

# TRAINING AND RETRAINING CONNECTED WITH DEVELOPING A CONTINGENT OF ETHNIC MINORITY CADRES, CIVIL SERVANTS AND PUBLIC EMPLOYEES ETHNIC MINORITY IN THE CURRENT INTEGRATING CONTEXT

Ha Trong Nghia<sup>a</sup>  
Anh Phuong<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Committee for Ethnic Minority Affairs; Email: [hatrongnghia@cema.gov.vn](mailto:hatrongnghia@cema.gov.vn)

<sup>b</sup> Huong Can Hight School, Thanh Son, Phu Tho Province; Email: [jenniferha311@gmail.com](mailto:jenniferha311@gmail.com)

Received: 04/5/2022; Reviewed: 20/5/2022; Revised: 26/5/2022; Accepted: 06/6/2022; Released: 21/6/2022

DOI: <https://doi.org/10.54163/0866-773X/682>

In the context of accelerating the cause of industrialization and modernization of the country and international integration, before the requirements and requirements of reality in the construction of a contingent of ethnic minority cadres, civil servants and public employees in the current period. In order to continue to improve the effectiveness of training and retraining of ethnic minority cadres, civil servants and public employees, first of all, we need to research appropriate policies and solutions to create breakthroughs in the development of ethnic minority cadres, civil servants and public employees in order to improve their roles, positions, capacities and qualifications in all fields in the political system from the central to local levels, in order to meet the requirements of tasks in the period of implementing the innovation policy (from 1986 to present) and integrating into the world economy.

**Keywords:** *Developing a contingent of cadres, civil servants and public employees; Ethnic minority; Training and retraining.*

## 1. Đặt vấn đề

Ngay từ ngày đầu thành lập (03/02/1930), Đảng và Nhà nước ta đã xác định công tác dân tộc, vùng dân tộc thiểu số (DTTS) có vị trí chiến lược quan trọng trong sự nghiệp cách mạng của đất nước. Trải qua các giai đoạn, nhất là sau 30 năm thực hiện đường lối đổi mới đất nước, thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Trung ương, như Nghị quyết 22-NQ/TW, ngày 27/11/1989 của Bộ Chính trị về một số chủ trương, chính sách lớn phát triển kinh tế - xã hội miền núi; Nghị quyết Trung ương III (khóa VIII) và Nghị quyết Trung ương VII (khóa IX) về công tác dân tộc và bằng sự nỗ lực to lớn của mình, cả hệ thống chính trị từ Trung ương đến địa phương, cơ sở đã tạo được sự chuyên môn rõ rệt trong phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) người DTTS. Đặc biệt, Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng đã chỉ rõ: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, đủ năng lực, phẩm chất và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”. Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng khẳng định, phải: “Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, phục vụ nhân dân và sự phát triển của đất nước...; có cơ chế lựa chọn, đào tạo, thu hút, trọng dụng nhân tài... Đồng thời, có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm pháp luật, đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, bị xử lý kỷ luật, không còn uy tín đối với nhân dân”.

Sau khi Quốc hội thông qua Luật Cán bộ, công chức năm 2008 và Luật Viên chức năm 2010, Chính phủ và Bộ Nội vụ đã ban hành các Nghị định, Thông tư quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành để triển khai Luật. Trong các văn bản nêu trên, nhiều nội dung liên quan đến tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức người DTTS được quy định cụ thể như: Chính sách “bình đẳng giới, các chính sách ưu đãi của nhà nước đối với viên chức là người có tài năng, người DTTS, người có công với cách mạng, viên chức làm việc ở miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng DTTS, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn và các chính sách ưu đãi khác của Nhà nước đối với viên chức”; ưu tiên trong xác định người trúng tuyển trong tuyển dụng; quy định thay thế môn thi ngoại ngữ bằng tiếng DTTS khi dự tuyển vào vị trí việc làm yêu cầu sử dụng tiếng DTTS hay được hưởng chính sách hỗ trợ theo quy định của Chính phủ khi viên chức được cử biệt phái đến miền núi, biên giới, hải đảo, vùng sâu vùng xa, vùng DTTS, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn...

Tuy nhiên, trước yêu cầu, đòi hỏi của thực tế trong công tác xây dựng đội ngũ CBCCVC người DTTS hiện nay thì các quy định trên chưa thật sự thống nhất, chưa có tính đặc thù riêng của đội ngũ CBCCVC người DTTS nên chưa tạo được sự chuyên biến rõ nét trong việc nâng cao năng lực trình độ, tăng số lượng CBCCVC người DTTS ở

các cơ quan, đơn vị, địa phương. Do đó cần nghiên cứu những chính sách, giải pháp thích hợp để tạo sự đồng pha trong công tác phát triển đội ngũ CBCCVN người DTTS để nâng cao vai trò, vị trí và năng lực, trình độ của đội ngũ CBCCVN người DTTS trên tất cả các lĩnh vực trong hệ thống chính trị từ Trung ương đến địa phương, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập nền kinh tế thế giới.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

Từ trước đến nay, vấn đề đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ công chức, viên chức người DTTS nói riêng đã được nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu, trong đó phải kể đến một số công trình nghiên cứu tiêu biểu như: Tác giả Trần Văn Tùng (2005) với công trình *Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn nhân lực tài năng*, đã trình bày những kinh nghiệm trong phát hiện, đào tạo và sử dụng tài năng khoa học và công nghệ sản xuất kinh doanh, quản lý của Mỹ và một số quốc gia châu Âu (Đức, Pháp, Anh), châu Á (Nhật Bản, Trung Quốc, Hàn Quốc và một số quốc gia châu Á khác). Từ đó, tác giả đã đưa ra vấn đề: Việt Nam cần đổi mới các chính sách đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nguồn tài năng hiện có. Công trình nghiên cứu của tác giả có ý nghĩa thực tiễn to lớn đối với nước ta trong việc phát hiện, đào tạo, sử dụng tài năng khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và công cuộc đổi mới đất nước.

Nghiên cứu *Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chính quyền cấp xã* của tác giả Mạc Minh Sơn (2006). Trong nghiên cứu, tác giả đã đánh giá và phân tích thực trạng về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chính quyền cấp xã trong những năm qua. Kết quả phân tích cho thấy, mặc dù đã có những cố gắng nhất định trong việc trang bị kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ hành chính cấp xã song công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức còn bộc lộ rất nhiều hạn chế, thiếu sót. Trên cơ sở đánh giá nguyên nhân của những hạn chế này, tác giả đưa ra một số giải pháp và kiến nghị để thực hiện những mục tiêu và định hướng đề ra đối với việc đổi mới và tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức thời gian tới.

Tác giả Nguyễn Ngọc Vân (2008) làm rõ được cơ sở khoa học của đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hành chính gắn với nhu cầu công việc. Tác giả cho rằng, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức phải xuất phát từ chính yêu cầu công việc của người học thì mới đạt hiệu quả tốt trong đào tạo, bồi dưỡng. Tác giả Huỳnh Văn Thới (2013) đã làm rõ các nhu cầu trong thiết kế chương trình đào tạo theo chức danh trong các cơ quan nhà nước các cấp từ trung ương đến địa phương, trong đó đã thiết kế được khung chương trình đào tạo đối với một số chức danh cơ bản cho cơ quan nhà nước các cấp. Tác giả Nguyễn Đức Tôn (2015), cũng nhận định: Xây dựng chương trình bồi dưỡng cho đội ngũ này có ý nghĩa đặc biệt

quan trọng, quyết định đến chất lượng đội ngũ công chức xã hiện nay. Tác giả Nguyễn Văn Tâm (2016) cũng cho rằng cần đổi mới khung chương trình đào tạo, để việc đào tạo, bồi dưỡng xuất phát từ nhu cầu người học, tránh sự chồng chéo, lặp lại chương trình trong các khóa bồi dưỡng khác nhau, nhất là bồi dưỡng ngạch chuyên viên hiện nay.

Khi bàn tới vấn đề Nâng cao chất lượng đào tạo cán bộ trong hệ thống chính trị, nhân tố đảm bảo năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng, tác giả Phạm Đức Chính (2012) cho rằng, cần thiết phải có các chương trình bồi dưỡng phù hợp, có chuyên môn sâu, nhất là trong bối cảnh chúng ta đang xây dựng chế độ xã hội chủ nghĩa. Việc đào tạo cán bộ cần gắn với định hướng xã hội chủ nghĩa, họ phải là những người thực sự am hiểu đường lối, chính sách của Đảng, đưa những quan điểm ấy vào thực tiễn. Tác giả Đào Thị Kim Liên (2016) chỉ ra một trong những giải pháp để nâng cao năng lực thực thi công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức là vấn đề đào tạo, bồi dưỡng. Công tác bồi dưỡng phải gắn với yêu cầu công việc, mang tính chuyên sâu, đồng thời, phải nắm rõ được các quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước. Nội dung bồi dưỡng cũng phải đáp ứng được các yêu cầu này, tránh dàn trải hoặc chồng chéo (Liên, 2016).

Công trình nghiên cứu *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong quá trình cải cách hành chính* của tác giả Nguyễn Thị La (2015). Trong nghiên cứu, tác giả đã nêu ra các tiêu chuẩn của cán bộ, công chức trong cải cách hành chính từ đó làm cơ sở cho đánh giá thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức nước ta thời gian qua. Nghiên cứu nêu lên những thành công trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức song vẫn còn nhiều hạn chế khiến cán bộ, công chức không đáp ứng được yêu cầu công việc. Dựa trên những hạn chế còn tồn tại, tác giả đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng như: Hoàn thiện công tác quy hoạch; đào tạo, bồi dưỡng gắn với bố trí, sử dụng; đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng; đầu tư cơ sở vật chất phục vụ đào tạo... Nghiên cứu đưa ra những hướng đi mới giúp công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu cải cách, hội nhập. Tuy nhiên, nghiên cứu lại không đi sâu phân tích nội dung của công tác đào tạo, bồi dưỡng cũng như chưa đánh giá được tác động của công tác này đến năng lực và hiệu quả thực hiện công việc của cán bộ, công chức.

Về chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ viên chức chuyên ngành khoa học và công nghệ trong bối cảnh hội nhập quốc tế, tác giả Đào Thị Ai Thi (2016) đề cập đến việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng công chức, trong đó phải đặc biệt chú ý đến việc thiết kế các chương trình giảng dạy tránh trùng lặp và đáp ứng được yêu cầu của người học. Các kiến thức quản lý nhà nước trên các lĩnh vực xã hội, giáo dục... cũng cần được quan tâm. Tác giả Nguyễn Thị Hồng Hải (2015) cũng đề cập đến một

khía cạnh cơ bản trong đào tạo, bồi dưỡng hiện nay, đó là xây dựng khung chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu của cải cách hành chính. Khung chương trình đó phải phù hợp với yêu cầu cải cách nền hành chính hiện đại, trong sạch, vững mạnh, hiệu quả.

Khi nghiên cứu về chất lượng nguồn nhân lực hành chính cấp xã ở nước ta hiện nay, tác giả Hồ Tấn Sáng (2015) cho rằng, công tác bồi dưỡng công chức cấp xã có ý nghĩa quyết định đến việc nâng cao chất lượng đội ngũ này. Muốn vậy, việc thiết kế khung chương trình bồi dưỡng là rất quan trọng, trong đó có các kiến thức và kỹ năng cơ bản phục vụ trực tiếp cho công việc của công chức cấp xã.

Một số tác giả tập trung sâu hơn về năng lực cần có của đội ngũ cán bộ. Chẳng hạn như bài báo Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ theo yêu cầu xây dựng thể trận quốc phòng toàn dân trong thời kỳ mới, tác giả Hoàng Minh Thảo (2015) đã cung cấp một số kiến thức cơ bản mà người cán bộ không thể thiếu trong bối cảnh hội nhập hiện nay, trong đó có những kiến thức về dân tộc, tôn giáo, an ninh quốc phòng, xây dựng thể trận quốc phòng toàn dân. Trong công trình nghiên cứu của mình về đào tạo đội ngũ nữ cán bộ, hai tác giả Nguyễn Văn Thọ, Nguyễn Đình Sơn (2015) cho rằng việc bồi dưỡng nhóm cán bộ này cần có những đặc thù riêng, phù hợp với yêu cầu, vị trí công việc, cũng vì vậy, thiết kế các chương trình dành cho cán bộ nữ cần phải có đầy đủ những kiến thức cơ bản như vấn đề giới, dân tộc, tôn giáo... (Thảo & Sơn, 2015)

Nhìn chung, các công trình nghiên cứu nêu trên đã đề cập đến nhiều nội dung có liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức nói chung, trong đó có một số tác giả đã phân tích sâu công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức. Một số công trình nghiên cứu cũng đã đề cập đến nguyên nhân và giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức. Đây cũng chính là những nội dung quan trọng để tác giả tham khảo và kế thừa trong bài viết này, nhằm hoàn thiện hơn các nội dung nghiên cứu, đặc biệt là nội dung về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCVC người DTTS, góp phần nâng cao năng lực công tác của họ trong bối cảnh hội nhập sâu nền kinh tế thế giới hiện nay.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Trong bài viết này, tác giả sử dụng một số phương pháp cơ bản như: Phương pháp thu thập tài liệu thứ cấp; Phương pháp tổng hợp, phân tích, đánh giá để làm rõ vấn đề liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ CBCCVC là người DTTS trong bối cảnh hiện nay.

### 4. Kết quả nghiên cứu

#### 4.1. Khái niệm đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số

Theo từ điển Tiếng Việt, đào tạo là “dạy dỗ, rèn luyện để trở nên người có hiểu biết, có nghề

NGHIỆP”. Theo từ điển Giáo dục học: Đào tạo là quá trình chuyên giao có hệ thống, có phương pháp những kinh nghiệm, những tri thức, những kỹ năng, kỹ xảo, đồng thời bồi dưỡng những phẩm chất đạo đức cần thiết và chuẩn bị tâm thế cho người đi học đi vào cuộc sống lao động tự lập và góp phần xây dựng và bảo vệ đất nước. Theo từ điển Bách khoa Việt Nam: Đào tạo là quá trình tác động đến con người, nhằm làm cho con người đó lĩnh hội và nắm vững tri thức, kỹ năng, kỹ xảo... một cách có hệ thống nhằm chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận sự phân công lao động nhất định, góp phần của mình vào việc phát triển xã hội, duy trì và khai hóa nền văn minh loài người. Theo Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức, đào tạo được hiểu: “Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học”.

Theo quan niệm chung, bồi dưỡng với nghĩa nâng cao nghề nghiệp, quá trình này diễn ra khi cá nhân và tổ chức có nhu cầu nâng cao nhận thức hoặc kỹ năng của bản thân nhằm đáp ứng nhu cầu lao động nghề nghiệp. Đại từ điển Tiếng Việt đã giải nghĩa: “Bồi dưỡng là làm cho khỏe thêm, mạnh thêm; làm cho tốt hơn, giỏi hơn. Bồi dưỡng là quá trình cập nhật hóa kiến thức còn thiếu hoặc lạc hậu, bổ túc kinh nghiệm, các hoạt động này nhằm tạo điều kiện cho người lao động có cơ hội đề cập củng cố, mở rộng một cách có hệ thống những tri thức, kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ sẵn có để lao động nghề nghiệp có hiệu quả hơn và thường được xác nhận bằng một chứng chỉ. Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 05/3/2010 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng công chức định nghĩa: “Bồi dưỡng là hoạt động trang bị, cập nhật, nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc”. Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần 3 khóa VIII đã đưa ra Nghị quyết về Chiến lược cán bộ là “công tác đào tạo, bồi dưỡng cũng là khâu then chốt quyết định chất lượng cán bộ, viên chức”.

Theo đó, đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC người DTTS là các hoạt động nâng cao, hoàn thiện và trang bị phẩm chất, kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ công vụ cho công việc mà họ đảm trách. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng là CBCCVC người DTTS. Mục tiêu, chủ thể, nội dung, quá trình... của các hoạt động này hoàn toàn do Đảng, Nhà nước quản lý và trực tiếp cho hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị Việt Nam.

#### 4.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số hiện nay

Đội ngũ CBCCVC người DTTS từ Trung ương đến địa phương ở nước ta, được hình thành từ nhiều nguồn. Đa số CBCCVC người DTTS hiện nay được đào tạo cơ bản, hầu hết có bản lĩnh chính trị vững vàng, có tinh thần đoàn kết, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, vào thắng lợi của sự nghiệp cách mạng do Đảng khởi xướng và lãnh đạo. Nhìn chung, đội ngũ CBCCVC người DTTS có phẩm chất đạo đức

tốt, có tinh thần trách nhiệm cao trong công tác, có ý thức tổ chức, kỷ luật, tự chủ, sáng tạo trong công việc, có tinh thần khắc phục khó khăn hoàn thành nhiệm vụ được giao, có tinh thần đoàn kết, tinh thần công tác cao, có tinh thần học hỏi vươn lên. Thực hiện chỉ đạo của Trung ương, các Bộ ngành Trung ương và địa phương đã có nhiều cố gắng xây dựng đội ngũ CBCCVC người DTTS đảm bảo số lượng và cơ cấu đồng bộ hơn: Trình độ đào tạo cân đối giữa các ngành, các cấp, các lĩnh vực, chú ý đến việc phát triển đội ngũ CBCCVC người dân tộc, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, con em đồng bào DTTS... Đến nay, đội ngũ CBCCVC ngày càng được nâng cao cả về số lượng và chất lượng. Trình độ năng lực, nhất là trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực nhận thức và năng lực thực tiễn từng bước được nâng cao, một bộ phận được đào tạo cơ bản. Nhờ đó đã tổ chức thực hiện có hiệu quả đường lối đổi mới của Đảng trên địa bàn vùng DTTS, nhất là chuyển dịch cơ cấu kinh tế, nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho nhân dân, mở rộng mối quan hệ đối ngoại với các nước láng giềng, giữ vững ổn định chính trị... Thành tựu phát triển kinh tế - xã hội những năm đổi mới đều gắn liền với vai trò lãnh đạo, điều hành, quản lý đội ngũ CBCCVC người DTTS.

Trong giai đoạn 2016-2020, Chính phủ đã chú trọng xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng CBCCVC người DTTS như: Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các DTTS giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2030; Quyết định 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ về Đề án phát triển đội ngũ CBCCVC người DTTS trong thời kỳ mới... Nhờ đó, đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS được tăng cường cả về số lượng và chất lượng, từng bước đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của hệ thống chính trị.

Hệ thống chính trị cơ sở vùng DTTS và miền núi ngày càng được kiện toàn, chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở ngày một nâng lên. Năm 2016, cả nước có 68.781 biên chế là người DTTS, chiếm 11,68% tổng số biên chế cả nước; Quốc hội khóa XIV có 86 đại biểu là người DTTS, chiếm 17,4% tổng số đại biểu Quốc hội, cao hơn 8 người (gần 2%) so với Quốc hội khóa XIII. Đặc biệt, Quốc hội khóa XV có 89 đại biểu là người DTTS, lần đầu tiên trong 15 nhiệm kỳ Quốc hội, tỉ lệ đại biểu Quốc hội trúng cử là người DTTS đạt 17,84%, cao nhất từ trước đến nay và cũng là lần đầu tiên Quốc hội nước ta có thêm đại diện của hai DTTS rất ít người là Lự và Bơ. Tại cơ quan Ủy ban Dân tộc có 02 công chức trúng cử là đại biểu Quốc hội khóa XV. Như vậy, trong 54 dân tộc, hiện chỉ còn hai dân tộc là Ô Đu và Ngái chưa từng có đại diện tham gia các khóa Quốc hội. Tỷ lệ cán bộ DTTS được bầu vào Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI là 8,75%; Khóa XII là 8,5%; Khóa XIII là 6,5%.

Ở các tỉnh thành phố trực thuộc Trung ương, có 162.120 CBCCVC là người DTTS, chiếm 14,53% (nữ giới chiếm 49,2%); trong đó, tỷ lệ CBCCVC

là người DTTS giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý là 10.398 người, chiếm 17,2%. Tỷ lệ cán bộ DTTS là đại biểu Hội đồng nhân dân nhiệm kỳ 2004-2009: cấp tỉnh là 20,23%, cấp huyện là 20,18%, cấp xã là 24,4%; nhiệm kỳ 2016-2021: cấp tỉnh là 16,91%, cấp huyện là 18,29%, cấp xã là 22,14%.

Đến hết năm 2019, đã có 50.969 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ; 22.229 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước và 10.516 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về tin học văn phòng. Công chức, viên chức người DTTS được ưu tiên trong quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng và bổ nhiệm vào hệ thống cơ quan Nhà nước.

Cấp ủy, chính quyền các cấp quan tâm thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, bố trí, sử dụng người DTTS; từng bước khắc phục tình trạng hẫng hụt nguồn cán bộ DTTS. Đội ngũ cán bộ đang dần được trẻ hóa, có trình độ chuyên môn, đa dạng về thành phần dân tộc. Nhiều người DTTS trở thành cán bộ cấp cao của Đảng, Quốc hội, Chính phủ. Công tác quy hoạch, bổ nhiệm CBCCVC người DTTS được triển khai thực hiện đúng quy định, bảo đảm dân chủ, khách quan. Các cấp ủy, chính quyền chủ động xây dựng, bổ sung quy hoạch cán bộ theo phân cấp quản lý, đảm bảo về cơ cấu, có sự đổi mới, có tính kế thừa và phát triển; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCVC người DTTS, nhất là công chức nữ trẻ tuổi, nguồn nhân lực tại chỗ, nhất là cấp cơ sở.

Trước yêu cầu phát triển đất nước và vùng DTTS trong bối cảnh mới, đề cán bộ, công chức người DTTS được tăng cường cả về số lượng và chất lượng, từng bước đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của hệ thống chính trị, đảm bảo nguồn lực để thực hiện chính sách. Trong đó tập trung đào tạo nguồn nhân lực và xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới.

Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo và nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức Đảng và công tác dân tộc, nhất là vùng đồng bào DTTS và miền núi trong tình hình mới. Kiên trì thực hiện các quan điểm của Đảng về công tác dân tộc trong 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; các Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X, XI, XII, XIII luôn xác định công tác dân tộc là vấn đề chiến lược cơ bản, lâu dài, cấp bách, là nhiệm vụ của Đảng, toàn dân, toàn quân và của cả hệ thống chính trị. Thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 120/2020/QH14 ngày 19/6/2020 của Quốc hội phê duyệt chủ trương đầu tư Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào DTTS và miền núi giai đoạn 2021-2030.

**4.2. Một số giải pháp phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số gắn với đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn hiện nay**

Để tiếp tục nâng cao hiệu quả công tác đào tạo bồi dưỡng CBCCVC là người DTTS, trước hết cần xác định rõ những mục tiêu, nội dung, nhiệm vụ và giải pháp cụ thể mang tính đặc thù để nâng cao số lượng, chất lượng đội ngũ CBCCVC người DTTS từ nay đến năm 2020 và định hướng đến những năm tiếp theo, cần tập trung đồng bộ một số giải pháp sau:

*Một là, rà soát, đánh giá đúng thực trạng phát triển đội ngũ CBCCVC hiện có làm cơ sở cho quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng CBCCVC hợp lý.*

Đánh giá đội ngũ CBCCVC phải tiến hành một cách cụ thể, tránh cách làm đại khái. Đây chính là cơ sở cho việc quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng cán bộ. Công việc này đòi hỏi phải tiến hành một cách đồng bộ ở tất cả các ngành, các cấp. Cần xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cụ thể, khách quan. Mỗi vùng, mỗi địa phương, mỗi dân tộc lại có những đặc điểm khác nhau nên cách đánh giá cũng cần phải linh hoạt, tránh gượng ép, khiên cưỡng nhưng đồng thời cũng không nên cao bằng một cách máy móc. Cần phải rà soát, đánh giá CBCCVC theo từng vùng (Tây Bắc, Đông Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ, Đông Nam Bộ...), từng lĩnh vực công tác (Đảng, chính quyền, mặt trận và đoàn thể...), từng dân tộc (Tày, Thái, Nùng, Ê-đê, Khmer, Chăm, ...). Tiến hành đánh giá cả về số lượng và chất lượng, cơ cấu và tiêu chuẩn, trình độ và năng lực, tài năng và đạo đức.

*Hai là, đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC người DTTS*

Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC người DTTS từ Trung ương đến địa phương trên cơ sở đổi mới căn bản nội dung chương trình, phương pháp dạy và học. Chú ý đầy đủ đối tượng cụ thể khi xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ DTTS. Bên cạnh chương trình, nội dung chung như mọi đối tượng cán bộ khác trong hệ thống chính trị, cán bộ DTTS và miền núi cần thiết kế những nội dung đặc thù riêng như biết khai thác lợi thế miền núi để phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao năng lực vận động quần chúng là đồng bào DTTS, lãnh đạo các lĩnh vực an ninh - quốc phòng, dân tộc, tôn giáo, ... phức tạp ở biên giới.

Tăng cường tính khoa học trong công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC người DTTS. Căn cứ quan trọng để xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC người DTTS trong giai đoạn mới là phải bám sát chủ trương, đường lối của Đảng về công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ. Tăng cường sự phối hợp đồng bộ giữa các ngành chức năng, các địa phương trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, từ khâu xây dựng kế hoạch đào tạo, cấp kinh phí đến quản lý và thông tin báo cáo kịp thời với Ban Chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC người DTTS. Quan tâm đến việc quy hoạch đào tạo, sắp xếp, bố trí, luân

chuyên tạo điều kiện để cán bộ, công chức dân tộc phấn đấu, rèn luyện, thể hiện năng lực, sở trường; tạo môi trường công tác để cán bộ dân tộc phát triển.

*Ba là, thực hiện quy hoạch, tạo nguồn cán bộ gắn với chiến lược phát triển vùng DTTS và miền núi*

Chăm lo tốt công tác tạo nguồn CBCCVC là người DTTS. Trước hết, tạo nguồn cán bộ trên mọi lĩnh vực trước hết phải bằng một nền giáo dục và đào tạo phát triển thích ứng với trình độ kinh tế. Cần căn cứ vào độ chênh lệch tương quan giữa phát triển nguồn nhân lực và trình độ kinh tế - xã hội ở từng tỉnh để lựa chọn hình thức, quy mô thích hợp. Không thể áp đặt một mô hình và lộ trình phát triển nguồn nhân lực nói chung và xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS nói riêng cho tất cả mọi địa phương.

Tiếp tục củng cố hệ thống trường lớp từ dân tộc nội trú, trung học chuyên nghiệp, cao đẳng đến đại học, thực hiện chính sách cử tuyển nghiêm túc để có đội ngũ kế cận. Định hướng chính sách cán bộ ngay từ trên ghế nhà trường. Vừa chú ý đào tạo diện rộng, vừa xây dựng những nhân tố nổi bật, có uy tín, đủ khả năng lôi cuốn, tập hợp quần chúng các DTTS.

Trong công tác quy hoạch CBCCVC là DTTS cần quán triệt sâu sắc những yêu cầu, quan điểm, nguyên tắc chỉ đạo của Đảng ta về quy hoạch cán bộ lãnh đạo trong thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

*Bốn là, bố trí, sử dụng đội ngũ CBCCVC người DTTS*

Bố trí, sử dụng phải đảm bảo đúng tiêu chuẩn, phù hợp với sở trường và căn cứ vào yêu cầu công tác và đánh giá cán bộ. Cán bộ, công chức DTTS muốn trở thành lãnh đạo, quản lý cũng phải có đủ tiêu chuẩn và điều kiện (điều kiện là quy định về bằng cấp, học vị, tuổi tác, sức khỏe); tiêu chuẩn (tiêu chí cụ thể về phẩm chất, năng lực cán bộ) điều kiện cần nhưng chưa đủ, sai lầm nếu coi trọng bằng cấp học vị hoặc tuyệt đối hóa bằng cấp, học vị, đồng nhất học vị với năng lực.

Đánh giá lại một cách chính xác đội ngũ hiện có để làm cơ sở cho việc quy hoạch, bố trí, sử dụng. Cần xem xét đội ngũ theo từng vùng (Tây Bắc, Đông Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ...), từng cấp, từng DTTS... để đánh giá về số lượng, chất lượng, cơ cấu và tiêu chuẩn, trình độ và năng lực, tài năng và đạo đức.

Cần xác định ngành, lĩnh vực phù hợp, phát huy thế mạnh của CBCCVC người DTTS, những chức danh quản lý lãnh đạo cần có cán bộ DTTS. Cơ cấu đồng bộ, có chất lượng, tương xứng với lực lượng lao động, chú trọng đội ngũ cán bộ, công chức trẻ, đảm bảo sự chuyên tiếp liên tục giữa các thế hệ.

Bố trí, sử dụng phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của tổ chức, cơ quan đơn vị, phải căn cứ vào phẩm chất, đạo đức, năng lực và sở trường của CBCCVC người DTTS, xuất phát từ công việc, từ chức năng nhiệm vụ của từng tổ chức, chức trách nhiệm vụ và tiêu chuẩn đối với từng chức danh và

kết quả đánh giá cán bộ, công chức để bổ nhiệm đúng chỗ, đúng lúc, đúng sở trường, thực hiện vì việc mà đặt người. Bảo đảm sự ổn định, kế thừa và phát triển của đội ngũ CBCCVC người DTTS một cách vững chắc. Ở nơi nào có cán bộ, công chức người DTTS nghỉ hưu hoặc luân chuyển thì phải được thay thế bằng CBCCVC người DTTS.

Vai trò của người đứng đầu hết sức quan trọng trong việc định hướng công tác cán bộ vùng DTTS và miền núi. Điều động, luân chuyển cán bộ là khâu quan trọng của công tác cán bộ, nhằm thúc đẩy hoàn thành nhiệm vụ chính trị.

*Năm là, xây dựng cơ chế đảm bảo thực hiện có hiệu quả công tác CBCCVC người DTTS*

Hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật đối với cán bộ nói chung và cán bộ DTTS nói riêng. Cần kịp thời sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm về công tác cán bộ trong từng nhiệm kỳ đại hội Đảng các cấp, các nhiệm kỳ Hội đồng nhân dân để đảm bảo thực hiện mục tiêu đề ra cho từng khóa, tăng số lượng và chất lượng cán bộ DTTS trong nhiệm kỳ tiếp theo.

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng với công tác cán bộ DTTS, đặc biệt chú trọng việc kiểm tra, giám sát thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng về công tác cán bộ DTTS. Đưa việc thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng thành một tiêu chí đánh giá tổ chức Đảng trong sạch, vững mạnh hàng năm.

Cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ của cấp ủy Đảng phải có bộ phận đầu mối tham mưu về công tác cán bộ DTTS, tăng số lượng cán bộ DTTS làm công tác tổ chức cán bộ các cấp.

Đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý, ở những ngành, những lĩnh vực có đông cán bộ DTTS cần thiết phải có cán bộ lãnh đạo, quản lý là người DTTS. Các cấp ủy Đảng phải chuẩn bị nhận sự đề bổ nhiệm, bố trí, sử dụng, bảo đảm sự kế thừa và phát triển đội ngũ cán bộ DTTS lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ sau cao hơn nhiệm kỳ trước.

### 5. Thảo luận

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCVC người DTTS có ý nghĩa quyết định, là nhân tố cơ bản để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội vùng DTTS và miền núi. Vì vậy, trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước ta đã có những chủ trương, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCVC người DTTS nhằm phát triển nguồn nhân lực tại vùng DTTS và miền núi, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội ở vùng này. Trong đó, để phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng thì giáo dục và đào tạo, bồi dưỡng có vai trò quan trọng trong việc nâng cao học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người DTTS. Tuy nhiên, để công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực nói chung và đội ngũ CBCCVC người DTTS nói riêng cho vùng DTTS và miền núi, thì cần phải có các giải pháp mang tính đột phá mới tạo ra “bước ngoặt mới” tháo gỡ những “nút thắt” và sẽ lấp đầy những “khoảng

trống” trong đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho vùng DTTS và miền núi, đáp ứng yêu cầu ngày cao của quá trình hội nhập quốc tế hiện nay.

Để đạt được mục tiêu, quan điểm về công tác dân tộc giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn 2045, trong báo cáo Tổng kết Nghị quyết số 26/NQ-TW ngày 30/7/2021 của Ủy ban Dân tộc nêu rõ mục tiêu: Trên 95% cán bộ, công chức xã có trình độ trung cấp chuyên nghiệp trở lên, trong đó trên 70% có trình độ đại học và trung cấp lý luận chính trị trở lên; trên 95% được bồi dưỡng kiến thức dân tộc theo khung đối tượng 4. Nêu cao trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, chính quyền và hệ thống chính trị, đồng thời khuyến khích sự tham gia chủ động của đồng bào DTTS, khơi dậy ý chí tự lực tự cường vươn lên thoát nghèo, cải thiện nâng cao chất lượng cuộc sống. Phát triển đồng bộ các lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hóa xã hội vùng DTTS và miền núi; Tập trung phát triển nguồn nhân lực và xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS; đồng thời nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cơ sở, giữ vững quốc phòng an ninh vùng DTTS và miền núi.

Đội ngũ CBCCVC người DTTS đã và đang có đóng góp tích cực vào công cuộc xây dựng và bảo vệ tổ quốc, giữ gìn an ninh trật tự, an toàn xã hội; là lực lượng nòng cốt tiên phong trong công cuộc xóa đói giảm nghèo, xây dựng nông thôn mới, nâng cao dân trí, giáo dục lịch sử và truyền thống dân tộc, giữ gìn, bảo tồn tiếng nói, chữ viết, văn học nghệ thuật, các lễ hội truyền thống và chăm sóc sức khỏe cho người dân.

### 6. Kết luận

Sau hơn 35 năm thực hiện đường lối đổi mới, nhất là trong những năm gần đây, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính sách xây dựng đội ngũ CBCCVC người DTTS và thúc đẩy cán bộ, công chức, nhất là công chức nữ người DTTS tham gia trong hệ thống chính trị. Đặc biệt, trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, lại càng đòi hỏi CBCCVC nói chung và CBCCVC người DTTS nói riêng nỗ lực cùng các cấp, các ngành, cùng với đồng bào cả nước, đồng bào DTTS tiếp tục có những đóng góp to lớn cho sự phát triển chung của đất nước.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu cơ bản đáng được ghi nhận, công tác dân tộc nói chung vẫn còn nhiều bất cập, yếu kém mà các cấp ủy Đảng cũng như toàn bộ hệ thống chính trị nước ta cần quan tâm tháo gỡ. Chú trọng công tác quy hoạch cán bộ, kết hợp chặt chẽ với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng và các cơ quan sử dụng, bố trí cán bộ, tăng cường thực hành kỹ năng, liên tục bồi dưỡng, nâng cao năng lực, trình độ... là nhiệm vụ của toàn bộ hệ thống chính trị nhằm củng cố, phát triển đội ngũ CBCCVC người DTTS, đáp ứng nhu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập nền kinh tế thế giới, hướng đến mục tiêu phát triển toàn diện và bền vững vùng DTTS và miền núi.

**Tài liệu tham khảo**

- Đảng Cộng sản Việt Nam. (1997a). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ 2 Ban Chấp hành Trung ương Khóa VIII*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (1997b). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương Khóa VIII*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2003). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Khóa IX*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia.
- Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ 3 Ban Chấp hành Trung ương Khóa XIII*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật.
- Hạc, P. M. (1996). *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia.
- Hùng, P. V., & Đoài, T. V. (2006). *Đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc*. Báo cáo đề tài, Ủy ban Dân tộc.
- Khái, Đ. V. (2000). *Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Luận văn tiến sĩ Triết học.
- Lịch, B. V. (2006). *Giải pháp tăng cường đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác dân tộc*. Báo cáo đề tài, Ủy ban Dân tộc.
- Ngà, N. H. (2000). *Quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng cán bộ vùng dân tộc và miền núi đến năm 2010*. Báo cáo đề tài, Ủy ban Dân tộc và Miền núi.
- Thảo, N. V., & Sơn, N. Đ. (2015). *Đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ nữ theo tư tưởng Hồ Chí Minh*.
- Sỹ, T. (2001). *Nghiên cứu việc thực hiện chính sách tạo nguồn đào tạo cán bộ là người DTTS qua các Trường phổ thông dân tộc nội trú 1996-2000*. Báo cáo đề tài, Ủy ban Dân tộc và Miền núi.
- Thanh, B. N. (2022, 4/8). *Xây dựng đội ngũ cán bộ trong bộ máy Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng*. *Trang tin điện tử Bộ Nội vụ*.
- Trung tâm Biên soạn từ điển Bách khoa Việt Nam. (1995). *Từ điển Bách khoa Việt Nam*. Hà Nội.
- Ủy ban Dân tộc. (2022). *Báo cáo Tổng kết Nghị quyết số 26/NQ-TW ngày 30/7/2021*.

**ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG GẮN VỚI PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP HIỆN NAY**

Hà Trọng Nghĩa<sup>a</sup>  
 Ánh Phượng<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Ủy ban Dân tộc; Email: [hatrongnghia@cema.gov.vn](mailto:hatrongnghia@cema.gov.vn)

<sup>b</sup> Trường THPT Hương Càn, Thanh Sơn, tỉnh Phú Thọ; Email: [jenniferha311@gmail.com](mailto:jenniferha311@gmail.com)

Nhận bài: 04/5/2022; Phản biện: 20/5/2022; Tác giả sửa: 26/5/2022; Duyệt đăng: 06/6/2022; Phát hành: 21/6/2022

DOI: <https://doi.org/10.54163/0866-773X/682>

**T**rong bối cảnh đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, trước yêu cầu, đòi hỏi của thực tế trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số giai đoạn hiện nay. Để tiếp tục nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số, trước hết, chúng ta cần nghiên cứu những chính sách, giải pháp thích hợp để tạo sự đột phá trong công tác phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số nhằm nâng cao vai trò, vị trí và năng lực, trình độ của họ trên tất cả các lĩnh vực trong hệ thống chính trị từ Trung ương đến địa phương, để đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ thực hiện đường lối đổi mới (từ năm 1986 đến nay) và hội nhập nền kinh tế thế giới.

**Từ khóa:** Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; Dân tộc thiểu số; Đào tạo, bồi dưỡng.