

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở TÂY NGUYÊN

THEO TINH THẦN ĐẠI HỘI ĐẠI BIỂU TOÀN QUỐC LẦN THỨ XIV CỦA ĐẢNG

NGUYỄN THỊ KHUYÊN
Trường Đại học Tây Nguyên

Nhận bài ngày 08/4/2026. Sửa chữa xong 18/5/2026. Duyệt đăng 26/5/2026.

Abstract

The 14th National Congress of the Communist Party of Vietnam marked a strategic turning point, ushering the country into an era of national progress, in which breakthroughs in human resources - especially high-quality human resources and the utilization of talent - continue to be positioned as the central core. For the Central Highlands, a region of particular importance in terms of socio-economic development, national defense, security, and ecological environment, concretizing the spirit of the 14th Congress into human resource development is an urgent requirement. This article proposes several solutions to contribute to human resource development in the Central Highlands in accordance with the spirit of the 14th National Congress of the Communist Party of Vietnam.

Keywords: 14th national congress, breakthroughs, development, human resources, solutions.

1. Đặt vấn đề

Vùng Tây Nguyên giữ vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng, được ví như “mái nhà nóc của Đông Dương”, có ý nghĩa quyết định về quốc phòng, an ninh, chủ quyền quốc gia và môi trường sinh thái của cả nước. Ý thức được tầm quan trọng đó, Đảng và Nhà nước ta luôn dành sự quan tâm đặc biệt với nhiều chủ trương, chính sách mang tính đột phá nhằm thúc đẩy phát triển toàn diện khu vực này, gần đây nhất là Nghị quyết số 23-NQ/TW của Bộ Chính trị khóa XIII. Mặc dù kinh tế - xã hội của vùng đã có những bước chuyển mình mạnh mẽ, song Tây Nguyên vẫn đang đứng trước những thách thức nội tại lớn, trong đó “điểm nghẽn” trầm trọng nhất cản trở sự phát triển bền vững chính là chất lượng nguồn nhân lực (NNL). Thống kê thực tiễn cho thấy, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ tại đây vẫn nằm trong nhóm thấp trên cả nước; cơ cấu ngành nghề đào tạo còn nặng tính truyền thống, chưa bắt kịp xu thế hội nhập; đồng thời, NNL trong hệ thống chính trị cấp cơ sở, đặc biệt là đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số tại chỗ còn mỏng và thiếu tính bền vững. Thực trạng này tạo ra một “nghịch lý phát triển” giữa một vùng đất giàu tiềm năng, lợi thế về tài nguyên với một lực lượng lao động chưa đủ tầm để làm chủ công nghệ và quản trị chuỗi giá trị hiện đại. Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng diễn ra trong bối cảnh đất nước đứng trước bước ngoặt lịch sử, định hình đường lối đưa dân tộc bước vào một kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của quốc gia - dân tộc. Tinh thần cốt lõi của Đại hội XIV đặt ra yêu cầu chuyển dịch mạnh mẽ từ tư duy định hướng sang hành động thực chất, quyết liệt, lấy chuyển đổi số, chuyển đổi xanh và đổi mới sáng tạo làm động lực phát triển mới, trong đó con người được định vị là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và là mục tiêu tối cao của mọi chính sách. Đối với địa bàn đặc thù như Tây Nguyên, việc vận dụng tư duy chiến lược của Đại hội XIV để giải quyết bài toán NNL không chỉ đơn thuần là giải pháp tăng trưởng kinh tế mà còn là nhiệm vụ chính trị cấp bách nhằm thu hẹp khoảng cách phát triển, bảo tồn bản sắc văn hóa bản địa, củng cố thế trận an ninh nhân dân và chủ động đập tan mọi âm mưu kích động, chia rẽ khối đại đoàn kết dân tộc của các thế lực thù địch (Ban Chấp hành Trung ương, 2025).

Email: nguyenthikhuyen82@gmail.com

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Quan điểm chỉ đạo của Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng và sự định hình tư duy phát triển nguồn nhân lực tại Tây Nguyên

2.1.1. Quan điểm về đặt con người vào vị trí trung tâm, là chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và mục tiêu tối cao của sự phát triển

Văn kiện Đại hội XIV tái khẳng định và làm sâu sắc hơn bản chất của chủ nghĩa xã hội mà nước ta đang xây dựng là vì con người, do con người. Sự phát triển của một quốc gia, một vùng lãnh thổ phải được đo lường bằng sự tiến bộ, hạnh phúc và phát triển toàn diện của từng cá nhân trong cộng đồng xã hội đó (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2026). Tại địa bàn Tây Nguyên - nơi hội tụ của gần 50 dân tộc anh em cùng sinh sống, trong đó đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS) chiếm tỷ lệ lớn, quan điểm này định hình lại tư duy phát triển NNL theo các khía cạnh cụ thể: *Chuyển từ tư duy “cung ứng sức lao động” sang “nâng cao năng lực làm chủ”*: Trước đây, các chính sách phát triển lao động vùng Tây Nguyên thường tập trung giải quyết bài toán thừa hành, tức là đào tạo nghề ngắn hạn nhằm cung cấp lao động phổ thông cho các nông trường, dự án khai khoáng hay doanh nghiệp FDI. Tinh thần Đại hội XIV đòi hỏi phải thay đổi căn bản: NNL phải được đào tạo để làm chủ tư liệu sản xuất, làm chủ công nghệ, và tự tổ chức sản xuất trên chính mảnh đất quê hương mình. Con người Tây Nguyên phải trở thành chủ thể dẫn dắt các mô hình liên kết kinh tế hộ gia đình, hợp tác xã kiểu mới chứ không chỉ đơn thuần là người làm thuê trên các chuỗi giá trị; *Lấy Chỉ số phát triển con người (HDI) và Chỉ số hạnh phúc làm thước đo chính sách*: Phát triển NNL không thể tách rời các chính sách xã hội vĩ mô. Sự bứt phá về chất lượng lao động phải bắt đầu từ gốc rễ: nâng cao chất lượng giáo dục cơ sở, phổ cập y tế học đường, cải thiện thể chất, tầm vóc và xóa bỏ hoàn toàn tình trạng suy dinh dưỡng thể thấp còi ở trẻ em buôn làng.

2.1.2. Quan điểm gắn kết hữu cơ giữa phát triển nguồn nhân lực với bảo đảm quốc phòng, an ninh và ổn định chính trị - xã hội tại địa bàn chiến lược

Tây Nguyên là “phên dậu” phía Tây của Tổ quốc, có vị trí quân sự - địa chính trị đặc biệt quan trọng. Lịch sử đã chứng minh, mọi sự bất ổn về an ninh chính trị tại địa bàn này đều có nguy cơ ảnh hưởng trực tiếp đến an ninh quốc gia. Do đó, tư duy phát triển NNL vùng Tây Nguyên theo tinh thần Đại hội XIV mang tính đặc thù cao độ, không thể tách rời nhiệm vụ củng cố thể trận an ninh nhân dân và quốc phòng toàn dân: *Xây dựng “Thế trận lòng dân” vững chắc thông qua chất lượng NNL tại chỗ*: Điểm cốt lõi trong tư duy bảo vệ Tổ quốc “từ sớm, từ xa” của Đảng tại Đại hội XIV là phải xây dựng được nội lực tinh thần và vật chất ngay từ cơ sở. NNL tại Tây Nguyên, đặc biệt là tầng lớp trí thức, thanh niên và người có uy tín là đồng bào DTTS bản địa chính là những “hạt nhân” kết nối, lan tỏa đường lối của Đảng đến với quần chúng. Khi năng lực, trình độ học vấn và kỹ năng sinh kế của người dân được nâng cao, đời sống kinh tế ổn định, họ sẽ có sức đề kháng tự nhiên trước các luận điệu xuyên tạc, kích động ly khai, tự trị của các thế lực thù địch; *Chuẩn hóa và nâng cao năng lực hành động của lực lượng vũ trang và cán bộ hệ thống chính trị cơ sở*: Tinh thần Đại hội XIV đặt ra yêu cầu rất cao về tính chuyên nghiệp, liêm chính và năng lực thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức theo phương châm “Nói ít - Làm nhiều - Làm đến cùng”.

2.1.3. Quan điểm chuyển dịch cấu trúc nhân lực gắn liền với mô hình tăng trưởng kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn và đổi mới sáng tạo

Một trong những thông điệp mạnh mẽ nhất của Đại hội XIV là đưa đất nước bứt phá khỏi bẫy thu nhập trung bình thông qua đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số quốc gia và chuyển đổi xanh. Điều này đặt ra yêu cầu bức thiết phải cấu trúc lại toàn bộ mô hình kinh tế vùng Tây Nguyên - từ một vùng phụ thuộc nặng nề vào khai thác tài nguyên thô sang một trung tâm kinh tế sinh thái hiện đại. Sự chuyển dịch mô hình tăng trưởng này đòi hỏi một cuộc cách mạng về tư duy phát triển nhân lực: *Hình thành đội ngũ lao động tri thức trong nông nghiệp công nghệ cao*: Tây Nguyên vốn là thủ phủ của các cây công nghiệp giá trị cao như cà phê, cao su, hồ tiêu, chè và các loại dược liệu quý. Tuy nhiên, giá trị gia tăng nhận được còn thấp do yếu về chế biến sâu và thương mại hóa toàn cầu. Tư duy mới của Đảng định hướng Tây Nguyên phải hình thành một thể hệ “nông dân số”, “kỹ sư nông nghiệp thực hành” có năng lực làm

chủ các quy trình công nghệ sinh học, vận hành hệ thống tưới tiêu tự động, kiểm soát chất lượng theo tiêu chuẩn quốc tế (VietGAP, GlobalGAP) và tham gia vào thị trường tín chỉ carbon rừng (Bảo điện tử Chính phủ, 2025). Đào tạo nhân lực giai đoạn này phải hướng tới mục tiêu tối ưu hóa chuỗi giá trị và phát triển bền vững môi trường sinh thái; *Đón đầu NNL cho các ngành công nghiệp xanh và dịch vụ hiện đại*: Sự dịch chuyển dòng vốn đầu tư vào các dự án năng lượng tái tạo lớn (điện gió, điện mặt trời) và sự phát triển bùng nổ của ngành du lịch sinh thái, du lịch trải nghiệm văn hóa tại Tây Nguyên đang tạo ra cơn khát nhân lực chất lượng cao.

2.2. Thực trạng và những điểm nghẽn trong phát triển nguồn nhân lực vùng Tây Nguyên

2.2.1. Nghịch lý giữa thế mạnh tài nguyên thô và năng lực quản trị chuỗi giá trị nông nghiệp công nghệ cao

Tây Nguyên là thủ phủ nông sản lớn của cả nước với các cây công nghiệp chiến lược như cà phê, hồ tiêu, cao su, sầu riêng. Tuy nhiên, phần lớn lao động trực tiếp tham gia sản xuất vẫn là lao động phổ thông, canh tác dựa trên kinh nghiệm truyền thống, thói quen lạm dụng phân bón hóa học và thiếu kiến thức về an toàn sinh học. Sự thiếu hụt NNL chất lượng cao trong khâu chế biến sâu và quản trị thương mại điện tử khiến nông sản Tây Nguyên chủ yếu xuất thô, chịu tổn thương lớn trước biến động của thị trường toàn cầu (Nguyễn Bá Chiến, Nguyễn Văn Tạo, 2024). Ví dụ: Trong làn sóng chuyển đổi số nông nghiệp, nhiều doanh nghiệp tại Đắk Lắk và Lâm Đồng đã triển khai hệ thống tưới nhỏ giọt tự động Israel và ứng dụng thiết bị bay không người lái (Drone) để phun thuốc bảo vệ thực vật. Tuy nhiên, các dự án này gặp khó khăn lớn khi bàn giao cho nông dân bản địa hoặc các hợp tác xã cơ sở vì người dân thiếu kiến thức vận hành, không biết đọc các chỉ số dữ liệu đất đai trên phần mềm điện thoại, dẫn đến việc hỏng hóc thiết bị hoặc không tối ưu hóa được công nghệ. Tương tự, dù Đắk Lắk là “thủ phủ cà phê” toàn cầu nhưng tỷ lệ kỹ sư công nghệ chế biến sâu tại chỗ rất mỏng; phần lớn các nhà máy chế biến cà phê hòa tan, cà phê tinh chế quy mô lớn vẫn phải “nhập khẩu” chuyên gia và kỹ thuật viên điều khiển hệ thống từ TP. Hồ Chí Minh hoặc nước ngoài.

2.2.2. Sự đứt gãy và chênh lệch về chất lượng giáo dục, đào tạo giữa các nhóm nhân khẩu học và địa bàn cư trú

Sự mất cân đối trong cấu trúc NNL tại Tây Nguyên biểu hiện rõ nét ở khoảng cách phát triển giáo dục và trình độ nghề nghiệp giữa khu vực đô thị với vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào DTTS tại chỗ. Mặc dù hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú, bán trú đã được quan tâm đầu tư, nhưng chất lượng đào tạo thực tế vẫn chưa bắt kịp yêu cầu. Tỷ lệ học sinh DTTS bỏ học sau bậc trung học cơ sở hoặc không lựa chọn học nghề vẫn ở mức cao. Đào tạo nghề tại vùng đồng bào DTTS còn mang nặng tính phong trào, ngắn hạn, chưa gắn với chuỗi sinh kế bền vững của buôn làng, dẫn đến tình trạng “học xong không có việc” hoặc “học ngành không đúng nhu cầu của địa phương”.

2.2.3. Hội chứng “chảy máu chất xám” và rào cản từ hạ tầng xã hội trong thu hút nhân tài

Tây Nguyên đang đối mặt với một xu hướng dịch chuyển nhân lực tiêu cực: thanh niên có học vấn cao, con em các gia đình có điều kiện và trí thức trẻ sau khi tốt nghiệp tại các đô thị lớn (TP. Hồ Chí Minh, Đà Nẵng) thường lựa chọn ở lại các trung tâm kinh tế này để lập nghiệp thay vì quay trở về cống hiến cho quê hương. Nguyên nhân gốc rễ xuất phát từ việc hạ tầng kết nối liên vùng của Tây Nguyên phát triển chậm, các cơ hội việc làm sáng tạo còn ít, môi trường khởi nghiệp chưa hấp dẫn và đặc biệt là hệ thống hạ tầng an sinh xã hội (y tế chất lượng cao, dịch vụ văn hóa, giải trí) chưa đủ phát triển để giữ chân NNL tinh hoa (Tô Lâm, 2024). Ví dụ: Trường Đại học Tây Nguyên và Đại học Đà Lạt hàng năm đào tạo ra hàng ngàn cử nhân khoa học, kỹ sư sinh học và bác sĩ y khoa có chất lượng tốt. Tuy nhiên, theo các khảo sát việc làm, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc ngành Công nghệ sinh học hay Công nghệ thông tin ở lại Tây Nguyên làm việc rất thấp. Các em có xu hướng chuyển dịch về Bình Dương, Đồng Nai hoặc TP. Hồ Chí Minh vì ở đó có các khu công nghệ cao, mức lương khởi điểm cao gấp 2-3 lần và môi trường thăng tiến rõ ràng. Ngay cả hệ thống y tế công lập tại các tỉnh như Gia Lai, Lâm Đồng cũng liên tục ghi nhận tình trạng các bác sĩ chính quy, có tay nghề cao xin nghỉ việc để chuyển về các bệnh viện tư nhân ở vùng đồng bằng, gây nên tình trạng thiếu hụt cục bộ nhân lực y tế tuyến đầu.

2.2.4. Năng lực thực thi công vụ và kỹ năng quản trị hiện đại của hệ thống chính trị cơ sở chưa đồng đều

Một bộ phận cán bộ cơ sở còn yếu về năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, chưa thành thạo các kỹ năng quản trị công vụ số theo tinh thần chính phủ điện tử. Đặc biệt, năng lực cụ thể hóa các chính sách dân tộc, tôn giáo và kỹ năng giải quyết các xung đột xã hội liên quan đến đất đai có nguồn gốc từ các nông, lâm trường quốc doanh cũ còn lúng túng, chưa đáp ứng được phương châm hành động “làm đến cùng, giải quyết dứt điểm” của Đại hội XIV. Ví dụ: Khi triển khai Đề án 06 về phát triển ứng dụng dữ liệu về dân cư, định danh và xác thực điện tử tại các xã vùng sâu của tỉnh Lâm Đồng, lực lượng Công an xã chính quy và cán bộ tư pháp gặp áp lực rất lớn do hạ tầng mạng internet tại các buôn làng không ổn định, đồng thời năng lực thao tác phần mềm chuyên dụng của một số cán bộ lớn tuổi người địa phương còn hạn chế. Khi xảy ra các vụ việc khiếu kiện, tranh chấp đất rừng giữa người dân di cư tự do và các công ty lâm nghiệp (như tại địa bàn Tuy Đức), cán bộ địa phương đôi khi còn xử lý mang tính hành chính máy móc, thiếu các kỹ năng đối thoại trực tiếp, vận động quần chúng bằng tiếng dân tộc bản địa, dẫn đến việc các vụ việc nhỏ dễ bị các phần tử xấu lợi dụng, thổi phồng thành các điểm nóng về an ninh nông thôn.

2.3. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực ở Tây Nguyên theo tinh thần Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng

2.3.1. Cấu trúc lại hệ thống giáo dục nghề nghiệp, chuyển dịch cơ cấu ngành nghề đào tạo gắn liền với “Hệ sinh thái kinh tế đặc thù” của vùng

Văn kiện Đại hội XIV của Đảng nhấn mạnh yêu cầu chuyển đổi mạnh mẽ mô hình tăng trưởng kinh tế dựa trên nền tảng khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo, đẩy mạnh kinh tế xanh và kinh tế tuần hoàn. Đối với vùng Tây Nguyên, giải pháp căn cơ đầu tiên là phải chấm dứt tình trạng đào tạo nghề theo “năng lực sẵn có” của các cơ sở giáo dục, chuyển hẳn sang mô hình đào tạo dựa trên quy hoạch phát triển kinh tế vùng và “đơn đặt hàng” thực tế của thị trường lao động. Hệ sinh thái kinh tế đặc thù của Tây Nguyên là nông nghiệp hàng hóa quy mô lớn, năng lượng tái tạo, quản trị tài nguyên rừng và du lịch sinh thái - văn hóa. Do đó, mạng lưới các trường đại học, cao đẳng, trung cấp nghề trong vùng cần phải tái cấu trúc toàn diện chương trình giảng dạy, tập trung vào việc hình thành lực lượng lao động kỹ thuật cao, có năng lực vận hành các quy trình sản xuất hiện đại, chế biến sâu và tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu. Để thực hiện giải pháp này, các địa phương cần chủ động xây dựng cơ chế liên kết ba bên: Nhà nước (quy hoạch và hỗ trợ tài chính) - Nhà trường (thiết kế chương trình và đào tạo) - Doanh nghiệp (tiếp nhận và chuẩn hóa đầu ra). Trọng tâm đào tạo phải hướng vào các phân khúc có giá trị gia tăng cao như: kỹ sư thực hành nông nghiệp số, chuyên gia công nghệ sinh học bảo tồn nguồn gen dược liệu, kỹ thuật viên vận hành tua-bin gió, năng lượng mặt trời và các nhà quản trị chuỗi cung ứng logistics nông sản liên vùng. Đồng thời, cần phổ cập tư duy kinh tế thị trường, kỹ năng chuyển đổi số căn bản và hiểu biết về tiêu chuẩn chất lượng quốc tế (như kiểm soát mã vùng trồng, tiêu chuẩn hữu cơ) vào toàn bộ các chương trình đào tạo nghề cho nông dân (Vũ Tuấn, 2026). Ví dụ: Để giải quyết bài toán nhân lực cho ngành xuất khẩu sầu riêng và cà phê chất lượng cao tại Đắk Lắk, Trường Cao đẳng Công nghệ Tây Nguyên cần phối hợp với các tập đoàn nông nghiệp lớn xây dựng chuyên ngành đào tạo mới: “Quản trị và Vận hành chuỗi cung ứng nông sản số”. Sinh viên không chỉ học kỹ thuật trồng trọt truyền thống, mà được đào tạo trực tiếp trên các cánh đồng thực nghiệm: vận hành drone để bón phân sinh học, sử dụng phần mềm AI để quét và phát hiện sâu bệnh trên lá, và quản lý mã vạch truy xuất nguồn gốc phục vụ xuất khẩu sang thị trường châu Âu (EU). Khóa luận tốt nghiệp của sinh viên sẽ do chính các kỹ sư của doanh nghiệp chấm điểm dựa trên hiệu quả quản lý một mô hình trang trại thực tế.

2.3.2. Thực hiện chiến lược nâng cao toàn diện chất lượng nguồn nhân lực đồng bào dân tộc thiểu số tại chỗ thông qua đổi mới phương thức giáo dục và sinh kế bền vững

Tại Tây Nguyên, sự ổn định chính trị và phát triển kinh tế phụ thuộc lớn vào chất lượng cuộc sống của đồng bào các DTTS bản địa (như Ê Đê, Gia Rai, Ba Na, Cơ Ho...). Giải pháp đột phá ở đây là phải thay đổi căn bản triết lý tiếp cận giáo dục và đào tạo nghề cho người DTTS: chuyển từ hỗ trợ mang tính “cho con cá” (an sinh xã hội đơn thuần) sang chủ động “cho cần câu và hướng dẫn cách câu” (trao năng lực

tự chủ sinh kế). Chiến lược này đòi hỏi sự lồng ghép đồng bộ giữa nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông nền tảng với các chương trình đào tạo nghề đặc thù, thích ứng với đặc điểm tâm lý tộc người và ngôn ngữ văn hóa bản địa. Trước hết, cần đổi mới toàn diện hệ thống các trường phổ thông dân tộc nội trú, bán trú theo hướng tích hợp giáo dục văn hóa với giáo dục hướng nghiệp sớm. Chương trình học tại đây phải trang bị cho học sinh các kỹ năng sinh tồn, kỹ năng công nghệ số căn bản và tư duy khởi nghiệp kinh tế hộ gia đình. Đối với lao động trưởng thành, các khóa đào tạo nghề ngắn hạn phải từ bỏ phương pháp dạy lý thuyết suông trong lớp học, chuyển sang phương pháp “cầm tay chỉ việc”, trực tiếp tại các buôn làng, sử dụng trực quan sinh động và biên soạn tài liệu song ngữ (tiếng Việt và tiếng dân tộc bản địa). Đào tạo nghề phải gắn chặt với việc giao đất, giao rừng, bảo tồn không gian văn hóa công chiêng và phát triển các hợp tác xã du lịch cộng đồng, giúp người dân tự hào và làm giàu từ chính bản sắc độc đáo của dân tộc mình.

2.3.3. Kiện toàn, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng quản trị hiện đại cho đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị cơ sở và lực lượng vũ trang nhân dân

Tinh thần Đại hội XIV của Đảng đặt ra yêu cầu rất cao về công tác cán bộ trong kỷ nguyên mới, đòi hỏi phải xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp cơ sở, có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, có tư duy đổi mới, sáng tạo và hành động quyết liệt vì lợi ích chung, loại bỏ tận gốc tâm lý đùn đẩy, né tránh trách nhiệm. Tại địa bàn mang tính đặc thù về an ninh và tôn giáo như Tây Nguyên, đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường và lực lượng vũ trang tuyến đầu (Công an xã chính quy, Bộ đội biên phòng, lực lượng tham gia bảo vệ an ninh, trật tự ở cơ sở) chính là chiếc “cầu nối” quyết định sự thành bại trong việc thực thi các chủ trương của Đảng. Giải pháp trọng tâm là phải chuẩn hóa toàn diện đội ngũ này về cả năng lực quản trị công đại cương lẫn các kỹ năng xử lý tình huống nghiệp vụ đặc thù. Chương trình bồi dưỡng cán bộ cơ sở Tây Nguyên cần tập trung vào ba trụ cột năng lực số, năng lực pháp lý và năng lực vận động quần chúng. Cán bộ cơ sở phải thành thạo kỹ năng sử dụng các nền tảng số để xử lý thủ tục hành chính cho người dân, thực hiện công tác quản lý nhà nước về đất đai, môi trường dựa trên bản đồ số GIS. Đặc biệt, phải tổ chức các khóa bồi dưỡng chuyên sâu, bắt buộc về tiếng dân tộc bản địa, phong tục tập quán, kiến thức pháp luật về tôn giáo và kỹ năng đối thoại xử lý các điểm nóng xã hội. Hệ thống chính trị phải vận hành theo phương châm hành động rõ ràng: “Nói ít - Làm nhiều - Làm đến cùng”, lấy mức độ hài lòng, ấm no của người dân buôn làng và sự bình yên của địa bàn làm thước đo cao nhất cho năng lực lãnh đạo. Bên cạnh đó, phải thực hiện chính sách quy hoạch, đào tạo đột phá để bố trí cán bộ là người DTTS bản địa giữ các chức danh chủ chốt thực chất tại cơ sở (Tô Lâm, 2025).

2.3.4. Xây dựng cơ chế đặc thù vượt trội nhằm thu hút chuyên gia chất lượng cao, trọng dụng nhân tài và liên kết mạng lưới tri thức toàn cầu

Đột phá chiến lược thứ ba của Đại hội XIV là phát triển NNL chất lượng cao gắn với thu hút và trọng dụng nhân tài. Do những rào cản về mặt địa lý, hạ tầng giao thông và hạ tầng xã hội, các tỉnh Tây Nguyên luôn nằm trong thế bất lợi khi cạnh tranh thu hút nhân lực giỏi với các vùng đồng bằng. Vì vậy, muốn xoay chuyển tình thế, giải quyết hội chứng “chảy máu chất xám”, các tỉnh Tây Nguyên không thể áp dụng các quy định tuyển dụng, đãi ngộ thông thường mà phải ban hành các chính sách đặc thù, vượt trội, có tính “cạnh tranh sòng phẳng” với các trung tâm kinh tế lớn. Chính sách đãi ngộ mới phải được thiết kế đồng bộ theo công thức: *Thu nhập xứng đáng + Môi trường cống hiến độc lập + An sinh gia đình toàn diện*. Các địa phương cần xây dựng Đề án Thu hút chuyên gia đầu ngành trong các lĩnh vực cốt lõi (như công nghệ sinh học, y tế chuyên sâu, chuyên gia an ninh mạng, nhà quản trị du lịch cao cấp) về làm việc tại các trung tâm động lực của vùng như Buôn Ma Thuột, Đà Lạt, Pleiku. Chuyên gia về công tác phải được giao quyền chủ trì các đề tài khoa học độc lập, hưởng cơ chế tiền lương khoán theo sản phẩm đầu ra, hỗ trợ đất ở, nhà ở công vụ và bố trí việc làm cho vợ/chồng, điều kiện học tập tốt nhất cho con cái. Đồng thời, cần tận dụng chuyển đổi số để xây dựng mạng lưới “tri thức ảo” - tức là liên kết và sử dụng chất xám của các nhà khoa học, chuyên gia gốc Tây Nguyên hoặc các chuyên gia quốc tế thông qua hình thức tư vấn, nghiên cứu trực tuyến, không nhất thiết phải thay đổi nơi cư trú của họ. Ví dụ: Ủy ban nhân dân tỉnh Lâm Đồng ban hành Nghị quyết đặc thù thu hút chuyên gia cho

Trung tâm Nghiên cứu Sâm Ngọc Linh và Dược liệu quý. Theo đó, một tiến sĩ tốt nghiệp ngành Công nghệ sinh học tại Nhật Bản khi đồng ý về trung tâm công tác sẽ được nhận ngay khoản hỗ trợ ban đầu tương đương 500 triệu đồng, cấp một căn hộ công vụ tại Đà Lạt và được sở hữu 10% giá trị thương mại từ các bằng sáng chế, quy trình nhân giống sâm do mình phát minh ra. Đồng thời, tỉnh thiết lập mạng lưới hội đồng cố vấn khoa học trực tuyến gồm 15 giáo sư đầu ngành đang làm việc tại các viện nghiên cứu lớn của Pháp, Mỹ để thẩm định, định hướng chiến lược phát triển dược liệu cho tỉnh mà không yêu cầu họ phải bay về Việt Nam thường xuyên.

3. Kết luận

Phát triển NNL ở Tây Nguyên theo tinh thần Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng không chỉ đơn thuần là một giải pháp thúc đẩy tăng trưởng kinh tế hay an sinh xã hội, mà là một nhiệm vụ chính trị mang tính chiến lược, sống còn, gắn liền với vận mệnh phát triển bền vững và thể trận quốc phòng, an ninh vững chắc của quốc gia tại địa bàn trọng điểm. Điểm cốt lõi và mới mẻ trong tư duy hành động của Đại hội XIV yêu cầu phải xóa bỏ triệt để cách làm theo lối mòn, chuyển mạnh mẽ từ tư duy “định hướng, hỗ trợ” sang “hành động quyết liệt, thực chất và đo lường bằng kết quả”. Để khơi thông điểm nghẽn lớn nhất về con người tại “mái nhà của Đông Dương”, hệ thống giải pháp phải được vận hành một cách đồng bộ và biện chứng: cấu trúc lại hệ thống đào tạo nghề để bắt kịp xu thế kinh tế tuần hoàn và chuyển đổi số; nâng cao toàn diện thể lực, trí lực cho NNL là người dân tộc thiểu số tại chỗ; đồng thời áp dụng những cơ chế vượt trội, đột phá nhằm thu hút và giữ chân nhân tài, chuyên gia gắn với các đô thị động lực của vùng. Bước vào kỷ nguyên mới - kỷ nguyên vươn mình của dân tộc, sự ổn định và cất cánh của Tây Nguyên chính là thước đo cho sự phát triển đồng đều, thịnh vượng của cả nước. Trong đó, việc kiện toàn, nâng cao năng lực hành động và bản lĩnh chính trị của đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị cấp cơ sở, đặc biệt là lực lượng vũ trang nhân dân và cán bộ người bản địa, giữ vai trò nòng cốt để xây dựng “lòng dân” vững chắc, làm thất bại mọi âm mưu diễn biến hòa bình của các thế lực thù địch.

Tài liệu tham khảo

- Ban Chấp hành Trung ương (2025). *Nghị quyết số 68-NQ/TW, ngày 4/5/2025 về phát triển kinh tế tư nhân*, tr. 2.
- Báo điện tử Chính phủ (2025). *Dự thảo Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII tại Đại hội XIV của Đảng*. <https://xaydungchinhachsach.chinhphu.vn/toan-van-du-thao-bao-cao-chinh-tri-cua-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xiii-tai-dai-hoi-xiv-cua-dang-119251015171703632.htm>, ngày 03/11/2025.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2026). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng* (tập 1). NXB Chính trị Quốc gia Sự thật, tr. 85.
- Nguyễn Bá Chiến, Nguyễn Văn Tạo (2024). *Đổi mới tư duy về thu hút, trọng dụng nhân tài trong khu vực công hiện nay*. https://www.tapchicongsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hnp4dK31Gf/content/doi-moi-tu-duy-ve-thu-hut-trong-dung-nhan-tai-trong-khu-vuc-cong-hien-nay, ngày 22/10/2024.
- Tô Lâm (2024). *Một số nội dung cơ bản về kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc; những định hướng chiến lược đưa đất nước bước vào kỷ nguyên mới, kỷ nguyên vươn mình của dân tộc*. https://tapchicongsan.org.vn/media-story/-/asset_publisher/V8hnp4dK31Gf/content/ky-nguyen-moi-ky-nguyen-vuon-minh-cua-dan-toc-ky-nguyen-phat-trien-giau-manh-duoi-su-lanh-dao-cam-quyen-cua-dang-cong-san-xay-dung-thanh-cong-nuoc-vie, ngày 01/11/2024.
- Tô Lâm (2025). *Phát huy trí tuệ và bản lĩnh Việt Nam vững bước tiến mạnh trong kỷ nguyên phát triển mới*. <https://baochinhphu.vn/tong-bi-thu-to-lam-phat-huy-tri-tue-va-ban-linh-viet-nam-vung-buc-tien-manh-trong-ky-nguyen-phat-trien-moi-102251231132355343.htm>, ngày 31/12/2025.
- Vũ Tuấn (2026). *Tổng Bí thư: Đổi mới mô hình phát triển phải đứng trên mảnh đất thực tiễn Việt Nam*. <https://vnexpress.net/tong-bi-thu-doi-moi-mo-hinh-phat-trien-phai-dung-tren-manh-dat-thuc-tien-viet-nam-5002903.html>, ngày 07/01/2026.