

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở CÁC HUYỆN MIỀN NÚI NGHỆ AN TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Trần Cao Nguyên

Trường Đại học Vinh

Ngày nhận bài 8/10/2019, ngày nhận đăng 23/12/2019

Tóm tắt: Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực nói chung, xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số nói riêng ở các huyện miền núi được Đảng và Nhà nước xác định là một đặc thù trong chính sách tổng thể đối với vùng dân tộc. Bài viết trên cơ sở làm rõ vị trí, vai trò và những vấn đề đặt ra hiện nay trong xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số (DTTS) ở các huyện miền núi tỉnh Nghệ An đã đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS ở các huyện miền núi Nghệ An.

Từ khóa : Xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; vai trò của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số.

1. Vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở các huyện miền núi nói chung, ở các huyện miền núi Nghệ An nói riêng

Đội ngũ cán bộ người DTTS không chỉ có vị trí, vai trò như đội ngũ cán bộ nói chung, mà còn có vị trí vai trò và ý nghĩa quan trọng đối với việc giải quyết các vấn đề về dân tộc, nhất là trong tổ chức thực hiện đường lối, chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước, tiến hành sự nghiệp cách mạng ở miền núi, vùng đồng bào các DTTS.

Đội ngũ cán bộ người DTTS ở khu vực miền núi có vai trò quan trọng, quyết định hiệu quả hoạt động ở khu vực miền núi, bởi đây chính là đội ngũ sống và làm việc trực tiếp hàng ngày với nhân dân, đồng bào; hiểu rõ và nắm bắt rõ nhất tình hình đang diễn ra tại cơ sở, thấy được nhu cầu và nguyện vọng của nhân dân, những đòi hỏi bức xúc mà dân đặt ra. Hơn thế nữa, nhiều tình huống xuất hiện ở các vùng DTTS đòi hỏi cán bộ phải chủ động xử lý và ra quyết định kịp thời, không thể chờ đợi xin ý kiến chỉ đạo hay họp bàn giao quyết định, như vấn đề tranh chấp đất đai, buôn lậu, phá rừng, di dân tự do...

Nhận thức sâu sắc tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ người DTTS, bước vào công cuộc đổi mới, công tác dân tộc nói chung, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS nói riêng ngày càng được Đảng đặc biệt quan tâm. Điều này được thể hiện trong những nội dung chính của Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 27/11/1989 của Bộ Chính trị *Về một số chủ trương, chính sách lớn phát triển kinh tế - xã hội miền núi*; được thể chế hóa trong Quyết định số 72-HĐBT ngày 13/3/1990 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) *Về một số chủ trương, chính sách cụ thể phát triển kinh tế - xã hội miền núi*. Đặc biệt, Nghị quyết số 24-NQ/TW ngày 12/3/2003, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX *về công tác dân tộc*, xác định một trong những mục tiêu cơ bản là “Xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số tại chỗ có phẩm chất và năng lực đáp ứng được yêu cầu của địa phương”, từ đó đưa ra giải pháp “Thực hiện tốt công tác quy hoạch, đào tạo,

bồi dưỡng, sử dụng cán bộ là người dân tộc thiểu số cho từng vùng, từng dân tộc.” Sau đó là *Kết luận số 57-KL/TW ngày 03/11/2009 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy (khóa IX) về công tác Dân tộc*, trong đó chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS.

Cụ thể hóa chủ trương của Đảng, Chính phủ đã ban hành Chỉ thị số 1971/CT-TTg ngày 27/10/2010 của Thủ tướng Chính phủ về *tăng cường công tác dân tộc trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*; Nghị định số 05/2011/NĐ-CP của Chính phủ về *công tác dân tộc*; Quyết định số 449/QĐ-TTg ngày 12/3/2013 của Thủ tướng Chính phủ về *phê duyệt Chiến lược Công tác dân tộc đến năm 2020*. Chiến lược Công tác dân tộc ra đời có ý nghĩa to lớn, đánh dấu một bước phát triển, đổi mới trong lĩnh vực quản lý nhà nước về công tác dân tộc, xây dựng chính sách dân tộc. Để có cơ sở thực hiện Chiến lược, ngày 04/12/2013, Ủy ban Dân tộc đã trình Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 2356/QĐ-TTg về *Chương trình hành động thực hiện Chiến lược*. Trong đó, xác định phương hướng chính sách dân tộc giai đoạn mới cần tập trung vào một số trọng tâm: phát triển nguồn nhân lực; giảm nghèo, an sinh xã hội trong vùng dân tộc; phát triển hạ tầng KT-XH vùng dân tộc; giải quyết vấn đề thiếu đất, thiếu nước, giải quyết việc làm cho thanh niên vùng dân tộc; bảo tồn, phát huy văn hóa truyền thống các dân tộc thiểu số; đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số; bảo vệ môi trường, phòng chống thiên tai, ứng phó với biến đổi khí hậu cùng dân tộc; an ninh, quốc phòng, giải quyết hài hòa mối quan hệ dân tộc. Tiếp đó, ngày 14/3/2016, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 402/QĐ-TTg phê duyệt *Đề án Phát triển đội ngũ, cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong tình hình mới*. Trong đó, khẳng định chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ cán bộ cơ sở người DTTS không chỉ quyết định sự phát triển kinh tế, xã hội mà còn tác động đến vấn đề ổn định chính trị và an ninh quốc phòng vùng dân tộc và miền núi trong tình hình mới.

Nghệ An là một tỉnh có diện tích lớn nhất nước, trong đó các huyện miền núi chiếm 2/3 diện tích của toàn tỉnh. Với đường biên giới dài 419 km, các huyện miền núi Nghệ An là địa bàn chiến lược quan trọng trong việc giữ vững an ninh quốc phòng và phát triển kinh tế - xã hội ở khu vực miền núi Nghệ An và vùng Bắc Trung Bộ. Thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, các chính sách của Nhà nước, các quyết định của Thủ tướng Chính phủ về công tác dân tộc, Tỉnh ủy, HĐND và UBND tỉnh đã lãnh đạo và điều hành thực hiện công tác dân tộc phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương, xác định xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS ở các huyện miền núi Nghệ An vững mạnh là một nhiệm vụ và yêu cầu cấp bách đặt ra.

Các huyện miền núi Nghệ An là những huyện có diện tích rộng, địa hình rừng núi phức tạp, mang tính đặc thù về địa lý nhân văn, văn hóa tộc người, mật độ dân cư thưa thớt, đồng bào dân tộc thiểu số chiếm trên 36% dân số trên địa bàn, có đường biên giới kéo dài, lại gặp rất nhiều khó khăn về điều kiện kinh tế, xã hội, cơ sở hạ tầng. Vì vậy, việc xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS ở các huyện miền núi Nghệ An là nhân tố quan trọng nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu và hiệu quả lãnh đạo, quản lý điều hành của cấp ủy đảng và ủy ban nhân dân từ cấp huyện cho đến cấp cơ sở ở các huyện miền núi. Đây là lực lượng trực tiếp quyết định thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh, xây dựng Đảng ở khu vực các huyện miền núi.

Tiếp tục thực hiện chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước hiện nay, vấn đề xây

dựng đội ngũ cán bộ người DTTS ở các huyện miền núi Nghệ An là vấn đề cơ bản, quan trọng, quyết định đến sức mạnh của khối đại đoàn kết dân tộc, đến sự nghiệp cách mạng của Đảng ở miền núi, sự lớn mạnh của đội ngũ cán bộ người DTTS là biểu hiện sinh động nhất về quyền bình đẳng giữa các dân tộc, là thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng và an ninh ở khu vực các huyện miền núi, góp phần xây dựng Nghệ An giàu mạnh.

2. Những vấn đề đặt ra đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở các huyện miền núi Nghệ An hiện nay

Có thể nói, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS ở các huyện miền núi Nghệ An hiện nay còn có những bất cập, hạn chế và yếu kém:

Một là, một số cấp ủy đảng và chính quyền ở các huyện miền núi từ cấp huyện cho đến cấp cơ sở nhận thức chưa đầy đủ về vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ người DTTS.

Trong quá trình lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS ở các huyện miền núi Nghệ An, trên thực tế còn một số cán bộ cấp huyện và cấp xã còn có lúc chưa nhận thức rõ về vị trí, vai trò của việc xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS. Nhiều địa phương quán triệt chưa sâu sắc quan điểm chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước nên chưa tích cực chủ động tạo nguồn, chưa có giải pháp tạo nguồn và tuyển chọn nguồn cán bộ người DTTS; còn một số địa phương chưa thực sự quan tâm đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS.

Hai là, công tác quy hoạch cán bộ người DTTS còn nhiều hạn mặt chế, chưa thật sự có hiệu quả.

Công tác quy hoạch cán bộ ở một số tổ chức Đảng, chính quyền cấp huyện còn nặng về chủ trương, Nghị quyết, thiếu biện pháp cụ thể, toàn diện, chưa bám sát đặc điểm của đội ngũ cán bộ, tình hình nhiệm vụ trên địa bàn; những yêu cầu về phẩm chất chính trị, trình độ, năng lực, tác phong công tác... chưa được cụ thể hóa sát với đặc thù của đội ngũ cán bộ DTTS. Nhìn chung công tác quy hoạch, đối với đội ngũ cán bộ người DTTS trong tình hình mới chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn đặt ra.

Ở cấp cơ sở, nhiều địa phương còn lẫn lộn giữa làm quy hoạch và làm nhân sự; cơ cấu đội ngũ cán bộ thiếu cân đối, có nhiều dân tộc dân số đông nhưng tỷ lệ đưa vào quy hoạch chưa tương xứng. Nhiều cấp ủy chưa làm tốt khâu đánh giá cán bộ khi đưa vào quy hoạch; Công tác quy hoạch tạo nguồn cán bộ dân tộc thiểu số chủ động, chưa đảm bảo tính kế thừa, còn khép kín và làm còn hình thức.

Ba là, công tác đào tạo, bồi dưỡng bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ người DTTS còn nhiều bất cập.

Đào tạo, bồi dưỡng là công tác liên quan trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ người DTTS ở các huyện miền núi Nghệ An, nhưng công tác này còn nhiều hạn chế, nhất là đối với đối tượng cử tuyển và loại hình đào tạo không chính quy, tình trạng cử tuyển không đúng với đối tượng còn diễn ra ở một số địa phương cơ sở. Cử tuyển chưa gắn với quy hoạch nên sinh viên là người DTTS sau khi tốt nghiệp các trường cao đẳng, đại học đã không được sử dụng, hoặc sử dụng không đúng với chuyên môn được đào tạo. Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cho các xã miền núi, khu vực vùng sâu vùng xa, từ năm 1996 đến năm 2015 có trên 1.500 sinh viên hệ cử tuyển con em người DTTS ở các huyện miền núi Nghệ An được cử đi học tại các trường đại học, cao đẳng (Ban Dân tộc,

Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An và các phòng dân tộc ở các huyện miền núi, 1996-2015). Tuy nhiên, một số lượng lớn sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường nhưng vẫn chưa được bố trí việc làm. Trong 10 năm, từ 2006 đến 2015, ở các huyện miền núi Nghệ An có 439 sinh viên hệ cử tuyển sau khi tốt nghiệp ra trường và hiện vẫn còn tới 193 em vẫn chưa có việc làm theo như cam kết ban đầu, trong đó có 117 em trình độ đại học. Và lý do mà các địa phương đưa ra là không có biên chế, vị trí công tác chưa phù hợp, hoặc chất lượng học tập của sinh viên hệ cử tuyển còn thấp. Tỷ lệ cán bộ người DTTS trong biên chế tổ chức các địa phương miền núi Nghệ An còn thấp, chiếm tỷ lệ 11% trong tổng số cán bộ của cấp huyện và 75% trong tổng số cán bộ của cấp xã ((Ban Dân tộc, Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An và các phòng dân tộc ở các huyện miền núi, 1996-2015).

Bốn là, tình hình kinh tế, xã hội và đời sống của đồng các DTTS ở các huyện miền núi Nghệ An còn nhiều khó khăn.

Tình hình kinh tế, xã hội và đời sống của đồng các DTTS ở các huyện miền núi Nghệ An là cơ sở quan trọng để đánh giá kết quả xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS trên địa bàn. Đời sống của đồng bào các DTTS ở các huyện miền núi Nghệ An những năm gần đây có sự phát triển và cải thiện. Tuy nhiên, so với mặt bằng chung của toàn tỉnh và của cả nước thì đời sống của đồng bào còn gặp nhiều khó khăn, thu nhập bình quân đầu người ở vùng dân tộc miền núi Nghệ An chỉ bằng 50% so với mức trung bình toàn quốc; Đồng bào dân tộc thiểu số thiếu thốn đáng kể về hầu hết các nguồn lực cho sản xuất như: đất, vốn, lao động có kỹ thuật v.v... Việc làm không ổn định, đồng bào dân tộc thiểu số ở miền núi Nghệ An thường đông con, đa phần có từ 5 đến 6 con. Những hạn chế về kinh tế chính là sự cản trở đối với việc đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, đào tạo đội ngũ cán bộ.

Mặt khác, đặc điểm địa lý tự nhiên, địa hình hiểm trở, khí hậu khắc nghiệt, thiên tai lũ lụt; dân cư phân tán; thiếu thông tin; các tệ nạn như uống rượu, cờ bạc, ma túy; các thế lực thù địch lợi dụng khó khăn vùng dân tộc thiểu số để xuyên tạc, chia rẽ khối đoàn kết dân tộc... là những nguyên nhân ảnh hưởng đến công tác xây dựng và đào tạo đội ngũ cán bộ người DTTS ở khu vực miền núi Nghệ An hiện nay.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở các huyện miền núi Nghệ An hiện nay

Để nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS ở khu vực miền núi Nghệ An đáp ứng với yêu cầu công cuộc đổi mới đất nước toàn diện, từng bước làm chuyển biến về tình hình kinh tế, xã hội khu vực miền núi:

Một là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của hệ thống chính trị, các cấp, các ngành và toàn thể xã hội về vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ người DTTS ở các huyện miền núi.

Việc nhận thức đúng vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ người DTTS không chỉ thể hiện trong các văn bản, nghị quyết của các cấp ủy đảng mà điều quan trọng là phải được cụ thể hóa trong thực tiễn, gắn với việc phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ người DTTS, vì đó là lực lượng trực tiếp lãnh đạo, chỉ đạo và quản lý điều hành thực hiện các nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng an ninh trên địa bàn, là lực lượng trực tiếp, tiếp nhận và quán triệt, tổ chức thực hiện nhiệm vụ do Đảng cấp trên giao.

Trên cơ sở nhận thức đúng vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ, phải tập trung xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ người DTTS cho phù hợp với hoàn cảnh của

địa phương và đất nước. Có làm tốt công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS mới làm cho cấp ủy, các địa phương nắm vững được đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và tạo ra được sự thống nhất cao từ Đảng bộ tỉnh đến các đơn vị cơ sở cấp huyện và cấp xã ở các huyện miền núi về công tác tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ người DTTS. Từ thực tiễn ở các huyện miền núi Nghệ An cho thấy, cấp ủy nào nhận thức đúng vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ người DTTS thì ở địa phương đó đội ngũ cán bộ người DTTS được quan tâm xây dựng, đảm bảo về số lượng, có cơ cấu hợp lý và chất lượng đáp ứng yêu cầu; đời sống của nhân dân được cải thiện và nâng cao, các lĩnh vực hoạt động văn hóa, xã hội đi vào nề nếp. Nếu không có đội ngũ cán bộ thật sự vững mạnh, thì khó có thể nói đến việc xây dựng địa phương vững mạnh toàn diện cả về kinh tế - xã hội và quốc phòng - an ninh.

Hai là, đánh giá một cách khách quan đội ngũ cán bộ người DTTS hiện có, từ đó xác định các chủ trương, giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu cả trước mắt và lâu dài

Khảo sát, đánh giá lại đội ngũ cán bộ người DTTS hiện có, qua đó giúp cấp ủy đảng nắm chắc hiện trạng ưu, khuyết điểm, yếu, thiếu những mặt nào, xu hướng triển vọng của từng đối tượng cán bộ cũng như thừa thiếu trong bộ máy. Đồng thời, xác định các chủ trương, giải pháp sát với yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS không chỉ đáp ứng đòi hỏi những năm trước mắt mà cả trong chiến lược lâu dài 10 - 20 năm. Bên cạnh đó, cần xây dựng các tiêu chí để khảo sát, đánh giá đội ngũ cán bộ người DTTS có tính đặc thù, chẳng hạn như: phẩm chất; trình độ học vấn; sở trường sở đoản; kết quả hoàn thành nhiệm vụ; xu hướng triển vọng; năng lực tổ chức thực tiễn và uy tín trong quần chúng. Kết hợp chặt chẽ các kênh để khảo sát đánh giá cán bộ. Mỗi kênh nhận xét đánh giá vừa có ý nghĩa tham khảo, vừa bổ sung cho nhau để tiêm cận được bản chất của cán bộ; thường xuyên phát huy dân chủ, lắng nghe sự phản ánh của quần chúng; phát hiện kịp thời những biểu hiện vi phạm phẩm chất, đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên, trên cơ sở đó có hình thức quản lý, giáo dục, thi hành kỷ luật thích hợp.

Ba là, tích cực, chú trọng đào tạo toàn diện, tạo nguồn cán bộ từ người dân tộc thiểu số.

Chủ động phát hiện, lựa chọn, cất nhắc, đề bạt những đồng chí người dân tộc thiểu số tiêu biểu về lập trường, bản lĩnh, phẩm chất chính trị - đạo đức; có năng lực thực tiễn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ và được nhân dân tín nhiệm; mạnh dạn đề bạt cán bộ trẻ, cán bộ nữ người dân tộc thiểu số vào cương vị lãnh đạo, chủ trì các cấp. Đồng thời, có kế hoạch cụ thể, sát thực tiếp tục đưa đi đào tạo ở các trường đại học, cao đẳng, trường dân tộc nội trú những học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số có hoài bão cống hiến cho sự nghiệp xây dựng quê hương, đất nước sau này ra trường, kịp thời bổ sung vào nguồn cán bộ xây dựng địa phương. Do điều kiện còn khó khăn, con em đồng bào dân tộc thiểu số ít có điều kiện học hành, nên không nhất thiết cứ phải căn cứ vào trình độ học vấn để lựa chọn người đi đào tạo. Có thể linh động lựa chọn những người đã học xong lớp 10, 11 hoặc 12, sau đó trong quá trình đào tạo, sẽ có kế hoạch bổ sung kiến thức văn hóa cho đối tượng này trước khi bước vào học chính khóa.

Bốn là, Trường chính trị tỉnh, các trung tâm chính trị các huyện miền núi Nghệ An cần sớm nghiên cứu xây dựng khung chương trình đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị riêng cho cán bộ người dân tộc thiểu số.

Ngoài chương trình chung bồi dưỡng các môn lý luận Mác - Lênin, cần dành quỹ

thời gian thích đáng để mở rộng hiểu biết cho người học về các vấn đề dân tộc, tôn giáo, lịch sử, văn hóa; vấn đề bình đẳng giới và nâng cao năng lực cho phụ nữ; những kiến thức về chính trị học; về quốc phòng, an ninh... trong thời kỳ hội nhập. Trường chính trị làm nhiệm vụ đào tạo cán bộ người dân tộc thiểu số cần có kế hoạch tổ chức học tập, bồi dưỡng tiếng dân tộc thiểu số cho đội ngũ giảng viên, cán bộ của nhà trường. Bởi lẽ, biết tiếng dân tộc thiểu số sẽ là một thế mạnh để công tác giáo dục, đào tạo cán bộ dân tộc thiểu số đạt hiệu quả cao hơn.

Năm là, cần đào tạo tiếng Lào cho cán bộ người DTTS ở các địa phương vùng biên giới giáp nước bạn Lào, coi đây là một nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược bảo vệ an ninh quốc gia.

Nghệ An có 419 km biên giới trên đất liền tiếp giáp với 3 tỉnh của nước CHDCND Lào. Nhằm thúc đẩy mối quan hệ hợp tác toàn diện giữa hai nước Việt Nam - Lào trong công cuộc xây dựng và bảo vệ an ninh tổ quốc, phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội đất nước nói chung và Nghệ An nói riêng, vấn đề đặt ra là đối với các xã vùng biên trong thông thương với nước bạn Lào, đội ngũ cán bộ chủ chốt người DTTS ở các địa phương cần phải thông thạo tiếng Lào để thuận lợi trong quá trình giao lưu, hợp tác. Đây vừa là vấn đề mang tính cấp bách, vừa mang tính lâu dài cần phải đặc biệt quan tâm.

Sáu là, thực hiện tốt các chính sách xã hội đối với vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

Việc phát triển kinh tế, xã hội và nâng cao đời sống cho bà con dân tộc thiểu số ở các huyện miền núi Nghệ An là cơ sở để bồi dưỡng, phát triển được đội ngũ cán bộ, để lãnh đạo nhân dân tạo lập cuộc sống mới. Thực tế cho thấy, để làm thay đổi những thói quen trong nếp nghĩ, cách làm của đồng bào dân tộc thiểu số không dễ. Với bà con, trăm nghe không bằng một thấy và thấy ai cũng không bằng thấy chính người ở bản làng của họ làm. Điều này có vẻ đơn giản nhưng là thách thức lớn trong việc vận động làm thay đổi những tập tục lạc hậu của đồng bào. Để giải quyết những vấn đề này cần có các giải pháp đồng bộ cả về kinh tế, chính trị, văn hóa - xã hội, đồng thời kết hợp tốt các giải pháp cả trước mắt và lâu dài tạo cơ hội cho sự phát triển bền vững; giải pháp quan trọng hàng đầu là cần sự quan tâm đầu tư của Đảng, Nhà nước trong việc phát triển ngành, nghề ở miền núi như tập trung đào tạo nghề, phát triển các nghề dịch vụ, tạo việc làm cho lao động, quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, giúp đồng bào phát triển kinh tế, văn hoá; đầu tư khai thác những lợi thế về điều kiện tự nhiên, tài nguyên. Từ đó, nâng cao đời sống vật chất, nâng cao trình độ văn hóa cho đồng bào là điều kiện để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ người DTTS cho các huyện miền núi. Ngoài ra, cần chủ động nghiên cứu, có chính sách phù hợp đối với cán bộ người DTTS, tạo điều kiện để họ hoàn thành tốt nhiệm vụ được phân công.

Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS ở các huyện miền núi Nghệ An, xuất phát từ thực trạng đội ngũ cán bộ và đặc điểm tình hình kinh tế, văn hóa, xã hội, truyền thống có tính đặc thù của các huyện miền núi Nghệ An, cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp từ nhận thức đến những vấn đề cụ thể. Có như vậy, việc xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS mới tạo nên động lực để hiện thực hóa một trong những đặc trưng xã hội xã hội chủ nghĩa mà Việt Nam đang hướng tới “các dân tộc trong cộng đồng Việt Nam, đoàn kết, bình đẳng, tôn trọng, giúp đỡ nhau cùng phát triển”.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Dân tộc và Miền núi Nghệ An (2002). *Một số chủ trương, chính sách phát triển kinh tế - xã hội miền núi Nghệ An*. NXB Nghệ An.
- Số liệu khai thác tại Ban Dân tộc, Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An và các phòng dân tộc ở các huyện miền núi, tình hình cán bộ DTTS ở các huyện miền núi từ năm 1996 - 2015.
- Đại hội các dân tộc thiểu số tỉnh Nghệ An lần thứ nhất (2009)*. NXB Nghệ An.
- Đảng Cộng sản Việt Nam (2006). *Văn kiện Đảng toàn tập*. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia, tập 47.
- Đảng bộ tỉnh Nghệ An. *Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh Nghệ An* các khóa XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII.
- Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Nghệ An (2007). *60 mười năm ngành giáo dục và đào tạo tỉnh Nghệ An (1945 - 2005)*. NXB Nghệ An.

SUMMARY

TRAINING OF ETHNIC MINORITY OFFICIALS IN THE MOUNTAINOUS DISTRICTS, NGHE AN PROVINCE IN THE CURRENT PERIOD

Training and development of human resources in general and those in mountainous ethnic minorities are defined by the Party and the State as a specific feature of the overall policy for ethnic minorities. The article proposed some solutions to improve the training quality of ethnic minority officials in mountainous districts of Nghe An Province in the coming time based on the determination of the position, role and current issues in training ethnic minority officials in mountainous districts of this province.

Keywords: Training of ethnic minority officials; the role of ethnic minority officials; improving the quality of ethnic minority officials.