



TẠP CHÍ KHOA HỌC
PHÁT TRIỂN
NHÂN LỰC

SCIENTIFIC JOURNAL OF
HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT

HOCHIMINH CITY CADRE ACADEMY

02⁽¹⁶⁾

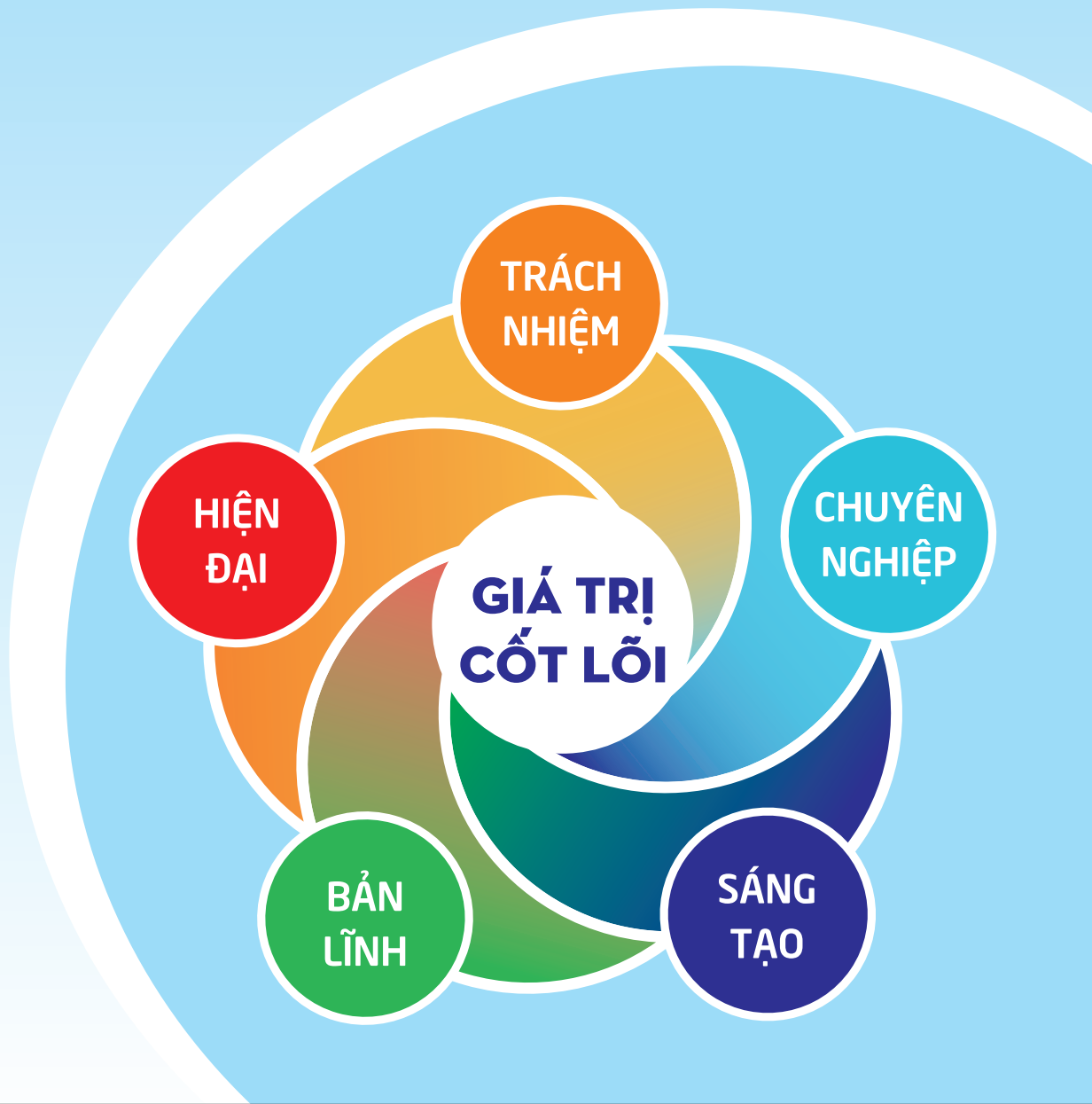
2024

TÂM NHÌN

Học viện là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo cao cấp của Thành phố Hồ Chí Minh góp phần kiến tạo phát triển đất nước và là trường chính trị đạt chuẩn quốc gia.

SỨ MẠNG

Học viện là đơn vị nòng cốt tham gia Chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; chủ lực tham gia nghiên cứu khoa học, cung cấp cơ sở lý luận, tổng kết thực tiễn, đề xuất về định hướng, chiến lược, chính sách phát triển và là nơi cung cấp những nhà lãnh đạo quản lý ưu tú cho Thành phố Hồ Chí Minh.



Tổng biên tập

TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang

Hội đồng biên tập

PGS.TS. Nguyễn Tấn Phát

(Chủ tịch)

PGS.TS. Nguyễn Văn Y

(Phó Chủ tịch)

TS. Bùi Thị Ngọc Trang

(Phó Chủ tịch)

PGS.TS. Nguyễn Duy Bắc

PGS.TS. Nguyễn Minh Tuấn

PGS.TS. Vũ Tinh

PGS.TS. Vũ Thanh Sơn

PGS.TS. Trần Hoàng Ngân

TS. Bùi Ngọc Hiến

TS. Phan Hải Hồ

TS. Trần Thị Hà Vân

TS. Lê Thị Hồng Hà

TS. Phạm Ngọc Lợi

TS. Trần Tuấn Duy

TS. Đoàn Nguyễn Thùy Trang

TS. Lê Thị Trúc Anh

Giấy phép xuất bản

SỐ 551/GP-BTTTT do

Bộ Thông tin và Truyền thông

cấp ngày 26/11/2020, khổ 19 x 27cm

In tại Công ty TNHH Thiết Kế In Ấn

Phạm Hiến (57 Đường 35,

P. Bình Trưng Tây, TP. Thủ Đức)

Giá: 150.000đ**MỤC LỤC**

- TS. Trần Thị Hà Vân** Bác bỏ luận điệu xuyên tạc, chống phá công tác phòng, chống tham nhũng, tiêu cực ở Việt Nam **5**
- TS. Lê Thị Trúc Anh** Đấu tranh chống các luận điệu sai trái, xuyên tạc bản sắc “ngoại giao cây tre” và đường lối ngoại giao của Đảng và Nhà nước Việt Nam hiện nay **14**
- ThS. Nguyễn Thị Thu** Những sáng tạo của Hồ Chí Minh trong vận dụng “chính sách kinh tế mới” (NEP) của V.I. Lênin vào Việt Nam **25**
- TS. Lê Thị Kim Huệ, Phan Thiên Nhung, Nguyễn Thị Hoài Thương, Vy Thị Nguyệt** Phát triển năng lực tự học cho sinh viên tại Học viện Ngân hàng - Phân viện Phú Yên **34**
- ThS. Nguyễn Thị Thanh Thủy** Phát huy vai trò giám sát của Hội đồng nhân dân đối với chính sách dân tộc tại tỉnh Đắk Nông **46**
- TS. Nguyễn Trần Như Khuê** Quyền kháng cáo của bị cáo đối với bản án, quyết định sơ thẩm **56**
- ThS. Lý Ngọc Yến Nhi, Nguyễn Thị Tường Vi, Phạm Yến Linh, Phạm Hoàng Bảo Vy, Phạm Nguyễn Ngọc Thư** Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của sinh viên đối với dịch vụ hỗ trợ học tập tại các trường đại học ở Thành phố Hồ Chí Minh **64**
- ThS. Châu Minh Tuấn** Thực trạng phát triển làng nghề kết hợp du lịch trên địa bàn tỉnh Trà Vinh **83**
- ThS. Đinh Hoài Phúc, ThS. Ngô Đức Hồng** Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở tỉnh Sóc Trăng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới **97**
- ThS. Bùi Thế Nam, Ngô Xuân Lộc** Pháp luật về cho vay tiêu dùng và thực tiễn áp dụng tại các ngân hàng thương mại tại Việt Nam **110**

SCIENTIFIC JOURNAL OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT

p-ISSN 3030-4288

No.02 (16) 2024

JUNE/2024

Head office: 324 Chu Van An St., W.12,
Binh Thanh Dist, Ho Chi Minh City
Tel: 0907 232 931
Email: tapchi@hcmca.edu.vn

Editor - In - Chief

PhD. Doan Nguyen Thuy Trang

Editorial Council

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Tan Phat

(Chairman)

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Van Y

(Vice chairman)

PhD. Bui Thi Ngoc Trang

(Vice chairman)

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Duy Bac

Assoc.Prof.PhD. Nguyen Minh Tuan

Assoc.Prof.PhD. Vu Tinh

Assoc.Prof. PhD. Vu Thanh Son

Assoc.Prof.PhD. Tran Hoang Ngan

PhD. Bui Ngoc Hien

PhD. Phan Hai Ho

PhD. Tran Thi Ha Van

PhD. Le Thi Hong Ha

PhD. Pham Ngoc Loi

PhD. Tran Tuan Duy

PhD. Doan Nguyen Thuy Trang

PhD. Le Thi Truc Anh

Issue license

No 551/GP - BTTTT, issued

on 26 November 2020

by Ministry of Information and Media

Printed at:

Pham Hien Printing Design Co., Ltd

(57 street 35, ward Binh Trung Tay,

Thu Duc city)

Price: 150.000 VND

CONTENTS

- PhD. Tran Thi Ha Van** Repudiating the distortions and sabotage of the work of preventing corruption and negativism in Vietnam5
- PhD. Le Thi Truc Anh** Fighting against wrong arguments and distortions of the identity of "Bamboo Diplomacy" and diplomatic path of the Party and State of Vietnam today14
- MA. Nguyen Thi Thu** Ho Chi Minh's creativity and innovations applying "new economic policy" (NEP) by V.I.Lenin to Vietnam's reality25
- PhD. Le Thi Kim Hue, Phan Thien Nhung, Nguyen Thi Hoai Thuong, Vy Thi Nguyet** Developing self-study capability for students at Banking Academy - Phu Yen Campus34
- MA. Nguyen Thi Thanh Thuy** Promoting the supervisory role of the People's Council in ethnic policies in Đắk Nông province46
- PhD. Nguyen Tran Nhu Khue** The defendant's right to appealing against the verdict and decision by the court of first instance56
- MA. Ly Ngoc Yen Nhi, Nguyen Thi Tuong Vi, Pham Yen Linh, Pham Hoang Bao Vy, Pham Nguyen Ngoc Thu** Factors affecting student satisfaction of academic support services at universities in Ho Chi Minh City64
- MA. Chau Minh Tuan** Current situation of developing traditional craft villages in parallel with tourism in Tra Vinh province83
- MA. Dinh Hoai Phuc, MA. Ngo Duc Hong** Building a team of cadres and civil servants from ethnic minorities in Soc Trang province to meet the requirements and tasks posed in the new stage97
- MA. Bui The Nam, Ngo Xuan Loc** Law on consumer lending and the practice of application at commercial banks in Vietnam110

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở TỈNH SÓC TRĂNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU, NHIỆM VỤ TRONG TÌNH HÌNH MỚI

Ngày nhận bài: 14/02/2024; ngày nhận lại bài: 03/3/2024; ngày duyệt đăng: 10/6/2024

ĐINH HOÀI PHÚC (*), NGÔ ĐỨC HỒNG (**)

TÓM TẮT

Cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số đóng vai trò rất quan trọng trong hệ thống chính trị ở nước ta nói chung và ở vùng dân tộc thiểu số nói riêng; là người trực tiếp góp phần tổ chức đưa chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống của đồng bào các dân tộc. Xuất phát từ tầm quan trọng trên, thời gian qua tỉnh Sóc Trăng không ngừng đẩy mạnh, coi trọng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức từ khâu quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm... để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới, trong đó có đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số.

Từ khóa: xây dựng; dân tộc thiểu số; cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số; Sóc Trăng.

ABSTRACT

Cadres and civil servants from ethnic minorities play a very important role in the political system in our country in general and in ethnic minority regions in particular. They are the ones who directly carry out the Party guidelines, State policies and laws in the lives of ethnic people. Imbued with that importance, Soc Trang province has continuously promoted and attached importance to building a contingent of cadres and civil servants, including the contingent of cadres and civil servants from the ethnic minorities, through planning, training, fostering, rotating, appointing... to meet the requirements and tasks in the new situation.

Key words: building; ethnic minority; cadres and civil servants from ethnic minorities; Soc Trang Province.

1. Đặt vấn đề

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã thấy được vị trí và tầm quan trọng của cán bộ, đội ngũ cán bộ, xem “cán bộ là cái gốc của mỗi công việc,

(*) Thạc sĩ, giảng viên Khoa Lý luận cơ sở Trường Chính trị Sóc Trăng, dinghoaiphuoc@truongchinhtrisoctrang.edu.vn

(**) Thạc sĩ, giảng viên Trường Đại học Tây Đô

công việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” (Hồ Chí Minh, 2011). Vì vậy, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt quan tâm đến công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ đủ sức, đủ tài, vừa hồng, vừa chuyên để đáp ứng yêu cầu đặt ra của sự nghiệp cách mạng và phong trào giải phóng dân tộc. Nói đến cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh đến các khâu của công tác cán bộ như đào tạo, bồi dưỡng, lựa chọn, quy hoạch... Tư tưởng của Hồ Chí Minh về công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ đã trở thành kho tàng lý luận, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với Đảng ta về công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay.

Thực hiện lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh, trong thời gian qua Đảng và Chính phủ cũng đã cũng đã xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số (DTTS), như: Nghị quyết số 52/NQ-CP về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các DTTS giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2030; Quyết định 402/QĐ-TTg về Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người DTTS trong thời kỳ mới... Riêng ở tỉnh Sóc Trăng, Ban Thường vụ Tỉnh ủy cũng đã ban hành Đề án 02-ĐA/TU, ngày 10/9/2021 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2021 - 2025 trong đó có đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số; Kế hoạch số 79-KH/TU, ngày 30/8/2018 thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khoá 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... Qua đó, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS ở tỉnh đã đạt được nhiều kết quả đáng khích lệ. Trong phạm vi bài viết này, tác giả đề cập đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở tỉnh Sóc Trăng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

2. Phương pháp nghiên cứu

Tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu tổng hợp tài liệu, phân tích, so sánh từ các nguồn tài liệu thứ cấp bao gồm: Nghị quyết của Hội đồng Nhân dân tỉnh Sóc Trăng, Báo cáo sơ kết của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Sóc Trăng về xây dựng đội ngũ các cấp, Báo cáo kết quả thực hiện Đề án của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Sóc Trăng về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2020 - 2025. Từ đó, tác giả đánh giá thực trạng việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở tỉnh Sóc Trăng và đề xuất giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở tỉnh Sóc Trăng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

3. Kết quả và thảo luận

3.1. Khái quát về tỉnh Sóc Trăng và đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số

Sóc Trăng là tỉnh nằm cuối lưu vực sông Hậu, thuộc vùng đồng bằng sông Cửu Long, có diện tích tự nhiên là 3.311,8 km², với 72 km bờ biển. Toàn tỉnh có 11 đơn

vị hành chính: 01 thành phố (Sóc Trăng), 2 thị xã (Ngã Năm, Vĩnh Châu), 08 huyện và 109 xã, phường, thị trấn; trong đó có 63 xã, phường, thị trấn thuộc vùng đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS) giai đoạn 2021-2025 (gồm có 17 xã khu vực III và 46 xã khu vực I) được phê duyệt tại Quyết định số 861/QĐ-TTg ngày 04/6/2021 của Thủ tướng Chính phủ; có 128 ấp đặc biệt khó khăn (trong đó, 83 ấp đặc biệt khó khăn thuộc xã khu vực III, 44 ấp đặc biệt khó khăn thuộc xã khu vực I; 01 ấp đặc biệt khó khăn thuộc xã có ấp vùng dân tộc thiểu số) được phê duyệt tại Quyết định số 612/QĐ-UBND ngày 16/9/2021 của Ủy ban Dân tộc.

Sóc Trăng còn là tỉnh có đồng bào dân tộc thiểu số nhất ở vùng đồng bằng sông Cửu Long, nhiều nhất là đồng bào dân tộc Khmer. Dân số toàn tỉnh Sóc Trăng năm 2022 là 1.195.741 người, trong đó dân tộc thiểu số là 423.830 người, chiếm 35,44% dân số, dân tộc Khmer 361.016 người, chiếm 30,19% (là tỉnh có người Khmer đông nhất trong số các tỉnh có người Khmer sinh sống ở Đồng bằng sông Cửu Long); dân tộc Hoa 62.386 người, chiếm 5,22% (là tỉnh có người Hoa đông nhất sau thành phố Hồ Chí Minh); dân tộc khác 428 người, chiếm tỷ lệ 0,036% (Đình Hoài Phúc, 2023).

Toàn tỉnh hiện có 7.907/27.182 cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS, tỷ lệ 29,09%; trong đó, cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS tại các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh, cấp huyện 7.525/24.994 người (tại các cơ quan Đảng, mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh, cấp huyện có 103/1.017 người, tỷ lệ 10,13%; tại các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập là 7.804/26.165 người tỷ lệ 29,83%), tỷ lệ 30,11%; cán bộ, công chức là người DTTS cấp xã 279/2.188 người, tỷ lệ 12,75% (Sở Nội vụ tỉnh Sóc Trăng, 2022).

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số có trình độ tiến sĩ: 03/24 người; Cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số có trình độ thạc sĩ: 140/1.393 người; Cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số có trình độ đại học: 2.830/14.443 người; Cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số có trình độ cao đẳng: 1.336/3.216 người; Cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số có trình độ trung cấp: 1.612/3.833 người (Ban Thường vụ tỉnh ủy Sóc Trăng, 2022).

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở tỉnh Sóc Trăng luôn được sự quan tâm của các cấp ủy đảng và chính quyền địa phương trong việc đào tạo, bồi dưỡng cũng như trong công tác tuyển dụng và sử dụng. Về cơ bản đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số đã đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới đặt ra.

3.2. Thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở tỉnh Sóc Trăng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới

Trong thời gian qua, Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh luôn luôn quán triệt và triển khai thực hiện có hiệu quả các văn bản của Trung ương như: Nghị quyết số 52/NQ-CP

ngày 15/6/2016 của Chính phủ về việc đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các DTTS giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030; các nghị quyết, quyết định của Thủ tướng Chính phủ: Quyết định số 163/QĐ-TTg, ngày 25/01/2016 phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2016-2025; Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 về phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới. Trên cơ sở đó, Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Sóc Trăng đã ban hành Nghị quyết số 11-NQ/TU ngày 14/02/2017 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng bộ đối với công tác vùng đồng bào dân tộc thiểu số; Nghị quyết số 06-NQ/TU, ngày 11/7/2021 về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến năm 2030; Đề án số 02-ĐA/TU, ngày 10/9/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh giai đoạn 2021- 2025...

Bên cạnh đó, thực hiện Chỉ thị số 35-CT/TW, ngày 30/5/2019 của Bộ Chính trị về Đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Kế hoạch số 93-KH/TU, ngày 19/8/2019 thực hiện Chỉ thị số 35-CT/TW của Bộ Chính trị, trong đó đặc biệt quan tâm đến chất lượng, số lượng và cơ cấu cấp ủy; phân đấu tỷ lệ cấp ủy viên là người DTTS phù hợp với đặc điểm, cơ cấu dân tộc và điều kiện cụ thể của từng địa phương, cơ quan, đơn vị; các cấp ủy, nhất là người đứng đầu phải chủ động và có trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo việc rà soát, đánh giá cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp cán bộ người DTTS vào các chức danh có cơ cấu tham gia cấp ủy khóa mới và đạt được nhiều kết quả tích cực.

Thứ nhất, công tác đào tạo, bồi dưỡng

Đầu nhiệm kỳ đến nay, toàn tỉnh có 21.546/70.638 lượt cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số được cử đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh nghề nghiệp, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý, ngoại ngữ, tin học, tiếng dân tộc, kỹ năng nghiệp vụ, đạo đức công vụ, kiến thức pháp luật, hội nhập quốc tế, quốc phòng và an ninh. Ngoài ra, còn có 2.004 cán bộ, đảng viên người dân tộc thiểu số không giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý được đào tạo cao cấp, trung cấp lý luận chính trị; Trong đó, đã cử 1.020 lượt cán bộ, công chức, viên chức đi học sau đại học (có 63 trường hợp là người DTTS, trong đó: học tiến sĩ 02/18 trường hợp, học thạc sĩ 61/1.002 trường hợp); đã mở 448 lớp đào tạo, bồi dưỡng với hơn 7.890 lượt cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS tham gia (Ban Thường vụ Tỉnh ủy Sóc Trăng, 2021).

Qua công tác đào tạo, bồi dưỡng đã từng bước xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS đủ về số lượng, đạt chuẩn về trình độ theo quy định; qua đó giúp nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ, năng lực của đội ngũ cán bộ người DTTS đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới, góp phần nâng cao chất lượng

cán bộ của tỉnh; nhiều trường hợp cán bộ người DTTS đã được bổ nhiệm, bầu cử giữ các chức vụ, chức danh lãnh đạo chủ chốt từ cấp tỉnh đến cơ sở.

Thứ hai, công tác đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số

Công tác đánh giá cán bộ từ năm 2021 đến nay có sự đổi mới; trong kiểm điểm, đánh giá, xếp loại tập thể và cá nhân cơ bản có khắc phục được biểu hiện chạy theo thành tích, tình trạng nể nang, né tránh, ngại va chạm; có nhận diện, xác định những biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” để sửa chữa, khắc phục, đây cũng là tiền đề cho việc tiếp tục đổi mới nhận xét, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức trong các năm tiếp theo.

Đánh giá cán bộ đúng thực chất là căn cứ khoa học, là cơ sở vững chắc để đưa vào quy hoạch; là tiền đề cho việc đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ và phục vụ tốt cho công tác điều chỉnh, bổ sung quy hoạch. Ngày 6-5-2021, Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Kế hoạch số 52-KH/TU về quy hoạch cán bộ 3 cấp nhiệm kỳ 2025 - 2030, các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh, các huyện ủy, thành ủy và đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy tiến hành rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch các chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý năm 2022, giai đoạn 2020 - 2025, bổ sung những nhân tố mới cho quy hoạch; đồng thời, đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ tiêu chuẩn và điều kiện.

Thứ ba, công tác bố trí sắp xếp, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ

Về công tác bố trí sắp xếp, điều động, bổ nhiệm cán bộ

Thời gian qua, các cấp ủy, chính quyền đã lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện tốt các văn bản của Trung ương, của tỉnh về phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS trong thời kỳ mới như: Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 về phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới; Nghị quyết số 06-NQ/TU, ngày 11/7/2021 của Tỉnh ủy về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2021-2025 và tầm nhìn đến năm 2030; Đề án số 02/ĐA-UBND, ngày 12/11/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sóc Trăng đến năm 2030; Kế hoạch số 78/KH-UBND ngày 27/10/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc thực hiện Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng... Ban Tổ chức Tỉnh ủy đã tham mưu cho Ban Thường vụ Tỉnh ủy chỉ đạo và thực hiện công tác sắp xếp, điều động, bổ nhiệm cán bộ đảm bảo đúng quy trình, quy định và đúng thẩm quyền; tạo sự đồng tình, nhất trí trong đội ngũ cán bộ, đảng viên và nhân dân trong tỉnh. Theo đó, công tác điều động, bổ nhiệm, bố trí, sắp xếp cán bộ người DTTS được các cấp ủy, chính quyền quan tâm thực hiện thường xuyên nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của tổ chức và nhiệm vụ chính trị phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương, đơn vị. Từ năm 2020 đến nay, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã xem xét, quyết định điều động, bổ nhiệm cán bộ theo

thẩm quyền bảo đảm theo quy định đối với 50 trường hợp; trong đó có 07 trường hợp là người DTTS, tỷ lệ 14%. Ngoài ra, Ban Thường vụ Tỉnh ủy xem xét, bố trí phân công nhiệm vụ khác cho 13/32 đồng chí, còn 19/32 đồng chí là cán bộ điều động, luân chuyển đang công tác tại các huyện, thị xã, thành phố. Thông qua công tác điều động, luân chuyển đã tạo điều kiện cho cán bộ làm việc được ở nhiều vị trí, phát triển toàn diện, đồng thời được đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách theo yêu cầu nhiệm vụ chính trị hoặc yêu cầu của chức danh được quy hoạch (Tỉnh ủy Sóc Trăng, 2022).

Về công tác luân chuyển cán bộ

Trên cơ sở các văn bản của Trung ương, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã quan tâm chỉ đạo thực hiện công tác luân chuyển cán bộ trên cơ sở quán triệt các quan điểm, nguyên tắc, chặt chẽ, khách quan và dân chủ, đảm bảo đúng quy trình, thủ tục, ưu tiên đối tượng luân chuyển là cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người DTTS có năng lực, triển vọng, có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, đảm bảo tiêu chuẩn, điều kiện vào chức danh luân chuyển. Kết quả từ năm 2020 đến tháng 6/2023, Ban Thường vụ Tỉnh ủy luân chuyển 10 đồng chí có yêu cầu luân chuyển để đào tạo, rèn luyện trong thực tiễn, trong đó có 01 đồng chí là cán bộ dân tộc Hoa (Tỉnh ủy Sóc Trăng, 2023). Việc bố trí, sử dụng cán bộ người DTTS trong hệ thống chính trị của tỉnh được các cấp ủy, chính quyền quan tâm thực hiện. Trên cơ sở kết quả quy hoạch và đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhiều địa phương, đơn vị đã chủ động thực hiện luân chuyển, điều động, bổ nhiệm cán bộ người DTTS vào vị trí phù hợp với chức danh đã được quy hoạch; hầu hết cán bộ sau khi được luân chuyển, bổ nhiệm luôn nỗ lực phấn đấu, rèn luyện về phẩm chất, giữ vững bản lĩnh chính trị, phát huy được năng lực, sở trường công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, có sự phấn đấu, trưởng thành ở vị trí công tác mới. Tuy nhiên, tỷ lệ cán bộ là người DTTS giữ chức danh lãnh đạo, quản lý ở một số ít địa phương, đơn vị còn chưa cao, do chưa có sự gắn kết giữa công tác quy hoạch với đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ; một vài nơi chưa có sự quan tâm, chỉ đạo quyết liệt, thường xuyên trong công tác tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý là người DTTS.

Thứ tư, và công tác quy hoạch, tuyển dụng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số

Công tác tuyển dụng

Công tác tuyển dụng công chức, viên chức của tỉnh được thực hiện đảm bảo theo Nghị định của Chính phủ và hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương; việc tuyển dụng đã kết hợp giữa chỉ tiêu biên chế và yêu cầu công việc, vị trí việc làm, chú trọng đến trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức của công chức, viên chức và quan tâm thực hiện tốt các chính sách ưu tiên đối tượng là người DTTS theo quy định của pháp luật nhằm góp phần thu hút, phát triển nguồn cán bộ là người DTTS vào làm việc tại các cơ quan của Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh, cấp huyện cũng như chính quyền các cấp, góp phần nâng cao chất lượng và xây dựng đội ngũ cán bộ,

công chức, viên chức người DTTS có trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của các địa phương, đơn vị trong tình hình mới. Tuy nhiên, qua thực hiện các văn bản của Trung ương về công tác quản lý biên chế của hệ thống chính trị, trong đó xác định tiếp tục đẩy mạnh thực hiện tinh giản biên chế cán bộ, công chức, viên chức nên tình cũng gặp nhiều khó khăn trong việc thu hút, tuyển dụng công chức, viên chức là con em người DTTS vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị.

Căn cứ nhu cầu tuyển dụng công chức, viên chức và các chính sách ưu tiên, tạo nguồn, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS, từ năm 2020 đến nay, Ban Tổ chức Tỉnh ủy đã tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy tuyển dụng 25 công chức, viên chức ở khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội, trong đó có 06 trường hợp là người DTTS, tỷ lệ 24%. Từ năm 2016 đến nay, Sở Nội vụ đã tham mưu trình Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Kế hoạch mở 13 đợt tuyển dụng công chức, viên chức tại các cơ quan, đơn vị sự nghiệp công lập của tỉnh, có 1.022 thí sinh trúng tuyển, trong đó có 149 thí sinh là người DTTS, tỷ lệ 14,58%. Bên cạnh đó, thực hiện Đề án thí điểm thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học bố trí làm nhiệm vụ công chức tại các xã giai đoạn 2014 - 2018: Tỉnh đã chọn được 66 ứng viên, trong đó: có 17 ứng viên người DTTS, tỷ lệ 25,76% (Hội đồng Nhân dân tỉnh Sóc Trăng, 2022). Đồng thời, tỉnh đang thực hiện triển khai Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ về việc đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các DTTS giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030.

Công tác quy hoạch cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số

Thực hiện các văn bản quy định của Trung ương về quy hoạch cán bộ, Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành văn bản hướng dẫn các địa phương, cơ quan, đơn vị rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; Ban Tổ chức Tỉnh ủy đã tham mưu ban hành một số hướng dẫn cụ thể để các địa phương, cơ quan, đơn vị triển khai thực hiện đồng bộ, thống nhất. Công tác quy hoạch gắn với đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, nhất là cán bộ người DTTS luôn được các cấp ủy quan tâm thực hiện; việc triển khai thực hiện công tác quy hoạch cán bộ của tỉnh luôn bảo đảm sự liên thông, gắn kết giữa quy hoạch của địa phương, cơ quan, đơn vị với công tác quy hoạch của cấp trên; thường xuyên rà soát, đánh giá thực trạng, kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch những trường hợp không đáp ứng yêu cầu, tiêu chuẩn và bổ sung những nhân tố mới, nhất là cán bộ trẻ có triển vọng phát triển, cán bộ nữ, cán bộ người DTTS các cấp.

Bên cạnh đó, thực hiện Quyết định số 402/QĐ-TTg, ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người DTTS trong thời kỳ mới, các cấp ủy, chính quyền đã chỉ đạo rà soát tổng thể đội ngũ cán bộ, công chức về số lượng, chất lượng theo từng nhóm chức danh gắn với vị trí công việc hiện nay để xác định rõ những mặt còn hạn chế, yếu kém. Trên cơ sở đó,

các cấp ủy, chính quyền xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhằm chuẩn hóa để bố trí, sử dụng và tạo nguồn cán bộ lâu dài; trong đó, chú trọng xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức là người DTTS đủ về số lượng, đạt chuẩn về trình độ theo quy định. Việc quy hoạch cán bộ trong những năm gần đây đã có chuyển biến tích cực, nhất là nhận thức về cơ cấu 3 độ tuổi, giãn cách độ tuổi trong quy hoạch, tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, đặc biệt là cán bộ người DTTS. Theo đó, việc quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2020-2025 và 2025- 2030 là người DTTS được tình đặc biệt quan tâm, chiếm tỷ lệ từ 10% - 40% nhằm tạo cơ sở để đào tạo, bồi dưỡng và sắp xếp, bố trí cán bộ người DTTS vào các vị trí phù hợp.

Thứ năm, chính sách tạo nguồn và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số

Căn cứ nhu cầu tuyển dụng công chức, viên chức và các chính sách ưu tiên người dân tộc thiểu số theo quy định, từ năm 2020 đến nay, Sở Nội vụ đã tham mưu trình Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành kế hoạch mở 12 đợt tuyển dụng công chức, viên chức tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp: có 971 thí sinh trúng tuyển, trong đó có 68 thí sinh là người dân tộc thiểu số. Qua bố trí, phân công công tác và thực hiện đánh giá công chức, viên chức hàng năm, các thí sinh trúng tuyển đều hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình, đảm bảo yêu cầu về trình độ chuyên môn và vị trí việc làm theo nhu cầu tuyển dụng.

Thực hiện Nghị định số 134/2006/NĐ-CP ngày 14/11/2006 của Chính phủ quy định chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và Nghị định số 49/2015/NĐ-CP ngày 15/5/2015 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 134/2006/NĐ-CP ngày 14/11/2006 của Chính phủ quy định chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, tỉnh cử đào tạo 753 sinh viên cử tuyển. Trong đó: Dân tộc Khmer 630 người, dân tộc Kinh 106 người, dân tộc Hoa 16 người và dân tộc Tày 01 người.

Số lượng sinh viên tốt nghiệp tính đến năm 2020 là 696 sinh viên; số lượng sinh viên được phân công công tác hoặc xét tuyển vào vị trí việc làm theo quy định là 27 sinh viên; số lượng sinh viên được thỏa thuận cho công tác trên địa bàn tỉnh là 101 sinh viên; số lượng sinh viên chưa được phân công công tác hoặc xét tuyển vào vị trí việc làm theo quy định hoặc đã công tác ngoài tỉnh là 253 sinh viên. Số sinh viên cử tuyển còn đang học 57 sinh viên.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, việc xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Sóc Trăng còn những hạn chế nhất định như:

Thứ nhất, việc rà soát đưa vào diện quy hoạch cán bộ nguồn (dự bị hoặc kế cận) chưa thật sự đối chiếu với nhiệm vụ, trách nhiệm được giao và hiệu quả công tác. Có

lúc có nơi còn nhấn mạnh một chiều thành phần xuất thân hoặc nhấn mạnh quá trình cống hiến, đề cao bằng cấp... các tiêu chuẩn đánh giá đưa vào quy hoạch còn chung chung, thường chỉ căn cứ vào tiêu chí định lượng như độ tuổi, bằng cấp... việc triển khai công tác quy hoạch còn chậm, không đều khắp, nhất là ở cấp cơ sở, công tác quy hoạch còn khép kín trong từng đơn vị, số lượng cán bộ quy hoạch vào chức danh lãnh đạo, quản lý ở các sở, ban ngành cấp tỉnh và các huyện, thị còn ít. Một số đồng chí trong diện quy hoạch còn chưa trải nghiệm thực tế.

Thứ hai, việc chỉ đạo quán triệt và tổ chức thực hiện xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS của một số cấp ủy, tổ chức đảng, nhất là ở cơ sở thiếu thường xuyên liên tục; đội ngũ cán bộ chủ chốt ở cơ sở luôn có sự biến động thường xuyên theo yêu cầu nhiệm vụ chính trị và công tác đào tạo đã làm xáo trộn quy hoạch và ảnh hưởng đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt là người DTTS trong thời gian qua. Bên cạnh đó, công tác bố trí, sắp xếp, điều động, bổ nhiệm cán bộ người DTTS ở một vài địa phương, đơn vị tỷ lệ còn chưa cao; chất lượng đội ngũ cán bộ người DTTS ở một vài nơi còn chưa đồng đều; cơ cấu cán bộ lãnh đạo, quản lý còn một số bất cập, tỷ lệ cán bộ người DTTS còn thấp, chưa tương xứng với tỷ lệ dân số, đặc biệt là cán bộ chủ chốt người DTTS ở những địa phương vùng có đông đồng bào DTTS còn ít.

Thứ ba, số lượng cán bộ người DTTS tham gia vào các cơ quan của Đảng, cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập tuy tăng theo từng năm, nhưng chưa đảm bảo chỉ tiêu đề ra; do thực hiện tinh giản biên chế nên chưa có nhiều biên chế để tuyển dụng, thu hút đội ngũ cán bộ người DTTS vào làm việc tại các cơ quan của Đảng, Nhà nước. Một số địa phương, đơn vị chưa gắn công tác quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ dẫn đến số lượng cán bộ người DTTS trong quy hoạch nhiều nhưng số lượng cán bộ người DTTS đang giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý còn ít. Một số địa phương vùng có đông đồng bào DTTS tỷ lệ người DTTS tham gia vào cấp ủy, chính quyền cấp cơ sở còn thấp.

Thứ tư, phần đông cán bộ, công chức, viên chức người DTTS đặc biệt là cán bộ, công chức cấp xã thường có tư tưởng an phận, kinh tế gia đình gặp nhiều khó khăn nên chưa tích cực, chưa phát huy hết năng lực, sở trường của mình trong công tác. Bên cạnh đó, trình độ, năng lực công tác của một số cán bộ người DTTS còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu công việc hay theo vị trí việc làm, phần nào cũng ảnh hưởng, gây khó khăn trong việc thực hiện công tác quy hoạch, bổ nhiệm.

3.3. Một số giải pháp nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở tỉnh Sóc Trăng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới

Để xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới, các cấp ủy đảng, chính quyền, mặt trận, đoàn thể và các ngành tiếp tục quán triệt và thực hiện có hiệu quả về công tác cán bộ người dân tộc thiểu số gắn với thực hiện Nghị

quyết số 06-NQ/TU, ngày 11/7/2021 của Tỉnh ủy về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2021-2025 và tầm nhìn đến năm 2030; Đề án số 02/ĐA-UBND, ngày 12/11/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sóc Trăng đến năm 2030; Kế hoạch số 78/KH-UBND ngày 27/10/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc thực hiện Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng; nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy các cấp, các ngành về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và cán bộ người dân tộc thiểu số nói riêng, quyết tâm nâng cao số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong những năm tiếp theo, cần tập trung thực hiện tốt các giải pháp sau đây:

Thứ nhất, cần thiết phải đổi mới và nâng cao nhận thức, xác định rõ trách nhiệm của các cấp ủy đảng, nhất là cấp ủy cơ sở nơi có đông đồng bào DTTS sinh sống. Nhận thức và trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS quyết định trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ này. Do đó, phải làm cho mọi cán bộ, đảng viên và các cấp ủy đảng nhận biết rõ ý nghĩa, tầm quan trọng của việc thực hiện chiến lược cán bộ trong thời kỳ mới; thấy được vị trí, vai trò quan trọng của việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp là người DTTS; phải nắm chắc và thực hiện đúng các quy định của Đảng, Nhà nước trong công tác cán bộ; thực hiện nghiêm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo, quản lý cán bộ và công tác cán bộ và nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ.

Thứ hai, đối với công tác quy hoạch cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số

Tiếp tục thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ ở các cấp, các ngành, địa phương; chú trọng quy hoạch cán bộ là người dân tộc thiểu số vào cấp ủy, các chức danh lãnh đạo chủ chốt. Nguồn cán bộ quy hoạch bao gồm cán bộ, công chức, viên chức, học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số đang học tập, đào tạo ở các trường nội trú, trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học. Đặc biệt chú trọng cán bộ nữ, trẻ người dân tộc thiểu số; phân đấu tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số được quy hoạch cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy và các chức danh chủ chốt các cấp nhiệm kỳ sau cao hơn nhiệm kỳ trước.

Thường xuyên rà soát chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số nhằm phát hiện những nhân tố mới có triển vọng bổ sung vào quy hoạch cán bộ, đồng thời xem xét đưa ra khỏi quy hoạch những trường hợp không có khả năng phát triển.

Thứ ba, đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số

Căn cứ vào quy hoạch cán bộ các chi, đảng bộ trực thuộc và các cơ quan, đơn vị xây dựng kế hoạch cụ thể về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trong đó ưu tiên cán bộ trẻ là

người dân tộc thiểu số. Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ tỉnh và Trường Chính trị tỉnh xây dựng kế hoạch tổ chức mở các lớp đào tạo chuyên môn, lý luận chính trị, các lớp bồi dưỡng tại huyện có đông đồng bào dân tộc thiểu số để tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ học tập nâng cao trình độ các mặt.

Thực hiện tốt việc tuyển chọn, đào tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp là người dân tộc thiểu số theo Kế hoạch số 78/KH-UBND ngày 27/10/2020 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc thực hiện Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng.

Thứ tư, đối với công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số

Các địa phương, đơn vị xây dựng kế hoạch tuyển dụng mới hoặc sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số hiện có một cách hiệu quả, tạo môi trường làm việc tốt cho cán bộ phát huy năng lực, sở trường công tác, tạo cơ hội cho cán bộ rèn luyện, thử thách để trưởng thành. Các cơ quan cấp tỉnh và các ngành dọc của tỉnh, Trung ương đóng trên địa bàn tỉnh chưa tuyển dụng cán bộ dân tộc thiểu số hoặc tuyển dụng còn ít phải xây dựng kế hoạch tuyển dụng, điều động, luân chuyển; bố trí, sử dụng hợp lý và hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số trên cơ sở quy định về chức danh từng loại cán bộ, công chức; tiêu chuẩn trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức các cấp trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở.

Xây dựng và thực hiện nghiêm quy chế phối hợp trách nhiệm trong quản lý học sinh, sinh viên cử tuyển và có kế hoạch bố trí, sử dụng.

Đẩy mạnh thực hiện luân chuyển cán bộ là người dân tộc thiểu số và thực hiện tốt công tác đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại cán bộ.

Thứ năm, thực hiện chính sách đối với cán bộ người dân tộc thiểu số

Tiếp tục thực hiện tốt các chế độ, chính sách của Trung ương, tỉnh đối với cán bộ, học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số; thực hiện chính sách thu hút đưa sinh viên tốt nghiệp đại học về công tác ở các cơ sở. Tiếp tục hỗ trợ kinh phí cho cán bộ là người dân tộc thiểu số được cử đi đào tạo, bồi dưỡng; hỗ trợ khuyến khích học sinh, sinh viên con em đồng bào dân tộc thiểu số đang học tại các trường trong và ngoài tỉnh.

Tập trung đổi mới cơ chế chính sách phục vụ phát triển nguồn nhân lực; tỉnh phải có cơ chế phù hợp nhằm xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là cán bộ dân tộc thiểu số; có các biện pháp, chính sách hỗ trợ thỏa đáng để động viên và phát huy vai trò của người có uy tín trong việc vận động nhân dân thực hiện tốt quy định của pháp luật, đảm bảo tính chủ động của từng cụm dân cư.

Thứ sáu, phối hợp với cơ quan, tổ chức, đơn vị có liên quan trọng việc thực hiện các chính sách đặc thù trong phạm vi thẩm quyền để nâng cao chất lượng và số lượng cán bộ người DTTS; thực hiện tốt công tác quản lý, quy hoạch, đào tạo, sử dụng cán

bộ người DTTS sao cho phù hợp với năng lực, sở trường công tác, vị trí việc làm; chú trọng xây dựng lực lượng cốt cán ở cơ sở vì đây thực sự sẽ là nhân tố quan trọng trong việc triển khai các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về thực thi công vụ ở vùng đồng bào dân tộc hiện nay.

4. Kết luận

Trên cơ sở phân tích thực trạng và giải pháp về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở tỉnh Sóc Trăng cho thấy Sóc Trăng rất chú trọng đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức mà đặc biệt là cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số trong tất cả các khâu từ đào tạo, bồi dưỡng đến quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ,.. qua đó đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở tỉnh không ngừng nâng lên về chất lượng và số lượng. Để thật sự là tốt công tác này thì trong thời gian tới tỉnh cần phải thực hiện một cách có hệ thống các giải pháp về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số ở tất cả các khâu. Ngoài ra, tỉnh cần phải tạo điều kiện cho đội ngũ này có những trải nghiệm thực tiễn, rèn luyện kỹ năng, kinh nghiệm thực tiễn, qua đó giúp cho đội ngũ này ngày càng trưởng thành hơn và ngày càng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mới mà thực tiễn đặt ra.

Tài liệu tham khảo

- Ban Thường vụ Tỉnh ủy Sóc Trăng (2021). *Đề án số 02-ĐA/TU, ngày 10/9/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Sóc Trăng, giai đoạn 2021 - 2025*. Sóc Trăng.
- Ban Thường vụ tỉnh ủy Sóc Trăng (2022). *Báo cáo số 173- BC/TU, ngày 22/3/2022 về sơ kết thực hiện Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII và Kế hoạch 79-KH/TU của Tỉnh ủy khóa XIII về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp*. Sóc Trăng.
- Đinh Hoài Phúc (2023). *Xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ qua thực tiễn tỉnh Sóc Trăng và hàm ý chính sách cho tỉnh Kiên Giang hiện nay. Kỷ yếu Hội thảo Khoa học “Xây dựng đội ngũ cán bộ tỉnh Kiên Giang năng động, sáng tạo, ngang tầm nhiệm vụ”*. Trường Chính trị tỉnh Kiên Giang.
- Hội đồng Nhân dân tỉnh Sóc Trăng (2022). *Nghị quyết số 14/2022/NQ-HĐND, ngày 29/6/2022 về Quy định chính sách hỗ trợ đào tạo và thu hút nhân lực trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2022-2025*. Sóc Trăng.
- Sở Nội vụ tỉnh Sóc Trăng (2022). *Công văn Số 2514/SNV-VP về việc phối hợp báo cáo các dự án, chính sách liên quan đến đồng bào dân tộc thiểu số năm 2022*. Sóc Trăng.
- Tỉnh ủy Sóc Trăng (2022). *Báo cáo số 193-BC/TU, ngày 12/5/2022 báo cáo sơ kết Đề án số 08-ĐA/TU, ngày 24/8/2018 của Tỉnh ủy về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy trong hệ thống chính trị tỉnh Sóc Trăng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*

theo Nghị quyết số 18 - NQ/TW, Nghị quyết số. Sóc Trăng.

Tỉnh ủy Sóc Trăng (2023). *Báo cáo số 405-BC/TU, ngày 14/9/2023 sơ kết giữa nhiệm kỳ thực hiện Nghị quyết đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV.* Sóc Trăng.

Tô Tấn Phát (2020). *Phát triển đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số ở tỉnh An Giang trong giai đoạn hiện nay.* Luận văn Thạc sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.

Võ Chí Công (2023). *Đội ngũ cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số ở tỉnh Sóc Trăng hiện nay: Thực trạng, những vấn đề đặt ra và giải pháp. Kỷ yếu Hội thảo Khoa học cấp Bộ “Phát triển kinh tế, đảm bảo an sinh xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số ở tỉnh Sóc Trăng hiện nay”.* Trường Chính trị tỉnh Sóc Trăng.

