

VAI TRÒ CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CẤP XÃ LÀ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ TRONG QUÁ TRÌNH VẬN HÀNH CHÍNH QUYỀN CẤP XÃ THEO MÔ HÌNH CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG 02 CẤP Ở TỈNH LAI CHÂU

LÒ VĂN HƯƠNG (*)

Tóm tắt: Trong bối cảnh thực hiện chính quyền địa phương 02 cấp, cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số giữ vị trí then chốt, vừa thực thi chính sách, quản lý nhà nước tại cơ sở, vừa là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với đồng bào, góp phần củng cố niềm tin vào khối đại đoàn kết các dân tộc. Bài viết đề xuất một số giải pháp về tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển và phối hợp với người có uy tín trong cộng đồng, nhằm nâng cao hiệu quả quản lý và phát triển kinh tế - xã hội tại tỉnh Lai Châu.

Từ khóa: Cán bộ, công chức; chính quyền xã; năng lực, trình độ; vai trò; văn hóa, xã hội.

Abstract: In the context of implementing the two-tier local government model, ethnic minority cadres and civil servants at the commune level play a key role, not only in implementing policies and performing state management at the grassroots level, but also in serving as a bridge between the Party, the State and local ethnic communities. Their contributions help strengthen public trust in the great national unity bloc. The article proposes several solutions regarding recruitment, training, capacity building, planning, rotation, and coordination with reputable individuals in the community in order to improve governance effectiveness and promote socio-economic development in Lai Chau province.

Keywords: Cadres and civil servants; commune-level government; capacity; qualifications; role; socio-cultural.

Ngày nhận bài: 19/11/2025 Ngày biên tập: 05/01/2026 Ngày duyệt đăng: 19/01/2026

Tỉnh Lai Châu - địa bàn có đặc thù về dân tộc, địa hình và văn hóa, đội ngũ cán bộ, công chức (CBCC) là người dân tộc thiểu số (DTTS) có vai trò đặc biệt quan trọng. Họ không chỉ là lực lượng thực thi chính sách, mà còn là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân, góp phần củng cố niềm tin của đồng bào các dân tộc đối với hệ thống chính trị. Với đặc thù gồm tri thức văn hóa, ngôn ngữ, phong tục, tập quán và mối quan hệ gắn bó

cộng đồng, đội ngũ CBCC người DTTS có vai trò quan trọng trong việc triển khai thực hiện quản trị địa phương, giảm thiểu chi phí hành chính, nâng cao tính đồng thuận xã hội trong triển khai các chủ trương, chính sách. Vì vậy, việc phát huy vai trò của đội ngũ CBCC cấp xã là người DTTS trong quá trình vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp tại tỉnh Lai Châu mang ý nghĩa chiến lược, góp phần xây dựng nền hành chính cơ sở vững mạnh, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng dân tộc thiểu số.

(*) Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh Lai Châu

1. Vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số trong quá trình vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp

Thứ nhất, vai trò chính trị của cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số.

Về mặt chính trị, CBCC là người DTTS sinh ra và lớn lên tại địa phương có mối quan hệ mật thiết, gắn bó với cộng đồng, đồng thời am hiểu sâu sắc tâm tư, nguyện vọng của đồng bào. Họ đóng vai trò “cầu nối” quan trọng giữa Đảng, chính quyền với đồng bào DTTS, từ đó góp phần tuyên truyền, vận động và triển khai kịp thời chủ trương, đường lối của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước, đồng thời đảm bảo linh hoạt trong vận dụng để phù hợp với đặc thù văn hóa và điều kiện địa phương. Trong bối cảnh tỉnh Lai Châu vừa thực hiện mô hình tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp, sự ổn định chính trị tại cơ sở được duy trì hiệu quả có phần quan trọng nhờ vào vai trò gắn gũi, sát sao và trách nhiệm của đội ngũ CBCC cấp xã người DTTS.

Thứ hai, vai trò trong quản trị và thực thi chính sách.

Về mặt quản trị, CBCC cấp xã là người DTTS phát huy năng lực chuyên môn, tổ chức thực hiện hiệu quả các chính sách, chương trình phát triển địa phương. Nhờ am hiểu đặc điểm kinh tế - xã hội, phong tục tập quán của đồng bào, đội ngũ CBCC này chủ động đề xuất những giải pháp phù hợp, thiết thực, đáp ứng yêu cầu từ thực tiễn cơ sở. Trong quá trình chuyển sang thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, tỉnh Lai Châu đã bố trí đầy đủ CBCC có chuyên môn từ cấp tỉnh, cấp huyện về các xã, phường, tạo lực lượng nòng cốt vững chắc cho chính quyền mới.

Đội ngũ CBCC xã người DTTS, sau khi được đào tạo và rèn luyện đã nhanh chóng nắm bắt nhiệm vụ mới, tham gia tích cực vào cải cách hành chính, triển khai các thủ tục công trực tuyến và ứng dụng chuyển đổi số. Họ chủ động giải quyết các yêu cầu của người dân, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước tại cơ sở, đồng thời đóng góp tích cực vào thực hiện các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội,

xóa đói giảm nghèo. Thống kê cho thấy, đa số cán bộ quản lý người DTTS và cán bộ chủ chốt cấp xã hoàn thành tốt nhiệm vụ, nhiều người có tư duy đổi mới, dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm trong công tác quản trị địa phương.

Thứ ba, vai trò triển khai các nhiệm vụ lĩnh vực văn hóa - xã hội và củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc.

Trong lĩnh vực văn hóa - xã hội, CBCC cấp xã là người DTTS đóng vai trò tích cực trong việc giữ gìn bản sắc văn hóa và củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc ngay từ cơ sở. Họ không chỉ tham gia vận động đồng bào bảo tồn các phong tục, tập quán tốt đẹp, mà còn hướng dẫn, hỗ trợ cộng đồng tiếp cận các giá trị mới, thúc đẩy giao lưu văn hóa giữa các dân tộc. Sự có mặt của CBCC là người DTTS đã góp phần tạo dựng niềm tin, tăng cường liên kết cộng đồng, góp phần hạn chế mâu thuẫn xã hội.

Bằng khả năng sử dụng ngôn ngữ dân tộc và hiểu biết sâu sắc về văn hóa bản địa, CBCC là người DTTS trở thành cầu nối hiệu quả trong các hoạt động cộng đồng, từ tuyên truyền chính sách, tham gia các sự kiện chính trị - xã hội, đến tổ chức và quản lý các lễ hội truyền thống. Việc này góp phần thực hiện hiệu quả phát huy sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc và đang được tỉnh Lai Châu cụ thể hóa thông qua chính sách phát triển, đào tạo CBCC là người DTTS.

Đặc biệt, hoạt động của Mặt trận Tổ quốc tại các ngày hội Đại đoàn kết ở cấp cơ sở cho thấy CBCC cấp xã thường trực tiếp tổ chức và tham gia, góp phần khơi dậy tinh thần tương trợ, gắn kết lợi ích chung giữa các dân tộc. Qua đó, mạng lưới an sinh xã hội tại cơ sở được củng cố, góp phần giảm định kiến, xây dựng cộng đồng vững mạnh, đoàn kết và phát triển bền vững.

2. Những yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số

Thứ nhất, điều kiện kinh tế - xã hội đặc thù luôn là thách thức lớn đối với công tác nâng cao chất lượng đội ngũ CBCC cấp xã.

Địa bàn rộng, bị chia cắt mạnh bởi đồi núi, giao thông đi lại khó khăn, đặc biệt trong mùa mưa lũ, đã hạn chế đáng kể khả năng tiếp cận các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của CBCC. Nhiều xã phải di chuyển quãng đường xa mới có thể tham gia các lớp bồi dưỡng tập trung, dẫn đến gia tăng chi phí đi lại, ăn ở, trong khi nguồn kinh phí hỗ trợ còn hạn hẹp, chưa đáp ứng yêu cầu thực tế. Cơ sở vật chất phục vụ giáo dục và đào tạo tại các xã vùng cao nhìn chung còn thiếu thốn và lạc hậu. Trang thiết bị, phòng học và tài liệu chuyên môn chưa được đầu tư đồng bộ; hạ tầng công nghệ thông tin, mạng internet chưa ổn định, thậm chí tại nhiều xã chưa đủ điều kiện triển khai các ứng dụng trực tuyến... Do đó, việc học tập qua môi trường số khó được tổ chức hiệu quả, hạn chế khả năng tự học, tự bồi dưỡng của CBCC; nội dung một số chương trình đào tạo, bồi dưỡng hiện hành chưa thực sự phù hợp với yêu cầu công việc cụ thể của CBCC cơ sở, còn thiếu các khóa học mang tính đặc thù theo lĩnh vực quản lý nhà nước tại vùng cao.

Thứ hai, truyền thống văn hóa và đặc điểm tâm lý cá nhân của CBCC vùng DTTS cũng có ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả thực thi công vụ. Nhiều nghiên cứu cho thấy, đội ngũ CBCC là người DTTS tại khu vực Tây Bắc, trong đó có tỉnh Lai Châu vẫn chịu tác động nhất định của phong tục, tập quán truyền thống. Các yếu tố này vừa mang giá trị tích cực trong việc giữ gìn bản sắc văn hóa, vừa có những hạn chế nhất định đối với việc tiếp cận tri thức mới và phương pháp làm việc hiện đại. Một bộ phận CBCC còn có tâm lý tự ti, e ngại khi phải tiếp xúc với môi trường công việc có yêu cầu cao về chuyên môn, kỹ năng hoặc khi phải tham gia các hoạt động trao đổi, thảo luận ở phạm vi rộng. Tâm lý thận trọng, dè dặt, cùng sự ràng buộc bởi các chuẩn mực văn hóa truyền thống khiến họ chưa thật sự chủ động trong quá trình đổi mới phương pháp làm việc hoặc triển khai các chủ trương, chính sách mới của Nhà nước.

Thứ ba, mặc dù đội ngũ CBCC người DTTS tại cấp xã có nhiều ưu thế về vốn xã hội, đặc biệt là sự am hiểu phong tục, tập quán



Cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số 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. Ảnh: TTXVN

và bối cảnh văn hóa của cộng đồng, song năng lực chuyên môn và kỹ năng quản lý của một bộ phận CBCC vẫn chưa đáp ứng yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay. Thực tiễn cho thấy nhiều CBCC còn hạn chế về kỹ năng quản lý hành chính công, năng lực hoạch định và tổ chức thực hiện các kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, kỹ năng sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc. Đây là những năng lực thiết yếu trong quá trình triển khai các nhiệm vụ hành chính được phân cấp ngày càng sâu và rộng cho chính quyền cấp cơ sở. Trong bối cảnh nhiệm vụ quản lý nhà nước ngày càng phức tạp, yêu cầu giải quyết công việc đòi hỏi tính chính xác, kịp thời, chuyên nghiệp và khả năng vận dụng linh hoạt các quy định pháp luật, việc CBCC là người DTTS không đáp ứng đầy đủ yêu cầu chuyên môn có thể dẫn tới hạn chế trong xử lý các vấn đề thiết thực của người dân. Khi chất lượng giải quyết thủ tục hành chính và hiệu quả thực thi công vụ không đáp ứng kỳ vọng, uy tín của cán bộ, công chức CBCC trong cộng đồng dễ bị ảnh hưởng, mặc dù họ vẫn giữ được lợi thế về vị thế văn hóa và sự gần gũi với Nhân dân.

Thứ tư, công tác quy hoạch, đánh giá và lựa chọn CBCC người DTTS cấp xã đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ

đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Việc đặt mục tiêu tỷ lệ CBCC là người DTTS trong quy hoạch lên tới gần 80% là phù hợp với đặc thù dân cư của địa phương, song cũng tiềm ẩn nguy cơ chạy theo chỉ tiêu số lượng, dẫn đến lựa chọn cán bộ chưa bảo đảm chất lượng. Trong bối cảnh áp lực về định lượng cao, quá trình đánh giá có thể bị chi phối bởi các yếu tố liên quan đến uy tín cá nhân, quan hệ địa phương hoặc tâm lý cục bộ, thay vì dựa trên năng lực và hiệu quả thực thi công vụ.

Thứ năm, điều kiện làm việc tại các xã vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới của tỉnh Lai Châu còn nhiều khó khăn, đòi hỏi phải có chính sách đãi ngộ tương xứng nhằm thu hút và duy trì đội ngũ CBCC là người DTTS có năng lực. Thực tế cho thấy, mặc dù tỉnh đã triển khai một số chính sách hỗ trợ, song các chế độ về đào tạo, bồi dưỡng, tiền lương và phụ cấp hiện nay vẫn chưa thực sự đủ sức hấp dẫn để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, đặc biệt là sinh viên người DTTS đã qua đào tạo chuyên sâu. Trong khi đó, yêu cầu quản lý nhà nước tại cơ sở ngày càng phức tạp, đòi hỏi đội ngũ CBCC có trình độ, năng lực chuyên môn vững, khả năng thích ứng và xử lý hiệu quả các nhiệm vụ được giao. Nếu không có cơ chế khuyến khích phù hợp, việc giữ chân CBCC giỏi, có kinh nghiệm công tác tại các địa bàn khó khăn sẽ gặp nhiều trở ngại. Điều này có thể dẫn tới tình trạng thiếu hụt nhân lực chất lượng cao tại cấp xã, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả quản lý, điều hành và triển khai chính sách. Vì vậy, hoàn thiện hệ thống chính sách đãi ngộ, hỗ trợ CBCC công tác vùng đặc biệt khó khăn là yêu cầu cấp thiết nhằm bảo đảm nguồn nhân lực ổn định, đáp ứng nhiệm vụ lâu dài.

3. Giải pháp nâng cao vai trò của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số

Một là, Tỉnh ủy Lai Châu cần xác định công tác tạo nguồn cán bộ là người DTTS là nhiệm vụ trọng tâm, có ý nghĩa chiến lược và xuyên suốt trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở. Đây là giải pháp mang tính đầu tư dài hạn vào nguồn lực đặc thù của địa

phương, đồng thời bảo đảm công bằng giữa các dân tộc, góp phần củng cố ổn định chính trị - xã hội trên địa bàn, cụ thể: *Thứ nhất*, tỉnh chú trọng nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nhằm tạo dựng nền tảng vững chắc cho việc hình thành đội ngũ cán bộ DTTS trong tương lai. Việc hỗ trợ điều kiện học tập cho học sinh vùng cao, vùng đặc biệt khó khăn được xem là giải pháp mang tính nền tảng, góp phần nâng cao mặt bằng dân trí và chất lượng nguồn nhân lực; *Thứ hai*, tỉnh ưu tiên phát hiện, bồi dưỡng học sinh giỏi, học sinh xuất sắc, đặc biệt là học sinh thuộc các dân tộc rất ít người như Mảng, Si La, La Hủ, Cống, Khơ Mú... Đây không chỉ là chính sách xã hội mà còn là giải pháp chiến lược về an ninh chính trị, nhằm bảo đảm tất cả 20 dân tộc sinh sống tại Lai Châu đều có đại diện tham gia vào hệ thống chính trị, tăng cường khối đại đoàn kết toàn dân tộc; *Thứ ba*, tỉnh tiếp tục củng cố hệ thống cơ sở đào tạo tại địa phương, nhất là Trường Phổ thông dân tộc nội trú tỉnh Lai Châu, thông qua đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị và điều kiện giảng dạy. Mục tiêu là chuẩn hóa đầu vào đội ngũ cán bộ DTTS, bảo đảm họ được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng hành chính, đồng thời vẫn giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc.

Hai là, tỉnh Lai Châu cần tiếp tục thực hiện nghiêm túc chính sách dành 40% chỉ tiêu tuyển dụng hàng năm cho đối tượng là người DTTS, nhằm bảo đảm cơ cấu hợp lý trong đội ngũ công chức, viên chức. Việc tuyển dụng cần được mở rộng nguồn, bao gồm thanh niên, học sinh, sinh viên sau tốt nghiệp, cán bộ trẻ tại địa phương và chú trọng đối tượng là nữ người DTTS. Việc đa dạng hóa nguồn tuyển dụng góp phần nâng cao chất lượng và bảo đảm tính bền vững của đội ngũ. Trong công tác quy hoạch, tỉnh tiếp tục tuân thủ tỷ lệ CBCC là người DTTS tại cấp xã theo quy định, hướng tới mục tiêu gần 80%. Tuy nhiên, yêu cầu nâng cao chất lượng quy hoạch phải được đặt lên hàng đầu, lấy năng lực, hiệu quả thực thi công vụ và uy tín của cán bộ làm tiêu chí chủ đạo trong xem xét, đánh giá. Đồng thời, quy hoạch cán bộ

chủ chốt cấp xã cần được gắn kết chặt chẽ với quy hoạch cấp cao hơn nhằm tạo lộ trình phát triển rõ ràng, bảo đảm tính kế thừa và cơ hội thăng tiến cho cán bộ có năng lực. Cách tiếp cận này góp phần giữ chân nhân sự chất lượng cao và bảo đảm nguồn cán bộ DTTS liên tục, ổn định trong tương lai⁽¹⁾.

Ba là, tăng cường cơ chế luân chuyển cán bộ được xác định là giải pháp quan trọng nhằm đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện đội ngũ CBCC thông qua thực tiễn. Việc thực hiện luân chuyển theo hướng đa chiều, từ cấp tỉnh xuống cấp xã và ngược lại, giúp CBCC người DTTS tại cơ sở có cơ hội tiếp cận môi trường quản lý ở cấp cao hơn, nâng cao kiến thức và kỹ năng điều hành. Đồng thời, cán bộ ở cấp tỉnh cũng được tăng cường hiểu biết về thực tiễn cơ sở, góp phần bảo đảm tính sát thực trong hoạch định và tổ chức thực hiện nhiệm vụ. Bên cạnh đó, tỉnh cần gắn cơ chế luân chuyển với việc bố trí một số chức danh chủ chốt không phải là người địa phương. Đây là giải pháp cần thiết nhằm hạn chế tình trạng cục bộ địa phương, tăng cường tính khách quan và chuyên nghiệp trong công tác quản lý ở cấp xã. Sự kết hợp hài hòa giữa CBCC người DTTS am hiểu phong tục, tập quán địa bàn và CBCC luân chuyển có chuyên môn, kinh nghiệm quản lý sẽ tạo nên cấu trúc nhân sự cân bằng, góp phần nâng cao hiệu quả vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp và chất lượng quản lý nhà nước tại cơ sở.

Bốn là, công tác đào tạo CBCC cần chuyển trọng tâm từ bồi dưỡng lý luận chung sang đào tạo chuyên sâu, nhằm đáp ứng yêu cầu quản trị hành chính công theo mô hình chính quyền địa phương 02 cấp. Việc này không chỉ nâng cao năng lực quản lý mà còn giúp đội ngũ CBCC cơ sở thích ứng với yêu cầu chuyên môn ngày càng phức tạp và đổi mới phương pháp tổ chức, chỉ đạo, điều hành. Trong đó, việc chuyên môn hóa kỹ thuật là nhiệm vụ trọng tâm. Đội ngũ CBCC cần được đào tạo chuyên sâu về pháp luật liên quan đến phân cấp, quản lý tài chính công cấp xã, kỹ năng giải quyết thủ tục hành chính

và ứng dụng công nghệ thông tin trong điều hành công việc. Họ cũng cần được cập nhật thường xuyên các quy định mới của Luật Tổ chức chính quyền địa phương và các văn bản hướng dẫn thi hành, bảo đảm triển khai chính sách, pháp luật hiệu quả tại cơ sở. Bên cạnh đó, việc triển khai các chính sách hỗ trợ đào tạo là yếu tố then chốt.

Năm là, CBCC người DTTS cấp xã cần tăng cường phối hợp chặt chẽ với đội ngũ người có uy tín trong đồng bào các dân tộc để nâng cao hiệu quả quản lý, điều hành và triển khai chính sách tại cơ sở. Người có uy tín là kênh quan trọng để chuyển tải tâm tư, nguyện vọng của Nhân dân đến cơ quan quản lý nhà nước, giúp CBCC nắm bắt kịp thời tình hình địa phương và đề xuất các giải pháp phù hợp với thực tiễn. Lực lượng người có uy tín đóng vai trò quan trọng trong công tác tuyên truyền, vận động Nhân dân thực hiện các chương trình phát triển kinh tế - xã hội, triển khai chính sách dân số, y tế, giáo dục, văn hóa, bảo vệ môi trường và các chủ trương của Đảng, Nhà nước. Sự tham gia tích cực của người có uy tín góp phần giảm tải khối lượng công việc dân vận trực tiếp cho CBCC cấp xã, đồng thời nâng cao uy tín và hiệu quả thực thi công vụ của chính quyền cơ sở. Do đó, việc xây dựng cơ chế phối hợp chặt chẽ, thường xuyên trao đổi thông tin, tổ chức các buổi họp định kỳ và chương trình bồi dưỡng kỹ năng cho CBCC và người có uy tín là cần thiết. Đây là giải pháp quan trọng nhằm phát huy sức mạnh cộng đồng, tăng cường sự đồng thuận xã hội và nâng cao chất lượng quản lý, phục vụ Nhân dân tại các xã vùng sâu, vùng xa⁽²⁾./.

Ghi chú:

(1) T.H, *Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số*, Báo Lai Châu, ngày 15/11/2024.

(2) Đỗ Phương, *Lai Châu phát huy vai trò người có uy tín trong đồng bào các dân tộc*, Báo Lai Châu, 2024.