ hội truyền thống, các sinh hoạt đặc thù. Người nữ DTTS sẽ gắn bó hơn với phát triển các khu du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng, du lịch bản địa, du lịch tâm linh; các ngành nghề thủ công trong KT-XH vùng dân tộc thiểu số Tây Bắc. Trong các mối quan hệ biện chứng, con người đóng vai trò trung tâm và là nguồn lực nội sinh chi phối mọi nguồn lực khác trong phát triển công nghiệp văn hóa và KT-XH. Nữ DTTS với trí tuệ, chất xám vốn có khi được khởi động, kích hoạt, phân bổ sử dụng đúng cách sẽ có ưu thế nổi bật là không bị cạn kiệt nguồn lực như các nguồn lực tự nhiên khác, trái lại còn được tiếp sức kiến tạo, sáng tạo gia tăng giá trị trong quá trình khai thác, sử dụng hợp lý, khoa học.

Khởi động, thúc đẩy nguồn nhân lực nữ DTTS Tây Bắc đáp ứng công nghiệp văn hóa không chỉ là yếu tố then chốt, có tính đột phá để phát triển KT-XH, xóa đói, giảm nghèo bền vững ở vùng Tây Bắc mà còn giúp cơ cấu tốt lực lượng lao động phù hợp trình độ đào tạo, dân tộc, giới tính, độ tuổi, nâng cao số lượng, chất lượng lao động nữ DTTS bằng sức khỏe, thể lực, trí tuệ, trình độ, sự hiểu biết, đạo đức, kĩ năng, thẩm mĩ gói trong thể lực, trí lực, tâm lực. Tham khảo kết quả khảo sát tại Tây Bắc từ các nghiên cứu trước cho thấy: trình độ của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý còn nhiều hạn chế. Tỷ lệ cán bộ là người DTTS trong UBND cấp tỉnh, huyện thấp, chỉ khoảng 11,32%. Trong tổng số 48.200 cán bộ DTTS cấp xã, số người có trình độ trung học cơ sở chiếm 45,7%, tiểu học 18,7%, chỉ có 1,9% có trình độ cao đẳng và đại học... Do đó, việc khởi động, thúc đẩy nguồn nhân lực nữ DTTS Tây Bắc tham gia đáp ứng công nghiệp văn hóa còn mang ý nghĩa bảo tồn, phát huy, kế thừa tư tưởng đạo đức, đời sống văn hóa tinh thần của đồng bào DTTS. Nguồn lực này sẽ tham gia tích cực vào khai thác, bảo tồn, phát huy, kế thừa các lễ hội, phong tục, di sản đặc trưng mang đậm bản sắc văn hóa của từng dân tộc vùng Tây Bắc; giúp gắn kết cộng đồng các DTTS tại Tây Bắc, giúp bảo tồn, phát huy giá trị văn hóa truyền thống, làm đậm hơn nét độc đáo của văn hóa, truyền thống Tây Bắc. Điều này giúp nữ DTTS Tây Bắc chuyển đổi về tư duy, nhận thức, hiểu biết xã hội, kỹ năng sống. Nữ lao động DTTS từ thực tế tích lũy kinh nghiệm hoạt động sản xuất trong đời sống truyền từ thế hệ này sang thế hệ khác trong phạm vi một dòng họ, một cộng đồng, một dân tộc cụ thể sẽ sớm trưởng thành, quan tâm đến việc chung của cộng đồng xã hội. Họ tích lũy, tổng hợp để có hành trang tham gia hội nhập quốc gia, khu vực và quốc tế, nâng cao nhận thức, hiểu biết về xã hội, hoàn thiện

kỹ năng sống cho phù hợp với cách mạng công nghệ lần thứ tư hiện nay.

Nguồn nhân lực nữ DTTS chất lượng cao khi khởi động tham gia vào phát triển công nghiệp văn hóa tại địa phương sẽ dẫn dắt, tập hợp cộng đồng DTTS trong hoạt động sản xuất, quản lý xã hội, kết nối, tạo thêm nguồn nhân lực kế cận có khả năng ứng dụng các thành tựu khoa học công nghệ mới song song với việc phát huy các tri thức bản địa và kinh nghiệm của DTTS vào phát triển công nghiệp văn hóa và KT-XH. Họ giải quyết những vấn đề phát sinh trong thực tiễn sản xuất và đời sống xã hội bằng văn hóa. Họ huy động các quan điểm, chủ trương, chính sách phát triển; trình độ quản lý nguồn nhân lực nữ DTTS trong xã hội, trình độ phát triển KT-XH; sự phát triển của cộng đồng doanh nghiệp để thúc đẩy phát triển nhân lực nữ DTTS Tây Bắc hiện nay. Đó là sự gia tăng về số lượng và nâng cao chất lượng (trí tuệ, đạo đức, tinh thần) nữ DTTS để đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu phát triển KT-XH của đất nước gắn với vùng dân tộc thiểu số Tây Bắc. Văn kiện Đại hội XIII nhấn mạnh: "Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài. Thúc đẩy nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng mạnh mẽ thành tựu của cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư vào mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, chú trọng một số ngành, lĩnh vực trọng điểm, có tiềm năng, lợi thế để làm động lực cho tăng trưởng theo tinh thần bất cập, tiến cùng và vượt lên ở một số lĩnh vực so với khu vực và thế giới". Hiện tại có 12 chính sách gồm 8 quyết định của Thủ tướng Chính phủ, 4 Nghị định của Chính phủ liên quan đến lĩnh vực giáo dục cho đồng bào DTTS. Khởi động và thúc đẩy đầu tư phát triển nguồn nhân lực nữ DTTS sẽ giúp họ tiến tới "nền kinh tế tri thức". Họ sẽ được cập nhật, trọng dụng và phát huy tài năng, giá trị của nữ DTTS chất lượng cao, theo kịp tốc độ chung toàn cầu.

2.3. Khái quát thực trạng nguồn nhân lực DTTS ở Tây Bắc đáp ứng xây dựng và phát triển công nghiệp văn hóa Việt Nam hiện nay

Tây Bắc - vùng miền núi phía Tây của miền Bắc Việt Nam, có đường biên giới giáp Lào và Trung Quốc, giới hạn bởi phía nam hữu ngạn sông Hồng, phía tây là dãy núi sông Mã. Đây là một trong 3 tiểu vùng của Bắc bộ Việt Nam, gồm 6 tỉnh: Hòa Bình, Sơn La, Điện Biên, Lai Châu, Lào Cai, Yên Bái, diện tích trên 5,64 triệu ha, có trên 4,7 triệu dân, xét về góc độ hành chính. Tây Bắc có quy mô nhân lực nhỏ, dân số chủ yếu tập trung tại vùng nông thôn, thưa thớt (121 người/km²). Tính đến thời điểm 10/2019, Tây Bắc có trên 2,2 triệu lao động là người DTTS. Lực lượng lao động từ các DTTS ở Tây Bắc đã đóng góp không nhỏ vào bản đồ lao động chung của quốc gia, dù nhỏ lẻ, không tập trung.

Tây Bắc là một sự tổng hòa của nhiều chỉ số thành phần, với các chỉ tiêu hạn chế ở tỷ lệ mù chữ, tỷ lệ tốt

nghiệp trung học phổ thông, trung học cơ sở, đại học, cao đẳng, trường nghề trên quy mô dân số. Chất lượng nguồn nhân lực những năm gần đây ở Tây Bắc, các chỉ tiêu trên có những thay đổi tích cực, song vẫn bộc lộ những khoảng cách lớn so với các vùng khác trong toàn quốc. Kết quả Tổng điều tra năm 2019, đã có đánh giá chung về DTTS, tỷ lệ người DTTS từ 15 tuổi trở lên có trình độ trung học phổ thông trở lên chiếm 20,2% tổng số người, thấp hơn tỷ lệ này của toàn quốc 16,3 phần trăm. Số người DTTS từ 15 tuổi trở lên có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp hơn nhiều so với tỷ lệ dân số có trình độ chuyên môn kỹ thuật của cả nước (19,2%), chỉ có 9,1%. Trong số những người có trình độ chuyên môn kỹ thuật, tỷ lệ người DTTS có trình độ từ cao đẳng trở lên, khoảng 5,0%, vẫn tăng 2,1 điểm phần trăm so với năm 2015.

Lực lượng lao động đang làm việc đã qua đào tạo từ DTTS vùng Tây Bắc thấp hơn so với mức trung bình cả nước lại không đồng đều giữa các tỉnh. Ngoài Điện Biên và Hoà Bình có sự gia tăng đáng kể lực lượng lao động DTTS đã qua đào tạo, các tỉnh Sơn La, Lào Cai, Yên Bái và Lai Châu, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo thấp hơn.

Xét tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, cứ 100 người DTTS từ 15 tuổi trở lên, có 83 người tham gia vào lực lượng lao động. Xét trình độ chuyên môn kỹ thuật, có 10,3% lao động DTTS có việc làm đã qua đào tạo, còn lại 89,7% cơ bản chưa được đào tạo, không có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Trong số lực lượng lao động DTTS có trình độ kỹ thuật, có 29,3% đã được đào tạo trình độ từ đại học trở lên. Tỷ trọng lao động DTTS có việc làm không có chuyên môn kỹ thuật ở khu vực nông thôn cao gấp 1,2 lần ở khu vực thành thị, tương ứng là 91,2% và 76,8%. Nguồn nhân lực các DTTS Tây Bắc đã có nhiều cải thiện trong những năm vừa qua, chứng minh cho sự đầu tư đúng đắn của Đảng và Nhà nước vào phát triển KT-XH của Tây Bắc, mang nhiều ý nghĩa trên các lĩnh vực đời sống xã hội. Tuy nhiên với các đặc trưng, đặc thù riêng, nguồn nhân lực các DTTS ở Tây Bắc vẫn còn nhiều hạn chế, yếu, lạc hậu hơn so với mức trung bình của cả nước, công tác khởi động, phát triển nguồn nhân lực các DTTS vùng Tây Bắc đáp ứng phát triển công nghiệp văn hóa, kinh tế xã hội còn nhiều khó khăn, trở ngại. Do đó nhận thức, rà soát và đánh giá sự phù hợp của các chính sách phát triển nhân lực DTTS các địa phương thuộc vùng Tây Bắc và tình hình thực tế của nguồn nhân lực chung và nhân lực nữ DTTS là nội dung cần được quan tâm hiện nay. Cần nhận thức được những vấn đề đặt ra của việc phát triển nguồn nhân lực DTTS ở Tây Bắc, nhất là nguồn nhân lực nữ DTTS để hướng đến các giải pháp phát triển công nghiệp văn hóa, kinh tế xã hội toàn vùng, huy động được nguồn nhân lực địa phương tương xứng với những tiềm năng lợi thế văn hóa của từng tỉnh trong vùng Tây Bắc.

2.4. Các giải pháp khởi động nguồn nhân lực nữ DTTS ở Tây Bắc đáp ứng công nghiệp văn hóa hiện nay

2.4.1. Nâng cao đời sống cho người dân tộc thiểu số bằng phát triển công nghiệp văn hóa, KT-XH thông qua nguồn nhân lực nữ DTTS ở Tây Bắc

Khởi động nguồn nhân lực nữ DTTS ở Tây Bắc để họ bắt tay vào thực làm, thực gắn với chuyển dịch cơ cấu kinh tế địa phương theo hướng tăng tỉ trọng các dịch vụ công nghiệp văn hóa phục vụ đời sống, phục vụ phát triển ngành nghề thủ công nghiệp và các loại hình du lịch gắn với văn hóa bản địa. Giúp nữ DTTS tham gia vào chuỗi các dịch vụ du lịch phong phú, nâng cao đời sống kinh tế cá nhân và hộ gia đình, chú trọng đưa công nghệ cao vào sản xuất hàng hóa văn hóa, dịch vụ văn hóa, du lịch, làm nghề thủ công, tạo hàng hóa văn hóa mang dấu ấn bản sắc dân tộc và địa phương, dẫn chuyển hóa cơ cấu lao động, mở rộng hệ thống thương mại, dịch vụ công nghiệp văn hóa phục vụ cho người dân địa phương và du khách nội, ngoại.

Xây dựng mạng lưới du lịch bản địa gắn với các ngành nghề truyền thống, đậm sắc thái, đặc trưng của từng dân tộc; ưu tiên phát triển các loại hình doanh nghiệp du lịch văn hóa, doanh nghiệp biểu diễn, phát hành các loại hình nghệ thuật. Đào tạo các ngành du lịch, nghề thủ công truyền thống, các chương trình khuyến khích công nghiệp văn hóa phát triển, nâng cao kỹ năng của lao động bản địa trong cơ cấu kinh tế, phát triển công nghiệp văn hóa vùng. Tăng cường cơ sở kỹ thuật, dịch vụ giới thiệu việc làm trong lĩnh vực công nghiệp văn hóa, đảm bảo các điều kiện cho thị trường nhân lực chất lượng hình thành và phát triển, thông tin thị trường các ngành công nghiệp văn hóa công khai các cơ hội tham gia và thụ hưởng.

2.4.2. Đẩy mạnh GD&ĐT phát triển công nghiệp văn hóa, KT-XH địa phương cho đội ngũ nguồn nhân lực nữ DTTS ở Tây Bắc

Quy hoạch lại mạng lưới đào tạo nhân lực, nâng cao chất lượng đào tạo các ngành công nghiệp văn hóa vùng Tây Bắc có tiềm năng. Nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho nhân lực nữ DTTS ở Tây Bắc về lĩnh vực công nghiệp văn hóa bằng nhiều biện pháp như dạy nghề truyền thống tại địa phương, phát triển đa dạng các loại hình đào tạo nghề, tăng đầu tư cho giáo dục, gắn nhà trường, gia đình và xã hội, tôn trọng văn hóa bản địa để lồng ghép trong hệ thống giáo dục các cấp và các trường đại học trong khu vực Tây Bắc. Chú trọng đào tạo theo địa chỉ, gắn với việc sử dụng lao động. Khảo sát nhu cầu ngành nghề cần tuyển dụng tại các doanh nghiệp công nghiệp văn hóa. Xã hội hóa công tác đào tạo nghề, tăng cường đào tạo nghề cho nữ DTTS, gắn kết các cơ sở sử dụng lao động với các cơ sở đào tạo nghề, vùng và từng tỉnh cần có những chính sách đặc biệt khuyến khích mô hình này. Tập trung vào ngành công nghiệp văn hóa mũi nhọn, địa phương có lợi thế để vận dụng và thúc đẩy phát triển phù hợp tại Tây Bắc, gắn với ưu tiên, đầu tư

phát triển, khai thác nguồn nhân lực nữ DTTS Tây Bắc chất lượng cao tham gia trực tiếp vào các ngành công nghiệp văn hóa đã chọn, trên cơ sở đặc thù của từng tỉnh, cụ thể: Phát triển dịch vụ du lịch và hàng hóa văn hóa. Chú trọng các loại hình dịch vụ tư vấn về công nghiệp văn hóa, bản quyền, sở hữu trí tuệ, chuyển giao công nghệ, marketing, tài chính về văn hóa du lịch, du lịch hội thảo hội nghị về văn hóa bản địa; thời trang gắn với sản phẩm truyền thống bản địa, với quy trình lễ hội, với ẩm thực văn hóa, ngôn ngữ và chữ viết của đồng bào DTTS... Đây là những mục tiêu và các hướng khai thác tiềm năng mà các tỉnh vùng Tây Bắc cần phải phát triển mạnh mẽ trong những năm tới nhằm phát triển các ngành công nghiệp văn hóa. Là cơ sở để thu hút nguồn nhân lực nữ DTTS chất lượng cao mới có thể đáp ứng và dẫn dắt, khai thác và kế thừa phát huy được vốn văn hóa DTTS cho phát triển công nghiệp văn hóa.

2.4.3. Khởi động đội ngũ nguồn nhân lực nữ DTTS ở Tây Bắc để nâng cao nhận thức của các cấp, ngành về phát triển nguồn nhân lực nữ DTTS Tây Bắc

Quán triệt quan điểm con người là nền tảng, là yếu tố quyết định nhất trong phát triển bền vững KT-XH, đảm bảo an ninh - quốc phòng của đất nước, sự hưng thịnh của vùng; thực hiện Nghị quyết số 52/NQ-CP, ngày 15/6/2016 của Chính phủ đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030. Các cấp lãnh đạo từ trung ương đến cơ sở phải đổi mới triệt để trong quản lý nhà nước về GD&ĐT, xây dựng xã hội học tập; cải thiện giống nòi, đảm bảo dinh dưỡng và chăm sóc sức khỏe toàn diện cho nguồn nhân lực các DTTS, tạo điều kiện, nâng cao thu nhập cho đối tượng này bằng các ngành công nghiệp văn hóa.

Các cơ sở GD&ĐT, các tổ chức KH&CN phối hợp với các phương tiện thông tin đại chúng tuyên truyền các chủ trương, chính sách, pháp luật về phát triển nhân lực trung ương và các tỉnh, về năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng. Tăng tư vấn, dạy nghề, tạo điều kiện cho học sinh, sinh viên người DTTS lựa chọn nghề phù hợp khi vào học, có thông tin cần thiết khi tốt nghiệp.

Tuyên truyền cho người dân về định hướng, mục tiêu phát triển KT-XH của cả vùng Tây Bắc và của từng tỉnh. Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, của đội ngũ cán bộ công chức, viên chức, người dân về vai trò của phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế, quốc phòng, an ninh, xã hội. Nâng cao nhận thức xã hội, các cấp, ngành về vai trò của dạy nghề đối với sự phát triển KT-XH, xây dựng kế hoạch, chương trình hành động về phát triển dạy nghề, tập trung vào ngành công nghệ cao, mũi nhọn, trọng điểm của vùng Tây Bắc.

Khởi động phát triển nguồn nữ DTTS ở Tây Bắc đáp ứng công nghiệp văn hóa, tập trung tới các vấn đề sau:

Thực hiện các chính sách chung của Nhà nước đối với giáo dục và có chính sách đào tạo đặc thù, chú trọng phát triển tiếng dân tộc. Quan tâm hơn đến cơ sở hạ tầng, thiết bị trường học cho hệ thống các trường dân tộc nội trú ở Tây Bắc. Chăm lo xây dựng đội ngũ giáo viên, lực lượng quyết định chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo phù hợp với điều kiện đặc thù của từng địa phương và từng vùng dân tộc.

Khuyến khích các cán bộ công chức, viên chức nữ DTTS ở Tây Bắc tham gia học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, có các chính sách khuyến khích, hỗ trợ tạo mọi điều kiện để cán bộ công chức tham gia các lớp học ở trong tỉnh, ngoài tỉnh và ngoài nước. Tăng cường sự chủ động sáng tạo của từng cơ quan, đơn vị doanh nghiệp trong quá trình phát triển nguồn nhân lực nữ DTTS ở Tây Bắc đáp ứng công nghiệp văn hóa hiện nay, quan tâm tới đặt hàng các đơn vị đào tạo để có thể sử dụng triệt để và có hiệu quả nguồn nhân lực nữ DTTS ở Tây Bắc.

Xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực nữ DTTS ở Tây Bắc đáp ứng công nghiệp văn hóa hiện nay cho các ngành, lĩnh vực, địa phương. Các đơn vị cơ sở sử dụng cũng cần sự thống nhất trong việc phát triển và sử dụng nguồn nhân lực nữ DTTS ở Tây Bắc có đủ trình độ và năng lực. Ban hành chính sách phát triển giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực nữ DTTS ở Tây Bắc giai đoạn mới cho phù hợp. Tăng cường phối hợp với các cơ quan thông tấn báo chí thực hiện tốt công tác tuyên truyền về nguồn nhân lực nữ DTTS ở Tây Bắc đáp ứng công nghiệp văn hóa hiện nay, xã hội hóa phát triển giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực nữ DTTS ở Tây Bắc cho công nghiệp văn hóa hiện nay.

2.4.4. Thực hiện tốt công tác bố trí, đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực nữ DTTS ở Tây Bắc tại địa phương

Tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số; Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển KT-XH vùng dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021 - 2030 theo tinh thần Nghị quyết số 88/2019/QH14 ngày 18/11/2019 của Quốc hội. Sắp xếp, bố trí việc làm kịp thời, hợp lý đúng chuyên môn đào tạo cho sinh viên đào tạo theo hệ cử tuyển tại các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp trong cả nước khi hoàn thành khóa học. Đào tạo lại cán bộ cơ sở nữ người DTTS đáp ứng công nghiệp văn hóa trong tình hình mới, có chế độ đãi ngộ hợp lý nhằm kích lệ cán bộ cơ sở, vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn yên tâm công tác, cống hiến.

2.4.5. Nâng cao chất lượng đời sống tinh thần, chăm sóc sức khỏe cho nhân lực nữ DTTS ở Tây Bắc

Phát huy truyền thống văn hóa tốt đẹp của đồng bào DTTS địa phương; tăng tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật cho đồng bào. Phát huy những hệ giá trị tốt đẹp trong học tập, sáng tạo văn hóa, lao

động, sản xuất, tôn vinh ý thức tộc người. Tổ chức nhiều hoạt động văn hóa - văn nghệ chuyển tải những thông tin mới về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, về giữ gìn vệ sinh môi trường, vệ sinh ăn ở, chăm sóc sức khỏe, kiến thức khoa học kỹ thuật, kinh nghiệm làm ăn, bảo vệ môi trường, chăm sóc sức khỏe, phòng tránh các tệ nạn xã hội, xây dựng gia đình, làng bản văn hóa, giữ gìn và phát huy bản sắc dân tộc. Hình thành, phát triển nhận thức, kiến thức xã hội, kỹ năng sống cho nhân lực nữ DTTS Tây Bắc đáp ứng phát triển công nghiệp văn hóa hiện nay. Giúp nhân lực nữ DTTS phát huy vai trò của văn hóa gia đình. Đảm bảo cho trẻ em được hưởng các dịch vụ, việc chăm sóc y tế để tác động tới chất lượng nhân lực nữ DTTS kế cận trong tương lai.

2.4.6. Nâng cao tính tích cực chủ động phấn đấu vươn lên của nhân lực nữ DTTS tại địa phương hiện nay

Ngoài sự quan tâm tạo điều kiện của chính phủ và chính quyền địa phương, tự thân nhân lực nữ DTTS tại bản địa phải ý thức được nghĩa vụ và trách nhiệm của mình; tiếp nhận, hình thành những giá trị mới đồng thời phát huy những giá trị truyền thống. Năng động, sáng tạo, kỷ luật, bản lĩnh, tự tin, chủ động dám nghĩ, dám làm, có nếp sống văn minh, hiện đại, linh hoạt, nhanh nhẹn, khắc phục chủ quan, bảo thủ, tùy tiện, thiếu tinh thần tập thể, thụ động trong hành động. Tích cực học hỏi, bổ sung kiến thức văn hóa và công nghiệp văn hóa, đáp ứng yêu cầu của xã hội, chuẩn bị lượng nguồn nhân lực nữ DTTS kế cận phát triển công nghiệp văn hóa và kinh tế xã hội vùng Tây Bắc trong tương lai 5, 10, 15 năm tới.

3. Kết luận

Khởi động nguồn nhân lực nữ DTTS đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp văn hóa và KT-XH vùng Tây Bắc sẽ chứng minh cho sự đầu tư đúng đắn của Đảng và

Nhà nước vào phát triển công nghiệp văn hóa, KT-XH. Những quan tâm đặc biệt và thực hiện đồng bộ, có các giải pháp phù hợp để khởi động nguồn nhân lực nữ DTTS Tây Bắc đã đáp ứng được mục tiêu phát triển công nghiệp văn hóa và KT-XH Tây Bắc. Thêm cơ chế, chính sách thu hút học sinh, sinh viên có kiến thức, kỹ năng để bố trí, sử dụng, đãi ngộ, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao nhân lực nữ DTTS Tây Bắc lâu dài. Tiếp tục nỗ lực giúp đỡ, tạo mọi điều kiện để các DTTS phát triển, nâng cao chất lượng nhân lực nữ DTTS, khẳng định: “Đầu tư thích đáng cho GD&ĐT trình độ cao, có chính sách đầu tư đặc thù cho vùng khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số... Phát triển nguồn nhân lực, GD&ĐT đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao của cuộc cách mạng lần thứ tư và hội nhập quốc tế”. Vấn đề ở đây là tổ chức khai thác tốt các tiềm năng di sản văn hóa dân tộc thiểu số phong phú, đa dạng của Tây Bắc để nữ DTTS Tây Bắc không chỉ khởi động mà thực sự làm, hành động, phát huy được các ưu thế của chính họ. □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Đảng Cộng Sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, NXB Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội 2021, tr.82, 139, 231.
- [2]. Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam (2016). *Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030*. Nghị quyết số 52/NQ-CP.
- [3]. Vũ Thanh Sơn (2019), *Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số*, Tạp chí Xây dựng Đảng, số 9, 2019.
- [4]. Tổng cục Thống kê (2019), *Điều tra dân số*, Hà Nội.
- [5]. Ủy ban dân tộc của Quốc hội, *Tổng quan thực trạng KT-XH của 53 dân tộc thiểu số (5/2017)* - tiểu dự án hỗ trợ giảm nghèo PRPP - UBND do UNDP và Irish Aid tài trợ - Ủy ban dân tộc, Lưu hành nội bộ, Hà Nội.
- [6]. WB. *World Development Indicators* - London - Oxford 2000.

Starting up female human resources of ethnic minorities to meet the construction and development of Vietnam's cultural industry

Nguyen Thi Que Anh

Academy of Politics, Region I

Email: nguyentheanh1969@gmail.com

Abstract: Starting up female human resources of ethnic minorities in the Northwest to meet the construction and development of Vietnam's cultural industry is towards the successful implementation of the cultural industry development, socio-economic development in the Northwest region. This is a key goal and task in the strategy of developing high-quality ethnic minority human resources for the Northwest region. It contributes to deciding the effectiveness of the cultural integration process, promoting the development of cultural and socio-economic industries in the Northwest region. The article initially mentions the issues and solutions to start up female ethnic minority human resources in the Northwest to meet the construction and development of the cultural industry in Vietnam today.

Keywords: Startups, female human resources, ethnic minorities, cultural industries, sustainable development.