CÔNG TÁC CÁN BỘ VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ HIỆN NAY

BÉ TRUNG ANH*
NGUYỄN QUỐC ĐOÀN**
PHẠM THỊ KIM CƯƠNG***

Đảng Cộng sản Việt Nam đã đặt công tác cán bộ ở vị trí cao nhất trong các nhiệm vụ của xây dựng Đảng, công tác cán bộ phải thực sự là "then chốt của then chốt"[1]. Công tác cán bộ vùng dân tộc thiểu số không nằm ngoài nguyên tắc trên, có vai trò hết sức quan trọng trong xây dựng hệ thống chính trị vững mạnh ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi, góp phần thành công phát triển kinh tế - xã hội, tăng cường khối đại đoàn kết các dân tộc.

Từ khóa: Công tác cán bộ; vùng dân tộc thiểu số; miền núi.

The Communist Party of Vietnam has accorded paramount importance to cadre responsibilities within the broader framework of party-building endeavors, underlining the pivotal role of cadre work as the linchpin of overarching strategies. This principle extends to cadre activities within ethnic minority areas, where their endeavors are instrumental in establishing robust political structures within regions inhabited by ethnic minorities and in mountainous regions, contributing to the success of socio-economic development and strengthening the great national unity bloc.

Keywords: Cadre work; ethnic minority areas; mountainous regions.

NGÀY NHẬN: 18/3/2024 NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 24/4//2024 NGÀY DUYỆT: 18/5/2024

DOI: https:/doi.org/10.59394/qlnn.340.2024.849

1. Đặt vấn đề

Vùng dân tộc thiểu số là địa bàn có đông các dân tộc thiểu số cùng sinh sống ổn định thành cộng đồng trên lãnh thổ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam[2].

Theo kết quả điều tra 53 dân tộc thiểu số năm 2019, vùng dân tộc thiểu số có 3.350.756 hộ dân tộc thiểu số, 14.119.256 người, chiếm 14,7% dân số cả nước. Khu vực trung du và miền núi phía Bắc có số người dân tộc thiểu số cao nhất (khoảng 7,0 triệu người), khu vực Tây Nguyên (khoảng 2,2 triệu người), Bắc Trung Bộ và duyên hải miền Trung (2,1 triệu người), khu vực Tây Nam Bộ (1,3 triệu người), dân số còn lại sinh sống rải rác ở các tỉnh, thành phố trong cả nước[3].

Trong nhiều năm qua, hệ thống chính trị các cấp đã dành nhiều quan tâm đến công tác cán bộ vùng dân tộc thiểu số, trong đó có nhiều chính sách ưu tiên đối với cán bộ người dân tộc thiểu số, như: "Ở các địa

** PGS.TS, Ủy viên Thường trực Hội đồng dân tộc, Quốc hội*
*** ThS, Ban Dân vận Trung ương*
**** ThS, Học viện Dân tộc*

phương vùng dân tộc thiểu số, nhất thiết phải có cán bộ chủ chốt người dân tộc thiểu số"[4] và bảo đảm tỷ lệ hợp lý cán bộ người dân tộc thiểu số, ưu tiên cán bộ nữ, cán bộ trẻ tham gia vào các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị các cấp[5]. Mặc dù công tác cán bộ vùng dân tộc thiểu số đã được quan tâm và đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ngày càng nâng cao về số lượng và chất lượng, tuy nhiên, ở nhiều địa phương vùng dân tộc thiểu số, tỷ lệ cán bộ là người dân tộc nhìn chung còn thấp, chưa tương xứng với tỷ lệ dân số và chưa đạt mục tiêu, yêu cầu.

2. Vai trò công tác cán bộ vùng dân tộc thiểu số

Công tác cán bộ vùng dân tộc thiểu số có vai trò quan trọng nhất, đó là xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị các cấp ở vùng dân tộc thiểu số, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị, kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh, đối ngoại ở vùng dân tộc thiểu số.

Sinh thời Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn nhắc nhở các cấp, các ngành phải chú trọng bồi dưỡng, phát triển, cất nhắc cán bộ dân tộc thiểu số: "Ra sức bồi dưỡng, giáo dục và cất nhắc cán bộ địa phương, cán bộ dân tộc. Dù lúc đầu cán bộ địa phương, dân tộc trình độ thấp, kinh nghiệm ít, công tác chưa tốt, cán bộ lãnh đạo phải dìu dắt họ, giúp đỡ họ, lâu ngày chắc chắn họ sẽ tiến bộ"[6]. Thấm nhuần lời dạy của Người, từ đó đến nay, Đảng, Nhà nước luôn chú trọng công tác cán bộ, ra sức xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi lớn mạnh cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Đảng, Nhà nước ta tiếp tục chú trọng: "đào tạo cán bộ dân tộc là một trong những nhiệm vụ mấu chốt để thực hiện quyền bình đẳng dân tộc, đoàn kết nội bộ dân tộc, đoàn kết các dân tộc, đưa phong trào miền núi tiến lên mạnh mẽ và vững chắc"[7]. Từ đó, tuyên truyền, vận động người dân thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước một cách hiệu quả. Công tác xây dựng Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội cũng gắn chặt hơn với nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội. Đây cũng chính là môi trường tốt để cán bộ có điều kiện trao đổi, giúp nhau cùng phát triển.

Tuy nhiên, hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập, thực sự cần phải có chính sách đột phá trong công tác cán bộ và chất lượng nguồn nhân lực dân tộc thiểu số. Điều này, là một trong những điều kiện tiên quyết thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi trong thời gian tới.

3. Thực trạng công tác cán bộ vùng dân tộc thiểu số

Những năm qua, thực hiện chính sách về công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước, công tác tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi đã thực sự được nâng lên cả về chất lượng và số lượng, góp phần thúc đẩy sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội cho đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi. Đặc biệt, công tác tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số đã từng bước hoàn thiện, chuẩn hóa, nâng cao về chất lượng, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính.

Với các chính sách cụ thể, sự vào cuộc của "cấp ủy, chính quyền các cấp quan tâm thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng người dân tộc thiểu số; từng bước khắc phục tình trạng hẫng hụt nguồn cán bộ dân tộc thiểu số. Đội ngũ cán bộ đang dần được trẻ hóa, có trình độ chuyên môn, đa dạng về thành phần dân tộc. Nhiều người dân tộc thiểu số trở thành cán bộ cao cấp của Đảng, Quốc hội, Chính

phủ"[8]. Tỷ lệ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số cơ bản đã đạt được mục tiêu tỷ lệ đề ra, nhất là các tỉnh có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 10% đến trên 70% tổng dân số của tỉnh tương ứng với các mức tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số[9] (Bắc Kạn, Cao Bằng, Hòa Bình, Sơn La, Hà Giang, Lạng Sơn...).

Năm 2016, cả nước có 68.781 biên chế là người dân tộc thiểu số, chiếm 11,68% tổng số biên chế cả nước. Tại Quốc hội (khóa XIV) (2016 - 2021) có 86 đại biểu là người dân tộc thiểu số, chiếm 17,4% tổng số đại biểu Quốc hội, cao hơn 08 người (gần 2%) so với Quốc hội (khóa XIII) và cao hơn tỷ lệ dân số dân tộc thiểu số. Nhiệm kỳ 2021 - 2026 (khóa XV) với 89/499 đại biểu của 32 dân tộc trúng cử[10] đạt gần 18%, cao nhất các khóa Quốc hội. Điều này khẳng định sự vươn lên của các dân tộc thiểu số tham gia chính trị và quyền bình đẳng giữa các dân tộc, thể hiện quan điểm ưu việt của Đảng, Nhà nước, đồng thời tiếp tục khẳng định quan điểm các dân tộc bình đẳng, đoàn kết, tôn trọng, giúp nhau cùng phát triển; không để dân tộc nào bị bỏ lại phía sau.

Hiện nay, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý là 10.398 người, chiếm 17,2%. Tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số là đại biểu Hội đồng nhân dân có xu hướng giảm. Ví dụ, nhiệm kỳ 2004 - 2009 cấp tỉnh là 20,23%, cấp huyện là 20,18%, cấp xã là 24,4%; nhiệm kỳ 2016 - 2021 cấp tỉnh 16,91%, cấp huyện 18,29%, cấp xã 22,14%. Nhiệm kỳ 2021 - 2026 cử tri cả nước đã bầu được 3.721 đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh; đại biểu là người dân tộc thiểu số 636 người chiếm tỷ lệ 17,09%, tăng hơn nhiệm kỳ 2016 - 2021 là 0,18 %. Hội đồng nhân dân cấp huyện bầu được 22.550 đại biểu, đại biểu là người dân tộc thiểu số: 4.110 người chiếm tỷ lệ 18,23%, giảm 0,06%; Hội đồng nhân dân cấp xã bầu được 239.788 đại biểu, đại biểu là người dân tộc thiểu số: 49.286 người chiếm tỷ lệ 20,55%, giảm 1,59%[11].

Công tác cán bộ vùng dân tộc thiểu số trong những năm qua đã có kết quả nhất định, tuy nhiên, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số chưa được quan tâm đúng mức, vẫn chủ yếu trang bị kiến thức cơ bản, chương trình, tài liệu bồi dưỡng chưa được chuẩn hóa, chuyên sâu về công tác dân tộc, tiếng dân tộc nên chất lượng đào tạo chưa cao; chưa có định hướng về đào tạo, bồi dưỡng ngành, lĩnh vực mũi nhọn hoặc ngành địa phương đang cần. Việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số thông qua thi tuyển gặp nhiều khó khăn.

Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước các cấp tại hầu hết bộ, ngành và địa phương chưa đạt được tỷ lệ theo quy định tại Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ. Các chính sách hỗ trợ cho cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tuy đã có nhưng còn thấp[12], chưa theo kịp với đời sống thực tiễn cũng như chưa động viên, khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tích cực tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn.

Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số còn tâm lý thụ động, ỷ lại, chưa chịu khó nghiên cứu, rèn luyện để nâng cao trình độ, phát huy năng lực; thiếu chí tiến thủ, thiếu sáng tạo trong chuyên môn, khả năng tư duy độc lập, quyết đoán trong giải quyết công việc nên ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công việc.

Một số chính sách liên quan đến công tác cán bộ vùng dân tộc thiểu số và miền núi chậm được đánh giá cụ thể đề xuất chủ trương giải pháp mới, hiện một số chính sách không còn phù hợp. Nhất là các chế độ

phụ cấp đối với cán bộ cơ sở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn không thống nhất nên vướng mắc trong triển khai.

4. Một số giải pháp về công tác cán bộ vùng dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới

Một là, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo và nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng về công tác cán bộ ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi.

Hai là, công tác quy hoạch, đào tạo, sử dụng cán bộ dân tộc thiểu số phải xuất phát từ nhiệm vụ chính trị và đặc điểm của mỗi địa phương. Trước hết phải chú trọng phát triển giáo dục - đào tạo vùng dân tộc thiểu số; đồng thời, chăm lo phát triển đội ngũ đảng viên người dân tộc thiểu số ở các ngành, các cấp, các thành phần dân tộc, không phân biệt dân tộc tại chỗ hay dân tộc từ nơi khác tới; tìm ra các nhân tố tích cực thông qua các phong trào thi đua ở cơ sở, ngành, địa bàn vùng dân tộc thiểu số. Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao kỹ năng có hiệu quả, đặc biệt là các kỹ năng lãnh đạo, quản lý, nghiệp vụ hành chính, thu hút nguồn cán bộ có kỹ năng cao.

Chính sách đổi mới sáng tạo đối với đặc thù của vùng dân tộc thiểu số từ khâu thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, trọng dụng cần hướng tới sự thay đổi, tiến bộ về chất lượng và đem lại giá trị cho cá nhân, tổ chức và cộng đồng vùng dân tộc thiểu số, nhà nước cần phải đưa vào chính sách, chiến lược vùng dân tộc thiểu số, có những nội dung điều chỉnh về năng lực đổi mới sáng tạo có tính đặc thù của công chức vùng dân tộc thiểu số dựa trên thành tựu của cách mạng 4.0.

Ba là, tiếp tục hoàn thiện các quy định pháp luật về tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, đề bạt, cất nhắc đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số các cấp bảo đảm các quy định được cụ thể hóa, đào tạo gắn với sử dụng, chỉ tiêu được định lượng trong thi tuyển, cử tuyển, xét tuyển, đề cử, ứng cử bầu vào cấp ủy, cơ quan dân cử là người dân tộc thiểu số.

Nghiên cứu để có thêm chính sách hỗ trợ phù hợp đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong công tác và trong học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ về mọi mặt. Kịp thời sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến công tác cán bộ vùng dân tộc thiểu số còn chung chung để bảo đảm số lượng, cơ cấu cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số ở các cơ quan, đơn vị, địa phương nhiệm kỳ 2026 - 2031 và những năm tiếp theo.

Thực hiện tốt, vận dụng sáng tạo, nghiêm ngặt chính sách đặc thù trong tuyển dụng công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số, đặc biệt với cộng đồng rất ít người, nhóm dân tộc thiểu số ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Mục tiêu nhằm nâng tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số phù hợp với tỷ lệ dân tộc thiểu số tại các địa phương vùng dân tộc thiểu số.

Bốn là, thực hiện có hiệu quả Kết luận số 65-KL/TW ngày 30/10/2019 của Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 24-NQ/TW cần xác định vị trí việc làm cụ thể dành riêng để tuyển dụng người dân tộc thiểu số khi có kế hoạch tuyển dụng công chức, viên chức... phù hợp với chủ trương thực hiện tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị.

Năm là, tiếp tục thực hiện có hiệu quả Tiểu dự án 2, Dự án 5 thuộc Chương trình Mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021 - 2030. Cần quán triệt thực hiện Nghị quyết số 52/NQ-CP, trong đó xác định các chỉ tiêu về tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị theo Đề án "Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên

chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới" Quyết định số 402/QĐ-TTg. Theo đó, kiến nghị Học viện Hành chính Quốc gia, với vai trò và sứ mệnh đặc biệt của một trung tâm đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của Đảng và Nhà nước, nên chăng cần có những chương trình đào tạo, bồi dưỡng đặc sắc, đặc thù có nội dung về quản trị địa phương đối với đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, vùng dân tộc thiểu số trong tiến trình phát triển mới của đất nước - một quốc gia - dân tộc phát triển thống nhất trong đa dạng.

5. Kết luận

Vùng dân tộc thiểu số mang đặc tính bản sắc văn hóa đặc thù trong khả năng tự quản rất cao. Chỉ cần ảnh hưởng lan tỏa tích cực từ già làng, trưởng bản, người có uy tín thì cộng đồng ở đó hoàn toàn có một trật tự phát triển tốt. Vốn xã hội, vốn văn hóa vùng đồng bào dân tộc thiểu số lại giàu có, đó là chất xúc tác, là nền tảng tốt để triển khai các chính sách của Đảng và Nhà nước, là động lực tạo dựng thành công cho tiến bộ phát triển bền vững của địa phương. Chính vì vậy, phát triển cán bộ người dân tộc thiểu số tại cơ sở vùng dân tộc thiểu số là một yếu tố quan trọng trong quản trị địa phương, đóng góp vào thành công của quản trị quốc gia❐

Chú thích:

1. *Bài viết của Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng nhân dịp kỷ niệm 94 năm thành lập Đảng (03/02/1930 - 03/02/2024).* https://quanlynhanuoc.vn, truy cập ngày 20/02/2024.

2. *Khoản 4 Điều 4 Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 của Chính phủ về công tác dân tộc.*

3. Ủy ban Dân tộc. *Báo cáo đề dẫn ngày 30/8/2023 về việc triển khai thực hiện Nghị quyết số 120/2020/QH14 của Quốc hội về việc phê duyệt chủ trương đầu tư Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021 - 2030.*

4, 5. *Khoản 1 Điều 11 Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 của Chính phủ về công tác dân tộc.*

6. *Hồ Chí Minh toàn tập. Tập 11.* H. NXB Chính trị quốc gia, 2011, tr.523, 551.

7. Ban Dân tộc Trung ương. Văn *kiện Đảng về chính sách dân tộc.* H. NXB Sự thật, 1970, tr. 167.

8. *Báo cáo số 732/BC-UBDT ngày 10/6/2021 của Ủy ban Dân tộc tổng kết Chiến lược công tác dân tộc đến năm 2020.*

9, 11. *Báo cáo số 855/BC-UBDT ngày 03/6/2022 của Ủy ban Dân tộc về tổng kết 10 năm thực hiện Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 của Chính phủ về công tác dân tộc.*

10. *Chỉ còn 2 dân tộc Ơ đu và Ngái chưa có đại diện tham gia các khóa Quốc hội.*

12. *Thông tư số 36/2018/TT-BTC ngày 30/3/2028 của Bộ Tài chính hướng dẫn việc lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí dành cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.*

Tài liệu tham khảo:

1. *Kết luận số 65-KL/TW ngày 30/10/2019 của Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 24-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa IX) về công tác dân tộc trong tình hình mới.*

2. *Đề tài nghiên cứu các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và công nghiệp hóa - hiện đại hóa.* Mã số: CTDT. 25.17/16-20.

3. *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.*

4. *Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) "về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ".*

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