

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC

KỶ YẾU
HỘI THẢO KHOA HỌC QUỐC GIA

**50 NĂM KINH TẾ - XÃ HỘI VIỆT NAM (1975-2025):
THÀNH TỰU VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA**

NHÀ XUẤT BẢN THUẬN HÓA
Huế, 2026

16	THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN KHÔNG GIAN SÁNG TAO GẮN VỚI NGHỆ THUẬT CÔNG TRUYỀN THÔNG Ở MIỀN TRUNG ĐẦU THẾ KỶ XXI: TRƯỜNG HỢP HUẾ VÀ HỒI AN	TS. Nguyễn Thị Tâm Hạnh	240
----	---	-------------------------	-----

PHẦN HAI: CÁC VẤN ĐỀ VĂN HÓA - XÃ HỘI

17	ĐỘNG LỰC VĂN HÓA ĐỂ GÓP PHẦN PHÁT TRIỂN ĐẤT NƯỚC BỀN VỮNG	TS. Trần Hồng Lưu Trần Bạch Thảo	257
18	VĂN HÓA VIỆT NAM (1975-2025): TỪ ĐỘNG LỰC PHÁT TRIỂN ĐẾN NGÀNH KINH TẾ MŨI NHỌN	TS. Nguyễn Trọng Minh	270
19	BẢN SẮC VĂN HÓA VIỆT NAM TRONG QUÁ TRÌNH TOÀN CẦU HÓA: THÍCH ỨNG, TIẾP BIẾN VÀ TÀI ĐỊNH NGHĨA (1975-2025)	TS. Phạm Thị Thanh Huyền Lê Việt Cường	288
20	PHÁT TRIỂN VĂN HÓA VIỆT NAM: THÀNH TỰU, VẤN ĐỀ VÀ ĐỊNH HƯỚNG TƯƠNG LAI	TS. Nguyễn Anh Thư TS. Ngô Vương Anh	305
21	CÔNG NGHIỆP VĂN HÓA TRONG TƯ DUY LÃNH ĐẠO CỦA ĐẢNG - HÀNH TRÌNH 50 NĂM ĐỔI MỚI NHẬN THỨC VÀ ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NGÀNH KINH TẾ MŨI NHỌN (1975-2025)	ThS. Đặng Thị Bích Phượng	321
22	BẢN SẮC VĂN HÓA VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP TOÀN CẦU (1975-2025): MỘT PHÂN TÍCH TRIẾT HỌC VỀ SỰ CÂN BẰNG GIỮA TRUYỀN THỐNG VÀ HIỆN ĐẠI	Bùi Thị Phương Thư	336
23	LAN TỎA GIÁ TRỊ VIỆT NAM: TỪ TRỤ CỘT NỘI SINH ĐẾN KIẾN TẠO KHÔNG GIAN VĂN HÓA TOÀN CẦU	PGS.TS. Hoàng Văn Hiến TS. Trần Xuân Hiệp	350
24	CÔNG NGHIỆP VĂN HÓA Ở VIỆT NAM (2018-2025): TỪ CHÍNH SÁCH ĐẾN THỰC TIỄN	ThS. Trần Thị Hội	369
25	NGOẠI GIAO VĂN HÓA CỦA VIỆT NAM (1975-2025): THÀNH TỰU VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA	PGS.TS. Hoàng Văn Hiến TS. Võ Thị Kim Thảo Hồ Hữu Yên Minh TS. Trần Văn Dũng	388
26	AN MINH VĂN HÓA VIỆT NAM TRƯỚC THÁCH THỨC CỦA TOÀN CẦU HÓA VÀ ĐA DẠNG HÓA GIÁ TRỊ XÃ HỘI	ThS. Đỗ Thị Ngọc Anh	407
27	NÂNG CAO VAI TRÒ VÀ HIỆU QUẢ CỦA THIẾT CHẾ VĂN HÓA TRUYỀN THỐNG TRONG BỐI CẢNH XÃ HỘI VIỆT NAM HIỆN NAY	TS. Nguyễn Thị Hoài Phúc	425
28	QUẢN TRỊ ĐỊA PHƯƠNG VÀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG VÙNG PHẠM TAM GIANG, THÀNH PHỐ HUẾ: VAI TRÒ CỦA THIẾT CHẾ XÃ HỘI TRUYỀN THỐNG	ThS. Trần Mai Phượng TS. Hồ Việt Hoàng	440
29	BIẾN ĐỔI VĂN HÓA VÙNG DUYÊN HẢI NAM TRUNG BỘ TRONG GIAI ĐOẠN 1985-2025: THỰC TIỄN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA	TS. Lê Thị Thu Hiền	457
30	ĐÀO TẠO NÂNG CAO NĂNG LỰC TÌM KIẾM VIỆC LÀM CHO THANH NIÊN TỘC NGƯỜI THIẾU SỐ THỜI KỶ HỘI NHẬP: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP	Trần Thị Quỳnh Như Nguyễn Chí Ngân Phạm Thị Nga	474

**ĐÀO TẠO NÂNG CAO NĂNG LỰC TÌM KIẾM VIỆC LÀM
CHO THANH NIÊN TỘC NGƯỜI THIỂU SỐ THỜI KỲ HỘI NHẬP:
THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP**

Trần Thị Quỳnh Như
Trưởng Cao đẳng Công nghiệp Huế
Nguyễn Chí Ngân, Phạm Thị Nga
Trường Đại học Khoa học, Đại học Huế

Tóm tắt: Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, dân số các tộc người thiểu số của nước ta đang giai đoạn “cơ cấu dân số vàng”, trong độ tuổi lao động dồi dào. Nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của các tộc người thiểu số; công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao cho thanh niên các tộc người thiểu số luôn có sự quan tâm đặc biệt của của Đảng, Nhà nước.

Tuy nhiên, hiện nay, thực trạng đào tạo nâng cao năng lực cho các dân tộc thiểu số còn nhiều hạn chế, bao gồm trình độ chuyên môn còn thấp, thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao, khó tiếp cận công nghệ thông tin, và thiếu liên kết giữa đào tạo với thị trường lao động. Các vấn đề này xuất phát từ hạn chế về cơ sở vật chất trường học, chương trình đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu thực tế, và các rào cản trong môi trường làm việc, chính sách.

Thông qua bài viết, nhóm tác giả đề xuất giải pháp nỗ lực nâng cao năng lực tiếp cận việc làm cho thanh niên các tộc người thiểu số trong thời kỳ hội nhập.

Keywords: đào tạo, nâng cao, năng lực, thanh niên tộc người thiểu số

ĐẶT VẤN ĐỀ

Việt Nam là một quốc gia đa dân tộc với 53 tộc người thiểu số sống trên mọi miền đất nước. Các tộc người thiểu số ở Việt Nam có những đặc điểm riêng so với các quốc gia khác trên thế giới như: có mối quan hệ khăng khít, gắn bó lâu dài trong lịch sử; các tộc người sống xen kẽ lẫn nhau; có trình độ phát triển kinh tế xã hội không đồng đều; có nền văn hóa thống nhất trong đa dạng và tuy dân số chỉ chiếm hơn 13% nhưng các tộc người thiểu số lại cư trú trên các địa

bản có vị trí chiến lược quan trọng về chính trị, kinh tế, quốc phòng, an ninh. Vì vậy, vấn đề dân tộc, chính sách dân tộc, đặc biệt là nâng cao đời sống các tộc người thiểu số luôn có vai trò và vị trí quan trọng trong đường lối cách mạng của Đảng và Nhà nước Việt Nam qua các thời kỳ.

Trong các đặc điểm phân bố tộc người ở Việt Nam có hai đặc điểm đáng lưu ý: các tộc người thiểu số ở Việt Nam sống xen kẽ lẫn nhau và mặc dù chiếm số lượng ít nhưng phần lớn các tộc người thiểu số sinh tụ ở vùng sâu, vùng xa, biên giới trên khắp cả nước. Quá trình sống xen kẽ lẫn nhau tạo nên môi đoàn kết gắn bó một cách mật thiết giữa các tộc người; và sự hiện diện ở khắp các vùng miền, đặc biệt là Tây Bắc, Đông Bắc, Tây Nguyên, miền Trung và đồng bằng sông Cửu Long; là những địa bàn có vị trí chiến lược quan trọng về chính trị, kinh tế, quốc phòng, an ninh và giao lưu quốc tế đã khẳng định vai trò trọng yếu của các tộc người thiểu số trong quá trình lịch sử xây dựng bảo vệ đất nước¹.

Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, dân số các tộc người thiểu số của Việt Nam đang trong giai đoạn “cơ cấu dân số vàng”, trong độ tuổi lao động dồi dào. Cụ thể, tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động (15 - 64 tuổi) đạt 64,95%, cao gấp gần 2 lần nhóm tuổi phụ thuộc (dưới 15 tuổi và trên 64 tuổi) là 35,05%. Tỷ lệ dân số là nam giới cao hơn không đáng kể so với nữ giới, tương ứng là 52,1% so với 47,9%. Nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thuộc các tộc người thiểu số, công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao cho thanh niên các tộc người thiểu số luôn có sự quan tâm đặc biệt của của Đảng, Nhà nước.

Nhận được sự quan tâm và đầu tư lớn từ Đảng và Nhà nước, tuy nhiên thực trạng đào tạo nâng cao năng lực cho các dân tộc thiểu số hiện nay nhìn chung còn nhiều hạn chế, bao gồm trình độ chuyên môn còn thấp, thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao, khó tiếp cận công nghệ thông tin, và thiếu liên kết giữa đào tạo với thị trường lao động. Vì vậy, đào tạo nâng cao năng lực tìm kiếm việc làm cho thanh niên tộc người thiểu số trong thời kỳ hội nhập hiện nay là một vấn đề hết sức bức thiết.

Về phương pháp nghiên cứu, để hoàn thành bài viết, chúng tôi sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể sau:

¹ Nguyễn Chí Ngân (2024), “Chính sách dân tộc thiểu số (1960 - 1975) theo tinh thần Nghị quyết 15 của Ban chấp hành Trung ương Đảng Khóa II (1959)”, *Kỷ yếu Hội thảo Nghị quyết 15 của Đảng (1959) với Cách mạng Việt Nam*, tr. 273.

- *Phương pháp diễn dã Dân tộc học*: nhằm phỏng vấn, quan sát, ghi chép, trao đổi trực tiếp các hoạt động đào tạo và định hướng nghề nghiệp cho thanh niên các tộc người thiểu số trên địa bàn nghiên cứu ở các tỉnh Quảng Trị, thành phố Huế, thành phố Đà Nẵng. Đồng thời sử dụng các phương tiện kỹ thuật như: máy ghi hình, ghi âm, để thu thập các thông tin liên quan đến vấn đề nghiên cứu.

- *Phương pháp điều tra Xã hội học*: Thực hiện phương pháp này nhằm phỏng vấn, lấy ý kiến của những người liên quan từ đó thấy được bức tranh chung của đào tạo nâng cao năng lực thanh niên các tộc người thiểu số hiện nay.

- *Phương pháp quan sát tham dự*: Thực hiện phương pháp này nhằm quan sát toàn diện những hoạt động liên quan đến việc nâng cao năng lực lao động cho thanh niên của các tộc người.

NỘI DUNG

Thực trạng đào tạo nâng cao năng lực tìm kiếm việc làm cho các dân tộc thiểu số nhìn chung còn nhiều hạn chế, bao gồm trình độ chuyên môn còn thấp, thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao, khó tiếp cận công nghệ thông tin, và thiếu liên kết giữa đào tạo với thị trường lao động. Các vấn đề này xuất phát từ hạn chế về cơ sở vật chất trường học, chương trình đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu thực tế, và các rào cản trong môi trường làm việc, chính sách. Trong bối cảnh Cách mạng Công nghiệp 4.0 và sự hội nhập quốc tế sâu rộng, thị trường lao động đang có những biến chuyển mạnh mẽ. Đối với thanh niên tộc người thiểu số tại Việt Nam, đây vừa là cơ hội để bứt phá khỏi cái nghèo kinh niên, vừa là thách thức cực đại khi "vốn văn hóa" và "vốn xã hội" của họ đôi khi có sự chênh lệch với yêu cầu của nền kinh tế thị trường hiện đại¹.

1. Thực trạng năng lực tìm kiếm việc làm của thanh niên dân tộc thiểu số

Qua công tác nghiên cứu các báo cáo và diễn dã dân tộc học, thực trạng năng lực tìm kiếm việc làm của đại đa số thanh niên dân tộc thiểu số hiện lên như một bức tranh đa sắc thái nhưng cũng đầy rẫy những rào cản mang tính cấu trúc, bao gồm:

¹ World Bank (Ngân hàng Thế giới) (2022). *Từ chặng đường cuối đến chặng đường kế tiếp - Đánh giá thực trạng nghèo và bình đẳng của Việt Nam năm 2022 - Tổng quan (Tiếng Việt)*. Washington, DC: Ngân hàng Thế giới. Giấy phép: Sử dụng Sản phẩm Sáng tạo Công cộng CC BY 3.0 IGO.

Sự đứt gãy giữa đào tạo và nhu cầu: Cơ hội việc làm của thanh niên các tộc người thiểu số ở Việt Nam luôn rộng mở khi có sự khuyến khích, ưu tiên từ Đảng và Nhà nước, thể hiện ở chính sách hệ thống việc làm cho các tộc người thiểu số. Tính đến năm 2018, nước ta có đến 116 chính sách tạo việc làm cho lao động của các tộc người thiểu số tập trung vào nhiều lĩnh vực khác nhau như đào tạo nghề, giới thiệu việc làm, đất đai, tín dụng, khuyến khích đầu tư vào nông nghiệp và nông thôn, chuyển đổi cơ cấu nghề nghiệp phát triển nông nghiệp theo hướng sản xuất hàng hóa và đa dạng hóa sản phẩm nông nghiệp... Các chính sách này đã góp phần tạo việc làm và mang đến cơ hội việc làm cho thanh niên các tộc người thiểu số¹.

Tính chủ quan trong hoạch định chính sách nghề nghiệp thời gian gần đây đã được giảm thiểu, tuy nhiên nhìn chung nhiều chương trình đào tạo nghề vẫn chưa bám sát nhu cầu thực tế của thanh niên các tộc người thiểu số; một số chương trình áp dụng rộng rãi lại chưa thực sự dựa trên đặc thù văn hóa và thể mạnh bản địa của các tộc người (như kinh tế rừng, tri thức dân gian...). Các chính sách hỗ trợ đôi khi chỉ lồng ghép chung, chưa đi sâu giải quyết các khó khăn đặc thù của thanh niên tộc người thiểu số. Điều này dẫn đến sự không đồng bộ giữa đào tạo nghề nghiệp cho thanh niên các tộc người thiểu số và nhu cầu của địa phương; một bộ phận sau khi được đào tạo không tìm được việc làm thích hợp tại địa phương buộc phải bám trụ lại các thành phố lớn để tìm kiếm cơ hội. Sự đứt gãy giữa đào tạo và nhu cầu tạo nên tình trạng địa phương thừa việc làm nhưng không có nguồn lao động chất lượng cao phù hợp, trong khi ở các đô thị lại tập trung lượng lớn người lao động làm những công việc có mức thu nhập không cao do không tìm được công việc phù hợp với trình độ và năng lực được đào tạo.

Rào cản ngôn ngữ và kỹ năng mềm: Trong thời kỳ hội nhập; kiến thức, kỹ năng và ngoại ngữ là hành trang không thể thiếu để đối ngũ lao động trẻ, trong đó có thanh niên các tộc người thiểu số, tìm kiếm cơ hội việc làm và phát triển bản thân. Tình trạng ngoại ngữ và kỹ năng của thanh niên các tộc người thiểu số tại Việt Nam hiện nay có sự phân hóa, nhìn chung vẫn còn hạn chế so với khu vực đô thị do rào cản ngôn ngữ (tiếng mẹ đẻ - tiếng Việt), điều kiện giáo dục vùng sâu vùng xa, và sự thiếu hụt các chương trình đào tạo kỹ năng

¹ Nguyễn Đình Tuấn (2021), "Việc làm của lao động người dân tộc thiểu số ở nước ta hiện nay", *Tạp chí Nghiên cứu con người*, số 2 (113), tr. 15 - 27.

chuyên sâu. Nhìn chung, đối với một bộ phận không nhỏ, tiếng phổ thông (trong một số trường hợp cụ thể)¹ và ngoại ngữ vẫn là một trong những điểm yếu lớn nhất của thanh niên các tộc người thiểu số. Đặc biệt là khu vực miền Trung và Tây Nguyên khả năng tiếp cận ngoại ngữ còn hạn chế do thiếu môi trường thực hành và giáo viên chất lượng cao.

Việc thiếu hụt các kỹ năng mềm thiết yếu cho môi trường hiện đại như kỹ năng giao tiếp (thường bắt nguồn từ việc tự ti về tiếng phổ thông), kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng quản lý thời gian, tư duy phản biện, và khả năng sử dụng công nghệ thông tin trong công việc cũng là một rào cản lớn, dẫn đến việc thiếu tự tin trong các hoạt động xã hội hoặc bỏ học, ảnh hưởng đến kỹ năng nghề nghiệp. Cạnh đó, các kỹ năng như giao tiếp công sở, làm việc nhóm thường xa lạ với lối sống cộng đồng truyền thống.

Rào cản ngôn ngữ và kỹ năng thật sự có ảnh hưởng không nhỏ đến cơ hội tìm kiếm việc làm cho thanh niên các tộc người thiểu số.

Mạng lưới xã hội/tìm kiếm việc làm hạn chế: Từ góc độ lý thuyết về *Vốn xã hội* (Social Capital)² và kết quả thực địa đã chỉ ra rằng, thanh niên các tộc người thiểu số hiện ở Việt Nam hiện nay thường chỉ có "mạng lưới liên kết nội bộ" mạnh nhưng thiếu "mạng lưới kết nối bên ngoài" để có thể tiếp cận được các thông tin việc làm có chất lượng và thu nhập cao. Mạng lưới tìm kiếm việc làm của thanh niên dân tộc thiểu số hạn chế một phần do rào cản ngôn ngữ, trình độ chuyên môn thấp như đã trình bày ở trên, còn phần lớn do sự thiếu kết nối thông tin và yếu tố tâm lý đôi lúc chưa tự tin khi hòa nhập cộng đồng. Thiếu mạng lưới mối quan hệ xã hội, ít tiếp cận internet và thông tin tuyển dụng sẽ dẫn đến sự "lệch pha" giữa kỹ năng được đào tạo của thanh niên các tộc người thiểu số và nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Thiếu mạng lưới xã hội cũng góp phần tạo nên sự rụt rè, thiếu tự tin khi ra khỏi môi trường quen thuộc, làm giảm khả năng tiếp cận cơ hội nghề nghiệp, nhất là khi di cư đến các khu công nghiệp, các đô thị khiến thanh niên các tộc người thiểu số dễ rơi vào nhóm không có việc làm, không đi học.

¹ Đặng Thị Lệ Tâm (2023), "Năng lực ngôn ngữ của học sinh dân tộc thiểu số các cấp tiểu học vùng Đông Bắc: Thực trạng và nguyên nhân", Tạp chí Giáo dục, số 23, tr. 59 - 63.

² Van Bavel, M. & Horak, S. (2024), "Social Capital Theory", In Hutchings, K., Mischakova, S., & Wilkinson, A. *A Guide to Key Theories for Human Resource Management Research*, Cheltenham: Edward Elgar, (pp. 261-267).

Định kiến kép: Hiện nay, thanh niên tộc người thiểu số ở Việt Nam phải đối mặt với khó khăn từ hai phía; một bên là định kiến năng lực từ nhà tuyển dụng và một bên là rào cản từ gia đình, cộng đồng kèm theo tâm lý ngại đi xa, điều này đã phần nào hạn chế cơ hội tìm kiếm việc làm. Nhiều nhà tuyển dụng lao động hiện vẫn còn tâm lý nghi ngờ về trình độ học vấn, kỹ năng làm việc, hoặc sự khác biệt về ngôn ngữ/văn hóa khiến thanh niên các tộc người thiểu số khó tiếp cận các vị trí công việc ổn định. Hơn thế nữa là áp lực từ gia đình, cộng đồng, tư tưởng phong tục tập quán cũ¹ và mong muốn ổn định tại địa phương khiến một bộ phận thanh niên các tộc người thiểu số thiếu chủ động trong việc tìm kiếm cơ hội mới, đặc biệt là đi làm xa, rời xa quê hương.

Sự kết hợp giữa các yếu tố trên vô hình trung đã tạo ra sự trì trệ trong việc tiếp cận thị trường lao động của thanh niên các tộc người thiểu số, dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp cao và khó khăn trong việc thoát nghèo. Để giải quyết vấn đề này, cần các giải pháp đồng bộ: nâng cao nhận thức, nâng cao trình độ, đào tạo kỹ năng nghề nghiệp phù hợp, hỗ trợ kết nối việc làm địa phương và giảm thiểu các rào cản văn hóa, phong tục lạc hậu.

Từ những phân tích nêu trên, thực trạng kỹ năng (trong đó có kỹ năng số), ngoại ngữ, tâm thế cũng như định hướng việc làm của không ít thanh niên tộc người thiểu số chưa theo kịp các yêu cầu của thời kỳ hội nhập, cụ thể:

Bảng 1. Thực trạng năng lực so với yêu cầu của thời kỳ hội nhập

TT	Yếu tố	Thực trạng hiện nay	Yêu cầu thời kỳ hội nhập
1	Kỹ năng số	Dừng lại ở mức sử dụng cơ bản (mạng xã hội).	Khai thác dữ liệu, thương mại điện tử, AI.
2	Ngoại ngữ	Rất hạn chế (chủ yếu là tiếng mẹ đẻ và tiếng Việt).	Tiếng Anh hoặc ngôn ngữ các nước láng giềng.
3	Tâm thế	Thiếu tự tin, phụ thuộc vào chính sách hỗ trợ.	Chủ động, tinh thần khởi nghiệp
4	Định hướng	Học nghề theo phong trào	Đào tạo theo chuỗi giá trị và kinh tế xanh.

¹ Các quan niệm gia đình, hôn nhân hoặc vai trò giới có thể cản trở sự phát triển nghề nghiệp, đặc biệt là với nữ thanh niên tộc người thiểu số.

2. Giải pháp nâng cao năng lực tìm kiếm việc làm

Từ thực trạng nêu trên, để nâng cao năng lực tìm kiếm việc làm của thanh niên tộc người thiểu số trong bối cảnh hiện nay, thiết nghĩ các giải pháp đặt ra cần theo hướng tiếp cận trên góc độ "nhạy cảm văn hóa" (*Culturally Sensitive Approach*), trong đó việc đề cao nhận thức, thấu hiểu và tôn trọng sự đa dạng về phong tục, giá trị, tín ngưỡng của các tộc người thiểu số nhằm tôn trọng sự khác biệt và thúc đẩy hòa nhập trong tìm kiếm việc làm của thanh niên các tộc người thiểu số ở Việt Nam. Cụ thể:

Chuyển đổi mô hình đào tạo, thay vì chỉ dạy kiến thức chung và kỹ năng tay nghề, cần tích hợp đào tạo "kỹ năng sinh kế bền vững", chương trình cần được thiết kế dựa trên tri thức bản địa kết hợp công nghệ hiện đại. Có thể nhận thấy, mô hình đào tạo truyền thống thường áp đặt các tiêu chuẩn của đô thị hoặc công nghiệp vào vùng sâu vùng xa. Điều này dẫn đến một số hệ lụy bao gồm: đứt gãy văn hóa khiến thanh niên được đào tạo nghề xong thường phải ly hương để tìm việc, dẫn đến tình trạng "chảy máu chất xám" tại các bản làng; tính thiếu tương thích khi kỹ năng công việc được đào tạo không phù hợp nhu cầu tại địa phương; rủi ro kinh tế cao bởi lẽ khi chỉ có kỹ năng nghề nghiệp hẹp, thanh niên các tộc người thiểu số thường dễ bị tổn thương trước những biến động của thị trường lao động (như đợt dịch bệnh hay suy thoái kinh tế vừa qua).

Việc chuyển đổi mô hình đào tạo với kỹ năng sinh kế bền vững trang bị cho thanh niên các tộc người thiểu số nền tảng nghề nghiệp vững chắc, không chỉ phụ thuộc vào một số công việc nhất định, mà là biết vận hành một hệ thống sống dựa trên nguồn lực sẵn có dựa trên việc tích hợp tính chất công việc với tri thức bản địa. Kỹ năng này tạo điều kiện cho thanh niên các tộc người thiểu số phát huy thế mạnh trong lao động như *nông nghiệp bền vững* (kỹ thuật canh tác trên đất dốc, quản lý nguồn nước, sử dụng cây thuốc địa phương), *kinh tế di sản* (từ các sản phẩm thổ cẩm, đan lát hay các lễ hội thành sản phẩm du lịch trải nghiệm có giá trị cao) và *quản trị cộng đồng* bằng cách phát huy các thiết chế dòng họ, bản làng để xây dựng các tổ hợp lao động tạo việc làm cho thanh niên tại địa phương.

Xây dựng hệ sinh thái hướng nghiệp cộng đồng bằng cách thiết lập các trung tâm tư vấn việc làm ngay tại địa phương, sử dụng chính những người thành công trong cộng đồng để truyền cảm hứng cho thanh niên các tộc người thiểu số. Trong các cộng đồng tộc người thiểu số, cấu trúc xã hội thường dựa trên uy

tín cá nhân và mối quan hệ dòng họ/làng bản. Vì vậy việc xây dựng hệ sinh thái hướng nghiệp cộng đồng sẽ ngay lập tức phá vỡ rào cản tâm lý trong tìm kiếm việc làm, đồng thời chính sự thấu cảm đặc thù từ những tư vấn viên cùng tộc người thiểu số với việc hiểu rõ những hủ tục, những áp lực gia đình hay những khó khăn về địa lý mà người lao động đang gặp phải - điều mà các tư vấn viên chuyên nghiệp đôi khi bỏ lỡ - sẽ góp phần tháo gỡ những khó khăn vốn từ lâu đang tồn tại trong cộng đồng thanh niên các tộc người thiểu số ở Việt Nam trong quá trình tìm kiếm việc làm phù hợp với năng lực của bản thân.

Việc xây dựng hệ sinh thái hướng nghiệp cộng đồng mang lại lợi ích có tính chiến lược bền vững, giải quyết được vấn đề hạn chế của mạng lưới xã hội/tìm kiếm việc làm của thanh niên các tộc người thiểu số. Thanh niên được định hướng đúng sẽ tránh được việc bị lừa đảo lao động hoặc rơi vào các tệ nạn khi đi làm xa nhà mà không có sự chuẩn bị, góp phần giảm thiểu rủi ro xã hội. Sự kết nối tạo việc làm cộng đồng thanh niên các tộc người thiểu số tạo thành một vòng lặp tích cực, củng cố khối đoàn kết dân tộc, tạo nội lực cho cộng đồng. Thông qua các mô hình kinh tế phát huy giá trị văn hóa địa phương, hướng đi này còn góp phần Bảo tồn có định hướng văn hóa của các tộc người.

Số hóa vốn văn hóa với khuyến khích nâng cao kỹ năng, nhất là kỹ năng số nhằm sử dụng hiệu quả công nghệ để quảng bá sản phẩm đặc thù của dân tộc mình (du lịch cộng đồng, nông sản sạch) trên không gian số. Đây chính là cách thanh niên các tộc người thiểu số tự tạo việc làm thay vì chỉ đi xin việc.

Trước đây, thanh niên tộc người thiểu số thường đứng trước hai lựa chọn, hoặc giữ gìn truyền thống, làm việc tại địa phương và chịu cảnh nghèo khó, hoặc rời bỏ bản làng để làm công nhân tại các khu công nghiệp. Với việc số hóa vốn văn hóa sẽ cho phép thanh niên tộc người thiểu số trở thành chủ thể trong chính câu chuyện văn hóa của bản thân. Ở đó họ không còn là đối tượng được hỗ trợ mà trở thành những người sáng tạo nội dung (Content Creator) hoặc tự thân tạo việc làm để có thể trở thành những chủ doanh nghiệp nhỏ. Số hóa vốn văn hóa sẽ góp phần xóa bỏ rào cản địa lý với công nghệ số (livestream, thương mại điện tử) rút ngắn khoảng cách giữa các bản làng vùng cao với thị trường toàn cầu. Một tấm thổ cẩm dệt tại bản có thể bán trực tiếp cho khách hàng các thành phố lớn mà không cần qua nhiều cấp trung gian.

Đây là giải pháp mang lại nhiều lợi ích thiết thực, khi văn hóa mang lại thu nhập, truyền thống sẽ được bảo tồn thông qua sự thực dụng tích cực.

Những thanh niên có kỹ năng công nghệ quay về quê hương, kết hợp với tri thức của người già để tạo ra các mô hình kinh tế mới, điều này giúp ổn định cấu trúc xã hội bản làng. Cùng sự xuất hiện của thanh niên các tộc người thiểu số trên không gian số với tư cách là những chuyên gia về văn hóa và nông nghiệp sạch, định kiến về sự "lạc hậu" sẽ dần bị xóa bỏ, góp phần nâng cao vị thế tộc người.

Song song với các giải pháp trên thông qua các chính sách hỗ trợ đặc thù, Chính phủ cần có các gói tín dụng ưu đãi gắn liền với chứng chỉ đào tạo năng lực việc làm, giúp thanh niên có vốn để khởi nghiệp tại chỗ. Trước đây, các gói vay ưu đãi cho thanh niên dân tộc thiểu số thường dựa trên diện chính sách (hộ nghèo, vùng đặc biệt khó khăn) mà chưa chú trọng đến khả năng vận hành vốn. Vì vậy chính sách hỗ trợ cần có sự thay đổi về tư duy trong quản lý nhà nước với việc chuyển đổi từ cấp phát sang đầu tư phát triển. Thay vì cấp tiền hỗ trợ trực tiếp (cho không), chuyển sang cung cấp công cụ (kỹ năng, kiến thức) và phương tiện (vốn vay)¹. Điều này buộc thanh niên các tộc người thiểu số phải có trách nhiệm với dự án và việc làm của mình, xóa bỏ tâm lý ỷ lại vốn tồn tại từ trước đến nay. Việc số hóa hồ sơ cá nhân, trong đó có tín dụng, bằng việc sử dụng dữ liệu dân cư để duyệt vay trực tuyến, giảm bớt các thủ tục hành chính rườm rà tại địa phương - vốn là rào cản khiến thanh niên các tộc người thiểu số ngại tiếp cận vốn ngân hàng sẽ góp phần tạo điều kiện nâng cao năng lực tìm kiếm việc làm trong thời kỳ hội nhập.

KẾT LUẬN

Trong quá trình hoạch định chính sách cho cả nước; Đảng, Nhà nước ta đặc biệt quan tâm xây dựng chính sách cho vùng các tộc người thiểu số và miền núi. Điều này được thể hiện qua các chính sách cụ thể về kinh tế, văn hóa, giáo dục, an sinh xã hội và bảo vệ quyền tự do tín ngưỡng. Giai đoạn hiện nay, nhiều chính sách lớn về phát triển kinh tế, xã hội vùng tộc người thiểu số và miền núi đã được ban hành thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước thông qua các văn bản chỉ đạo như *Kết luận số 65-KL/TW ngày 30/10/2019* của Bộ chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 24-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung

¹ World Bank (Ngân hàng Thế giới) (2024), *Cập nhật tình trạng nghèo và bình đẳng ở Việt Nam - Năm 2024 - Hướng tới các thành phố phát triển bao trùm hơn*, Washington, DC: Ngân hàng Thế giới. Giấy phép: Sử dụng Sản phẩm Sáng tạo Công cộng CC BY 3.0 IGO.

ương Đảng khóa IX về công tác dân tộc trong tình hình mới; Quốc hội khóa XIV đã phê duyệt Nghị quyết số 88/2019/QH14 ngày 18/11/2019 về Đề án tổng thể phát triển kinh tế xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030; Nghị quyết số 120/2020/QH14 ngày 19/6/2020 của Quốc hội phê duyệt chủ trương đầu tư Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030; Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1014/QĐ-TTg ngày 14/7/2020 về thành lập Ban Chỉ đạo Trung ương Chương trình Mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030.

Sự quan tâm, tập trung các nguồn lực đầu tư để phát triển kinh tế, xã hội nâng cao đời sống của đồng bào các tộc người thiểu số của Đảng và Nhà nước vừa đảm bảo phát triển bền vững gắn liền với an sinh xã hội, vừa gắn liền ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội với bảo đảm quốc phòng an ninh, đáp ứng yêu cầu phát triển của các tộc người thiểu số ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập. Vì vậy nâng cao năng lực tìm kiếm/tự tạo việc làm cho thanh niên các tộc người thiểu số có thể xem là quá trình hiện đại hóa bản sắc, góp phần thúc đẩy lực lượng lao động đầy tiềm năng này trở thành nguồn lực quan trọng nhất để phát triển vùng đồng bào dân tộc thiểu số một cách bền vững.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Sách:

- Van Bakel, M. & Horak, S. (2024), "Social Capital Theory", In Hutchings, K., Michailova, S., & Wilkinson, A. *A Guide to Key Theories for Human Resource Management Research*, Cheltenham: Edward Elgar, (pp. 261-267).

Tạp chí:

- Trương Minh Dục (2018), "Xu hướng biến đổi văn hóa các dân tộc thiểu số Việt Nam trong thời kỳ đổi mới", Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 1, tr. 68 - 77.

- Nguyễn Thẩm Thu Hà (2021), "Một số yếu tố tác động làm biến đổi văn hóa các dân tộc thiểu số ở Việt Nam", Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 1, tr. 62 - 72.

- Nguyễn Văn Khánh, Nguyễn Tuấn Anh (2014), "Biến đổi cơ cấu xã hội Việt Nam trong thời kỳ đổi mới", Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 6 (79), tr. 87 - 94.

- Đặng Thị Lệ Tâm (2023), "Năng lực ngôn ngữ của học sinh dân tộc thiểu số các cấp tiểu học vùng Đông Bắc: Thực trạng và nguyên nhân", *Tạp chí Giáo dục*, số 23, tr. 59 - 63.

- Nguyễn Đình Tuấn (2021), "Việc làm của lao động người dân tộc thiểu số ở nước ta hiện nay", *Tạp chí Nghiên cứu con người*, số 2 (113), tr. 15 - 27.

Hội thảo:

- Nguyễn Chí Ngàn (2024), "Chính sách dân tộc thiểu số (1960 - 1975) theo tinh thần Nghị quyết 15 của Ban chấp hành Trung ương Đảng Khóa II (1959), *Kỷ yếu Hội thảo Nghị quyết 15 của Đảng (1959) với Cách mạng Việt Nam*, tr. 273.

- Nguyễn Chí Ngàn (2025), "Các tộc người thiểu số trong Cách mạng tháng Tám và chính sách dân tộc của Đảng hiện nay", *Kỷ yếu HTKHQG: Cách mạng tháng Tám năm 1945: Từ kỷ nguyên độc lập đến kỷ nguyên vươn mình của dân tộc Việt Nam*, tr. 70 - 75.

Báo cáo:

- World Bank (Ngân hàng Thế giới) (2022), *Từ chặng đường cuối đến chặng đường kế tiếp - Đánh giá thực trạng nghèo và bình đẳng của Việt Nam năm 2022 - Tổng quan (Tiếng Việt)*. Washington, DC: Ngân hàng Thế giới. Giấy phép: Sử dụng Sản phẩm Sáng tạo Công cộng CC BY 3.0 IGO.

- World Bank (Ngân hàng Thế giới) (2024), *Cập nhật tình trạng nghèo và bình đẳng ở Việt Nam - Năm 2024 - Hướng tới các thành phố phát triển bao trùm hơn*. Washington, DC: Ngân hàng Thế giới. Giấy phép: Sử dụng Sản phẩm Sáng tạo Công cộng CC BY 3.0 IGO.

**ENHANCED JOB HUNTING SKILLS TRAINING
FOR ETHNIC MINORITY YOUTH IN THE INTEGRATION ERA:
REALITY AND SOLUTIONS**

Abstract: According to the statistics of the Ministry of Education and Training, the population of ethnic minorities in our country in "golden population" period is expected with abundant resources. In order to enhance the quality of ethnic minority human resources, the Party and State of Vietnam

have paid great attention to the training and cultivation of high-quality ethnic minority human resources.

However, currently, the training to enhance the capabilities of ethnic minorities still has many limitations, including low professional standards, a shortage of high-quality human resources, difficulties in accessing information technology, and a lack of connection between training and the labor market. These problems stem from limitations on school facilities, training programs that are not suited to actual needs, and barriers in the working environment, and policies.

Through the article, the authors propose solutions to improve the ability to access employment for ethnic minority youth in the integration period.

Keywords: training, improve, capacity, ethnic majority youth

**50 NĂM KINH TẾ - XÃ HỘI VIỆT NAM (1975-2025):
THÀNH TỰU VÀ VẤN ĐỀ ĐẶT RA**

NHÀ XUẤT BẢN THUẬN HÓA

33 Chu Văn An, P. Thuận Hóa, TP. Huế

ĐT: 02343.823847 - 02343.849730

Email: nxbthuanhoa@yahoo.com.vn

Website: <https://nxbthuanhoa.hue.gov.vn>

Chịu trách nhiệm xuất bản:

TS. NGUYỄN DUY TÔ

Biên tập: NGUYỄN DUY NAM

Bìa & Trình bày: TÂM NHƯ

Sửa bản in: PHẠM NGỌC BẢO LIÊM

In 100 cuốn, khổ 19x27cm tại Công TNHH In Huế, 51A Minh Mạng, P. Thủy Xuân, Tp. Huế. Số đăng ký KHXB: 4848-2026/CXBIPH/3-139/ThuH. Quyết định xuất bản số: 325/QĐ-NXBTH, cấp ngày 26/12/2025. In xong và nộp lưu chiểu tháng 3 năm 2026

ISBN: 978-632-626-127-1