

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở TỈNH ĐẮK NÔNG HIỆN NAY

NGUYỄN THỊ CẨM TRANG^(*)

Ngày nhận bài: 08/7/2024 Ngày thẩm định: 12/7/2024 Ngày duyệt đăng: 20/9/2024

Tóm tắt: Đắk Nông là tỉnh miền núi thuộc khu vực Tây Nguyên, có đông đồng bào dân tộc thiểu số. Những năm qua, đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số được quan tâm xây dựng, phát huy được vai trò, thực hiện tốt nhiệm vụ, góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh của địa phương. Tuy nhiên, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số vẫn còn một số hạn chế, bất cập, ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương. Do đó, quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển của tỉnh Đắk Nông là nhiệm vụ quan trọng hiện nay.

Từ khóa: đội ngũ cán bộ; người dân tộc thiểu số; tỉnh Đắk Nông

1. Đặt vấn đề
Đắk Nông là tỉnh miền núi nằm ở phía Tây Nam của vùng Tây Nguyên, được thành lập vào năm 2004, với 40 dân tộc cùng sinh sống. “Tính đến tháng 6/2024, tổng dân số toàn tỉnh là 737.356 người, trong đó dân tộc thiểu số là 233.023 người, chiếm khoảng 31,6% so với dân số toàn tỉnh”⁽¹⁾. Thời gian qua, Tỉnh ủy xác định quan điểm, chủ trương, chính sách, quy định tiêu chuẩn cán bộ, ban hành các quy chế, quy định về cán bộ là người dân tộc

thiểu số và xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Mặc dù, số lượng cán bộ người dân tộc thiểu số tại các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh có tăng lên, nhưng vẫn chưa đáp ứng theo yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị tại địa phương. Cùng với đó, với đặc điểm cư trú chủ yếu ở vùng núi cao, vùng sâu, vùng xa nên điều kiện kinh tế, văn hóa, xã hội của cán bộ người dân tộc thiểu số còn nhiều khó khăn; trình độ học vấn, chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước có phần hạn chế, nên họ thường gặp nhiều khó khăn trong công tác và cuộc sống đời thường. Thực trạng đó đặt ra nhiều vấn đề cấp bách cho tỉnh Đắk Nông trong

^(*) Trưởng Chính trị tỉnh Đắk Nông

việc thực hiện các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước và chủ động thực hiện các giải pháp về xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, tạo cơ sở để quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, cũng như chuẩn bị điều kiện, phương tiện hỗ trợ đội ngũ này thực hiện tốt nhiệm vụ.

2. Thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Nông - Những kết quả đạt được

Thứ nhất, về ban hành văn bản xây dựng đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Nông

Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Nông đã ban hành nhiều nghị quyết, kết luận, chỉ thị, đề án nhằm xây dựng, củng cố, kiện toàn và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ dân tộc thiểu số, trong hệ thống chính trị. Chẳng hạn, ngay sau khi tỉnh được thành lập, ngày 24/7/2006, Tỉnh ủy Đắk Nông đã ban hành Nghị quyết số 07-NQ/TU về công tác cán bộ dân tộc thiểu số giai đoạn 2006 - 2010 và định hướng đến năm 2020, trong đó đặt ra mục tiêu đến năm 2020 các cơ quan, địa phương, đơn vị phải đạt tỷ lệ 10% cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Đắk Nông lần thứ XII, nhiệm kỳ 2020 - 2025 xác định: “Nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo, chất lượng nguồn nhân lực và chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, người tiêu biểu có uy tín trong cộng đồng các dân tộc...”⁽²⁾.

Ngày 19/8/2021, Tỉnh ủy Đắk Nông ban hành Đề án số 03-ĐA/TU về tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ, trẻ, dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý từ nay đến năm 2030, định hướng đến năm 2035. Đề án số 03 của Tỉnh ủy xác định mục tiêu: giai đoạn 2021 - 2025, tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt từ 10% trở lên; cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy viên cấp tỉnh đạt từ 10% trở

lên với cơ cấu dân tộc phù hợp và có cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy; giai đoạn 2025 - 2030, tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt từ 15% trở lên; tham gia cấp ủy viên cấp tỉnh đạt từ 10% trở lên với cơ cấu dân tộc phù hợp và có cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy; giai đoạn 2030 - 2035, tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt từ 20% trở lên và có cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy⁽³⁾.

Hiện nay, Ban Thường vụ Tỉnh ủy thống nhất danh sách cán bộ tạo nguồn theo Đề án 03 với tổng số 295 người/319 lượt người, trong đó, cán bộ người dân tộc thiểu số: 53 lượt người (khối đảng: 08; khối nhà nước 13; cấp huyện: 32). Kết quả đánh giá, xếp loại năm 2023, đa số cán bộ tạo nguồn của Đề án 03 được xếp loại từ hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, 01 đồng chí hoàn thành nhiệm vụ⁽⁴⁾.

Thứ hai, thực hiện các khâu trong công tác cán bộ đối với đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số

Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Nông đã ban hành Quyết định số 214/QĐ-UBND ngày 05/02/2018 phê duyệt Đề án bố trí, sử dụng sinh viên là người dân tộc thiểu số vào công tác tại các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Nông giai đoạn 2018 - 2021; Kế hoạch số 254/KH-UBND ngày 11/5/2017 về thực hiện Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Đắk Nông trong thời kỳ mới nhằm mục đích nâng cao chất lượng, bảo đảm tỷ lệ hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan của Nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh Đắk Nông. Với chính sách ưu tiên đối với người dân tộc thiểu số, từ năm 2020 đến tháng 6/2023, toàn tỉnh tuyển dụng 200 cán bộ, công chức,

trong đó có 32 người dân tộc thiểu số (chiếm 16%); tuyển dụng 532 viên chức, trong đó có 71 người dân tộc thiểu số (chiếm 13,34%)⁽⁵⁾. Việc tuyển dụng đã bổ sung nguồn cán bộ, công chức, viên chức, nhất là người dân tộc thiểu số, bảo đảm về số lượng, chất lượng, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương.

Công tác quy hoạch cán bộ được triển khai, thực hiện đồng bộ, đúng nguyên tắc, quy trình, quy định; cơ bản bảo đảm số lượng, cơ cấu, tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ là người dân tộc thiểu số. Thời gian qua, các cấp ủy có thẩm quyền đã phê duyệt quy hoạch, quy hoạch bổ sung nhiệm kỳ 2020 - 2025, 2021 - 2026 và nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031 cho 3.392 lượt cán bộ, trong đó 431 lượt cán bộ là người dân tộc thiểu số từ tỉnh đến xã, phường, thị trấn, chiếm 12,7%⁽⁶⁾.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số được chú trọng. Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Nông đã ban hành Quyết định số 41/2022/QĐ-UBND ngày 03/11/2022 về ban hành Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Đắk Nông. Theo đó, tại khoản 2 Điều 4 Mục 1 Chương II của Quyết định này áp dụng quy định tại Điều 5 Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức có nội dung công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số được hỗ trợ cử đi đào tạo trình độ trung cấp, cao đẳng và đại học, với điều kiện phải cam kết thực hiện nhiệm vụ tại cơ quan, đơn vị sau khi hoàn thành chương trình đào tạo trong thời gian ít nhất gấp 02 lần thời gian đào tạo. Từ năm 2021 đến nay, tỉnh đã cử cán bộ tham gia đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: 10 người; quản lý nhà nước: 76 người; lãnh đạo cấp sở, phòng 69 người. Cử cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đào tạo thạc sĩ 01 đồng chí, tiến sĩ 02

đồng chí, bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên ngành 66 đồng chí⁽⁷⁾.

Bên cạnh đó, để nâng cao chất lượng cán bộ dự nguồn các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý, Tỉnh ủy đã tổ chức 02 lớp bồi dưỡng kiến thức 142 cán bộ quy hoạch chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; 02 lớp bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý dành 158 cán bộ nguồn thuộc Đề án số 03;...

Hiện nay, 100% công chức người dân tộc thiểu số có trình độ từ trung cấp trở lên; 80% công chức và 60% cán bộ người dân tộc thiểu số có trình độ đại học. 100% đạt chuẩn về chuyên môn theo quy định. Tính đến tháng 7/2024, có 85 cán bộ người dân tộc thiểu số được đào tạo cao cấp lý luận chính trị; trung cấp là 449 đồng chí⁽⁸⁾. Sau đào tạo, đội ngũ cán bộ từ tỉnh đến cơ sở được nâng cao về trình độ lý luận chính trị, củng cố bản lĩnh chính trị, có kỹ năng, kiến thức, trở thành nòng cốt trong xây dựng hệ thống chính trị ở cơ sở; là những nhân tố tích cực trong tuyên truyền, hướng dẫn cho đồng bào dân tộc thiểu số phát triển kinh tế, xóa đói, giảm nghèo bền vững.

Trong công tác bố trí, sử dụng cán bộ, Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Quy định số 20-QĐ/TU ngày 30/11/2022 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử. Hiện nay, công tác bố trí cán bộ người dân tộc thiểu số ở cấp tỉnh 285/3.680 người, chiếm tỷ lệ 7,01%; cấp huyện 1.085/10.572 người, chiếm tỷ lệ 10,26%; cấp xã 229/1.449 người, chiếm tỷ lệ 15,8%⁽⁹⁾. Ngoài ra, hiện có 21 cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, chiếm 5,6%; 168 trường hợp thuộc diện huyện ủy, thành ủy quản lý, chiếm 9,36%⁽¹⁰⁾.

Tỉnh ủy cũng luôn quan tâm chế độ chính sách đối với cán bộ là người dân tộc thiểu số, như chính sách về công tác cử tuyển và bố trí công tác cho học sinh

tốt nghiệp cử tuyển; thường xuyên theo dõi, đôn đốc, chỉ đạo các cơ quan, đơn vị dành chỉ tiêu biên chế để bố trí công tác cho học sinh cử tuyển tốt nghiệp trình độ đại học, cao đẳng chưa có việc làm. Công tác tổ chức thực hiện các chương trình, chính sách, đề án được thực hiện đầy đủ, kịp thời, cụ thể như chính sách hỗ trợ lãi suất đối với các hộ gia đình đồng bào dân tộc thiểu số tại chỗ; chính sách hỗ trợ kinh phí học tập và cấp sách vở và đồ dùng học tập cho học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số thuộc diện hộ nghèo, hộ cận nghèo; chính sách hỗ trợ lãi suất vay vốn sản xuất, kinh doanh; Chương trình số 26-CTr/TU ngày 31/8/2021 của Tỉnh ủy về *nâng cao đời sống, vật chất - tinh thần cho đồng bào dân tộc thiểu số năm 2021 - 2025*; Kế hoạch số 637/KH-UBND ngày 02/11/2022 của Ủy ban nhân dân tỉnh về *triển khai thực hiện 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 - 2025 trên địa bàn tỉnh Đắk Nông*;... Đến nay, tỷ lệ hộ nghèo đồng bào dân tộc thiểu số hằng năm giảm từ 4 - 5%, riêng năm 2023 giảm 8,14%⁽¹¹⁾.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số có số lượng và chất lượng ngày càng cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong từng giai đoạn phát triển của tỉnh. Số lượng cán bộ người dân tộc thiểu số được bổ sung tăng theo hằng năm, bảo đảm sự ổn định. Trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị của cán bộ là người dân tộc thiểu số được nâng cao.

- Một số hạn chế

Thực tiễn cho thấy, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số chưa thật sự đổi mới, vẫn còn *một số hạn chế*, đó là:

Một là, trong lãnh đạo, chỉ đạo, một số địa phương, cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu chưa thật sự quan tâm cụ thể hóa, quán triệt, tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách, giải pháp về

xây dựng cán bộ người dân tộc thiểu số, chưa xem đây là trách nhiệm, còn thiếu quyết liệt, hiệu quả chưa cao; chưa thật sự quan tâm đến công tác giới thiệu cán bộ là người dân tộc thiểu số tham gia các đề án; chưa mạnh dạn thay thế một số trường hợp có năng lực công tác và uy tín thấp.

Hai là, việc thực hiện các khâu trong công tác cán bộ là người dân tộc thiểu số còn nhiều bất cập. Trong công tác tuyển dụng, mặc dù được ưu tiên cộng điểm (cộng thêm 05 điểm cho kết quả thi của vòng 2), nhưng vì tuyển dụng theo hình thức cạnh tranh, nên tỷ lệ người dân tộc thiểu số trúng tuyển còn thấp. Chất lượng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số còn hạn chế về chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực công tác.

Ba là, việc thực hiện chế độ cử tuyển đối với học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số vẫn còn nhiều khó khăn, hạn chế. Theo đó, từ năm 2016 đến năm 2023, tỉnh không cử học sinh đi học theo chế độ cử tuyển, số sinh viên về công tác tại tỉnh là 113 sinh viên, trong đó có 21 bác sĩ xin thôi việc theo nguyện vọng và 06 bác sĩ chuyển công tác ra ngoài tỉnh⁽¹²⁾.

Bốn là, công tác quy hoạch cán bộ người dân tộc thiểu số một số địa phương, cơ quan, đơn vị chưa được quan tâm đúng mức. Nhiệm kỳ 2020 - 2025 và 2021 - 2026, cán bộ người dân tộc thiểu số chỉ chiếm 8,83% tổng số cán bộ được quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý⁽¹³⁾. Tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số tại các cơ quan, đơn vị chưa đạt tỷ lệ theo quy định so với tổng số cán bộ, công chức, viên chức trên toàn tỉnh. Cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia lãnh đạo trong cấp ủy, chính quyền các cấp, các ngành chưa đảm bảo yêu cầu, “chỉ có 10,41% cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy tỉnh và 8,91% giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý”⁽¹⁴⁾.

Nguyên nhân của hạn chế là do điều kiện kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc còn nhiều khó khăn; nhận thức và thực hiện trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu, về xây dựng cán bộ dân tộc thiểu số chưa thật sự đầy đủ, sâu sắc, toàn diện; một số cấp ủy, chính quyền, địa phương chưa thực hiện đúng quy định về sử dụng biên chế, tiếp nhận, tuyển dụng sinh viên cử tuyển ra trường. Cơ chế, chính sách tạo nguồn, tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số còn thiếu tính đột phá; chính sách động viên, thu hút cán bộ về công tác tại địa phương, cơ sở chưa thỏa đáng. Một số cán bộ người dân tộc thiểu số còn thụ động, ý lại chưa tự giác học tập, rèn luyện, chưa phát huy hết năng lực, sự năng động, sáng tạo chủ động trong công việc,...

3. Giải pháp tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Nông hiện nay

Để xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số đủ về số lượng, nâng cao về chất lượng, tỉnh Đắk Nông xác định cần làm tốt **một số nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm** sau:

Một là, tiếp tục lãnh đạo các cấp ủy đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội quán triệt, triển khai thực hiện hiệu quả các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác dân tộc, các văn bản, chỉ thị, nghị quyết, đề án, chương trình hành động trong xây dựng đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số. Trong quá trình thực hiện, thường xuyên rà soát, sửa đổi, bổ sung hoàn thiện các văn bản quy định về công tác cán bộ cho đúng với quy định của cấp trên và phù hợp với thực tiễn của địa phương, cơ quan, đơn vị.

Hai là, làm tốt các khâu trong công tác cán bộ và thực hiện chính sách đối với cán bộ người dân tộc thiểu số. Làm tốt công

tác quy hoạch, bổ nhiệm, điều động cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với năng lực, sở trường, vị trí việc làm, trong đó ưu tiên quy hoạch cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số ít người, là nữ, trẻ tuổi, bảo đảm tỷ lệ cán bộ là người dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh tối thiểu là 10% tổng số biên chế được giao. Công tác đào tạo bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số cần được lồng ghép vào các dự án, nhiệm vụ được quy định tại các Chương trình mục tiêu quốc gia. Quan tâm thực hiện rà soát, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được quy hoạch để có kế hoạch cử đi đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn kế cận kịp thời. Nghiên cứu, quy định chế độ, chính sách thu hút, trọng dụng, đãi ngộ phù hợp đối với người có tài năng là con của đồng bào các dân tộc tình nguyện về công tác tại các xã, nhất là các xã vùng sâu, vùng xa,...

Ba là, thường xuyên kiểm tra, đánh giá, tổng kết để kịp thời đề ra các giải pháp để không ngừng nâng cao trình độ, năng lực cho cán bộ người dân tộc thiểu số, phù hợp với thực tiễn cơ sở. Chú trọng công tác kiểm tra, giám sát định kỳ, đột xuất về công tác cán bộ nói chung và cán bộ người dân tộc thiểu số nói riêng, kịp thời phát hiện, uốn nắn, xử lý nghiêm những tổ chức, cá nhân vi phạm quy định của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ. Thường xuyên kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện tinh gọn bộ máy, công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức ở các cơ quan, đơn vị các cấp. Kiểm tra trách nhiệm người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, thủ trưởng các cơ quan, đơn vị trong công tác chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số và chuẩn bị tốt nhân sự đủ tiêu chuẩn, điều kiện để thay thế khi có yêu cầu điều động, luân chuyển hoặc khi có người nghỉ hưu theo quy định.

Bốn là, chú trọng tạo nguồn và tạo nguồn từ xa là giải pháp cơ bản, cấp bách, lâu dài nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Nông. Theo đó, nâng cao chất lượng dạy và học ở các cấp học, đồng thời tiếp tục thực hiện các đề án, đề tài đã được phê duyệt trong việc dạy và học ngôn ngữ đồng bào dân tộc thiểu số; hạn chế tối đa tình trạng học sinh bỏ học giữa chừng ở các cấp học, nhất là học sinh trung học cơ sở và trung học phổ thông; đổi mới, nâng cao hiệu quả các chính sách cử tuyển dành cho con em các dân tộc thiểu số vào học tại các trường đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp; tăng cường đầu tư và nâng cao chất lượng, hiệu quả Trường phổ thông Dân tộc nội trú; tiếp tục thực hiện các chính sách hỗ trợ cho học sinh, sinh viên là người dân tộc thiểu số theo từng cấp học, ưu tiên cho vùng đặc biệt khó khăn.

Thực hiện quy hoạch, đào tạo, phân luồng, hướng nghiệp học sinh dân tộc thiểu số sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở và các cấp học khác để tạo nguồn cán bộ gắn với nhu cầu sử dụng của địa phương, đặc biệt chú trọng các vị trí cán bộ chủ chốt trong hệ thống chính trị cơ sở ở những vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số. Cùng với đó, đa dạng hóa, phát triển các loại hình đào tạo, bồi dưỡng, dạy nghề ở vùng dân tộc thiểu số.

Tóm lại, xác định công tác xây dựng đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số là nhiệm vụ của toàn Đảng và hệ thống chính trị, trong đó, trách nhiệm chủ yếu và trực tiếp nhất là các cấp ủy đảng và sự chủ động tích cực của bản thân đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số. Từ tình hình thực tiễn của địa phương, các cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Đắk Nông cần tiếp tục quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu đưa tỉnh Đắk Nông phát triển nhanh và bền vững, góp phần vào sự

ng nghiệp đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay □

(1) và (8) Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Nông, Báo cáo số 514/BC-UBND ngày 31/7/2024 thực hiện phát triển nguồn lực về công tác cán bộ đối với đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Đắk Nông

(2), (13) và (14) Tỉnh ủy Đắk Nông, Đề án số 03-ĐA/TU ngày 19/8/2021 về tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ, trẻ, dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý từ nay đến năm 2030, định hướng đến năm 2035

(3) Ban Tổ chức Tỉnh ủy Đắk Nông, Báo cáo số 369-BC/BTCTU ngày 27/02/2023 về kết quả 01 năm thực hiện Đề án 03-ĐA/TU ngày 19/8/2021 về tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ, trẻ, dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý từ nay đến năm 2030, định hướng đến năm 2035

(4) Tỉnh ủy Đắk Nông, Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh Đắk Nông lần thứ XII, nhiệm kỳ 2020 - 2025, Đắk Nông, 2020, tr.132-133

(5), (6) và (10) Tỉnh ủy Đắk Nông, Báo cáo số 395-BC/TU ngày 23/7/2023 về tình hình công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trên địa bàn tỉnh Đắk Nông

(7) Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Nông, Báo cáo số 436/BC-UBND ngày 03/7/2024 về tình hình thực hiện các chính sách bảo đảm quyền của người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Đắk Nông (giai đoạn từ ngày 01/01/2021 đến ngày 31/12/2023)

(9) Tỉnh ủy Đắk Nông, Báo cáo số 457-BC/TU ngày 07/12/2023 về sơ kết 05 năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII, 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

(11) Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Nông, Báo cáo số 118/BC-UBND ngày 28/02/2024 về tổng kết, đánh giá tình hình phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh của tỉnh Đắk Nông trong 20 năm qua (2004 - 2024) và định hướng phát triển trong thời gian tới

(12) Ủy ban nhân dân tỉnh Đắk Nông, Báo cáo số 896/BC-UBND ngày 27/12/2023 về kết quả thực hiện Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới của tỉnh Đắk Nông năm 2023