

# CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS TO IMPROVE THE QUALITY OF ETHNIC MINORITY CADRES IN VIETNAM TODAY

Tran Quoc Hung

Vietnam Academy for Ethnic Minorities

Email: [hungtq@hvdt.edu.vn](mailto:hungtq@hvdt.edu.vn)

Received: 27/8/2023; Reviewed: 05/9/2023; Revised: 21/9/2023; Accepted: 03/11/2023; Released: 20/11/2023

DOI: <https://doi.org/10.54163/ncdt/244>

Our country's cadres in all stages play a particularly important role in implementing the Party's guidelines and policies and the State's laws to the people. Only a strong team of cadres can ensure the effective management and operation of mechanisms and policies that contribute to socio-economic stability and development, ensuring national defense and security from the Central to the localities, contributing to well implementing the affairs of building and protecting the socialist Vietnamese Fatherland.

**Keywords:** Solutions; Quality; Team of cadres; Ethnic minorities; Vietnam.

## 1. Đặt vấn đề

Đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị ở nước ta qua các thời kỳ và hiện nay không thể không nhắc đến đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số (DTTS). Đội ngũ cán bộ là người DTTS công tác ở khắp các vùng miền, từ Trung ương đến địa phương đã góp góp lớn vào công cuộc xây dựng và phát triển đất nước ta. Đội ngũ cán bộ người DTTS ngày càng lớn mạnh cả chất và lượng, song bên cạnh đó việc tăng cường cán bộ người DTTS cũng như đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ đương chức có đủ trình độ, năng lực đáp ứng cho yêu cầu công tác, đồng thời phải tạo nguồn đề bổ sung, thay thế cho tương lai. Để thực hiện hiệu quả được vấn đề này, chúng ta cần nắm chắc những cơ hội và vượt qua những thách thức để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ người DTTS trong giai đoạn hiện nay.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

Công trình sách chuyên khảo “Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới” (Cao Văn Thống, Vũ Trọng Lâm, 2020), tác giả đã khái quát, phân tích, làm rõ hệ thống quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, của Chủ tịch Hồ Chí Minh và của Đảng ta về đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ; đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ ở nước ta từ khi tiến hành công cuộc đổi mới đến nay; từ đó phân tích, đánh giá những mặt mạnh, mặt yếu của đội ngũ cán bộ và từng khâu công tác cán bộ, chỉ ra những nguyên nhân khách quan, chủ quan của tình trạng đó. Đồng thời, đưa ra hệ thống quan điểm định hướng, mục tiêu, giải pháp chung và cụ thể cho từng khâu công tác nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ Việt Nam đủ năng lực, trình độ, phẩm chất đạo đức đáp ứng yêu cầu giai đoạn cách mạng mới.

Công trình sách về “Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ và một số quy định mới về công tác đảng trong tình hình hiện nay” (Vũ Thiên Bình, 2019), nội dung cuốn sách đề cập đến 6 phần chính sau: (1) Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy 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; (2) Quy định mới về công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; (3) Quy định về công tác kiểm tra, giám sát của Đảng; (4) Quy định về xử lý kỷ luật đảng viên, tổ chức đảng vi phạm; (5) Hướng dẫn kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; (6) Hướng dẫn nghiệp vụ công tác đảng viên.

Ngoài ra, quán triệt chủ trương của Đảng, Chính phủ và các bộ, ngành liên quan đã ban hành nhiều văn bản hướng dẫn nhằm phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS như: Quyết định số 34/2006/QĐ-TTg ngày 08/02/2006 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án Đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã, phường, thị trấn người DTTS giai đoạn 2006-2010; Quyết định số 106/2007/QĐ-TTg ngày 13/7/2007 của Thủ tướng Chính phủ về việc xây dựng Đề án Một số giải pháp tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và tạo nguồn đội ngũ cán bộ hệ thống chính trị cơ sở vùng Tây Bắc (giai đoạn 2007-2010); Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người DTTS trong thời kỳ mới; Quyết định số 771/QĐ-TTg ngày 26/6/2018 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Bồi dưỡng kiến thức dân tộc đối với cán bộ, công chức,

viên chức giai đoạn 2018-2025;...

Nhìn chung, một số công trình nghiên cứu trên là tư liệu có giá trị để tác giả kế thừa, bổ sung, hoàn thiện nội dung nghiên cứu này.

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp tổng hợp, so sánh, đối chiếu các tài liệu thứ cấp, gồm hệ thống các văn bản chính sách về công tác cán bộ, công chức và viên chức. Công tác cán bộ là then chốt, đặc biệt quan trọng trong mọi thời kỳ, giai đoạn cụ. Vấn đề này được các cơ quan tổ chức chính phủ, phi chính phủ và các tổ chức khoa học tiếp cận qua nhiều góc độ khác nhau như: Từ góc độ quản lý nhà nước đến khoa học quản lý,... Trong quá trình nghiên cứu, bài báo đã sử dụng kết hợp các phương pháp liên ngành như: Phương pháp thu thập tài liệu, thông kê dùng để lựa chọn các tài liệu, thông tin liên quan đến nội dung và đối tượng nghiên cứu, đồng thời là tiền đề giúp việc phân tích, đánh giá tổng hợp một cách chính xác và khách quan; phương pháp chuyên gia.

### 4. Kết quả nghiên cứu

#### 4.1. Khái niệm về chất lượng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số

Tại Điều 4 Luật Cán bộ, công chức năm 2008 quy định: Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là cấp tỉnh), ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện), trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước (Khoản 1). Cán bộ xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã) là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực HĐND, UBND, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu tổ chức chính trị - xã hội (Khoản 3).

Theo thuật ngữ cán bộ nêu trên, cán bộ có các đặc trưng:

*Một là*, cán bộ cấp Trung ương đến cấp cơ sở phải là công dân Việt Nam.

*Hai là*, cán bộ giữ một chức vụ, trọng trách trong hệ thống chính trị nói chung.

*Ba là*, cán bộ phải qua bầu cử, tuyển chọn, đề bạt.

*Bốn là*, cán bộ được sự ủy thác của Nhà nước, các tổ chức khác trong hệ thống chính trị và lấy danh nghĩa của Nhà nước và các tổ chức đó để hoạt động.

*Năm là*, cán bộ hưởng đãi ngộ căn cứ vào chất lượng lao động của họ.

Theo Điều 4 Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 của Chính phủ về Công tác dân tộc giải thích: “DTTS” là những dân tộc có số dân ít hơn so với dân tộc đa số trên phạm vi lãnh thổ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (Khoản 2). “Dân

tộc đa số” là dân tộc có số dân chiếm trên 50% tổng dân số của cả nước, theo điều tra dân số quốc gia (Khoản 3). “DTTS rất ít người” là dân tộc có số dân dưới 10.000 người (Khoản 5).

Như vậy, Việt Nam là quốc gia đa dân tộc hay quốc gia đa tộc người, gồm 54 tộc người, ngoài tộc người Kinh (Việt) chiếm đa số, còn có 53 DTTS khác: Sán Diu, Tày, Nùng, Mông, Ba na, Ê Đê, Tà Ôi, Bru-Vân Kiều...

“Đội ngũ cán bộ người DTTS” là tập hợp các cá nhân người DTTS được bầu cử, bổ nhiệm vào các chức vụ, chức danh, được hưởng lương từ ngân sách nhà nước và được điều chỉnh bởi chính sách, pháp luật và các quy định của các tổ chức trong hệ thống chính trị.

“Chất lượng đội ngũ cán bộ người DTTS” là những yếu tố tạo nên phẩm chất, giá trị của tập hợp cán bộ DTTS, có sức lan tỏa tạo thành sức mạnh tập thể của “đội ngũ cán bộ người DTTS”.

Đề cập đến chất lượng cán bộ DTTS là đề cập tới hai vấn đề cơ bản: *Thứ nhất*, là tổng hợp những phẩm chất, giá trị, những đặc tính tạo nên cái bản chất của cán bộ người DTTS. *Thứ hai*, những phẩm chất, đặc tính, giá trị đó đáp ứng đến đâu những yêu cầu đã được xác định về chức danh, chức vụ của cán bộ người DTTS ở một thời gian và không gian xác định. Tổng hợp những phẩm chất, giá trị, những thuộc tính đặc trưng, bản chất của một cán bộ DTTS và các mặt hoạt động của cán bộ đó chính là chất lượng cán bộ DTTS.

Như vậy, chất lượng đội ngũ cán bộ người DTTS là tổng hợp thống nhất biện chứng hệ giá trị, những thuộc tính đặc trưng riêng có, những bản chất của đội ngũ cán bộ DTTS về mặt con người và các mặt hoạt động, quy định và phản ánh mức độ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của đội ngũ cán bộ DTTS trong hệ thống chính trị từ Trung ương đến địa phương.

#### 4.2. Thực trạng chất lượng của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số hiện nay

Theo Báo cáo giám sát “Việc thực hiện chính sách, pháp luật trong đào tạo, sử dụng đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người DTTS” của Hội đồng Dân tộc, Quốc hội khóa XIII tại 36 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương cho biết: “số cán bộ, công chức, viên chức người DTTS được đào tạo về chuyên môn có 17.598 người (toàn quốc là 374.263 người) chiếm tỷ lệ 4,7%. Trong đó, số được đào tạo về lý luận chính trị là 14.381 người (toàn quốc là 476.225 người) chiếm tỷ lệ 3%; đào tạo về quản lý nhà nước là 7.368 người (toàn quốc là 77.927 người) chiếm tỷ lệ 9,45%; đào tạo về kỹ năng nghiệp vụ có 35.457 người (toàn quốc là 415.867 người) chiếm tỷ lệ 8,52%; đào tạo, bồi dưỡng khác là 36.648 người (toàn quốc là 219.940 người) chiếm tỷ lệ 16,67%; đào tạo ở nước ngoài là 99 người (toàn quốc là 2.989

người) chiếm tỷ lệ 3,3%”.

Năm 2016, cả nước có 68.781 người DTTS làm việc trong hệ thống chính trị, chiếm 11,68% tổng số biên chế cả nước. Quốc hội khóa XIV có 86 đại biểu là người DTTS (chiếm 17,4% tổng số đại biểu Quốc hội), cao hơn 08 người (gần 2%) so với Quốc hội khóa XIII và cao hơn tỷ lệ dân số DTTS. Tỷ lệ Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng người DTTS khóa XI là 8,75%, khóa XII là 8,5%, thấp hơn tỷ lệ dân số DTTS. Hiện nay, 11/53 DTTS có Ủy viên Trung ương Khóa XII, 38/53 DTTS có đại biểu Quốc hội Khóa XIV. Từ Khóa I - Khóa XIV đã có 49/53 DTTS có đại biểu Quốc hội.

Năm 2018, có 162.120 cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS, chiếm 14,53% (nữ giới chiếm 49,2%). Trong đó, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người DTTS giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý là 10.398 người (chiếm 17,2%). Tỷ lệ cán bộ DTTS là đại biểu HĐND có xu hướng giảm, nhiệm kỳ 2004-2009 cấp tỉnh là 20,23%, cấp huyện là 20,18%, cấp xã là 24,4%; nhiệm kỳ 2016-2021 cấp tỉnh 16,91%, cấp huyện 18,29%, cấp xã 22,14%.

Kết quả Điều tra 53 DTTS năm 2019 cho thấy trong 9 nhóm nghề người DTTS làm “Lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị” chiếm tỷ trọng thấp nhất, chiếm 0,5%. Đa phần trong số họ là nam giới, chỉ có 28,2% là nữ giới. Nhóm lao động việc làm chuyên môn kỹ thuật bậc cao và chuyên môn kỹ thuật bậc trung chiếm 3,3% tổng số lao động DTTS có việc làm, tăng 0,6 điểm phần trăm so với năm 2015 nhưng vẫn thấp hơn 7,0 điểm phần trăm so với tỷ lệ lao động thuộc hai nhóm này của cả nước. Khi xem xét theo nhóm dân tộc, có 11 DTTS có tỷ trọng lao động có việc làm là “lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị” cao hơn mức chung của cả nước (theo Tổng điều tra năm 2019 là 0,8%), như: Si La (3,8%), Lào (2,0%), Pu Péo (1,7%), Cơ Lao (1,6%), Bô Y (1,4%), Ngái (1,1%), Cơ Tu (1,1%), Co (1,1%), Hà Nhi (1,1%), Tày (1,0%), Gié-Triêng (0,9%). Ngược lại, một số DTTS không có lao động là “Lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị” như: Xtiêng, Chơ ro, Ó Đu, Brâu (Ủy ban Dân tộc, 2020, tr.66).

Trong Báo cáo số 732/BC-UBDT ngày 10/6/2021 của Ủy ban Dân tộc về tổng kết chiến lược công tác dân tộc đến năm 2020 đã có những ghi nhận về hệ thống chính trị cơ sở vùng DTTS và miền núi ngày càng được kiện toàn, chất lượng đội ngũ cán bộ ở cơ sở ngày một nâng lên. Đến nay, cả nước có 68.781 biên chế là người DTTS, chiếm 11,68% tổng số biên chế cả nước. Đối với đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ: 22.229 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước và 10.516 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về tin học văn phòng. Công chức, viên chức người DTTS được ưu tiên

trong quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng và bổ nhiệm vào hệ thống cơ quan nhà nước”. Bên cạnh đó, số lượng cấp ủy và đại biểu HĐND cấp xã cũng có tỷ lệ đáng ghi nhận. Cũng theo báo cáo của Ủy ban Dân tộc, khóa 2015-2020 tỷ lệ cán bộ tham gia cấp ủy cả nước có 3.610 người (chiếm 11,11%), đại biểu Hội đồng nhân dân cấp xã có 64.718 người (chiếm 22,14%).

Theo số liệu của Ban Chỉ đạo Tây Bắc, tính đến năm 2015, các DTTS chiếm 66,35% dân số Tây Bắc, nhưng đội ngũ cán bộ người DTTS trong cơ quan Đảng, đoàn thể cấp huyện chỉ chiếm 41,38%, trong đó Lạng Sơn: 70%, Cao Bằng: 57%. Trong cơ quan dân cử, đại biểu người DTTS chiếm tỷ lệ cao, cụ thể trong Quốc hội khóa XIV: 50%; trong HĐND cấp tỉnh: 50,16%; trong HĐND cấp huyện: 61, 78%, trong HĐND cấp xã: 72,79% (Ban Chỉ đạo Tây Bắc, 2017, tr.17).

Phân tích cơ cấu cán bộ của các dân tộc cụ thể cho thấy, ngoài dân tộc Tày, Nùng, Mường, Thái, còn lại các DTTS khác như La Chí, Thu Lao, Kơ mú, Bô Y, Hà Nhi, tỷ lệ cán bộ rất thấp so với tỷ lệ dân số. Cụ thể, ở tỉnh Cao Bằng, dân tộc Tày chiếm 40,9% dân số, dân tộc Nùng: 31,08%, dân tộc Mông: 10,13%, dân tộc Dao: 10,08%, dân tộc Lô Lô: 0,47%; đội ngũ CBCC của tỉnh có 14.197 người thì cán bộ DTTS là 12.291 người, chiếm 87,5%, trong đó các dân tộc Tày, Nùng chiếm trên 86,6%; các dân tộc: Dao chỉ 0,5%, Mông chỉ 0,4%, Lô Lô chỉ có một người. Ở tỉnh Lạng Sơn, dân tộc Tày chỉ chiếm 35,5% dân số, nhưng cán bộ cấp tỉnh chiếm 49%, cấp huyện tới 52,3%. Ở tỉnh Lào Cai, dân tộc Mông có dân số chiếm tỷ lệ 29,2% nhưng cán bộ người Mông chỉ có 13,4%; người Kinh chỉ chiếm 11,5% dân số huyện Bắc Hà, nhưng cán bộ công chức chiếm 72,7%. Ở tỉnh Sơn La, dân số DTTS chiếm 80%, nhưng cán bộ DTTS toàn tỉnh chỉ chiếm 42% số CBCC toàn tỉnh (Lương, 2016, tr.36-38).

Bên cạnh tỷ lệ còn thấp thì đội ngũ cán bộ DTTS chưa qua đào tạo, bồi dưỡng còn chiếm tỷ lệ khá lớn, nhất là cán bộ cơ sở. “Đội ngũ công chức cấp xã cả nước có 111.496 người. Trong đó, số công chức người DTTS là 17.728 người (chiếm 15,90%), số công chức nữ là 28.097 người (chiếm 25,20%). Về trình độ chuyên môn: có 8.507 công chức (chiếm 7,63%) chưa qua đào tạo chuyên môn; công chức có trình độ sơ cấp là 2.409 người (chiếm 2,16%); trung cấp là 66.251 người (chiếm 59,42%); cao đẳng là 6.790 người (chiếm 6,09%) và trình độ đại học là 27.539 người (chiếm 24,7%). Về trình độ lý luận chính trị, số công chức chưa qua đào tạo là 46.082 người (chiếm 41,33%); trình độ sơ cấp là 23.481 người (chiếm 21,06%); trung cấp là 41.119 người (chiếm 36,88%) và trình độ cao cấp là 814 người (chiếm 0,73%)” (Hạnh, 2015).

### **4.3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở Việt Nam hiện nay**

Để nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ người DTTS ở nước ta hiện nay cần phát huy những kết quả đạt được, khắc phục những khó khăn, hạn chế, trong xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS nhằm phát triển kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng an ninh, trật tự an toàn xã hội vùng DTTS và miền núi, trong thời gian tới, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

*Một là*, nâng cao nhân thức, tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống cho cán bộ. Cán bộ cần có lập trường tư tưởng vững vàng, nắm chắc các chủ chương đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, kiên quyết đấu tranh với những quan điểm sai trái, luận điệu xuyên tạc. Thường xuyên cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ người DTTS.

*Hai là*, cần có chính sách đặc thù trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ người DTTS. Theo đó, tiếp tục triển khai Luật Cán bộ, công chức và các văn bản hướng dẫn thi hành. Thực hiện đúng, đầy đủ, có hiệu quả các chế độ, chính sách ưu tiên đối với đội ngũ cán bộ người DTTS. Nghiên cứu, quy định chế độ, chính sách thu hút nhân tài, trọng dụng, đãi ngộ, chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội phù hợp đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ và hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ người DTTS.

*Ba là*, cần tập trung làm tốt công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ người DTTS theo từng giai đoạn, từng năm cụ thể. Muốn làm được vậy, Nhà nước cần có văn bản hướng dẫn cụ thể từng đối với cán bộ, từng vị trí việc làm về điều kiện, tiêu chuẩn, nhiệm vụ và quyền hạn nhằm đào tạo đội ngũ cán bộ kế cận đáp ứng được ngay số lượng cán bộ hụt.

*Bốn là*, đổi mới chương trình, nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp với từng đối tượng cán bộ người DTTS. Nội dung, chương trình, phương thức đào tạo cho người học là người DTTS phải phù hợp với đặc thù về tập quán, lối sống cũng như điều kiện kinh tế - xã hội của từng dân tộc, từng vùng. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần sát với thực tế, hướng vào các vấn đề thiết thực đặt ra từ quá trình thực thi nhiệm vụ ở địa phương.

*Năm là*, các địa phương cần đổi mới, tăng cường công tác quy hoạch, sắp xếp đội ngũ cán bộ người DTTS. Nghiêm túc rà soát, đánh giá đúng thực trạng công tác quy hoạch, đào tạo, tuyển dụng, sử dụng đội ngũ cán bộ người DTTS, chú trọng cả số lượng hợp lý (theo tỷ lệ dân số) và bảo đảm chất lượng, cán bộ nữ, cán bộ trẻ người DTTS.

*Sáu là*, tổ chức thi sát hạch định kỳ đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ người DTTS

nói riêng, như các nước tiên tiến hiện nay trên thế giới đang áp dụng, kết hợp với khảo sát lấy ý kiến phản hồi của người dân về chuyên môn, nghiệp vụ, thái độ, tinh thần phục vụ, kỹ năng giải quyết công việc của đội ngũ cán bộ. Đây sẽ là căn cứ để thải loại những cán bộ không có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và phẩm chất đạo đức kém ra khỏi bộ máy.

### **5. Thảo luận**

Công tác cán bộ người DTTS ở Việt Nam hiện nay có được những kết quả trên là có chủ trương đúng đắn của Đảng sau hơn 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ, đội ngũ cán bộ các cấp có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ DTTS nói riêng ngày càng được nâng lên, từng bước đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đồng thời sự trưởng thành của đội ngũ cán bộ người DTTS chứng tỏ sự vươn lên vượt bậc của các DTTS nhằm thực hiện quyền bình đẳng dân tộc. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ đã tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS phát huy trí tuệ, tâm huyết để hoàn thành nhiệm vụ chính trị được giao. Đội ngũ cán bộ người DTTS góp phần quan trọng vào việc phát triển kinh tế - xã hội vùng DTTS và đóng góp vào thành công của công cuộc đổi mới của đất nước.

Song bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ DTTS còn gặp phải những hạn chế, bất cập như: Tỷ lệ cán bộ người DTTS so với dân số còn thấp; trình độ các mặt của đội ngũ cán bộ người DTTS không đồng đều; Cán bộ lãnh đạo, quản lý là người DTTS ở các cấp, từ cấp xã đến cấp tỉnh, được bố trí trong tất cả các cơ quan của Đảng và Nhà nước, nhưng tỷ lệ và cơ cấu trong từng cơ quan và chức danh cụ thể chưa đồng đều, ở cấp càng cao, số lượng, tỷ lệ cán bộ người DTTS càng thấp; năng lực đội ngũ cán bộ người DTTS có nhiều hạn chế và chưa ngang tầm nhiệm vụ...

### **6. Kết luận**

Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu "then chốt" của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ người DTTS nói riêng là công việc thận trọng, khoa học, dân chủ, mang tầm chiến lược, là nhiệm vụ hàng đầu của Đảng và Nhà nước ta. Vì vậy, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ người DTTS là nhiệm vụ quan trọng, xuyên suốt trong mọi thời kỳ, giai đoạn cụ thể nhằm thực hiện hiệu quả các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống nhằm nâng cao đời sống của nhân dân và đảm bảo ổn định quốc phòng an ninh của nước ta.

**Tài liệu tham khảo**

- Ban Chỉ đạo Tây Bắc. (2017). *Báo cáo về tình hình dân tộc và thực hiện chính sách dân tộc ở Tây Bắc*. Yên Bái.
- Bình, V. T. (2019). *Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ và một số quy định mới về công tác đảng trong tình hình hiện nay*. Hà Nội: Nxb. Lao động.
- Hạnh, T. T. (2015). Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã từ sau Hội nghị Trung ương 5 khóa IX và một số kiến nghị. *Tạp chí điện tử Cộng sản*, ngày 3/7/2015.
- Hội đồng Dân tộc Quốc hội Khóa XIII. (2014). *Báo cáo kết quả giám sát “Việc thực hiện chính sách, pháp luật trong đào tạo, sử dụng đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số đến năm 2013”*. Hà Nội.
- Lương, H. X. (2016). Những hạn chế, bất cập của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số ở Tây Bắc, kiến nghị về giải pháp. *Kỷ yếu Hội thảo: Lý luận và Thực tiễn về chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số nhằm phát triển bền vững vùng Tây Bắc*, tr.36-38. Hà Nội.
- Thống, C. T., & Lâm, V. T. (2020). *Đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong giai đoạn mới*. Hà Nội: Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- Ủy ban Dân tộc. (2020). *Tổng hợp kết quả điều tra thực trạng kinh tế - xã hội 53 dân tộc thiểu số năm 2019*. Hà Nội: Nxb. Văn hóa Dân tộc.
- 

## THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Trần Quốc Hùng

---

Học viện Dân tộc

Email: [hungtq@hvdt.edu.vn](mailto:hungtq@hvdt.edu.vn)

Nhận bài: 27/8/2023; Phân biên: 05/9/2023; Tác giả sửa: 21/9/2023; Duyệt đăng: 03/11/2023; Phát hành: 20/11/2023

DOI: <https://doi.org/10.54163/ncdt/244>

Đội ngũ cán bộ của nước ta trong mọi giai đoạn đều có vị trí vai trò đặc biệt quan trọng trong việc triển khai chủ trương, đường lối và chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước đến với nhân dân. Đội ngũ cán bộ vững mạnh mới có thể đảm bảo việc quản lý, vận hành hiệu quả các cơ chế, chính sách góp phần ổn định và phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh từ Trung ương đến cơ sở, góp phần thực hiện tốt công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam Xã hội Chủ nghĩa.

**Từ khóa:** Giải pháp; Chất lượng; Đội ngũ cán bộ; Người dân tộc thiểu số; Việt Nam.