

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ TRONG THỜI KỲ ĐỔI MỚI

NGUYỄN VĂN THẮNG*

Chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, tạo nhân tố nòng cốt để phát triển vùng dân tộc thiểu số và miền núi là chủ trương nhất quán, xuyên suốt của Đảng và Nhà nước. Trong thời kỳ đổi mới, nhiều chủ trương, chính sách đã được ban hành và tổ chức thực hiện có hiệu quả, góp phần phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Từ thực tiễn đó, có thể rút ra một số kinh nghiệm quý báu để vận dụng sáng tạo, linh hoạt nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả của công tác này trong thời gian tới.

Từ khóa: Dân tộc thiểu số; đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; công tác cán bộ; xây dựng đội ngũ; thời kỳ đổi mới.

Building a team of ethnic minority cadres as a core element for developing ethnic minority and mountainous regions is a consistent priority of the Party and the State. In the renovation period, many policies have been enacted and effectively implemented, contributing to the quantitative, qualitative, and structural development of ethnic minority cadres. Valuable lessons can be drawn for creative and flexible applications to improve the quality and effectiveness of this work in the future.

Keywords: Ethnic minorities; ethnic minority cadre team; cadre work; team building; renovation period.

NGÀY NHẬN: 18/8/2024

NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 20/11/2024

NGÀY DUYỆT: 16/12/2024

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.347.2024.1030>

1. Chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn quan tâm phát triển miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Người yêu cầu: “Phải chú trọng đào tạo, bồi dưỡng, cất nhắc cán bộ miền núi. Cố nhiên cán bộ người Kinh phải giúp đỡ anh em cán bộ địa phương”¹. Quán triệt tư tưởng đó, Đảng và Nhà nước luôn coi đội ngũ cán bộ người dân

tộc thiểu số là nhân tố nòng cốt để đưa chính sách, pháp luật vào cuộc sống; chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số; xác định đây là nhiệm vụ trọng yếu trong công tác dân tộc.

Vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi chiếm 3/4 diện tích của cả nước, có vị trí chiến lược đặc biệt quan trọng nhưng đây cũng là địa bàn có nhiều khó khăn về điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội. Trong thời kỳ

* TS, Trường Đại học Thủ Dầu Một

đổi mới, nhiều chủ trương, chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số được ban hành và tổ chức thực hiện có hiệu quả, góp phần quan trọng vào phát triển vùng dân tộc thiểu số và miền núi, tạo sự chuyển biến tích cực trên địa bàn.

Trước yêu cầu của công cuộc đổi mới, ngày 27/11/1989, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 22-NQ/TW về một số chủ trương, chính sách lớn phát triển kinh tế - xã hội miền núi, trong đó nhấn mạnh việc tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số thông qua hệ thống trường lớp ở các cấp bậc học, ưu tiên đào tạo cán bộ người dân tộc, cán bộ công tác ở miền núi, học xong trở về địa phương phục vụ đồng bào các dân tộc; đồng thời, luôn được nhấn mạnh trong các Văn kiện đại hội của Đảng.

Đặc biệt, Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa IX) đã ban hành Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 12/3/2003 về công tác dân tộc; đây là nghị quyết chuyên đề đầu tiên trực tiếp lãnh đạo và chỉ đạo công tác dân tộc, trong đó đã xác định toàn diện, đồng bộ các chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Nghiên cứu tổ chức hệ thống trường chuyên đào tạo, bồi dưỡng trí thức và cán bộ là người dân tộc thiểu số²; theo đó, các địa phương chủ động tuyển chọn học sinh dân tộc thiểu số đã tốt nghiệp phổ thông trung học để gửi đến các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp trên phạm vi cả nước đào tạo theo các chuyên ngành mà địa phương đang và sẽ có nhu cầu cán bộ.

Tại Đại hội X của Đảng (năm 2006) tiếp tục chỉ rõ: “Thực hiện chính sách ưu tiên trong đào tạo bồi dưỡng cán bộ, trí thức là người dân tộc thiểu số”³. Trên cơ sở tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) (năm 1997) về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại

hóa đất nước, đã đề ra quan điểm, mục tiêu, tiêu chuẩn cán bộ, trong đó nhấn mạnh chủ trương: “Bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa các thành phần cán bộ, tăng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số”⁴.

Đến Đại hội XI (năm 2011) của Đảng đã xác định phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một trong 3 khâu đột phá chiến lược, trong đó phải hết sức chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo cán bộ là người dân tộc thiểu số nói riêng và cán bộ chủ chốt tuyển cơ sở vùng dân tộc thiểu số, “làm tốt công tác quy hoạch và tạo nguồn cán bộ, chú ý cán bộ trẻ, nữ, dân tộc thiểu số, chuyên gia trên các lĩnh vực”⁶ đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Trong Nghị quyết số 32-NQ/TW ngày 26/5/2014 của Bộ Chính trị cũng nhấn mạnh “Điều chỉnh, bổ sung chế độ, chính sách đãi ngộ đối với người dạy và người học, ưu tiên đối với cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ công tác ở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn, biên giới, hải đảo”.

Nhất quán với quan điểm của các kỳ Đại hội trước, Đại hội XIII của Đảng tiếp tục khẳng định xây dựng đội ngũ cán bộ là vấn đề then chốt của then chốt, trong đó phải quan tâm “Chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, người có uy tín tiêu biểu trong vùng dân tộc thiểu số”⁶. Đẩy mạnh công tác đào tạo, tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số, gắn đào tạo với tiêu chuẩn, điều kiện tuyển dụng, sử dụng, quy hoạch, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý; sắp xếp, bố trí, tạo điều kiện, cơ hội phát triển cho cán bộ là người dân tộc thiểu số, bảo đảm sự tiếp nối vững vàng giữa các thế hệ, nghiên cứu bổ sung chế độ, chính sách đặc thù trong tuyển dụng công chức, viên chức người dân tộc thiểu số rất ít người, dân tộc thiểu số ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

Chủ trương của Đảng là từng bước được bổ sung, hoàn thiện, trong đó nhấn mạnh công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số là một nội dung trọng yếu trong chính sách dân tộc. Quan tâm tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ cán bộ này bằng nhiều hình thức, phương pháp đa dạng, đặc thù, phù hợp với điều kiện địa bàn, đặc điểm tâm lý, văn hóa tộc người. Đồng thời, chú trọng hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về tuyển dụng, sử dụng, quản lý và đãi ngộ đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; coi xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trong đó nòng cốt là các cơ quan chuyên môn về dân tộc và các cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ.

2. Kết quả xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong thời kỳ đổi mới

Thực hiện chủ trương của Đảng, Quốc hội, Chính phủ đã ban hành và tổ chức thực hiện nhiều chính sách, giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Đặc biệt, ngày 08/02/2006, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 34/2006/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn người dân tộc thiểu số giai đoạn 2006 - 2010. Ngày 14/01/2011, Chính phủ ban hành Nghị định số 05/2011/NĐ-CP về công tác dân tộc, trong đó quy định: “Cán bộ dân tộc thiểu số có năng lực và đủ tiêu chuẩn phù hợp quy định của pháp luật, được bổ nhiệm vào các chức danh cán bộ chủ chốt, cán bộ quản lý các cấp”.

Ngoài ra, tại Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030; các quyết định của Thủ tướng Chính phủ: Quyết định số 449/QĐ-TTg ngày 12/3/2013 về Chiến lược công tác dân tộc

đến năm 2020; Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 về Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới; Quyết định số 1719/QĐ-TTg ngày 14/10/2021 về phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021 - 2030,... đã xác định nhiều chính sách, giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số.

Triển khai thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước, cấp ủy, chính quyền các địa phương đã quan tâm thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng người dân tộc thiểu số; từng bước khắc phục tình trạng hẫng hụt nguồn cán bộ dân tộc thiểu số. Đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số đang dần được trẻ hóa, có trình độ chuyên môn, đa dạng về thành phần dân tộc. Nhiều người dân tộc thiểu số đã trở thành cán bộ cao cấp của Đảng, Quốc hội, Chính phủ hoặc giữ trọng trách trong cấp ủy, chính quyền địa phương.

Công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số được thực hiện đúng quy định theo phân cấp quản lý, bảo đảm dân chủ, khách quan, có sự đổi mới, có tính kế thừa và phát triển. Trong đó, việc thực hiện đề án tăng cường cán bộ về cơ sở đã có nhiều kết quả tích cực, có 580 trí thức trẻ được bồi dưỡng lý luận chính trị, kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, được phê chuẩn chức vụ phó chủ tịch Ủy ban nhân dân xã và tổ chức bố trí công tác tại các xã thuộc 62 huyện nghèo của cả nước⁷.

Đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số từng bước được xây dựng cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế. Ở Trung ương, Quốc hội (khóa XIV) có 86 đại biểu là người dân tộc thiểu số, chiếm 17,4%

tổng số đại biểu Quốc hội, cao hơn 8 người (gần 2%) so với Quốc hội (khóa XIII) và cao hơn tỷ lệ dân số dân tộc thiểu số. Tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số được bầu vào Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) là 8,75%; (khóa XII) là 8,5%; (khóa XIII) là 6,5%. Ở các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, có 162.120 cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số, chiếm 14,53% (nữ giới chiếm 49,2%), trong đó tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý là 10.398 người, chiếm 17,2%⁸.

Năm 2021, số lượng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số của các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ là 3.952.225 người, trong đó, một số bộ, ngành quan tâm bố trí, sử dụng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số trên 5% tổng số biên chế, số lượng người được giao, như: Ủy ban Dân tộc (25,4%), Bộ Tư pháp (7,2%), Bộ Quốc phòng (6,69%), Bộ Kế hoạch và Đầu tư (5,45%), Bảo hiểm Xã hội Việt Nam (5,64%)... Tại các địa phương, một số tỉnh có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 10% đến trên 70% tổng dân số của tỉnh đã thực hiện theo đúng hoặc vượt mức tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số⁹.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số vẫn còn những tồn tại, hạn chế, như: cơ cấu đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số còn chưa hợp lý; đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số còn yếu về năng lực, chưa qua đào tạo, bồi dưỡng còn chiếm tỷ lệ khá lớn; công tác quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng chưa đồng bộ, hiệu quả chưa cao. Số lượng, cơ cấu cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số ở các đơn vị, địa phương chiếm tỷ lệ thấp. Còn những bộ, ngành có số lượng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số rất thấp (có 12 bộ, ngành có tỷ lệ dưới 1%)¹⁰.

Nhiều địa bàn có tỷ lệ dân tộc thiểu số cao trong cơ cấu dân cư nhưng tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia vào hệ thống chính trị vẫn chưa tương xứng. Các chính sách liên quan đến công tác cán bộ vùng dân tộc thiểu số và miền núi chậm được sơ kết, tổng kết, đánh giá, dẫn đến một số chính sách không còn phù hợp với sự phát triển; còn có nhiều văn bản hướng dẫn với các hình thức hỗ trợ phụ cấp khác nhau, không thống nhất nên vướng mắc trong triển khai thực hiện; một số chế độ, chính sách đãi ngộ chưa tạo được động lực làm việc cho phần lớn cán bộ người dân tộc thiểu số cấp xã...

3. Một số kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong thời kỳ đổi mới

Một là, thường xuyên nâng cao nhận thức về vai trò của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số và tầm quan trọng của công tác xây dựng cán bộ người dân tộc thiểu số. Cần xây dựng kế hoạch tuyên truyền, giáo dục thống nhất, đồng bộ, cụ thể, sát thực tiễn, trong đó nội dung, phương thức tuyên truyền, giáo dục phải bảo đảm tính khoa học, sát đối tượng. Đồng thời, chú trọng đổi mới hình thức hội nghị, học tập chính trị, sinh hoạt cộng đồng, tuyên truyền thông qua các phương tiện đại chúng (sách, báo, tài liệu, đài phát thanh, truyền hình, mạng internet...); tuyên truyền miệng của cán bộ, đảng viên, già làng, trưởng bản, người có uy tín. Tùy vào từng đối tượng cụ thể để xác định đúng nội dung, sử dụng hình thức, phương pháp tuyên truyền, giáo dục, vận động phù hợp, linh hoạt đối với đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số.

Hai là, xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số phù hợp với nhu cầu, đặc điểm, tình hình vùng dân tộc thiểu số và miền núi. Trên tinh thần lấy mục tiêu phục vụ nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc

phòng, an ninh làm điểm xuất phát; lấy đặc điểm, tình hình của địa phương làm căn cứ để tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số. Khi nhu cầu càng cao, đặc điểm, tình hình của địa phương càng khó khăn, phức tạp thì càng phải có những chính sách đặc thù phù hợp để xây dựng cán bộ dân tộc thiểu số. Đồng thời, căn cứ kết quả thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương làm tiêu chí quan trọng hàng đầu để đánh giá, quy hoạch, sử dụng cán bộ. Xây dựng cán bộ người dân tộc thiểu số phải thường xuyên gắn chặt với chiến lược phát triển của địa phương, nhất là chiến lược phát triển con người, giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa những quy định, tiêu chuẩn chung với chính sách riêng, có tính đặc thù dựa trên điều kiện, tình hình cụ thể của từng địa phương, cơ quan, đơn vị.

Ba là, xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số bảo đảm đủ về số lượng, nâng cao về chất lượng và cơ cấu hợp lý; đồng thời, chú trọng giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa tạo nguồn, đào tạo, sử dụng cán bộ tại chỗ với thu hút, luân chuyển cán bộ từ nơi khác đến. Thực hiện tốt các khâu, các bước của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, bảo đảm đồng bộ, chặt chẽ, kịp thời. Phải lấy công tác tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số làm gốc, tạo chuyển biến đột phá về năng lực của cán bộ, nhất là năng lực tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật theo chức trách, nhiệm vụ được giao. Kết hợp chặt chẽ giữa tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ người dân tộc thiểu số tại chỗ với thu hút, luân chuyển, sử dụng cán bộ có trình độ, năng lực, kinh nghiệm công tác từ nơi khác đến. Có cơ chế, chính sách phù hợp để vừa tạo động lực cho cán bộ nỗ lực phấn đấu, vừa giải quyết đúng đắn mối quan hệ công tác, hoàn thiện cơ

chế phối hợp, hỗ trợ, giúp đỡ lẫn nhau cùng thực hiện tốt nhiệm vụ chung.

Bốn là, phát huy sức mạnh tổng hợp của các tổ chức, các lực lượng trong xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Nâng cao trách nhiệm của cấp ủy, chính quyền ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi trong xây dựng chủ trương, chính sách phù hợp, quan tâm tạo nguồn, đào tạo, tuyển dụng, quy hoạch, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số, tạo điều kiện, cơ hội và môi trường để đội ngũ này từng bước trưởng thành. Trên cơ sở đó, các cơ quan quản lý, tham mưu bám sát thực tiễn để triển khai thực hiện nghiêm túc, có chất lượng, hiệu quả cao. Đồng thời, phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội, các đoàn thể và Nhân dân trong tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số...□

Chú thích:

1. Hồ Chí Minh toàn tập (2011). Tập 13. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 225.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam (2003). Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa IX). H. NXB Chính trị quốc gia, tr. 36.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X. H. NXB Chính trị quốc gia, tr. 122
4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2009). Văn kiện hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X). H. NXB Chính trị quốc gia, tr. 251.
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI. H. NXB Chính trị quốc gia, tr. 261.
6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII. Tập I. H. NXB Chính trị quốc gia Sự thật, tr. 170.
- 7, 8. Ủy ban Dân tộc (2021). Báo cáo số 732/BC-UBDT ngày 10/6/2021 về tổng kết Chiến lược công tác dân tộc đến năm 2020.
- 9, 10. Ủy ban Dân tộc (2022). Báo cáo số 855/BC-UBDT ngày 03/6/2022 về tổng kết 10 năm thực hiện Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 của Chính phủ về công tác dân tộc.