

# NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT MIỀN NÚI LÀ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở TỈNH QUẢNG NAM

★ PHẠM THỊ LỆ DUNG

Học viện Chính trị khu vực III

● **Tóm tắt:** *Đội ngũ cán bộ chủ chốt trong hệ thống chính trị nước ta trong các thời kỳ và hiện nay không thể không nhắc đến đội ngũ cán bộ chủ chốt là người dân tộc thiểu số; đó là hạt nhân tiêu biểu trong việc phát huy sức mạnh đại đoàn kết của các cộng đồng dân tộc Việt Nam, là người trực tiếp góp phần tổ chức đưa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống của đồng bào các dân tộc. Vì vậy, để xây dựng chính quyền cấp cơ sở vững mạnh, hoạt động có hiệu quả, cần quan tâm công tác quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cấp xã là người dân tộc thiểu số đủ về số lượng, cao về chất lượng, năng động, sáng tạo đáp ứng yêu cầu được giao.*

● **Từ khóa:** *Năng lực lãnh đạo; đào tạo, bồi dưỡng; cán bộ chủ chốt; người dân tộc thiểu số; tỉnh Quảng Nam.*

## Đặt vấn đề

Chủ tịch Hồ Chí Minh nhiều lần nhấn mạnh tầm quan trọng của cán bộ. Người viết: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc” và “huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng”<sup>(1)</sup>. Theo Người, để phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số thì cần “phải chú trọng đào tạo, bồi dưỡng, cất nhắc cán bộ miền núi. Cố nhiên cán bộ người Kinh phải giúp đỡ anh em cán bộ địa phương, nhưng phải làm sao cho cán bộ địa phương tiến bộ, để anh em tự quản lý lấy công việc ở địa phương”<sup>(2)</sup>. Quan điểm của Chủ

tịch Hồ Chí Minh về đào tạo cán bộ dân tộc thiểu số là một phần quan trọng trong chính sách dân tộc và công tác cán bộ của Đảng, Nhà nước.

Trong nhiều năm qua, quan điểm, đường lối của Đảng về công tác cán bộ, về đào tạo cán bộ, cán bộ người dân tộc thiểu số được thể hiện rõ nét trong các văn kiện của Đảng cộng sản Việt Nam. Qua từng kỳ Đại hội Đảng, nội dung về đào tạo cán bộ người dân tộc thiểu số đã thường xuyên được đề cập cụ thể như: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng (1996) đã chỉ rõ: “Có chính sách ưu tiên đào tạo cán bộ

cho cơ sở. Ban hành các chính sách khuyến khích cán bộ công tác ở vùng cao, vùng sâu, cán bộ miền xuôi lên công tác ở miền núi”; Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng (2001) khẳng định: “Tích cực thực hiện chính sách ưu tiên trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số. Động viên, phát huy vai trò của những người tiêu biểu, có uy tín trong dân tộc và ở địa phương. Chống kỳ thị, chia rẽ dân tộc, chống tư tưởng dân tộc lớn, dân tộc hẹp hòi, dân tộc cực đoan; khắc phục tư tưởng tự ti, mặc cảm dân tộc”; Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng (2006) nhấn mạnh: “Thực hiện chính sách ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trí thức người dân tộc thiểu số. Cán bộ công tác ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi phải gần gũi, hiểu phong tục tập quán, tiếng nói của đồng bào dân tộc, làm tốt công tác dân vận. Chống các biểu hiện kỳ thị, hẹp hòi, chia rẽ dân tộc”; Nghị quyết số 19-NQ/TW (2012) của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XI về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong giai đoạn mới” trong đó chú trọng đào tạo, bồi dưỡng năng lực lãnh đạo cho cán bộ dân tộc thiểu số, nâng cao phẩm chất đạo đức và trình độ chuyên môn. Gần đây, Văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng đã chỉ rõ: “Chú trọng tính đặc thù của từng vùng dân tộc thiểu số trong hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách dân tộc. Có cơ chế thúc đẩy tính tích cực, ý chí tự lực, tự cường của đồng bào các dân tộc thiểu số phát triển kinh tế - xã hội, thực hiện giảm nghèo đa chiều, bền vững. Chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, người có uy tín tiêu biểu trong vùng dân tộc thiểu số<sup>(3)</sup> nhằm nâng cao chất lượng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số, góp phần vào việc củng cố và phát triển khối đại đoàn kết các dân tộc, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và ổn định chính trị. Thực hiện quan điểm chỉ

đạo của Đảng, Chính phủ đã ban hành nhiều chính sách nhằm phát triển đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số thông qua các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, như: 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 người dân tộc thiểu số; Quyết định số 1719/QĐ-TTg ngày 14/10/2021 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt 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.

Thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, trong những năm qua, cấp ủy các cấp và lãnh đạo các cơ quan, đơn vị tỉnh Quảng Nam đã triển khai một số chính sách, nghị quyết và kế hoạch nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt là người dân tộc thiểu số, đặc biệt tại các huyện vùng núi và vùng đồng bào dân tộc thiểu số đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện đồng bộ các mục tiêu và giải pháp về phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững an ninh chính trị và trật tự, an toàn xã hội, công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị ở các huyện miền núi và vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Cụ thể như: Nghị quyết số 21 và Kế hoạch số 133 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số giai đoạn 2022 - 2025, định hướng đến năm 2030; các Nghị quyết số 09 và số 11 của Hội đồng nhân dân tỉnh quy định hỗ trợ luân chuyển, điều động cán bộ và hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh. Nhờ vậy, số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số từng bước được nâng lên, bảo đảm tính kế thừa và sự chuyển biến liên tục giữa các thế hệ. Những chính sách và kế hoạch này thể hiện sự quan tâm của tỉnh Quảng Nam đối với việc phát triển nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số,



*Các đại biểu trong trang phục dân tộc truyền thống dự Đại hội đại biểu các dân tộc thiểu số tỉnh Quảng Nam lần thứ IV \_ Ảnh: baodanang.vn*

đặc biệt là các cán bộ chủ chốt cấp xã, nhằm nâng cao chất lượng lãnh đạo, quản lý và thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của các huyện miền núi, vùng dân tộc thiểu số. Tỉnh Quảng Nam có 34 dân tộc cùng sinh sống trên địa bàn, miền núi và vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Là nơi sinh sống của nhiều thành phần dân tộc thiểu số với hơn 137.711 người, chiếm tỷ lệ 9,4% dân số toàn tỉnh; trong đó, các tộc người đông dân nhất gồm: Cơ-tu, Xơ-đăng, Giê-Triêng, Cor và M'ông... đa số người dân tộc thiểu số tập trung ở 6 huyện miền núi cao: 131.195/137.711 chiếm 95,3%, trong đó, đội ngũ cán bộ chủ chốt là người dân tộc thiểu số của 6 huyện miền núi cao là 712 đồng chí, tỷ lệ 0,54%. Tỷ lệ trong tổng số dân số người dân tộc thiểu số của các huyện miền núi trên địa bàn tỉnh Quảng Nam tại các địa bàn cụ thể là: huyện Bắc Trà My: 24.724/137.711 người (17,63%); huyện Nam

Trà My: 28.510/137.711 người (20,70%); huyện Phước Sơn: 18.998/137.711 người (13,80%); huyện Nam Giang: 20.986/137.711 người (15,24%); huyện Đông Giang: 20.135/137.711 người (14,62%); huyện Tây Giang: 19.189/137.711 người (13,28%)<sup>(4)</sup>.

Sự đa dạng về dân tộc và văn hóa này đòi hỏi các chính sách phát triển kinh tế - xã hội phải được thiết kế phù hợp để bảo đảm tính công bằng, bình đẳng giữa các dân tộc. Trong bối cảnh đó, việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số tại tỉnh Quảng Nam trở thành một nhiệm vụ cấp thiết, góp phần tăng cường năng lực quản lý nhà nước, bảo đảm sự đại diện và tiếng nói của các dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị.

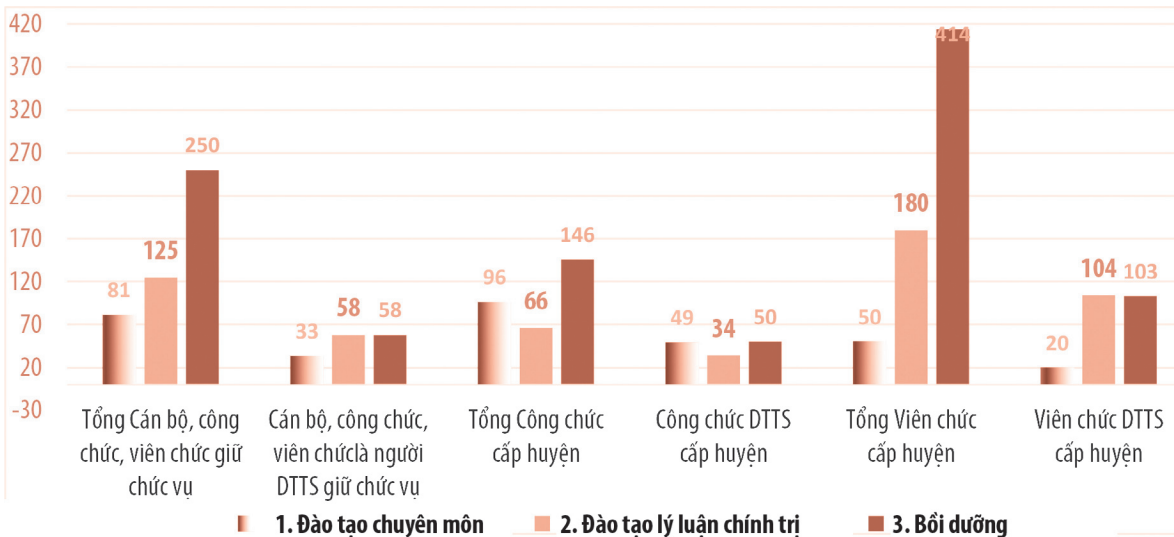
**2. Thực trạng thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Quảng Nam**

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chủ chốt là người dân tộc thiểu số gắn với công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ đã tạo chuyển biến mạnh mẽ, góp phần chuẩn hóa đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra ngày càng cao. Trong những năm qua, Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành nhiều văn bản quy định về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số như: hỗ trợ chế độ đi học, chế độ đãi ngộ với những người có trình độ sau đại học có cam kết phục vụ lâu dài, đặc biệt là các chế độ hỗ trợ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số đi học. Bên cạnh đó, Đảng bộ tỉnh xác định đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số là những cán bộ có đặc thù riêng cho từng chuyên môn, từng dân tộc nên có từng cơ chế, chính sách và phương thức đào tạo, sử dụng đặc thù dành riêng cho đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số. Đội ngũ cán bộ chủ chốt là người dân tộc thiểu số không chỉ được đào tạo về kiến thức chuyên môn, lý luận chính trị mà

còn tham gia rất nhiều khóa đào tạo bồi dưỡng. Đối với các huyện miền núi cao, đã xây dựng kế hoạch, tập trung ưu tiên lựa chọn cán bộ người dân tộc thiểu số có triển vọng, chiều hướng phát triển tốt cử đi đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, bồi dưỡng kiến thức pháp luật, kiến thức quản lý nhà nước, kỹ năng xử lý tình huống.

Đồng thời, chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo mở nhiều lớp đào tạo, bồi dưỡng ở địa phương nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ theo học để đạt chuẩn theo quy định: đã mở 09 lớp đào tạo Trung cấp lý luận chính trị tại các huyện miền núi với 521 cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số đi học. Cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số được cử đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn đối với lớp đào tạo đại học chuyên môn 2.127 lượt, sau đại học 848 lượt; đào tạo cao cấp, trung cấp lý luận chính trị, cử nhân lý luận chính trị là 3.236 lượt (1.032 lượt cao cấp, cử nhân chính

**Biểu đồ 2: Số lượng cán bộ dân tộc thiểu số tham gia đào tạo, bồi dưỡng tính từ năm 2018 đến nay**



Nguồn: Phạm Thị Lệ Dung (2023)<sup>(5)</sup>

trị và 2.204 lượt trung cấp lý luận chính trị - hành chính); bồi dưỡng, cập nhật kiến thức 17.999 lượt (trong đó, mở lớp bồi dưỡng cho cán bộ được quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025 với tổng số 97 đồng chí; bồi dưỡng quản lý nhà nước 793 lượt; bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý 363 lượt; bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ là 1.283 lượt<sup>(6)</sup>).

Tỷ lệ người dân tộc thiểu số tham gia công tác trong hệ thống chính trị và được bổ nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan, đơn vị, địa phương ngày càng cao, công tác tuyển dụng được quan tâm; công tác quy hoạch cán bộ người dân tộc thiểu số được chú trọng, bảo đảm yêu cầu về tỷ lệ và cơ cấu; công tác đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, điều động, luân chuyển ngày càng đi vào nề nếp, góp phần tích cực trong việc tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số có chất lượng.

Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng tập trung vào ba nội dung chính:

*Thứ nhất*, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ. Các khóa học bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước, kỹ năng hành chính được tổ chức để nâng cao năng lực chuyên môn cho cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số. Tuy nhiên, các khóa học này chủ yếu dựa trên nội dung đào tạo chung, chưa phù hợp hoàn toàn với nhu cầu đặc thù của người dân tộc thiểu số.

*Thứ hai*, đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị. Các khóa đào tạo về lý luận chính trị giúp cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số nắm vững đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước. Tuy nhiên, nhiều khóa học không thu hút được số lượng học viên đáng kể do khó khăn về khoảng cách và điều kiện kinh tế.

*Thứ ba*, đào tạo chuyên môn, bồi dưỡng tiếng dân tộc. Một số địa phương đã tổ chức các lớp học tiếng dân tộc để hỗ trợ cán bộ,

công chức giao tiếp tốt hơn với cộng đồng dân tộc thiểu số.

Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần nâng cao kiến thức, kỹ năng cho một bộ phận cán bộ người dân tộc thiểu số. Nhận thức và năng lực quản lý của cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số đã được nâng cao. Nhiều cán bộ, công chức sau khi tham gia các khóa bồi dưỡng đã có sự tiến bộ rõ rệt trong việc thực thi nhiệm vụ, đặc biệt là trong công tác quản lý hành chính ở cấp xã, phường. Sau các khóa bồi dưỡng về kỹ năng giao tiếp và văn hóa dân tộc, nhiều cán bộ, công chức đã cải thiện kỹ năng xử lý công việc, tăng cường khả năng giao tiếp, tiếp cận tốt hơn với người dân trong cộng đồng dân tộc thiểu số. Tuy nhiên, trong quá trình thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số xuất hiện nhiều khó khăn, trở ngại đáng kể, làm ảnh hưởng đến hiệu quả và chất lượng của chính sách, bao gồm:

*Một là*, nhận thức và động lực học tập của nhiều cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số chưa cao, ở một số địa phương, một bộ phận cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số chưa nhận thức đầy đủ về tầm quan trọng của việc nâng cao trình độ thông qua đào tạo và bồi dưỡng. Điều này làm giảm động lực học tập và hạn chế sự tham gia vào các khóa bồi dưỡng. Một số cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số vẫn còn tâm lý tự ti, e ngại khi tham gia vào các khóa đào tạo, bồi dưỡng do rào cản về ngôn ngữ và văn hóa. Điều này đặc biệt phổ biến ở những người đến từ các cộng đồng dân tộc ít người.

*Hai là*, chưa có chương trình đào tạo riêng biệt phù hợp với đặc thù dân tộc thiểu số. Tình trạng thiếu các chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, hầu hết các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hiện tại vẫn còn mang tính chất chung chung, chưa có

hiều chương trình được thiết kế riêng cho người dân tộc thiểu số, phù hợp với đặc thù văn hóa, ngôn ngữ và phong tục tập quán của họ. Điều này dẫn đến việc khó áp dụng kiến thức đã học vào thực tiễn công việc và cuộc sống.

*Ba là*, hạn chế về nguồn lực tài chính và cơ sở hạ tầng. Các xã ở địa bàn huyện Nam Giang, đặc biệt là những nơi có đông đồng bào dân tộc thiểu số đều gặp khó khăn trong việc phân bổ ngân sách cho các chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Kinh phí dành cho đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế, dẫn đến việc tổ chức các khóa học bị hạn chế về số lượng và chất lượng. Bên cạnh đó, cơ sở hạ tầng cho đào tạo còn chậm phát triển, nhiều tỉnh còn thiếu các cơ sở đào tạo đủ tiêu chuẩn, đặc biệt là các địa phương vùng sâu, vùng xa. Cơ sở vật chất thiếu thốn, không có các thiết bị hỗ trợ học tập hiện đại, gây khó khăn cho việc tổ chức các khóa bồi dưỡng chất lượng.

*Bốn là*, thiếu cơ chế đánh giá và hỗ trợ sau đào tạo. Hiện nay, cơ chế đánh giá hiệu quả của các chương trình đào tạo, bồi dưỡng còn chưa rõ ràng và thiếu tính thực tiễn. Nhiều cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số sau khi hoàn thành khóa học vẫn chưa có cơ hội áp dụng kiến thức vào công việc thực tế do thiếu sự hỗ trợ từ các cấp quản lý. Sau khi kết thúc các khóa bồi dưỡng, nhiều cán bộ, công chức chưa nhận được sự hỗ trợ hoặc định hướng công việc cụ thể, làm cho hiệu quả của quá trình bồi dưỡng giảm sút.

### 3. Đề xuất giải pháp

*Thứ nhất*, tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng trong việc thực thi chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số tại tỉnh Quảng Nam. Nâng cao nhận thức của cấp ủy Đảng về tầm quan trọng của đào tạo cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số. Cấp ủy Đảng các cấp địa phương cần chủ động tuyên

truyền, nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân về tầm quan trọng của việc đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số. Điều này có thể thực hiện qua các hội nghị, sinh hoạt Đảng hoặc các chương trình truyền thông, qua đó giúp đội ngũ lãnh đạo hiểu rõ mục tiêu và ý nghĩa chiến lược của việc phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số.

*Thứ hai*, nâng cao nhận thức và động lực học tập cho cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số, tuyên truyền và nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của đào tạo, đẩy mạnh công tác tuyên truyền để cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số nhận thức rõ vai trò và tầm quan trọng của việc đào tạo, bồi dưỡng đối với công việc và sự phát triển cá nhân. Các hoạt động truyền thông này có thể bao gồm hội thảo, hội nghị chuyên đề và các chiến dịch truyền thông trên các phương tiện đại chúng. Khuyến khích động lực học tập bằng cơ chế khen thưởng, xây dựng các chính sách khuyến khích cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số tham gia đào tạo, như việc đánh giá kết quả đào tạo là một tiêu chí để xét duyệt thăng chức hoặc tăng lương. Cơ chế khen thưởng cho những cán bộ, công chức có kết quả học tập xuất sắc sẽ là động lực quan trọng để khuyến khích học tập.

*Thứ ba*, tăng cường nguồn lực tài chính và cơ sở vật chất. Chính phủ và chính quyền các địa phương cần ưu tiên phân bổ thêm ngân sách cho việc tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu cho cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số. Ngoài ra, cần có cơ chế hỗ trợ tài chính cho những khóa học dài hạn hoặc chương trình bồi dưỡng tại các địa phương vùng sâu, vùng xa. Cần trang bị các phương tiện dạy học hiện đại và cung cấp không gian học tập tốt hơn cho cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số. Đầu

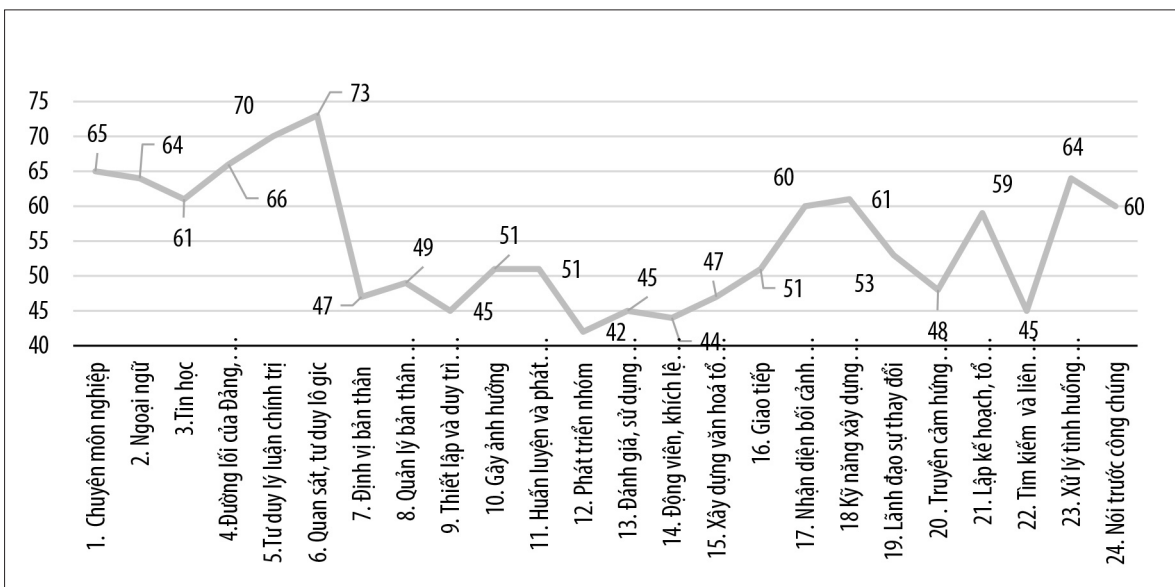
tư nâng cấp các cơ sở đào tạo tại địa phương, đặc biệt là các trung tâm đào tạo, bồi dưỡng ở những vùng tập trung nhiều đồng bào dân tộc thiểu số, như: Nam Giang, Đông Giang, Bắc Trà My, Nam Trà My, Phước Sơn, Tây Giang...

*Thứ tư*, phát triển đội ngũ giảng viên có năng lực, trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Các giảng viên cần am hiểu sâu sắc về văn hóa, ngôn ngữ và phong tục của các dân tộc thiểu số trong khu vực để xây dựng nội dung đào tạo phù hợp. Để giải quyết tình trạng thiếu giáo viên, các địa phương cần có chính sách đãi ngộ hấp dẫn hơn để thu hút và giữ chân giảng viên chất lượng, thực hiện tốt các chế độ ưu đãi, như: hỗ trợ tài chính, điều kiện làm việc tốt hơn và các cơ hội thăng tiến nghề nghiệp. Bên cạnh đó, cần tổ chức các khóa đào tạo nâng cao chuyên môn cho đội ngũ giảng viên phụ trách các chương trình đào tạo cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số.

*Thứ năm*, thiết kế chương trình đào tạo phù hợp với đặc thù dân tộc thiểu số. Nội dung đào tạo cần được điều chỉnh để phù hợp với đặc thù văn hóa, ngôn ngữ của các dân tộc thiểu số. Cụ thể, nên thiết kế các khóa học ngắn hạn về kỹ năng quản lý hành chính, kỹ năng giao tiếp với người dân và kiến thức về luật pháp, chính sách dân tộc. Tập trung nghiên cứu, xây dựng chương trình, bồi dưỡng riêng đối với dân tộc thiểu số để nâng cao năng lực lãnh đạo, trình độ chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng xử lý công việc, xử lý tình huống bằng cách tiến hành phân tích nhu cầu đào tạo từng ngành, vùng miền, vị trí, chức danh công tác để bảo đảm tính phù hợp, thực tiễn trong đào tạo, bồi dưỡng. Kết quả khảo sát một số năng lực mong muốn được đào tạo đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Quảng Nam như sau:

Các chương trình học cần gắn với khung chương trình về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ

**Biểu đồ 3: Số lượt nguyện vọng một số năng lực lãnh đạo cần được đào tạo đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt người dân tộc thiểu số**



Nguồn: Phạm Thị Lệ Dung (2023)<sup>(7)</sup>

chốt là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Quảng Nam, đồng thời lồng ghép bồi dưỡng kiến thức về năng lực, kỹ năng lãnh đạo, quản lý cấp huyện dành cho người dân tộc thiểu số. Kết quả khảo sát thực tiễn cho thấy, kỹ năng của đội ngũ cán bộ chủ chốt người dân tộc thiểu số còn thấp và qua kết quả khảo sát với nội dung “một số ý kiến khác”, cho thấy cấp ủy các huyện miền núi cần phối hợp các cơ quan liên quan mở các lớp bồi dưỡng nâng cao các kỹ năng: nói trước công chúng, kỹ năng phát triển nhóm, kỹ năng tìm kiếm và liên minh với các đối tác, kỹ năng truyền cảm hứng, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng xây dựng tầm nhìn, kỹ năng nhận diện bối cảnh và dự báo xu hướng vận động của xã hội...

*Thứ sáu*, giải quyết khó khăn về điều kiện kinh tế và địa lý. Cần có các cơ chế hỗ trợ tài chính như: trợ cấp học phí, chi phí đi lại và sinh hoạt phí cho cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số khi tham gia đào tạo, đặc biệt là với các

chương trình dài hạn. Chuyển đổi số trong đào tạo trực tuyến, giúp các cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở các vùng sâu, vùng xa có thể tham gia học từ xa mà không cần di chuyển nhiều. Việc tổ chức các khóa học trực tuyến sẽ giúp tiết kiệm thời gian và chi phí, đồng thời khắc phục được hạn chế về địa lý.

*Thứ bảy*, tăng cường cơ chế giám sát và đánh giá hiệu quả đào tạo. Xây dựng cơ chế giám sát và đánh giá chất lượng đào tạo, thiết lập hệ thống đánh giá chặt chẽ để theo dõi, đánh giá hiệu quả của các chương trình đào tạo. Điều này bao gồm việc khảo sát, thu thập ý kiến phản hồi của cán bộ, công chức sau các khóa học và đánh giá sự tiến bộ trong công việc của họ sau khi tham gia đào tạo. Cần xây dựng các chương trình hỗ trợ sau đào tạo để giúp cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số áp dụng kiến thức vào thực tiễn công việc. Có thể tổ chức các buổi hội thảo, cố vấn hoặc tư vấn chuyên môn sau khi học viên hoàn thành khóa học ❖

(1) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 5, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.309.

(2) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 13, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.225.

(3) Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập I, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.170.

(4) Tỉnh ủy Quảng Nam (2023), *Báo cáo số 333-BC/TU ngày 09/06/2023 của Tỉnh ủy Quảng Nam về Tổng kết 05 năm thực hiện Chỉ thị số 29-CT/TU, ngày 06/7/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tăng cường lãnh đạo công tác dân tộc trong tình hình mới*, tr.8.

(6) Tỉnh ủy Quảng Nam (2014), *Báo cáo số 63-BC/TU về tổng kết thực hiện Nghị quyết số 16-NQ/TW ngày 15/12/2014 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác cán bộ người dân tộc thiểu số giai đoạn 2015-2020 và định hướng đến năm 2025*.

(5), (7) Phạm Thị Lệ Dung (2023), *Nâng cao năng lực lãnh đạo cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Quảng Nam*, Đề tài khoa học cấp cơ sở, Học viện Chính trị khu vực III, nghiệm thu tháng 12/2023. Số liệu do tác giả khảo sát phục vụ Đề tài.