

1. Mở đầu

Trong tiến trình đổi mới hệ thống chính trị và cải cách nền hành chính nhà nước ở Việt Nam, việc sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy gắn với nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được xác định là một trong những nhiệm vụ trọng tâm, có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản trị nhà nước ở các cấp. Đối với các địa bàn miền núi, vùng dân tộc thiểu số (DTTS) và biên giới, nơi điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn, trình độ phát triển không đồng đều và đặc điểm dân cư mang tính đa tộc người, yêu cầu này càng đặt ra một cách cấp thiết và phức tạp hơn, do gắn chặt với các vấn đề về ổn định chính trị - xã hội, quản lý lãnh thổ và củng cố khối đại đoàn kết toàn dân tộc.

Trong những năm qua, nhiều nghiên cứu đã đề cập đến vai trò và chính sách xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS trong hệ thống chính trị ở Việt Nam, tập trung vào các khía cạnh như cơ cấu đại diện, trình độ học vấn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ ở cơ sở. Các công trình của Bùi Văn Đạo (2014), Đỗ Văn Dương và Lê Duyên Hà (2016), Phạm Thị Trọng Hiếu (2017), cùng các nghiên cứu gần đây của Lê Hương Giang (2025), Nguyễn Nhị Hà (2025) và Nguyễn Thị Thu Hương (2025) cho thấy đội ngũ cán bộ DTTS đã có những chuyển biến tích cực, song vẫn tồn tại hạn chế về chất lượng nguồn nhân lực và cơ cấu tham gia. Tuy nhiên, phần lớn các nghiên cứu hiện có được thực hiện trước khi quá trình sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy diễn ra; do đó, những phân tích về đội ngũ cán bộ DTTS trong bối cảnh tái cấu trúc hệ thống chính trị vẫn còn khá khiêm tốn. Đây chính là khoảng trống học thuật mà bài viết hướng tới bổ sung thông qua nghiên cứu trường hợp tỉnh Quảng Ngãi.

Tỉnh Quảng Ngãi là một địa phương có vị trí liên kết giữa vùng Nam Trung Bộ và Tây Nguyên, với quy mô lãnh thổ rộng và cơ cấu dân cư đa tộc người. Từ ngày 01/7/2025, trên cơ sở hợp nhất giữa hai tỉnh Quảng Ngãi và Kon Tum theo các Nghị quyết của Trung ương và Quốc hội, tỉnh Quảng Ngãi mới chính thức đi vào hoạt động với không gian hành chính được mở rộng và hệ thống chính quyền địa phương được tổ chức lại theo mô hình hai cấp. Quá trình sắp xếp lại tổ chức bộ máy và đơn vị hành chính cấp cơ sở đã và đang tác động trực tiếp đến đội ngũ cán bộ cấp xã, nhất là người DTTS - lực lượng giữ vai trò then chốt trong tổ chức thực thi chính sách, quản lý xã hội và làm cầu nối giữa chính quyền với cộng đồng cư dân địa phương trong bối cảnh đa dạng văn hóa và không gian lãnh thổ đặc thù.

Bài viết tập trung nghiên cứu thực trạng đội ngũ cán bộ là người DTTS trong hệ thống chính trị cấp cơ sở tại tỉnh Quảng Ngãi, thông qua phân tích sự biến động về số lượng, cơ cấu và chất lượng của đội ngũ này trong bối cảnh sắp xếp tổ chức bộ máy. Đối tượng nghiên cứu là đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã người DTTS; phạm vi nghiên cứu được giới hạn chủ yếu ở các xã thuộc khu vực phía Tây của tỉnh (địa bàn tỉnh Kon Tum trước đây), nơi tập trung đông đồng bào DTTS và chịu tác động trực tiếp của quá trình sắp xếp đơn vị hành chính. Trong đó, xã Ia Chim được lựa chọn làm trường hợp nghiên cứu điển hình, đại diện cho những biến động rõ nét về tổ chức bộ máy và đội ngũ cán bộ cấp cơ sở trong quá trình sắp xếp.

Nghiên cứu được triển khai theo cách tiếp cận liên ngành, kết hợp phân tích định lượng và định tính nhằm phản ánh đa chiều thực trạng đội ngũ cán bộ là người DTTS trong hệ thống chính trị cấp cơ sở. Dữ liệu định lượng được khai thác từ bộ số liệu Điều tra, thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2024 do Ủy ban Dân tộc phối hợp với Tổng cục Thống kê thực hiện, cùng với số liệu thứ cấp từ Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ngãi và Ủy ban nhân dân (UBND) xã Ia Chim. Dữ liệu định tính được bổ sung thông qua 08 cuộc phỏng vấn sâu và 02 cuộc thảo luận nhóm với cán bộ và người dân địa phương. Trên cơ sở đó, nghiên cứu sử dụng phương pháp đối chiếu và tam giác hóa dữ liệu (triangulation) để nhận diện các biến động về số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ cán bộ DTTS. Tuy nhiên, một số hạn chế về dữ liệu vẫn tồn tại, như việc thiếu thông tin chi tiết về thành phần dân tộc và các chỉ báo năng lực chuyên môn, cũng như sự khác biệt về phạm vi số liệu trước và sau sáp nhập đơn vị hành chính. Về mặt khoa học, bài viết góp phần bổ sung bằng chứng thực nghiệm cho các thảo luận học thuật về công tác cán bộ DTTS trong điều kiện cải cách thể chế và tái cấu trúc bộ máy nhà nước ở cấp cơ sở tại các tỉnh miền núi, biên giới. Về mặt thực tiễn, kết quả nghiên cứu cung cấp cơ sở dữ liệu và luận cứ khoa học phục vụ việc hoạch định, điều chỉnh và hoàn thiện các chính sách nhằm vừa bảo đảm yêu cầu tinh gọn, hiệu quả của bộ máy chính quyền cơ sở, vừa duy trì và nâng cao vai trò của đội ngũ cán bộ DTTS, phù hợp với đặc thù kinh tế - xã hội và văn hóa của tỉnh Quảng Ngãi trong giai đoạn phát triển mới.

2. Kết quả và thảo luận

2.1. Bối cảnh sắp xếp tổ chức bộ máy và những yêu cầu mới đối với đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp cơ sở ở tỉnh Quảng Ngãi

Thực hiện Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12/4/2025 của Bộ Chính trị và Nghị quyết số 202/2025/QH15 ngày 12/6/2025 của Quốc hội, từ ngày 01/7/2025, tỉnh Quảng Ngãi và tỉnh Kon Tum chính thức hợp nhất thành tỉnh Quảng Ngãi mới. Sau thời điểm trên, tỉnh Quảng Ngãi có diện tích tự nhiên 14.832,55km² và quy mô dân số 2.161.755 người, hình thành một vùng lãnh thổ liên kết từ duyên hải miền Trung đến khu vực Tây Nguyên. Tỉnh có vị trí địa lý đặc thù khi vừa giáp tỉnh Gia Lai, thành phố Đà Nẵng, vừa tiếp giáp Lào, Campuchia và hướng ra Biển Đông, tạo nên cấu trúc không gian đa dạng từ biển đến cao nguyên và biên giới. Trong cơ cấu dân cư, đồng bào DTTS có 540.078 người, chiếm khoảng 25% dân số toàn tỉnh, với 8 dân tộc tại chỗ sinh sống; đáng chú ý, phần lớn các tộc người này cư trú tập trung ở khu vực phía tây của tỉnh, thuộc địa bàn Kon Tum cũ, nơi điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn (Sở Dân tộc và Tôn giáo tỉnh Quảng Ngãi, 2025).

Đặc điểm phân bố dân cư này đặt ra yêu cầu đặc thù đối với hệ thống chính trị cơ sở, nhất là xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ cấp xã. Trong bối cảnh tỷ lệ hộ nghèo (72,4%) và cận nghèo (51,3%) tập trung cao ở khu vực đồng bào DTTS (Sở Dân tộc và Tôn giáo, 2025), việc nâng cao chất lượng, số lượng và tính đại diện của đội ngũ cán bộ là người DTTS không chỉ có ý nghĩa về quản trị địa phương, mà còn là yếu tố then chốt để đảm bảo hiệu quả

thực thi chính sách, tăng cường gắn kết xã hội và thúc đẩy phát triển bền vững tại các vùng đặc thù của tỉnh.

Sau khi thực hiện sắp xếp theo Nghị quyết số 1677/NQ-UBTVQH15 ngày 16/6/2025 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về tổ chức lại các đơn vị hành chính cấp xã, tỉnh Quảng Ngãi hiện có 96 đơn vị hành chính cấp xã (gồm 86 xã, 09 phường và 01 đặc khu), giảm 194 đơn vị so với trước khi sắp xếp; trong đó có 61 đơn vị hành chính cấp xã thuộc vùng đồng bào DTTS và miền núi (xã khu vực I: 04, khu vực II: 09, khu vực III: 48), với 1.022/1.085 thôn là thôn đồng bào DTTS, bao gồm 560/561 thôn đặc biệt khó khăn¹. Những con số này cho thấy phạm vi và mức độ tập trung cao của vùng đồng bào DTTS trong cơ cấu hành chính cơ sở, đồng thời, phản ánh quá trình điều chỉnh sâu rộng, toàn diện đối với tổ chức bộ máy địa phương theo hướng tinh gọn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, đặc biệt tại các địa bàn miền núi và vùng DTTS.

Phần lớn các xã, phường mới của tỉnh Quảng Ngãi được thành lập dựa trên sự sắp xếp về diện tích tự nhiên và dân số của hai hoặc nhiều hơn, có nơi thậm chí là 5 đơn vị cấp xã, phường cũ; chỉ có 05 xã không thực hiện sắp xếp do có những đặc thù liên quan đến diện tích đất đai. Tại xã Ia Chim - địa bàn được lựa chọn nghiên cứu đã thành lập trên cơ sở sắp xếp, hợp nhất diện tích tự nhiên và dân cư của ba xã gồm Ia Chim, Đăk Năng và Đoàn Kết, với tổng diện tích 115,48km². Xã có vị trí phía đông tiếp giáp xã Ngok Bay và phường Đăk Bla; phía tây giáp xã Ya Ly; phía nam giáp các xã Đăk Rơ Wa, Ya Ly và Ia Phí (tỉnh Gia Lai); phía bắc giáp các xã Sa Bình và Ngok Bay. Toàn xã hiện có 21 thôn với quy mô dân số 21.142 người, trong đó đồng bào DTTS chiếm tỷ lệ cao với 12.540 người (59,31%), chủ yếu là dân tộc Gia-rai, Ba-na (nhóm Rơ Ngao); dân tộc Kinh có 8.602 người (40,69%). Địa bàn xã có sự đa dạng về tôn giáo với bốn tôn giáo chính, gồm: Công giáo (12.570 tín đồ), Phật giáo (1.927 tín đồ), Tin Lành (72 tín đồ) và Cao Đài (42 tín đồ). Hệ thống thiết chế tôn giáo tương đối đầy đủ với 03 giáo xứ (Plei Jơ Droy, Tân Điền, Klâu Rơ Ngol), 01 chùa An Lạc tại thôn Ia Hội và 01 điểm nhóm sinh hoạt của Hội thánh Tin Lành miền Nam Việt Nam tại thôn Plei Weh, phản ánh đặc điểm văn hóa - xã hội đa dạng và tính cộng đồng cao của địa phương (UBND xã Ia Chim, 2026).

Như vậy, việc sáp nhập diện tích và dân cư từ các xã cũ để hình thành các đơn vị hành chính mới đã làm gia tăng đáng kể quy mô quản lý của cấp xã, thể hiện ở sự mở rộng không gian lãnh thổ và quy mô dân số lớn hơn nhiều so với trước đây. Bên cạnh đó, chức năng và nhiệm vụ của hệ thống chính trị cơ sở được điều chỉnh theo hướng phân cấp, phân quyền mạnh mẽ, phù hợp với mô hình chính quyền địa phương hai cấp (tỉnh - xã). Do cấp huyện không còn tồn tại, khoảng 86% nhiệm vụ trước đây thuộc thẩm quyền cấp huyện đã được chuyển giao xuống cấp xã, kèm theo trách nhiệm quản lý các đơn vị sự nghiệp công lập trên

¹ Quyết định số 25/QĐ-UBND, ngày 16/01/2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi phê duyệt danh sách thôn vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi, thôn đặc biệt khó khăn; xã vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi, xã khu vực I, II, III giai đoạn 2026 - 2030 trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi.

địa bàn như giáo dục, y tế và một số lĩnh vực khác (Đình Huyện, 2025). Khối lượng công việc tăng lên đáng kể, bao gồm nhiều nội dung mới và phức tạp, đòi hỏi phải tái cấu trúc hệ thống chính trị cấp xã theo hướng tinh gọn, hiệu quả.

Mô hình tổ chức mới tập trung vào ba khối chính: (i) Khối Đảng ủy cấp xã đảm bảo vai trò lãnh đạo toàn diện, bao gồm: Văn phòng Đảng ủy, Ban Xây dựng Đảng, Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy và Trung tâm Chính trị; (ii) Khối chính quyền cấp xã, gồm Hội đồng nhân dân (HĐND) (với lãnh đạo và các ban giúp việc như Ban Kinh tế - Ngân sách, Ban Văn hóa - Xã hội²) và UBND (với lãnh đạo và 4 đơn vị chuyên môn: Phòng Kinh tế ở đơn vị xã hoặc phòng Kinh tế, hạ tầng, đô thị đối với đơn vị cấp phường, Phòng Văn hóa - Xã hội, Trung tâm Phục vụ hành chính công, Trung tâm Dịch vụ công), tập trung thực thi quản lý nhà nước đa lĩnh vực. Khối chính quyền cấp xã có một đơn vị giúp việc chung cho cả HĐND và UBND là Văn phòng HĐND và UBND; (iii) Khối Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, bao gồm đại diện Mặt trận Tổ quốc cùng các đoàn thể như Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ, Hội Nông dân, Hội Cựu chiến binh..., nhằm thực hiện giám sát, phản biện xã hội và vận động quần chúng.

Về tác động bước đầu, việc sáp nhập quy mô lớn đã góp phần tập trung nguồn lực, giảm chi phí hành chính và nâng cao hiệu quả quản lý tổng thể, song cũng đặt ra thách thức trong tiếp cận dịch vụ công, giám sát địa bàn rộng lớn và phối hợp liên ngành chặt chẽ hơn với cấp tỉnh. Không gian quản lý mở rộng đòi hỏi nâng cao năng lực thực thi, trong khi chức năng được mở rộng từ quản lý hành chính cơ bản sang đảm nhận hầu hết nhiệm vụ cấp huyện cũ. Về vị trí việc làm, số lượng biên chế có thể giảm do tinh gọn, nhưng chất lượng và mức độ chuyên môn hóa tăng lên, dẫn đến việc nhiều cán bộ phải điều chuyển, đào tạo lại hoặc thay đổi vai trò; đồng thời, quá trình sắp xếp cũng bổ sung một bộ phận cán bộ có trình độ chuyên môn cao từ cấp tỉnh và cấp huyện (cũ) vào đội ngũ cấp xã, làm gia tăng yêu cầu cạnh tranh và chuẩn hóa năng lực trong nội bộ.

Đối với cán bộ DTTS tại cấp cơ sở, bối cảnh này đặt ra các yêu cầu mới: (i) Chuẩn hóa trình độ, năng lực và kỹ năng, đặc biệt về quản lý hành chính, pháp luật, kinh tế - xã hội, kỹ năng số và ngoại ngữ (ở khu vực biên giới), nhằm đáp ứng khối lượng công việc phức tạp hơn và phát huy vai trò cầu nối giữa chính quyền với cộng đồng đa dạng dân tộc; (ii) Thích ứng với mô hình bộ máy tinh gọn, nơi mỗi cán bộ phải đa nhiệm, đòi hỏi khả năng phối hợp, chịu áp lực và làm việc chuyên nghiệp hơn; (iii) Giải quyết mâu thuẫn tiềm ẩn giữa tinh gọn bộ máy và bảo đảm tính đại diện tộc người, khi việc giảm đầu mối có thể làm thu hẹp vị trí dành cho cán bộ DTTS, ảnh hưởng đến tiếng nói và sự gắn kết cộng đồng. Do đó, cần thiết kế cơ chế bảo đảm tỷ lệ đại diện hợp lý, gắn với đào tạo và phát triển nguồn cán bộ DTTS, nhằm cân bằng giữa hiệu quả hành chính và nguyên tắc công bằng dân tộc. Tổng thể, quá trình sắp xếp tại tỉnh Quảng Ngãi không chỉ tái cấu trúc quy mô hành chính mà còn góp phần xây dựng hệ thống chính trị cơ sở tinh gọn, gần dân, hiệu quả hơn, phù hợp với định hướng cải cách hành chính quốc gia theo mô hình chính quyền địa phương hai cấp.

² Một số địa phương sẽ gộp thành một Ban gọi là Ban Kinh tế Ngân sách và Văn hóa Xã hội.

2.2. *Đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp cơ sở ở tỉnh Quảng Ngãi trong bối cảnh sắp xếp tổ chức bộ máy*

2.2.1. *Thực trạng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số cấp cơ sở ở vùng dân tộc thiểu số tỉnh Quảng Ngãi và Kon Tum trước khi sắp xếp tổ chức bộ máy*

Số lượng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số

Theo số liệu từ Bộ dữ liệu điều tra, khảo sát kinh tế - xã hội 53 DTTS năm 2024, quy mô và cơ cấu đội ngũ cán bộ cấp xã tại các địa bàn vùng DTTS của hai tỉnh có sự khác biệt nhất định. Cụ thể, tại 64 xã vùng DTTS của tỉnh Quảng Ngãi (trước khi sắp xếp đơn vị hành chính), tổng số cán bộ cấp xã là 1.942 người, trong đó 1.227 người là cán bộ DTTS, chiếm khoảng 63,2%; trong khi đó, tại 96 xã vùng DTTS của tỉnh Kon Tum, tổng số cán bộ là 2.436 người, với 1.205 cán bộ DTTS, tương ứng khoảng 49,5% (Bộ Dân tộc và Tôn giáo, 2025). Ở cả hai địa phương, số lượng cán bộ thuộc HĐND cấp xã đều cao hơn so với UBND, phản ánh đặc điểm phân bổ nhân sự trong hệ thống chính trị cơ sở. Xét về số lượng thành viên chính thức, HĐND có quy mô lớn hơn đáng kể do được tổ chức theo chế độ đại biểu đại diện cho cộng đồng dân cư và phân bổ theo quy mô dân số, trong khi UBND chỉ gồm các chức danh lãnh đạo và công chức chuyên môn. Tuy nhiên, về bản chất nhân sự, HĐND chủ yếu là đại biểu kiêm nhiệm, chỉ một bộ phận nhỏ hoạt động chuyên trách, còn UBND là bộ máy hành chính chuyên trách, vận hành thường xuyên với đội ngũ cán bộ, công chức thuộc các cơ quan chuyên môn.

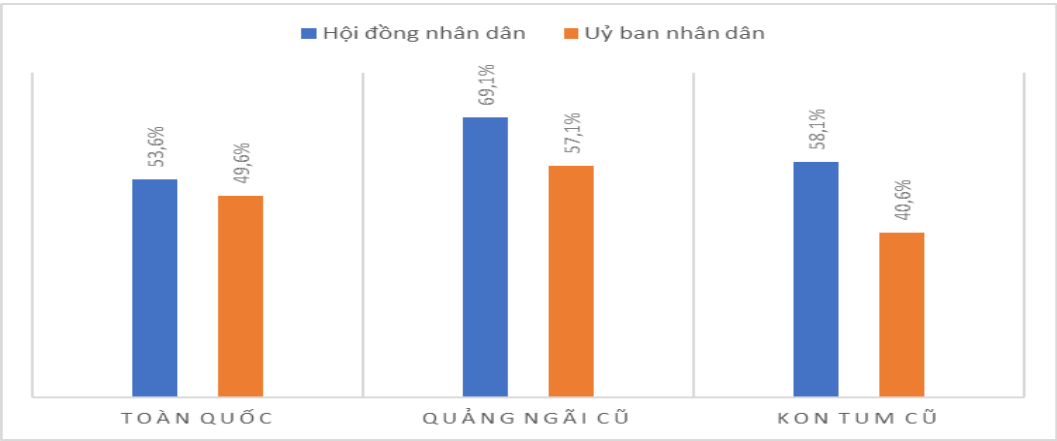
Trước khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính, đội ngũ cán bộ là người DTTS ở cấp xã giữ vai trò quan trọng trong vận hành hệ thống chính trị tại các địa bàn miền núi và vùng DTTS. Không chỉ đảm nhiệm chức năng quản lý hành chính, lực lượng này còn trực tiếp tham gia điều chỉnh, chuyển tải và cụ thể hóa chính sách theo điều kiện kinh tế - xã hội và đặc thù văn hóa của từng địa phương, qua đó góp phần nâng cao tính phù hợp và hiệu quả trong quá trình thực thi.

Trong bối cảnh đó, tỷ lệ cán bộ DTTS tham gia vào HĐND và UBND cấp xã có thể được xem như một chỉ báo quan trọng phản ánh mức độ đại diện của nhóm dân cư này trong hệ thống chính trị cơ sở. Số liệu điều tra thực địa năm 2024 thể hiện tại Biểu đồ 1 dưới đây cho thấy tỷ lệ tham gia của cán bộ DTTS trong các cơ quan chính quyền cấp xã vùng DTTS của hai tỉnh Quảng Ngãi cũ và Kon Tum cũ trước khi sáp nhập, qua đó cho phép đánh giá mức độ tương thích giữa cơ cấu đội ngũ cán bộ và cơ cấu dân cư tại địa bàn nghiên cứu³.

Biểu đồ 1. Tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số trong bộ máy chính quyền cấp xã ở vùng dân tộc thiểu số trước khi sắp xếp tổ chức bộ máy

(Đơn vị tính: %)

³ Số liệu tại Biểu đồ 1 được xây dựng trên phạm vi các xã vùng đồng bào dân tộc thiểu số, do đó phản ánh đặc trưng của khu vực này và không đại diện cho toàn bộ địa bàn tỉnh.



Nguồn: Tổng hợp dựa trên Bộ dữ liệu điều tra, khảo sát kinh tế - xã hội
53 dân tộc thiểu số năm 2024, Bộ Dân tộc và Tôn giáo, 2025

Biểu đồ 1 phản ánh sự khác biệt về mức độ tham gia của người DTTS vào hai thiết chế quyền lực ở cấp cơ sở là HND và UBND trong ba phạm vi phân tích gồm: số liệu chung ở vùng DTTS trên toàn quốc, tỉnh Quảng Ngãi cũ và tỉnh Kon Tum cũ.

Xét trên vùng DTTS ở toàn quốc nói chung, tỷ lệ cán bộ DTTS tham gia vào HND (53,6%) cao hơn so với UBND (49,6%). Điều này cho thấy cán bộ DTTS có xu hướng hiện diện nhiều hơn trong thiết chế mang tính đại diện (HND) so với thiết chế hành chính - điều hành (UBND). Tuy nhiên, khoảng cách chênh lệch không lớn, phản ánh mức độ phân bổ tương đối cân bằng của đội ngũ cán bộ DTTS giữa hai thiết chế. Tại 64 xã vùng DTTS thuộc khu vực tỉnh Quảng Ngãi cũ, tỷ lệ cán bộ DTTS tham gia vào cả hai thiết chế đều cao hơn mức trung bình chung, trong đó HND đạt 69,1% và UBND đạt 57,1%. Kết quả này cho thấy mức độ tham gia của cán bộ DTTS trong hệ thống chính trị cơ sở tại khu vực này tương đối cao, đặc biệt trong thiết chế HND. Mức độ tham gia cao có thể gắn với đặc điểm dân cư và cấu trúc xã hội của vùng DTTS, nơi nhu cầu đại diện và vai trò của cán bộ DTTS được đề cao.

Ngược lại, tại 96 xã vùng DTTS tỉnh Kon Tum cũ, tỷ lệ cán bộ DTTS tham gia vào HND đạt 58,1%, cao hơn so với UBND (40,6%), song mức độ tham gia trong UBND thấp hơn đáng kể so với cả mức trung bình chung và khu vực tỉnh Quảng Ngãi cũ. Điều này cho thấy sự chênh lệch rõ rệt trong việc phân bổ cán bộ DTTS giữa hai thiết chế, đồng thời gợi mở những hạn chế nhất định trong việc tham gia của cán bộ DTTS vào bộ máy hành chính - điều hành ở cấp cơ sở. Những khác biệt này không chỉ phản ánh chênh lệch về số liệu, mà còn liên quan đến đặc điểm dân cư, điều kiện kinh tế - xã hội và cơ hội tiếp cận vị trí trong bộ máy hành chính của đội ngũ cán bộ DTTS ở từng địa bàn. Tại các xã Ia Chim, Đăk Năng, Đoàn Kết (cũ), tức là xã Ia Chim hiện tại, số lượng cán bộ HND cấp xã là 37 người, trong đó có 05 cán bộ DTTS đều thuộc xã Đăk Năng, chiếm tỷ lệ 13,5% trên tổng số cán bộ HND cả ba xã và chiếm 38,4% số cán bộ HND của xã Đăk Năng. Như vậy, tại địa bàn này, nơi người

DTTS chiếm trên 59% dân số thì tỷ lệ cán bộ DTTS trên địa bàn xã là chưa đảm bảo tính đại diện đối với đồng bào DTTS (Bộ Dân tộc và Tôn giáo, 2025).

Trình độ học vấn của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số

Trước thời điểm sáp nhập, trình độ học vấn của đội ngũ cán bộ người DTTS ở vùng DTTS tại hai tỉnh Quảng Ngãi và Kon Tum có sự phân hóa rõ theo cấp học và giữa hai thiết chế là HĐND và UBND (xem Bảng 1).

Bảng 1. Trình độ học vấn của cán bộ dân tộc thiểu số cấp xã trước khi sắp xếp tổ chức bộ máy

(Đơn vị tính: %)

	Trình độ cán bộ DTTS trong Hội đồng nhân dân cấp xã		Trình độ cán bộ DTTS trong Ủy ban nhân dân cấp xã	
	Quảng Ngãi	Kon Tum	Quảng Ngãi	Kon Tum
Sau Đại học	1,1	0	0,7	0,2
Đại học	72,9	55,8	82,8	81,6
Cao đẳng	2,1	1,9	2,4	2,9
Trung cấp	8,5	11,1	7,7	11,1
Trung học phổ thông	15,3	31,2	6,4	4,1

Nguồn: Tổng hợp dựa trên Bộ dữ liệu điều tra, khảo sát kinh tế - xã hội 53 dân tộc thiểu số năm 2024, Bộ Dân tộc và Tôn giáo, 2025

Ở cả hai địa phương, đặc biệt trong thiết chế UBND, cán bộ DTTS có trình độ đại học chiếm tỷ lệ cao nhất (tỉnh Quảng Ngãi: 82,8%; tỉnh Kon Tum: 81,6%), cao hơn đáng kể so với HĐND (tỉnh Quảng Ngãi: 72,9%; tỉnh Kon Tum: 55,8%). Điều này cho thấy, trước sáp nhập, đội ngũ cán bộ DTTS trong hệ thống hành chính ở hai tỉnh đã có mức độ chuẩn hóa về trình độ chuyên môn cao hơn so với cơ quan dân cử. Ở HĐND, tỷ lệ cán bộ DTTS có trình độ trung học phổ thông và trung cấp vẫn còn khá lớn, nhất là tại tỉnh Kon Tum (THPT chiếm 31,2%), phản ánh sự khác biệt về yêu cầu và tính chất đại diện của thiết chế này.

Đáng chú ý, ở cả hai tỉnh trước sáp nhập, tỷ lệ cán bộ DTTS có trình độ sau đại học rất thấp (tỉnh Quảng Ngãi: 1,1% ở HĐND và 0,7% ở UBND; tỉnh Kon Tum gần như không đáng kể), cho thấy sự thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao tại chỗ. Tổng thể, có thể nhận thấy dù đội ngũ cán bộ DTTS tại tỉnh Quảng Ngãi và tỉnh Kon Tum đã có bước cải thiện đáng kể về trình độ, với xu hướng tập trung ở bậc đại học, nhưng vẫn tồn tại sự chênh lệch giữa hai thiết chế, giữa các địa phương. Điều này đặt ra yêu cầu tiếp tục nâng cao chất lượng nguồn nhân lực DTTS, đặc biệt ở các địa bàn DTTS và miền núi, nhằm đáp ứng yêu cầu quản trị địa phương trong bối cảnh tổ chức lại bộ máy sau sáp nhập. Tại xã Ia Chim, Đắk Năng và Đoàn Kết, phần lớn cán bộ cấp xã có trình độ đại học, một số ít có trình độ cao đẳng và trung cấp, không có cán bộ nào trình độ sau đại học.

2.3. Những thay đổi về tổ chức và yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số trong bối cảnh sắp xếp bộ máy và đơn vị hành chính

Sau khi thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy và đơn vị hành chính, hệ thống chính quyền cấp cơ sở trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi có sự thay đổi đáng kể về quy mô, phạm vi quản lý và cấu trúc tổ chức. Việc hợp nhất các đơn vị hành chính không chỉ làm gia tăng diện tích và dân số quản lý của cấp xã, mà còn kéo theo sự điều chỉnh về cơ cấu vị trí việc làm, chức năng nhiệm vụ và yêu cầu đối với đội ngũ cán bộ, công chức. Trong bối cảnh đó, đội ngũ cán bộ là người DTTS chịu những tác động đa chiều, cả về số lượng, chất lượng và khả năng thích ứng với môi trường công tác mới. Do số liệu sau sáp nhập được thu thập trên phạm vi toàn tỉnh và không thể tách riêng khu vực vùng DTTS, các phân tích trong phần này không nhằm so sánh trực tiếp với giai đoạn trước, mà tập trung làm rõ những thay đổi mang tính cấu trúc và yêu cầu đặt ra đối với đội ngũ cán bộ DTTS trong bối cảnh tổ chức lại bộ máy.

2.3.1. Thay đổi về số lượng cán bộ và cơ cấu vị trí việc làm

Sau sáp nhập, theo số liệu thống kê của Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ngãi, toàn tỉnh hiện nay có 3.501 cán bộ cấp xã, trong đó cán bộ DTTS là 442 người, chiếm tỷ lệ 12,6% tổng số cán bộ (Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ngãi, 2025). Tuy nhiên, như đã đề cập, do không thể phân tách số lượng cán bộ xã thuộc vùng DTTS và vùng đồng bằng nên chưa thể đưa ra các bình luận về tính đại diện của người DTTS trong hệ thống chính quyền cấp xã ở vùng DTTS từ số liệu nêu trên. Chúng tôi sẽ phân tích sâu hơn về tính đại diện này trong nghiên cứu trường hợp ở xã Ia Chim.

Tại xã Ia Chim, tổng số cán bộ cấp xã hiện nay là 46 người, trong đó cán bộ thuộc HĐND có 04 người (thiếu 01 so với định biên), với 01 cán bộ là người DTTS, chiếm 25%. Đối với UBND, số lượng cán bộ là 42 người, trong đó có sự mất cân đối cục bộ giữa các bộ phận (phòng Kinh tế dư 02 người, phòng Văn hóa - Xã hội thiếu 02 người và 01 trường hợp là người DTTS đang trong quy trình chuyển công tác), với 09 cán bộ là người DTTS, tương ứng 21,4% (UBND xã Ia Chim, 2025).

Nếu đặt các tỷ lệ này trong tương quan với cơ cấu dân cư của địa phương, nơi người DTTS chiếm khoảng 59% dân số, có thể thấy mức độ đại diện của cán bộ DTTS trong hệ thống chính trị cấp xã đang ở mức thấp hơn đáng kể so với tỷ trọng dân cư. Cụ thể, trong HĐND, chỉ đạt tỷ lệ 25% so với cơ cấu dân số DTTS; trong khi ở UBND, tỷ lệ 21,4% còn thấp hơn nữa, phản ánh mức độ chênh lệch tính đại diện tương đối rõ nét. Điều đó đặt ra hai vấn đề đáng chú ý: (1) Về phương diện đại diện chính trị, tiếng nói và lợi ích của cộng đồng DTTS, vốn chiếm đa số dân cư, có khả năng chưa được phản ánh tương xứng trong quá trình ra quyết định và tổ chức thực thi chính sách ở cấp cơ sở. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh các chính sách phát triển vùng DTTS thường đòi hỏi sự am hiểu sâu sắc về văn hóa, tập quán và điều kiện sinh kế đặc thù. (2) Về phương diện hiệu quả quản trị, tỷ lệ cán bộ DTTS thấp có thể hạn chế khả năng “nội địa hóa” chính sách - tức là quá trình điều chỉnh, chuyển tải và triển khai chính sách theo bối cảnh cụ thể của địa phương. Trong khi đó, chính đội ngũ cán bộ DTTS thường

đóng vai trò cầu nối giữa chính quyền và cộng đồng, góp phần tăng cường tính đồng thuận xã hội và hiệu quả thực thi. Tuy nhiên, mức độ đại diện không chỉ phụ thuộc vào tỷ lệ số lượng, mà còn liên quan đến vị trí công tác, thẩm quyền thực tế và năng lực của đội ngũ cán bộ DTTS. Trong trường hợp xã Ia Chim, tình trạng thiếu hay thừa cục bộ theo phòng ban và biến động nhân sự (chuyển công tác) cũng có thể ảnh hưởng đến cơ cấu đại diện. Dù vậy, xét trên bình diện tổng thể, khoảng cách khá lớn giữa tỷ lệ dân số DTTS (59%) và tỷ lệ cán bộ DTTS trong HĐND và UBND (khoảng 25% và 21,4%) cho thấy mức độ đại diện hiện nay còn hạn chế và cần được điều chỉnh theo hướng tiệm cận hơn với cơ cấu dân cư địa phương.

Phần lớn người dân địa phương nhận thức được tỷ lệ cán bộ DTTS trong hệ thống chính trị cơ sở chưa cao, họ cho rằng: *“Cán bộ người Kinh cũng tốt thôi, không phân biệt dân tộc, đều là làm cho nhà nước cả. Nhưng với những người lớn tuổi, không biết tiếng phổ thông thì họ cũng mong muốn có cán bộ là người dân tộc mình, có hiểu biết về tình hình người dân để tiện trao đổi, kiến nghị giúp đỡ”* (PVS, nam, nhóm Rơ Ngao, 71 tuổi, nông dân, thôn Rơ Wắk, năm 2026). Một cán bộ DTTS đã nghỉ hưu trước tuổi theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024 của Chính phủ cũng chia sẻ: *“Trong thôn mọi người biết tiếng phổ thông ít, ngại va chạm, ngại tiếp xúc với cán bộ mới. Vì vậy, cứ có công việc gì thì họ lại gọi điện cho em nhờ giúp đỡ, hỗ trợ. Nhất là các thủ tục liên quan đến đất đai, làm giấy tờ. Do công việc nhiều nên cán bộ trung tâm dịch vụ công dù rất nhiệt tình hỗ trợ nhưng cũng không tránh khỏi thời gian giải quyết bị kéo dài. Người dân lại đến nhờ giúp đỡ nói hộ để thủ tục được giải quyết nhanh hơn”* (PVS, nữ, dân tộc Gia-rai, 39 tuổi, Phó Bí thư Chi bộ thôn Plei Sar, năm 2026).

Một thay đổi dễ nhận thấy sau sáp nhập là sự dịch chuyển trong cơ cấu vị trí việc làm giữa HĐND và UBND cấp xã. Nếu như trước đây, số lượng cán bộ HĐND thường cao hơn so với số lượng cán bộ UBND, thì hiện nay xu hướng này đã đảo chiều rõ rệt: số lượng cán bộ thuộc UBND tăng nhanh, trong khi HĐND giảm mạnh. Cụ thể, toàn tỉnh hiện có 3.038 cán bộ thuộc UBND (trong đó 347 người DTTS, chiếm 11,4%), so với 463 cán bộ thuộc HĐND (95 người DTTS, chiếm 20,5%). Sự thay đổi này phản ánh sự chuyển dịch trọng tâm của chính quyền cấp xã theo hướng tăng cường chức năng thực thi trong bối cảnh phân cấp, phân quyền ngày càng sâu rộng.

Đáng chú ý, ở tỉnh Quảng Ngãi đang xuất hiện xu hướng cán bộ các sở (cấp tỉnh), trước đây công tác ở tỉnh Kon Tum cũ, xin về cấp xã. Tại xã Ia Chim, phòng Kinh tế có tới một nửa số cán bộ là được điều chuyển từ các Sở về. Một cán bộ chia sẻ: *“Việc thay đổi địa bàn công tác sau sáp nhập khiến một bộ phận cán bộ thuộc tỉnh Kon Tum cũ gặp khó khăn trong việc sắp xếp đời sống của gia đình, do đó chúng tôi lựa chọn xin về cấp xã như một cách ổn định lại không gian sống và làm việc”* (PVS, nữ, dân tộc Kinh, 35 tuổi, cán bộ xã chuyển từ Sở Tài chính về, năm 2026). Sự bổ sung nguồn cán bộ có chất lượng từ cấp trên về đã làm biến đổi cấu trúc đội ngũ cán bộ cấp xã theo những cách thức phức tạp. Một mặt, điều này góp phần bổ sung nguồn lực chuyên môn và kinh nghiệm quản lý; mặt khác, cũng đặt ra những khoảng cách nhất định về mức độ am hiểu địa bàn và gắn kết cộng đồng. Như

một cán bộ xã nhận xét: “Cán bộ từ nơi khác đến có chuyên môn tốt nhưng cần thời gian để hiểu phong tục, tập quán và cách làm việc với người dân ở đây” (PVS, nam, dân tộc Kinh, 44 tuổi, lãnh đạo xã Ia Chim, năm 2026).

2.3.2. Thay đổi về yêu cầu công việc và năng lực cán bộ

Sự gia tăng về số lượng cán bộ UBND so với HĐND cấp xã không chỉ là điều chỉnh về mặt tổ chức, mà phản ánh sự chuyển dịch trong phương thức vận hành của hệ thống chính trị cơ sở theo hướng tăng cường chức năng thực thi. Ở cấp xã, ranh giới giữa các lĩnh vực chuyên môn ngày càng linh hoạt, khi cán bộ không còn đảm nhiệm các nhiệm vụ đơn lẻ mà phải xử lý đồng thời nhiều đầu việc có tính liên thông. Thực tiễn tại xã Ia Chim cho thấy, từ chỗ “không có phòng chuyên môn”, bộ máy cấp xã đã từng bước hình thành các phòng chuyên môn, Trung tâm Phục vụ hành chính công, đồng thời mở rộng phạm vi quản lý sang các lĩnh vực như giáo dục, y tế và gia tăng đáng kể khối lượng báo cáo cho các sở, ngành. Điều này cho thấy “không gian công vụ” ở cấp xã đang được mở rộng cả về chiều rộng lẫn chiều sâu, kéo theo áp lực gia tăng về khối lượng công việc và yêu cầu năng lực tổng hợp. Cán bộ xã ở phòng Kinh tế cho biết: “*Trước đây, bản thân tôi chỉ phụ trách một công việc chuyên môn thì hiện nay phải đảm nhiệm nhiều mảng như tài sản công, đấu thầu, đầu tư công, đấu giá, công thương và một số lĩnh vực khác. Có việc thì cũng đã biết, đã làm trước đây nhưng cũng có nhiều việc mới phải tự học hỏi thêm. Bây giờ báo cáo nhiều lại có áp lực về tiến độ thời gian nên nhiều khi cũng không theo kịp. Nói chung là lúc nào cũng ở trong tình trạng quá tải*” (PVS, nữ, dân tộc Kinh, 35 tuổi, cán bộ xã Ia Chim, năm 2026).

Đáng chú ý, áp lực thích ứng không phân bổ đồng đều giữa các nhóm cán bộ, mà thể hiện rõ hơn ở đội ngũ cán bộ DTTS - những người đồng thời phải đáp ứng yêu cầu đa nhiệm và thích nghi với sự thay đổi về vị trí việc làm. Trong bối cảnh chuyển sang mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đội ngũ cán bộ DTTS còn đứng trước nghịch lý kép là số lượng có xu hướng thu hẹp tương đối trong quá trình tinh gọn bộ máy trong khi yêu cầu về chất lượng, năng lực ngày càng cao, đặc biệt ở các vị trí mang tính liên ngành và đòi hỏi khả năng thích ứng cao. Trên thực tế, một số cán bộ DTTS đã lựa chọn xin nghỉ hưu trước tuổi theo Nghị định số 178/2024/NĐ-CP như một hình thức “rút lui” trước áp lực công vụ gia tăng (thôn Plei Sar có 02 trường hợp). Một cán bộ DTTS nghỉ hưu theo chế độ này chia sẻ: “*Tôi tốt nghiệp đại học chuyên ngành Quản lý nhà nước, làm ở Văn phòng xã Ia Chim từ năm 2009, ban đầu làm hợp đồng, đến năm 2021 thì thi được công chức. Sau sáp nhập, tôi được sắp xếp sang Văn phòng Đảng ủy. Sau thấy công việc nhiều quá, sợ không hoàn thành nhiệm vụ, lại sợ không có nhiều thời gian chăm lo cho gia đình, con cái nên đã xin về 178. Xã Ia Chim cũ có 11 người không chuyên trách nghỉ theo chế độ 154; 03 người nghỉ thôi việc theo 178*” (PVS, nữ, dân tộc Gia-rai, Phó Bí thư Chi bộ thôn Plei Sar, 39 tuổi, năm 2026). Việc này phần nào tiếp tục ảnh hưởng đến tính đại diện của cán bộ DTTS trong hệ thống chính trị cơ sở.

Trong bối cảnh yêu cầu công việc ngày càng gia tăng và phức tạp như vậy, vấn đề đặt ra không chỉ là khối lượng công việc, mà còn là khả năng đáp ứng về năng lực của đội ngũ cán

bộ cấp xã. Theo số liệu của Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ngãi (2025), đội ngũ cán bộ cấp xã có trình độ chuyên môn tương đối cao, với 87,8% đạt trình độ đại học và 11,2% có trình độ thạc sĩ. Tuy nhiên, sự phân hóa năng lực thể hiện rõ hơn ở trình độ lý luận chính trị và các kỹ năng bổ trợ: 61,4% đạt Trung cấp lý luận và 23,5% đạt Cao cấp lý luận, song chủ yếu tập trung ở cán bộ HĐND, trong khi cán bộ UBND chiếm tỷ lệ lớn hơn ở nhóm trình độ sơ cấp hoặc chưa qua đào tạo. Xu hướng này cũng lặp lại ở năng lực ngoại ngữ và tin học, khi phần lớn cán bộ đã đạt chuẩn, nhưng nhóm chưa có chứng chỉ chủ yếu thuộc UBND (UBND xã Ia Chim, 2026).

Trong khi UBND là lực lượng trực tiếp thực thi chính sách và chịu áp lực công việc lớn hơn, mức độ chuẩn hóa năng lực cán bộ ở khối này vẫn chưa đồng đều, đặt ra yêu cầu cấp thiết về nâng cao chất lượng đội ngũ. Tại xã Ia Chim, cán bộ cấp xã có xu hướng trẻ hóa và được chuẩn hóa về trình độ, với 100% đạt đại học trở lên, trong đó có người có trình độ thạc sĩ; cơ cấu độ tuổi tập trung chủ yếu ở nhóm 35 - 45 tuổi. Tuy nhiên, vẫn tồn tại sự “lệch pha” về tính đại diện: mặc dù người DTTS chiếm khoảng 59% dân số, tỷ lệ cán bộ DTTS chỉ đạt HĐND (25%) và UBND (21,4%) (UBND xã Ia Chim, 2026). Dù vậy, nhóm cán bộ này được bố trí ở nhiều vị trí lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt gắn với công tác dân tộc, phát triển xã hội. Điều này cho thấy cán bộ DTTS không chỉ tham gia về mặt hình thức, mà còn giữ vai trò cầu nối quan trọng giữa chính sách và cộng đồng. Tuy nhiên, khoảng cách về tỷ lệ đại diện vẫn là hạn chế đáng kể, đòi hỏi tiếp tục tăng cường tuyển dụng, quy hoạch và đào tạo cán bộ DTTS nhằm bảo đảm tính tương thích với cơ cấu dân cư và nâng cao hiệu quả quản trị ở địa bàn đặc thù.

2.4. Một số vấn đề đặt ra và khuyến nghị giải pháp

2.4.1. Một số vấn đề đặt ra

Trên cơ sở thực trạng đội ngũ cán bộ DTTS cấp xã trước và sau quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy, có thể thấy, bên cạnh những chuyển biến tích cực, vẫn tồn tại một số vấn đề đáng chú ý liên quan đến mức độ đại diện, chất lượng nguồn nhân lực và năng lực đáp ứng yêu cầu quản trị địa phương trong bối cảnh mới.

Sự mất cân đối về tính đại diện và mức độ tham gia của cán bộ DTTS trong hệ thống chính trị cấp cơ sở. Trường hợp xã Ia Chim cho thấy, tỷ lệ cán bộ DTTS trong HĐND và UBND còn thấp so với cơ cấu dân số địa phương. Đồng thời, cán bộ DTTS có xu hướng tham gia nhiều hơn ở HĐND so với UBND, do sự khác biệt về cơ chế tuyển chọn cũng như yêu cầu về trình độ chuyên môn và nghiệp vụ. Thực trạng này khiến sự hiện diện của cán bộ DTTS trong bộ máy hành chính - nơi trực tiếp tổ chức và triển khai chính sách vẫn còn hạn chế.

Sự thiếu hụt nguồn nhân lực DTTS tại chỗ có trình độ chuyên môn cao. Mặc dù trình độ học vấn của đội ngũ cán bộ DTTS cấp xã đã có những cải thiện đáng kể, song cơ cấu trình độ vẫn cho thấy sự thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao. Phần lớn cán bộ DTTS tập trung ở trình độ đại học, trong khi tỷ lệ cán bộ có trình độ sau đại học gần như không đáng kể. Với bối cảnh yêu cầu quản trị địa phương ngày càng phức tạp, đặc biệt sau khi thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy, sự thiếu hụt đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn sâu và năng lực phân

tích, hoạch định chính sách có thể ảnh hưởng đến khả năng nâng cao chất lượng quản lý và điều hành ở cấp cơ sở.

Áp lực gia tăng về khối lượng công việc và yêu cầu năng lực thích ứng của đội ngũ cán bộ DTTS trong bối cảnh tái cấu trúc bộ máy hành chính. Việc sắp xếp lại tổ chức bộ máy và triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp đã làm mở rộng không gian công vụ ở cấp xã, khi cán bộ phải xử lý đồng thời nhiều lĩnh vực liên thông và thực hiện các nhiệm vụ mang tính đa ngành. Trong khi đó, cơ chế tổ chức và phân công nhiệm vụ ở cấp xã chưa hoàn toàn thích ứng với sự thay đổi này, dẫn đến tình trạng quá tải trong thực thi công vụ. Đối với cán bộ DTTS, áp lực này càng rõ nét hơn khi họ đồng thời phải đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng chuyên môn và thích ứng với môi trường công vụ ngày càng phức tạp, trong khi cơ hội tiếp cận đào tạo và tích lũy kinh nghiệm quản lý còn hạn chế.

Khoảng cách giữa năng lực chuyên môn và năng lực gắn kết cộng đồng trong quản trị địa phương. Sự bổ sung cán bộ từ cấp tỉnh hoặc các cơ quan chuyên môn về cấp xã sau sáp nhập tuy góp phần nâng cao chất lượng chuyên môn của đội ngũ, nhưng đồng thời cũng làm xuất hiện khoảng cách nhất định về mức độ am hiểu địa bàn và khả năng gắn kết với cộng đồng địa phương. Trong bối cảnh vùng DTTS có những đặc thù về văn hóa, ngôn ngữ và cấu trúc xã hội, năng lực quản trị hiệu quả không chỉ phụ thuộc vào trình độ chuyên môn mà còn gắn với khả năng giao tiếp, thấu hiểu và xây dựng niềm tin với cộng đồng. Do đó, việc cân bằng giữa nguồn cán bộ có chuyên môn cao và đội ngũ cán bộ DTTS am hiểu địa bàn trở thành vấn đề quan trọng đối với hiệu quả quản trị và tính bền vững của hệ thống chính trị cơ sở ở vùng DTTS.

2.4.2. Một số khuyến nghị giải pháp

Trên cơ sở những hạn chế về năng lực, trình độ và tỷ lệ đại diện của cán bộ DTTS, bài viết gợi mở một số giải pháp nâng cao năng lực, bảo đảm tính đại diện và tăng cường gắn kết giữa cán bộ với người dân như sau:

Thứ nhất, tăng cường bảo đảm tính đại diện của cán bộ DTTS trong hệ thống chính trị cấp xã. Việc quy hoạch, tuyển dụng và bố trí cán bộ cần gắn với cơ cấu dân cư tại các địa bàn vùng DTTS, đặc biệt ở những xã có tỷ lệ đồng bào DTTS cao. Đồng thời, cần chú trọng phát hiện, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ trẻ là người DTTS từ cấp thôn, làng và các tổ chức chính trị - xã hội ở cơ sở nhằm hình thành nguồn nhân lực kế cận cho hệ thống chính trị địa phương, xây dựng cơ chế khuyến khích và tạo động lực cho cán bộ DTTS gắn bó lâu dài với hệ thống chính trị cơ sở.

Thứ hai, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực DTTS thông qua đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn. Bên cạnh việc tiếp tục chuẩn hóa trình độ học vấn, cần tăng cường đào tạo về kỹ năng quản trị hành chính, xử lý công việc liên ngành, phân tích và triển khai chính sách cũng như năng lực ứng dụng công nghệ thông tin. Đồng thời, cần tạo điều kiện để cán bộ DTTS tham gia các chương trình đào tạo nâng cao trình độ, đặc biệt là đào tạo sau đại học, nhằm từng bước hình thành đội ngũ cán bộ có năng lực chuyên môn sâu.

Thứ ba, hoàn thiện cơ chế tổ chức và phân công công việc nhằm nâng cao hiệu quả thực thi ở cấp xã. Trong bối cảnh khối lượng công việc ngày càng gia tăng, cần rà soát và điều chỉnh cơ cấu vị trí việc làm theo hướng hợp lý hơn, giảm tình trạng một cán bộ phải đảm nhiệm quá nhiều lĩnh vực. Việc tăng cường chuyên môn hóa ở một số lĩnh vực trọng yếu và đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hành chính sẽ góp phần giảm áp lực công việc và nâng cao hiệu quả hoạt động của bộ máy.

Thứ tư, phát huy sự hỗ trợ giữa nguồn cán bộ có chuyên môn và đội ngũ cán bộ DTTS am hiểu địa bàn. Trong quá trình bố trí và sử dụng nhân lực sau sáp nhập, cần hướng tới sự kết hợp hài hòa giữa cán bộ có trình độ chuyên môn cao và cán bộ DTTS có lợi thế về hiểu biết văn hóa, ngôn ngữ và cộng đồng địa phương. Sự kết hợp này không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả thực thi chính sách mà còn tăng cường sự gắn kết giữa chính quyền với cộng đồng dân cư vùng DTTS.

3. Kết luận

Quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy hành chính cấp xã tại tỉnh Quảng Ngãi đã tạo ra những thay đổi đáng kể về quy mô, phạm vi quản lý và cơ cấu vị trí việc làm. Việc giảm 194 đơn vị hành chính, đồng thời mở rộng diện tích và dân số quản lý của cấp xã, đã làm gia tăng khối lượng công việc, nâng cao yêu cầu về năng lực và khả năng thích ứng của đội ngũ cán bộ. Cơ cấu bộ máy mới, với trọng tâm tăng cường chức năng thực thi của UBND và giảm quy mô HĐND, phản ánh xu hướng phân cấp, phân quyền mạnh mẽ, đã đặt ra thách thức trong việc duy trì tính đại diện của cán bộ DTTS tại cấp cơ sở.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, việc sắp xếp lại tổ chức bộ máy và triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp đã tạo ra những thay đổi đáng kể đối với cấu trúc và hoạt động của hệ thống chính trị cấp cơ sở, đặc biệt tại các địa bàn có đông đồng bào DTTS. Trong bối cảnh đó, đội ngũ cán bộ DTTS vừa có cơ hội tham gia sâu hơn vào quá trình quản trị địa phương, vừa phải đối mặt với nhiều thách thức liên quan đến tính đại diện, cơ cấu tham gia trong các thiết chế quyền lực, chất lượng nguồn nhân lực và năng lực thích ứng với yêu cầu công vụ ngày càng phức tạp. Những vấn đề này cho thấy việc phát triển đội ngũ cán bộ DTTS không chỉ là yêu cầu về bảo đảm tính đại diện xã hội trong hệ thống chính trị, mà còn là điều kiện quan trọng để nâng cao hiệu quả quản trị ở cấp cơ sở, đặc biệt tại các vùng có đặc thù văn hóa - xã hội đa dạng. Do đó, trong quá trình tiếp tục hoàn thiện mô hình tổ chức chính quyền địa phương, cần chú trọng các giải pháp đồng bộ nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, bảo đảm sự tham gia hợp lý của cán bộ DTTS trong các thiết chế quản lý, tạo điều kiện để đội ngũ này nâng cao năng lực thích ứng với môi trường công vụ hiện đại. Qua đó, góp phần tăng cường hiệu quả thực thi chính sách và thúc đẩy phát triển bền vững ở các địa bàn vùng DTTS./.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Dân tộc và Tôn giáo. (2025). *Bộ dữ liệu điều tra, khảo sát kinh tế - xã hội 53 dân tộc thiểu số năm 2024*. <http://www.cema.gov.vn/thong-bao/ket-qua-dieu-tra-thu-thap-thong-tin-ve-thuc-trang-kinh-te-xa-hoi-cua-53-dan-toc-thieu-so-nam-2024.htm>
2. Bùi Văn Đạo. (2014). Đào tạo và sử dụng trí thức các dân tộc thiểu số tại chỗ Tây Nguyên. *Tạp chí Khoa học xã hội Tây Nguyên*, Số 3 (15), tr. 3-9.
3. Đinh Huyện. (9/8/2025). *Chính quyền cấp xã mới đảm nhận khoảng 86% số nhiệm vụ từ cấp huyện*. Hà Nội mới. <https://hanoimoi.vn/chinh-quyen-cap-xa-moi-dam-nhan-khoang-86-so-nhiem-vu-tu-cap-huyen-711993.html>
4. Đỗ Văn Dương, Lê Duyên Hà. (2016). Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị cơ sở khu vực Tây Nguyên, *Tạp chí Khoa học xã hội Tây Nguyên*, Số 1 (21), tr. 61-66.
5. Lê Hương Giang. (21/3/2025). *Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số ở tỉnh Hoà Bình hiện nay*. Tạp chí Lịch sử Đảng. <https://tapchilichsudang.vn/cong-tac-dao-tao-boi-duong-doi-ngu-can-bo-nguoi-dan-toc-thieu-so-o-tinh-hoa-binh-hien-nay.html>
6. Nguyễn Nhị Hà. (15/4/2025). *Xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số tại địa bàn tỉnh Ninh Thuận đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới*. Tạp chí Cộng sản. <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/the-gioi-van-de-su-kien/-/2018/1076302>
7. Nguyễn Thị Thu Hương. (2025). Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số tại tỉnh Đắk Lắk trong bối cảnh mới, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, Số 347, tr. 98-101.
8. Phạm Thị Trọng Hiếu. (2017). Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong phát triển kinh tế - xã hội toàn diện, bền vững vùng dân tộc thiểu số. *Tạp chí Nghiên cứu dân tộc*. Số 19, tr. 66-70.
9. Sở Dân tộc và Tôn giáo tỉnh Quảng Ngãi. (2025). *Báo cáo kết quả công tác dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo năm 2025, phương hướng nhiệm vụ năm 2026*. Số 1823/BC-SDTTG.
10. Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ngãi. (2025). *Báo cáo số lượng, chất lượng cán bộ, công chức, viên chức cấp xã năm 2025*.
11. Ủy ban nhân dân xã Ia Chim. (2025). *Danh sách trích ngang cán bộ Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân xã*.
12. Ủy ban nhân dân xã Ia Chim (2026). *Báo cáo phục vụ Chương trình làm việc Đoàn công tác Viện Dân tộc học và Tôn giáo học thực hiện nhiệm vụ khoa học đột xuất cấp Bộ tại xã Ia Chim*.