PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ TẠI ĐẠI HỌC TRÀ VINH TRONG BỐI CẢNH TỰ CHỦ ĐẠI HỌC

Võ Minh Trí
Đại học Trà Vinh
Email: minhtritvu@tvu.edu.vn

Tóm tắt: *Tự chủ đại học ngày càng làm thay đổi mô hình quản lý của các cơ sở giáo dục đại học nói chung và ở Đại học Trà Vinh nói riêng. Với sứ mệnh được giao nhiệm vụ thực hiện trọng điểm về đào tạo nguồn nhân lực về ngôn ngữ, văn hóa và nghệ thuật Khmer Nam Bộ. Đại học Trà Vinh xem phát triển đội ngũ cán bộ quản lý là người dân tộc thiểu số (DTTS) vừa là nhiệm vụ chính trị và vừa là lợi thế cạnh tranh mạnh mẽ. Bài viết hệ thống hóa các chính sách về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nói chung và đối với cán bộ quản lý giáo dục người DTTS nói riêng trong bối cảnh tự chủ đại học, phân tích thực trạng phát triển đội ngũ tại Đại học Trà Vinh; từ đó đề xuất năm giải pháp nhằm để nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức người DTTS, để thực hiện mục tiêu tự chủ đại học hóa.*

Từ khóa: *người dân tộc thiểu số; quản lý giáo dục; tự chủ đại học*

DEVELOPING ETHNIC MINORITY EDUCATIONAL MANAGEMENT CADRES AT TRA VINH UNIVERSITY IN THE CONTEXT OF UNIVERSITY AUTONOMY

Abstract: *University autonomy is increasingly transforming the management models of higher education institutions in general and Tra Vinh University in particular. Mandated with the key mission of training human resources in Southern Khmer language, culture, and arts, Tra Vinh University considers the development of ethnic minority educational management cadres both a political task and a strong competitive advantage. This article systematizes policies on the development of educational management cadres in general and ethnic minority educational management cadres in particular within the context of university autonomy, analyzes the current state of staff development at Tra Vinh University, and proposes five solutions to enhance the quality of ethnic minority staff to achieve the goals of university autonomy.*

Keywords*: ethnic minorities; educational management; university autonomy*

Nhận bài: 18/06/2026 *Phản biện: 18/07/2026* *Duyệt đăng: 22/07/2026*

I. MỞ ĐẦU

Ngày nay mô hình tự chủ đại học là một xu thế tất yếu, nó phản ánh sự chuyển dịch từ mô hình kiểm soát sang mô hình giám sát. Các chính sách, mô hình tự chủ đại học được nêu cụ thể vào Luật giáo dục năm 2012, được sửa đổi bổ sung năm 2018. Tự chủ đại học được thể chế hóa ngày càng cụ thể hóa cho phù hợp với tình hình thực tế, các cơ sở giáo dục đại học được giao quyền về tổ chức, nhân sự, tài chính và các hoạt động chuyên môn. Sự chuyển đổi mô hình yêu cầu đặt ra khắt ke hơn về năng lực lãnh đạo, quản lý và tinh thần chịu trách nhiệm của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục trong quá trình thực hiện chuyển đổi mô hình tự chủ. Do đó, về phát triển đội ngũ nhân sự trong cơ sở giáo dục đại mà nhiệm vụ then chốt, có ý nghĩa quyết định sự phát triển của các trường đại học, đặc biệt là đội ngũ quản lý giáo dục về số lượng và chất lượng, để đáp ứng được yêu cầu cấp thiết trong thời kỳ tự chủ đại học.

Đại học Trà Vinh là trường nằm ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, trường thành lập ở vùng đất có đông đồng bào dân tộc Khmer sinh sống chiếm hơn 32%. Trường thực hiện chức năng, nhiệm vụ trọng tâm là đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực có tay nghề cao; triển khai nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ; cung ứng các dịch vụ giáo dục góp phần thúc đẩy sự nghiệp phát triển kinh tế, văn hóa và xã hội của khu vực miền Tây Nam Bộ nói riêng. Bên cạnh đó, Đại học Trà Vinh có sứ mệnh quan trọng hơn trong việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho vùng đồng bào dân tộc thiểu số (đặc biệt là dân tộc Khmer). Nhà trường là cơ sở duy nhất được Chính phủ giao nhiệm vụ thực hiện trọng điểm quốc gia giảng dạy về ngôn ngữ, văn hóa nghệ thuật Khmer Nam Bộ, góp phần phát huy bản sắc văn hóa dân tộc, cũng cố đại đoàn kết toàn dân tộc. Chính vì vậy, lực lượng cán bộ quản lý giáo dục là người dân tộc thiểu số (DTTS) đóng vai trò cực kỳ quan trọng, là cầu nối văn hóa, ngôn ngữ, nắm rõ tâm lý cộng đồng người dân tộc, đây chính là ưu thế trong công tác tuyển sinh, tuyển dụng, quản lý người học, hay nói cách khác nhà trường có thể tổ chức các hoạt động sâu hơn, mang tính chiến lược ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

Trong thời gian qua, việc phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm, coi trọng; ban

hành các quy định, chính sách cho việc phát triển đội ngũ là người dân tộc thiểu số, đặt ra các mục tiêu, giải pháp có tính hệ thống từ tuyển dụng, quy hoạch tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, sử dụng người DTTS phải đáp ứng được nhiệm vụ cấp bách trong thời kỳ đổi mới. Do đó, Đại học Trà Vinh vận dụng các chủ trương, chính sách này vào quá trình tự chủ được xem là một nhiệm vụ chính trị cấp thiết hàng đầu hiện nay. Tuy nhiên, việc thực tế cho thấy năng lực hiện có của đội ngũ cán bộ quản lý là người DTTS còn khoảng cách nhất định về số lượng cán bộ quản lý có chức vụ chưa nhiều, hạn chế về năng lực ngoại ngữ; các khâu quy hoạch chưa thật sự hiệu quả, các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ chưa đồng bộ với nhau. Đây cũng là một trong những khía cạnh mà các nghiên cứu chưa từng được tiếp cận chuyên sâu ở gốc độ cụ thể một trường đại học có sứ mệnh đặc thù.

Qua đó, bài viết tập trung phân tích làm rõ nội dung công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục là người DTTS đi từ phân tích lý luận, thực trạng hiện có ở tại Đại học Trà Vinh, từ đó bài viết đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ DTTS, phát huy nguồn lực đặc thù thành lợi thế phát triển đáp ứng yêu cầu tự chủ đại học trong thời kỳ mới.

II. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Bài viết được sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu kết hợp, phân tích các văn bản chính sách về quá trình tự chủ đại học và công tác phát triển đội ngũ viên chức người DTTS của Nhà nước, bên cạnh đó còn có các văn bản chỉ đạo của cấp trên; các công trình nghiên cứu về phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và tài liệu báo cáo của Đại học Trà Vinh.

Ngoài ra, bài viết còn sử dụng phương pháp khảo sát thực tế đối với viên chức làm công tác quản lý, giảng viên, chuyên viên của nhà trường nhằm đánh giá thực trạng ở các khâu trong công tác phát triển đội ngũ người DTTS. Có 123 viên chức tham gia khảo sát, sử dụng thang đo Likert 5 mức độ để lượng hóa mức độ đánh giá. Sử dụng phần mềm SPSS để phân tích, tổng hợp kết quả khảo sát.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Đội ngũ cán bộ quản lý người DTTS trong bối cảnh tự chủ

Trong bối cảnh, đại học chuyển từ mô hình kiểm soát sang mô hình giám sát, từ cơ chế trao quyền và giải trình, chuyển từ chỗ chỉ thực thi những mục tiêu, kế hoạch đề ra sẵn sang người quản lý tự ra quyết định về các định hướng và mục tiêu cần phải đạt được trong giai đoạn tự chủ. Cũng từ đó, cán bộ quản lý giáo dục là người DTTS ở Đại học Trà Vinh vừa mang tính bao quát chung, vừa mang tính đặc thù nên cán bộ quản lý người DTTS phải hội tụ đầy đủ những gì mà một người làm công tác quản lý phải có như: năng lực quản trị về chiến lược, tài chính, nhân sự, công nghệ, hội nhập quốc tế, … đây là những năng lực mà đòi hỏi một người làm công tác quản lý phải có.

Nhưng, điều đặc biệt đối với cán bộ quản lý là người DTTS được kỳ vọng phát huy tính đặc thù này thành một thế mạnh. Phát huy về ngôn ngữ, văn hóa đây là một trong những lợi thế mà cán bộ người DTTS về sử dụng tiếng Khmer, am hiểu phong tục tập quán của người dân tộc, tín ngưỡng và tâm lý giúp nâng cao hiệu quả trong công tác tuyển sinh, quản lý người học là người DTTS. Bên cạnh đó, khả năng gắn kết cộng đồng đây cũng là lợi thế không thể bỏ qua, cán bộ quản lý người DTTS am hiểu về phong tục tập quán cộng đồng người DTTS nên họ rất hòa nhập rất nhanh với cộng đồng, trở thành cầu nối trong hợp tác đào tạo, nghiên cứu và trao đổi học thuật, nhất là sự gắn kết với các chùa Khmer, các trường dân tộc nội trú trên địa bàn và chính quyền địa phương. Chính vì vậy, phát triển đội ngũ cán bộ quản lý người DTTS không chỉ cụ thể hóa các chính sách của nhà nước, chuẩn hóa đội ngũ quản lý đạt chuẩn mà còn biến bản sắc thành lợi thế cạnh tranh của nhà trường trong thời kỳ tự chủ đại học.

3.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý người DTTS tại Đại học Trà Vinh hiện nay

3.2.1. Về cơ cấu và số lượng

Đại học Trà Vinh là cơ sở giáo dục đại học được giao nhiệm vụ thực trọng điểm quốc gia đào tạo nhân lực ngôn ngữ, văn hóa, nghệ thuật khmer Nam Bộ, và cũng là cơ sở được hình thành trên vùng đất có đông đồng bào người DTTS Khmer.

Hiện nay, Đại học Trà Vinh có 1.904 viên chức và người lao động. Nhưng, viên chức có 1.183 người, trong đó viên chức là người DTTS (dân tộc Khmer) là 134 người, chiếm tỷ lệ 11,33%. Đội ngũ cán bộ quản lý là người DTTS có 05 người, chiếm tỷ lệ 3,97% trong tổng số 126 viên chức quản lý đơn vị, cơ cấu cán bộ quản lý được chia cụ thể ở Bảng 1 như sau:

TT	Cấp quản lý	Số lượng	Viên chức quản lý người DTTS
1	Ban Giám đốc	04	01
2	Trưởng, phó Ban, trường thành viên, trung tâm	122	04
Tổng cộng		126	05

Bảng 1: Cơ cấu đội ngũ cán bộ quản lý có chức vụ là người DTTS

(Nguồn: Ban Tổ chức Nhân sự - Đại học Trà Vinh)

Theo quy định có tỉnh có tỷ lệ người dân tộc thiểu số từ 30% đến 50% thì tỷ lệ người DTTS làm việc trong cơ quan tối thiểu là 10%, với tỷ lệ 11,33% viên chức người DTTS của Đại học Trà Vinh hiện nay đã vượt so với mức quy định chung. Nhưng bên cạnh đó, tỉnh đã cụ thể hóa chính sách thực hiện xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý người DTTS của tỉnh vượt mức 5% . tỷ lệ đội ngũ quản lý là người DTTS của Đại học Trà Vinh chỉ đạt 3,97%, như vậy chưa đạt so với mục tiêu đã đề ra.

Về giới tính, có 67 nữ, chiếm tỷ lệ 50% trong tổng số 134 người DTTS. Đối với người DTTS là viên chức quản lý đơn vị thì có 02 nữ, chiếm 40% trong tổng số 05 viên chức lãnh đạo quản lý.

Về độ tuổi của đội ngũ viên chức là người DTTS được phân bổ theo Bảng 2 như sau:

TT	Độ tuổi	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Dưới 35 tuổi	52	38,81
2	Từ 35 đến 40 tuổi	38	28,36
3	Từ 40 đến 45 tuổi	20	14,93
4	Từ 45 đến 50 tuổi	16	11,94
5	Từ 50 tuổi trở lên	8	5,97
Tổng cộng	134	100	

Bảng 2. Cơ cấu, tỷ lệ độ tuổi của đội ngũ viên chức người DTTS

(Nguồn: Ban Tổ chức Nhân sự - Đại học Trà Vinh)

Sự phân bố về cơ cấu độ tuổi của viên chức người DTTS hiện nay được tập vào nhóm tuổi từ dưới 35 đến dưới 40 là 67,17%, ở đây cho thấy sự phân hóa rõ rệt về sự trẻ hóa, tạo nguồn lực dồi dào cho việc đạo tạo, quy hoạch, bổ nhiệm. Chính ở nhóm cho thấy tiềm năng kế thừa, phát triển dài hạng và khả năng thích ứng với sự phát triển của khoa học công nghệ, đặc biệt mà môi trường chuyển đổi số mạnh mẽ như hiện nay. Nhóm tuổi từ 40 đến 50 chiếm đến 26,87%, ở nhóm này tập trung nhiều viên chức có trình độ cao, có bề dày kinh nghiệm trong công tác đảm bảo sự ổn định và dẫn dắt, truyền thụ cảm hứng về chuyên môn, nghiên cứu khoa học cho các thế hệ trẻ hơn. Còn lại, viên chức người DTTS tập trung ở nhóm tuổi trên 50 chiếm tỷ lệ 5, 97%, chủ yếu là những viên chức giữ vai trò nồng cốt và các giảng viên.

3.2.2. Về chất lượng đội ngũ người DTTS

Chất lượng đội ngũ viên chức người DTTS và đội ngũ cán bộ quản lý được nâng cao cùng với sự phát triển của nhà trường, tỷ lệ về trình độ của đội ngũ viên chức được nâng lên rõ rệt, số viên chức đạt trình độ thạc sĩ trở lên chiếm tỷ lệ cao và một số viên chức khác đang tham gia đào tạo tiến sĩ. Đội ngũ viên chức người DTTS có trình độ chuyên môn cao, thể hiện khả năng giảng dạy, nghiên cứu khoa học và hội nhập quốc tế, được thể hiện sau:

TT	Trình độ	Số lượng
1	Tiến sĩ	9
2	Thạc sĩ	51
3	Chuyên khoa cấp I & II	5
4	Đại học	60
5	Cao đẳng, Trung cấp	9
Tổng cộng		134

Bảng 3: Cơ cấu trình độ viên chức người DTTS

(Nguồn: Ban Tổ chức Nhân sự - Đại học Trà Vinh)

Trình độ chuyên môn: Sau đại học có 65 người, chiếm tỷ lệ 48,51%; đại học có 60 người, chiếm tỷ lệ 44,78%; trung cấp, cao đẳng có 9 người, chiếm tỷ lệ 6,71%. Trong đó, viên chức cán bộ quản lý 05 viên chức điều đạt trình độ từ thạc sĩ trở lên.

Về lý luận chính trị: tổng số đạt trình độ từ Trung cấp trở lên: 28 người, chiếm tỷ lệ 20,9%. Trong đó, đối với 05 viên chức đạt lý luận chính trị 5/5, chiếm tỷ lệ 100%.

Về năng lực ngoại ngữ: đội ngũ viên chức DTTS có trình độ ngoại ngữ đa dạng, đáp ứng tốt yêu cầu hội nhập. Chứng chỉ quốc tế có nhiều viên chức đạt trình độ cao như IELTS 5.0 đến IELTS 6.5 và các mức TOEIC từ 401 đến 780, ..., chứng chỉ theo khung năng lực tiếng anh A2, B1, B2, ... theo khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dành cho Việt Nam.

Về Tin học, kỹ năng số có hơn 91,79% viên chức người DTTS có chứng chỉ hoặc khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, giảng dạy và nghiên cứu.

Như vậy, đội ngũ viên chức là người DTTS của Đại học Trà Vinh có đến 93,29% viên chức DTTS đạt trình độ từ đại học trở lên, đáp ứng vượt mong đợi yêu cầu về chất lượng nhân sự chất lượng cao theo định hướng của đơn vị và các quyết định của Chính phủ.

3.3. Thực trạng công tác phát triển đội ngũ cán bộ quản lý người DTTS

Về quy hoạch: Nhà trường chú trọng phát triển nguồn viên chức trẻ DTTS, gắn với quy hoạch, điều động và luân chuyển; thực hiện công khai, minh bạch, dân chủ, dựa trên tiêu chuẩn, năng lực và yêu cầu vị trí việc làm. Tuy nhiên, một số đơn vị chưa gắn quy hoạch chặt chẽ với vị trí việc làm và định hướng phát triển từng giai đoạn.

Về đào tạo, bồi dưỡng: Nhà trường tạo điều kiện cho viên chức DTTS tham gia đào tạo, bồi dưỡng; có 224 lượt viên chức tham gia đào tạo trong nước, trong đó 12 người học sau đại học. Tuy nhiên, các chương trình về tự chủ, quản trị đại học, tài chính, KPIs và chuyển đổi số chưa được tổ chức thường xuyên.

Về bổ nhiệm, đánh giá và đãi ngộ: Công tác bổ nhiệm, sử dụng viên chức DTTS cơ bản đúng quy định, công khai, dân chủ và phù hợp vị trí việc làm. Nhà trường từng bước đổi mới đánh giá theo kết quả và thực hiện chính sách đãi ngộ. Tuy nhiên, bộ tiêu chí đánh giá theo sản phẩm đầu ra còn hoàn thiện; chính sách đãi ngộ chưa đủ mạnh và đồng bộ để thu hút, giữ chân nhân lực DTTS chất lượng cao như tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư.

3.4. Đánh giá thực trạng

3.4.1. Ưu điểm

Được Tỉnh ủy, UBND tỉnh, Đảng ủy và Ban Giám đốc quan tâm, chỉ đạo phát triển đội ngũ viên chức DTTS cả về số lượng và chất lượng.

Đội ngũ giảng viên, chuyên viên DTTS am hiểu văn hóa địa phương, thuận lợi cho công tác tuyển sinh và quản lý người học DTTS.

Cán bộ quản lý DTTS có tinh thần vươn lên, gắn bó với nhà trường và cộng đồng.

Cơ chế tự chủ giúp nhà trường chủ động hơn trong quy hoạch, đào tạo, đánh giá và đãi ngộ.

3.4.2. Hạn chế

Chính sách đãi ngộ, giữ chân người có trình độ cao là người DTTS thật sự chưa đủ mạnh và bền vững.

Một số viên chức người DTTS còn hạn chế về ngoại ngữ và kỹ năng chuyển đổi số, chưa thể bắt kịp thời kỳ tự chủ công nghệ hóa.

Còn thiếu các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu dành riêng cho cán bộ nguồn là người DTTS.

Số lượng cán bộ quản lý là người DTTS còn thấp sao với quy định, tính kế thừa không có ở một số vị trí việc làm cốt lõi.

3.4.3. Nguyên nhân

Quá trình tự chủ đại học đang hoàn thiện nên chính sách nhân sự, tài chính chưa đồng bộ, gây khó khăn trong thu hút và đãi ngộ nhân lực DTTS.

Cạnh tranh về nhân lực chất lượng cao giữa các cơ sở đào tạo ngày càng lớn.

Nguồn lực đào tạo, bồi dưỡng còn hạn chế; công tác dự báo, quy hoạch nhân lực chưa gắn chặt với vị trí việc làm.

Hệ thống đánh giá kết quả chưa hoàn thiện, chưa tạo động lực phát triển đội ngũ; một bộ phận viên chức chưa chủ động nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực số.

IV. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NGƯỜI DTTS

Thứ nhất, tuyển dụng: Thực hiện chính sách tuyển dụng nhằm nâng cao số lượng và chất lượng đội ngũ, ưu tiên sinh viên DTTS giỏi, xuất sắc và các nhà khoa học trẻ. Có 58,5% ý kiến đánh giá rất cần thiết và 25,2% cần thiết. Bảo đảm tỷ lệ nữ, trẻ và xây dựng cơ chế hợp tác giữa nhà trường với đơn vị sử dụng lao động.

Thứ hai, đào tạo, bồi dưỡng: Đây là giải pháp cốt lõi để nâng cao chất lượng đội ngũ, với 62,6% ý kiến đánh giá rất cần thiết và 30,9% cần thiết. Tập trung bồi dưỡng chuyên môn, quản trị, chuyển đổi số, ngoại ngữ và nghiệp vụ theo vị trí việc làm; kết hợp đào tạo trong nước, nước ngoài và trao đổi học tập quốc tế.

Thứ ba, quy hoạch và tạo nguồn: Gắn quy hoạch cán bộ DTTS với vị trí việc làm, nhu cầu dài hạn, tính kế thừa và cân bằng giới; bảo đảm công khai, minh bạch trong tuyển chọn, bổ nhiệm và đánh giá. Trong khảo sát, 31,7% đánh giá rất cần thiết và 52,8% cần thiết.

Thứ tư, chính sách đãi ngộ: Xây dựng chính sách lương, phụ cấp, khen thưởng, hỗ trợ chỗ ở và môi trường làm việc cạnh tranh nhằm thu hút, giữ chân nhân lực chất lượng cao. Có 49,6% ý kiến đánh giá rất cần thiết và 39,8% cần thiết.

Thứ năm, xây dựng môi trường làm việc công bằng, dân chủ và tôn trọng bản sắc văn hóa: Phát huy sự đa dạng văn hóa như một lợi thế của nhà trường; tăng cường vai trò của cán bộ DTTS trong quản lý, kết nối cộng đồng, hợp tác quốc tế và nghiên cứu khoa học, góp phần bảo tồn và phát huy giá trị văn hóa dân tộc.

V. KẾT LUẬN

Qua trình tự chủ đại học vừa là cơ hội, vừa là thách thức đối với các cơ sở giáo dục đại học nói chung và ở Đại học Trà Vinh nói riêng. Đại học Trà Vinh được giao thực hiện nhiệm vụ trọng điểm quốc gia trong việc đào tạo nguồn nhân lực DTTS và bảo tồn văn hóa Khmer Nam Bộ không chỉ là nhiệm vụ chính trị của Đảng và Nhà nước mà còn là lợi thế cạnh tranh chiến lược mạnh mẽ. Kết quả phân tích ở thực trạng cho thấy, ở đội ngũ này có nhiều ưu điểm nổi bật, nhưng bên cạnh đó cũng có những hạn chế cần khắc phục, đặc biệt là ở tỷ lệ chủ chốt, năng lực ngoại ngữ và tính đồng bộ ở các giai đoạn phát triển đội ngũ.

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý là người DTTS đủ khả năng cạnh tranh và tự chủ ngày càng mạnh mẽ, nhà trường cần phải thực hiện đồng bộ từ tuyển dụng; quy hoạch; đào tạo, bồi dưỡng; xây dựng các chính sách đãi ngộ; đánh giá gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ; xây dựng môi trường làm việc đa bản sắc. Đây là một trong những giải pháp ý nghĩa để nhằm nâng cao chất lượng và số lượng đội ngũ người DTTS góp phần thực hiện thắng lợi chiến lược phát triển của Đại học Trà Vinh trong giai đoạn tiếp theo.

Bài viết tiếp cận ở gốc độ phân tích thực trạng, đề xuất các giải pháp với số liệu khảo sát thực tế của nhà trường. Hướng nghiên cứu tới sẽ mở rộng hơn về số lượng khảo sát, cở mẫu lớn hơn, đồng thời có thể so sánh một số cơ sở giáo dục đại học khác nằm trên địa bàn đông đồng bào DTTS để có thể rút ra được bài học, kinh nghiệm nghiên cứu, và đề xuất các giải pháp khái quát hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Luật giáo dục đại học 2012; Luật giáo dục đại học sửa đổi, bổ sung năm 2018.

Nguyễn Thị Hồng Cẩm (2020), Tuyển dụng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, NXB Xây dựng, Hà Nội.

Hứa Quân Chênh (2020), "Trường đại học duy nhất tại Việt Nam giảng dạy ngành Ngôn ngữ Khmer", VOH Online, [https://voh.com.vn/giao-duc/truong-dai-hoc-duy-nhat-tai-viet-nam-giang-day-nganh-ngon-ngu-khmer-371663.html] (truy cập ngày 19/7/2026).

Mai Đức Ngọc (2021), "Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng", Tạp chí Lý luận chính trị, [https://lyluanchinhtri.vn/doi-moi-cong-tac-dao-tao-boi-duong-can-bo-lanh-dao-quan-ly-theo-tinh-than-nghi-quyet-dai-hoi-xiii-cua-dang-946.html] (truy cập ngày 20/7/2026).

Kiến Quốc (2025), "Đồng bào Khmer Trà Vinh - Tự hào hành trình 50 năm cùng đất nước, 125 năm gắn bó và phát triển cùng quê hương", Báo Trà Vinh, [https://travinh.baovinhlong.vn/chinh-tri/dong-bao-khmer-tra-vinh-tu-hao-hanh-trinh-50-nam-cung-dat-nuoc-125-nam-gan-bo-va-phat-trien-cung-que-huong-45640.html] (truy cập ngày 19/7/2026).

Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 của chính phủ về công tác dân tộc.

Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14 /3/2016 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới.

Nghị định số 127/2024/NĐ-CP ngày 10/10/2024 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14 tháng 01 năm 2011 của Chính phủ về công tác dân tộc.

Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

Quyết định số 2776/QĐ-TTg ngày 24/12/2025 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án "Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao người dân tộc thiểu số trong một số ngành, lĩnh vực trọng điểm giai đoạn 2026 – 2035, đính hướng đến năm 2045".

Kế hoạch số 84-KH/ĐU ngày 15/7/2026 của Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh Vĩnh Long về việc triển khai thực hiện Đề án số 01-ĐA/TU ngày 12/5/2025 của Ban Thường vụ tỉnh ủy về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số tỉnh Vĩnh Long giai đoạn 2025-2030 và định hướng đến năm 2045.

Báo cáo số 1876/BC-ĐHTV ngày 22/7/2026 của Giám đốc Đại học Trà Vinh về việc báo cáo kết quả thực hiện chính sách, pháp luật về công tác cán bộ đối với viên chức là người dân tộc thiểu số tại Đại học Trà Vinh.