

Số: /BC-UBND

Tu Mơ Rông, ngày tháng năm 2026

BÁO CÁO

Thực trạng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng tiếng dân tộc thiểu số

Kính gửi: Sở Dân tộc và Tôn giáo tỉnh Quảng Ngãi.

Căn cứ Kế hoạch số 250/KH-UBND ngày 06/7/2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh về thực hiện Chương trình hành động số 16-CTr/ĐU ngày 10/6/2026 của Ban Thường vụ Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh thực hiện Nghị quyết số 04-NQ/TU ngày 22/4/2026 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng công tác cán bộ đáp ứng nhu cầu trong tình hình mới trên địa bàn tỉnh;

Thực hiện Công văn số 1725/SDTTG-DT ngày 11/8/2026 của Sở Dân tộc và Tôn giáo tỉnh Quảng Ngãi về việc báo cáo đánh giá, thống kê đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đang công tác tại xã vùng đồng bào DTTS và nhu cầu bồi dưỡng tiếng DTTS.

Ủy ban nhân dân xã Tu Mơ Rông báo cáo thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và nhu cầu đào tạo bồi dưỡng tiếng dân tộc thiểu số, với một số nội dung cụ thể như sau:

I. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

1. Khái quát chung

Xã Tu Mơ Rông, tỉnh Quảng Ngãi được thành lập theo Nghị quyết số 1677/NQ-UBTVQH15 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội Về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã của tỉnh Quảng Ngãi năm 2025. Xã Tu Mơ Rông là một xã miền núi được thành lập trên cơ sở sáp nhập toàn bộ diện tích dân số và diện tích tự nhiên của xã Đắk Hà và Tu Mơ Rông, huyện Tu Mơ Rông, tỉnh Kon Tum. Với vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên đặc thù và bản sắc văn hóa phong phú của đồng bào Xơ Đăng, xã Tu Mơ Rông đang nỗ lực phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững quốc phòng - an ninh, hướng tới đạt chuẩn nông thôn mới vào năm 2030.

2. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức

Sau khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp và sắp xếp tổ chức bộ máy, khối lượng công việc của chính quyền cấp xã tăng lên đáng kể. Theo quyết định giao biên chế năm 2026, các cơ quan, đơn vị (*Thuộc Khối đảng và thuộc khối chính quyền*), được giao tổng cộng 265 biên chế, trong đó, khối chính quyền là 234 biên chế, gồm đó 31 biên chế cán bộ, công chức và 203 biên chế viên chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước; ngoài ra có 03 lao động hợp đồng theo Nghị định số 111/2022/NĐ-CP; Khối đảng là 31 biên chế.

Qua thực tế hoạt động, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cơ bản đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ được giao. Đội ngũ công chức có tinh thần trách nhiệm, chủ động nghiên cứu, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; chủ động tham mưu, xử lý công việc phát sinh trong quá trình thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

Tuy nhiên, khối lượng công việc tăng trong khi biên chế còn hạn chế. Qua rà soát nội bộ, có thời điểm một số công chức phải tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng, trong đó có công chức tham gia học trung cấp lý luận chính trị; đồng thời có trường hợp nghỉ chế độ, dẫn đến áp lực nhất định đối với tiến độ và chất lượng giải quyết công việc.

2.1. Về trình độ chuyên môn

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cơ bản được đào tạo chuyên môn phù hợp với lĩnh vực, vị trí việc làm đang đảm nhiệm.

Đối với khối cán bộ, công chức, đội ngũ hiện đang thực hiện nhiệm vụ tại các cơ quan, đơn vị, các lĩnh vực công tác ngày càng đa dạng, bao gồm quản lý nhà nước về kinh tế, xây dựng, nông nghiệp, môi trường, văn hóa - xã hội, nội vụ, cải cách hành chính, tư pháp, tiếp công dân, giải quyết thủ tục hành chính và các nhiệm vụ khác được phân cấp, ủy quyền cho cấp xã.

Đối với đội ngũ viên chức, chủ yếu công tác tại các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc phạm vi quản lý của UBND xã, trong đó có các cơ sở giáo dục, Trạm Y tế xã và các đơn vị sự nghiệp khác. Việc bố trí, sử dụng đội ngũ đang được thực hiện theo vị trí việc làm, chuyên ngành đào tạo và yêu cầu nhiệm vụ.

2.2. Về trình độ lý luận chính trị

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị nhằm đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh, chức vụ và nhiệm vụ được giao. Một số công chức đang tiếp tục tham gia các lớp đào tạo lý luận chính trị. Việc cử cán bộ, công chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện gắn với yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ và nhu cầu thực tế của cơ quan, đơn vị.

Tuy nhiên, trong điều kiện khối lượng công việc ở cấp xã tăng cao, việc bố trí cán bộ, công chức tham gia đào tạo tập trung cũng tạo áp lực nhất định đối với việc bảo đảm nhân lực thường xuyên tại cơ quan.

2.3. Về trình độ ngoại ngữ, tin học

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cơ bản có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin phục vụ công tác chuyên môn, xử lý văn bản điện tử, thực hiện các nhiệm vụ trên môi trường số và giải quyết thủ tục hành chính.

Trong bối cảnh đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số và xây dựng chính quyền số, yêu cầu về kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin ngày càng cao. Do đó, việc tiếp tục cập nhật, nâng cao kỹ năng số, kỹ năng khai thác các phần mềm dùng chung, cơ sở dữ liệu và hệ thống thông tin phục vụ quản lý nhà nước là cần thiết.

Đối với ngoại ngữ, yêu cầu sử dụng ngoại ngữ trong công việc của phần lớn vị trí công tác tại xã không cao như yêu cầu về kỹ năng tin học và giao tiếp với nhân dân. Tuy nhiên, việc duy trì và nâng cao năng lực ngoại ngữ đối với các vị trí có yêu cầu vẫn cần được quan tâm.

3. Thực trạng sử dụng tiếng dân tộc thiểu số trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Do đặc thù dân cư của xã, việc giao tiếp với đồng bào dân tộc thiểu số (*Người Xê Đăng*) là yêu cầu thường xuyên trong hoạt động quản lý nhà nước và cung cấp dịch vụ công. Trong thực tế, tiếng Xơ Đăng được sử dụng trong tuyên truyền, vận động nhân dân, nhất là tại các thôn, khu dân cư và trong những hoạt động cần sự tham gia trực tiếp của người dân, nhằm nâng cao hiệu quả vận động nhân dân, nhất là trong các lĩnh vực gắn trực tiếp với đời sống người dân như bảo vệ nguồn nước, bảo vệ rừng, sản xuất, giảm nghèo, chuyển đổi số và thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước.

Việc sử dụng tiếng dân tộc thiểu số trong công tác của cán bộ, công chức, viên chức hiện nay chủ yếu tập trung vào các hoạt động: Giao tiếp trực tiếp với người dân tại thôn, làng; Tuyên truyền, phổ biến chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; Vận động nhân dân thực hiện các chương trình phát triển kinh tế - xã hội; Công tác dân vận, giảm nghèo, xây dựng nông thôn mới; Tuyên truyền về bảo vệ rừng, bảo vệ môi trường, phòng chống thiên tai; Hướng dẫn người dân tiếp cận dịch vụ công và thực hiện thủ tục hành chính; Phối hợp với già làng, người có uy tín, trưởng thôn trong công tác vận động quần chúng; Thực hiện các hoạt động liên quan đến bảo tồn và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc.

Tuy nhiên, mức độ sử dụng tiếng dân tộc thiểu số chưa đồng đều giữa các cán bộ, công chức, viên chức. Một bộ phận đội ngũ có khả năng giao tiếp bằng tiếng dân tộc thiểu số (*Tiếng Xơ Đăng*) thông qua quá trình công tác, sinh sống và tiếp xúc thường xuyên với nhân dân.

II. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Kết quả đạt được

1.1. Đội ngũ cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của xã cơ bản có phẩm chất chính trị, tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật và năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ.

Trong điều kiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp có nhiều nhiệm vụ mới được giao cho cấp xã, đội ngũ đã từng bước thích ứng, chủ động nghiên cứu quy định và thực hiện nhiệm vụ theo phân công.

Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ tại địa bàn có đông đồng bào dân tộc thiểu số. Đặc biệt, đội ngũ cán bộ, công chức người Xơ Đăng và cán bộ, công chức đã được đào tạo tiếng Xơ Đăng có thể hỗ trợ trong giao tiếp, trao đổi,

tuyên truyền, vận động, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người dân khi cần thiết.

1.2. Khả năng giao tiếp với đồng bào dân tộc thiểu số từng bước được phát huy

Việc một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức sử dụng được tiếng Xơ Đăng đã tạo điều kiện thuận lợi trong giao tiếp, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và hướng dẫn người dân.

1.3. Góp phần nâng cao chất lượng tuyên truyền, vận động nhân dân

Sử dụng tiếng dân tộc trong tuyên truyền giúp nội dung chủ trương, chính sách được truyền đạt gần gũi, dễ hiểu, phù hợp với đặc điểm văn hóa và trình độ tiếp cận thông tin của người dân.

Đặc biệt đối với các chương trình giảm nghèo, phát triển sản xuất, bảo vệ rừng, bảo vệ môi trường, xây dựng nông thôn mới, chuyển đổi số và thực hiện các chính sách dân tộc, khả năng giao tiếp bằng tiếng Xơ Đăng góp phần nâng cao hiệu quả vận động.

1.4. Góp phần nâng cao chất lượng giải quyết thủ tục hành chính

Khả năng giao tiếp bằng tiếng dân tộc giúp cán bộ, công chức thuận lợi hơn trong hướng dẫn người dân thực hiện thủ tục hành chính, giải thích các thành phần hồ sơ, quyền và nghĩa vụ của người dân, hạn chế trường hợp người dân không hiểu hoặc hiểu chưa đầy đủ yêu cầu của cơ quan nhà nước.

2. Tồn tại, hạn chế

Khả năng sử dụng tiếng dân tộc thiểu số của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa đồng đều; việc sử dụng tiếng dân tộc hiện nay chủ yếu dựa trên kinh nghiệm, khả năng giao tiếp và quá trình tiếp xúc thực tế.

Việc bố trí cán bộ, công chức tham gia đào tạo tập trung có thể ảnh hưởng đến nhân lực thực hiện nhiệm vụ thường xuyên.

3. Nguyên nhân

3.1. Nguyên nhân khách quan

Xã Tu Mơ Rông là địa bàn miền núi, điều kiện giao thông, kinh tế - xã hội và khả năng tiếp cận các cơ sở đào tạo còn có những khó khăn nhất định.

Sau khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, khối lượng và phạm vi nhiệm vụ của cấp xã tăng lên đáng kể. Các lớp đào tạo tiếng dân tộc chuyên biệt, nhất là đào tạo gắn với nhu cầu thực tế của cán bộ, công chức, viên chức cấp xã, chưa được tổ chức thường xuyên tại địa bàn.

3.2. Nguyên nhân chủ quan

Một số cán bộ, công chức, viên chức chưa nhận thức đầy đủ về sự cần thiết phải học tiếng dân tộc như một kỹ năng phục vụ công tác cơ sở.

Việc tự học, tự bồi dưỡng tiếng dân tộc chưa trở thành hoạt động thường xuyên của đội ngũ.

III. NHU CẦU ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG

1. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng tiếng dân tộc (Có phụ lục kèm theo)

Qua đặc điểm địa bàn và yêu cầu công tác thực tế, trước mắt cần ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng tiếng Xơ Đăng cho cán bộ, công chức, viên chức thường xuyên tiếp xúc, tuyên truyền, vận động và giải quyết công việc trực tiếp với đồng bào dân tộc thiểu số.

2. Đề xuất cơ chế, chính sách hỗ trợ học tập

Đề nghị ưu tiên tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng tại địa bàn hoặc địa điểm thuận lợi cho các đơn vị trường học vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

Đề nghị có chính sách hỗ trợ kinh phí, tài liệu và các điều kiện cần thiết, tạo điều kiện cho cán bộ, viên chức công tác tại vùng đồng bào dân tộc thiểu số được tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng tiếng dân tộc thiểu số.

3. Đề xuất ban hành quy định về việc dạy và học tiếng dân tộc thiểu số đối với cán bộ, công chức, viên chức

Xây dựng chương trình đào tạo theo hướng thiết thực, ưu tiên kỹ năng giao tiếp, nghe, nói và sử dụng tiếng dân tộc trong công tác giáo dục.

Biên soạn, cung cấp giáo trình, tài liệu học tập ngắn gọn, dễ sử dụng, phù hợp với đối tượng là cán bộ, giáo viên, nhân viên.

Trên đây là Báo cáo thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng tiếng dân tộc thiểu số của UBND xã Tu Mơ Rông./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- CT, các PCT UBND xã;
- Phòng VH-XH;
- Lưu VT, TH.



TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH



Nguyễn Bá Thành

PHỤ LỤC 03
NHU CẦU ĐÀO TẠO NGÔN NGỮ THEO DÂN TỘC

STT	Tiếng dân tộc	Số lượng nhu cầu	Ghi chú
1	Ba Na	0	
2	Gia Rai	0	
3	Xơ Đăng	24	
4	Giẻ- Triêng	0	
5	Co	0	
6	Hrê	0	
