

## XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ TỈNH ĐẮK LẮK - ĐÁP ỨNG YÊU CẦU NHIỆM VỤ TRONG TÌNH HÌNH MỚI

TS. LÊ DUYÊN HÀ\*

**Tóm tắt:** Sau hơn 15 năm thực hiện Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 14/01/2005 của Tỉnh ủy Đắk Lắk, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số đã đạt nhiều kết quả tích cực. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số được quan tâm chú trọng cả về số lượng và chất lượng, không chỉ bảo đảm tỷ lệ đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia vào cơ quan nhà nước, mà còn góp phần thúc đẩy kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số, vùng biên giới trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

**Từ khóa:** dân tộc thiểu số; Đắk Lắk; đội ngũ cán bộ

### 1. Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Lắk - Kết quả đạt được

Đắk Lắk là tỉnh vùng cao, có vị trí chiến lược quan trọng về kinh tế - chính trị, quốc phòng, an ninh của khu vực Tây Nguyên. Tỉnh có 15 đơn vị hành chính cấp huyện, với 184 xã, phường, thị trấn, 2.478 thôn, buôn, tổ dân phố, trong đó có 608 buôn đồng bào dân tộc thiểu số tại chỗ. Dân số toàn tỉnh trên 1,9 triệu người, với 49 dân tộc anh em cùng sinh sống, trong đó đồng bào dân tộc thiểu số chiếm 32% dân số toàn tỉnh<sup>(1)</sup>.

Hiện nay, tổng số cán bộ, công chức, viên chức trong toàn tỉnh là 43.252 người. Trong đó: khối đảng, Mặt trận Tổ quốc và đoàn thể trong tỉnh, cán bộ là dân tộc thiểu số có 205 người chiếm 16,45%; khối hành chính và sự nghiệp cấp tỉnh và huyện có 318 cán bộ người dân tộc thiểu số, chiếm 11,46%; viên chức sự nghiệp cấp tỉnh và cấp huyện người dân tộc thiểu số có 4.705, chiếm 13,27%; cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số có 684, chiếm 9,58%. Hệ thống tổ chức cơ quan làm công tác dân tộc của tỉnh, huyện được cấp ủy đảng, chính quyền quan tâm kiện toàn xây dựng. Trên địa bàn tỉnh có 100 biên chế

chính thức trực tiếp làm công tác dân tộc và 184 cán bộ bán chuyên trách về công tác dân tộc<sup>(2)</sup>.

Xác định vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, trong đó có cán bộ người dân tộc thiểu số là vấn đề chiến lược cơ bản và lâu dài, các cấp ủy đảng, chính quyền địa phương đã đề ra nhiều giải pháp để cụ thể hóa các nghị quyết của Đảng thành các chương trình hành động nhằm tạo nguồn, xây dựng đội ngũ cán bộ phù hợp với địa phương, đơn vị. Trong nhiều năm qua, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện đồng bộ các chủ trương, giải pháp về công tác quy hoạch, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số, tạo được sự chuyển biến quan trọng trong công tác cán bộ của tỉnh, chất lượng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ngày càng được nâng lên. Đại bộ phận cán bộ, đảng viên người dân tộc thiểu số có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, có ý thức tổ chức kỷ luật, chấp hành nghiêm chủ trương, đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

Nhiệm kỳ 2015 - 2020, ở tỉnh Đắk Lắk có 5.724 đồng chí được bầu tham gia cấp ủy cơ sở; trong đó có 827 đồng chí là người dân tộc thiểu số, chiếm 14,45% (tăng 0,54% so với nhiệm kỳ trước). Tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia ban thường vụ cấp ủy cơ sở khóa mới là 741 đồng chí, chiếm 17,74% (tăng 2,08% so với

\* Trường Chính trị tỉnh Đắk Lắk

nhiệm kỳ trước). Cán bộ người dân tộc thiểu số được bầu giữ chức bí thư cấp ủy cơ sở khóa mới là 7,13% (tăng 1,46% so với nhiệm kỳ trước); phó bí thư cấp ủy cơ sở khóa mới chiếm 12,94% (tăng 3,58% so với nhiệm kỳ trước).

Đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong tình cơ bản đã được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, về quản lý nhà nước, nhất là cán bộ chủ chốt từ cấp huyện trở lên. Cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy cơ sở xã, phường, thị trấn nhiệm kỳ 2020 - 2025 có trình độ học vấn, chuyên môn, lý luận chính trị ngày càng cao: với 83,35% cán bộ có trình độ trung học phổ thông; 50,51% cán bộ có trình độ cao đẳng, đại học trở lên; trình độ lý luận chính trị cử nhân, cao cấp có 5,49% cán bộ, trung cấp có 64,55% cán bộ, sơ cấp có 14,00% cán bộ (nhiệm kỳ trước tỷ lệ tương ứng là 3,82%; 55,20% và 18,31%). Tỷ lệ cấp ủy cấp trên cơ sở là người dân tộc thiểu số tăng hơn so với nhiệm kỳ trước với 17,93% (tăng 0,74% so với nhiệm kỳ trước), trong đó, 9,47% cán bộ có trình độ sau đại học; 86,94% cán bộ có trình độ đại học (nhiệm kỳ trước tỷ lệ tương ứng là 3,76% và 84,43%); 85,22% có trình độ cử nhân, cao cấp lý luận chính trị; 12,77% có trình độ trung cấp lý luận chính trị (nhiệm kỳ trước tỷ lệ tương ứng là 71,54% và 24,03%). Ở cấp tỉnh, có 17/57 đồng chí ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh là người dân tộc thiểu số, chiếm 29,82% (nhiệm kỳ trước là 32,73%)<sup>(3)</sup>.

Ở các cơ quan nhà nước, số lượng đại biểu là người dân tộc thiểu số tham gia hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016 - 2021, tương ứng là: cấp tỉnh có 24/85 đại biểu, chiếm 28,2% (nhiệm kỳ trước chiếm 34,7%); cấp huyện có 156/566 đại biểu, chiếm 27,6% (nhiệm kỳ trước chiếm 25,8%); cấp xã, phường, thị trấn có 1.502/5.509 đại biểu, chiếm 27,3% (nhiệm kỳ trước chiếm 31,2%)<sup>(4)</sup>.

Nhiều cấp ủy đảng đã nhận thức đầy đủ hơn về sự cần thiết phải nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Trong công tác cán bộ, nhất là khâu đề bạt, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, các cấp ủy đã chú ý nhiều hơn đến cơ cấu, tiêu chuẩn,

chức danh cán bộ. Công tác đánh giá cán bộ được thực hiện khách quan, dân chủ; bố trí, sử dụng cán bộ phù hợp với trình độ chuyên môn, chuyên ngành đào tạo, đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Đồng thời, các cấp ủy, lãnh đạo các đơn vị đã quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn và lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ kế cận và cán bộ dự nguồn của các địa phương, đơn vị.

Cùng với việc sắp xếp sử dụng, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số được chú trọng hơn. Trong những năm qua, các cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương đã nhận thức đầy đủ hơn về vị trí, vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và đã có nhiều cố gắng trong công tác đào tạo để nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Giai đoạn 2010 - 2020, Trường Chính trị tỉnh đã đào tạo 106 lớp trung cấp lý luận chính trị và trung cấp lý luận chính trị - hành chính, với tổng số 7.285 học viên, trong đó có 1.307 học viên là người dân tộc thiểu số; mở 08 lớp bồi dưỡng trung cấp lý luận chính trị sang bằng trung cấp lý luận chính trị - hành chính với 359 học viên, trong đó có 50 học viên là người dân tộc thiểu số; mở 117 lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, ngạch chuyên viên, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Đảng, Mặt trận và các đoàn thể, với 15.163 học viên (trong đó có 2.752 học viên là người dân tộc thiểu số)<sup>(5)</sup>. Tỉnh ủy đã phối hợp với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh mở 12 lớp Cao cấp lý luận chính trị và Cao cấp lý luận chính trị - hành chính, hệ không tập trung, với 1.251 học viên, trong đó có 103 học viên là người dân tộc thiểu số. Liên kết với các cơ sở đào tạo trong nước đã mở: 02 lớp đào tạo trung cấp chuyên ngành, với 131 học viên, trong đó có 58 học viên là người dân tộc thiểu số; 06 lớp đại học với 673 học viên, trong đó có 202 học viên là người dân tộc thiểu số<sup>(6)</sup>. Ngoài ra, các trung tâm giáo dục thường xuyên cấp huyện, tỉnh thường xuyên mở các lớp dạy tiếng Êđê cho cán bộ, công chức, nhất là cán bộ, công tác ở vùng có đông đồng bào người dân tộc thiểu số. Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã phối hợp với trường Đại học Tây Nguyên, Học viện Hành

chính khu vực Tây Nguyên mở các lớp cử tuyển cho con em đồng bào người dân tộc thiểu số trong tỉnh để bổ sung nguồn cán bộ cấp cơ sở. Ưu tiên cử cán bộ là người dân tộc thiểu số đã được quy hoạch đi đào tạo và đào tạo lại về chuyên môn, nghiệp vụ, đào tạo bậc đại học, trên đại học ở trong nước và nước ngoài; đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị nhằm nâng cao trình độ nhận thức và năng lực cho đội ngũ cán bộ đáp ứng cho yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Nhìn chung, các cấp ủy đảng trong tỉnh đã chăm lo đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số. Những cán bộ qua đào tạo, bồi dưỡng đã được nâng cao về trình độ chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị, có khả năng tiếp thu và vận dụng giải quyết tốt công việc trong thực tiễn được giao.

#### **- Một số hạn chế**

+ Một số cấp ủy đảng, chính quyền chưa nhận thức sâu sắc, đầy đủ quan điểm của Đảng, chưa phát huy tốt vai trò lãnh đạo, chỉ đạo về công tác cán bộ người dân tộc thiểu số, chưa phát huy hết tiềm năng, vai trò của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong thực hiện nhiệm vụ chính trị. Còn tình trạng hụt hẫng nguồn cán bộ là người dân tộc thiểu số trong thời gian dài, tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đảm bảo theo quy định; còn tư tưởng khép kín, cục bộ, chưa thường xuyên rà soát để bổ sung những nhân tố mới, đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức, năng lực công tác.

+ Công tác đề bạt, bổ nhiệm cán bộ người dân tộc thiểu số có lúc, có nơi còn nặng về cơ cấu, chưa chú trọng tiêu chuẩn và hiệu quả công tác thực tiễn của cán bộ. Một số địa phương, đơn vị còn bố trí cán bộ khép kín, cục bộ, bản vị và không theo quy hoạch, sở trường của cán bộ. Việc thực hiện các nghị quyết, chỉ thị, chính sách đối với cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đầy đủ, còn có biểu hiện khắt khe, cầu toàn, nên đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số phát triển chưa vững chắc, mất cân đối giữa các cơ quan tổ chức hành chính và các cơ quan đơn vị sự nghiệp công lập. Tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy, chính quyền các cấp còn thấp so với nghị quyết đã đề ra.

+ Nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số bảo đảm các điều kiện tiêu chuẩn, nhất là việc đảm đương vai trò người đứng đầu của cấp ủy địa phương, đơn vị còn thấp. Công tác luân chuyển cán bộ người dân tộc thiểu số chưa được làm thường xuyên, đôi lúc chưa dựa trên cơ sở quy hoạch cán bộ dự nguồn để thực hiện chiến lược công tác cán bộ của tỉnh.

+ Đội ngũ cán bộ, công chức dân tộc thiểu số trong tỉnh được hình thành từ nhiều nguồn, nên trình độ chuyên môn, nghiệp vụ không đồng đều, thụ động, thiếu chính quy và chuyên sâu. Một số cán bộ năng lực còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Sự bất cập về trình độ học vấn và năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số dẫn đến hạn chế trong điều hành công việc, chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Một bộ phận cán bộ người dân tộc thiểu số chưa tự rèn luyện, phấn đấu vươn lên; còn thụ động, ỷ lại, thiếu chí tiến thủ, chưa chịu khó nghiên cứu, học hỏi để nâng cao trình độ, năng lực công tác, chưa phát huy hết năng lực để tham gia đóng góp cho sự nghiệp cách mạng của địa phương.

- Cơ cấu đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số còn có sự bất hợp lý, chưa đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa về cả số lượng và chất lượng. Một số dân tộc chưa có cán bộ là người của dân tộc mình. Một số cán bộ từ nơi khác chuyển đến chưa được chú ý đào tạo, bồi dưỡng về tiếng dân tộc cũng như phong tục tập quán của đồng bào. Cán bộ người dân tộc là nữ để bố trí vào một số vị trí chủ chốt còn thiếu, đặc biệt ở cơ sở. Điều này cho thấy vai trò của phụ nữ trong công tác cán bộ vẫn chưa được nhận thức đầy đủ, đặc biệt là những vùng khó khăn, vùng căn cứ cách mạng.

- Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số còn nhiều hạn chế. Chất lượng đào tạo chưa cao, nội dung, chương trình, phương thức đào tạo và phương pháp giảng dạy chậm được đổi mới, còn nặng về lý thuyết, chưa kết hợp nhuần nhuyễn giữa lý luận và thực tiễn, giữa nâng cao tri thức với rèn luyện đạo đức, giữa tiếp thu kiến thức với việc vận dụng kiến thức vào hoạt động thực tiễn, nhất là đào tạo

kỹ năng nghiệp vụ. Kết quả công tác tạo nguồn còn thấp; chưa nắm chắc số học sinh, sinh viên đã tốt nghiệp ở các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học, nên chưa có quy hoạch một cách hợp lý đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý, chuyên môn để bảo đảm tỷ lệ cán bộ người dân tộc phù hợp với cơ cấu cán bộ của tỉnh. Từ thực trạng nêu trên, Nghị quyết số 05-NQ/TU của Tỉnh ủy Đắk Lắk về lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, xác định chủ trương từ năm 2015 trở đi, tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số trong cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở các cấp, các ngành sẽ đạt 21% và sẽ được nâng dần tỷ lệ để tương ứng với số lượng người dân tộc thiểu số của mỗi địa phương. Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành nhiều văn bản để chỉ đạo các cấp ủy đảng trong tỉnh quan tâm quy hoạch, đào tạo, sử dụng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Với nhiều chủ trương và biện pháp tích cực, đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số các cấp tăng về số lượng và nâng cao dần về chất lượng.

### **3. Một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong tình hình mới**

Để xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở Đắk Lắk có đủ tiêu chuẩn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, ***cần tập trung thực hiện một số giải pháp*** sau:

*Một là, tiếp tục nâng cao nhận thức cho các cấp ủy đảng, các tổ chức và cán bộ, đảng viên trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở về ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác cán bộ người dân tộc thiểu số*

Các cấp ủy đảng, đảng đoàn, ban cán sự đảng và thủ trưởng các cơ quan, đơn vị tiếp tục quán triệt sâu sắc quan điểm của Đảng và của Tỉnh ủy về công tác cán bộ người dân tộc thiểu số đến toàn thể cán bộ, đảng viên và nhân dân, nhằm tạo sự thống nhất về nhận thức và hành động trong quá trình tổ chức thực hiện của cả hệ thống chính trị và các tổ chức kinh tế - xã hội. Tiếp nhận, bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số vào công tác tại các cơ quan đảng, nhà nước và các đoàn thể ở các cấp, nhất là đề bạt bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý để nâng cao chất lượng tham mưu cho các cấp ủy đảng, chính quyền, các

tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ người dân tộc thiểu số ở các cấp.

*Hai là, tiến hành đồng bộ việc đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số đương chức*

Các cấp ủy, thủ trưởng cơ quan, đơn vị và địa phương từ tỉnh đến cơ sở phải đánh giá sát đúng thực trạng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số đương chức, trong mối quan hệ với đội ngũ cán bộ của địa phương, đơn vị về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, về năng lực thực tiễn, phẩm chất chính trị, ý thức tổ chức. Trên cơ sở đó, tiến hành xây dựng quy hoạch, luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm và bố trí sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số một cách khoa học và hợp lý. Thường xuyên quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, nhằm trang bị những kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, về lý luận chính trị...; thực hiện công tác luân chuyển cán bộ để rèn luyện, nâng cao năng lực, phẩm chất chính trị và đạo đức, lối sống đối với đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Đồng thời, cần tăng cường quản lý, giáo dục, giúp đỡ của các cấp ủy, cơ quan, đơn vị đối với cán bộ người dân tộc thiểu số.

*Ba là, tiếp tục triển khai thực hiện đồng bộ công tác quy hoạch, đào tạo, bổ sung nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số*

Các cấp ủy, thủ trưởng cơ quan, đơn vị và địa phương cần quan tâm đầu tư phát triển giáo dục mầm non trong vùng đồng bào người dân tộc thiểu số, nhất là vùng sâu, vùng xa, vùng có nhiều khó khăn. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên đối với các trường phổ thông dân tộc nội trú hiện có; đưa chương trình dạy tiếng Êđê vào bậc tiểu học ở tất cả các lớp có học sinh người dân tộc thiểu số. Các cấp, các ngành, các đơn vị phải xác định công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ người dân tộc thiểu số là việc làm thường xuyên của các cấp ủy đảng, chính quyền, doanh nghiệp. Khi quy hoạch cán bộ người dân tộc thiểu số không chỉ chú ý đến đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt, mà còn quy hoạch đội ngũ cán bộ các ngành khoa học, khắc phục tình trạng hụt hẫng cán bộ người dân tộc thiểu số như

hiện nay ở một số ngành, địa phương.

Trường Chính trị tỉnh, các trường cao đẳng, trung học chuyên nghiệp, phổ thông dân tộc nội trú... của Tỉnh cần sớm có kế hoạch đào tạo, bổ sung cán bộ lãnh đạo, quản lý, giáo viên người dân tộc thiểu số để đáp ứng yêu cầu công tác giảng dạy trong tình hình mới. Các cấp, các ngành cần quan tâm đến việc sử dụng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số đã có quá trình công tác và trưởng thành từ cơ sở, từ các phong trào quần chúng, qua đó tuyển chọn, phát triển đảng, đồng thời đào tạo, bồi dưỡng để đủ điều kiện bố trí vào những chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành phù hợp với năng lực, sở trường công tác của từng cán bộ.

*Bốn là, cần làm tốt hơn việc bố trí, sử dụng số học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số đã tốt nghiệp phổ thông trung học trở lên*

Các cơ quan làm công tác tổ chức, cán bộ của cấp ủy và chính quyền huyện, thị xã, thành phố nghiên cứu xây dựng kế hoạch và tuyển dụng học sinh người dân tộc thiểu số đã tốt nghiệp trung học phổ thông vào công tác thích hợp ở các thôn, buôn, xã, phường, thị trấn và cấp huyện. Qua quá trình công tác, nếu xét thấy có triển vọng phát triển thì tiếp tục cử đi đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị để sử dụng lâu dài tại địa phương. Đối với số sinh viên đã tốt nghiệp đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp thì phòng nội vụ các huyện, thị xã, thành phố, Sở Nội vụ phải chủ động phối hợp với các sở, ban, ngành cấp tỉnh, các phòng, ban cấp huyện, các đơn vị có thẩm quyền để xem xét, tuyển dụng theo biên chế hoặc hợp đồng lao động bằng nguồn ngân sách của tỉnh, sau khi có định biên thì tạo điều kiện thi tuyển, xét tuyển vào biên chế.

*Năm là, nghiên cứu sửa đổi, bổ sung chương trình đào tạo, bồi dưỡng; chế độ, chính sách đối với học sinh và cán bộ người dân tộc thiểu số*

Các trường, trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cần nghiên cứu sửa đổi nội dung, chương trình đào tạo kể cả về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ cho phù hợp với đặc điểm của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, cần tập trung vào việc xử lý các tình huống cụ thể, kỹ năng, thực hành, tránh nặng về lý thuyết chung chung; Ban Tổ

chức Tỉnh ủy và Ban Cán sự Đảng Ủy ban nhân dân tỉnh sớm tham mưu ban hành quy định về chế độ hỗ trợ, trợ cấp học bổng đối với học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số; cần vận dụng chế độ, chính sách hiện hành của Đảng, Nhà nước để có cơ chế phù hợp trong công tác tuyển dụng con em là người dân tộc thiểu số; chính sách bảo đảm điều kiện sinh hoạt cho cán bộ người dân tộc thiểu số khi được luân chuyển, điều động đi công tác xa nhà, ở vùng sâu, vùng xa để họ yên tâm công tác hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số của tỉnh Đắk Lắk cần có sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy đảng, chính quyền, tiến hành đồng bộ giữa các ngành, các cấp trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở. Có chương trình, kế hoạch, phân công cụ thể, xác định rõ trách nhiệm của tập thể và người đứng đầu mỗi cơ quan, đơn vị và từng cấp, định rõ nội dung công việc và thời gian thực hiện. Đồng thời, phát huy tính tích cực của bản thân cán bộ người dân tộc thiểu số trong việc tự phấn đấu, rèn luyện để hoàn thiện về mọi mặt và vươn lên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, đóng góp vào việc xây dựng tỉnh Đắk Lắk ngày càng phát triển, xứng đáng là một trung tâm kinh tế - xã hội của khu vực Tây Nguyên.

<sup>(1)</sup> Đảng bộ tỉnh Đắk Lắk. Văn kiện Đại hội đại biểu lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2021 - 2026

<sup>(2) (3)</sup> Tỉnh ủy Đắk Lắk. Báo cáo số 265-BC/TU ngày 23/6/2019 về tổng kết thực hiện Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 14/01/2005 của Tỉnh ủy

<sup>(4)</sup> Tỉnh ủy Đắk Lắk. Báo cáo số 28-BC/TU, ngày 06/01/2021 về tổng kết thực hiện nhiệm vụ năm 2020

<sup>(5)</sup> Trường Chính trị tỉnh Đắk Lắk. Báo cáo số 105 ngày 20/12/2020 về công tác đào tạo, bồi dưỡng giai đoạn 2010 - 2020

<sup>(6)</sup> Tỉnh ủy Đắk Lắk. Báo cáo tổng kết công tác xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh, năm 2019