

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở TỈNH BÌNH PHƯỚC HIỆN NAY^(*)

TẠ THỊ LÊ^(**)

Ngày nhận bài: 13/7/2024 Ngày thẩm định: 16/7/2024 Ngày duyệt đăng: 20/9/2024

Tóm tắt: Bình Phước là tỉnh có đông đồng bào dân tộc thiểu số. Phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Bình Phước có vai trò quan trọng, góp phần ổn định chính trị, phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh. Bài viết phân tích tình hình phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Bình Phước, từ đó đề xuất một số giải pháp thực hiện tốt công tác phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Bình Phước trong thời gian tới.

Từ khóa: đội ngũ cán bộ; dân tộc thiểu số; phát triển; tỉnh Bình Phước

1. Đặt vấn đề
Cán bộ người dân tộc thiểu số là những người thuộc các dân tộc thiểu số, đang công tác trong các tổ chức của hệ thống chính trị, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước, lực lượng vũ trang, bao gồm cả những người giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý và những người làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ. Phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số là hoạt động của cả hệ thống chính trị và bản thân mỗi cán bộ nhằm nâng cao số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, trong đó mỗi chủ thể có

vai trò, trách nhiệm cụ thể khác nhau. Căn cứ cơ sở chính trị, pháp lý của Đảng, Nhà nước, văn bản lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền địa phương, các chủ thể thực hiện các hoạt động phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, trong đó có các hoạt động cơ bản sau: (1) Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; (2) Tuyển dụng, sử dụng, đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; (3) Đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; (4) Thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số.

Bình Phước là tỉnh miền núi thuộc vùng Đông Nam Bộ, có đông đồng bào dân tộc thiểu số, với 203.519 người, chiếm 19,67% dân số toàn tỉnh⁽¹⁾. Trong những năm qua, các cấp ủy đảng, chính quyền từ tỉnh đến cơ sở luôn quan tâm phát triển đội ngũ cán

^(*) Bài viết trong khuôn khổ đề tài khoa học cấp cơ sở năm 2024: “Phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Bình Phước hiện nay” do TS. Tạ Thị Lê làm chủ nhiệm

^(**) TS, Học viện Chính trị khu vực II, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh

bộ người dân tộc thiểu số. Số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ngày càng được nâng lên. Tuy nhiên, kết quả phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số vẫn chưa tương xứng với số lượng đồng bào dân tộc thiểu số. Bài viết tập trung phân tích thực trạng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và tuyển dụng, sử dụng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Bình Phước, qua đó xác định các giải pháp cụ thể, phù hợp để phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh trong thời gian tới.

2. Tình hình phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Bình Phước

Trong những năm qua, Đảng, Nhà nước luôn quan tâm đến công tác dân tộc nói chung và phát triển cán bộ người dân tộc thiểu số nói riêng, thể hiện trong các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước như Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 12/3/2003 Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa IX) về công tác dân tộc, Kết luận số 65-KL/TW ngày 30/10/2019 của Bộ Chính trị về 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. Cùng với đó là các chính sách của Nhà nước về công tác dân tộc như Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới; Nghị quyết số 88/2019/QH14 ngày 18/11/2019 phê duyệt Đề án tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021 - 2030... Các văn bản của Đảng và Nhà nước đều xác định các mục tiêu, nhiệm vụ cụ thể để phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Đây là cơ sở chính trị, pháp lý quan trọng để các cấp ủy, chính quyền địa phương triển khai thực hiện. Tỉnh ủy đã ban hành Đề án số 05-ĐA/TU ngày 12/7/2022 của Tỉnh ủy Bình Phước về nâng cao chất lượng đội

ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Bình Phước giai đoạn 2021 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030, ... Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước cũng ban hành các kế hoạch, quyết định như Kế hoạch số 67/KH-UBND ngày 20/3/2019 về việc phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số đến năm 2025 trên địa bàn tỉnh Bình Phước, Quyết định số 1887/QĐ-UBND ngày 13/10/2022 về việc ban hành Kế hoạch thực hiện Chiến lược công tác dân tộc trên địa bàn tỉnh Bình Phước giai đoạn 2022 - 2030, tầm nhìn đến 2045. Trên cơ sở đó, phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Bình Phước thể hiện ở các kết quả sau:

Thứ nhất, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số

Công tác rà soát, quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cấp được quan tâm, triển khai đồng bộ, thận trọng. Công tác quy hoạch cán bộ đã chú trọng đến cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Kết quả quy hoạch cấp ủy và cán bộ lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2020 - 2025, 2021 - 2026, nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031: cấp tỉnh có 815 lượt người; cấp huyện có 2641 lượt người, cấp xã có 6.635 lượt người⁽²⁾. Tỷ lệ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số trên tổng số cán bộ, công chức trong cơ quan, đơn vị thuộc ủy ban nhân dân các cấp tăng từ cấp tỉnh đến cơ sở, với 219/5.299 cán bộ ở cấp tỉnh (chiếm 4,1%), 1.057/16.067 cán bộ ở cấp huyện (chiếm 6,6%) và 207/2.681 cán bộ ở cấp xã (chiếm 8,6%)⁽³⁾.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cũng được quan tâm để phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, như phối hợp với các cơ sở đào tạo mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ người dân tộc thiểu số để nâng cao trình độ, kỹ năng đáp ứng yêu cầu trong hoạt động của ngành, lĩnh vực công tác. Thực hiện 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 trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2016 - 2022,

toàn tỉnh đã đào tạo 77.786 cán bộ, đạt 173% kế hoạch, trong đó có 10.243 người dân tộc thiểu số⁽⁴⁾. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đa dạng về chuyên môn, lý luận chính trị, nghiệp vụ công tác. Trong giai đoạn 2016 - 2022, tỉnh đã cử 1.479 lượt cán bộ, công chức, viên chức tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ công tác dân tộc, bồi dưỡng tin học văn phòng, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ⁽⁵⁾.

Thứ hai, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số

Để phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Bình Phước đã chủ động trong công tác tuyển dụng cán bộ, công chức. Từ năm 2016 đến tháng 5/2023, có 152 sinh viên tốt nghiệp được tuyển dụng, bố trí công tác tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp phù hợp với chuyên ngành đào tạo, vị trí việc làm, trong đó, có nhiều cán bộ trẻ người dân tộc thiểu số được quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý⁽⁶⁾.

Một số địa phương, đơn vị chú trọng sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số, nâng cao tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số. Ban Dân tộc tỉnh Bình Phước có 8/16 cán bộ người dân tộc thiểu số (chiếm 50%)⁽⁷⁾. Phòng Dân tộc ở một số huyện (Bù Đăng, Hớn Quản, Bù Gia Mập) có 50% cán bộ người dân tộc thiểu số trên tổng số biên chế được giao⁽⁸⁾. Cán bộ người dân tộc thiểu số được quan tâm giới thiệu để nhân dân bầu đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2021 - 2026, trong đó có 01 cán bộ người dân tộc thiểu số trúng cử đại biểu Quốc hội khóa XV: 05 đại biểu Hội đồng nhân dân tỉnh; 17 đại biểu Hội đồng nhân dân cấp huyện; 317 đại biểu Hội đồng nhân dân cấp xã⁽⁹⁾.

Bên cạnh những kết quả đạt được, một số nội dung phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Bình Phước vẫn còn hạn chế:

Việc xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ người dân tộc thiểu số trong một số

cơ quan, đơn vị của tỉnh Bình Phước còn thiếu tính tổng thể. Công tác bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho từng chức danh cán bộ người dân tộc thiểu số, nhất là đối với cấp ủy viên và cán bộ dự nguồn cấp ủy các cấp 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 chế độ, chính sách phù hợp trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số đối với từng vùng miền, địa phương.

Công tác tuyển dụng cán bộ người dân tộc thiểu số chưa tương xứng với nguồn lực đồng bào dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Bình Phước, nhất là một số huyện có đông đồng bào dân tộc thiểu số. Tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số ở các cơ quan, đơn vị của tỉnh Bình Phước vẫn chiếm tỷ lệ thấp, không đồng đều ở các địa phương, lĩnh vực và cấp quản lý, thậm chí chưa bảo đảm tỷ lệ theo quy định. Tổng số cán bộ, công chức, viên chức trong toàn tỉnh Bình Phước có 22.811 người; số lượng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số là 1.647 người, chiếm 7,22% so với tổng số biên chế trên địa bàn tỉnh⁽¹⁰⁾.

Một số địa phương có đông đồng bào dân tộc thiểu số nhưng tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số chưa tương xứng. Đơn cử, huyện Bù Gia Mập có số lượng đồng bào dân tộc thiểu số đông nhất toàn tỉnh với gần 30 nghìn người nhưng chỉ có 04 cán bộ người dân tộc thiểu số ở huyện, 19 cán bộ người dân tộc thiểu số ở cấp xã⁽¹¹⁾.

Công tác bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ người dân tộc thiểu số ứng cử chưa được đổi mới. Số lượng cán bộ người dân tộc thiểu số được sử dụng, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan, đơn vị từ tỉnh đến cơ sở đều chưa đạt chỉ tiêu. Ở cấp tỉnh chỉ có 15/247 cán bộ người dân tộc thiểu số giữ vị

trí lãnh đạo, quản lý, chiếm tỷ lệ 6,07%, thấp hơn so với chỉ tiêu 10%. Ở cấp huyện, chỉ có 10/1.179 cán bộ người dân tộc thiểu số giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, chiếm 0,85%, trong khi chỉ tiêu là 20%. Ở cấp xã, có 28/203 cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý, chiếm 13,79% (thấp hơn so với chỉ tiêu là 30%)⁽¹²⁾.

Những hạn chế trên xuất phát từ các nguyên nhân cơ bản sau: (1) Nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền các cấp, các ngành đối với công tác phát triển cán bộ người dân tộc thiểu số còn hạn chế. (2) Chính sách phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số chưa phù hợp, thiếu định hướng trung hạn và dài hạn, chưa khuyến khích, phát huy vai trò, năng lực, sở trường của cán bộ người dân tộc thiểu số. Đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ không đồng đều, thiếu chính quy và chuyên sâu. Thiếu chính sách đặc thù đối với cán bộ người dân tộc thiểu số dẫn tới cơ cấu đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong các cơ quan, đơn vị mất cân đối. (3) Công tác phối hợp giữa các cơ quan, ban, ngành về công tác phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số chưa thường xuyên, liên tục. Đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số, sau khi được tuyển dụng, chưa có điều kiện phát huy năng lực.

3. Giải pháp tiếp tục phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Bình Phước

Để thực hiện tốt chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Bình Phước, các cấp ủy, chính quyền địa phương cần thực hiện tốt các giải pháp sau:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền, hệ thống chính trị và toàn xã hội về phát triển cán bộ người dân tộc thiểu số

Quán triệt nghiêm chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về công

tác dân tộc gắn với thực tiễn tỉnh Bình Phước. Tuyên truyền, phổ biến các văn bản của Đảng, Nhà nước, địa phương trên các phương tiện thông tin đại chúng để cán bộ, đảng viên, đồng bào dân tộc thiểu số nâng cao nhận thức và phát huy vai trò trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Cấp ủy đảng, chính quyền các cấp của tỉnh Bình Phước cần nhận thức rõ vị trí, vai trò, tầm quan trọng của công tác cán bộ nói chung, phát triển cán bộ người dân tộc thiểu số nói riêng và thực hiện tốt thẩm quyền, trách nhiệm trong công tác cán bộ người dân tộc thiểu số.

Kết luận số 65-KL/TW chỉ rõ “Người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị phải chịu trách nhiệm về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số; có giải pháp cụ thể, hiệu quả để bảo đảm tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số trong cấp ủy và các cơ quan dân cử các cấp. Có chính sách đặc thù tuyển dụng công chức, viên chức đối với dân tộc thiểu số rất ít người, nhóm dân tộc thiểu số ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Chú trọng phát hiện, quy hoạch, bồi dưỡng, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và thực hiện tốt chính sách tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ cán bộ là người dân tộc thiểu số”⁽¹³⁾. Vì vậy, các cấp ủy đảng, chính quyền cần quán triệt và thực hiện đầy đủ chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước, bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ dân tộc thiểu số và quản lý đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số, đồng thời, đề cao trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị và người đứng đầu các cơ quan, đơn vị. Các cấp ủy đảng, chính quyền chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, đồng thời chỉ đạo các cơ quan, đơn vị trực thuộc thực hiện có hiệu quả các nghị quyết, kế hoạch về công tác cán bộ đã đề ra.

Thứ hai, thực hiện tốt quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số

Nghị quyết số 88/2019/QH14 xác định nhiệm vụ “Đào tạo, quy hoạch, xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, nhất là các dân tộc thiểu số tại chỗ. Bảo đảm tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số phù hợp với tỷ lệ dân số là người dân tộc thiểu số ở từng địa phương”⁽¹⁴⁾. Vì vậy, các cấp ủy đảng trên địa bàn tỉnh Bình Phước cần xây dựng quy hoạch cán bộ theo hướng “động” và “mở”, bảo đảm chất lượng, cơ cấu cán bộ, trong đó chú trọng đến tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số là nữ, cán bộ trẻ, đúng chuyên môn đào tạo, theo vị trí việc làm, theo khối, lĩnh vực và kinh nghiệm công tác. Ưu tiên cán bộ người dân tộc thiểu số có bản lĩnh, năng lực nổi trội và triển vọng phát triển để giới thiệu vào quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý. Quan tâm cử cán bộ người dân tộc thiểu số đi đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, cập nhật kiến thức, kỹ năng và bồi dưỡng kỹ năng cho đội ngũ cán bộ các cấp theo yêu cầu thực tiễn đặt ra. Rà soát, lựa chọn cán bộ trẻ là người dân tộc thiểu số (dưới 40 tuổi), ưu tiên cán bộ dự nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý có chiều hướng phát triển tốt được đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng. Cử cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia đào tạo, bồi dưỡng về một số lĩnh vực được tỉnh chọn làm khâu đột phá để phát triển kinh tế - xã hội, như giáo dục, y tế, nông nghiệp, quản lý kinh tế, luật, tài nguyên môi trường, xây dựng, hành chính, công nghệ thông tin,... Xây dựng chính sách hỗ trợ đặc thù trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số nhằm khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng. Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước cần tăng cường công tác kiểm

tra, quản lý công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, luân chuyển, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số.

Thứ ba, thường xuyên rà soát, phát hiện, thu hút cán bộ người dân tộc thiểu số trẻ tuổi; tuyển dụng công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số

Nghiên cứu, xây dựng chính sách ưu đãi để phát hiện, trọng dụng nhân tài, cán bộ có năng lực nổi trội, cán bộ trẻ có triển vọng, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững của tỉnh (02 đối tượng: là cán bộ, công chức, viên chức trẻ dưới 35 tuổi, đang công tác tại tỉnh; đối tượng không thuộc cán bộ, công chức, viên chức đang làm việc tại tỉnh). Quan tâm thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao là chuyên gia, là quản lý có kinh nghiệm, người có học hàm, học vị về công tác tại một số cơ quan, đơn vị trong tỉnh. Bên cạnh đó, thường xuyên tổ chức tuyển dụng, trong đó ưu tiên tuyển dụng đối với sinh viên là người dân tộc thiểu số đã từng học và tốt nghiệp đại học chính quy loại giỏi, xuất sắc tại các trường đại học trong nước; trường đại học ở nước ngoài được công nhận tại Việt Nam theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Cụ thể hóa các quy định của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước thành các quy định của tỉnh: (1) Ban hành quy định phát hiện, thu hút cán bộ trẻ; (2) Ban hành quy định về thu hút, tuyển chọn nguồn nhân lực chất lượng cao trong tuyển dụng công chức, viên chức.

Thứ tư, phát huy nhân tố chủ quan của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số

Cán bộ người dân tộc thiểu số cần có nhận thức, thái độ, động cơ, trách nhiệm đúng đắn đối với công tác phát triển cán bộ. Đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số cần xây dựng kế hoạch tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện thông qua hoạt động thực tiễn để nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực quản lý. Kế hoạch phải xác định

rõ nội dung tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện trên cơ sở tự đánh giá bản thân về tất cả các mặt; đối chiếu với yêu cầu của chức trách, nhiệm vụ được giao theo quy định của Nhà nước và cơ quan, đơn vị; xác định rõ những điểm mạnh, điểm yếu, những thiếu hụt của bản thân, từ đó tự đặt ra yêu cầu cao, xác định quyết tâm và biện pháp cụ thể để học tập, tu dưỡng, rèn luyện bản thân mình. Đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số của tỉnh Bình Phước cần chủ động khắc phục khó khăn để hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Thực tế cho thấy, việc hoàn thành nhiệm vụ ở mức nào phụ thuộc vào trình độ, năng lực tư duy sáng tạo của người cán bộ dân tộc thiểu số. Những yếu tố đó không thể tự có mà là quá trình tự bồi dưỡng, tích lũy thường xuyên mới có được. Đặc biệt, trong điều kiện toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế sâu rộng và sự tác động sâu sắc của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nếu đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Bình Phước không tích cực học tập, trau dồi kiến thức thì tất yếu sẽ bị tụt hậu so với tốc độ phát triển tri thức của nhân loại hiện nay mà trực tiếp là trình độ tri thức khoa học chuyên ngành và liên ngành. Trình độ tri thức của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số bị lạc hậu thì thái độ, niềm tin, lòng trung thành đối với Đảng, Nhà nước và nhân dân sẽ thiếu vững chắc, không thể có đủ khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới

Tóm lại, đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Bình Phước là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước và chính quyền địa phương với đồng bào dân tộc thiểu số, có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh. Từ tình hình đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, trong thời gian tới, cần quan tâm phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Bình Phước, góp phần xây dựng Đảng và hệ thống chính trị các cấp trên địa bàn tỉnh, đồng thời, bảo

đảm sự ổn định và phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững an ninh - chính trị, trật tự an toàn xã hội ở tỉnh Bình Phước □

(1) Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước, Báo cáo số 159/BC-UBND ngày 26/5/2023 về kết quả thực hiện 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 trên địa bàn tỉnh trong giai đoạn 2016 - 2022

(2) Báo cáo số 353-BC/TU ngày 26/7/2023 của Tỉnh ủy Bình Phước về tình hình thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XI và nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm đến năm 2025

(3), (5), (7) và (8) Sở Nội vụ tỉnh Bình Phước, Báo cáo số 20 về kết quả thực hiện 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 trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2016 - 2022, ngày 22/12/2022

(4) Ngọc Tú - Trịnh Quân, Chăm lo đời sống đồng bào dân tộc thiểu số, <https://baobinhphuoc.com.vn>, ngày 09/7/2024

(6) Anh Đức - Mỹ Phương, Bảo đảm quyền bình đẳng của đồng bào dân tộc thiểu số (Bài 3), <https://tinhuynhbinhphuoc.vn>, ngày 15/11/2023

(9) Ban Dân tộc tỉnh Bình Phước, Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ công tác dân tộc năm 2021, phương hướng nhiệm vụ năm 2022, ngày 31/12/2021

(10) và (12) Bình Phước cần đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số, <https://baocaovien.vn>, ngày 08/8/2024

(11) Nhất Sơn, Chú trọng đào tạo nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số, <https://nhandan.vn>, ngày 11/4/2023

(13) Ban Chấp hành Trung ương, Kết luận số 65-KL/TW ngày 30/10/2019 của Bộ Chính trị về 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

(14) Nghị quyết số 88/2019/QH14 ngày 18/11/2019 phê duyệt Đề án tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021 - 2030