

# PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÙNG DÂN TỘC THIẾU SỐ VIỆT NAM TRONG SỰ NGHIỆP CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA

ThS LÝ TRUNG THÀNH

*Đại học Thái Nguyên*

**Thực hiện bình đẳng và phát triển dân tộc thiểu số (DTTS) là mục tiêu xuyên suốt, nhất quán của Đảng, Nhà nước ta. Việt Nam có 54 dân tộc anh em, trong đó 53 DTTS chiếm hơn 14% tổng dân số cả nước. Các DTTS sống tập trung ở miền núi phía Bắc, miền Trung, Tây Nguyên và Tây Nam Bộ. Đây là những khu vực tăng trưởng thấp và thua kém về cơ hội phát triển cần được ưu tiên trợ giúp và đầu tư về mọi mặt. Vì vậy, phát triển miền núi và vùng DTTS, trong đó có phát triển nguồn nhân lực là đòi hỏi cấp thiết.**

## 1. Thực trạng nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số nước ta

Theo đánh giá của Ủy ban Dân tộc tại Diễn đàn thường niên về phát triển dân tộc thiểu số (DTTS) tổ chức tại Hà Nội, 1-2015: Vùng đồng bào DTTS và miền núi những năm qua đã có bước phát triển đáng kể về mọi mặt kinh tế - xã hội, đời sống nhân dân đã được nâng lên. Tuy nhiên, so với mặt bằng chung của cả nước, tình trạng chênh lệch giàu nghèo giữa vùng miền, giữa các dân tộc còn cao và có nguy cơ ngày càng rộng ra thể hiện ở tỷ lệ biết chữ của trẻ em DTTS là trên 78% so với tỷ lệ biết chữ chung là xấp xỉ 100%; tỷ lệ hộ nghèo là DTTS vẫn còn trên 30%; còn hơn 2.000 xã và trên 18.000 thôn, bản đặc biệt khó khăn; kết cấu hạ tầng còn thấp kém, đời sống của đồng bào chưa được đảm bảo<sup>1</sup>.

Về y tế, sức khỏe cộng đồng: Tỷ lệ thấp bé, nhẹ cân, suy dinh dưỡng của trẻ em vùng DTTS và miền núi hàng năm có giảm nhưng

vẫn cao so với mức trung bình trong cả nước. Tỷ suất chết trẻ em dưới 1 tuổi cũng ở mức cao. Đây là một trong những nguyên nhân gây ảnh hưởng lớn đến sự phát triển về thể chất, trí tuệ con người... Kết quả điều tra xã hội học đối với hơn 4 nghìn hộ gia đình DTTS ở 11 tỉnh trong cả nước cho thấy tỷ lệ chủ hộ có sức khỏe tốt chỉ đạt 37,44% và số thành viên trung bình trong hộ có sức khỏe tốt là 54,43%. Đây là con số rất đáng báo động cho tình trạng sức khỏe của người DTTS. Quỹ Nhi đồng Liên hợp quốc (2009) đã chỉ ra Việt Nam là một trong 20 quốc gia có tình trạng dinh dưỡng trẻ em kém nhất thế giới. Tình trạng này càng nghiêm trọng ở vùng đồng bào DTTS khi điều kiện chăm sóc cũng như mức sống thấp đang tồn tại. Qua điều tra về sức khỏe của trẻ dưới 5 tuổi cho thấy, tỷ lệ thiếu hụt vitamin A là 12% và thiếu máu là 28%, trong đó trẻ dưới 6 tháng tuổi và ở miền núi phía Bắc là chịu ảnh hưởng nghiêm trọng nhất<sup>2</sup>.

Về giáo dục: Hệ thống giáo dục vùng DTTS còn thiếu cả về số lượng, chất lượng. Tỷ lệ học sinh bỏ học còn cao ở tất cả các cấp học. Chương trình học chưa thực sự phù hợp với học sinh nhiều nhóm DTTS. Theo điều tra về dân số người DTTS từ 15 tuổi trở lên cho thấy, có tới 19,13% dân số từ 15 tuổi trở lên chưa đi học, trong khi ở nhóm dân tộc Kinh chỉ là 3,53%. Mức học vấn càng cao thì càng có sự khác biệt; nhóm dân số từ 15 tuổi trở lên có trình độ học vấn bậc cao như cao đẳng, đại học, sau đại học thì dân tộc Kinh là 10,81%, DTTS chỉ là 2,67% v.v.<sup>4</sup> Đây là nguyên nhân cơ bản dẫn đến tình trạng thiếu hụt nguồn cán bộ DTTS có trình độ cao.

Theo đánh giá xã hội quốc gia của Ngân hàng Thế giới (2009), khoảng 30% hộ DTTS xác nhận có ít nhất 1 trẻ bỏ học trước khi học hết phổ thông so với tỷ lệ 16% của dân tộc Kinh. Lý do chủ yếu là do đi học xa, rào cản ngôn ngữ, thiếu dinh dưỡng, kém tự tin trong học tập, phải tham gia lao động vì hoàn cảnh nhà nghèo. Bên cạnh đó yếu tố văn hóa như lập gia đình sớm của các em nữ người DTTS hay phong tục tập quán của một số DTTS như phải đi tu trong chùa khi đến tuổi nhất định, phải nghỉ ở nhà vài ngày thậm chí hàng tuần khi có đám tang trong thôn, bản v.v. cũng là lý do dẫn đến việc bỏ học của học sinh người DTTS.

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê năm 2008, số xã ở vùng sâu, vùng xa có học sinh bỏ học khá cao (trên 70% tổng số xã). Tỷ lệ bỏ học ở học sinh tiểu học và THCS đang có dấu hiệu gia tăng, mặc dù đã có sự đầu tư lớn của Nhà nước thông qua Chương trình 134, 135 và các chính sách giáo dục khác. Tỷ lệ bỏ học ở học sinh THCS cũng cao hơn cấp tiểu học. Tình trạng bỏ học là một trong những nguyên

nhanh chính dẫn tới chất lượng nguồn nhân lực DTTS ở mức thấp.

Trình độ học sinh DTTS sau khi tốt nghiệp đại học, cao đẳng, nhất là học sinh hệ cử tuyển thấp hơn trình độ học sinh hệ chính quy. Sinh viên DTTS trong các trường đại học, cao đẳng rất ít có điều kiện để học tập và nghiên cứu về văn hóa dân tộc, đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội vùng dân tộc và miền núi, về công tác dân tộc và chính sách dân tộc của Đảng, Nhà nước ta, về kinh nghiệm công tác dân tộc và chính sách dân tộc của các nước trong khu vực và trên thế giới... Do vậy học sinh DTTS sau khi tốt nghiệp, nguồn cán bộ chủ chốt của vùng DTTS, thiếu hiếu biết để làm tốt vai trò của người cán bộ vùng dân tộc và miền núi.

Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là một mục tiêu chính được đề ra trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của Chính phủ. Tuy nhiên, nguồn nhân lực vùng dân tộc và miền núi (theo kết quả điều tra, khảo sát của Ủy ban Dân tộc) chủ yếu chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ rất cao (86,21%); tỷ lệ lao động trong các lĩnh vực có chuyên môn nghiệp vụ cao rất thấp, lại yêu về chuyên môn và bất hợp lý về ngành nghề đào tạo... Tỷ lệ người DTTS được đào tạo đại học, cao đẳng và sau đại học rất thấp, tính trên 1 vạn dân, số người DTTS có trình độ đại học trở lên chỉ bằng khoảng 30% tỷ lệ chung của cả nước. Các khoá đào tạo nghề ngắn hạn và dài hạn chưa phù hợp và chưa đáp ứng được nhu cầu của lao động người DTTS.

Về quản lý nhà nước và cung cấp dịch vụ công, tỷ lệ cán bộ là người DTTS trong UBND tỉnh, huyện còn thấp (khoảng 10,9% và 11,32%). Trong tổng số 48.200 cán bộ DTTS cấp xã, số người có trình độ học vấn THCS chiếm 45,7%, tiểu học là 18,7%, chỉ có 1,9% có trình độ cao đẳng và đại học<sup>5</sup>. Điều này ảnh

hướng đến chất lượng cung cấp dịch vụ công và quá trình truyền tải những yêu cầu và tinh đặc thù của đồng bào DTTS vào trong các chương trình, chính sách của Chính phủ.

Thực tiễn lịch sử phát triển nguồn nhân lực nói chung, vùng đồng bào DTTS nói riêng cho thấy nguồn nhân lực dù và có chất lượng là vẫn đề then chốt, có tính chất quyết định cho sự phát triển. Đại hội XI của Đảng đánh giá chất lượng nguồn nhân lực hạn chế đang gây tác nghẽn quá trình phát triển. Mặt khác, hiện thực phát triển vùng đồng bào DTTS ở nước ta qua suốt chiều dài lịch sử cũng đã chi rõ: Sự phát triển bền vững vùng đồng bào DTTS phải do chính nguồn nhân lực DTTS trên từng vùng, từng địa phương lao động, sáng tạo thì mới thành công, mới thực sự có cơ sở, bền vững. Vào giai đoạn phát triển mới của đất nước, dưới tác động của kinh tế thị trường và toàn cầu hóa, bên cạnh những điều kiện có thể tạo được sự phát triển trực tiếp, thì về cơ bản vùng DTTS đứng trước khả năng tụt hậu xa hơn trình độ phát triển chung cả nước. Từ những hiện thực và khả năng cơ bản đó, có thể nhận thấy rất rõ, khâu then chốt, giải pháp có tính đột phá cần bàn cho sự nghiệp CNH, HDH đất nước nói chung, sự phát triển của vùng đồng bào DTTS nước ta nói riêng chính là phát triển nguồn nhân lực.

## 2. Cơ hội và thách thức

Phát triển nguồn nhân lực DTTS đứng trước nhiều cơ hội: *Thứ nhất*, toàn cầu hóa, khu vực hóa và cách mạng khoa học - công nghệ tạo ra cơ hội mới cho sự phát triển của nguồn nhân lực DTTS nước ta trong quá trình đầy mạnh CNH, HDH đất nước. *Thứ hai*, phát triển kinh tế thị trường đã đưa các vùng DTTS gắn kết với cả nước và thế giới thành một thị trường thống nhất, cho phép huy động nguồn lực của nhiều

chủ thể tham gia phát triển nguồn lực DTTS; chỉ trong kinh tế thị trường thì nguồn nhân lực DTTS mới có khả năng trở thành vốn nhân lực, sức lao động trở thành hàng hóa, lao động chấp nhận cạnh tranh, nhờ đó tạo động lực cho sự phát triển; các quy luật của kinh tế thị trường có thể được vận dụng phù hợp vào tổ chức quản lý phát triển nguồn nhân lực DTTS. *Thứ ba*, việc đổi mới chức năng xã hội của Nhà nước góp phần tháo gỡ những rào cản từ thế chế quản lý phát triển nguồn nhân lực, giải phóng các tiềm năng vốn có của người DTTS. *Thứ tư*, dân chủ hóa là xu hướng tất yếu đã và đang mở ra cơ hội lớn cho phát triển nguồn nhân lực DTTS thể hiện trên tất cả các mặt kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, ý thức, tư tưởng.

Trong bối cảnh hiện nay, sự phát triển của nguồn nhân lực DTTS bên cạnh những cơ hội được mở ra thì cũng đối diện với không ít thách thức: Toàn cầu hóa càng diễn ra mạnh mẽ thì sự ngăn cách về trình độ phát triển giữa các quốc gia, các tộc người tiếp tục bị đẩy ra xa thêm; quy luật cạnh tranh trong kinh tế thị trường có nguy cơ đẩy nguồn nhân lực DTTS rơi vào địa vị thua thiệt, rủi ro do năng lực cạnh tranh yếu, do đó, ngoại ứng tiêu cực của kinh tế thị trường nếu không bị kiểm soát và điều tiết sẽ tiếp tục đẩy bất bình đẳng tộc người gia tăng, thậm chí này sinh xung đột tộc người, từ đó tác động tiêu cực đến sự phát triển của nguồn nhân lực DTTS; ứng dụng thành tựu khoa học - công nghệ có thể tạo ra năng suất cao hơn nhưng cũng đẩy tới khai thác nhanh chóng, cạn kiệt nguồn tài nguyên thiên nhiên, hủy hoại môi trường sống của đồng bào DTTS; hệ thống quản lý của chúng ta còn nhiều bất cập trong cả hoạch định cũng như điều hành chính sách là một rào cản đối với sự phát triển nguồn nhân lực DTTS; thách thức trong phát triển nguồn nhân lực DTTS còn

được tạo ra do cách biệt về địa lý, di tản lịch sử, rào cản ngôn ngữ và phong tục tập quán; thách thức do sự chống phá của các thế lực thù địch lợi dụng vấn đề nhân quyền tộc người và nhân quyền tôn giáo để chống phá ở vùng DTTS.

### 3. Một số giải pháp

*Một là, đổi mới tư duy, nâng cao năng lực hành động và trách nhiệm của các chủ thể tham gia phát triển nguồn nhân lực DTTS*

Điểm xuất phát trong việc đề ra chính sách chính là lợi ích, là nguyện vọng của người dân. Đổi với các DTTS, cần quan tâm đến phát triển nguồn nhân lực DTTS dựa trên nguyên tắc dân chủ; tôn trọng quyền của cư dân tại chỗ trong tham gia hoạch định chính sách; coi trọng tri thức địa phương khi xây dựng các

chính sách, chương trình, dự án; bảo đảm cuộc sống trước mắt đồng thời không làm tổn hại đến khả năng phát triển trong tương lai; khai thác nguồn lợi tại chỗ trước hết phục vụ cho lợi ích và nhu cầu của cư dân tại chỗ được tính toán trong tổng thể chiến lược phát triển quốc gia; chuyên đổi cơ cấu kinh tế phải gắn liền với chuyên đổi cơ cấu trong các dân tộc.

Để mở rộng quy mô và nâng cao hiệu quả quản lý phát triển nguồn nhân lực DTTS cần phân tách ba mặt: phân định giữa chức năng quản trị với chức năng điều hành các chương trình, dự án có hợp phần phát triển nguồn nhân lực DTTS; phân định chức năng chi trả chi phí cho các dịch vụ phát triển nguồn nhân

lực DTTS với chức năng quản lý điều hành; thu hút sự tham gia của nhiều thành phần kinh tế tổ chức cung ứng dịch vụ phát triển nguồn nhân lực DTTS. Để khắc phục những tác động bất lợi của thị trường, Nhà nước thực hiện phân bổ lại nguồn nhân lực bằng các biện pháp như: Quy hoạch và đầu tư phát triển kinh tế ở vùng

DTTS để tạo động lực thu hút lao động từ đồng bằng lên miền núi và giữ chân lao động tại chỗ đã được đào tạo, tránh “chảy máu chất xám”; xây dựng các chính sách ưu tiên cho cán bộ, giáo viên miền xuôi lên miền núi công tác bao gồm cả lương, nhà ở, đất đai, điều kiện làm việc; thực hiện chế độ nghĩa vụ công tác ở miền núi đối với sinh viên đại học mới tốt nghiệp.

Các địa phương, các doanh nghiệp ở vùng

DTTS cần dựa trên cơ sở đánh giá nhu cầu của từng ngành nghề để xây dựng chỉ tiêu đào tạo theo cơ cấu hợp lý, tránh tình trạng đào tạo tràn lan dẫn tới vừa thừa, vừa thiếu. Việc thu hút tư nhân tham gia cung ứng dịch vụ phát triển nguồn nhân lực DTTS sẽ tạo nên sự cạnh tranh giữa khu vực tư nhân và khu vực nhà nước trong sử dụng nguồn tài chính công nhờ đó tăng hiệu quả hơn.

Phát huy vai trò của các tổ chức xã hội và thu hút nhân dân tham gia phát triển nguồn nhân lực DTTS. Bảo đảm quyền tham gia của người dân trong hoạch định chính sách quản lý và phát triển nguồn nhân lực DTTS không chỉ bằng cơ chế cử đại biểu của họ vào các cơ quan dân cử



từ Trung ương đến địa phương, mà quan trọng hơn là định hình cơ chế tiếp thu, lắng nghe ý kiến trực tiếp của nhân dân trước khi ban hành mỗi chính sách.

*Hai là, nâng cao chất lượng đi đôi với điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực*

Về chất lượng nguồn nhân lực, trước hết là việc phát triển thể chất dựa trên nâng cao chất lượng dân số - kế hoạch hóa gia đình, đẩy mạnh phát triển thể dục thể thao, phòng và chống dịch bệnh; cải thiện y tế học đường với việc không ngừng hoàn thiện chế độ bảo hiểm y tế trường học; đổi mới cách thức quản lý Quỹ bảo hiểm y tế cho người nghèo, bảo đảm cơ hội tiếp cận dịch vụ y tế của nông dân, người nghèo, cận nghèo...

Về trí lực, tạo dựng cơ sở nền tảng cho sự phát triển bằng việc chăm lo phát triển giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông với những đầu tư thỏa đáng, thật sự nhận được sự chăm lo của cả hệ thống chính trị địa phương, gia đình và toàn xã hội; nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động các nhà máy, khu công nghiệp; tăng cường đội ngũ hiện có, đào tạo thêm lực lượng mới và thu hút chuyên gia bằng nhiều hình thức mềm dẻo. Tăng cường đào tạo đội ngũ trí thức, cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện có thông qua những chương trình bồi dưỡng ngắn hạn, xây dựng chương trình mang tính địa phương, lựa chọn và đặt hàng cho các chuyên gia hàng đầu từng lĩnh vực giảng dạy.

Phát huy các hệ giá trị tộc người tốt đẹp của vùng DTTS trong học tập, sáng tạo văn hóa, lao động, sản xuất, nhất là đức tính thật thà, chất phác, ý thức tộc người; khắc phục các lực cản ánh hưởng tiêu cực đến quá trình trưởng thành lành mạnh, nhất là tính ỷ lại, tư duy hướng nội; coi trọng hiện đại hóa tâm lý tộc người.

Đối với điều chỉnh cơ cấu nguồn nhân lực: trong cơ cấu ngành nghề cần gia tăng nhanh nguồn nhân lực ở những ngành nghề mới thuộc khu vực công nghiệp - dịch vụ và nông - lâm nghiệp, đặc biệt là những ngành mà từng địa phương vùng DTTS có lợi thế nhưng còn thiếu hụt như công nghiệp xây dựng, khai thác và chế biến khoáng sản, thủy điện... Trong cơ cấu thành phần kinh tế cần gia tăng nhanh nguồn nhân lực thuộc khu vực kinh tế tư nhân và kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài, giảm dần nguồn nhân lực trong khu vực kinh tế nhà nước. Trong cơ cấu vùng, cần có quy hoạch phát triển các tiểu vùng trên địa bàn từng tỉnh, từ quy hoạch chung, quy hoạch phân khu đến quy hoạch chi tiết làm cơ sở cho phát triển nguồn nhân lực.

*Ba là, đổi mới, điều chỉnh chính sách liên quan trực tiếp đến phát triển nguồn nhân lực*

Trong chính sách đầu tư và tài chính - tín dụng: Cần xác định nguồn huy động vốn đầu tư, đó là sự kết hợp cả đầu tư của Nhà nước, đầu tư của doanh nghiệp và đầu tư từ các kênh khác. Sau khi xác định nguồn huy động vốn đầu tư thì việc xác định hướng đầu tư trọng điểm, tạo được đột phá có ý nghĩa rất quan trọng vừa đảm bảo phát triển trước mắt, vừa tạo nền tảng cho phát triển lâu dài. Đầu tư cho cơ hội phát triển chủ yếu tập trung vào phát triển kết cấu hạ tầng như điện, đường, trường, trạm, thông tin liên lạc, truyền hình, phát thanh...; phát triển dịch vụ xã hội như giáo dục, đào tạo, y tế, nước sạch, việc làm...

Đối với chính sách giáo dục - đào tạo: Trong phát triển giáo dục mầm non cần đầu tư mở rộng đến tận thôn bản, có chế độ thỏa đáng với giáo viên mầm non. Trang bị, tập huấn các kiến thức chăm sóc trẻ thiết yếu. Đối với giáo dục cơ bản (tiểu học, THCS, THPT): huy động trẻ đúng độ tuổi đến trường, hạn chế tình trạng bỏ học nữa

chứng; không nên quy định số lượng học sinh để lập lớp học; khuyến khích phong trào sinh viên tình nguyện trong phát triển giáo dục miền núi, vùng dân tộc; cấp đầy đủ sách giáo khoa, học liệu cho học sinh DTTS; tiếp tục cung cấp mô hình trường bán trú dân nuôi và dân tộc nội trú; thực hiện tốt phân luồng học sinh DTTS từ bậc THCS; cải cách nội dung, chương trình, sách giáo khoa, trong đó dành một dung lượng thỏa đáng cho những nội dung đặc thù của giáo dục dân tộc như giáo dục ngôn ngữ, thể chất, giáo dục tinh thần dân tộc chân chính, có ý thức tiếp cận cái mới, bài trừ hủ tục lạc hậu...

Trong đào tạo nghề, cần phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề gắn với đổi mới cơ cấu hệ thống nghề ở các địa phương vùng DTTS. Đổi mới nội dung, chương trình dạy nghề theo sát với thực tế sản xuất, vừa tiếp cận trình độ tiên tiến chung, lồng ghép, kết hợp với tri thức địa phương. Phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường dạy nghề vùng DTTS dù về số lượng, hợp lý về cơ cấu ngành nghề và chuẩn về chất lượng. Huy động mọi nguồn lực trong xã hội, bao gồm ngân sách nhà nước, đóng góp của các cơ sở dạy nghề, của doanh nghiệp, của người học và nguồn lực nước ngoài... để đẩy mạnh xã hội hóa đào tạo nghề ở vùng DTTS. Coi trọng đào tạo nghề ở khu vực nông thôn.

Về giáo dục - đào tạo đại học và sau đại học: Đẩy mạnh tạo nguồn trực tiếp; giải pháp tốt nhất thay thế cử tuyển là mở rộng mạng lưới trường dự bị đại học nhằm tăng cường kiến thức “đầu vào” giúp học sinh DTTS dù khả năng thi tuyển vào đại học, cao đẳng. Đặt trường dự bị đại học trong hệ thống trường phổ thông, vì đây chỉ là mô hình bô túc, tăng cường kiến thức phổ thông để các em có khả năng thi đỗ vào các trường cao đẳng, đại học.

Bốn là, tăng cường một số công cụ, phương tiện có tác động nâng cao nhận thức của các

chủ thể trong xã hội về phát triển nguồn nhân lực DTTS

Tăng cường các dự án nghiên cứu và hội thảo khoa học về chủ đề phát triển nguồn nhân lực DTTS đáp ứng yêu cầu đầy mạnh CNH, HDH; mở rộng mạng lưới truyền thông về chủ đề phát triển nguồn nhân lực DTTS; triển khai nhiều biện pháp với hình thức phong phú, đa dạng để thay đổi nhận thức và hành vi của người DTTS; xây dựng cơ chế đối thoại và tham vấn chính sách với sự tham gia của người DTTS; cần chú ý những nhóm DTTS đặc thù và khác biệt khá lớn, có nguy cơ bị bỏ lại khá xa trong tiến trình phát triển của Việt Nam.

Thực hiện CNH, HDH đất nước không thể thiếu sự đóng góp to lớn của nguồn nhân lực DTTS, vì phát triển nguồn nhân lực DTTS cũng chính là phát triển nguồn nhân lực quốc gia - lực lượng tiên phong và cũng là động lực mạnh mẽ nhất thúc đẩy sự phát triển đất nước một cách toàn diện và bền vững.

1. Xem Trọng Thủy: *Đầu tư, hỗ trợ hiệu quả để phát triển dân tộc thiểu số*. Báo Tin tức điện tử - kênh thông tin của Chính phủ do Thông tấn xã Việt Nam phát hành (29-1-2015):<http://baotintuc.vn/dan-toc/dau-tu-ho-tro-hieu-qua-de-phat-trien-dan-toc-thieu-so>

2, 3, 4. Xem PGS.TS Nguyễn Đăng Thành: *Phát triển nguồn nhân lực ở vùng dân tộc thiểu số Việt Nam đáp ứng yêu cầu đầy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb CTQG, H, 2012, tr. 156, 157, 161

5. Xem Ngô Thị Trinh: “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số - nhiệm vụ chiến lược của công tác dân tộc”, *Tạp chí Dân tộc*, số 163, tháng 7-2014.