

DEVELOPMENT OF ETHNIC MINORITY CADRES IN THE NORTHWEST PROVINCES TODAY - SITUATION AND SOME ISSUES POSED

Le Thanh Binh^a
Nguyen Hong Hai^b

Vietnam Academy for Ethnic Minorities

Email: ^abinhlt@hvd.edu.vn, ^bhainh@hvd.edu.vn

Received: 13/4/2022; Reviewed: 27/4/2022; Revised: 12/5/2022; Accepted: 30/5/2022; Released: 21/6/2022

DOI: <https://doi.org/10.54163/0866-773X/676>

Over the years, our Party and State have always paid attention to and prioritized development investment for the Northwest region in all fields. Therefore, along with the general development of the whole country, over the past time, the Northwest region has achieved very important achievements in many fields such as hunger eradication, poverty reduction, economic growth, education, culture, health care, social security, national defense and security, foreign affairs... The achievement is thanks to the significant contribution of the cadres in general, including the ethnic minority cadres. Ethnic minority people in particular and are considered as a central and decisive factor.

Keywords: *Cadre development; Ethnic minorities; Northwest provinces; Situation and issues posed.*

1. Đặt vấn đề

Tây Bắc được xem là địa bàn chiến lược đặc biệt quan trọng về kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh và đối ngoại của cả nước, có vai trò quyết định đối với môi trường sinh thái của cả vùng Bắc Bộ. Khu vực Tây Bắc gồm các tỉnh: Điện Biên, Hòa Bình, Lai Châu, Lào Cai, Sơn La, Yên Bái; với diện tích tự nhiên trên 5,6 triệu ha và tiếp giáp với hai quốc gia láng giềng là Lào và Trung Quốc có đường biên giới trên 1.174km. Bên cạnh đó, Tây Bắc được xem là khu vực có tiềm năng rất lớn về thủy điện, nông nghiệp, chăn nuôi, lâm nghiệp... thuận lợi cho việc phát triển kinh tế. Đồng thời, là địa bàn sinh sống của hơn 20 dân tộc khác nhau như: Kinh, Thái, Mường, Mông, Dao, Tày, Nùng, Khơ-mú, Công, La Ha, La Hủ, Lào, Hoa, Mảng...

Với vị trí và vai trò quan trọng của Tây Bắc nên đề phát triển bền vững khu vực này trên tất cả các lĩnh vực như: xóa đói giảm nghèo, tăng trưởng kinh tế, giáo dục, văn hóa, y tế, an sinh xã hội, đối ngoại... công tác phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số (DTTS) luôn được Đảng và Nhà nước ta quan tâm, coi trọng. Vì vậy, trong những năm qua, đội ngũ cán bộ người DTTS ở các tỉnh Tây Bắc luôn tăng lên về số lượng và chất lượng.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn những hạn chế, yếu kém trong công tác phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS ở các tỉnh khu vực Tây Bắc như: Nhiều địa phương tỷ lệ cán bộ người DTTS chưa tương xứng với tỷ lệ dân số; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ còn yếu kém, nhất là đội ngũ cán bộ cấp cơ sở... Nguyên nhân chủ yếu có cả khách quan và chủ quan như: Nhận thức của

một số cấp uỷ chưa cao; công tác đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều hạn chế, bất cập; cơ chế, chính sách về cử tuyển, đãi ngộ chưa hợp lý...

2. Tổng quan nghiên cứu

Trong những năm qua, việc nghiên cứu về công tác cán bộ, phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS đã thu hút được sự quan tâm của các nhà lãnh đạo, các nhà khoa học ở nhiều lĩnh vực khác nhau. Ở một góc độ nhất định, liên quan đến vấn đề này, có thể kể đến các công trình nghiên cứu tiêu biểu như:

2.1. Các nghiên cứu về đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số

Trong nghiên cứu *Hệ thống chính trị cấp cơ sở và dân chủ hoá đời sống xã hội nông thôn miền núi, vùng DTTS miền núi phía Bắc nước ta* của Nguyễn Quốc Phẩm (2000) đã đi sâu phân tích thực trạng hệ thống chính trị cấp cơ sở vùng DTTS thuộc các tỉnh miền núi phía Bắc. Đồng thời, tác giả đã nêu ra các thành tựu, hạn chế và chỉ ra những nguyên nhân cùng với đề xuất các giải pháp nhằm đổi mới hệ thống chính trị ở khu vực miền núi phía Bắc.

Nghiên cứu về *Xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS ở nước ta trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá - Lý luận và giải pháp* của Lê Thị Phương Thảo, Nguyễn Cúc, Doãn Hùng (2005) đã nêu lên những lý luận khoa học cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS ở nước ta thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Bên cạnh đó, các tác giả đã nêu ra một số vấn đề về xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS theo các lĩnh vực chuyên môn và các giải pháp nhằm đổi mới công tác cán bộ người DTTS trong thời kỳ này.

Cuốn sách *Phát triển nguồn cán bộ DTTS ở các tỉnh miền núi phía Bắc nước ta hiện nay* của Lô Quốc Toàn (2010), đã phân tích thực trạng công tác phát triển nguồn cán bộ người DTTS ở các tỉnh miền núi phía Bắc. Đồng thời, đưa ra một số giải pháp phát triển nguồn cán bộ người DTTS ở các tỉnh miền núi phía Bắc trong giai đoạn hiện nay nhằm góp phần từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực và trình độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của sự nghiệp cách mạng trong giai đoạn mới.

Tác giả Thân Minh Quế (2012) với cuốn sách *Công tác quy hoạch cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý ở các tỉnh miền núi phía Bắc giai đoạn hiện nay*, đã tập trung làm rõ những vấn đề liên quan đến công tác quy hoạch cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; đánh giá thực trạng công tác quy hoạch cán bộ ở các tỉnh miền núi phía Bắc hiện nay. Đồng thời, đề xuất các giải pháp nhằm thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ quản lý của các tỉnh nói trên cho những năm tiếp theo.

2.2. Các nghiên cứu về đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở các tỉnh khu vực Tây Bắc

Đề tài khoa học cấp Bộ *Tạo nguồn cán bộ hệ thống chính trị cơ sở ở các tỉnh Tây Bắc nước ta hiện nay* của Đoàn Minh Huân (2005), trong đó tác giả tập trung phân tích về công tác tạo nguồn cán bộ hệ thống chính trị ở cơ sở trước yêu cầu của thời kỳ mới, thực trạng, nguyên nhân thành công và những hạn chế của việc tạo nguồn trong những năm qua, đồng thời nêu ra định hướng và giải pháp nhằm đẩy mạnh việc tạo nguồn cán bộ hệ thống chính trị cơ sở ở các tỉnh Tây Bắc hiện nay.

Bản về *Phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS ở tỉnh Hòa Bình trong giai đoạn hiện nay*, tác giả Bùi Thị Minh Thủy đã đánh giá những thành tựu đạt được và những khó khăn hạn chế, nguyên nhân của thành tựu và hạn chế. Theo đó, tác giả đã đưa ra một số giải pháp nhằm giúp cho công tác phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS trong những năm tiếp theo đạt được kết quả tốt hơn.

Bài viết *Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là người DTTS ở khu vực Tây Bắc*, của Giang Quỳnh Hương (2019), đã đánh giá về thực trạng, trong đó đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở người DTTS đáp ứng yêu cầu phát triển khu vực Tây Bắc trong thời kỳ mới...

Từ những nghiên cứu trên của các tác giả về cán bộ người DTTS có thể khái quát lại như sau: Các nghiên cứu đã chỉ ra cả lý luận và thực tiễn về đội ngũ cán bộ người DTTS hiện nay, nêu ra những định hướng, giải pháp cho các giai đoạn tiếp theo. Nhưng các giải pháp đưa ra chưa mang tính lâu dài cũng như cách thức để thực hiện chưa được xem xét một cách thấu đáo. Dù có khá nhiều công trình nghiên cứu về đội ngũ cán bộ người DTTS thuộc

các ngành, lĩnh vực khác nhau nhưng đến nay chưa có công trình nghiên cứu nào cụ thể về phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS. Tuy nhiên, các nghiên cứu trên đã gợi mở ra những vấn đề cho việc nghiên cứu tiếp theo về công tác phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS các tỉnh khu vực Tây Bắc hiện nay.

3. Phương pháp nghiên cứu

- Cơ sở lý luận của bài viết là chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ, phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS. Bên cạnh đó, bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu từ các nguồn như:

- Các công trình nghiên cứu khoa học có liên quan đến đề tài được công bố trên các tạp chí khoa học chuyên ngành và sách chuyên khảo.

- Các báo cáo của các Bộ, ngành, các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo của các địa phương như: Các Nghị quyết, Chỉ thị của Đảng bộ tỉnh; Nghị quyết của Hội đồng nhân dân, các quyết định của Ủy ban nhân dân và các đề án, kế hoạch... về công tác phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS.

Các thông tin trên được tổng hợp, phân tích, đối chiếu nhằm gia tăng tính khoa học của phân tích, lập luận của bài viết.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số

4.1.1. Chủ trương của Đảng về phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số

Trong quá trình lãnh đạo sự nghiệp cách mạng, Đảng ta luôn xác định “Vấn đề dân tộc và đoàn kết dân tộc là vấn đề chiến lược cơ bản, lâu dài đồng thời là vấn đề cấp bách hiện nay của cách mạng Việt Nam” (Ban Tư tưởng - Văn hóa Trung ương, 2003, tr.77), đồng thời thực hiện nguyên tắc chủ đạo của “Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội” (Bổ sung, phát triển năm 2011) là: “Cộng đồng các dân tộc Việt Nam bình đẳng, đoàn kết, tôn trọng và giúp nhau cùng phát triển” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011, tr.70) và với chủ trương: Công tác dân tộc là nhiệm vụ của toàn Đảng, toàn quân và toàn hệ thống chính trị. Vì vậy, Đảng đã chủ trương: “Xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS tại chỗ có phẩm chất và năng lực đáp ứng được yêu cầu của địa phương” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2003). Đồng thời, “Thực hiện tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ là người DTTS cho từng vùng, từng dân tộc. Coi trọng việc bồi dưỡng, đào tạo thanh niên sau khi hoàn thành nghĩa vụ quân sự làm nguồn cán bộ bổ sung cho cơ sở” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2003).

4.1.2. Chính sách của Nhà nước về phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số

Quán triệt chủ trương của Đảng, Chính phủ đã cụ thể hoá bằng các chính sách cụ thể như: Nghị

định số 141/2020/NĐ-CP ngày 08/12/2020 quy định về “Chế độ cử tuyển đối với học sinh, sinh viên DTTS”, (Nghị định có hiệu lực ngày 23/01/2021 thay thế Nghị định số 134/2006/NĐ-CP và Nghị định số 49/2015/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung Nghị định số 134/2006/NĐ-CP); Quyết định số 34/2006/QĐ-TTg ngày 8/2/2006 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt “Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn người DTTS giai đoạn 2006-2010”; Quyết định số 106/2007/QĐ-TTg, ngày 13/7/2007 của Thủ tướng Chính phủ, về việc xây dựng Đề án “Một số giải pháp tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn đội ngũ cán bộ hệ thống chính trị cơ sở vùng Tây Bắc (giai đoạn 2007-2010)”; Quyết định số 718/QĐ-TTg ngày 15/5/2014 của Thủ tướng Chính phủ về Đề án “Bổ trí tạo nguồn đội ngũ cán bộ, công chức là người dân tộc Mông”; Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người DTTS trong thời kỳ mới”...

4.2. Thực trạng về phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số các tỉnh khu vực Tây Bắc giai đoạn hiện nay

4.2.1. Ban hành văn bản chỉ đạo và xây dựng kế hoạch tổ chức thực hiện

Với việc nhận thức rõ vai trò to lớn của đội ngũ cán bộ người DTTS và coi đó là nhiệm vụ vừa cấp thiết vừa mang tính chiến lược lâu dài, đồng thời, quán triệt và thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS, trong những năm qua, các tỉnh Tây Bắc đã ban hành các nghị quyết, quyết định chỉ đạo và xây dựng các kế hoạch cụ thể để tổ chức thực hiện công tác phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) người DTTS, đó là: Quyết định số 942/QĐ-UBND ngày 26/7/2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh Điện Biên về việc phê duyệt kế hoạch “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người DTTS trong thời kỳ mới của tỉnh Điện Biên giai đoạn 2016-2020 và những năm tiếp theo”; Quyết định số 2185/QĐ-UBND ngày 02/9/2027 Ủy ban nhân dân tỉnh Hoà Bình về việc phê duyệt “Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn người DTTS tỉnh Hòa Bình giai đoạn 2007-2010”; Tỉnh ủy Lai Châu: Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 15/3/2021 về “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý người DTTS và cán bộ chủ chốt cấp xã giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030”; Chỉ thị số 34-CT/TU, ngày 13/12/2013 của Tỉnh ủy Lào Cai về “Tăng cường quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ người DTTS trên địa bàn tỉnh”; Kế hoạch số 241/KH-UBND, ngày 8/9/2016 của UBND tỉnh Lào Cai về triển khai Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người DTTS trong thời kỳ mới”; Nghị quyết số 70/2017/NQ-HĐND ngày 08/12/2017 của Hội đồng nhân dân tỉnh Sơn La về “Về chế độ, chính sách đối với người lao động hợp

đồng thuộc Đề án bố trí, tạo nguồn đội ngũ cán bộ, công chức là người dân tộc Mông và DTTS ít người trên địa bàn tỉnh Sơn La giai đoạn 2018-2021”; Đề án số 11-ĐA/TU ngày 08/8/2018 của Tỉnh ủy Yên Bái về “Xây dựng và tạo nguồn đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người DTTS thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035”... Ngoài ra, còn có nhiều văn bản, đề án, kế hoạch khác của các tỉnh ở khu vực Tây Bắc có liên quan đến công tác phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS đã được ban hành.

4.2.2. Kết quả đạt được, hạn chế và nguyên nhân

Kết quả đạt được và nguyên nhân

- Về số lượng: Do triển khai tốt chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và có các đề án, kế hoạch cụ thể cũng như việc phân công phối hợp tổ chức thực hiện hợp lý nên từ chỗ “Đội ngũ cán bộ lãnh đạo và quản lý ở vùng dân tộc và miền núi còn thiếu về số lượng, yếu về năng lực tổ chức, chỉ đạo thực hiện; công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người DTTS chưa được quan tâm” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2003). 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 đã chỉ ra, đến nay công tác phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS ở các tỉnh của khu vực Tây Bắc đã đạt được kết quả đáng ghi nhận. Theo Báo cáo số 732/BC-UBND, ngày 10/6/2021 của Ủy ban Dân tộc, cho biết, tổng số cán bộ người DTTS ở các tỉnh: Điện Biên có: 10.999 cán bộ là người DTTS/ tổng số 26.964 cán bộ của toàn tỉnh; Hoà Bình: 16.674/25.475 cán bộ; Lai Châu: 7.578/20182 cán bộ; Lào Cai: 9.865/30.042 cán bộ; Sơn La: 18.175/32.451 cán bộ; Yên Bái: 7.144/24.231 cán bộ (Xem bảng 1).

Bảng 1. Số lượng, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) là người dân tộc thiểu số của các tỉnh khu vực Tây Bắc hiện nay

TT	Đơn vị	Tỷ lệ % dân số là người DTTS	Tổng số lượng biên chế được giao	Số lượng người DTTS	Tỷ lệ % tổng số CBCCVC người DTTS được giao
1	Điện Biên	80,0	26.964	10.999	40,97
2	Hoà Bình	71,0	25.475	16.674	63,34
3	Lai Châu	87,0	20.182	7.578	37,54
4	Lào Cai	64,09	30.042	9.865	32,8
5	Sơn La	82,58	32.451	18.175	56,0
6	Yên Bái	50,36	24.231	7.144	29,48

Nguồn. Báo cáo số 732/BC-UBND, ngày 10/6/2021 của Ủy ban Dân tộc về Tổng kết chiến lược công tác dân tộc đến năm 2020

Qua số liệu trên cho thấy, đội ngũ cán bộ người DTTS của các tỉnh khu vực Tây Bắc hiện nay đã có những chuyển biến tích cực, trong đó nhiều tỉnh đã đạt chỉ tiêu số lượng của bộ người DTTS/tỷ lệ dân số là người DTTS của toàn tỉnh như Điện Biên, Sơn La. Vì vậy, về cơ bản “Tỷ lệ cán bộ người DTTS trong hệ thống chính trị đạt mục tiêu đề ra” (Ủy ban Dân tộc, 2021).

- *Về chất lượng:* Đi cùng với số lượng, chất lượng của đội ngũ cán bộ người DTTS cũng ngày càng nâng cao. Theo số liệu thống kê, hiện nay “Toàn khu vực hiện có hơn 50% số cán bộ xã, 77% số công chức xã đạt chuẩn về trình độ theo quy định; 44% số người hoạt động không chuyên trách ở cơ sở đã qua đào tạo, bồi dưỡng” (Hương, 2019). Ngoài đào tạo, bồi dưỡng nâng cao về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, kiến thức dân tộc và chuyên môn nghiệp vụ, còn nhiều người có trình độ học vấn là tiến sỹ, thạc sỹ.

Do được đào tạo, bồi dưỡng nên chất lượng của đội ngũ cán bộ người DTTS của các tỉnh khu vực Tây Bắc ngày càng được nâng cao, nhiều người đã trở thành cán bộ lãnh đạo chủ chốt từ cấp tỉnh đến cơ sở như Bí thư, Chủ tịch Hội đồng nhân dân, chủ tịch Ủy ban nhân dân cũng như các trưởng, phó phòng và các sở, ban, ngành. Ngoài ra, còn có nhiều người đã trở thành cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các đơn vị sự nghiệp công lập.

Có được những kết quả trên là do có nhiều nguyên nhân khác nhau như:

Thứ nhất, có chủ trương, chính sách đúng đắn của Đảng và Nhà nước về việc phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS nên đã đáp ứng được nhu cầu khách quan trong thực tiễn của khu vực Tây Bắc.

Thứ hai, có sự chỉ đạo đúng đắn, chủ động của các cấp uỷ, chính quyền các địa phương của các tỉnh trong khu vực về việc ban hành các đề án, kế hoạch phù hợp với thực tiễn của địa phương. Trong đó, có những tỉnh đã ban hành nhiều văn bản như Lào Cai hay thậm chí là phát triển cán bộ cho một dân tộc cụ thể như Sơn La.

Thứ ba, có sự phối hợp kịp thời, chặt chẽ của các sở, ban, ngành và các cấp chính quyền cũng như sự vào cuộc của toàn hệ thống chính trị trong công tác phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS.

Thứ tư, công tác tuyển dụng, sử dụng, bố trí được thực hiện đúng theo các quy định pháp luật hiện hành, đảm bảo công khai, chặt chẽ và phù hợp với tình hình thực tế; một số cơ quan, đơn vị đã thực hiện việc ưu tiên cho đối tượng dự tuyển đảm bảo đúng quy định của Luật Cán bộ, công chức trong các kỳ thi, xét tuyển công chức đảm bảo về tiêu chuẩn, cơ cấu.

4.2.3. Hạn chế và nguyên nhân

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS của các tỉnh khu vực Tây Bắc cũng còn những hạn chế, yếu kém nhất

định như công tác đào tạo, bồi dưỡng, nhất là đội ngũ cán bộ cấp cơ sở; chưa có cơ chế, chính sách phù hợp trong việc thu hút, trọng dụng nhân tài; chế độ cử tuyển còn nhiều bất cập giữa cơ sở đào tạo và đơn vị sử dụng cán bộ. Chẳng hạn như tại tỉnh Sơn La “Tính đến năm 2020, toàn tỉnh Sơn La còn hơn 500 sinh viên cử tuyển, nhiều nhất là lĩnh vực giáo dục, văn hóa, xây dựng. Việc sắp xếp việc làm cho sinh viên người DTTS tốt nghiệp các trường chuyên nghiệp gặp khó khăn trong bố trí công việc phù hợp với trình độ chuyên môn và chỉ tiêu biên chế. Một số sinh viên cử tuyển ra trường năng lực chuyên môn chưa đáp ứng yêu cầu công việc” (Ủy ban Dân tộc, 2021).

Bên cạnh đó, hiện nay nhiều địa phương vẫn chưa cân đối được nguồn cán bộ tại chỗ, nhất là ở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn. Vì thế, còn có sự chênh lệch giữa các dân tộc, thậm chí ở một số tỉnh còn có khoảng cách rất xa. Vì vậy, “Tại các xã có đông đồng bào DTTS sinh sống, số cán bộ là người DTTS mới đạt gần 40% trong tổng số cán bộ, công chức, viên chức của địa phương; tỷ lệ cán bộ chủ chốt là người DTTS còn rất thấp” (Hương, 2019).

Từ những hạn chế, yếu kém trên được xác định có nhiều nguyên nhân, đó là:

Thứ nhất, trình độ dân trí vùng DTTS khu vực Tây Bắc chưa phát triển, bên cạnh đó là các yếu tố về địa lý, văn hóa, phong tục tập quán... do lịch sử để lại.

Thứ hai, công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ cấp xã người DTTS của khu vực chưa thực sự gắn với nhu cầu thực tế, chưa có quy định cụ thể về ưu tiên tuyển dụng đặc cách vào công chức đối với các cán bộ là người DTTS rất ít người. Trong khi đó, vẫn còn khá lớn sinh viên được cử đi đào tạo theo chế độ cử tuyển hoặc tạo nguồn sau khi tốt nghiệp không được bố trí, tuyển dụng gây áp lực lớn về công tác tuyển dụng trong các cơ quan, đơn vị ở các địa phương.

Thứ ba, công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ cấp xã người DTTS giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý nhìn chung rất hạn chế, chưa thực sự được quan tâm.

Thứ tư, “Các chủ trương, Nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước liên quan đến công tác cán bộ, công chức người DTTS còn chậm được cụ thể hóa, chưa thống nhất và thiếu đồng bộ... Việc đề bạt, bố trí, sử dụng, luân chuyển cán bộ cấp xã người DTTS còn bất cập...” (Ban Tổ chức Trung ương, 2017).

5. Thảo luận

5.1. Hoàn thiện về cơ chế, chính sách

Một là, triển khai có hiệu quả Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức ban hành ngày 25/11/2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Thực hiện đúng, có hiệu quả các chế độ, chính sách ưu tiên đối với đội ngũ CBCCVC người DTTS. Trong đó, cần làm tốt

chính sách cử tuyển theo Quyết định số 141/QĐ-TTg “Có chính sách đặc thù tuyển dụng công chức, viên chức đối với DTTS rất ít người, nhóm DTTS ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2019).

Hai là, nghiên cứu xây dựng, sửa đổi, bổ sung chính sách có tính đặc thù trong tuyển dụng, nâng ngạch, thăng hạng; chế độ chính sách trong đào tạo, bồi dưỡng; tiêu chuẩn, điều kiện trong quy hoạch, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý đối với CBCCVC người DTTS.

Ba là, nghiên cứu, quy định chế độ, chính sách thu hút, trong dụng nhân tài. “Thực hiện tốt chính sách sử dụng, đãi ngộ cán bộ là người DTTS” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2019), chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội phù hợp đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ và hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ CBCCVC người DTTS ở các tỉnh khu vực Tây Bắc.

5.2. Quan tâm đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng

Một là, cần “Chú trọng phát hiện, quy hoạch, bồi dưỡng, đào tạo cán bộ là người DTTS” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2019), nhất là đối với các DTTS rất ít người. Theo đó, các tỉnh Tây Bắc cần phối hợp với các cơ sở đào tạo để triển khai các chương trình đào tạo mới, đào tạo lại, bồi dưỡng nhằm củng cố, nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, các kỹ năng làm việc. Đây là giải pháp mang tính chiến lược lâu dài nhưng sẽ đảm bảo cho việc có được các lớp đội ngũ cán bộ người DTTS kế cận.

Hai là, tiếp tục nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung chính sách liên quan đến cử tuyển để tạo sự thống nhất giữa cơ quan có thẩm quyền cử với cơ quan có trách nhiệm đào tạo, cơ quan có trách nhiệm xem xét, tuyển dụng theo vị trí việc làm sau khi sinh viên tốt nghiệp ra trường.

Ba là, triển khai có hiệu quả các chính sách về thu hút, trọng dụng, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC người DTTS. Thường xuyên kiểm tra, đánh giá, tổng kết, đề xuất các giải pháp để không ngừng nâng cao trình độ, năng lực cho CBCCVC người DTTS, bảo đảm phù hợp với điều kiện của từng tỉnh ở khu vực Tây Bắc.

5.3. Tăng về số lượng, nâng cao chất lượng và cải thiện việc xây dựng, ban hành kế hoạch thực hiện

Một là, quyết tâm triển khai có hiệu quả chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước đã đề ra về “Tăng tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, cấp ủy là người DTTS” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2016, tr.206). Vì hiện nay, “Tình trạng tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS trong các cơ quan nhà nước có xu hướng giảm” (Ủy ban Dân tộc, 2021).

Hai là, đẩy mạnh nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC người DTTS, nhất là cấp cơ sở. Vì hiện nay, ở một số tỉnh khu vực Tây Bắc như: “Điện Biên,

đội ngũ cán bộ chủ chốt ở cơ sở, đến nay vẫn còn nhiều chức danh chưa đạt chuẩn theo quy định, trong đó, chưa đạt chuẩn học vấn trung học phổ thông còn 22,5%. Ở tỉnh Lai Châu, đội ngũ cán bộ cơ sở người DTTS độ tuổi dưới 40 chiếm 77,64%; trình độ học vấn trung học phổ thông 57,76%, trung học cơ sở 33,39%, tiểu học 8,83%; trình độ chuyên môn trên đại học 0,03%, đại học 7,48%, cao đẳng 12,68%, trung cấp 50,22%, sơ cấp 4,69%, chưa qua đào tạo 24,9%; trình độ lý luận chính trị: cử nhân, cao cấp lý luận chính trị 1,92%, trung cấp 6,69%, sơ cấp 11,29%, chưa qua đào tạo 64,47%” (Hương, 2019).

Ba là, để thực hiện có hiệu quả nâng cao về số lượng và chất lượng, công tác xây dựng và lập kế hoạch được xem là một việc làm hết sức quan trọng. Theo đó, trong việc xây dựng và ban hành kế hoạch thực hiện các tỉnh cần chú trọng đến từng khâu của kế hoạch, trong đó, cần đưa ra các mục tiêu cụ thể cho từng giai đoạn cũng như việc phân công phối hợp tổ chức thực hiện, Bên cạnh đó, các đề án, kế hoạch được xây dựng và ban hành cần có chiến lược mang tính lâu dài để có thời gian thực hiện cũng như có được lực lượng đội ngũ CBCCVC kế cận, tránh tình trạng “nhiệm kỳ”.

5.4. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng về công tác cán bộ

Một là, cán bộ và công tác cán bộ luôn giữ vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng, là “then chốt” của nhiệm vụ “then chốt”, là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ xã hội chủ nghĩa. Để thực hiện tốt vấn đề này các tỉnh Tây Bắc cần “Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo và nâng cao nhận thức của các cấp ủy, tổ chức đảng” (Ủy ban Dân tộc, 2021) trên địa bàn thấy rõ tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ CBCCVC người DTTS. Đồng thời, “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 DTTS” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2019). Bên cạnh đó, đẩy mạnh công tác phát triển đảng viên người DTTS.

Hai là, tăng cường kiểm tra, giám sát trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng, phân công bố trí CBCCVC người DTTS. Tránh tình trạng “tuyển dụng người tài” bằng “tuyển dụng người nhà”. Có các biện pháp để thu hút những người thực sự có đức, có tài.

Ba là, thường xuyên giáo dục nâng cao nhận thức cho CBCCVC người DTTS về đạo đức, lối sống, chống “tự chuyên biến, tự chuyên hoá”. Giữ vững kỷ luật, kỷ cương; kiên quyết đấu tranh với các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ. Xử lý nghiêm, đồng bộ giữa kỷ luật của Đảng với kỷ luật của Nhà nước, chính quyền và xử lý bằng pháp luật đối với CBCCVC người DTTS vi phạm.

6. Kết luận

Với việc đánh giá đúng vai trò và tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ người DTTS, trên cơ sở quán triệt và thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ. Đồng thời, xuất phát từ yêu cầu thực tiễn, nên trong những năm qua công tác phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS ở các tỉnh khu vực Tây Bắc đã có những chuyển biến đáng ghi nhận. Vì vậy, các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với khu vực Tây Bắc đã thực sự đi vào cuộc sống của đồng bào DTTS, đồng thời phát huy được tiềm năng, khơi dậy ý thức nội lực của các dân tộc trong phát triển kinh tế - xã hội. Bên cạnh đó, khối đại đoàn kết toàn dân tộc cũng phát huy được sức mạnh tổng hợp của các dân tộc ở khu vực Tây Bắc.

Tuy nhiên, bên cạnh đó cũng còn những hạn chế, yếu kém nhất định như chưa được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, nhất là đội ngũ cán bộ cấp cơ sở; việc quy hoạch, sử dụng và bố trí chưa được quan tâm; chưa bám sát vào tình hình thực tiễn của các dân tộc và từng địa phương; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở còn hạn chế; chính sách cử tuyển còn nhiều bất cập... Do vậy, trong thời gian tới các tỉnh khu vực Tây Bắc cần phát huy những kết quả đạt được, khắc phục những hạn chế yếu, kém về phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS góp phần phát triển bền vững khu vực Tây Bắc cùng với sự phát triển chung của cả nước trong bối cảnh đẩy mạnh toàn diện công cuộc đổi mới đất nước và hội nhập quốc tế.

Tài liệu tham khảo

Ban Tổ chức Trung ương. (2017). *Tăng cường công tác cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số*. Báo cáo Hội thảo do Đảng Đoàn Quốc hội và Ban Tổ chức Trung ương tổ chức. Hà Nội.

Ban Tư tưởng - Văn hóa Trung ương. (2003). *Tài liệu nghiên cứu các Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật.

Đảng Cộng sản Việt Nam. (2003). *Công tác dân tộc*. Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 12/3/2003, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa IX).

Đảng Cộng sản Việt Nam. (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. Nxb. Chính trị quốc gia.

Đảng Cộng sản Việt Nam. (2016). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. Nxb. Chính trị quốc gia.

Đảng Cộng sản Việt Nam. (2019). *Tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 24-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa IX về Công tác dân tộc trong tình hình mới*. , Kết luận số 65-KL/TW ngày 30/10/2019 của Bộ Chính trị.

Hương, G. Q. (2019). Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là người dân tộc thiểu số ở khu vực Tây Bắc. Truy cập từ Tạp chí Xây dựng Đảng.

Ủy ban Dân tộc. (2021). *Tổng kết chiến lược công tác dân tộc đến năm 2020*. , Báo cáo số 732/BC-UBDT ngày 10/6/2021.

Ủy ban nhân dân tỉnh Điện Biên. (2016). *Phê duyệt kế hoạch Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới của tỉnh Điện Biên giai đoạn 2016-2020 và những năm tiếp theo*. , Quyết định số 942/QĐ-UBND ngày 26/7/2016.

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở CÁC TỈNH TÂY BẮC HIỆN NAY - THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Lê Thanh Bình^a
Nguyễn Hồng Hải^b

Học viện Dân tộc

Email: ^abinhlt@hvd.edu.vn, ^bhainh@hvd.edu.vn

Nhận bài: 13/4/2022; Phân biên: 27/4/2022; Tác giả sửa: 12/5/2022; Duyệt đăng: 30/5/2022; Phát hành: 21/6/2022

DOI: <https://doi.org/10.54163/0866-773X/676>

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm, ưu tiên đầu tư phát triển cho khu vực Tây Bắc trên tất cả các lĩnh vực. Vì vậy, cùng với sự phát triển chung của cả nước, thời gian qua khu vực Tây Bắc đã đạt được những thành tựu có ý nghĩa hết sức quan trọng ở nhiều lĩnh vực như: xóa đói giảm nghèo, tăng trưởng kinh tế, giáo dục, văn hóa, y tế, an sinh xã hội, an ninh quốc phòng, đối ngoại... Thành tựu đạt được đó chính là nhờ có sự đóng góp không nhỏ của đội ngũ cán bộ nói chung, trong đó có đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số nói riêng và được xem là nhân tố trung tâm, có vai trò quyết định.

Từ khóa: Phát triển đội ngũ cán bộ; Dân tộc thiểu số; Các tỉnh Tây Bắc; Thực trạng và vấn đề đặt ra.