

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VĂN HÓA VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU KỶ NGUYÊN PHÁT TRIỂN MỚI

★ TS TRẦN THỊ KIM DUNG

★ TS TRẦN TUẤN SƠN

Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

● **Tóm tắt:** Vùng đồng bào dân tộc thiểu số là không gian văn hóa đa dạng và có ý nghĩa chiến lược đối với phát triển bền vững của Việt Nam. Trong bối cảnh toàn cầu hóa, kinh tế thị trường và chuyển đổi số, nhiệm vụ bảo tồn - phát huy di sản văn hóa gắn với nâng cao chất lượng đời sống văn hóa cơ sở đặt ra yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ văn hóa không chỉ thực thi quản lý hành chính, mà còn phải làm chủ quản trị văn hóa cộng đồng, kiến tạo bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số; nhận diện những khoảng trống về số lượng, năng lực chuyên môn, cơ chế đãi ngộ và năng lực số; từ đó đề xuất một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên phát triển mới.

● **Từ khóa:** cán bộ văn hóa; dân tộc thiểu số; bảo tồn di sản; quản lý văn hóa; quản trị văn hóa; phát triển bền vững; chuyển đổi số.

Building cultural cadres in ethnic minority areas to meet new development era requirements

● **Abstract:** Ethnic minority areas form a diverse cultural space of strategic significance for Vietnam's sustainable development. Amid globalization, market economy, and digital transformation, tasks of preserving-promoting cultural heritage while elevating grassroots cultural life quality pose new demands on cultural cadres, not merely administrative management but mastering community cultural governance, creating cultural-creative ecosystems, and leading innovation. The article clarifies the status of ethnic minority cultural cadres; identifies gaps in quantity, expertise, incentives, and digital capacity; and proposes solutions to build ethnic minority cultural cadres meeting new development era requirements.

● **Keywords:** cultural cadres; ethnic minorities; heritage preservation; cultural management; cultural governance; sustainable development; digital transformation.

1. Mở đầu

Trong đường lối, chiến lược của Đảng Cộng sản Việt Nam, văn hóa luôn được xác định là nền tảng tinh thần của xã hội, vừa là mục tiêu, vừa là động lực thúc đẩy phát triển bền vững đất nước. Quan điểm đó được khẳng định xuyên suốt và đặc biệt sâu sắc từ Nghị quyết Trung ương 5 (khóa VIII) về xây dựng và phát triển nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc đến Nghị quyết số 33-NQ/TW ngày 9-6-2014, Hội nghị Trung ương 9 khóa XI về xây dựng và phát triển văn hóa, con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước, Nghị quyết số 80-NQ/TW ngày 07-01-2026 của Bộ Chính trị về phát triển văn hóa Việt Nam và Văn kiện Đại hội XIV tiếp tục nhấn mạnh “Xây dựng và phát triển nền văn hóa Việt Nam tiên tiến đậm đà bản sắc dân tộc, đồng bộ trên nền tảng giá trị quốc gia, hệ giá trị văn hóa, hệ giá trị gia đình và chuẩn mực con người Việt Nam. Đẩy mạnh phát triển đồng bộ các lĩnh vực văn hóa, xây dựng môi trường văn hóa, đời sống văn hóa trong gia đình, trường học, cơ quan, đơn vị và cộng đồng dân cư” (ĐCSVN, 2026, tr.97-98). Trong kỷ nguyên phát triển mới, yêu cầu phát huy giá trị văn hóa và sức mạnh con người Việt Nam càng trở nên cấp thiết, nhất là đối với những không gian văn hóa đặc thù như vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

Vùng dân tộc thiểu số là nơi hội tụ sự đa dạng văn hóa của 54 dân tộc trong tổng thể thống nhất của nền văn hóa Việt Nam. Đây là không gian lưu giữ nhiều giá trị văn hóa truyền thống độc đáo, song cũng là khu vực còn nhiều khó khăn về kinh tế - xã hội, dễ bị tổn thương trước tác động của toàn cầu hóa, kinh tế thị trường và các yếu tố ngoại lai. Trong bối cảnh đó, đội ngũ cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc chuyển tải chủ

trương, đường lối của Đảng, chính sách của Nhà nước vào đời sống cộng đồng; đồng thời trực tiếp tổ chức, dẫn dắt các hoạt động bảo tồn và phát huy giá trị văn hóa dân tộc.

Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số đã có bước phát triển, song vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của sự nghiệp phát triển văn hóa và con người Việt Nam trong giai đoạn mới. Do vậy, việc xây dựng đội ngũ cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số theo hướng vừa thích ứng với bối cảnh mới, vừa có khả năng kiến tạo giá trị văn hóa bền vững không chỉ là yêu cầu thực tiễn cấp bách mà còn là chiến lược lâu dài.

2. Nội dung

2.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số

Trong những năm qua, hệ thống chính sách về công tác cán bộ dân tộc thiểu số và cán bộ văn hóa vùng dân tộc có bước phát triển quan trọng từ các quyết định riêng lẻ đến hệ thống chính sách đồng bộ. Từ việc coi công tác cán bộ dân tộc thiểu số như một phần của chính sách dân tộc chung, sang xây dựng những văn bản chuyên biệt, có tính hệ thống cao. Năm 2016, Chính phủ ban hành Quyết định số 402/QĐ-TTg Phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới. Đây là văn bản quan trọng đề cập một cách hệ thống đến mục tiêu, lộ trình và các giải pháp đồng bộ từ tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đến sử dụng và đãi ngộ, nhấn mạnh yêu cầu “chuẩn hóa” về mặt chuyên môn, nghiệp vụ nhưng đồng thời phải “đặc thù” hóa để phù hợp với từng vùng, từng dân tộc. Với định hướng chiến lược đến 2030 và quy định hỗ trợ phát triển văn hóa dân tộc thiểu số, ngày 28-1-2022, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 10/NQ-CP Chiến lược công tác dân tộc giai đoạn 2021-

2030, tầm nhìn đến năm 2045; đặt ra tầm mục tiêu hạn và các mục tiêu cấp quốc gia về phát triển con người, phát triển nguồn nhân lực dân tộc, trong đó tiếp tục nhấn mạnh vai trò chiến lược của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số trong tổ chức phát triển văn hóa, bảo tồn bản sắc dân tộc và phát huy vai trò chủ thể của đồng bào. Văn kiện này yêu cầu liên kết chính sách đào tạo, sử dụng và ưu đãi phù hợp để bảo đảm trình độ chuyên môn và năng lực quản lý của cán bộ vùng dân tộc thiểu số.

Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ văn hóa và cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số có sự gia tăng đáng kể về số lượng, từng bước được chuẩn hóa về trình độ đào tạo. Hằng năm, các tỉnh cử cán bộ đi đào tạo đại học và trên đại học, mở các lớp tập huấn ngắn hạn, cử cán bộ đi tập huấn tại các lớp, chương trình do trung ương tổ chức. Ngành Văn hóa, Thể thao và Du lịch các tỉnh (trước sáp nhập): Quảng Ninh, Gia Lai, Bắc Kạn, Kiên Giang, Yên Bái, An Giang, Bình Thuận, Hà Tĩnh, Vĩnh Long, Cao Bằng, Sóc Trăng, Hòa Bình, Cà Mau, Khánh Hòa, Hà Giang, Ninh Thuận, Thái Nguyên, Thanh Hóa,... đã có nhiều cố gắng trong công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cho công tác văn hóa vùng đồng bào các dân tộc thiểu số, miền núi” (Bộ Văn hóa Thể thao và Du lịch, 2021, tr.8). Ngoài ra, các tỉnh Cà Mau, Kon Tum, Yên Bái, Phú Thọ, Trà Vinh, Nghệ An, Bình Định... đều tiến hành chuẩn hóa cán bộ văn hóa cơ sở có trình độ trung cấp trở lên, đưa chương trình bảo tồn văn hóa truyền thống vào công tác đào tạo cán bộ (Bộ Văn hóa Thể thao và Du lịch, 2021, tr.9).

Tỷ lệ cán bộ văn hóa là người dân tộc thiểu số ngày càng tăng, đến năm 2025, các xã đều có cán bộ phụ trách hoạt động văn hóa, đặc biệt ở các tỉnh vùng Tây Bắc, 100% xã, phường, thị trấn đều có ít nhất một cán bộ văn hóa - xã hội

chuyên trách được biên chế (Nguyễn Tú Anh, 2022); cán bộ này phụ trách về các hoạt động văn hóa - xã hội, tham mưu, giúp cấp ủy, chính quyền địa phương nắm được các hoạt động văn hóa, thể thao diễn ra ở địa phương; hướng dẫn, vận động nhân dân tham gia các hoạt động giữ gìn và phát huy giá trị văn hóa tốt đẹp; đấu tranh, loại bỏ những tập quán lạc hậu, không lành mạnh, đi ngược lại với chủ trương, quan điểm, đường lối của Đảng.

Nhìn chung, công tác bồi dưỡng và đào tạo, sử dụng cán bộ làm công tác văn hóa, cán bộ là người dân tộc thiểu số ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số đã có những tiến triển rõ rệt, số lượng cán bộ là người dân tộc thiểu số được chú ý và quan tâm hơn. Hầu hết các tỉnh miền núi, dân tộc thiểu số đã vận dụng các chính sách đãi ngộ phù hợp để động viên, khuyến khích cán bộ văn hóa cấp xã ở miền núi, vùng sâu, vùng xa.

Từ ngày 01-7-2025, thực hiện chính quyền địa phương 2 cấp, trên cả nước có 3.321 xã, phường, đặc khu. Trong đó có 1.494 xã thuộc vùng dân tộc thiểu số và miền núi. Tổng số thôn thuộc vùng dân tộc thiểu số và miền núi, cũng như các thôn đặc biệt khó khăn là 30.591 thôn (trong đó có 12.368 thôn đặc biệt khó khăn) (Ngân Anh, 2026). Phòng Văn hóa - xã hội xã được giao nhiệm vụ thực hiện các nhiệm vụ về dân tộc, tôn giáo, văn hóa (Thư viện pháp luật Việt Nam, 2026)...

Bên cạnh những bước tiến quan trọng, đội ngũ cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số còn những bất cập, đòi hỏi sự nhìn nhận thẳng thắn và giải pháp đột phá.

Thứ nhất, nghịch lý giữa “thiếu” và “thừa” nhân lực. Trong khi nhiều xã vùng sâu, vùng xa vẫn thiếu trầm trọng cán bộ văn hóa chuyên trách, có trình độ (phải dùng cán bộ kiêm nhiệm hoặc hợp đồng ngắn hạn), thì nhiều sinh viên tốt

nghiệp các chuyên ngành văn hóa lại không được bố trí việc làm.

Thứ hai, nghịch lý giữa “bảo tồn” và “tự đánh mất”. Cán bộ văn hóa được giao nhiệm vụ bảo tồn bản sắc, nhưng chính bản thân một bộ phận cán bộ trẻ lại đang đánh mất dần vốn liếng văn hóa của dân tộc mình. Hiện tượng “mất gốc ngôn ngữ” đang gia tăng trong giới trẻ dân tộc thiểu số, kéo theo sự phai nhạt các tri thức dân gian, phong tục, tập quán. Khi người thực thi chính sách không còn thực sự am hiểu và đắm mình trong mạch nguồn văn hóa mà họ có trách nhiệm giữ gìn, thì hiệu quả công việc khó có thể đạt được. Điều này đặt ra vấn đề về chất lượng của “tính đặc thù” trong đội ngũ cán bộ văn hóa hiện nay.

Thứ ba, nghịch lý giữa vai trò kỳ vọng và năng lực hiện tại. Trong bối cảnh mới, cán bộ văn hóa được kỳ vọng trở thành nhà quản lý di sản, nhà tổ chức sự kiện, chuyên viên truyền thông, cố vấn du lịch cộng đồng... Tuy nhiên, năng lực thực tế của đội ngũ còn nhiều bất cập. Phần lớn cán bộ văn hóa cấp xã vẫn quen với công việc hành chính, thiếu kỹ năng quản lý dự án, vận động cộng đồng, đặc biệt là kỹ năng ứng dụng công nghệ để số hóa di sản và quảng bá văn hóa. Sự thiếu hụt này khiến họ lúng túng trước những thách thức như ngăn chặn sự “sân khấu hóa” lễ hội hay định hướng phát triển du lịch văn hóa một cách bền vững.

Ngoài ra, chính sách đãi ngộ chưa tạo được động lực mạnh mẽ. Chế độ phụ cấp cho cán bộ văn hóa công tác ở vùng đặc biệt khó khăn vẫn còn thấp, chưa tương xứng với những vất vả và yêu cầu công việc ngày càng cao. Điều này dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám”, khi những cán bộ có năng lực tìm cách chuyển sang các vị trí khác có thu nhập tốt hơn hoặc về địa bàn thuận lợi hơn. Môi trường làm việc thiếu tính sáng tạo và tự chủ: cơ chế quản lý còn nặng về

chỉ tiêu, báo cáo, chưa khuyến khích được sự chủ động, sáng tạo của cán bộ văn hóa trong việc thiết kế và thực hiện các mô hình, hoạt động văn hóa phù hợp với địa phương.

Trước yêu cầu của kỷ nguyên phát triển mới, những hạn chế, bất cập về chất lượng nguồn nhân lực, về khả năng thích ứng với chuyên đổi số và hội nhập quốc tế đang đặt ra yêu cầu phải đổi mới mạnh mẽ công tác xây dựng đội ngũ cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số.

2.2. Bối cảnh mới và những yêu cầu đối với cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số

Hiện nay, thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, việc xây dựng đội ngũ cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số không thể tách rời những chuyển biến mang tính thời đại, đặt ra một loạt yêu cầu mới, đa chiều và phức tạp hơn nhiều so với trước.

Thứ nhất, tác động của chuyển đổi số và kinh tế sáng tạo.

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư không còn là khái niệm xa vời mà đã hiện diện ngay trong đời sống văn hóa cộng đồng. Đối với vùng dân tộc thiểu số, chuyển đổi số vừa là cơ hội để “cứu vãn” những di sản đang đứng trước nguy cơ mai một, vừa là công cụ để kết nối và lan tỏa các giá trị văn hóa đặc sắc, độc đáo ra toàn cầu. Tuy nhiên, cơ hội chỉ thực sự mở ra khi cán bộ văn hóa được trang bị năng lực số một cách bài bản. Cụ thể, họ cần trở thành những nhà quản trị văn hóa số với khả năng:

Số hóa chuyên nghiệp di sản văn hóa phi vật thể: Vượt ra ngoài việc ghi chép, chụp ảnh thông thường, cán bộ văn hóa cần biết ứng dụng các công nghệ tiên tiến như quét 3D để lưu giữ kiến trúc nhà ở truyền thống, công cụ lao động; sử dụng thực tế ảo (VR) và thực tế tăng cường (AR) để tái hiện sống động các nghi lễ, lễ hội, cho phép trải nghiệm từ xa. Công nghệ ghi âm, quay

phim độ phân giải cao là công cụ thiết yếu để lưu giữ các làn điệu dân ca, kỹ thuật diễn xướng, câu chuyện sử thi một cách trọn vẹn nhất.

Xây dựng và quản lý cơ sở dữ liệu văn hóa số. Năng lực này đòi hỏi cán bộ văn hóa phải có hiểu biết về phân loại, lập danh mục, nhập liệu và quản trị cơ sở dữ liệu. Đây là nền tảng để tạo ra một “bảo tàng số” về văn hóa dân tộc thiểu số, giúp cho việc tra cứu, nghiên cứu, quản lý và kết nối thông tin trở nên khoa học và hiệu quả.

Sử dụng thành thạo nền tảng số để quảng bá và kết nối. Từ mạng xã hội (Facebook, TikTok, YouTube), website đến các ứng dụng di động, cán bộ văn hóa cần biết cách xây dựng nội dung hấp dẫn, kể chuyện về văn hóa (storytelling), và tương tác với công chúng trong nước và quốc tế. Họ cũng cần kỹ năng để kết nối cộng đồng địa phương với các mạng lưới chuyên gia, nhà tài trợ, doanh nghiệp du lịch thông qua các nền tảng trực tuyến.

Quản lý và bảo vệ tài sản văn hóa số là yêu cầu mới và cấp thiết. Cán bộ văn hóa cần có kiến thức cơ bản về bản quyền, sở hữu trí tuệ đối với các sản phẩm văn hóa số; về an ninh mạng để bảo vệ cơ sở dữ liệu khỏi nguy cơ bị đánh cắp hoặc xâm phạm; và về đạo đức số trong việc sử dụng, chia sẻ hình ảnh, thông tin về cộng đồng.

Thứ hai, yêu cầu phát triển bền vững và kinh tế tuần hoàn

Các mục tiêu phát triển bền vững (SDGs) của Liên hợp quốc và mô hình kinh tế tuần hoàn nhấn mạnh đến sự phát triển cân bằng giữa kinh tế, xã hội và môi trường. Trong bối cảnh này, văn hóa dân tộc thiểu số không thể đứng ngoài cuộc mà phải trở thành một phần của giải pháp, cán bộ văn hóa do đó phải có năng lực để:

Tích hợp giá trị văn hóa vào các chương trình phát triển bền vững: Thay vì các dự án văn hóa

đơn lẻ, cán bộ văn hóa cần biết cách lồng ghép các yếu tố văn hóa (như tri thức bản địa về quản lý tài nguyên, giá trị cộng đồng) vào các dự án về nông nghiệp bền vững, bảo vệ rừng, quản lý nước xây dựng nông thôn mới, bảo đảm sự phát triển không làm tổn hại đến bản sắc.

Phát triển du lịch văn hóa có trách nhiệm: Du lịch mang lại lợi ích kinh tế, việc làm và giao lưu văn hóa nhưng cũng gây áp lực lên hạ tầng, ô nhiễm môi trường và làm biến dạng văn hóa bản địa. Do vậy, cán bộ văn hóa cần có kiến thức để định hướng phát triển du lịch cộng đồng theo hướng tôn trọng và bảo vệ văn hóa bản địa, phân phối lợi ích công bằng, hạn chế tối đa hiện tượng “sân khấu hóa”, thương mại hóa, làm mất giá trị nguyên bản của di sản.

Bảo vệ và phát huy tri thức bản địa về môi trường: Các dân tộc thiểu số sở hữu kho tàng tri thức phong phú về canh tác hữu cơ, bảo tồn giống cây bản địa, sử dụng cây thuốc, quản lý rừng bền vững. Cán bộ văn hóa cần có kỹ năng sưu tầm, hệ thống hóa, và vận động để các tri thức này được công nhận, ứng dụng vào các chương trình bảo vệ đa dạng sinh học và thích ứng với biến đổi khí hậu.

Thúc đẩy kinh tế sáng tạo gắn với bảo tồn di sản: cán bộ văn hóa cần trở thành cầu nối giữa nghệ nhân, cộng đồng với thị trường, hỗ trợ phát triển các sản phẩm sáng tạo dựa trên di sản (thủ công mỹ nghệ, thời trang, âm nhạc, ẩm thực) theo hướng tạo ra giá trị kinh tế, đồng thời nuôi dưỡng và tái đầu tư cho chính hoạt động bảo tồn.

Thứ ba, biến đổi khí hậu và thích ứng xây dựng văn hóa như một nguồn lực phục hồi

Vùng dân tộc thiểu số, đặc biệt là miền núi, duyên hải miền Trung và đồng bằng sông Cửu Long, đang là những khu vực chịu ảnh hưởng nặng nề của biến đổi khí hậu (bão lũ, sạt lở, hạn hán, nước biển dâng). Vai trò của cán bộ văn hóa

trong bối cảnh này mở rộng sang lĩnh vực môi trường và quản lý rủi ro thiên tai:

Bảo tồn và phát huy tri thức bản địa về thích ứng: Nhiều cộng đồng dân tộc thiểu số có những kinh nghiệm quý trong dự báo thời tiết, xây dựng nhà ở chống chọi với thiên tai, các giống cây trồng chịu hạn, cán bộ văn hóa cần nhận diện, ghi chép và đề xuất tích hợp các tri thức này vào các chương trình khoa học hiện đại về thích ứng với biến đổi khí hậu.

Lồng ghép yếu tố văn hóa vào kế hoạch thích ứng và giảm thiểu rủi ro thiên tai: Các biện pháp kỹ thuật (như xây đê, trồng rừng phòng hộ) sẽ hiệu quả hơn nếu được giải thích và thực hiện phù hợp với phong tục, tập quán và tín ngưỡng của cộng đồng. Cán bộ văn hóa đóng vai trò là người “phiên dịch” văn hóa trong quá trình này.

Để bảo vệ di sản văn hóa trước tác động của thiên tai, cán bộ văn hóa cần có kiến thức về các biện pháp bảo vệ khẩn cấp di tích, hiện vật, tài liệu văn hóa trước lũ lụt, hỏa hoạn; đồng thời tham gia vào việc lập kế hoạch và huy động cộng đồng trong việc sơ tán, bảo vệ di sản khi có thiên tai.

Thứ tư, áp lực hội nhập và bảo vệ an ninh văn hóa

Hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng mang lại cơ hội giao lưu, học hỏi, nhưng cũng làm gia tăng nguy cơ về “xâm lăng văn hóa”, đánh cắp di sản và các hoạt động lợi dụng vấn đề dân tộc, tôn giáo. Cán bộ văn hóa cần được nâng cao năng lực để trở thành “lá chắn” và “sứ giả” văn hóa:

Giao tiếp và hợp tác quốc tế: Trình độ ngoại ngữ (ít nhất là tiếng Anh và quốc gia có chung biên giới) và kỹ năng giao tiếp liên văn hóa trở thành yêu cầu bắt buộc để cán bộ văn hóa có thể tham gia các diễn đàn, dự án hợp tác quốc tế, giới thiệu văn hóa dân tộc mình ra thế giới và tiếp thu có chọn lọc tinh hoa văn hóa nhân loại.

Bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ đối với di sản văn hóa: Cán bộ văn hóa cần hiểu biết về các công ước quốc tế (như Công ước 2003 của UNESCO về Bảo vệ Di sản Văn hóa phi vật thể), các cơ chế bảo hộ chỉ dẫn địa lý, nhãn hiệu tập thể để ngăn chặn tình trạng bị khai thác, sao chép, thương mại hóa trái phép các di sản, họa tiết, kiến trúc của cộng đồng.

Đấu tranh chống xâm hại văn hóa và di sản: Điều này đòi hỏi cán bộ văn hóa không chỉ có bản lĩnh chính trị vững vàng mà còn cần kỹ năng truyền thông, giáo dục để nâng cao nhận thức của cộng đồng về âm mưu, thủ đoạn của các thế lực thù địch lợi dụng văn hóa để chia rẽ khối đại đoàn kết dân tộc, đồng thời biết cách phát hiện và phản ánh kịp thời các hành vi xâm hại di sản văn hóa.

Bối cảnh phát triển mới đã đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số. Họ không còn đơn thuần là những cán bộ hành chính thực thi nhiệm vụ, mà phải trở thành những nhà quản trị văn hóa đa năng, có khả năng thích ứng linh hoạt, làm chủ công nghệ, tích hợp đa ngành và chủ động hội nhập, với mục tiêu là vừa bảo vệ được bản sắc, vừa biến văn hóa thành động lực cho sự phát triển bền vững và thịnh vượng của chính cộng đồng mình.

2.3. Giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số trong kỷ nguyên phát triển mới

Thứ nhất, hoàn thiện thể chế và chuẩn hóa vị trí việc làm theo hướng chuẩn - đặc thù. Cần rà soát hệ thống văn bản quy phạm và hướng dẫn chuyên môn để thống nhất tiêu chuẩn chức danh, mô tả vị trí việc làm và khung năng lực cho cán bộ văn hóa các cấp. Chuẩn hóa không đồng nghĩa đồng dạng, tiêu chuẩn chung về quản lý nhà nước và đạo đức công vụ phải đi kèm tiêu chí đặc thù về năng lực tộc người, năng

lực liên văn hóa và năng lực tổ chức thực hành di sản. Cùng với đó, cần làm rõ ranh giới giữa chức năng quản lý nhà nước và chức năng cung cấp dịch vụ văn hóa (đơn vị sự nghiệp), tránh tình trạng “một người làm tất cả” dẫn tới quá tải và chất lượng thấp.

Thứ hai, làm tốt công tác quy hoạch, tuyển dụng nhằm tạo nguồn tại chỗ, ưu tiên người hiểu văn hóa bản địa. Cần gắn quy hoạch cán bộ văn hóa với chiến lược phát triển nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số. Ưu tiên tuyển dụng người địa phương có năng lực, thông thạo tiếng mẹ đẻ, am hiểu phong tục, đồng thời có khả năng học hỏi và đổi mới. Đối với các địa bàn đặc biệt khó khăn, nên áp dụng cơ chế “đào tạo theo địa chỉ sử dụng” và cam kết việc làm, tránh tình trạng học xong không bố trí đúng ngành. Việc tuyển dụng cần minh bạch, dựa vào năng lực và tiêu chí nghề nghiệp, hạn chế tình trạng bố trí mang tính đối phó.

Thứ ba, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh và theo năng lực. Các cơ sở đào tạo văn hóa cần phát triển học phần chuyên sâu về văn hóa các dân tộc, phương pháp điền dã, bảo tồn dựa vào cộng đồng và quản trị dự án văn hóa. Tăng thời lượng thực tập tại địa bàn, đưa sinh viên tiếp cận thực tế lễ hội, luật tục, tri thức bản địa và hoạt động nhà văn hóa. Tổ chức lớp ngắn hạn theo môđun (quản lý lễ hội, quản trị di sản, truyền thông số, du lịch cộng đồng, kỹ năng vận động cộng đồng, giải quyết xung đột), chú trọng tình huống địa phương. Cần chuẩn hóa chứng chỉ bồi dưỡng theo khung năng lực, tránh bồi dưỡng hình thức. Học tập tại chỗ: phát triển mạng lưới cộng đồng thực hành giữa cán bộ văn hóa, nghệ nhân, nhà nghiên cứu và doanh nghiệp du lịch; khuyến khích hình thức cố vấn (mentoring) giữa thế hệ cán bộ giàu kinh nghiệm và cán bộ trẻ.

Thứ tư, có cơ chế sử dụng, đãi ngộ và phát triển nghề nghiệp. Cần chính sách giữ chân cán bộ làm việc ở địa bàn khó khăn: phụ cấp phù hợp, hỗ trợ nhà ở công vụ, điều kiện làm việc và phương tiện tác nghiệp. Đồng thời, mở rộng cơ hội thăng tiến theo năng lực, không để cán bộ văn hóa bị “kẹt trần” nghề nghiệp. Khuyến khích luân chuyển có định hướng (không hành chính hóa luân chuyển) nhằm trao đổi kinh nghiệm giữa vùng thuận lợi và vùng khó khăn.

Thứ năm, đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý và phát huy di sản. Chuyển đổi số cần được coi là năng lực bắt buộc. Mỗi địa phương cần xây dựng danh mục di sản ưu tiên số hóa (lễ hội, tri thức bản địa, làn điệu dân ca, nghề thủ công, không gian văn hóa), thiết lập quy trình thu thập - lưu trữ - chia sẻ dữ liệu với sự đồng thuận của cộng đồng. Phát triển kênh truyền thông số đa ngôn ngữ (bao gồm tiếng dân tộc) để lan tỏa di sản, đồng thời định hướng thị hiếu, chống thông tin sai lệch và bảo vệ giá trị văn hóa.

Thứ sáu, phối hợp liên ngành và cơ chế giám sát, đánh giá theo kết quả

Công tác văn hóa vùng dân tộc thiểu số không thể tách khỏi giáo dục, du lịch, thông tin - truyền thông, công tác dân tộc và an sinh xã hội. Do đó cần cơ chế phối hợp liên ngành rõ trách nhiệm, gắn chỉ tiêu văn hóa với chương trình mục tiêu quốc gia và kế hoạch phát triển địa phương. Về đánh giá, nên chuyển từ chấm điểm phong trào sang đo lường kết quả: mức độ tham gia của cộng đồng, mức độ duy trì thực hành di sản, chất lượng truyền dạy, hiệu quả kinh tế - xã hội của mô hình văn hóa và mức độ hài lòng của người dân.

Như vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu kỷ nguyên phát triển mới là một quá trình lâu dài, đòi hỏi sự kết hợp đồng bộ giữa hoàn thiện chính sách, đổi mới đào tạo, tạo động lực nghề

nghiệp và phát huy vai trò chủ thể của cộng đồng. Những giải pháp này được triển khai một cách nhất quán và thực chất sẽ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số mới thực sự trở thành lực lượng nòng cốt trong việc bảo tồn, phát huy giá trị văn hóa và góp phần thúc đẩy phát triển bền vững đất nước.

3. Kết luận

Trong bối cảnh đất nước bước vào kỷ nguyên phát triển mới với yêu cầu phát huy sức mạnh nội sinh của văn hóa và con người Việt Nam, việc xây dựng đội ngũ cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với sự nghiệp bảo tồn và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc, đồng thời góp phần thúc đẩy phát triển bền vững ở các vùng dân tộc thiểu số. Thực tiễn cho thấy, mặc dù trong những năm qua đội ngũ cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số đã có bước phát triển nhất định cả về số lượng và trình độ chuyên môn, song vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế liên quan đến cơ cấu nguồn nhân lực, năng lực chuyên môn, khả năng thích ứng với chuyển đổi số và cơ chế chính sách đãi ngộ.

Trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế sâu rộng và yêu cầu phát triển bền vững ngày càng cao, vai trò của cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số không chỉ dừng lại ở việc thực thi quản lý hành chính mà còn mở rộng sang các chức năng quản trị văn hóa cộng đồng, tổ chức các hoạt động sáng tạo văn hóa, bảo tồn và phát huy tri thức bản địa, đồng thời kết nối các giá trị văn hóa với phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Điều đó đòi hỏi đội ngũ cán bộ văn hóa phải được trang bị hệ thống năng lực mới, bao gồm năng lực liên văn hóa, năng lực quản trị di sản, năng lực số và khả năng tổ chức, dẫn dắt các hoạt động văn hóa dựa vào cộng đồng.

Vì vậy, việc xây dựng đội ngũ cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số cần được tiếp cận như một

chiến lược phát triển nguồn nhân lực văn hóa mang tính lâu dài, gắn với hoàn thiện thể chế, đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực nghề nghiệp và tạo động lực cống hiến. Khi các giải pháp về thể chế, đào tạo, sử dụng và đãi ngộ được triển khai đồng bộ, đội ngũ cán bộ văn hóa vùng dân tộc thiểu số sẽ thực sự trở thành lực lượng nòng cốt trong việc bảo tồn và phát huy giá trị văn hóa dân tộc, góp phần củng cố khối đại đoàn kết dân tộc và thúc đẩy phát triển bền vững đất nước trong kỷ nguyên phát triển mới □

Ngày nhận: 02-3-2026;

Ngày bình duyệt: 25-3-2026;

Ngày duyệt đăng: 24-4-2026.

Email tác giả: tuansonlsd@gmail.com

Tài liệu tham khảo:

Bộ Văn hóa Thể thao và Du lịch (2021). *Báo cáo số 178/BC-BVHTTDL ngày 4 -8- 2021 về Kết quả 10 năm thực hiện Quyết định số 1270/QĐ-TTg ngày 27-7-2011 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Bảo tồn, phát triển văn hóa các dân tộc thiểu số Việt Nam đến năm 2020”*.

ĐCSVN (2026). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng*. (Tập I). Nxb Chính trị quốc gia Sự thật.

Nguyễn Tú Anh (27-2-2022). *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác văn hóa vùng đồng bào dân tộc thiểu số ở Tây Bắc hiện nay*, <https://www.quanlynhanuoc.vn>.

Ngân Anh (4-2-2026). *Giai đoạn 2026-2030: Cả nước có gần 1.500 xã vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi*, <https://nhandan.vn>.

Thư viện pháp luật Việt Nam (03-01-2026): *Tổng hợp các nhiệm vụ của Phòng Văn hóa - Xã hội cấp xã từ 01-7-2025*, <https://thuvienphapluat.vn>.