

Năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Quảng Nam

ThS PHẠM THỊ LỆ DUNG
Học viện Chính trị khu vực III

Nhận thức rõ vai trò và tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ đồng bào dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị, thời gian qua cấp ủy Đảng và các cấp chính quyền tỉnh Quảng Nam luôn chú trọng đến chính sách phát triển đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Việc chăm lo xây dựng và nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ chủ chốt người dân tộc thiểu số ở cấp huyện, tỉnh Quảng Nam là yêu cầu bức thiết trong điều kiện hiện nay có vai trò quyết định đến việc triển khai, thực hiện hiệu quả quan điểm, chủ trương của Đảng, Nhà nước.

1. Quan điểm, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số

Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, đặc biệt là đội ngũ cán bộ chủ chốt là người dân tộc thiểu số (DTTS) có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới luôn được Đảng ta chú trọng. Bước vào thế kỷ XXI, trước tác động của tình hình thế giới cũng như yêu cầu của sự nghiệp cách mạng, thời kỳ đẩy mạnh công cuộc đổi mới toàn diện đất nước, chủ động, tích cực, hội nhập quốc tế, vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và cán bộ DTTS nói riêng vừa có trí tuệ, có năng lực hoạt động thực tiễn luôn được Đảng quan tâm. Quan điểm, chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS trong thời kỳ này tiếp tục bổ sung, phát triển, được thể hiện trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI (2011), Kết luận số 24-KL/TW của Bộ Chính trị khóa XI về *Tiếp tục đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo*.

Quan điểm, chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS trong thời kỳ này tiếp tục được bổ sung, phát triển và được thể hiện trong Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (2021), với nội dung cụ thể:

Thứ nhất, xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS phải quán triệt sâu sắc quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật nhà nước về công tác cán bộ nói chung, xây dựng cán bộ DTTS nói riêng.

Thứ hai, xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS phải dựa trên nguyên tắc Đảng lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị, đồng thời phát huy trách nhiệm của các tổ chức thành viên trong hệ thống chính trị.

Thứ ba, xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS phải đảm bảo nguyên tắc bình đẳng, đoàn kết, tôn trọng, giúp nhau cùng phát triển.

Thứ tư, xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số phải toàn diện, hài hòa, phù hợp với đặc điểm tộc người và yêu cầu nhiệm vụ trong từng giai đoạn cách mạng.

Thứ năm, xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức đảng mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của Đảng, trong đó cơ quan tổ chức, cán bộ là nòng cốt.

Cùng với sự nỗ lực của toàn bộ hệ thống chính trị, Đảng ta nhấn mạnh phải phát huy tinh thần tự chủ, tích cực của đồng bào các DTTS. Bởi vì, cách mạng là sự nghiệp của quần chúng, ý thức tự giác, tinh thần nỗ lực của bản thân đồng bào các DTTS chính là nhân tố chủ quan quyết định chất lượng đội ngũ cán bộ. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần

thứ XIII, Đảng ta chỉ đạo một trong ba đột phá chiến lược là “Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức có phẩm chất tốt, chuyên nghiệp, tận tụy, phục vụ nhân dân”¹ và khẳng định một nội dung trọng tâm là: “Có cơ chế thúc đẩy tính tích cực, ý chí tự lực, tự cường của đồng bào các dân tộc thiểu số phát triển kinh tế - xã hội, thực hiện giảm nghèo đa chiều, bền vững”².

Những quan điểm cơ bản của Đảng trong xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS trên đây là những định hướng quan trọng, có ý nghĩa phương pháp luận để Đảng ta đề ra những chính sách, chủ trương thích hợp trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS các cấp, nhất là trong hệ thống chính trị cơ sở. Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020 - 2025 và Nghị quyết số 20-NQ/TU, ngày 20-12-2021 của Tỉnh ủy Quảng Nam về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công tác cán bộ và kiện toàn tổ chức bộ máy giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030, Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 10-02-2022 về *xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số giai đoạn 2022 - 2025 và định hướng đến năm 2030*, trong đó xác định quan điểm:

Thứ nhất, thực hiện nghiêm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ. Chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ngày càng có chất lượng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Thứ hai, xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số là trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, mà trước hết là người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương, đi đôi với bảo vệ và phát huy nội lực, tinh thần tự lực, tự cường của đồng bào các dân tộc thiểu số.

Thứ ba, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là người dân tộc thiểu số phù hợp với điều kiện cụ thể của từng cơ quan, đơn vị, địa phương và năng lực thực tiễn của cán bộ, chú trọng cơ cấu hợp lý, phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số ở các cấp.

Thứ tư, tạo môi trường thuận lợi để cán bộ người dân tộc thiểu số phát huy sở trường, tạo động lực để cán bộ người dân tộc thiểu số hăng say làm việc, cống hiến cho cơ quan, đơn vị, địa phương; có cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám nói, dám

làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới, sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách và quyết liệt trong hành động vì lợi ích chung. Đồng thời, Nghị quyết cũng xác định mục tiêu: xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý ở 06 huyện miền núi của tỉnh và các xã có đồng bào dân tộc thiểu số có tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; ban hành cơ chế, chính sách tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, quản lý đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu hợp lý, có tinh thần, khát vọng vươn lên, bảo đảm tính kế thừa và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo địa phương phát triển bền vững. Để đạt được mục tiêu đó, đòi hỏi cần có một hệ thống quản trị cơ sở đủ mạnh, ngang tầm nhiệm vụ trong đó công tác cán bộ, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ chủ chốt, nhất là cán bộ DTTS đóng vai trò đặc biệt quan trọng.

2. Thực trạng năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Quảng Nam

Quảng Nam là tỉnh nằm trong vùng kinh tế trọng điểm miền Trung, có những lợi thế chiến lược về chính trị, kinh tế, văn hóa và đối ngoại lớn. Miền núi và vùng đồng bào DTTS tỉnh có diện tích tự nhiên 783.191ha, chiếm 74,1% diện tích toàn tỉnh, gồm 09 huyện (trong đó, có 06 huyện miền núi cao) với 100 xã, thị trấn. Dân số khoảng 302.530 người, chiếm 20,1% dân số toàn tỉnh. Là nơi sinh sống của nhiều thành phần DTTS với hơn 140.000 người, chiếm tỷ lệ 9,4% dân số toàn tỉnh; trong đó, các tộc người đông dân nhất gồm Cơ-Tu, Xơ-Đăng, Giê-Triêng, Cor và M'Nông... Riêng huyện Nam Giang và huyện Tây Giang có 14 xã với 157,42 km đường biên giới với nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào³. Đây là vùng đất có nhiều tiềm năng, lợi thế về phát triển kinh tế rừng, dược liệu, nông, lâm nghiệp và thương mại, dịch vụ; có nguồn tài nguyên rừng khá lớn, đất đai, địa hình sinh thái đa dạng, hệ động vật, thực vật phong phú, cảnh quan đa dạng, thiên nhiên kỳ thú, nhiều di tích lịch sử - văn hóa vật thể và phi vật thể; đồng thời, là vùng đất có vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng về chính trị, kinh tế, quốc phòng, an ninh.

Trong quá trình đổi mới, tỉnh Quảng Nam với nhiều chủ trương, chương trình, dự án vùng đồng bào DTTS được quan tâm triển khai thực hiện và đạt được những kết quả nhất định, đặc biệt là các chính sách ưu tiên phát triển đội ngũ cán bộ các cấp nói chung và cán bộ chủ chốt là người dân tộc thiểu số nói riêng có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới. Trên cơ sở những quan điểm, chủ trương của Đảng về công tác cán bộ, Tỉnh ủy Quảng Nam và cấp ủy các huyện, thị xã, thành phố đã quán triệt một cách sâu sắc, luôn có sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, thường xuyên đối với công tác cán bộ trong tỉnh nói chung như Nghị quyết số 04-NQ/TU, ngày 12-8-2016 của Tỉnh ủy Quảng Nam về *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, kiện toàn tổ chức bộ máy giai đoạn 2016 - 2020 và định hướng đến năm 2025*; Nghị quyết số 15-NQ/TU, ngày 26-11-2019 của Tỉnh ủy Quảng Nam về *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, kiện toàn tổ chức bộ máy từ nay đến năm 2020 và định hướng đến năm 2025* nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo đảm bảo số lượng, chất lượng, trình độ, phương pháp, năng lực phù hợp với yêu cầu được giao... Nhận thức tầm quan trọng của việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ngang tầm, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chiến lược xây dựng và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa nói chung, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nói riêng, Tỉnh ủy Quảng Nam đã chú trọng đến công tác cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện là người dân tộc thiểu số nói riêng cụ thể: Nghị quyết số 16-NQ/TU, ngày 15-12-2014 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về *Công tác cán bộ người dân tộc thiểu số giai đoạn 2015 - 2020 và định hướng đến năm 2025*. Ngay sau khi có nghị quyết, các cấp ủy, tổ chức đảng và các cơ quan, đơn vị, địa phương liên quan đã xây dựng kế hoạch, triển khai thực hiện nghiêm túc và đạt nhiều kết quả quan trọng, đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên. Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020 - 2025 và Nghị quyết số 20-NQ/TU, ngày 20-12-2021 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công tác cán bộ và kiện toàn tổ chức bộ máy giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030, Nghị quyết số 21-NQ/TU, ngày 10-02-2022 của

Ban Thường vụ Tỉnh ủy về *Công tác cán bộ người dân tộc thiểu số giai đoạn 2020 - 2025 và định hướng đến năm 2030* nhằm xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý ở 06 huyện miền núi cao của tỉnh và các xã là người đồng bào dân tộc thiểu số.

Hằng năm, Tỉnh ủy Quảng Nam đều ban hành chương trình, kế hoạch thực hiện các nghị quyết với những chỉ tiêu, tiêu chí cụ thể, tạo ra sự đồng thuận cao trong đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ, công chức cấp huyện là người DTTS. Chính vì vậy, nền kinh tế của huyện đã có chuyển biến tích cực, sự tăng trưởng khá.

Về kinh tế: giai đoạn 2016 - 2020, tốc độ tăng trưởng kinh tế (GRDP) bình quân đạt 9,53%/năm⁴, chất lượng tăng trưởng kinh tế được nâng lên. Kinh tế miền núi tiếp tục tăng trưởng, quy mô được nâng lên, giá trị sản xuất (GTSX) các khu vực kinh tế miền núi năm 2020 đạt 12.325 tỷ đồng, tăng 1.332 tỷ đồng so với năm 2016, bình quân tăng 2,9%/năm. Năm 2020, GTSX nông, lâm, thủy sản đạt 2.648 tỷ đồng, tăng 543 tỷ đồng so với năm 2016, bình quân tăng 5,9%/năm, GTSX công nghiệp - xây dựng 6.433 tỷ đồng, tăng 906 tỷ đồng so với năm 2016, bình quân tăng 3,87%/năm. GTSX thương mại - dịch vụ đạt 3.244 tỷ đồng, thấp hơn năm 2016: 116 tỷ đồng. Khu vực kinh tế nông, lâm, thủy sản và công nghiệp - xây dựng tăng nhưng vẫn chưa có sự chuyển dịch rõ nét. Tỷ trọng nông, lâm, thủy sản tăng từ 19,15% lên 21,49%, công nghiệp - xây dựng tăng từ 50,28% lên 52,19%, thương mại - dịch vụ giảm từ 30,57% xuống còn 26,32%⁵. Nhiều mô hình sản xuất hiệu quả, như phát triển cây dược liệu, cây ăn quả, trồng rừng sản xuất, giao khoán bảo vệ rừng, chăn nuôi... hình thành một số nhóm sản phẩm OCOP đặc trưng của miền núi gắn với thị trường tiêu thụ, đây là lĩnh vực kinh tế mang lại thu nhập chính cho người dân. Việc triển khai nghị quyết của Tỉnh ủy đã có nhiều chuyển biến mạnh về chuyển dịch cơ cấu kinh tế, đổi mới hình thức tổ chức sản xuất phù hợp với phong tục, tập quán của đồng bào DTTS trên địa bàn, nhất là đầu tư thực hiện các nhóm dự án lớn trên vùng Tây tỉnh theo Nghị quyết số 05-NQ/TU của Tỉnh ủy, gồm: nhóm dự án bảo vệ, phát triển và nâng cao hiệu quả kinh tế rừng, khai thác sản phẩm dưới tán rừng; nhóm dự án phát triển chăn nuôi, hỗ trợ sản xuất

và nhóm dự án về phát triển du lịch, dịch vụ, tiểu thủ công nghiệp, làng nghề. Trong đó, ưu tiên phát triển mô hình kinh tế tập thể, nâng cao chất lượng hoạt động của các hợp tác xã nông nghiệp; hình thành và nhân rộng các mô hình liên kết sản xuất, gắn với tiêu thụ sản phẩm; đầu tư phát triển mô hình kinh tế vườn - rừng, kinh tế trang trại.

Về xã hội: giáo dục miền núi, vùng đồng bào DTTS đã có những chuyển biến tích cực, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học được đầu tư, nâng cấp; công tác phổ cập giáo dục được quan tâm chỉ đạo... Loại hình trường học phổ thông ở miền núi khá đa dạng.

Công tác khám, chữa bệnh, chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân luôn được quan tâm thực hiện. Mạng lưới y tế cơ sở được củng cố và nâng cấp; cơ sở vật chất được tăng cường, trang thiết bị ngày càng được đầu tư theo hướng chuyên sâu. Chú trọng thực hiện chính sách khám, chữa bệnh cho người nghèo, trẻ em dưới 6 tuổi và các trường hợp chính sách xã hội khác.

Công tác lao động, việc làm được quan tâm đúng mức. Theo đó, các cấp, các ngành đã tổ chức nhiều đợt tuyên truyền, phổ biến, tư vấn các chính sách hỗ trợ của Nhà nước đối với lao động miền núi có nhu cầu học nghề, tìm việc làm trong nước và đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài. Đến nay, tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 28% năm 2016 lên 42,3% năm 2020.

Công tác giảm nghèo đã đạt được những kết quả quan trọng, thông qua nhiều chủ trương, chính sách của trung ương và của tỉnh, tỷ lệ hộ nghèo khu vực miền núi giảm đáng kể.

Công tác bảo tồn và phát huy bản sắc văn hóa gắn với định hướng phát triển du lịch ở đồng bào được quan tâm, chú trọng. Theo đó, đã tổ chức nhiều đợt điền dã và khôi phục yếu tố văn hóa gốc thông qua việc khuyến khích phát triển nghề dệt thổ cẩm; tổ chức phục dựng các lễ hội truyền thống, như Lễ mừng lúa mới, Lễ khai năm tạ ơn rừng, Lễ cúng đất lập làng, Lễ cúng máng nước, Nghi lễ dựng cây Nêu, Nghi lễ cầu mưa. Nhiều hoạt động lễ hội văn hóa gắn với phát triển du lịch của từng địa phương, của các huyện miền núi được quan tâm triển khai thực hiện... Đến nay, có 04 di sản văn hóa phi vật thể của đồng bào DTTS được đưa vào danh mục di sản văn hóa phi vật thể quốc gia.

Mạng lưới thông tin truyền thông được đầu tư đều khắp. Đến nay, thông tin di động đã phủ sóng đến 100% trung tâm các xã, thị trấn trên địa bàn miền núi, đường truyền cáp quang đến 100% xã. Hạ tầng mạng viễn thông và phát thanh - truyền hình được phát triển rộng khắp, từng bước đáp ứng được nhu cầu thông tin liên lạc của người dân, đặc biệt là tại các khu vực vùng sâu, vùng xa, biên giới. 100% xã miền núi đã có máy tính kết nối mạng LAN. Triển khai phần mềm Q-Office, kết nối thông suốt 03 cấp tỉnh, huyện, xã; triển khai ứng dụng chữ ký số chuyên dùng, hệ thống email công vụ... (Bảng biểu).

Bảng biểu: Thực trạng kinh tế - xã hội của các địa phương vùng đồng bào DTTS và miền núi trên địa bàn tỉnh Quảng Nam tính đến năm 2022

TT	Nội dung	Tổng số	Các địa phương vùng đồng bào dân tộc thiểu số miền núi								
			Nam Trà My	Bắc Trà My	Tây Giang	Đông Giang	Nam Giang	Phước Sơn	Nông Sơn	Hiệp Đức	Tiên Phước
1	Tỷ lệ lao động qua đào tạo		1,85	44,15	22,13	26,49	34,03	27,21	83,28	59,83	79,29
2	Tỷ lệ giảm hộ nghèo (Theo Quyết định số 3672/QĐ-UBND, ngày 30-12-2022)										
	Số hộ	25.114	3.609	5.089	3.205	3.394	3.207	2.412	722	914	726
	Tỷ lệ		44,7	43,9	58,4	45,2	43,5	34,7	7,8	7,5	3,8
4	Tỷ lệ trường học đạt chuẩn quốc gia (năm học 2021 - 2022)										
			25,8	17,1	39,1	30	50	13,6	50	52	82,2
5	Tỷ lệ dân số tham gia bảo hiểm y tế (Số thẻ BHYT đã cấp cho người DTTS năm 2022)										
		56.028	23.361	443	2.352	6.555	5.651	13.904	0	07	0

Nguồn: Báo cáo số 333 -BC/TU, ngày 09-6-2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thực trạng kinh tế - xã hội của các địa phương vùng đồng bào DTTS và miền núi trên địa bàn tỉnh Quảng Nam tính đến năm 2022, năm 2023

hiện Nghị quyết số 16-NQ/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác cán bộ người DTTS giai đoạn 2015 - 2020 và định hướng đến năm 2025 và Nghị quyết số 21-NQ/TU, ngày 10-02-2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS giai đoạn 2022 - 2025 và định hướng đến năm 2030, các cấp ủy đảng, chính quyền, nhất là các địa phương khu vực miền núi xây dựng chương trình, kế hoạch để triển khai thực hiện nâng cao chất lượng về chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ người DTTS; xây dựng đề án, chính sách đưa sinh viên tốt nghiệp đại học về các xã miền núi, xã đặc biệt khó khăn đạt nhiều kết quả. Hiện nay, cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS công tác tại các sở, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh, cấp huyện 2.159/30.689 đồng chí (tỷ lệ 7,03%); cán bộ, công chức cấp xã 1.108/5.003 đồng chí (tỷ lệ 22,15%); tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh 05/51 đồng chí (tỷ lệ 9,8%), Ban Thường vụ Tỉnh ủy 02/15 đồng chí (tỷ lệ 13,33%); giám đốc, phó giám đốc sở, ban, ngành và tương đương 04/184 đồng chí (tỷ lệ 2,17%). Cán bộ, công chức, viên chức người

DTTS 06 huyện miền núi cao tham gia cấp ủy cấp xã 723/908 đồng chí, tỷ lệ 79,6%; cấp huyện có 114/232 đồng chí (tỷ lệ 49,13%); ban thường vụ cấp ủy cấp huyện 32/66 đồng chí (tỷ lệ 48,48%); bí thư, phó bí thư, chủ tịch HĐND, chủ tịch UBND cấp huyện 10/55 đồng chí (tỷ lệ 18,18%); trưởng, phó phòng cấp huyện và tương đương 118/365 đồng chí (tỷ lệ 32,2%); cán bộ là người DTTS công tác tại phòng dân tộc huyện 12/28 đồng chí (tỷ lệ 46,15%)⁶.

Công tác quy hoạch cán bộ người DTTS được quan tâm, thực hiện nề nếp, cụ thể hóa theo quy định, hướng dẫn của Trung ương, coi trọng chất lượng, đảm bảo yêu cầu về tiêu chuẩn, điều kiện, số lượng và bảo đảm tỷ lệ cán bộ là người DTTS trong các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội để thực hiện nhiệm vụ tại địa phương. Nhiệm kỳ năm 2025 - 2030, 2026 - 2031, quy hoạch các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp huyện, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy; phó giám đốc, giám đốc các sở, ban, ngành, MTTQ Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh là 432 đồng chí, trong đó cán bộ người dân tộc thiểu số: 29 đồng chí, tỷ lệ 6,7%; quy hoạch Tỉnh ủy 55 đồng chí, đạt hệ số 1,03 lần, trong đó cán bộ người dân tộc thiểu số có 06 đồng chí, tỷ lệ 10,9%; quy hoạch Ban Thường vụ Tỉnh ủy 16 đồng chí, đạt hệ số 1,07 lần, trong đó cán bộ người DTTS 02 đồng chí, tỷ lệ 12,5%; Phó Chủ tịch HĐND tỉnh 04 đồng chí, trong đó cán bộ người DTTS là 02 đồng chí⁷.

Bên cạnh đó, thực hiện công tác luân chuyển, điều động cán bộ có nhiều chuyển biến tích cực. Số lượt cán bộ người DTTS được Ban Thường vụ Tỉnh ủy luân chuyển, điều động 08/81 đồng chí (tỷ lệ 8,97%); số lượt cán bộ luân chuyển, điều động từ cấp huyện về cấp xã và ngược lại tại 06 huyện miền núi 32/64 đồng chí (tỷ lệ 50%). Công tác đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, chính sách đối với cán bộ người DTTS được thực hiện nề nếp, kịp thời, tạo động lực để cán bộ an tâm công tác⁸. Vì vậy, trong những năm gần đây đội ngũ cán bộ lãnh đạo nói chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp là người dân tộc thiểu số nói riêng đã có bước chuyển lớn về lượng về chất, từng bước nâng cao năng lực lãnh đạo.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, năng lực cán bộ lãnh đạo vẫn còn một số bất cập:

Về nhận thức: một số cơ quan, đơn vị, địa phương, cá nhân nhận thức chưa đầy đủ về chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS trong tình hình mới, chưa tích cực quan tâm tạo nguồn cán bộ là người DTTS, chưa thực hiện tuyển dụng công chức là người DTTS theo Nghị quyết đề ra.

Về cơ chế tuyển dụng, điều động, luân chuyển: chưa có cơ chế tuyển dụng riêng công chức, viên chức người DTTS, ảnh hưởng đến nguồn cán bộ kế cận; tỷ lệ cán bộ người DTTS giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, cấp huyện còn ít; việc điều động, luân chuyển đối với cán bộ người DTTS chưa được quan tâm đúng mức; việc sắp xếp, bố trí công tác cho sinh viên hệ cử tuyển chưa kịp thời; một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức chưa thật sự yên tâm công tác ở miền núi.

Về số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt: thiếu cán bộ chủ chốt giỏi, có khả năng dự báo, xử lý tốt những vấn đề phát sinh từ thực tiễn; thiếu cán bộ có trình độ chuyên môn sâu ở một số lĩnh vực. Một số cán bộ chưa được chuẩn hóa về trình độ ngoại ngữ, tin học; trình độ, khả năng làm việc trong môi trường quốc tế và xử lý thông tin trên không gian mạng của đội ngũ cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý có mặt còn hạn chế. Trình độ, chất lượng đội ngũ cán bộ được nâng lên nhưng vẫn còn một bộ phận chưa đáp ứng yêu cầu và đòi hỏi của thực tiễn.

Về thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng: một số cán bộ chưa được đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh, kỹ năng lãnh đạo, quản lý; chưa được trang bị đầy đủ các kiến thức cần thiết trước khi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử nên khi thực hiện nhiệm vụ còn bị động, lúng túng.

3. Một số giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Quảng Nam

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, đặc biệt là đội ngũ cán bộ chủ chốt là người DTTS đủ phẩm chất, năng lực và uy tín. Đảng bộ, chính quyền các huyện tập trung thực hiện các giải pháp sau:

Một là, nâng cao nhận thức về tầm quan trọng đặc biệt của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ

chốt cấp huyện là người dân tộc thiểu số, xem đây là chiến lược, có lộ trình, kế hoạch cụ thể để phát triển đội ngũ cán bộ chủ chốt cả về số lượng và chất lượng. Đặc biệt là cơ chế riêng giành cho công chức, viên chức người DTTS.

Hai là, tập trung thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt. Trên cơ sở rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ chủ chốt cấp huyện để có cơ sở xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đảm bảo thích ứng với môi trường làm việc. Đặc biệt, chú trọng đào tạo các kỹ năng lãnh đạo chuyên sâu trước khi bổ nhiệm: kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng dự báo xu thế...

Ba là, coi trọng công tác bố trí, điều động, luân chuyển, đánh giá cán bộ, công chức, bố trí cán bộ đúng người, đúng chỗ nhưng thạo việc, giám số lượng, nâng cao chất lượng, hướng đến tinh gọn bộ máy, nâng cao hiệu quả, tinh thần trách nhiệm của mỗi cán bộ, công chức xã; đẩy mạnh triển khai thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW về *Một số vấn đề tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, đo được. Đặc biệt coi trọng hiệu quả công việc, cần có kế hoạch đánh giá theo tháng là cơ sở cho đánh giá cuối năm.

Bốn là, xây dựng, hoàn thiện cơ chế, chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ, công chức cấp xã từ sinh viên tốt nghiệp giỏi, xuất sắc có triển vọng để về

phục vụ, cống hiến cho huyện nhà và đặc biệt quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện lớp cán bộ kế cận. Việc thực hiện chính sách tiền lương cũng như phụ cấp hợp lý sẽ là động lực để cán bộ, công chức yên tâm công tác.

Năm là, đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát trong thực hiện các khâu của công tác cán bộ, trong đó đặc biệt chú trọng kiểm tra, giám sát trong đào tạo, bồi dưỡng để bảo đảm đúng người, đúng chuyên môn, phát huy được chuyên môn sau khi đào tạo, bồi dưỡng; kiểm tra, giám sát chặt chẽ khâu đánh giá và sử dụng cán bộ, qua đó có cơ sở để xem xét đánh giá được chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã người DTTS góp phần vào việc nâng cao năng lực lãnh đạo của đội ngũ cán bộ.

1, 2. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t. 1, Nxb CTQG - ST, H, 2021, tr 221, 170.

3, 5, 6, 8. Báo cáo số 333-BC/TU ngày 09-06-2023 (tỉnh ủy Quảng Nam) về *Tổng kết 05 năm thực hiện Chỉ thị số 29-CT/TU, ngày 06-7-2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tăng cường lãnh đạo công tác dân tộc trong tình hình mới*, tr. 1, 4, 8, 8.

4. Nghị quyết số 01-NQ/ĐH, Đại hội Đại biểu Đảng bộ Tỉnh Quảng Nam lần thứ XII, nhiệm kỳ 2020 - 2025, ngày 26-10-2020.

7. Báo cáo số 315-BC/TU ngày 17-4-2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Nam 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 về 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*.

TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN ĐẢNG VIÊN...

Tiếp theo trang 70

đang xây dựng để từ đó thu hút đông đảo đồng bào, quần chúng thiết tha phấn đấu và mong muốn trở thành đảng viên Đảng Cộng sản Việt Nam.

Sáu là, coi trọng việc sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm, kịp thời bổ sung kế hoạch, biện pháp thực hiện công tác PTĐV là người DTTS gắn với đơn đốc kiểm tra, giám sát quá trình thực hiện, tuyên dương nhân rộng các mô hình tiên tiến, gương người tốt, việc tốt, tuyên dương các tổ chức đảng, đảng viên đóng góp tích cực trong công tác xây dựng đảng nói chung và công tác phát triển đảng viên vùng đồng bào dân tộc thiểu số nói riêng, qua đó tạo sự lan tỏa, lấy cái đẹp

đẹp cái xấu, xây dựng khối đại đoàn kết vững chắc giữa các dân tộc anh em, làm thất bại mọi âm mưu, thủ đoạn, phương thức chống phá của các thế lực thù địch, xây dựng Đảng và hệ thống chính trị ở vùng đồng bào DTTS luôn trong sạch, vững mạnh.

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t. 1, Nxb CTQG - ST, H, 2021, tr. 186.

2. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng lần thứ XIII*, Nxb CTQG - ST, H, 2022, tr. 160 - 161.

3. Tỉnh ủy Thừa Thiên Huế: *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh Thừa Thiên Huế lần thứ XVI*, nhiệm kỳ 2020 - 2025, Văn phòng Tỉnh ủy, tháng 11-2020, tr. 79.