



# ĐÀO TẠO, NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÀM CÔNG TÁC DÂN TỘC TRONG TÌNH HÌNH HIỆN NAY

TRẦN TRUNG

Học viện Dân tộc

Email: trung1978@gmail.com

**Tóm tắt:** Thực hiện tốt chế độ, chính sách và công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ làm công tác dân tộc trong nhiều năm qua đóng vai trò quan trọng trong việc tạo nền tảng, động lực thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh, trật tự và an toàn xã hội ở các vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Bài viết trình bày các giải pháp đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc. Trong đó, tập trung vào công tác quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; các chính sách về chế độ đãi ngộ, tuyển dụng, sử dụng cán bộ làm công tác dân tộc theo hướng chuyên nghiệp, trách nhiệm, hiệu quả trong thực thi công vụ, đây cũng là một trong các lĩnh vực của cấu trúc chỉ số cải cách hành chính hiện nay.

**Từ khóa:** Đào tạo, công tác dân tộc; đội ngũ cán bộ; giáo dục.

(Nhận bài ngày 22/6/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 07/7/2016; Duyệt đăng ngày 27/9/2016)

## 1. Đặt vấn đề

Vùng dân tộc thiểu số và miền núi Việt Nam chiếm 3/4 diện tích tự nhiên, có vị trí chiến lược về quốc phòng, an ninh; có tiềm năng, tài nguyên, thiên nhiên phong phú, đồng bào các dân tộc luôn tin tưởng vào Đảng, Nhà nước và là chỗ dựa vững chắc của cách mạng. Đảng và Nhà nước luôn thực hiện nhất quán chính sách dân tộc, "Nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, chất lượng nguồn nhân lực và chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, người tiêu biểu có uy tín trong cộng đồng các dân tộc." [1]

Xác định được vị trí và tầm quan trọng đặc biệt của đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc thiểu số đối với sự phát triển chung của đất nước và quá trình xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc, trong nhiều năm qua, Đảng và Nhà nước đã luôn quan tâm đến sự phát triển đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc. Tuy nhiên, nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số hiện nay còn hạn chế nên ảnh hưởng nhiều đến chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc cả nước. Ngược lại, đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc mạnh hay yếu cũng ảnh hưởng trực tiếp đến nguồn nhân lực chung của vùng dân tộc thiểu số và miền núi.

## 2. Đặc điểm, vai trò của công tác dân tộc trong giai đoạn hiện nay

Mục tiêu chính tác dân tộc hiện nay là phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc và miền núi nhanh, bền vững, thu hẹp khoảng cách giữa các dân tộc, vùng miền, tập trung nguồn lực đẩy mạnh phát triển sản xuất, xuất khẩu, giảm nghèo; tăng cường đầu tư kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội, xây dựng nông thôn mới; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đào tạo bồi dưỡng, bố trí sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số; phát triển toàn diện các lĩnh vực văn hoá, xã hội; v.v.

Sở với các ngành khác, ngành công tác dân tộc có một số đặc thù như sau:

- Công tác dân tộc là lĩnh vực đa ngành, đa lĩnh vực, cần có sự tham gia của nhiều ngành, do đó, đòi hỏi cán bộ phải hiểu biết chuyên môn đa ngành, nắm rõ đặc điểm dân tộc, ngôn ngữ, phong tục, tập quán, văn hóa truyền thống của đồng bào, có kĩ năng vận động đồng bào các dân tộc;

- Công tác dân tộc được thực hiện trên địa bàn rộng, chiếm ¾ diện tích cả nước, phần lớn là vùng phen giậu Tổ quốc. Do tính chất công việc nên cán bộ làm công tác dân tộc có tần suất đến địa bàn vùng dân tộc, miền núi cao so với các ngành khác;

- Đối tượng của công tác dân tộc là cộng đồng 53 dân tộc thiểu số ở Việt Nam. Hiện nay, Việt Nam có trên 12,2 triệu người dân tộc thiểu số, chiếm gần 14,3% dân số cả nước, sinh sống rải rác ở 52 tỉnh, thành và tập trung chủ yếu ở 3 khu vực Tây Bắc, Tây Nguyên và Tây Nam bộ. Mỗi dân tộc có truyền thống văn hóa, ngôn ngữ riêng và phát triển không đều; cá biệt, có những dân tộc rất ít người hiện đang gặp nhiều khó khăn, đặt ra yêu cầu cần phải có chính sách đặc thù để bảo tồn và phát triển.

- Cả nước chỉ có 52/64 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương tổ chức Ban Dân tộc cấp tỉnh. Mặt khác, Ủy ban Dân tộc không phải là cơ quan chuyên ngành, công chức làm việc tổng hợp trên tất cả các lĩnh vực nên việc đánh giá năng lực cán bộ theo trình độ, năng lực chuyên môn theo ngành lĩnh vực rất khó khăn. Điều đó cũng dẫn đến việc khó bố trí người làm việc phù hợp với năng lực, trình độ đào tạo. Bên cạnh đó, hai năm gần đây, đội ngũ cán bộ được đánh giá là có năng lực, kinh nghiệm phù hợp với công tác dân tộc đều đã nghỉ chế độ. Đội ngũ công chức hiện nay có bản được trẻ hóa, tuy nhiên hầu hết chưa thực tế qua cơ sở, thiếu kinh nghiệm, năng lực hoạch định, xây dựng, chỉ đạo tổ chức thực hiện các chương trình, chính sách dân tộc trên địa bàn vùng dân tộc, miền núi.

Trong bối cảnh công tác dân tộc với những đặc thù

như vậy, đòi hỏi công tác tổ chức cán bộ của ngành công tác dân tộc phải tiếp tục được đổi mới và nâng cao chất lượng.

### 3. Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc hiện nay

Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc đã được tăng cường về số lượng và chất lượng, từng bước đáp ứng được nhiệm vụ quản lý nhà nước về công tác dân tộc; khắc phục từng bước những bất hợp lý trong cơ cấu đội ngũ về thành phần, giới tính, chuyên môn được đào tạo và cơ cấu vùng miền, tạo ra một đội ngũ cán bộ có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống tốt, có tinh thần trách nhiệm trong công việc, có ý thức vươn lên học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, v.v. Tuy nhiên, đặt trong yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số nhanh, toàn diện và bền vững, rút ngắn dần khoảng cách phát triển so với mặt bằng của cả nước, đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc còn nhiều hạn chế:

- Số lượng cán bộ công chức công tác trong hệ thống cơ quan dân tộc vừa thiếu về số lượng vừa yếu về chất lượng; phân bố chưa hợp lý về các lĩnh vực chuyên môn được đào tạo, về cơ cấu các dân tộc, vùng, miền. Tình trạng vừa thừa vừa thiếu cục bộ vẫn tồn tại, chưa tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ được giao. Trong tổng số 3.639 cán bộ làm công tác dân tộc toàn quốc, tỉ lệ tốt nghiệp đại học mới chiếm 58%; 7% chưa qua đào tạo, đặc biệt đáng lo ngại nhất là hơn 90% chưa được bồi dưỡng một cách đầy đủ kiến thức quản lý và kinh nghiệm công tác dân tộc [2].

- Năng lực nhân sự, để xuất chính sách còn hạn chế; khả năng nắm bắt và xử lý các tình huống nảy sinh trong công tác dân tộc còn yếu; kĩ năng nghiệp vụ của một bộ phận cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn, do đó ảnh hưởng tới chất lượng nghiên cứu, xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách.

- Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức chưa yên tâm với nhiệm vụ, thiếu gắn bó và thiết tha với công tác dân tộc, có biệt vấn còn một số cán bộ chưa tận tụy trước công việc được giao.

Trước tình hình này, Ủy ban Dân tộc đã xác định mục tiêu quy hoạch phát triển nhân lực hệ thống cơ quan công tác dân tộc đến năm 2020 cả nước có 20% cán bộ lãnh đạo quản lý, công chức, viên chức trong hệ thống cơ quan công tác dân tộc có trình độ từ thạc sĩ trở lên và 4% có trình độ tiến sĩ, người lao động được đào tạo chuyên môn theo yêu cầu công việc, xây dựng đội ngũ cán bộ có năng lực, tâm tâm, thao việc, có khả năng phân tích, đánh giá và đề xuất các giải pháp xử lý các vấn đề phức tạp nảy sinh ở vùng dân tộc và miền núi; 90% cán bộ lãnh đạo quản lý và công chức, viên chức làm công tác dân tộc đều được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước về công tác dân tộc, 100% cán bộ chủ chốt của tất cả các cấp từ trung ương đến địa phương đều được bồi dưỡng nghiệp vụ về công tác dân tộc và kiến thức về lĩnh vực dân tộc. Quy hoạch yêu cầu cán bộ là người

dân tộc thiểu số đặc biệt với các vị trí lãnh đạo chủ chốt công tác trong hệ thống cơ quan công tác dân tộc đến năm 2020 ở cả 3 cấp: Ủy ban Dân tộc, Ban Dân tộc tỉnh, Phòng Dân tộc huyện phải chiếm tỉ lệ từ 60% trở lên [3].

Thực hiện Điều 11 Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 của Chính phủ về công tác dân tộc, Ủy ban Dân tộc và Bộ Nội vụ đã ban hành Thông tư liên tịch số 02/2014/TT-UBDT-BNV quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số chính sách về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số làm việc trong các cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương; ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương; ở xã, phường, thị trấn.

Ngày 14/3/2016, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 402/QĐ-TTg phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kì mới, với mục tiêu hướng tới là hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách về tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số nhằm xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất, đạo đức, có trình độ năng lực nghiệp vụ, góp phần cùng cố, nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong quản lý nhà nước; nâng cao hợp lý tỉ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số ở các cơ quan của Nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập từ trung ương đến cơ sở, đặc biệt là ở các địa phương vùng dân tộc thiểu số nhưng không tăng số lượng biên chế đã được cấp có thẩm quyền giao, phù hợp với Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách nhân sự biên chế; hình thành hệ thống thông tin, số liệu phản ánh thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong giai đoạn hiện nay nhằm phục vụ hoạt động quản lý nhà nước về công tác cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số.

Đề đạt được mục tiêu trên, Thủ tướng Chính phủ giao Ủy ban Dân tộc phối hợp với các bộ, ngành và địa phương tiến hành nghiên cứu xây dựng, sửa đổi, bổ sung chính sách có tính đặc thù trong tuyển dụng, nâng ngạch, thăng hạng; chế độ chính sách trong đào tạo, bồi dưỡng, tiêu chuẩn, điều kiện trong quy hoạch, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số; nghiên cứu, quy định chế độ, chính sách thu hút nhận tài, trong đứng, đãi ngộ, chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội phù hợp đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ và hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số. Cùng với đó là xây dựng chương trình bồi dưỡng kiến thức dân tộc thiểu số cho cán bộ, công chức, viên chức theo 4 nhóm đối tượng. Đối tượng 1 (Lãnh đạo cấp tỉnh và tương đương); đối tượng 2 (Lãnh đạo cấp sở và tương đương); đối tượng 3 (Lãnh đạo cấp phòng và tương đương); đối tượng 4 (Cán bộ, công chức,

viên chức không giữ chức vụ lãnh đạo) [4]. Triển khai có hiệu quả các chính sách về thu hút, trọng dụng, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số; nâng cao tỉ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan, đơn vị, địa phương...

#### **4. Giải pháp đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc trong tình hình hiện nay**

*- Nâng cao nhận thức và tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng các cấp trong xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc:* Nâng cao nhận thức của cán bộ, công chức toàn ngành công tác dân tộc, nhất là người đứng đầu cấp ủy, các vụ, đơn vị về vị trí, vai trò quan trọng của công tác tổ chức cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ; về công tác cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số; về công tác dân tộc và thực hiện chính sách dân tộc trong thời kì mới. Đẩy mạnh công tác xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý bảo đảm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cả trước mắt và lâu dài. Gắn đổi mới công tác tổ chức cán bộ, đảng viên với việc thực hiện kiểm điểm, phê bình và tự phê bình trong từng cán bộ, đảng viên theo tinh thần Nghị quyết Trung ương IV (khoá XI), nâng cao tính tự giác rèn luyện, tu dưỡng đạo đức và lối sống, tinh thần đoàn kết, phát huy năng lực, trình độ cán bộ, đảm bảo tham mưu và thực hiện chính sách dân tộc, hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao. Đổi mới phương pháp tổ chức và tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của Ban Cán sự, cấp ủy đảng đối với công tác cán bộ, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, phát huy vai trò, trách nhiệm của các tổ chức đoàn thể. Mở rộng hợp tác quốc tế, nhất là các nước trong khu vực, để tăng cường trao đổi, học tập kinh nghiệm, đào tạo cán bộ, nghiên cứu khoa học; huy động các nguồn lực cho nhiệm vụ nâng cao kỹ năng xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách dân tộc.

*- Đổi mới phương thức tuyển dụng, đánh giá và quy hoạch cán bộ làm công tác dân tộc:* Nhanh chóng hoàn thành quy hoạch phát triển nguồn nhân lực làm công tác dân tộc trên phạm vi cả nước. Đề xuất Nhà nước có các cơ chế, chính sách đặc thù trong việc sử dụng, bổ nhiệm, đãi ngộ đối với cán bộ làm công tác dân tộc; có chính sách thu hút các chuyên gia, các nhà khoa học đóng góp trí tuệ, tài năng cho công tác dân tộc. Chú trọng công tác đánh giá, quy hoạch và bồi dưỡng nâng cao năng lực công tác đi liền với việc sử dụng cán bộ công tác dân tộc. Quy trình đánh giá cán bộ trong ngành công tác dân tộc bảo đảm công khai, minh bạch, trung thực, dân chủ, khách quan, toàn diện, lấy hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo; thông qua các biểu hiện tiêu cực trong đánh giá cán bộ. Nâng cao chất lượng quy hoạch, tạo nguồn cán bộ. Xem xét, lựa chọn đưa vào quy hoạch cán bộ tốt, có triển vọng phát triển về năng lực lãnh đạo, quản lý, trong đó có cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Định kì rà soát, bổ sung quy hoạch và đưa ra khỏi quy hoạch cán bộ không đáp ứng được yêu cầu, điều kiện. Chú trọng chất lượng tuyển

dụng cán bộ, công chức vào cơ quan công tác dân tộc; phần đầu từng bước đảm bảo tỉ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số, tiến tới cơ cấu cán bộ toàn ngành có đủ đại diện người các dân tộc thiểu số.

*- Chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác dân tộc:* Nâng cao trình độ, nghiệp vụ và năng lực thực tiễn cho đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc. Xây dựng đội ngũ cán bộ công tác dân tộc trong sạch, vững mạnh, thích ứng yêu cầu thực tiễn đang diễn ra ở vùng dân tộc và miền núi. Yêu cầu bắt buộc để chính sách dân tộc đi vào cuộc sống là phải xuất phát từ thực tiễn ở cơ sở. Muốn vậy, cán bộ ngành công tác dân tộc phải lần lộn, gần bó và trưởng thành từ thực tiễn, nắm bắt và tổng kết đòi hỏi từ cuộc sống đồng bào vùng dân tộc và miền núi thành lý tưởng chính sách để xuất với cấp có thẩm quyền. Tập trung làm tốt công tác đào tạo, đào tạo lại, đầu tư xây dựng Học viện Dân tộc để thu hút cơ bản con em đồng bào dân tộc thiểu số đã tốt nghiệp trung học phổ thông vào học dự bị đại học, sau đó phân luồng học đại học, cao đẳng hay học nghề, đồng thời đẩy cũng là trung tâm nghiên cứu khoa học về dân tộc và chính sách dân tộc. Bên cạnh đó, phải tái cấu trúc lại mục tiêu đào tạo của các trường đại học ở các vùng dân tộc miền núi để các trường này ưu tiên tập trung đào tạo nguồn nhân lực cho vùng dân tộc miền núi.

*- Quan tâm thực hiện chế độ, chính sách đãi ngộ cho đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc.* Có cơ chế tạo môi trường và điều kiện làm việc thuận lợi để cán bộ, công chức yên tâm công tác, tận tâm với công việc. Tạo điều kiện về cơ chế, chính sách để đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số có điều kiện phát triển; đồng thời mới cán bộ trẻ, cán bộ nữ phải tự giác phấn đấu, khẳng định năng lực và uy tín của mình. Khen thưởng, đồng viên kịp thời và có biện pháp xử phạt nghiêm minh. Thường xuyên nắm bắt tâm tư, nguyện vọng, chia sẻ khó khăn và đặt niềm tin vào cán bộ, công chức để họ cống hiến hết mình cho công tác dân tộc.

*- Kiên toàn bộ máy cơ quan công tác dân tộc các cấp phù hợp với tình hình mới:* Cùng cố và kiện toàn tổ chức bộ máy làm công tác dân tộc từ trung ương xuống đến địa phương. Thành lập thêm các đơn vị thực hiện chức năng quản lý nhà nước về công tác dân tộc phù hợp với tình hình mới. Ở các xã có đồng đồng bào dân tộc thiểu số nên bố trí cán bộ chuyên trách làm công tác dân tộc. Tiếp tục đổi mới, tạo sự chuyển biến cả trong tư duy và nội dung, hình thức tiến hành công tác cán bộ. Nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác tổ chức cán bộ vừa có tâm, vừa đủ tầm. Chú trọng công tác kiểm tra, giám sát của cấp ủy đảng và đảng viên, xử lý nghiêm các vi phạm về nguyên tắc, quy định, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước.

#### **5. Kết luận**

Trong thời gian tới, công tác dân tộc cần được đẩy mạnh hơn nữa cả chiều rộng lẫn chiều sâu. Việc khai thác hiệu quả vai trò, tác dụng của công tác này sẽ góp phần tích cực vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội; cùng

cổ niềm tin của đồng bào các dân tộc thiểu số đối với Đảng, Nhà nước, tăng cường tinh thần đoàn kết dân tộc. Đó là sức mạnh hội tụ làm nên chủ nghĩa anh hùng cách mạng Việt nam, sức mạnh ấy giờ đây lại có điều kiện phát huy trong thời kì chủ động và tích cực hội nhập kinh tế quốc tế.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

[1]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2016), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Hà Nội.  
 [2]. Hoàng Xuân Lương, (2013), Dân tộc và Phát triển, NXB Công an Nhân Dân, Hà Nội.  
 [3]. Ủy ban Dân tộc, (2012), Đề án quy hoạch phát triển nhân lực hệ thống cơ quan công tác dân tộc giai đoạn 2012 - 2020, Hà Nội.  
 [4]. Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ

cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới.

[5]. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sâm, (2001), Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kì đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

[6]. Thủ tướng Chính phủ (2016), Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kì mới, Hà Nội.

[7]. Ủy ban Dân tộc (2012), Đề án quy hoạch phát triển nhân lực hệ thống cơ quan công tác dân tộc giai đoạn 2012 - 2020, Hà Nội

[8]. Ủy ban Dân tộc (2016), Báo cáo tổng kết công tác dân tộc nhiệm kì 2011 - 2016 và phương hướng nhiệm vụ công tác dân tộc giai đoạn 2016 - 2020, Hà Nội.

**TRAINING AND IMPROVING QUALITY OF OFFICERS WORKING IN ETHNIC TASK IN CURRENT CONTEXT**

**Tran Trung**  
*Institute of Anthropology*  
 Email: [trungt1978@gmail.com](mailto:trungt1978@gmail.com)

**Abstract:** *It is important to implement good regimes, policy and training and developing experienced officers working in ethnic task in order to create background, driving-force to socio-economic development, to ensure social security, order and safety in ethnic minorities areas. The paper presents solutions for training, improving the quality of these officers. In particular, we should focus on planning, training plans, developing policies on officers' remuneration, recruitment, and usage towards professionalism, accountability and efficiency in the task implementation, this is also one of the areas of indicators structure during the current administrative reform.*

**Keywords:** *Training; ethnic task; staff; education.*