

XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ - THỰC TIỄN Ở TỈNH THÁI NGUYÊN

Hoàng Thu Thủy*, Lý Trung Thành
Trường Đại học Sư phạm - ĐH Thái Nguyên

TÓM TẮT

Việc xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số chiếm một vị trí đặc biệt quan trọng trong chức năng lãnh đạo của Đảng bộ tỉnh Thái Nguyên qua các thời kỳ lịch sử nhằm thực hiện mục tiêu phát triển chung cũng như thu hẹp dần khoảng cách giữa các vùng miền trong tỉnh. Bằng các phương pháp lịch sử, logic kết hợp với thống kê, tổng hợp, phân tích, so sánh, tác giả bài viết đề cập tới quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số tại tỉnh Thái Nguyên. Từ đó, rút ra một số kinh nghiệm trong xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số như: Nhận thức đầy đủ và toàn diện về vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững an ninh, chính trị, trật tự xã hội ở địa phương; Phát triển nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số phải xuất phát từ nhiệm vụ chính trị và đặc điểm của mỗi địa phương; Làm tốt công tác quy hoạch cán bộ người dân tộc thiểu số trong tất cả các cấp, các ngành và các lĩnh vực.

Từ khoá: *Thái Nguyên; dân tộc thiểu số; kinh tế; an ninh; địa phương.*

Ngày nhận bài: 20/9/2019; **Ngày hoàn thiện:** 07/10/2019; **Ngày đăng:** 24/10/2019

THE BUILDING OF A CONTINGENT OF ETHNIC MINORITY – PRACTICAL OFFICIALS IN THAI NGUYEN PROVINCE

Hoang Thu Thuy*, Ly Trung Thanh
TNU - University of Education

ABSTRACT

The building of the contingent of ethnic minority officials occupies an especially important position in the leadership function of the Party Committee of Thai Nguyen province through historical periods in order to realize the common development goals as well as to gradually narrow the distance between regions in the province. By historical and logical methods combined with statistics, synthesis, analysis, comparison, the author of the article mentions the process of building a contingent of ethnic minority officials in Thai Nguyen province. Since then, the article draws some experiences in building and developing ethnic minority cadres such as: Fully aware of the position and role of ethnic minority cadres in the process of socio-economic development, maintaining security, politics and social order in the locality. The development of ethnic minority cadres must stem from political tasks and characteristics of each locality and the well performing the planning of ethnic minority cadres in all levels, sectors and fields.

Keywords: *Thai Nguyen; ethnic minorities; economy; security; locality.*

Received: 20/9/2019; **Revised:** 07/10/2019; **Published:** 24/10/2019

* Corresponding author. Email: hoangthuthuy@dhsptn.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Ở nước ta, từ khi Đảng Cộng sản Việt Nam thành lập (2/1930) đến nay, vấn đề dân tộc chiếm một vị trí đặc biệt quan trọng trong đường lối của Đảng, không chỉ nhằm phục vụ cho các nhiệm vụ chính trị trước mắt, mà còn xuất phát từ bản chất của cuộc cách mạng do con người và vì con người.

Xuất phát từ đặc điểm của một quốc gia đa dân tộc, có truyền thống lịch sử, văn hoá lâu đời, trong quá trình lãnh đạo cách mạng Việt Nam, một trong những yêu cầu được Đảng ta đặt ra là phải xây dựng được một đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số vững mạnh cả về số lượng và chất lượng. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng nhấn mạnh: “Nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo, chất lượng nguồn nhân lực và chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số” [1, tr.164]; “Tăng tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, cấp ủy là người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, cán bộ trẻ” [1, tr.206]. Vấn đề này được xác định là một nhiệm vụ quan trọng, trực tiếp quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi, đồng thời là điều kiện mấu chốt để thực hiện tốt chính sách dân tộc của Đảng.

2. Nội dung

2. 1. Thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số tại tỉnh Thái Nguyên

Thái Nguyên là tỉnh thuộc vùng trung du miền núi Bắc Bộ có dân số hơn 1,1 triệu người với 46 dân tộc, trong đó 45 dân tộc thiểu số (khoảng 300 nghìn người), chiếm 27% dân số toàn tỉnh [2]. Cộng đồng các dân tộc thiểu số ở Thái Nguyên tập trung chủ yếu ở miền núi, vùng cao trên một địa bàn rộng lớn chiếm 90% diện tích toàn tỉnh (gồm huyện Định Hoá, Võ Nhai, Đại Từ, Phú Lương, Đồng Hỷ và một số xã, phường, thị trấn của huyện Phú Bình, Phổ Yên, thành phố Thái Nguyên, thị xã Sông Công).

Với đặc điểm kết cấu dân cư nêu trên, việc thực hiện chính sách cán bộ người dân tộc

thiểu số chiếm một vị trí đặc biệt quan trọng trong chức năng lãnh đạo của Đảng bộ tỉnh Thái Nguyên qua các thời kỳ lịch sử nhằm thực hiện mục tiêu phát triển chung cũng như thu hẹp dần khoảng cách giữa các vùng miền trong tỉnh.

Thực hiện chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam, tỉnh Thái Nguyên đã đề ra Nghị quyết, Đề án, Kế hoạch về xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số như: Nghị quyết số 04-NQ/TU ngày 22/11/2011 của Tỉnh ủy Thái Nguyên về công tác cán bộ giai đoạn 2011-2015; Đề án số 11-ĐA/TU ngày 24/9/2012 của Tỉnh ủy Thái Nguyên về đào tạo 80 thạc sĩ, 20 tiến sĩ; Quyết định số 1818/QĐ-UBND ngày 27/7/2015 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc ban hành Kế hoạch hành động chiến lược công tác dân tộc trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên; Kế hoạch số 108/KH-UBND ngày 20/6/2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Kế hoạch thực hiện Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ đổi mới trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên; Kế hoạch số 109/KH-UBND ngày 20/6/2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ về phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, giai đoạn 2017-2020 và định hướng đến năm 2030.

Do thực hiện có hiệu quả chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, cùng sự lãnh đạo sâu sát của Tỉnh ủy Thái Nguyên, đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số của tỉnh Thái Nguyên đã tăng về số lượng, nâng cao về chất lượng, đảm bảo sự lãnh đạo, điều hành quản lý, góp phần thúc đẩy sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững an ninh chính trị, trật tự xã hội vùng dân tộc thiểu số tại địa phương.

Công tác tuyển dụng cán bộ công chức, viên chức tại tỉnh Thái Nguyên được thực hiện đúng với quy định pháp luật hiện hành, bảo đảm công khai, minh bạch, chặt chẽ, phù hợp với tình hình thực tế địa phương; thực hiện tốt

chính sách thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác tại miền núi, vùng cao, vùng kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số. Năm 2015, có trên 100 cán bộ người dân tộc thiểu số được tuyển dụng là công chức, viên chức (toàn tỉnh là 1.108 người), chiếm hơn 9%; đến năm 2017, đã có 58 cán bộ người dân tộc thiểu số được tuyển dụng là công chức, viên chức tại các sở, ban, ngành tỉnh, huyện (toàn tỉnh là 485 người), chiếm gần 12% [3, tr.4]. Song song với công tác tuyển dụng, tỷ lệ cán bộ, công chức được đào tạo về trình độ chuyên môn có những chuyển biến tích cực. Tính đến năm 2017, cán bộ, công chức cấp xã tại 124 xã thuộc vùng dân tộc thiểu số trong tỉnh có 2.575 cán bộ, trong đó có 2.251 cán bộ, công chức cấp xã có trình độ trung cấp trở lên; có 1.444 cán bộ, công chức cấp xã có trình độ cao đẳng trở lên (chiếm tỷ lệ 56,08%). Tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã tính đến năm 2017 đạt 87,42% được qua các khóa đào tạo về chuyên môn [3, tr.2]. Với những kết quả đó cho thấy công tác tuyển dụng, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ người dân tộc thiểu số từng bước được chuẩn hóa, nâng cao về chất lượng.

Đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ người dân tộc thiểu số tỉnh Thái Nguyên nói riêng có lập trường tư tưởng vững vàng, tuyệt đối tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng và chính sách pháp luật của Nhà nước, tận tụy với công việc, gần gũi với nhân dân. Hàng năm được bổ sung về số lượng và phát triển về chất lượng, số được đào tạo, bồi dưỡng ngày càng tăng. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng, trình độ của cán bộ từng bước được nâng cao. Tuy nhiên, nhìn một cách tổng quát thì đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số vẫn còn một số hạn chế như trình độ đào tạo bồi dưỡng không đồng đều, phiến diện, tính thiết thực của việc đào tạo bồi dưỡng đôi khi chưa hiệu quả.

2.2. Một số kinh nghiệm

Những năm qua, thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước, các cấp ủy đảng tại Thái Nguyên đã triển khai nhiều giải

pháp tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Đội ngũ này đã dần khẳng định vai trò nòng cốt, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững an ninh, chính trị, trật tự xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số ở địa phương. Từ thực tiễn công tác xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Thái Nguyên, rút ra một số kinh nghiệm sau:

Một là, nhận thức đầy đủ và toàn diện về vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững an ninh, chính trị, trật tự xã hội ở địa phương.

Có thể khẳng định, làm tốt công tác cán bộ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững an ninh, chính trị, trật tự xã hội ở địa phương. Do vậy, yêu cầu đào tạo, xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc là yêu cầu vừa cấp bách, vừa cơ bản lâu dài. Đây là nội dung lớn của chính sách dân tộc, là vấn đề then chốt để thực hiện chính sách dân tộc ở địa phương. Phải chăm lo đào tạo cán bộ dân tộc cho tất cả các lĩnh vực, xây dựng cốt cán trung thành, vững vàng về chính trị, có phẩm chất năng lực thật sự, có uy tín lãnh đạo quần chúng. Bên cạnh đó, phải có quy hoạch, tạo nguồn, có chế độ đãi ngộ, hình thức đào tạo thích hợp, có quy chế tuyển sinh thích hợp với từng dân tộc, quản lý và sử dụng tốt số cán bộ đã có và phải chú ý xây dựng đội ngũ cán bộ ở cơ sở vì đội ngũ đó gắn liền với quần chúng.

Những năm gần đây, công tác quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng cán bộ là người dân tộc thiểu số của tỉnh Thái Nguyên được các cấp ủy Đảng, chính quyền đặc biệt quan tâm. Chỉ tính riêng năm 2017, toàn tỉnh mở được 67 lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng thực thi công vụ cho các cán bộ, công chức, viên chức các cấp, bồi dưỡng tiêu chuẩn theo ngạch công chức hành chính, tổng số 5.370 lượt cán bộ công chức viên chức, trong đó có khoảng 1.100 học viên là người dân tộc thiểu số, chiếm trên 20%. Bồi dưỡng đại biểu Hội đồng nhân dân cấp xã là 4.566 người [3, tr.3]. Số lượng cán bộ ở từng

dân tộc được phát triển theo hướng tăng tương ứng với số dân và tương ứng với địa bàn phân bố dân cư của từng dân tộc. Để có đội ngũ cán bộ có chất lượng, đủ năng lực đảm đương chức phận của mình, nhất thiết phải thông qua đào tạo cơ bản và đào tạo chuyên ngành. Có quy hoạch tổng thể trong khâu đào tạo, chú ý đào tạo những ngành nghề cần thiết cho việc khai thác tiềm năng, thế mạnh, cho sự phát triển bền vững của địa phương và của tộc người. Nhà nước thực hiện chế độ ưu tiên trong quá trình đào tạo. Sau khi được đào tạo, bồi dưỡng, địa phương bố trí sử dụng cán bộ dân tộc phù hợp để phát huy được vai trò, tác dụng tích cực của họ, thường xuyên giúp đỡ để họ xứng đáng với sự tin cậy của nhân dân.

Với những đóng góp của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, trong những năm qua, hệ thống chính trị cơ sở vùng đồng bào dân tộc từng bước được củng cố, kiện toàn. Các tổ chức Đảng không ngừng được củng cố, trong sạch vững mạnh, thực hiện tốt chức năng lãnh đạo của mình. Đội ngũ đảng viên vùng dân tộc được phát triển cả về số lượng và chất lượng. Chính quyền kịp thời cụ thể hóa những chủ trương, đường lối của Đảng, của cấp ủy, chú trọng nâng cao hiệu lực điều hành, quản lý tại cơ sở có sự chuyên biến. Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể quần chúng luôn được củng cố, ngày càng vững mạnh. Bộ máy Đảng, chính quyền và các đoàn thể quần chúng từng bước phát huy tác dụng lãnh đạo, quản lý, điều hành, vận động đồng bào phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh, chính trị và trật tự an toàn xã hội.

Hai là, phát triển nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số phải xuất phát từ nhiệm vụ chính trị và đặc điểm của mỗi địa phương.

Xuất phát từ yêu cầu chung, từ mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của miền núi và vùng đồng bào dân tộc thiểu số, Đảng ta đã thực hiện đổi mới tư duy cũng như phương thức thực hiện chính sách dân tộc, từng bước đào tạo đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số khá đông đảo, đáp ứng bước đầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của các địa phương.

Để phát huy những thành tựu đã đạt được, khắc phục những tồn tại, hạn chế, tận dụng thời cơ, vượt qua thách thức, cần phải thường xuyên quán triệt phương hướng chỉ đạo chiến lược của Đảng và Nhà nước, nắm vững mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, thực hiện đào tạo, phát triển nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số, đáp ứng kịp thời các nhu cầu khách quan của địa phương và từng vùng dân tộc. Đảng ta đã xác định: “Nâng cao chất lượng giáo dục – đào tạo, chất lượng nguồn nhân lực và chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, người tiêu biểu có uy tín trong cộng đồng các dân tộc” [1, tr.164]. Trong những năm trước mắt, cần tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ có đủ năng lực và phẩm chất ngang tầm nhiệm vụ đến công tác ở vùng dân tộc; nghiên cứu sửa đổi tiêu chuẩn tuyển dụng, bổ nhiệm và các cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ làm công tác ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi vừa đúng với quy định của Nhà nước, vừa phù hợp với thực tiễn địa phương.

Thực hiện theo tinh thần Nghị quyết số 04-NQ/TU ngày 22/11/2011 của Tỉnh ủy Thái Nguyên về công tác cán bộ giai đoạn 2011-2015, định hướng đến năm 2020, từ 2013 đến 2017, Ủy ban nhân dân tỉnh Thái Nguyên đã cử được 4 công chức, viên chức đi đào tạo trình độ Tiến sỹ, 17 người được cử học Thạc sỹ, trong đó có 3 người là dân tộc thiểu số. Cùng với đó, công tác cử tuyển trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên luôn được Đảng bộ, chính quyền địa phương các cấp, các ngành đoàn thể của tỉnh quan tâm, coi trọng. Tính đến năm 2017, số sinh viên đang dự bị học tại 8 trường đại học là 67 người. Tổng số hồ sơ sinh viên tốt nghiệp tiếp nhận năm 2017 là 7 hồ sơ, người học được sắp xếp vị trí việc làm sau khi tốt nghiệp trở về địa phương năm 2017 là 1 người [3, tr.5].

Một vấn đề cũng được đặc biệt quan tâm trong công tác cán bộ đó là xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số từ cấp cơ sở. Sự trưởng thành của đội ngũ cán bộ cơ sở sẽ tạo

ra một nguồn cán bộ dồi dào, có chất lượng để bổ sung cho cấp huyện, cấp tỉnh và cấp trung ương. Đội ngũ cán bộ đó tiếp tục được đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và quy hoạch theo chức danh quy định của từng cấp, từng ngành trong hệ thống chính trị. Như vậy, chất lượng nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số ở cấp cơ sở quyết định chất lượng nguồn cán bộ của cấp huyện, cấp tỉnh và trung ương. Muốn đảm bảo tốt chất lượng và cơ cấu nguồn ở cơ sở, cần thiết phải thực hiện tuyển chọn, đào tạo nguồn cán bộ đạt được các tiêu chuẩn quy định về trình độ học vấn, chính trị, chuyên môn theo chức danh và cương vị công tác. Trên cơ sở các tiêu chuẩn cơ bản về cơ cấu và chất lượng đó, các cấp lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị sẽ từng bước thực hiện các kế hoạch nâng cao chất lượng cho đội ngũ cán bộ của mình để luôn tương xứng với nhiệm vụ công tác. Thực hiện tốt điều đó chính là sự thể hiện sinh động trên thực tế phương hướng chỉ đạo coi trọng về số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý trong quá trình phát triển nguồn cán bộ dân tộc thiểu số.

Ba là, làm tốt công tác quy hoạch cán bộ người dân tộc thiểu số trong tất cả các cấp, các ngành và các lĩnh vực.

Đảng ta đã khẳng định, quy hoạch cán bộ là nội dung trọng yếu của công tác cán bộ, đảm bảo cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Quy hoạch cán bộ chính là khâu lập dự án thiết kế tổng thể xây dựng đội ngũ cán bộ, dự kiến bố trí, sắp xếp tổng thể đội ngũ cán bộ theo một ý đồ nhất định với một trình tự và cơ cấu hợp lý, đảm bảo chất lượng, có tính kế thừa và phát triển liên tục, nhằm đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ cách mạng trong một giai đoạn nhất định. Mục đích của quy hoạch cán bộ là để tạo nguồn cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trước mắt và lâu dài. Quy hoạch cán bộ phải gắn liền với việc bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ. Không có quy hoạch thì việc bố trí, đề bạt, bổ nhiệm cán bộ sẽ gặp nhiều khó khăn, đội ngũ cán bộ phát triển không vững chắc, mất cân đối về cơ

cấu, không đảm bảo các yêu cầu về chất lượng. Quy hoạch tốt là điều kiện đảm bảo bố trí, sử dụng đúng cán bộ, phát huy năng lực, sở trường của cán bộ. Ngược lại, nếu quy hoạch không tốt hoặc quy hoạch sai thì việc bố trí, sử dụng cán bộ sẽ kém hiệu quả thậm chí làm hỏng cán bộ.

Trong công tác quy hoạch cán bộ người dân tộc thiểu số cần thiết phải nắm vững đặc điểm phân bố dân cư các dân tộc trong tỉnh. Chỉ khi nào đảm bảo có cơ cấu hợp lý giữa cán bộ với các thành phần dân tộc cùng sống trên một địa bàn, quy hoạch cán bộ mới có tính khả thi đối với các vùng dân tộc thiểu số. Về cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số, thực tiễn tại tỉnh Thái Nguyên cho thấy cần chú ý ba vấn đề cơ bản: *Một là*, cơ cấu thành phần dân tộc, địa phương và vùng cư trú. *Hai là*, cơ cấu độ tuổi. *Ba là*, cơ cấu về trình độ học vấn, chuyên môn, chính trị theo yêu cầu của từng lĩnh vực công tác. Chỉ khi nào đáp ứng đầy đủ ba yêu cầu cơ bản đó thì đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số mới được coi là có cơ cấu hợp lý. Trong nhiệm kỳ 2015-2020, cơ cấu cán bộ dân tộc thiểu số trong đội ngũ cấp ủy viên của tỉnh Thái Nguyên đã đảm bảo yêu cầu đặt ra. Cụ thể cấp tỉnh, tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số đạt 15,09%.

Đảng ta đã xác định văn hóa là nền tảng tinh thần của xã hội, là mục tiêu, động lực thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Phong tục, tập quán dân tộc cũng là một mảng quan trọng của văn hóa dân tộc. Song, những yếu tố thuần phong mỹ tục được coi là tinh hoa văn hóa dân tộc mới có ý nghĩa là động lực thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển. Ngược lại, những phong tục tập quán lạc hậu sẽ trở thành lực cản lớn đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Quy hoạch cán bộ cần nắm vững đặc điểm này, xử lý tốt mối quan hệ hai chiều của họ, để họ phát huy những tinh hoa văn hóa dân tộc trong quá trình hình thành nhân cách, rèn luyện phẩm chất người cán bộ, đồng thời giúp họ vượt qua những phong tục tập quán lạc hậu, không ngừng phấn đấu vươn lên hội nhập với xu thế phát triển chung.

3. Kết luận

Qua thực tiễn tại tỉnh Thái Nguyên có thể thấy để xây dựng được đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số thì một trong những vấn đề cần nhấn mạnh là kiên trì đổi mới nhận thức trong toàn bộ hệ thống chính trị về công tác quy hoạch cán bộ người dân tộc thiểu số. Các cấp ủy đảng cần vận dụng đúng đắn, sáng tạo chính sách dân tộc và chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước để quy hoạch cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với điều kiện đặc thù của địa phương miền núi và vùng dân tộc. Phát huy vai trò lãnh đạo của các cấp ủy đảng đối với công tác cán bộ, thường xuyên nắm vững tình hình, chủ động dự báo đúng nhu cầu cán bộ, đánh giá đúng sự phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, từ đó xây dựng quy hoạch cán bộ có cơ cấu hợp lý, đảm bảo sự phát triển ổn định, vững chắc. Nắm vững nguồn cán bộ để xây dựng quy hoạch cán bộ

người dân tộc thiểu số, từng bước thực hiện tiêu chuẩn hóa cán bộ theo từng chức danh trong quy hoạch, phải xác định đúng nguồn, chủ động tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số ngay trong các trường cao đẳng, đại học, dạy nghề và trong phong trào thực tiễn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1]. Vietnamese Communist Party, *Document of the 12th National Congress* (In Vietnamese), National Political Publishing House - Truth, Hanoi, 2016.
- [2]. H. A. Nguyen, "Implementation of ethnic affairs in Thai Nguyen" (In Vietnamese), June 9, 2015, *Ethnic magazine*. [Online]. Available: <http://tapchidantoc.ubdt.gov.vn/2015-0609/345f2d8048ae3ef0805198eacb721bf3-cema.htm>. [Accessed October 5, 2019].
- [3]. Thai Nguyen Provincial People's Committee, Department of Home Affairs, *Report on the situation of cadres in ethnic minority and mountainous areas of Thai Nguyen province* (In Vietnamese), No. 936 / SNV-CCVC, June 27, 2018.