

NÂNG CAO NĂNG LỰC CÁN BỘ VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

PGS.TS. Đào Thị Ái Thi

Trường Đại học Thành Đô

ThS. Phùng Thị Ngọc Loan

Trường Đào tạo Cán bộ Lê Hồng Phong

(Quanlynhanuoc.vn) – Cán bộ người dân tộc thiểu số góp phần xây dựng và trực tiếp tổ chức cho nhân dân, nhất là đồng bào dân tộc thiểu số thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; khi cán bộ người dân tộc thiểu số là người lãnh đạo, quản lý, ý kiến của họ có sức thuyết phục, hành động của họ có thể lôi cuốn, lan tỏa rộng trong cộng đồng. Tuy nhiên, hiện vẫn còn có một số cán bộ vùng dân tộc thiểu số tác phong làm việc, ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao kỹ năng nghiệp vụ còn thấp, rất cần phải quan tâm bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ này.

Từ khóa: Cán bộ người dân tộc thiểu số, bồi dưỡng, nâng cao, năng lực, lãnh đạo, quản lý, kinh tế quốc tế.

1. Vai trò của đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số

Thứ nhất, cán bộ người dân tộc thiểu số góp phần xây dựng và trực tiếp tổ chức cho nhân dân, nhất là đồng bào dân tộc thiểu số thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước ở vùng dân tộc thiểu số.

Thứ hai, cán bộ người dân tộc thiểu số có ảnh hưởng tích cực đối với đồng bào dân tộc thiểu số. Cán bộ người dân tộc thiểu số là người lãnh đạo, quản lý, ý kiến của họ có sức thuyết phục, hành động của họ có thể lôi cuốn, lan tỏa rộng. Đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ có uy tín là người dân tộc thiểu số là khai thác lợi thế vô cùng lớn từ khía cạnh văn hóa, tập quán của vùng dân tộc thiểu số.

Thứ ba, cán bộ người dân tộc thiểu số tạo nên sự cân bằng, hài hòa về chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị ở cơ sở, tăng cường mối quan hệ, tạo dựng niềm tin của nhân dân vùng dân tộc thiểu số đối với Đảng và Nhà nước.

2. Bối cảnh hội nhập quốc tế và yêu cầu về năng lực của cán bộ vùng dân tộc thiểu số

Hội nhập quốc tế là một quá trình các quốc gia tăng cường hoạt động giao lưu, gắn kết, chia sẻ mục tiêu, giá trị, nguồn lực, quyền lợi và trách nhiệm trên cơ sở tuân thủ các

luật chơi chung trong khuôn khổ các định chế quốc tế thông qua sự điều phối của các tổ chức quốc tế.

Nâng cao năng lực là một quá trình liên tục và tích hợp toàn bộ các hoạt động can thiệp trong quản lý, qua đó tổ chức đảm bảo rằng cán bộ vùng dân tộc thiểu số lĩnh hội, duy trì hoặc cải thiện kiến thức, kỹ năng và thái độ cần có trong thực thi nhiệm vụ hiện tại hoặc tương lai. Nâng cao năng lực chú trọng tới mối liên hệ trực tiếp giữa đào tạo/học tập với năng lực làm việc và chất lượng thực thi công việc. Nâng cao năng lực đề cập đến các hoạt động học tập nhằm cải thiện kiến thức, kỹ năng và thái độ, có khả năng tăng hiệu suất hiện tại và tương lai thông qua việc làm tăng khả năng hoàn thành nhiệm vụ của người thực thi công việc. Quá trình nâng cao năng lực này diễn ra theo các giai đoạn được xác định rõ.

Mục đích của nâng cao năng lực là nâng cao chất lượng thực thi công vụ. Chất lượng thực thi công vụ chính là kết quả đầu ra của phát triển năng lực. Mô hình nâng cao năng lực nhằm:

- (1) Xác định chính xác những năng lực cần có (đầu ra) để tạo ra một sự biến đổi về chất và đem lại giá trị cho cá nhân người cán bộ vùng dân tộc thiểu số, từ đó các nhà lãnh đạo, quản lý nhìn nhận được tiềm năng, giá trị của mỗi cá nhân để đặt họ vào đúng chỗ, đúng năng lực sở trường. Nâng cao năng lực là bảo đảm chất lượng thực thi công việc, cần xuất phát từ chất lượng thực thi công việc phải đạt được (kết quả đầu ra);
- (2) Xác định những năng lực cần nâng cao để thiết kế các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng (quá trình thực hiện), giúp cho các cá nhân lĩnh hội được những năng lực cần được nâng cao;
- (3) Trong quá trình tham gia học tập, rèn luyện, xác định các yếu tố đầu vào (giảng viên, học viên, chương trình, tài liệu giảng dạy, trang thiết bị giảng dạy,...). Đây chính là cơ sở của việc nâng cao năng lực, trọng tâm chuyển từ việc hướng về người dạy là dạy cái gì? hướng về người học là sau khóa học học viên học được gì? chuyển từ quản lý đầu vào sang quản lý theo kết quả đầu ra.

Nâng cao năng lực = học tập + áp dụng năng lực vào thực tế công tác (quá trình chuyển giao) và sử dụng năng lực (một cách ổn định, lâu dài) trong thực tiễn công tác.

3. Các yếu tố cấu thành năng lực cán bộ vùng dân tộc thiểu số

Năng lực được hình thành trên cơ sở của các tố chất tự nhiên bẩm sinh và dưới hình thức năng khiếu chỉ chiếm 25%, các tố chất này được biểu hiện ở dạng “tiềm năng” của mỗi cá nhân, phần còn lại dựa trên cơ sở chung của các đặc điểm năng lực giống loài, những động cơ, hứng thú, nhân cách được hình thành phụ thuộc vào môi trường sống, làm việc và điều kiện xã hội cụ thể của cuộc sống cá nhân hay là “tính hiện thực”, là các mối “quan hệ xã hội” của con người chiếm 75%. Mỗi cá nhân biến tiềm năng giống loài, tiềm năng của các mối quan hệ xã hội thành năng lực thông qua hoạt động, học tập, rèn luyện trong điều kiện lịch sử cụ thể của đời sống cá nhân. Năng lực được đặt trong tổng hòa nhân cách, phẩm chất của con người, nhưng năng lực con người không phải hoàn toàn tự nhiên có, mà chủ yếu do hoạt động, học tập, rèn luyện và giáo dục mà nên.

Năng lực rất đa dạng, thuộc về chủ quan. Năng lực đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển của mỗi cá nhân. Sự hình thành, phát triển của năng lực chỉ có một phần dựa trên cơ sở tư chất sẵn có, mà chủ yếu được hình thành, phát triển thông qua hoạt động, rèn luyện, giáo dục... Nói cách khác, sự phát triển năng lực do dấu ấn quyết định của môi trường xã hội và tính tích cực của chủ thể hoạt động,

Các giai đoạn hình thành năng lực là quá trình tương tác, bổ sung của các yếu tố cấu tạo nên năng lực con người, trong đó kỹ năng là một cấp độ không tách rời trong chu trình khép kín đó. Muốn có “năng lực”- khả năng hành động một cách hiệu quả trong thực tế – đòi hỏi không những phải có “kiến thức” mà còn cần có “kỹ năng” và “thái độ”.

Năng lực bao gồm 3 thành tố cơ bản:

(1) *Kiến thức*: là những hiểu biết chung và những hiểu biết chuyên ngành về một lĩnh vực cụ thể. Không có “kiến thức”, không có những hiểu biết đầy đủ, nhận thức sâu sắc về lý do, mục đích, yêu cầu, ý nghĩa, nguyên tắc... để hành động thì không thể có hành động đúng đắn và hiệu quả. Kiến thức được phát triển trên cơ sở một nền tảng văn hóa cơ sở mang tính tổng hợp, có được thông qua đào tạo ở nhà trường, đọc sách, hội nghị, hội thảo, nghiên cứu tình huống, tích lũy từ kinh nghiệm thực tế,... “kiến thức” cho con người sự biết (hiểu biết). Với “kiến thức” thuần túy, người ta có thể nói (những gì đã biết). Kiến thức là cần có, nhưng để biến “kiến thức” thành hành động còn cần đến các thao tác cụ thể: “kỹ năng”.

(2) *Thái độ, hành vi*: là yếu tố cấu thành thứ ba của thái độ. Có “năng lực” xét trên khía cạnh thái độ là có khả năng làm chủ thái độ hành vi, trạng thái tinh thần của bản thân. Muốn trở nên có năng lực, nếu chỉ rèn luyện kỹ năng thì chưa đủ mà phải còn cần có kiến thức và hành vi thái độ phù hợp. Thái độ không chỉ là “thái độ khi tiến hành các hành động”, không chỉ là “các biểu hiện tích cực hoặc tiêu cực của hành vi biểu hiện ra bên ngoài trong quá trình vận dụng các kiến thức, thực hiện các kỹ năng mà còn là thái độ đối với hành động cần tiến hành.

(3) *Kỹ năng*: là làm chủ khả năng áp dụng các kỹ thuật, phương pháp và công cụ để giải quyết công việc. Nó liên quan đến cử chỉ, hành động và khả năng áp dụng kiến thức vào thực tế. Một năng lực có thể bao gồm nhiều kỹ năng; với “kỹ năng”, người ta có thể làm (những gì đã biết, đã có thể nói). Kỹ năng cho con người sự biết làm. Kỹ năng gắn với hành động, mang tính cụ thể, dễ quan sát trong hành động và thường có được thông qua trải nghiệm, rèn tập. Kỹ năng có thể được dạy, được thực hành và rèn tập trong quá trình học tập và suy nghĩ về cách thức làm việc tốt hơn.

Nhờ những giác quan con người quan sát, cảm nhận được những hành động và thực tiễn để hình thành cảm xúc (thái độ, tình cảm); cảm xúc có thể là hay (có đạo đức, lương tâm); có thể là dở (thiếu lương tâm, đạo đức). Nhờ cảm xúc hay hoặc dở mà con người cố gắng suy nghĩ, từ đi tìm cái đúng, cái sai, cái phải, cái trái đến tìm ra chân lý bằng trí tuệ sáng tạo, khám phá của mình. Nhờ cảm xúc và tư duy mà con người có được những hành động cần thiết trong thực tế, thể hiện bằng những thao tác, kỹ năng và nghệ thuật có khoa học, tri thức và nhân văn.

4. Thực trạng năng lực của đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số

Tác giả bài viết đã tham gia đề tài cấp quốc gia “*Nghiên cứu các giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và công nghiệp hóa, hiện đại hóa*” Mã số: CTDT.25.17/16-20. Thực hiện đề tài, nhóm nghiên cứu đã khảo sát, đánh giá năng lực cán bộ về kiến thức, thái độ, kỹ năng.

Kết quả cho thấy, các đối tượng đa số đánh giá kiến thức còn yếu: 58,9%; thái độ yếu: 65,5%; kỹ năng yếu 69,1%. Nhiều cán bộ vùng dân tộc thiểu số qua 3 tiêu chí trên là khá tốt trong giải quyết công việc, phẩm chất đạo đức, thái độ trách nhiệm và ý thức tự rèn luyện để vươn lên. Tuy nhiên, vẫn còn một số ít cán bộ vùng dân tộc thiểu số tác phong làm việc, ý thức tự rèn luyện bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao kỹ năng nghiệp vụ còn thấp. Đây là một bộ phận nhưng lại gây ảnh hưởng trực tiếp đến uy tín, hình

ảnh của cán bộ vùng dân tộc thiểu số đối với đồng bào vùng cao, vùng sâu, vùng xa, làm giảm sự tin tưởng của Nhân dân đối với hệ thống chính trị cơ sở.

85,2% cho rằng, năng lực của đội ngũ công chức vùng dân tộc thiểu số rất hạn chế. Khi trả lời lý do dẫn đến thực trạng này thì đa số cho rằng: do thói quen được ngân sách trung ương rót về nên trông chờ, ỷ lại, các công chức quản lý ở các lĩnh vực vùng dân tộc thiểu số thường ỷ vào sự khó khăn về điều kiện địa lý vùng dân tộc thiểu số để biện minh cho sự trì trệ của địa phương mình.

Có 14,8% cho rằng, “Một số công chức đã có ý thức học tập nâng cao năng lực nhưng khi ứng dụng vào thực tiễn thì lại gặp rất nhiều rào cản, nhất là về điều kiện vật chất”; 58% cho rằng, “Môi trường làm việc đã tạo nên đội ngũ công chức chỉ biết ngồi chờ chỉ thị, mệnh lệnh và thực hiện một cách máy móc”; 85,8% cho rằng, “không phát huy được năng lực cá nhân vì phải làm theo ý kiến của cấp trên, làm khác đi thì coi như không chấp hành và bị trừ úm”.

Khi được hỏi về “công chức vùng dân tộc thiểu số thiếu yếu tố nào trong các yếu tố cấu thành năng lực cán bộ”, thì 78% trả lời là “thiếu tầm nhìn chiến lược”; 59,2% trả lời “thiếu tính kiên định, kiên trì”; 90,2% trả lời “thiếu sức bật, không chấp nhận sự chỉ trích, ít chịu lắng nghe”; 86% trả lời đa số công chức “ít tập trung, dễ bị phân tán khi môi trường xấu tác động”; 56% trả lời “chưa có sự chia sẻ và hợp tác, còn ôm đồm quyền lực, quyền lợi và quyền hạn, thiếu sự phối hợp, chưa hợp lý trong phân công nhiệm vụ”; 87% trả lời là “rất nhiều công chức có năng lực nhưng chưa được trọng dụng đúng mức nên họ không có cơ hội để phát huy năng lực của mình”¹.

Các nguyên nhân chủ yếu ảnh hưởng đến năng lực cán bộ vùng dân tộc thiểu số là bị ảnh hưởng từ môi trường chính sách vùng dân tộc thiểu số, môi trường tổ chức, môi trường làm việc và môi trường văn hóa quản lý.

5. Giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế

Một là, thiết lập một nền tảng đúng đắn trên những cơ sở pháp lý và những quy phạm chuẩn mực mang tính khách quan.

Những quy định mang tính pháp lý và những chuẩn mực đạo đức, văn hóa cần được thể chế hóa chính thức và có thiết chế bắt buộc thực hiện. Từ đó, xây dựng các khung năng lực theo nhóm cán bộ vùng dân tộc thiểu số có tính bắt buộc phải thực hiện như một thói quen tốt đẹp và cần được thể chế hóa trong các văn bản quy phạm pháp luật.

Đặc biệt, việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho cán bộ vùng dân tộc thiểu số cần được thể chế hóa thành văn bản pháp luật, mang tính bắt buộc các cán bộ, công chức, viên chức vùng dân tộc thiểu số ở mỗi cương vị khác nhau phải học và rèn luyện năng lực.

Đối với một cán bộ, công chức lãnh đạo vùng dân tộc thiểu số trước khi bổ nhiệm cần phải có các quy định được thể chế hóa bằng các văn bản pháp luật về đào tạo cơ bản về các kỹ năng lãnh đạo, quản lý vùng dân tộc thiểu số. Ví dụ như: các kỹ năng tư duy đổi mới sáng tạo, tư duy chiến lược, kỹ năng hoạch định kinh tế – xã hội có tính đặc thù của vùng dân tộc thiểu số; kỹ năng tạo động lực cho cán bộ và đồng bào vùng dân tộc thiểu số, kỹ năng thuyết trình, thuyết phục, kỹ năng điều hành cuộc họp, thuyết trình... là những kỹ năng đang rất yếu và thiếu ở một số cán bộ, công chức lãnh đạo vùng dân tộc thiểu số hiện nay.

Hai là, cần xây dựng một cơ chế lắng nghe bằng mạng lưới thông tin thông suốt, tính minh bạch trong hoạt động lãnh đạo, quản lý, điều hành, thực thi nhiệm vụ của cán bộ, công chức, viên chức vùng dân tộc thiểu số.

Xây dựng hệ thống truyền thông do các cơ quan từ cấp xã, cấp huyện lên đến cấp tỉnh của vùng dân tộc thiểu số thực hiện, đồng bào vùng dân tộc thiểu số có quyền được tiếp nhận thông tin và có sự phản hồi. Duy trì những dạng truyền thống, như: báo, tạp chí, phát thanh truyền hình, băng zôn, biểu ngữ... Phát triển những dạng truyền thông mới, như: trực tuyến, mạng, báo điện tử, phát thanh trực tiếp...

Vai trò của các phương tiện truyền thông chính là bảo đảm cho tính minh bạch hoạt động của đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số, tiếp nhận sự phản hồi từ phía đồng bào vùng dân tộc thiểu số, đặc biệt là ở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn. Các phương tiện truyền thông phải bảo đảm tính trung thực, khách quan và đạo đức nghề nghiệp.

Ba là, xây dựng một cơ chế công khai các kênh giao tiếp tham gia, tính minh bạch và trách nhiệm rõ ràng

Bảo đảm vai trò của viễn thông qua máy tính, điều này có tác dụng: (1) giảm thời gian xử lý thông tin, giảm chi phí hành chính; (2) phản ứng nhanh nhạy hơn trong giao tiếp với công dân và doanh nghiệp vùng dân tộc thiểu số; (3) tiếp nhận thông tin một cách toàn diện; (4) tạo thuận lợi cho các cán bộ vùng dân tộc thiểu số tiếp xúc với nhiều công dân hay doanh nhân vùng dân tộc thiểu số một lúc thông qua cầu truyền hình trực

tuyên trên địa bàn vùng dân tộc thiểu số; (5) tiếng nói của công dân vùng dân tộc thiểu số, đặc biệt là của đồng bào người dân tộc thiểu số thể hiện được tốt hơn, tạo thuận lợi cho tăng cường thông tin phản hồi về năng lực của đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số.

Bốn là, xây dựng một hệ thống thông tin quản lý chặt chẽ giám sát thái độ, hành vi và các kỹ năng của đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số.

Thông qua vai trò của camera, có quy định rõ ràng bắt buộc về xưng hô, sử dụng ngôn ngữ, tư thế, tác phong, sắc mặt, ánh mắt, nụ cười có văn hóa khi giao tiếp trong nội bộ và với người dân và doanh nghiệp vùng dân tộc thiểu số. Có quy định rõ ràng về khen thưởng và kỷ luật đối với những cán bộ vùng dân tộc thiểu số yếu và thiếu năng lực từ phản hồi của đồng bào vùng dân tộc thiểu số.

Xây dựng một cơ chế và có thiết chế giám sát việc bảo đảm tính dân chủ, công khai, minh bạch có sự tham gia của các thành viên trong công sở, đặc biệt có sự tham gia của đồng bào người dân tộc thiểu số và các công dân, doanh nghiệp vùng dân tộc thiểu số.

Cần có cơ chế tuyển dụng và sử dụng đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số một cách công khai, có quy định về bản mô tả công việc và tiêu chuẩn công việc tương ứng với từng vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp của cán bộ được bầu cử, phê chuẩn, công chức và viên chức vùng dân tộc thiểu số.

Những vị trí công việc của người lãnh đạo hay những vị trí thường xuyên quan hệ giao tiếp giữa các bộ phận trong công sở hay với đông đảo các tầng lớp nhân dân, đồng bào vùng dân tộc thiểu số thì cần có những yêu cầu, đòi hỏi cụ thể về năng lực, đặc biệt là năng lực giao tiếp. Việc sắp xếp tổ chức bộ máy một cách khoa học, đặt đúng người, đúng việc, đúng sở trường, sở đoản sẽ là điều kiện cơ bản để nâng cao năng lực hiệu quả ở người cán bộ được bầu cử, công chức và viên chức vùng dân tộc thiểu số.

Cần có chính sách tổ chức thi vào các chức danh, đặc biệt là các chức danh cán bộ lãnh đạo trong các cơ quan quyền lực nhà nước, tổ chức chính trị – xã hội, các đơn vị hành chính sự nghiệp ở vùng dân tộc thiểu số. Đặc biệt, khuyến khích đối với người dân tộc thiểu số thi tuyển vào các vị trí công việc khác nhau ở vùng dân tộc thiểu số. Tổ chức các cuộc thi về năng lực sáng kiến, năng lực hùng biện, thuyết phục nhân dân,... Những cuộc thi cần phải được quán triệt nghiêm túc. Kết quả thi sẽ được tuyên dương bằng nhiều hình thức khác nhau.

Năm là, thực hiện triệt để chính sách luân chuyển cán bộ giữa các vùng dân tộc thiểu số, miền núi với nhau và giữa trung ương với địa phương.

Luân chuyển cán bộ vùng dân tộc thiểu số là biện pháp chính sách đặc biệt quan trọng. Biện pháp chính sách này nhằm chuyển giao tri thức thông qua dòng lưu chuyển đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số. Sự lưu chuyển cán bộ là một trong những biện pháp quan trọng để thúc đẩy sự học hỏi giữa các tổ chức cũng như truyền bá tri thức và công nghệ giữa các khu vực trong một quốc gia. Đặc biệt, việc luân chuyển cán bộ vùng dân tộc thiểu số về làm việc tại các thành phố, tỉnh đồng bằng, tạo cơ hội cho họ tiếp cận tri thức, thái độ và kỹ năng mới; đồng thời, cần có sự trao đổi, học tập, rút kinh nghiệm.

Sáu là, truyền bá thông tin và phổ biến tri thức mới thông qua chính sách hợp tác và đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước

Đổi mới sáng tạo thành công tùy thuộc vào việc tạo ra các ý tưởng và tri thức mới. Các ý tưởng và tri thức mới lại tùy thuộc vào sự tồn tại của nền tảng khoa học đa dạng và vững chắc với các cơ sở nghiên cứu hiện đại. Tuy nhiên, quan điểm liên kết giữa người sản xuất tri thức và công nghệ với người sử dụng (người chuyển tri thức và công nghệ này thành các sản phẩm, quy trình và dịch vụ đổi mới) theo một quy trình tuyến tính không còn phù hợp. Việc tạo ra tri thức, sự chuyển giao và hấp thu đang thay đổi từ một quá trình tuyến tính đến một quá trình “xoáy ốc”, phi tuyến và được biết đến trong cách tiếp cận hệ thống (nơi mà chuyển giao tri thức diễn ra không ngừng và hai chiều).

Bảy là, bảo đảm sự cam kết về năng lực của các cấp lãnh đạo, quản lý đối với chất lượng, hiệu quả của công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với việc nâng cao năng lực cán bộ vùng dân tộc thiểu số.

Để nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số cần phải có sự cam kết, trách nhiệm rõ ràng của các cấp lãnh đạo, quản lý đối với những cán bộ, công chức, viên chức dưới quyền thiếu và yếu năng lực, mà bản thân họ phải là những người gương mẫu đầu tiên. Người lãnh đạo trong công sở luôn là tấm gương phản chiếu của cấp dưới. Do vậy, cần nâng cao nhận thức và năng lực của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và đội ngũ cán bộ quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng thì mới có thể nâng cao được năng lực đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số.

Trong quan điểm của Đảng và Nhà nước về việc xây dựng đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số đã đề cập đến những yếu kém, bất cập và đòi hỏi phải tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số một cách toàn diện, mạnh mẽ, bảo đảm chất lượng đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu; đặc biệt là chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm và trình độ chuyên môn để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ.

Thông qua việc quản lý phát triển đúng hướng và có hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của phát triển kinh tế – xã hội vùng dân tộc thiểu số trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Đào tạo, bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số chủ yếu áp dụng phương pháp học tập tích cực dựa trên cơ sở thông tin phản hồi, vừa học vừa làm thông qua các tình huống có thật hoặc giả định. Việc phát triển năng lực nói chung để hoàn thiện các kỹ năng giải quyết các vấn đề thực tiễn cho cán bộ vùng dân tộc thiểu số cần được phát triển thường xuyên, liên tục, lâu dài. Trong thời đại văn minh trí tuệ, chúng ta cần nhìn nhận hệ thống chính trị cơ sở, hệ thống tổ chức hành chính nhà nước ở vùng dân tộc thiểu số là một môi trường học tập đặc biệt.

Đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số là tạo dựng niềm tin, ra quyết định quản lý và đánh giá những giá trị. Những vấn đề như nhu cầu, động cơ, đức tin, tình cảm là những điều vô cùng khó khăn để có thể dạy được và học được. Cảm xúc, trực giác, niềm tin và sự khéo léo tế nhị trong các hành vi hoạt động, giao tiếp của đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số không thể có được ngay sau khi được đào tạo và bồi dưỡng.

Những năng lực này chỉ có thể có được qua quá trình rèn luyện liên tục, không ngừng học hỏi, khám phá, suy nghĩ nghiêm túc trong sự vận động tích cực đi lên của mỗi cán bộ được bầu cử, công chức và viên chức vùng dân tộc thiểu số. Đào tạo, bồi dưỡng là để đổi mới tư duy cho đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số để nhận thức về trách nhiệm của bản thân với cộng đồng các dân tộc thiểu số một cách đầy đủ hơn, đúng đắn hơn, dựa trên cơ sở khoa học và thực tiễn của nó.

Tám là, hỗ trợ điều kiện vật chất để nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số

Cán bộ vùng dân tộc thiểu số khó có thể đề ý đến năng lực của mình, khi thiếu đi những phương tiện vật chất cần thiết hỗ trợ cho hoạt động nghề nghiệp. Vì vậy, bố trí phòng làm việc, phòng tiếp dân cần phải khang trang, ảm cúng, tạo cảm giác thoải mái cho cả chủ thể lẫn khách thể làm việc, cần phải trang bị bàn, ghế, chỗ ngồi hợp lý. Các phương tiện hỗ trợ cho năng lực cán bộ vùng dân tộc thiểu số cần được trang bị đầy đủ như máy fax, máy tính, điện thoại, truyền hình trực tuyến, camera, micro, projector... để thực hiện những kỹ năng nghe và nói.

Chú thích:

1. *Kết quả khảo sát đề tài cấp quốc gia về “Nghiên cứu các giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ vùng dân tộc thiểu số, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và công nghiệp hóa, hiện đại hóa”* Mã số: CTDT.25.17/16-20

Tài liệu tham khảo:

1. OECD (2011). *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard: Innovation and Growth in Knowledge Economies* (Paris: OECD, 2011).
2. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995). *Toàn tập. Tập 2*. H. NXB Chính trị quốc gia.
3. Quốc hội (2008). *Luật Cán bộ, công chức*.
4. Chính phủ (2011). *Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 về các vấn đề dân tộc*.
5. Chính phủ (2020). *Nghị quyết số 12/NQ-CP ngày 15/02/2020 triển khai thực hiện Nghị quyết số 88/2019/QH14 ngày 18/11/2019 của Quốc Hội về phê duyệt Đề án tổng thể phát triển kinh tế – xã hội của các dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030*.