

# PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ DÂN TỘC THIỂU SỐ CẤP XÃ Ở TỈNH THỪA THIÊN HUẾ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

NGUYỄN THÀNH MINH

*Khoa Giáo dục Chính trị, Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế*

*Email: thanhminhdhsphue@gmail.com*

**Tóm tắt:** Phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã là chính sách có vị trí đặc biệt quan trọng trong hệ thống các chính sách dân tộc ở tỉnh Thừa Thiên Huế. Đây không chỉ là vấn đề thực hiện bình đẳng tộc người trên lĩnh vực chính trị mà còn là quá trình tạo ra động lực mạnh mẽ thúc đẩy vùng dân dân tộc thiểu số và miền núi phát triển nhanh và bền vững bởi vì cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã là lực lượng nòng cốt trong lãnh đạo, quản lý và tổ chức triển khai đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi ở tỉnh Thừa Thiên Huế. Nghiên cứu này nhằm làm rõ vai trò của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số; chỉ ra những hạn chế và đề xuất các giải pháp nhằm phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế trong giai đoạn hiện nay.

**Từ khóa:** Đội ngũ cán bộ, dân tộc thiểu số cấp xã.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tỉnh Thừa Thiên Huế có hai huyện miền núi là Nam Đông và A Lưới, bốn huyện có xã miền núi là Hương Trà, Phú Lộc, Phong Điền, Hương Thủy. Các dân tộc thiểu số sinh sống ở Thừa Thiên Huế chủ yếu gồm Tà Ôi, Cơ Tu, Bru - Vân Kiều và một bộ phận nhỏ các dân tộc khác. Với truyền thống đoàn kết, tinh thần yêu nước, các dân tộc thiểu số Thừa Thiên Huế đã góp phần to lớn trong sự nghiệp giải phóng dân tộc, bảo vệ Tổ quốc. Vùng đồng bào các dân tộc thiểu số tỉnh Thừa Thiên Huế là cái nôi của căn cứ cách mạng, của chiến khu xưa, là bàn đạp cho những cuộc tiến công và nổi dậy đánh đuổi kẻ thù xâm lược. Từ sau khi thống nhất đất nước, đồng bào dân tộc thiểu số tỉnh Thừa Thiên Huế đã và đang tạo ra thế chiến lược lâu dài cho sự phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững ổn định chính trị trên địa bàn, góp phần vào thắng lợi của công cuộc đổi mới đất nước. Tuy nhiên, so với mặt bằng chung của cả nước, vùng dân tộc thiểu số và miền núi ở tỉnh Thừa Thiên Huế đang còn nhiều khó khăn: đời sống kinh tế, văn hóa - xã hội còn thấp; sự chênh lệch về trình độ dân trí so với miền xuôi; những tiềm năng to lớn của đồng bào các dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh chưa được phát huy một cách hiệu quả,... Để góp phần giải quyết những khó khăn trên, một trong những vấn đề quan trọng là cần phải có một đội ngũ cán bộ thiểu số trước hết là đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã vững mạnh, có đầy đủ phẩm chất năng lực để đảm đương nhiệm vụ cách mạng.

## 2. NỘI DUNG

### 2.1. Vai trò của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã

*Thứ nhất, cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã là người đề xuất các chính sách ở vùng dân tộc thiểu số ở tỉnh Thừa Thiên Huế. Các chính sách nói chung và chính sách dân tộc nói*

riêng thường trải qua một chu trình gồm các bước cơ bản như: hoạch định, thực thi, phân tích và đánh giá chính sách. Trong đó hoạch định chính sách là đầu tiên và có ý nghĩa quyết định đối với toàn bộ chu trình chính sách. Nếu ngay từ khi hoạch định chính sách đã mắc sai lầm thì tất cả những khâu tiếp theo sẽ trở nên vô nghĩa. Để những nội dung của chính sách dân tộc ở Thừa Thiên Huế trở thành hiện thực sinh động thúc đẩy sự phát triển mọi mặt của đời sống kinh tế, chính trị, xã hội và văn hóa vùng dân tộc thiểu số thì ngoài việc dựa trên những luận cứ khoa học đã được nghiên cứu thì ý kiến, đề xuất của cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã là cơ sở rất quan trọng.

Cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã là người hiểu rõ thực tiễn miền núi tỉnh Thừa Thiên Huế. Đa phần cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế sinh ra và lớn lên ở miền núi. Cùng trong một môi trường địa lý tự nhiên, một cộng đồng dân cư và một phương thức sản xuất với đồng bào dân tộc thiểu số nên hơn ai hết cán bộ dân tộc thiểu số là người am hiểu thực tiễn miền núi nhất. Họ hiểu rõ những thuận lợi và khó khăn của vùng và cả những đặc điểm tâm sinh lý, văn hóa, nhu cầu, nguyện vọng của đồng bào dân tộc thiểu số. Chính vì vậy, những đề xuất chính sách của cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã sẽ sát với thực tế. Đây cũng chính là một trong những căn cứ để hoạch định chính sách đáp ứng các nguyên tắc xác định mục tiêu như: tính cấp thiết, tính hiện thực và cân nhắc lợi, hại cho đối tượng, cho xã hội.

*Thứ hai, cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã là người đi đầu trong công tác dân vận ở vùng dân tộc thiểu số.* Chính sách là sự cụ thể hóa đường lối, chủ trương của Đảng trong các lĩnh vực của đời sống chính trị - xã hội như: kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, đối ngoại, an ninh quốc phòng,... từ vĩ mô đến vi mô. Cán bộ dân tộc thiểu số là cầu nối đưa những chính sách đó đến nhân dân ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi tỉnh Thừa Thiên Huế. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Dân vận kém thì việc gì cũng kém, dân vận khéo thì việc gì cũng thành công”[3, tr.234]. Cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở Thừa Thiên Huế xuất thân là người dân tộc thiểu số, hiểu rõ những đặc điểm văn hóa, tâm lý tộc người, biết ngôn ngữ tộc người, họ sẽ thực hiện công tác dân vận hiệu quả hơn bất kỳ ai. Bên cạnh đó, cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế thường là trí thức trong cộng đồng dân tộc thiểu số và là người có uy tín, được tin tưởng trong cộng đồng nên sẽ có nhiều lợi thế trong công tác dân vận. Để làm tốt nhiệm vụ này, cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã cần không ngừng nỗ lực, phấn đấu trong cả đạo đức và chuyên môn nghiệp vụ; thực hiện lời dạy của Bác: “Những người phụ trách dân vận cần phải óc nghĩ, mắt trông, tai nghe, chân đi, miệng nói, tay làm. Chứ không phải chỉ nói suông, chỉ ngồi viết mệnh lệnh. Họ phải thật thà nhúng tay vào việc”[3, tr.234].

*Thứ ba, cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã là người lãnh đạo, quản lý, tổ chức triển khai đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở vùng dân tộc thiểu số.* Lãnh đạo, quản lý, tổ chức triển khai những chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến vùng dân tộc thiểu số và miền núi ở tỉnh Thừa Thiên Huế là một nhiệm vụ khó khăn. Để thực thi chính sách cần nhiều nhóm phương pháp khác nhau như: nhóm phương pháp thuyết phục, nhóm phương pháp cưỡng chế, nhóm phương pháp tổ chức, nhóm phương pháp kinh tế và nhóm phương pháp hành chính.

Trong cả năm nhóm phương pháp thực thi chính sách ở vùng dân tộc thiểu số ở tỉnh Thừa Thiên Huế nêu trên, cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã là lực lượng thực hiện hiệu quả nhất. Bởi vì, cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã không chỉ là người gắn bó lâu dài, am hiểu thực tiễn miền núi mà còn là người ý thức được trách nhiệm to lớn của mình trong việc góp phần đưa các dân tộc thiểu số tiến kịp với trình độ phát triển chung của đất nước. Mong muốn góp phần thúc đẩy sự phát triển của quê hương và trách nhiệm với cộng đồng trở thành động lực to lớn thúc đẩy cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã phấn đấu không ngừng trong công tác.

Cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã lãnh đạo, quản lý, tổ chức triển khai đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở cơ sở là minh chứng cho sự tin tưởng của Đảng, Nhà nước và nhân dân ta vào đội ngũ này. Qua đó cũng thể hiện rõ nguyên tắc bình đẳng, tự quyết và đoàn kết các dân tộc trong chính sách dân tộc ở nước ta. Để hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ của mình, cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã không chỉ cần có năng lực tiếp thu chính sách, năng lực dân vận, khả năng lãnh đạo quản lý mà cần phải có tư duy sáng tạo, dám nghĩ dám làm. V.I. Lênin đã từng nhận mạnh vai trò của cán bộ: “*Nghiên cứu con người, tìm những cán bộ bản lĩnh. Hiện nay đó là then chốt; nếu không thế thì tất cả mọi mệnh lệnh và quyết định chỉ là tờ giấy lộn*”[4, tr.449]. Vấn đề đặt ra đối với tỉnh Thừa Thiên Huế là phải xây dựng được đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã có đầy đủ phẩm chất, năng lực, lòng nhiệt tình cách mạng đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp cách mạng trong giai đoạn hiện nay.

*Thứ tư, cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã là lực lượng tiên phong thực hiện các nhiệm vụ kinh tế, chính trị, văn hóa - xã hội ở địa phương.* Lãnh đạo bằng phương pháp nêu gương của đảng viên là một trong những phương thức lãnh đạo của Đảng. Chủ tịch Hồ Chí Minh lúc sinh thời cũng đã đặc biệt chú ý đến vấn đề nêu gương tốt của Đảng viên trước quần chúng làm động lực cho các hoạt động các mạng. Người từng viết: “*Nói chung thì các dân tộc phương Đông đều giàu tình cảm, và đối với họ một tấm gương sống còn có giá trị hơn một trăm bài diễn văn tuyên truyền*”[1, tr.284]. Từ đó, người nhắc nhở cán bộ, đảng viên trong mọi hoạt động: “*Tốt nhất là miệng nói, tay làm, làm gương cho người khác bắt chước*”[2, tr.126]. Đây chính là phương pháp hữu hiệu nhất để đưa các chính sách đến với nhân dân.

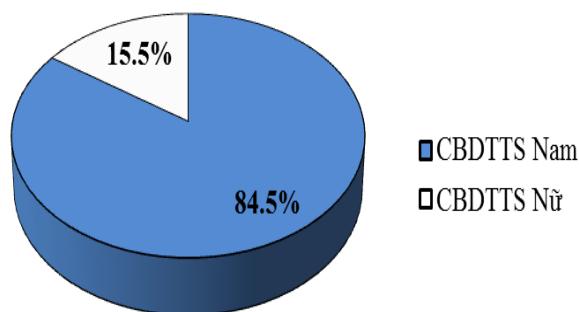
Muốn thực hiện tốt các nhiệm vụ kinh tế, chính trị, văn hóa - xã hội ở vùng miền núi các ở tỉnh Thừa Thiên Huế thì cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã trước hết phải là lực lượng nòng cốt, tiên phong, noi gương tốt để đồng bào làm theo. Người dân chỉ tin những người có lòng nhiệt tình và năng lực thực tiễn. Bên cạnh đó, cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã là người dân tộc thiểu số, cán bộ làm được thì đồng bào sẽ làm được. Đây chính là logic tâm lý của đồng bào. Một lý do nữa để cán bộ dân tộc thiểu số luôn lực lượng nòng cốt, tiên phong trong việc thực hiện các nhiệm vụ kinh tế, chính trị, văn hóa - xã hội ở địa phương đó là: cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã không chỉ là người lãnh đạo thực hiện chính sách mà họ cũng là người thụ hưởng những thành quả của chính sách đó ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi. Vì thế, đứng trên tinh thần của người lãnh đạo và

người thụ hưởng chính sách họ sẽ có những điều chỉnh để chính sách trong khả năng, quyền hạn của mình phù hợp với thực tiễn, đáp ứng nguyện vọng của nhân dân hơn.

## 2.2. Những vấn đề đặt ra trong phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế

Một là, chính sách phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở Thừa Thiên Huế vẫn nặng chú trọng số lượng, chưa có sự cân đối về cơ cấu giữa các ngành các lĩnh vực. Đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số cấp xã tốt nghiệp các trường sư phạm chiếm số lượng lớn nhưng nhiều người trong đó không trực tiếp làm việc trong lĩnh vực giáo dục. Các ngành liên quan đến khoa học kỹ thuật chiếm tỷ lệ hết sức khiêm tốn. Gần như không có đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số cấp xã có chuyên môn cao trong các lĩnh vực khoa học cơ bản, công nghệ sinh học và môi trường, bưu chính viễn thông... Vì thế, một bộ phận cán bộ làm việc không đúng với chuyên ngành được đào tạo nên không phát huy được khả năng của mình. Hiện Thừa Thiên Huế có 758 cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã chưa đạt ngạch và vị trí việc làm cần phải đi đào tạo, bồi dưỡng chiếm tỷ lệ 83% tổng số cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã. Bên cạnh đó, tính năng động, sáng tạo và năng lực nghiệp vụ trong công tác dân tộc còn hạn chế, thậm chí có lúc, có nơi còn hiện tượng tiêu cực, lãng phí dẫn đến việc triển khai chính sách dân tộc nhiều lúc thiếu khách quan, khoa học gây mất lòng tin của quần chúng nhân dân.

Hai là, vấn đề bình đẳng giới trong chính sách phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế chưa thực hiện hiện quả. Sự hài hòa về cơ cấu cán bộ nam nữ là một mục tiêu quan trọng của chính sách bình đẳng giới trong lĩnh vực chính trị ở tỉnh Thừa Thiên Huế. Đồng bào dân tộc thiểu số với trình độ phát triển còn thấp, vẫn chịu những ảnh hưởng mạnh mẽ của những quan niệm xã hội lạc hậu. Địa vị của người phụ nữ trong gia đình cũng như trong xã hội không được đề cao mặc dù họ vẫn là lực lượng lao động cơ bản trong nền kinh tế có chủ yếu dựa vào nông nghiệp các tộc người. Bên cạnh đó, phụ nữ dân tộc thiểu số cấp xã phải thực hiện thiên chức của của mình như chăm lo gia đình, nuôi dạy con cái. Phát triển đội ngũ cán bộ nữ người dân tộc thiểu số sẽ góp phần thay đổi nhận thức của chính bản thân người phụ nữ và xã hội, hướng đến vấn đề bình đẳng giới trong tất cả các mặt của đời sống xã hội.



Biểu đồ 1. Cơ cấu về giới của đội ngũ CBDTTS Thừa Thiên Huế

Hiện nay trong cơ cấu cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở Thừa Thiên Huế vẫn tồn tại sự chênh lệch quá lớn trọng tỷ lệ nam và nữ. Thừa Thiên Huế có 156 nữ cán bộ dân tộc thiểu số trên tổng số 1001 cán bộ chiếm tỷ lệ 15,5% tổng số cán bộ dân tộc thiểu số toàn tỉnh. Đây là tỷ lệ rất thấp nếu so sánh với cả nước 30,8%, Miền núi phía Bắc 31,2%, Nam Bộ 22,3% và toàn Miền Trung và Tây Nguyên 37,5%. Để nâng cao tỷ lệ nữ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã trong giai đoạn tới trong điều kiện tinh giản biên chế là nhiệm vụ hết sức khó khăn.

*Ba là, chưa có chính sách thực sự hiệu quả trong việc nâng cao trình độ quản lý nhà nước, tin học và ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ cấp xã.* Quản lý nhà nước là năng lực rất cần thiết đối với cán bộ. Cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở Thừa Thiên Huế làm việc, quản lý chịu ảnh hưởng bởi kinh nghiệm, cảm tính từ cách thức tổ chức cộng đồng truyền thống ở vùng dân tộc thiểu số. Phương pháp quản lý như thế bộc lộ nhiều nhược điểm, không phát huy được năng lực của chính cán bộ và cơ quan, đơn vị mà cán bộ đó công tác. Vì thế, việc nắm vững hệ thống lý thuyết khoa học và kỹ năng quản lý hành chính nhà nước là yêu cầu tất yếu của mỗi cán bộ dân tộc thiểu số. Tuy nhiên, những năm gần đây, việc tích lũy kiến thức quản lý hành chính nhà nước chưa được cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở Thừa Thiên Huế chú trọng đúng mức. Tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã chưa qua đào tạo quản lý hành chính nhà nước còn cao.

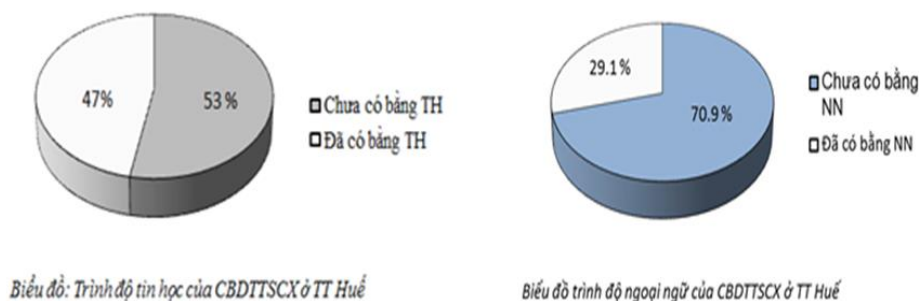
Bảng 1. *Thống kê trình độ quản lý nhà nước của cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế so với cả nước*

<b>TRÌNH ĐỘ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC CỦA CÁN BỘ DÂN TỘC THIỂU SỐ CẤP XÃ</b>				
<b>Khu vực</b>	<b>Thừa Thiên Huế</b>	<b>Cả nước</b>	<b>Tây Nguyên</b>	<b>Miền núi phía Bắc</b>
Đã qua ĐT %	25.5	63	20,5	61,5
Chưa qua ĐT %	74.5	37	79,5	38,5

Hiện tại Thừa Thiên Huế có 256 cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã đã qua đào tạo về quản lý nhà nước chiếm tỷ lệ 25.5 % còn lại 745 cán bộ chưa qua đào tạo về quản lý nhà nước chiếm tỷ lệ lên tới 74.5% tổng số cán bộ. Như vậy, số cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã hoàn thành các chương trình quản lý hành chính nhà nước ở tỉnh Thừa Thiên Huế còn hạn chế so với cả nước.

Bên cạnh trình độ quản lý, trình độ tin học và ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở Thừa Thiên Huế còn thấp chưa đáp ứng được nhu cầu công việc và học tập. Qua điều tra thực tế, nhu cầu về tin học và ngoại ngữ đối với cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã là rất cao tuy nhiên thực tế cho thấy trình độ tin học và ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã rất hạn chế. Hầu hết, cán bộ người dân tộc thiểu số cấp xã chỉ có chứng chỉ tin học và ngoại ngữ cơ bản theo yêu cầu của ngạch viên chức. Hiện Thừa Thiên Huế hiện có 531 cán bộ dân tộc chưa có bằng tin học chiếm tỷ lệ 53 % tổng số cán bộ dân tộc thiểu số. Số cán bộ dân tộc thiểu số chưa có bằng ngoại ngữ còn chiếm số lượng và tỷ lệ cao hơn 710 cán bộ (tỷ lệ 70,9%).

Biểu đồ 1. Trình độ tin học và trình độ quản lý nhà nước của bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế



Trong thời kỳ phát triển mạnh mẽ của khoa học, công nghệ, của nền kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế hiện nay, hạn chế về tin học và ngoại ngữ sẽ là rào cản rất lớn ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số.

Bón là, thiếu những chính sách thúc đẩy phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã có trình độ cao. Quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số cấp xã ở Thừa Thiên Huế mặc dù đã đạt được những thành tựu quan trọng nhưng chủ yếu là xét về số lượng và trên một số ít lĩnh vực nhất định như giáo dục, luật, kinh tế. Tỉnh Thừa Thiên Huế không có nhiều cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã có trình độ cao đặc biệt là những cán bộ có khả năng nghiên cứu độc lập hoặc lãnh đạo các nhóm nghiên cứu để giải quyết các vấn đề của thực tiễn nhằm thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội ở địa phương. Số lượng cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã có trình độ cao ở Thừa Thiên Huế chưa đến 1% tổng số cán bộ. Mặc dù có sự hỗ trợ tích cực từ các trung tâm, các viện nghiên cứu và các trường đại học trên địa bàn và cả nước trong nghiên cứu khoa học, thực hiện các chương trình, dự án phát triển nhưng với một lực lượng chuyên gia quá mỏng về số lượng và chất lượng sẽ ảnh hưởng rất lớn đến việc thực hiện các chính sách ở địa phương bởi vì cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã là người trực tiếp quản lý, chỉ đạo thực hiện các chính sách đó.

Năm là, chính sách phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã chưa thực sự tạo ra động lực làm việc của chính đội ngũ này. Động lực bên trong là yếu tố quyết định sự phát triển của sự vật. Vì vậy, chính sách phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế cần hướng đến tạo động lực làm việc của chính đội ngũ này. Để tìm hiểu yếu tố này, nhóm nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 177 cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở hai huyện miền núi: Nam Đông và A Lưới. Phiếu khảo sát tập trung vào các nhân tố cơ bản tác động đến động lực phát triển của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã như: thu nhập và phúc lợi; phân công công việc; xác định rõ mục tiêu; môi trường làm việc; cơ hội thăng tiến trong công tác; động lực làm việc; mong muốn học tập nâng cao trình độ. Kết quả xử lý số liệu điều tra sau khi đã kiểm định độ tin cậy của các biến điều tra, phân tích nhân tố đối với các biến điều tra, nhóm nghiên cứu thu được kết quả đánh giá của các đối tượng điều tra. Phần lớn cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã chưa hài lòng trong các nội dung được điều tra, ví dụ như ý kiến đánh giá của đối tượng điều tra về thu nhập và phúc lợi:

+ *Về sự hài lòng về chính sách tiền lương và các phúc lợi khác mà mình được hưởng:* Kết quả 50,28% đánh giá trung bình, 44,07% đánh giá không hài lòng, 3,95% đánh giá rất không hài lòng, chỉ có 1,69% đánh giá hài lòng; giá trị trung bình là 2,54 bằng giá trị kiểm định là 2,5; độ tin cậy 95% cho thấy các đối tượng điều tra đánh giá không tốt về chính sách tiền lương và các phúc lợi khác mà mình được hưởng.

+ *Về việc cần làm thêm công việc khác để tăng thêm thu nhập:* Kết quả 50,28% đánh giá trung bình, 3,95% đánh giá không đồng ý, tới 45,2% đánh giá đồng ý và 0,56% đánh giá rất đồng ý cho thấy các đối tượng điều tra đánh giá tốt về việc cần làm thêm công việc khác để tăng thu nhập.

+ *Về thu nhập của cơ quan phù hợp với đóng góp của đối tượng điều tra:* Kết quả 39,55% đánh giá trung bình, 27,68% đánh giá không hài lòng, 11,3% đánh giá rất không hài lòng chỉ có 11,86% đánh giá hài lòng và 9,6 đánh giá rất hài lòng.

+ *Về sự hài lòng với chính sách khen thưởng và phúc lợi từ cơ quan:* Kết quả điều tra cho thấy 44,63% đánh giá trung bình, 32,20% đánh giá không hài lòng, 6,78% đánh giá rất không hài lòng, 11,86% đánh giá hài lòng, chỉ có 4,52% đánh giá rất hài lòng.

Từ kết quả điều tra như trên cho thấy nhiều cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã chưa hài lòng với thu nhập và phúc lợi mà mình được hưởng. Điều này dễ dàng giải thích được vì cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã gồm hai bộ phận: cán bộ chuyên trách và cán bộ không chuyên trách. Trong đó, khoảng 50% cán bộ không chuyên trách. Theo quy định những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã được hưởng chế độ phụ cấp. Mức phụ cấp cụ thể của từng chức danh do Hội đồng nhân dân cấp tỉnh quy định với mức không vượt quá hệ số 1,0 mức lương tối thiểu chung. Vì thế, tiền lương và các phúc lợi xã hội của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã đặc biệt là đội ngũ cán bộ không chuyên trách không cao.

### **2.3. Giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số**

*Một là, tiếp tục đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn, phát triển kinh tế hàng hóa đồng thời có những chính sách nhằm thu hút vốn đầu tư, khoa học - công nghệ vào phát triển vùng dân tộc thiểu số. Có chính sách khuyến khích các thành phần kinh tế, các nhà khoa học triển khai nghiên cứu, ứng dụng có hiệu quả các thành tựu khoa học, công nghệ phục vụ quản lý sản xuất và đời sống tại Nam Động, A Lưới và các xã có người dân tộc thiểu số. Phối hợp với Đại học Huế mà cơ bản là Trường Đại học Nông lâm Huế và các trung tâm nghiên cứu nông nghiệp trên toàn quốc để đẩy mạnh chuyển giao, ứng dụng các thành tựu khoa học công nghệ, nhất là công nghệ sinh học vào sản xuất nhằm nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả cây trồng. Tổ chức thực hiện công tác khuyến nông, khuyến lâm, chú trọng việc biên soạn tài liệu hướng dẫn phương thức, kỹ thuật trồng trọt, chăn nuôi phù hợp với đặc điểm từng vùng, từng khu vực...*

Cần phải có chính sách hợp lý để hỗ trợ đầu ra cho các sản phẩm của vùng, tìm kiếm và mở rộng thị trường tiêu thụ sản phẩm, tìm đầu ra ổn định cho những sản phẩm nông, lâm nghiệp của vùng, khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào tiêu thụ sản phẩm

nông, lâm nghiệp bên cạnh những chính sách bình ổn giá cả, để tránh cho người dân bị ép giá khi bán sản phẩm. Tiếp tục có chính sách thu hút vốn đầu tư từ ngoài tỉnh và nước ngoài vào các ngành mũi nhọn như: trồng cà phê, cây ăn quả, chăn nuôi đại gia súc, khai khoáng...và đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng cho một số địa bàn trọng điểm như khu du lịch Bốt Đỏ, Hồng Thương, khu kinh tế quốc phòng A Sầu...Ngoài ra, cần thu hút các nguồn vốn viện trợ khác từ các chương trình và dự án quốc gia nhằm đẩy mạnh phát triển kinh tế hàng hóa trên địa bàn vùng dân tộc thiểu số. Một nền kinh tế phát triển năng động sẽ tạo điều kiện cho sự phát triển mọi mặt của đời sống xã hội; tạo cơ sở và động lực cho đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế phát triển.

*Hai là, phát triển giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số.* Trong tất cả các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và chất lượng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã nói riêng thì giáo dục và đào tạo là nhóm giải có ý nghĩa hết sức to lớn. Giáo dục và đào tạo là cơ sở cho công tác tạo nguồn cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã. Trong điều kiện trước mắt, cần tiếp tục đầu tư và kêu gọi đầu tư vào xây dựng cơ sở vật chất phục vụ cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo vùng dân tộc thiểu số đặc biệt ở Nam Đông và A Lưới. Việc đầu tư cơ sở vật chất phục vụ giáo dục vùng dân tộc thiểu số ở tỉnh Thừa Thiên Huế cần phải thiết thực, hiệu quả, đồng bộ, gắn với nhu cầu sử dụng hiện tại và tương lai, tránh lãng phí, thất thoát. Có chính sách thu hút giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục giỏi công tác ở những huyện nêu trên. Bên cạnh đó, kết hợp với trường Đại học Sư phạm Huế và các cơ sở đào tạo, nghiên cứu giáo dục uy tín để thực hiện các chương trình nâng cao chất lượng giáo viên và đội ngũ quản lý giáo dục, chuyên giao công nghệ trong giáo dục, thực hiện nghiên cứu các đề tài nghiên cứu phát triển giáo dục... Thiết lập cơ sở dữ liệu số nhằm quản lý học tốt học sinh, sinh viên và cán bộ dân tộc thiểu số trong quá trình học tập và rèn luyện tại các cơ sở đào tạo. Việc quản lý chương trình dạy học và cả quá trình học tập của học sinh, sinh viên và cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã nên theo hướng hiện đại hóa bằng học bạ điện tử, bảng điểm điện tử để nâng cao hiệu quả quản lý đào tạo nguồn cán bộ và cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế.

*Ba là, thực hiện tốt công tác xây dựng, quy hoạch và thực hiện quy hoạch cán bộ người dân tộc thiểu số cấp xã.* Làm tốt công tác tạo nguồn cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã sẽ tạo ra đội ngũ kế cận đáp ứng yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu bổ sung cho hệ thống chính trị cơ sở. Để công tác tạo nguồn cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế thực sự hiệu quả, cần phải có những giải pháp khoa học trong xây dựng quy hoạch và thực hiện quy hoạch nguồn cán bộ. Cần xác định đúng mục tiêu ngắn hạn và lâu dài của việc xây dựng, quy hoạch và thực hiện quy hoạch tạo nguồn. Chú trọng xây dựng các giải pháp, công cụ để xây dựng quy hoạch và thực hiện quy hoạch tạo nguồn đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã và lựa chọn giải pháp, công cụ tối ưu nhất để thực hiện quy hoạch tạo nguồn đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã. Bên cạnh đó, cần phát huy dân chủ cơ sở trong xây dựng quy hoạch và thực hiện quy hoạch đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã.

Xây dựng quy hoạch và thực hiện quy hoạch tạo nguồn cán bộ là khâu đầu tiên và rất quan trọng trong công tác cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế. Thực tiễn đã chứng minh, những tư tưởng hời hợt, chủ quan, nóng vội trong xây dựng quy hoạch và thực hiện quy hoạch tạo nguồn cán bộ dân tộc thiểu số sẽ tạo ra một đội ngũ cán bộ kè cận không đủ phẩm chất, năng lực; không đáp ứng được đòi hỏi của sự nghiệp cách mạng. Vì vậy, xây dựng quy hoạch và thực hiện quy hoạch tạo nguồn cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế cần phải rất công bằng, thận trọng, sáng tạo, khoa học, phù hợp với thực tiễn.

*Bốn là, nâng cao ý thức trách nhiệm tham gia đào tạo và tự đào tạo của cán bộ các dân tộc thiểu số cấp xã ở địa phương.* Ý thức tự đào tạo của cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế là động lực bên trong thúc đẩy sự phát triển năng lực của đội ngũ này trước đòi hỏi ngày càng cao về trình độ chuyên môn nghiệp vụ trong thời kỳ phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ hiện nay.

Đối với cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế đa phần công tác ở những vùng miền núi, vùng biên giới, các xã khó khăn và đặc biệt khó khăn. Việc tham gia các lớp học tập trung dài hạn để bổ túc kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ nhiều khi ảnh hưởng đến thời gian, công việc và cả kinh tế của cán bộ dân tộc thiểu số. Vì thế, việc nâng cao ý thức tự đào tạo sẽ tạo ra môi trường tự học ngay trong cơ quan đơn vị sẽ thúc đẩy quá trình học hỏi lẫn nhau giữa các cá nhân và từ đó cùng nhau phát triển. Bên cạnh đó, với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin, cán bộ dân tộc thiểu số hoàn toàn có thể chủ động học tập nâng cao trình độ qua internet khi mạng 3G phủ sóng hầu hết các thôn bản. Cán bộ cũng hoàn toàn có thể tham gia các lớp học online phù hợp với trình độ và điều kiện làm việc của mình. Qua điều tra cho thấy có tới 82% cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế thường xuyên sử dụng máy tính trong giải quyết công việc và học tập. Đây chính là thuận lợi lớn cho việc thực hiện tự học của cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã. Ý thức tự đào tạo khiến cho những kiến thức, kỹ năng đã được lĩnh hội của cán bộ dân tộc thiểu số luôn được bổ sung, làm mới và không bị lạc hậu trước sự phát triển của khoa học, công nghệ hiện nay. Trong thời gian tới, cần đẩy mạnh tuyên truyền nhằm thay đổi nhận thức của cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã về vấn đề tự đào tạo. Cùng với đó, cần xây dựng và thực hiện nghiêm túc quy định về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã. Thực hiện đánh giá năng lực cán bộ cấp xã bằng hiệu quả công tác và thông qua khảo sát ý kiến của người dân. Đưa ý thức tự đào tạo làm cơ sở trong quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ và tạo môi trường thi đua học tập trong từng cơ quan đơn vị.

### 3. KẾT LUẬN

Phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế là vấn đề có ý nghĩa then chốt trong quá trình thực hiện chính sách dân tộc hiện nay. Tuy nhiên, đây cũng là một nội dung phức tạp và nhạy cảm đòi hỏi cần phải có những bước thực hiện đúng đắn và khoa học. Cần phải thực hiện đồng bộ hệ thống các giải pháp trên các lĩnh vực của đời sống xã hội nhằm thúc đẩy sự phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã như: tuyên truyền, thuyết phục; tạo môi trường học tập trong cơ quan đơn vị và

những biện pháp có tính chất bắt buộc như: xây dựng và thực hiện nghiêm túc quy định về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ dân tộc thiểu số; thực hiện đánh giá năng lực cán bộ bằng hiệu quả công tác và thông qua khảo sát ý kiến của người dân; đưa ý thức tự đào tạo làm cơ sở quan trọng trong quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ. Mỗi một giải pháp cần phải được thực hiện khoa học, khéo léo, phù hợp với từng điều kiện hoàn cảnh cụ thể để thực sự phát huy được tính chủ động, tích cực trong đào tạo của cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã, phù hợp với đặc điểm tâm lý và văn hóa tộc người và thúc đẩy khối đại đoàn kết toàn dân tộc. Sự chủ quan, áp đặt, xa rời thực tiễn trong việc đề xuất, ban hành và thực hiện chính sách phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số chắc chắn sẽ tác động tiêu cực đến ổn định chính trị và sự phát triển bền vững ở tỉnh Thừa Thiên Huế.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Hồ Chí Minh (2011). *Toàn tập, tập 1*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [2] Hồ Chí Minh (2011). *Toàn tập, tập 5*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [3] Hồ Chí Minh (2011). *Toàn tập, tập 6*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [4] Lênin (1976). *Toàn tập, tập 44*, NXB Tiến Bộ, Mátxcova
- [5] Ủy ban Dân tộc (2013). *Đảng Cộng sản Việt Nam và tư tưởng Hồ Chí Minh về vấn đề dân tộc*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [6] Ủy ban Dân tộc (2016). *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn quản lý Nhà nước về công tác dân tộc qua 30 năm đổi mới*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [7] Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế (2017). *Thống kê số lượng, chất lượng cán bộ công chức*.
- [8] Ủy ban nhân dân tỉnh Thừa Thiên Huế. *Thống kê số lượng, chất lượng cán bộ công chức cấp xã tháng 12/2016*.

**Title:** DEVELOPING THE CONTINGENT OF ETHNIC MINORITY CADRES AT COMMUNE LEVEL IN CONTEMPORARY THUA THIEN HUE PROVINCE

**Abstract:** The policy on developing a contingent of ethnic minority cadres at commune level has played a particularly important role in the system of ethnic policies in Thua Thien Hue province. This is not only a matter of practising ethnic equality in the field of politics, but also that of creating a strong driving force to promote fast and sustainable development of ethnic minorities and mountainous areas because commune-level ethnic minority cadres are a key force in leading, managing and organizing the implementation of the Party's guidelines, the State's policies and laws in ethnic minority and mountainous areas in the province. The study aims to clarify the role of ethnic minority cadres; point out the limitations and propose solutions to develop the commune-level ethnic minority cadres in Thua Thien Hue province in the current period.

**Keywords:** Cadres, ethnic minority at commune level.