

Thành tựu, hạn chế và bài học kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Lắk

ThS. NGUYỄN THỊ BÍCH HÀ

Trường Chính trị tỉnh Đắk Lắk; Email: bichhadaklak@gmail.com.

Tóm tắt: Cán bộ nói chung và cán bộ dân tộc thiểu số nói riêng đóng vai trò quan trọng đối với sự thành bại của cách mạng. Tỉnh Đắk Lắk nằm ở Khu vực Tây Nguyên, có vị trí chiến lược quan trọng về kinh tế - chính trị, quốc phòng, an ninh, có đông đồng bào dân tộc thiểu số cùng sinh sống nên việc xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số là công việc hệ trọng của tỉnh. Qua quá trình thực hiện, tỉnh đã rút ra những bài học kinh nghiệm trong xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số nhằm góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của tỉnh đề ra.

Từ khóa: bài học kinh nghiệm; xây dựng đội ngũ cán bộ; người dân tộc thiểu số; tỉnh Đắk Lắk.

1. Tầm quan trọng của cán bộ và định hướng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số của Đảng ta

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã luôn đề cao vai trò của cán bộ, Người cho rằng: *“Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”*⁽¹⁾. *“Muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém”*⁽²⁾, *“Bất cứ chính sách, công tác gì nếu có cán bộ tốt thì thành công, tức là có lãi. Không có cán bộ tốt thì hỏng việc, tức là lỗ vốn”*⁽³⁾. Theo Người, cán bộ có tầm quan trọng đặc biệt trong mọi công việc của Đảng, do đó việc quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ là trọng trách quan trọng mà các chính đảng phải thực hiện.

Trải qua các thời kỳ cách mạng của dân tộc, đã minh chứng rằng cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng. Chính vì vậy, quan tâm lãnh đạo, xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của Đảng, trong đó có đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số. Tại Đại hội VIII của Đảng (1996), Đảng ta chủ trương cần: *“Có chính sách ưu tiên đào tạo cán bộ công tác ở vùng cao, vùng sâu, cán bộ miền xuôi lên công tác ở miền núi”*⁽⁴⁾; Đại hội IX Đảng ta khẳng định: *“Tích cực thực hiện chính sách ưu tiên trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số. Động viên, phát huy vai trò của những người tiêu biểu, có uy tín trong dân tộc và ở địa phương. Chống kỳ thị, chia rẽ dân tộc, chống tư tưởng dân tộc lớn, dân tộc hẹp hòi, dân tộc cực đoan; khắc phục tư tưởng tự ti,*

mặc cảm dân tộc”⁽⁵⁾; Đại hội X, Đảng ta nhấn mạnh: *“Thực hiện chính sách ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, tri thức người dân tộc thiểu số. Cán bộ công tác ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi phải gần gũi, hiểu phong tục tập quán, tiếng nói của đồng bào dân tộc, làm tốt công tác dân vận. Chống các biểu hiện kỳ thị, hẹp hòi, chia rẽ dân tộc”*⁽⁶⁾ và Đại hội XIII của Đảng khẳng định phương hướng: *“...tạo chuyển biến căn bản về kinh tế, văn hoá, xã hội ở vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số. Chú trọng tính đặc thù của từng vùng dân tộc thiểu số trong hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách dân tộc... Chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, người có uy tín tiêu biểu trong vùng dân tộc thiểu số”*⁽⁷⁾.

2. Thành tựu, hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở tỉnh Đắk Lắk

Đắk Lắk là địa bàn có vị trí chiến lược quan trọng về kinh tế - chính trị, quốc phòng, an ninh của khu vực Tây Nguyên, với 49 dân tộc anh em cùng sinh sống; trong đó, đồng bào dân tộc thiểu số chiếm 35,7% dân số toàn tỉnh, sinh sống rộng khắp ở tất cả các xã, phường, thị trấn. Với đặc điểm là một tỉnh có đông đồng bào dân tộc thiểu số, cùng với định hướng lãnh đạo của Đảng phải chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, tỉnh Đắk Lắk xác định đây là một trong những nhiệm vụ chính trị quan trọng, kịp thời ban hành Chỉ thị, Nghị quyết lãnh đạo, tổ chức thực hiện. Ngay sau khi có Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII, tỉnh đã ban hành Chỉ thị số 19-

CT/TU, ngày 26/7/1999 □ *về đào tạo và bố trí sử dụng cán bộ dân tộc* □, sau 5 năm thực hiện Chỉ thị 19-CT/TU, ngày 14/01/2005, tỉnh ban hành Nghị quyết số 05-CT/TU về □ *lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh* □ Sau hơn 15 năm thực hiện Nghị quyết số 05-NQ/TU, tỉnh đã đạt được một số kết quả quan trọng.

Trước hết, công tác tạo nguồn, tỉnh Đắk Lắk tập trung củng cố xây dựng, phát triển hệ thống các trường phổ thông dân tộc nội trú; tạo điều kiện hỗ trợ và vận động con em người dân tộc thiểu số đến trường trong độ tuổi, mở các lớp tạo nguồn từ học sinh, sinh viên là người dân tộc thiểu số, tổ chức cử học sinh đi học cử tuyển ở các trường đại học, cao đẳng, sau khi đi học tập về địa sở đều được phân công, bố trí công tác sau khi tốt nghiệp; *thứ hai*, công tác tuyển dụng, tỉnh có chính sách cộng điểm ưu tiên cho các sinh viên người dân tộc thiểu số khi tham gia thi tuyển hoặc xét tuyển; *thứ ba*, công tác quy hoạch cán bộ, cán bộ người dân tộc thiểu số được chú trọng ưu tiên khi tiến hành rà soát, bổ sung quy hoạch hàng năm, thông qua đó đã đưa những nhân tố mới, đủ điều kiện, tiêu chuẩn vào quy hoạch nhằm tạo nguồn cán bộ đề bạt, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử. Trong nhiệm kỳ 2015 □ 2020, cán bộ dân tộc thiểu số được quy hoạch cấp ủy cấp tỉnh chiếm 26,14%, cấp huyện chiếm 25,03%; nhiệm kỳ 2020 □ 2025, quy hoạch cấp ủy cấp tỉnh chiếm 37,62%, cấp huyện chiếm 25,3%⁽⁸⁾; *thứ tư*, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số được thực hiện nghiêm túc, hiệu quả dựa trên cơ sở quy hoạch cán bộ giúp các cấp ủy xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; quan tâm ưu tiên cử cán bộ 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, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Từ năm 2010 đến nay, toàn tỉnh thực hiện đào tạo nâng cao trình độ lý luận chính trị cho 1.467 lượt cán bộ người dân tộc thiểu số; trong đó: trung cấp 1.258 người, cao cấp 209 người; đào tạo sau đại học 221 người; đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ: 1.974 người, ngoài ra còn cử cán bộ tham gia học các lớp bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ...⁽⁹⁾; *thứ năm*, công tác bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, điều động, luân chuyển cán bộ người dân tộc thiểu

số được quan tâm thực hiện thường xuyên. Từ năm 2010 đến nay, số cán bộ dân tộc thiểu số đã điều động và bổ nhiệm 66 lượt, luân chuyển 19 cán bộ⁽¹⁰⁾. Qua quá trình thực hiện điều động, luân chuyển cán bộ đã tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong tư tưởng, nhận thức của cán bộ, đảng viên, đưa việc luân chuyển cán bộ vào nền nếp, tạo được môi trường để cán bộ người dân tộc thiểu số rèn luyện, thử thách, sát cơ sở, sát thực tiễn cuộc sống, giúp cho cán bộ người dân tộc thiểu số có điều kiện trưởng thành, phát triển toàn diện hơn, góp phần khắc phục tình trạng khép kín, tự ti, ỷ lại và những hạn chế trong đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số; *thứ sáu*, về chính sách dành cho cán bộ người dân tộc thiểu số, tỉnh đã tập trung xây dựng và thực hiện một số chính sách cho công tác luân chuyển, đào tạo nguồn cán bộ có chất lượng cao, hỗ trợ cho sinh viên là người dân tộc thiểu số có nguồn gốc ở Tây Nguyên qua đó đã tạo động lực cho sinh viên, cán bộ người dân tộc thiểu số nỗ lực học tập, cống hiến.

Với nỗ lực và quyết tâm cao của cả hệ thống chính trị các cấp trên địa bàn tỉnh, đến nay đã xây dựng được đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cơ bản đảm bảo về số lượng, chất lượng. Toàn tỉnh có cán bộ, công chức, viên chức là 44.224 người, trong đó cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số chiếm 13,2%⁽¹¹⁾. Cụ thể:

Cấp xã có 3.598 cán bộ, công chức thì người dân tộc thiểu số chiếm 19,1%. Về trình độ chuyên môn: sau đại học chiếm 0,5%; đại học và cao đẳng chiếm 24,9%, trung cấp chiếm 22,8%; chưa đào tạo chiếm 6%. Trình độ lý luận chính trị cao cấp và cử nhân chiếm 6,8%, trung cấp chiếm 70,8%; sơ cấp chiếm 4,7%. Cán bộ bán chuyên trách cấp xã chiếm 30,9%; trình độ chuyên môn đại học, cao đẳng chiếm 4,3%, trình độ lý luận chính trị: cao cấp chiếm 0,12%, trung cấp chiếm 37,9%. Nhiệm kỳ 2020-2025, toàn tỉnh có số cán bộ người dân tộc thiểu số được bầu tham gia cấp ủy chiếm 22,6%; tham gia ban thường vụ cấp ủy chiếm 17,9%. Nhiệm kỳ 2021-2026, đại biểu Hội đồng nhân dân là người dân tộc thiểu số chiếm 27,6%⁽¹²⁾.

Cấp huyện: Cán bộ, công chức, viên chức cấp huyện có 28.220 người, trong đó cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số chiếm 13,1%. Về trình độ chuyên môn trên đại học chiếm 1,08%; đại

học và cao đẳng chiếm 75,1%, trung cấp chiếm 23%. Trình độ lý luận chính trị: cao cấp và cử nhân chiếm 3,85%; trung cấp chiếm 5,9%; sơ cấp lý luận chiếm 16%. Nhiệm kỳ 2020-2025, toàn tỉnh cán bộ dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy cấp huyện chiếm 19,4%; tham gia ban thường vụ cấp ủy chiếm 20,3%. Nhiệm kỳ 2021-2026 đại biểu Hội đồng nhân dân là người dân tộc thiểu số chiếm 27,4%⁽¹³⁾.

Cấp tỉnh, tổng số cán bộ, công chức, viên chức là 12.406 người, trong đó cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số chiếm 11,78%. Về trình độ chuyên môn: đại học trở lên chiếm 12,2%; đại học và cao đẳng chiếm 57,5%; trung cấp chiếm 28,9%. Trình độ lý luận chính trị: cao cấp và cử nhân chiếm 5,5%; trung cấp chiếm 4,9%, sơ cấp chiếm 27,4%. Nhiệm kỳ 2020-2025, cán bộ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh là người dân tộc thiểu số chiếm 28,3%. Nhiệm kỳ 2021-2026, đại biểu Hội đồng nhân dân tỉnh là người dân tộc thiểu số chiếm 32%⁽¹⁴⁾.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh hiện nay đa số có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu lý tưởng xã hội chủ nghĩa, năng động, sáng tạo, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, năng lực làm việc; nhiều đồng chí chịu khó học tập nâng cao trình độ về mọi mặt và tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống và năng lực hoạt động thực tiễn để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Các đồng chí cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số đều có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất cách mạng, lối sống lành mạnh, giản dị, gần gũi với nhân dân, năng lực, uy tín, được đào tạo cơ bản về chuyên môn và lý luận chính trị, đảm bảo các điều kiện về tiêu chuẩn chức danh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Nhiều đồng chí được trưởng thành từ cơ sở, được rèn luyện qua thực tiễn; tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong quản lý, hiểu biết sâu sắc đời sống, phong tục tập quán của đồng bào các dân tộc thiểu số, có ảnh hưởng rất lớn trong cộng đồng các dân tộc thiểu số. Sự đóng góp của đội ngũ cán bộ nói chung và đội ngũ cán bộ, lãnh đạo chủ chốt là người dân tộc thiểu số nói riêng đã góp phần không nhỏ trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh của tỉnh trong thời gian qua.

Bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn đang còn bộc lộ một số hạn chế nhất định như:

Thứ nhất, công tác tiếp nhận và bố trí việc làm cho sinh viên dân tộc thiểu số sau khi tốt nghiệp đại học, nhất là những sinh viên được cử tuyển, gặp nhiều khó khăn, gây lãng phí nguồn nhân lực chất lượng cao.

Thứ hai, công tác quy hoạch, đào tạo và bổ nhiệm cán bộ dân tộc thiểu số còn thiếu tính đồng bộ, liên tục, dẫn đến tình trạng thiếu kế thừa và phát triển nguồn nhân lực. Cấp ủy ở một số địa phương, đơn vị chưa thực hiện một cách bài bản công tác quy hoạch cán bộ người dân tộc thiểu số để dẫn đến tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực dân tộc thiểu số trong thời gian dài. Việc thiếu quy hoạch đã gây khó khăn trong việc xác định và chuẩn bị nguồn cán bộ kế cận, khiến tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số trong đội ngũ cán bộ quy hoạch ở nhiều ngành, địa phương còn ở mức thấp, còn có cơ quan, đơn vị, sở, ban, ngành, địa phương không có cán bộ người giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý (hoặc có nhưng rất ít), cụ thể ở cấp tỉnh hiện có 20/44 cơ quan, đơn vị cấp tỉnh không có lãnh đạo, quản lý là cán bộ người dân tộc thiểu số, chiếm 45,4%⁽¹⁵⁾; thiếu sự liên kết chặt chẽ giữa quy hoạch với các hoạt động đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ cũng dẫn đến tình trạng quy hoạch "treo" có cán bộ dân tộc thiểu số có tên trong quy hoạch nhưng không được tạo điều kiện để đảm nhận các vị trí lãnh đạo, quản lý. Bên cạnh đó, công tác rà soát, điều chỉnh quy hoạch chưa được thực hiện thường xuyên, khiến cho quy hoạch trở nên lạc hậu và không phản ánh đúng thực tế.

Thứ ba, hiệu quả sau đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ người dân tộc thiểu số chất lượng còn chưa cao. Vẫn còn nhiều cán bộ dù được cử đi đào tạo bài bản nhưng khi về làm việc vẫn chậm đổi mới, chưa kết hợp nhuần nhuyễn giữa lý luận và thực tiễn, có cán bộ còn thiếu sáng tạo, chủ động trong chuyên môn, khả năng độc lập, quyết đoán trong giải quyết công việc cũng như khả năng nghiên cứu, tổng kết thực tiễn; vẫn còn cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị được giao trong tình hình mới.

Thứ tư, 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, hiệu quả công tác thực tiễn của cán bộ; vẫn còn tư tưởng khép kín, chưa mở rộng và tăng tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số vào các chức danh lãnh đạo, quản lý.

Thứ năm, công tác điều động, luân chuyển cán bộ người dân tộc thiểu số chưa làm thường xuyên, có lúc chưa dựa trên cơ sở quy hoạch cán bộ dự nguồn để thực hiện chiến lược công tác cán bộ của tỉnh.

3. Bài học kinh nghiệm rút ra từ công tác xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở Đắk Lắk

Một là, các cấp ủy phải chỉ đạo thực hiện tốt việc nghiên cứu, quán triệt Nghị quyết của Đảng, nhằm tạo sự thống nhất trong nhận thức và hành động; nắm vững quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong tình hình mới; từ đó xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện sát với thực tế, có tính khả thi cao, đạt kết quả thiết thực. Thực hiện tốt các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về chính sách dân tộc nói chung và cán bộ người dân tộc thiểu số nói riêng. Nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho đồng bào dân tộc thiểu số, rút ngắn khoảng cách giàu - nghèo trong cộng đồng các dân tộc trong tỉnh.

Hai là, phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu các cấp ủy, chính quyền, đoàn thể từ tỉnh đến cơ sở trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chủ trương về công tác cán bộ người dân tộc thiểu số. Tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo toàn diện của cấp ủy đối với công tác cán bộ người dân tộc thiểu số, đặc biệt trong kiểm tra, giám sát thực hiện các chủ trương về công tác cán bộ dân tộc thiểu số.

Ba là, việc xây dựng các mục tiêu, nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số là mang tính chiến lược, nên trước hết phải tiến hành khảo sát, đánh giá đúng thực trạng tình hình đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở mỗi địa phương, đơn vị; có dự báo, định hướng phù hợp với yêu cầu của nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững quốc phòng, an ninh trong từng thời kỳ, từng địa bàn trọng điểm. Thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ trong xây dựng và tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số, gắn công tác quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng với việc bố trí, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số.

Bốn là, thống nhất quan điểm, phương pháp đánh giá sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số một cách khách quan, khoa học, công tâm, xử lý tốt mối quan hệ giữa cơ cấu, tiêu chuẩn, năng lực thực tế, bằng cấp và yêu cầu nhiệm vụ chính trị. Việc quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ người dân tộc thiểu số phải

bám sát vào mục tiêu mà Nghị quyết đề ra, đối với các cấp ủy, cơ quan cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số nếu chưa có nguồn thì cho bầu khuyết hoặc giới thiệu nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số từ nơi khác về bổ sung.

Năm là, thực hiện sơ kết, tổng kết kịp thời để đánh giá đúng tình hình, tìm ra nguyên nhân, bài học kinh nghiệm, đề ra những giải pháp phù hợp, nhằm tạo chuyển biến mới trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh. Đưa việc thực hiện chủ trương, chính sách của Đảng, của Tỉnh ủy về công tác cán bộ người dân tộc thiểu số thành một tiêu chí đánh giá, xếp loại tổ chức đảng, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý hàng năm.

Đắk Lắk là tỉnh đặc thù có đông đồng bào dân tộc thiểu số. Trong thời gian qua, tỉnh đã chú trọng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số ngày càng đảm bảo số lượng, chất lượng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của tỉnh. Tuy nhiên, trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số, vẫn đang còn bộc lộ những hạn chế nhất định trong công tác bố trí, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ □ từ đó tỉnh đã rút ra 5 bài học kinh nghiệm trong xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số để làm cơ sở nâng cao chất lượng công tác này thời gian tới./.

(1), (2) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, T.5, tr.10, 280.

(3) Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Nxb. Chính trị Quốc gia - Sự thật, Hà Nội, T.6, tr.356.

(4) Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.220.

(5) Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.128.

(6) Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.122.

(7) Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, t.I, tr.170 -171.

(8), (9), (10), (11), (12), (13), (14), (15) Tỉnh ủy Đắk Lắk, *Báo cáo số 210-BC/TU ngày 11/5/2022 của Tỉnh ủy Đắk Lắk về tổng kết thực hiện Nghị quyết số 05-NQ/TU, ngày 14/01/2005 của Tỉnh ủy về □lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh□*