

GIẢI PHÁP CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÁC DÂN TỘC THIỂU SỐ TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

★ ThS LÊ THỊ PHƯƠNG THẢO

Phân hiệu Học viện Hành chính Quốc gia tại Thành phố Hồ Chí Minh

● **Tóm tắt:** Trong mọi tổ chức, nguồn lực về con người là một trong những yếu tố quyết định đến sự thành công hay thất bại của tổ chức đó. Thành phố Hồ Chí Minh là một đô thị đặc biệt có nhiều dân tộc cùng sinh sống. Cùng với người dân tộc Kinh, đồng bào các dân tộc thiểu số cũng có những đóng góp to lớn trong công cuộc phát triển kinh tế - xã hội cho Thành phố, tạo nên một bức tranh đa màu sắc, đa chủng tộc, đa văn hoá. Bài viết giới thiệu về cộng đồng người dân tộc thiểu số ở Thành phố Hồ Chí Minh, các chính sách về nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số đang được triển khai và những vấn đề đặt ra để nâng cao hơn nữa chất lượng nguồn lực này trong thời gian tới.

● **Từ khoá:** Chính sách; phát triển nguồn nhân lực; người dân tộc thiểu số; Thành phố Hồ Chí Minh.

1. Khái quát về cộng đồng người dân tộc thiểu số tại Thành phố Hồ Chí Minh

Thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm kinh tế - văn hóa - xã hội lớn nhất cả nước, đang trên đà phát triển mạnh mẽ và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu to lớn đạt được, phát huy được các lợi thế về sự đa dạng, Thành phố Hồ Chí Minh vẫn còn tiềm ẩn nhiều thách thức, trong đó có vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số.

Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay là nơi cư trú của tất cả các dân tộc trong cộng đồng dân tộc Việt Nam, trong đó người dân tộc Hoa, Chăm,

Khmer và người Kinh là những dân tộc có tỷ lệ lớn nhất. Thành phố Hồ Chí Minh được coi là một nơi “đất lành chim đậu” của những người dân nhập cư. Tính đến năm 2022, Thành phố Hồ Chí Minh có 53 dân tộc thiểu số sinh sống, gồm 103.092 hộ với 453.317 nhân khẩu, chiếm khoảng hơn 5% dân số toàn Thành phố⁽¹⁾. Những dân tộc có quy mô số dân trên 1.000 người tại Thành phố là Hoa, Khmer, Chăm, Tày, Mường, Nùng, Thái, Ê Đê và Gia Rai. Trong đó, có 3 dân tộc chiếm số đông là dân tộc Hoa với 377.162 người, dân tộc Khmer 42.415 người và dân tộc Chăm 9.796 người. Đồng bào dân tộc thiểu số

Bảng: Quy mô dân số của 9 dân tộc thiểu số so với dân số Thành phố Hồ Chí Minh

Dân tộc	TP HCM	Kinh	Hoa	Khmer	Chăm	Tày	Mường	Nùng	Thái	Ê đê	Gia Lai	Khác
Số người	8.993.082	8.523.173	382.826	10.509	50.422	4.773	3.972	3.135	2.905	2.784	1.350	7.233
Tỷ lệ	100	94,78	4,26	0,12	0,56	0,05	0,04	0,03	0,03	0,03	0,02	0,08

(Nguồn: Tác giả tổng hợp theo số liệu kết quả điều tra, thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019)

sống đan xen rải rác ở khắp các quận, huyện của Thành phố. Tuy nhiên, đối mặt với yêu cầu về trình độ của người lao động ngày càng cao trong quá trình đô thị hóa mạnh mẽ và phát triển năng động của Thành phố đã và đang mang đến nhiều thách thức cho cuộc sống của đồng bào dân tộc thiểu số.

Người dân tộc thiểu số phân bố khắp trên địa bàn Thành phố nhưng không đồng đều, tập trung nhiều ở vài quận/ huyện theo từng dân tộc khác nhau. Các cộng đồng người dân tộc thiểu số có quá trình kết nối cộng đồng nhưng vẫn mang bản sắc riêng của từng dân tộc. Họ đã để lại những dấu ấn sắc nét về lịch sử, dân số, kinh tế, văn hóa, xã hội, góp phần tạo nên diện mạo của một Thành phố văn minh, hiện đại, đa dân tộc, đa tôn giáo và đa sắc thái văn hóa dân tộc.

Về trình độ chuyên môn, Thành phố có 11,8% người dân tộc thiểu số từ 15 tuổi trở lên có trình độ chuyên môn kỹ thuật, chỉ bằng $\frac{1}{2}$ so với tỷ lệ dân số có trình độ chuyên môn kỹ thuật của Thành phố (24,9%)⁽²⁾. Nhưng tỷ lệ này lại cao hơn so với cả nước (9,1%) và Đông Nam Bộ (8,8%). Như vậy, tỷ lệ người lao động không có trình độ chuyên môn còn cao (88,2%), đây cũng là vấn đề Thành phố cần quan tâm đầu tư, nhằm nâng cao năng suất lao động.

Cộng đồng dân tộc thiểu số ở Thành phố Hồ Chí Minh tuy chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ so với dân số Kinh, nhưng đóng vai trò quan trọng trong việc

bảo tồn và phát huy bản sắc văn hóa đa dạng của Thành phố. Tuy nhiên, trình độ học vấn, kỹ năng và khả năng tiếp cận việc làm, y tế của người dân tộc thiểu số còn thấp so với người Kinh. Điều này ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh và tiềm năng của cộng đồng dân tộc thiểu số.

2. Các giải pháp chính sách chính của Thành phố Hồ Chí Minh trong phát triển nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số

Nhận thức được tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số, Nhà nước đã có nhiều chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện cho người dân tộc thiểu số phát triển ở tất cả các lĩnh vực. Thành phố Hồ Chí Minh đã vận dụng những chính sách của Trung ương và căn cứ tình hình thực tế của đồng bào dân tộc thiểu số trên địa bàn để đưa ra nhiều chủ trương, chính sách đặc thù, phù hợp với yêu cầu thực tiễn, nhằm ổn định và phát triển toàn diện cho đồng bào dân tộc thiểu số.

Trong rất nhiều giải pháp chính sách về dân tộc, Thành phố Hồ Chí Minh cũng rất chú trọng đến các chính sách về phát triển nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số, các chính sách liên quan đến những lĩnh vực như: giáo dục đào tạo, y tế, chăm sóc sức khỏe; hỗ trợ đào tạo nghề và giới thiệu việc làm, cụ thể như sau⁽³⁾:

(1) Giải pháp chính sách về hỗ trợ đào tạo nghề và việc làm: Xây dựng và thực hiện Đề án

3819/QĐ-UBND ngày 28/7/2016 phê duyệt Đề án đào tạo nghề, tạo việc làm cho người dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020. Nhờ quyết định này, cho đến năm 2016 có 558 người dân tộc thiểu số được đào tạo nghề, năm 2017 có 660 người dân tộc thiểu số được đào tạo nghề và đã giải quyết việc làm cho hơn 3.000 lượt người dân tộc thiểu số vào làm việc tại các doanh nghiệp, các khu công nghiệp, khu chế xuất...; thành lập được Trung tâm dạy nghề cho đồng bào dân tộc thiểu số Thành phố Hồ Chí Minh.

Thành phố cũng đã phê duyệt nhiều đề án, chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm cho người lao động, nhiều đối tượng, trong đó có người dân tộc thiểu số như Quyết định số 3639/QĐ-UBND ngày 16/7/2012 của Ủy ban nhân dân Thành phố về đào tạo, hỗ trợ nghề cho lao động nông thôn trong lĩnh vực phi nông nghiệp đến năm 2020; Quyết định số 2675/QĐ-UBND ngày 24/5/2012 về Chương trình Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao tay nghề công nhân, người lao động trong doanh nghiệp; Quyết định số 4140/QĐ-UBND ngày 14/8/2012 về hỗ trợ thanh niên học nghề và tạo việc làm giai đoạn 2012 - 2015; Kế hoạch số 1783/KH-UBND ngày 25/4/2014 của Ủy ban nhân dân Thành phố về hỗ trợ phụ nữ học nghề, tạo việc làm giai đoạn 2010 - 2015; Quyết định số 6742/QĐ-UBND ngày 26/12/2016 về kế hoạch hỗ trợ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài trên địa bàn Thành phố giai đoạn 2016 - 2020. Ngoài ra, Thành phố còn thành lập các quỹ liên quan như Quỹ quốc gia về việc làm (Quỹ 61), Quỹ hỗ trợ giải quyết việc làm cho người có đất bị thu hồi để thực hiện các dự án đầu tư trên địa bàn Thành phố (Quỹ 34).

Nhìn chung, các chính sách đào tạo nghề và hỗ trợ việc làm cho người dân tộc thiểu số ở Thành phố đã bước đầu có những kết quả khả quan.

(2) Giải pháp chính sách về phát triển giáo dục - đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số: Thành phố đã thực hiện tốt Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030), Ủy ban nhân dân Thành phố đã ban hành các kế hoạch như: Kế hoạch số 7816/KH-UBND ngày 20/12/2016 nhằm nâng cao và phát triển toàn diện nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số về thể lực, trí lực, tác phong và kỷ luật, kỹ năng nghề nghiệp.

Thành phố đã xây dựng và ban hành chính sách hỗ trợ giáo viên là người dân tộc thiểu số và các cơ sở dạy tiếng dân tộc Hoa, Khmer, Chăm theo chương trình của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Sở Giáo dục và Đào tạo chủ trì); Xây dựng chính sách hỗ trợ 100% chi phí học tập và phụ đạo học tập cho học sinh người dân tộc thiểu số có hoàn cảnh khó khăn, hỗ trợ chi phí học tập các lớp cao học, nghiên cứu sinh là người dân tộc thiểu số... Thành phố khuyến khích các gia đình người dân tộc thiểu số xem trọng đầu tư giáo dục văn hóa cho con em, đẩy mạnh xã hội hóa công tác khuyến tài, trao tặng học bổng cho học sinh, sinh viên học giỏi, tạo điều kiện cho con em người dân tộc yên tâm đến trường, trau dồi kiến thức để trở thành trụ cột gia đình và cộng đồng.

Các chính sách tạo điều kiện hỗ trợ học tập cho con em đồng bào dân tộc thiểu số là những đóng góp hết sức tích cực, rõ ràng trên thực tế đối với đồng bào dân tộc; giúp tạo ra một nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số chất lượng cao, có tri thức và là tấm gương khuyến khích cho sự phấn đấu của con em đồng bào dân tộc thiểu số, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống và vị thế của đồng bào dân tộc thiểu số tại Thành phố.

(3) Giải pháp chính sách về y tế: Thành phố luôn chú trọng và đã triển khai nhiều chính sách



Đồng bào dân tộc Tà Ôi với nghề dệt Zèng - Di sản văn hóa phi vật thể quốc gia

Ảnh: TL

về y tế đặc thù nhằm góp phần chăm lo sức khỏe đối với đồng bào dân tộc thiểu số, tạo điều kiện để người dân tộc thiểu số tiếp cận bình đẳng các dịch vụ y tế cơ bản. Thành phố đã ban hành Kế hoạch số 7544/KH-UBND ngày 23/12/2016 về thực hiện “Chính sách hỗ trợ dinh dưỡng cho các cháu nhà trẻ, mẫu giáo và học sinh tiểu học để cải thiện tầm vóc, sức khỏe thanh thiếu niên các dân tộc thiểu số trên địa bàn giai đoạn 2016 - 2020” và các chương trình khác như: xây dựng chính sách khuyến khích hỗ trợ phụ nữ khám thai định kỳ, chương trình Sữa học đường (được Hội đồng nhân dân Thành phố thông qua tại Nghị quyết số 17/2018/NQ-HĐND ngày 08/10/2018), cấp sổ khám bệnh miễn phí cho hộ nghèo, cấp bảo hiểm y tế học đường cho học sinh dân tộc thiểu số cấp tiểu học và trung học cơ sở; hỗ trợ bảo hiểm tai nạn, bảo hiểm y tế cho người già neo đơn...

(4) Giải pháp chính sách về đào tạo cán bộ người dân tộc thiểu số: với mục tiêu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị, xây dựng đội ngũ này có phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu công việc, góp phần ổn định chính trị, phát triển kinh tế, xã hội, văn hóa của Thành phố. Ủy ban nhân dân Thành phố đã ban hành Quyết định số 4012/QĐ-UBND ngày 27/7/2017 về kế hoạch thu hút, đào tạo và sử dụng cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số đến năm 2020. Đây là một trong những nội dung của “Chiến lược Công tác dân tộc đến năm 2020” do Sở Nội vụ tham mưu Ủy ban nhân dân Thành phố ban hành. Thành phố đã quan tâm công tác thu hút người dân tộc thiểu số tham gia công tác trong hệ thống chính trị, bảo đảm tỉ lệ tương xứng, bố

trí hợp lý vị trí, chú trọng công tác quy hoạch, đào tạo, phát huy tốt đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số.

Thành phố chủ trương thu hút cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia làm việc trong hệ thống chính trị của Thành phố, bảo đảm tỷ lệ tương xứng và bố trí hợp lý cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số tại các quận/huyện có đông đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống, các địa bàn, khu vực xã trung tâm hay khu vực có tính phức tạp về chính trị - xã hội; chú trọng đến việc bố trí sắp xếp cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số làm việc trong bộ phận có liên quan đến xây dựng và thực hiện chính sách về người dân tộc thiểu số. Thành phố cũng quan tâm đến công tác quy hoạch, đào tạo, đào tạo lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số, số lượng cán bộ, công chức, viên chức tăng cả về số lượng và chất lượng. Tính đến ngày 31/12/2015 có 231 cán bộ, công chức (trong đó có 80 người cấp xã), 1.609 viên chức là người dân tộc thiểu số (chiếm 1,41%). Theo kết quả điều tra thực trạng kinh tế - xã hội năm 2019, có 176 cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số công tác tại các xã, phường, thị trấn (chiếm tỉ lệ 6,2% tổng số cán bộ, công chức). Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm công tác tại xã, phường, thị trấn của Thành phố đủ tiêu chuẩn về trình độ học vấn.

3. Một số giải pháp tiếp tục phát triển nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số tại Thành phố Hồ Chí Minh

Nâng cao nguồn lực người dân tộc thiểu số là một vấn đề quan trọng, góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh. Để tạo điều kiện cho người dân tộc thiểu số phát triển toàn diện đòi hỏi một chiến lược tổng thể và đồng bộ, kết hợp giữa chính sách hỗ

trợ trong các lĩnh vực như giáo dục, đào tạo, y tế, đào tạo nghề, giới thiệu việc làm cùng với sự tham gia tích cực của cộng đồng và các tổ chức xã hội.

Bên cạnh những nỗ lực của chính quyền và các cơ quan, tổ chức, vẫn còn một số vấn đề cần được quan tâm giải quyết từ góc nhìn chính sách để nâng cao nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Một là, cần tiếp tục xây dựng hoàn thiện hệ thống pháp luật, chính sách liên quan đến nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số.

Cần phải tiến hành rà soát, nghiên cứu, ban hành một số chính sách mới, kịp thời sửa đổi, bổ sung những chính sách đã lạc hậu cho phù hợp hơn với thực tiễn nhằm bảo đảm bình đẳng, phát triển toàn diện trong phát triển nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số ở Thành phố Hồ Chí Minh. Hướng tới xây dựng pháp lệnh, nghị định, thông tư riêng biệt cho phát triển nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số, với những quy định rõ ràng và cụ thể về những vấn đề cơ bản trong phát triển nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số như: quyền và nghĩa vụ học tập của các dân tộc thiểu số; cơ chế hỗ trợ học sinh người dân tộc thiểu số, quy định hệ thống trường chuyên biệt vùng dân tộc thiểu số; quyền trong khám chữa bệnh của người dân tộc thiểu số, cơ chế hỗ trợ giải quyết, giới thiệu việc làm... góp phần bảo đảm thực hiện đầy đủ quyền lợi phát triển bình đẳng giữa các tộc người, tạo cơ hội và điều kiện phát triển bình đẳng giữa các vùng trong cả nước, thúc đẩy sự phát triển ổn định và bền vững của các vùng dân tộc thiểu số Việt Nam.

Hai là, cần có giải pháp chính sách hiệu quả hơn về quan tâm đến ngân sách để thực hiện các chính sách về phát triển nguồn nhân lực bởi đây là yếu tố ảnh hưởng đến tính bền vững của chính sách. Về phía chính quyền Thành phố và các cơ

quan, tổ chức: cần tăng cường đầu tư cho giáo dục và đào tạo, y tế, chăm sóc sức khỏe, hỗ trợ đào tạo nghề và giới thiệu việc làm cho người dân tộc thiểu số bằng cách đầu tư cho cơ sở hạ tầng, trang thiết bị giáo dục, y tế và đội ngũ giáo viên, đội ngũ y bác sĩ; tiếp tục triển khai các chính sách hiệu quả trong hỗ trợ học tập, hỗ trợ y tế... Ngoài ra, cũng cần có những chính sách hỗ trợ tài chính cho các doanh nghiệp tuyển dụng lao động người dân tộc thiểu số như giảm thuế, hỗ trợ vay vốn... Song song với việc sử dụng ngân sách nhà nước, cần đa dạng hóa, xã hội hóa nguồn lực tài chính để thực hiện chính sách này như khuyến khích sự tham gia của các tổ chức tư nhân, doanh nghiệp, tổ chức phi chính phủ hay của chính người dân tộc thiểu số để giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước.

Ba là, đẩy mạnh thực hiện chính sách đại đoàn kết các dân tộc ở Thành phố Hồ Chí Minh.

Thành phố Hồ Chí Minh là đô thị đa tộc người, do đó, việc xây dựng khối đại đoàn kết là một trong những vấn đề được chính quyền Thành phố rất quan tâm. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, các thế lực thù địch đã và đang chống phá, cần phải nâng cao tinh thần và truyền thống đoàn kết quý báu này. Đảng và Nhà nước ta vẫn coi trọng tự do tín ngưỡng của đồng bào các tộc người thiểu số, vì thế để làm tốt hơn, phải tập trung nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của đồng bào tộc người thiểu số ở Thành phố Hồ Chí Minh, thực hiện tốt công tác tôn giáo tín ngưỡng. Trước mắt phải giải quyết một cách triệt để những vấn đề còn tồn đọng trong công tác tôn giáo (các kiến nghị, khiếu nại về đất đai, cơ sở thờ tự...) càng sớm càng tốt, trên cơ sở bảo đảm đúng chính sách, pháp luật và phong tục tại Thành phố.

Bốn là, cần thực hiện đúng các bước trong quy trình và bảo đảm đúng, đầy đủ mục tiêu của chính

sách. Trong quá trình thực hiện chính sách, có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng dẫn đến việc chính sách có thể bị thực hiện sai lệch, hoặc có sự chông chéo. Các cơ quan, tổ chức hay cá nhân thực hiện chính sách dễ nảy sinh việc thực hiện mang tính hình thức, đối phó hoặc chỉ thực hiện một cách máy móc làm cho kết quả của chính sách đôi khi sai lệch hoặc gây nhầm lẫn so với mục tiêu ban đầu. Vì vậy, khi thực hiện chính sách, cần phải tiến hành theo quy trình hợp lý, thuận tiện trong việc theo dõi, kiểm tra, đôn đốc, đánh giá hoặc điều chỉnh theo hướng phù hợp với thực tiễn tại Thành phố.

Năm là, cần nâng cao nhận thức của chính bản thân người dân tộc thiểu số về chất lượng và giá trị nguồn nhân lực của dân tộc thiểu số trong nâng cao chất lượng sống của bản thân họ và trong đóng góp vào phát triển xã hội. Đây là yếu tố then chốt để thúc đẩy sự tham gia tích cực của người dân tộc thiểu số vào các hoạt động giáo dục, đào tạo và phát triển kỹ năng. Để làm được điều này cần quan tâm đến những biện pháp như tuyên truyền, giáo dục về tầm quan trọng của giáo dục và đào tạo trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và cải thiện cuộc sống; tạo môi trường học tập thân thiện và hòa nhập; khen thưởng và biểu dương những học sinh người dân tộc thiểu số đạt thành tích cao trong học tập, rèn luyện...

Coi trọng công tác tuyên truyền giáo dục, nhất là một số đồng bào nhẹ dạ, cả tin. Quan tâm xây dựng lực lượng cốt cán trong vùng đồng bào dân tộc, đồng bào có đạo, phát huy vai trò người có uy tín trong cộng đồng người dân tộc thiểu số. Nâng cao vai trò của các tổ chức chính trị xã hội tại Thành phố như: Hội Liên hiệp Phụ nữ, Đoàn Thanh niên, Hội Cựu chiến binh,... trong công tác tuyên truyền giáo dục tư tưởng về sức mạnh đại đoàn kết dân tộc, về dân tộc, tôn giáo, đất đai,

chiến lược bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới. Đề cao vai trò của người có uy tín trong đồng bào dân tộc thiểu số... là những biện pháp có thể thực hiện để đẩy mạnh chính sách đại đoàn kết các dân tộc trên địa bàn Thành phố.

Nói tóm lại, việc ban hành và thực thi các chính sách này tại Thành phố Hồ Chí Minh được áp dụng một cách nghiêm túc, đồng bộ và có tính chất đặc thù của một đô thị đặc biệt của cả nước đã góp phần cải thiện và nâng cao trình độ dân

trí, chất lượng nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số trên địa bàn. Tuy nhiên, trên thực tế, vẫn còn không ít khó khăn khi triển khai thực hiện do các yếu tố chủ quan từ bộ máy tổ chức, nhân sự thực hiện hay do các yếu tố khách quan như mỗi dân tộc thiểu số có những đặc trưng riêng về văn hóa, tín ngưỡng... Để khắc phục được những khó khăn này, Thành phố cần triển khai đồng bộ, quyết liệt hơn nữa các chính sách trên để phát huy các chính sách này trong thời gian tới ❖

-
- (1) Xuân Khu (2023), “*Thành phố Hồ Chí Minh - Thành phố nghĩa tình của đại gia đình các dân tộc Việt Nam*”, trong Trung tâm Báo chí Thành phố Hồ Chí Minh, ngày 03/9/2023, tại: <https://ttbc-hcm.gov.vn/tphcm-thanh-pho-nghia-tinh-cua-dai-gia-dinh-cac-dan-toc-viet-nam-33918.html>, truy cập ngày 17/10/2024.
 - (2) Ban Dân tộc, Cục Thống kê Thành phố Hồ Chí Minh (2019), *Thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, thời điểm 00' ngày 01/10/2019*, Thành phố Hồ Chí Minh.
 - (3) Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2024), *Quyết định số 3531/QĐ-UBND ngày 16/7/2024 ban hành Kế hoạch thực hiện Chương trình hành động về Chiến lược công tác dân tộc trên địa bàn Thành phố đến năm 2020*.

Tài liệu tham khảo:

1. Chính phủ (2016), *Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030*, Hà Nội.
2. Đặng Thanh Tuấn (2024), *Thực hiện chính sách dân tộc ở Thành phố Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sỹ Chính sách công, Học viện Khoa học xã hội Việt Nam.
3. Ủy ban Dân tộc, Tổng cục Thống kê (2019), *Kết quả điều tra, thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019*, Nxb. Thống kê, Hà Nội.
4. Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2014), *Quyết định số 3531/QĐ-UBND ngày 16/7/2014 ban hành Kế hoạch thực hiện Chương trình hành động về Chiến lược công tác dân tộc trên địa bàn Thành phố đến năm 2020*, Thành phố Hồ Chí Minh.
5. Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2016), *Kế hoạch số 7544/KH-UBND ngày 23/12/2016 về thực hiện “Chính sách hỗ trợ dinh dưỡng cho các cháu nhà trẻ, mẫu giáo và học sinh tiểu học để cải thiện tâm vóc, sức khỏe thanh thiếu niên các dân tộc thiểu số trên địa bàn giai đoạn 2016 - 2020”*, Thành phố Hồ Chí Minh.
6. Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2017), *Quyết định số 4012/QĐ-UBND ngày 27/7/2017 về kế hoạch thu hút, đào tạo và sử dụng cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số đến năm 2020*, Thành phố Hồ Chí Minh.