



Original Article

Civil Servant Competency Development at the Ministry of Ethnic and Religious Affairs: Current Situation and Policy Directions

Nguyen Quang Tu¹, Dao Thanh Thuy^{2,*}

¹*Commission for Internal Affairs of the Party Central Committee,
Nguyen Canh Chan, Ba Dinh, Hanoi, Vietnam*

²*VNU University of Social Sciences and Humanities,
336 Nguyen Trai Street, Thanh Xuan District, Hanoi, Vietnam*

Received 27th January 2026

Revised 15th May 2026; Accepted 10th June 2026

Abstract: Ethnic affairs, belief, and religion constitute a highly specific area of state governance, characterized by diverse and sensitive management subjects closely associated with the great national unity bloc. This places increasingly demanding requirements on the civil servants of the Ministry of Ethnic and Religious Affairs, not only in terms of professional expertise but also in policy advisory capacity, implementation capability, and adaptability to modern governance requirements. Based on the theoretical framework of civil servant competency and an analysis of the current situation of civil servants at the Ministry of Ethnic and Religious Affairs during the 2023–2025 period, the study indicates that the civil service workforce has gradually become more standardized in terms of professional qualifications, demonstrates a certain degree of ethnic diversity, and has begun adapting to digital transformation requirements. However, several limitations remain, including uneven digital competency, limited proficiency in ethnic minority languages, and disparities in practical understanding as well as in the ability to address emerging issues in ethnic and religious affairs. On that basis, the article proposes several directions for developing the competency of civil servants at the Ministry of Ethnic and Religious Affairs in a more comprehensive manner to better meet state governance demands in the new context.

Keywords: Civil servant competency; Ministry of Ethnic and Religious Affairs; ethnic affairs; belief and religion; digital transformation.

* Corresponding author.

E-mail address: daothuy611@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4611>

Thực trạng và định hướng phát triển năng lực công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo

Nguyễn Quang Tú¹, Đào Thanh Thuý^{2,*}

¹Ban Nội chính Trung ương, Nguyễn Cảnh Chân, Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam

²Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội,
336 Nguyễn Trãi, Thanh Xuân, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 27 tháng 01 năm 2026

Chỉnh sửa ngày 15 tháng 5 năm 2026; Chấp nhận đăng ngày 10 tháng 6 năm 2026

Tóm tắt: Công tác dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo là lĩnh vực quản lý nhà nước có tính đặc thù cao, với đối tượng quản lý đa dạng, nhạy cảm và gắn chặt với khối đại đoàn kết toàn dân tộc. Điều này đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo, không chỉ ở năng lực chuyên môn mà còn ở khả năng tham mưu chính sách, tổ chức thực thi và thích ứng với yêu cầu quản trị hiện đại. Trên cơ sở lý luận về năng lực công chức và phân tích thực trạng đội ngũ công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo giai đoạn 2023–2025, nghiên cứu cho thấy đội ngũ công chức đã từng bước được chuẩn hóa về trình độ chuyên môn, có sự đa dạng nhất định về thành phần dân tộc và từng bước thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số. Tuy nhiên, một số hạn chế vẫn còn tồn tại như năng lực số chưa đồng đều, khả năng sử dụng tiếng dân tộc thiểu số còn hạn chế, mức độ am hiểu thực tiễn và kỹ năng xử lý các vấn đề phát sinh trong lĩnh vực dân tộc, tôn giáo chưa đồng đều. Từ đó, đề xuất một số định hướng nhằm phát triển năng lực đội ngũ công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo theo hướng toàn diện, đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước trong bối cảnh mới.

Từ khóa: Năng lực công chức; Bộ Dân tộc và Tôn giáo; công tác dân tộc; tín ngưỡng, tôn giáo; chuyển đổi số.

1. Đặt vấn đề

Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn khẳng định “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, bởi mọi thành công hay hạn chế của bộ máy đều bắt nguồn từ chất lượng đội ngũ công chức. Trong bối cảnh đất nước bước vào giai đoạn mới với đặc trưng là toàn cầu hóa sâu rộng, chuyển đổi mô hình tăng trưởng gắn với kinh tế tri thức và sự lan tỏa mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, yêu cầu nâng cao năng lực công chức trở thành một đòi hỏi tất yếu, đặc biệt đối với các lĩnh vực nhạy cảm như dân tộc và tôn giáo. Sự

hình thành và vận hành của Chính phủ số, xã hội số cùng các yêu cầu mới về quản trị công đương đại đã và đang đặt ra những thách thức lớn đối với đội ngũ công chức, đòi hỏi họ không chỉ vững vàng về bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức mà còn phải có năng lực chuyên môn, kỹ năng số và khả năng thích ứng nhanh với môi trường làm việc hiện đại [1-3].

Việc Quốc hội thông qua Nghị quyết số 176/2025/QH15, quyết định thành lập Bộ Dân tộc và Tôn giáo trên cơ sở sáp nhập Ủy ban Dân tộc và Ban Tôn giáo Chính phủ, thể hiện bước chuyển quan trọng trong sắp xếp tổ chức bộ máy

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: daothuy611@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4611>

theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW về tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả. Tiếp đó, Nghị định số 41/2025/NĐ-CP của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Bộ đã khẳng định rõ vị trí, vai trò của một cơ quan quản lý nhà nước chuyên trách về các vấn đề dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo trong bối cảnh mới. Việc kiện toàn tổ chức không chỉ tạo ra sự thống nhất trong quản lý mà còn đòi hỏi đội ngũ công chức phải đáp ứng yêu cầu cao hơn về năng lực hành chính, năng lực tham mưu chính sách và đặc biệt là năng lực số nhằm thực hiện hiệu quả nhiệm vụ trong môi trường quản trị hiện đại [4-6].

Thực tiễn cho thấy, mặc dù đội ngũ công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo đã từng bước được trẻ hóa, được đào tạo bài bản và có tinh thần trách nhiệm, song vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định, đặc biệt trong năng lực số và khả năng ứng dụng công nghệ thông tin vào công việc. Một bộ phận công chức chưa được đào tạo, bồi dưỡng theo hướng tiếp cận chính phủ điện tử; kỹ năng phân tích dữ liệu, vận hành các nền tảng số và phối hợp liên thông trong môi trường số còn hạn chế; kinh nghiệm công tác chưa đồng đều, nhất là trong giai đoạn chuyển đổi từ hai cơ quan cũ sang cơ cấu bộ mới. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải có những giải pháp mạnh mẽ, đồng bộ nhằm nâng cao năng lực công chức, bảo đảm đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, chuyển đổi số quốc gia và nhiệm vụ quản lý nhà nước về dân tộc, tôn giáo trong giai đoạn phát triển mới [7-9].

2. Cơ sở lý luận về năng lực công chức trong thời kỳ chuyển đổi số

2.1. Năng lực công chức trong thời kỳ chuyển đổi số

Khái niệm năng lực công chức trong quản trị công hiện đại được hiểu là tổng hợp các yếu tố kiến thức, kỹ năng, thái độ và phẩm chất nghề nghiệp cho phép cá nhân hoàn thành nhiệm vụ theo yêu cầu của vị trí việc làm [7]. Theo tiếp cận của nhiều quốc gia và các tổ chức quốc tế như OECD, UNESCO hay Ủy ban châu Âu, năng lực công chức ngày nay không chỉ dừng lại ở chuyên môn nghiệp vụ mà còn mở rộng sang khả năng

làm việc trong môi trường số, khả năng đổi mới sáng tạo và thích ứng với bối cảnh hội nhập sâu rộng. Đặc biệt trong lĩnh vực dân tộc và tôn giáo – nơi yêu cầu sự tinh tế, chuẩn xác và nhạy cảm chính trị – năng lực công chức càng phải được nhìn nhận dưới góc độ toàn diện hơn.

Theo hệ thống lý luận được Bộ Nội vụ quy định trong Thông tư số 12/2022/TT-BNV, năng lực công chức bao gồm ba nhóm cốt lõi: năng lực chung, năng lực chuyên môn và năng lực quản lý. Trên cơ sở tham chiếu các mô hình năng lực quốc tế, có thể thấy việc bổ sung nhóm năng lực cá nhân và đặc biệt là năng lực số là cần thiết để phản ánh đúng yêu cầu mới của nền công vụ hiện đại [7]. Trong bối cảnh chuyển đổi số đang trở thành trụ cột của cải cách hành chính và hiện đại hóa nền công vụ, năng lực số nổi lên như yêu cầu bắt buộc đối với mọi vị trí công chức, từ lãnh đạo quản lý đến chuyên viên. Theo khung năng lực số DigComp 2.2 (Ủy ban châu Âu, 2022) và Khung tham chiếu năng lực số của UNESCO (2018), năng lực số bao gồm khả năng truy cập, đánh giá, quản lý, sáng tạo và bảo mật thông tin trên môi trường số; kỹ năng phân tích dữ liệu; vận hành các nền tảng số; sử dụng công cụ trực tuyến để giao tiếp và phục vụ người dân; cũng như đảm bảo an toàn thông tin và đạo đức số. Những tiêu chuẩn này dần trở thành thước đo đánh giá mức độ chuyên nghiệp của đội ngũ công chức trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư [10-16].

Đối với Bộ Dân tộc và Tôn giáo, năng lực công chức còn cần được phân tích dưới góc độ đặc thù lĩnh vực. Công chức không chỉ phải nắm chắc hệ thống pháp luật, chính sách về dân tộc và tôn giáo mà còn phải hiểu sâu văn hóa, phong tục, tập quán của 54 dân tộc và các tôn giáo, tổ chức tôn giáo hoạt động tại Việt Nam. Điều này đòi hỏi sự kết hợp giữa năng lực chuyên môn và kỹ năng giao tiếp liên văn hóa, khả năng xử lý tình huống nhạy cảm, khả năng đối thoại và giải quyết xung đột trên cơ sở tôn trọng đa dạng văn hóa và quyền tự do tín ngưỡng, tôn giáo. Khi kết hợp với yêu cầu của chuyển đổi số, đội ngũ công chức trong lĩnh vực này phải đồng thời đáp ứng chuẩn mực về năng lực hành chính – văn hóa – xã hội – công nghệ [17-19].

Như vậy, khi tiến hành đánh giá năng lực công chức tại Bộ Dân tộc và Tôn giáo, cần phải đánh giá thông qua 3 nhóm:

i) Nhóm năng lực chung: gồm tư duy chính trị, đạo đức công vụ, khả năng phối hợp và tinh thần trách nhiệm;

ii) Nhóm năng lực chuyên môn: thể hiện trình độ kiến thức và kỹ năng nghiệp vụ trong lĩnh vực dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo; năng lực số;

iii) Năng lực quản lý: liên quan đến khả năng điều hành, hoạch định, giám sát và dẫn dắt đội ngũ [7].

Có thể thấy, năng lực công chức trong thời kỳ chuyển đổi số là một chỉnh thể đa chiều, kết hợp giữa chuyên môn – công nghệ – văn hóa – đạo đức nghề nghiệp. Đối với Bộ Dân tộc và Tôn giáo, yêu cầu này càng mang tính cấp thiết trong bối cảnh bộ máy mới hình thành, chức năng quản lý ngày càng rộng và nhiệm vụ chính trị – xã hội ngày càng phức tạp. Đây cũng là cơ sở khoa học quan trọng để phân tích thực trạng và đề xuất hệ thống giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ công chức.

2.2. Mục tiêu phát triển năng lực công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo trong bối cảnh mới

Yêu cầu phát triển năng lực đội ngũ công chức không chỉ dừng lại ở việc nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đơn thuần mà phải hướng tới mục tiêu xây dựng đội ngũ công chức có đủ phẩm chất, năng lực và khả năng thích ứng để thực hiện hiệu quả chức năng quản lý nhà nước trong bối cảnh mới. Mục tiêu phát triển năng lực công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo cần tập trung vào bốn định hướng trọng tâm:

i) Phát triển năng lực hoạch định chủ trương, chính sách và hoàn thiện hệ thống pháp luật liên quan đến công tác dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo;

ii) Nâng cao năng lực tổ chức thực thi chính sách, hướng dẫn nghiệp vụ, kiểm tra, giám sát và phối hợp liên ngành nhằm bảo đảm sự thống nhất trong quản lý nhà nước từ trung ương đến địa phương;

iii) Phát triển năng lực số, năng lực phân tích dữ liệu, dự báo và xử lý thông tin để thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số trong hoạt động công vụ;

iv) Xây dựng năng lực văn hóa, giao tiếp xã hội, khả năng nhận diện và xử lý các vấn đề nhạy cảm liên quan đến dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo trên cơ sở tôn trọng sự đa dạng văn hóa, bảo đảm quyền con người, quyền công dân và giữ vững ổn định chính trị – xã hội.

Như vậy, mục tiêu phát triển năng lực công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo không chỉ nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ theo yêu cầu tổ chức bộ máy mới, mà sâu xa hơn là tạo dựng một đội ngũ đủ năng lực để tham mưu đúng, quản lý hiệu quả và đáp ứng tốt hơn những đòi hỏi ngày càng cao của thực tiễn công tác dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo trong giai đoạn hiện nay.

3. Thực trạng năng lực công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo giai đoạn 2023–2025

Thực trạng năng lực công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo cần được xem xét trong mối liên hệ với đặc thù của đối tượng quản lý nhà nước trong lĩnh vực dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo. Việt Nam là quốc gia có 54 dân tộc, trong đó 53 dân tộc thiểu số chiếm gần 15% dân số cả nước (với gần 14,6 triệu người (tính đến thời điểm 01/07/2024), chủ yếu sinh sống tại miền núi, vùng sâu, vùng xa, biên giới và những địa bàn còn nhiều khó khăn. Đồng thời, Việt Nam hiện có 16 tôn giáo được Nhà nước công nhận với 42 tổ chức tôn giáo được cấp đăng ký hoạt động (tính đến ngày 01/11/2018), cùng hàng chục triệu tín đồ, chức sắc, chức việc và người có đời sống tín ngưỡng, tôn giáo. Đây là nhóm đối tượng quản lý rất đa dạng về văn hóa, ngôn ngữ, phong tục, tập quán và đời sống tinh thần, nhưng cũng vô cùng nhạy cảm, đòi hỏi sự thận trọng và tính chuyên môn cao trong quản lý nhà nước. Đặc thù này vừa tạo điều kiện để đội ngũ công chức tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, phát huy hiểu biết chuyên sâu trong tham mưu và tổ chức thực hiện chính sách, nhưng cũng đặt ra yêu cầu cao hơn về năng lực chuyên môn, hiểu biết văn hóa - xã hội, kỹ năng tiếp cận cộng đồng và xử lý các vấn đề phát sinh. Thực tế cho thấy đội ngũ công chức hiện nay vẫn còn một số hạn chế như mức độ am hiểu thực tiễn chưa đồng đều, khả năng sử dụng tiếng dân tộc thiểu số còn hạn chế, trong khi yêu cầu xử lý

các vấn đề ngày càng phức tạp và đa chiều. Hệ thống số liệu từ các bảng thống kê và khảo sát sẽ cung cấp bức tranh đa chiều về cơ cấu nhân sự, trình độ chuyên môn, năng lực số và mức độ đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước trong bối cảnh chuyển đổi số quốc gia [20, 21].

Trước hết, về quy mô nhân sự, Bảng 1 cho thấy Bộ hiện có hơn 150 công chức làm việc tại

các Vụ tham mưu, Ban Tôn giáo Chính phủ, các đơn vị chuyên môn và Văn phòng Quốc gia về dân tộc và miền núi. Đây là quy mô tương đối tinh gọn so với yêu cầu nhiệm vụ rộng và phức tạp của ngành, đồng thời phù hợp định hướng tinh giản biên chế theo Nghị quyết 18-NQ/TW [22].

Bảng 1. Số lượng công chức thuộc Bộ Dân tộc và Tôn giáo

Đơn vị tính: Người

STT	Tên đơn vị	Số lượng công chức		
		2023	2024	2025
I	Khối quản lý nhà nước	208	220	320
1	Lãnh đạo Bộ Dân tộc và Tôn giáo	5	5	5
2	Văn phòng Bộ Dân tộc và Tôn giáo	65	68	72
3	Vụ Tổ chức cán bộ	22	24	28
4	Vụ Kế hoạch - Tài chính	21	25	29
5	Vụ Hợp tác quốc tế	10	9	18
6	Ban Tôn giáo Chính phủ	0	0	40
7	Vụ Chính sách	19	25	35
8	Vụ Tuyên truyền	15	15	25
10	Văn phòng Đảng ủy	6	6	10
11	Văn phòng Điều phối Chương trình MTQG DTTS&MN	16	14	16
12	Ban Quản lý các Dự án đầu tư xây dựng	9	9	12
13	Thanh tra Bộ	20	20	30
II	Khối đơn vị sự nghiệp công lập	580	650	765
	Tổng số	780	870	1085

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ thuộc Bộ Dân tộc và Tôn giáo).

3.1. Năng lực chung của đội ngũ công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo

Đối với nhóm năng lực chung, tư tưởng Hồ Chí Minh về đạo đức “Cần - Kiệm - Liêm - Chính” chính là những giá trị nền tảng đạo đức công chức thực thi công vụ. Trong xây dựng và phát triển đất nước, đạo đức nghề nghiệp được thể hiện ở hai phẩm chất đức - tài của công chức lãnh đạo, quản lý và công chức nói chung, đây là những yêu cầu trọng tâm của Bộ DTTG về tu dưỡng, rèn luyện nâng cao phẩm chất và năng lực đối với cán bộ công chức. Công chức có đức có tài được thể hiện cụ thể tại phẩm chất đạo đức, thái độ, hành vi, quản lý, điều hành, chuyên môn, học thức tại đây là sự thống nhất giữa đức và tài, trong đó đạo đức là gốc.

Đạo đức ảnh hưởng trực tiếp đến năng lực thực thi công vụ, tác động trực tiếp đến kỹ năng, thái độ làm việc của công chức. Do đó, bố trí nguồn nhân lực vì tài năng là không đủ, Bộ DTTG đánh giá cao chỉ tiêu về đạo đức, thái độ công việc để có thể điều phối nguồn nhân lực công vụ hiệu năng và hiệu quả. Trong Nghị định số 01/2023/TT-UBDT ngày 20 tháng 07 năm 2023 về hướng dẫn vị trí việc làm công chức nghiệp vụ chuyên ngành công tác dân tộc, hiện chưa có Nghị định thay thế, và tiếp tục được sử dụng đánh giá thêm nhiệm vụ quản lý nhà nước về tôn giáo trực thuộc Bộ. Tại khung 5.2 - Yêu cầu về năng lực, đạo đức và bản lĩnh công vụ được ưu tiên đánh giá. Tiêu chí về đạo đức được đánh giá theo mức độ thang điểm từ 1-5, trong đó [23]:

- Cấp độ 1: trách nhiệm với công việc được giao, chuẩn mực trong thực hiện;
- Cấp độ 2; tự nhận trách nhiệm với công việc được giao, chuẩn mực trong thực hiện;
- Cấp độ 3: trách nhiệm cao với công việc được giao, gương mẫu trong thực hiện;
- Cấp độ 4: chủ động, trách nhiệm cao với công việc; hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện;
- Cấp độ 5: tạo dựng văn hóa dẫn dắt việc thực hiện đạo đức và bản lĩnh.

3.2. Nhóm năng lực chuyên môn của công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo

3.2.1. Về kiến thức phục vụ quá trình thực hiện công tác lĩnh vực dân tộc và tôn giáo

Phần lớn công chức tại Bộ Dân tộc và Tôn giáo tốt nghiệp cử nhân những chuyên ngành về Dân tộc học, Khoa học quản lý, Quản lý nhà nước, Luật học, Tôn giáo học, kinh tế học, tài chính-kế toán và nhiều ngành học khác nhau, tương đồng với vị trí công việc theo biên chế.

Công chức vị trí chuyên viên cần có chứng chỉ bồi dưỡng ngạch chuyên viên hoặc tương đương như bằng tốt nghiệp đại học ngành hành chính học. Trình độ học vấn tối thiểu là cử nhân và yêu cầu có thể sử dụng ngoại ngữ ở trình độ tiêu chuẩn khi tuyển chọn hoặc trình độ ngoại ngữ văn bằng 2. Ngoài ngoại ngữ, biết tiếng DTTS là một điểm cộng khi công chức thực hiện chức năng, nhiệm vụ tại các vùng địa phương được phân công [8]. Thực tế, công chức là người DTTS một số ít chưa sử dụng thông thạo tiếng dân tộc, văn hóa do họ được sinh ra và lớn lên tại các thành phố, thị trấn, ít được tiếp xúc, trao đổi bằng tiếng dân tộc. Số công chức là dân tộc Kinh biết tiếng DTTS còn ít. Vì vậy đã hạn chế rất nhiều đến việc tiếp thu tâm tư, nguyện vọng chính đáng của đồng bào DTTS, không có kinh nghiệm và kiến thức văn hoá chuyên sâu trong tín ngưỡng của tộc người, khó tiến tới nghiên cứu, xây dựng và hoạch định các chính sách liên quan đến quản lý nhà nước về công tác DTTS [24].

Bảng 2. Bảng thành phần tộc người của đội ngũ công chức tại Bộ Dân tộc và Tôn giáo

STT	Thành phần dân tộc	Năm 2023		Năm 2024		Năm 2025	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
	Tổng số	208	100	220	100	320	100
1	Kinh	102	50,15	120	59,77	180	57,92
2	Tày	28	10,16	32	13,79	38	14,67
3	Thái	15	4,51	12	4,6	12	4,63
4	Mường	17	5,64	12	4,6	11	4,25
5	Mông	10	3,01	7	2,68	7	2,70
6	Dao	1	0,38	1	0,38	1	0,39
7	Sán Dìu	2	0,75	4	1,53	4	1,54
8	Nùng	7	2,63	6	2,3	6	2,32
9	Khmer	8	3,01	7	3,45	11	4,25
10	Hoa	1	0,38	1	0,38	1	0,39
11	Ê Đê	5	1,88	5	1,92	6	2,32
12	Thổ	1	0,38	1	0,38	1	0,39
13	Cao Lan	5	1,88	4	1,53	4	1,54
14	Hà Nhi	1	0,38	1	0,38	1	0,39
15	H'rê	1	0,38	1	0,38	1	0,39
16	M'ông	1	0,38	2	0,77	2	0,77
17	Cơ Tu	1	0,38	1	0,38	1	0,39
18	Tà Ôi	1	0,38	1	0,38	1	0,39
19	Ngái	1	0,38	1	0,38	1	0,39

(Nguồn: Vụ Tổ chức cán bộ thuộc Bộ Dân tộc và Tôn giáo).

Một đặc thù quan trọng của Bộ là thành phần dân tộc đa dạng, được phản ánh trong Bảng 2.2, với số lượng công chức là người dân tộc thiểu số chiếm 1/2 trong tổng số công chức Bộ. Điều này tạo lợi thế rõ rệt cho việc tham mưu, tổ chức triển khai chính sách ở vùng dân tộc và miền núi, nhờ vào sự am hiểu sâu sắc về ngôn ngữ, phong tục, tín ngưỡng và văn hoá địa phương. Tuy nhiên, số lượng công chức thuộc các dân tộc thiểu số mới chỉ dừng ở mức 18/54 dân tộc, do đó để hiểu và nắm được tâm lý, tâm tư nguyện vọng, phong tục tập quán của 54 đồng bào các dân tộc sẽ gặp nhiều khó khăn, dẫn đến thực thi các chính sách dân tộc trong đồng bào DTTS còn tồn tại hạn chế và bất cập. Trong thời gian tới việc cơ cấu thêm công chức của các thành phần dân tộc và văn hoá tôn giáo, tín ngưỡng khác sẽ hỗ trợ đặc biệt cho công tác thực thi công vụ, đặc biệt là công chức người DTTS rất ít người.

Kiến thức phục vụ quá trình quá trình công tác lĩnh vực DTTG phân tích tại hai lĩnh vực: kiến thức văn hoá - lịch sử dân tộc, tôn giáo; kiến thức pháp lý và hành chính công trong lĩnh vực dân tộc, tôn giáo. Trong tổng hợp số liệu báo cáo của Bộ DTTG, kiến thức chuyên môn của đội ngũ công chức chuẩn hóa đồng đều nhờ kiến thức tuyên dụng và đào tạo đầu vào bám sát thực tiễn. Với mục tiêu có kiến thức phục vụ cho thực thi công vụ của BDTTG, công chức cần nắm bắt

và cập nhập thường xuyên về văn hóa, lịch sử và thay đổi của cộng đồng người DTTS và tôn giáo, tín ngưỡng. Sau đánh giá, kiến thức văn hóa được đánh giá bởi công tác đánh giá, kiểm tra được thực thi định kỳ. Do tính chất đa dạng dân tộc, tôn giáo nên đề tài kiểm tra thường xuyên được thủ trưởng các Vụ, đơn vị trực tiếp chủ trì và báo cáo. Kiến thức pháp lý và hành chính công là điều kiện cần khi thực thi công vụ về lĩnh vực DTTG tạo cơ sở pháp lý thúc đẩy các vùng dân tộc và tổ chức tôn giáo có thể mạnh, nguồn lực tham gia đóng góp vào quá trình xây dựng và phát triển đất nước. Về công tác thực hiện, hỗ trợ hành chính công tập trung vào hỗ trợ địa phương, các đơn vị tổ chức nắm bắt quy trình hành chính quan trọng để phát triển.

3.2.2. Về kỹ năng, chuyên môn, kiến thức chung của năng lực số thực hiện công tác

Đa số công chức của Bộ DTTG đều có thể sử dụng các công cụ, phương tiện, máy tính phục vụ công việc, có đến 90% số công chức có chứng chỉ tin học A, B, C hoặc chứng chỉ sử dụng Công nghệ thông tin theo Thông tư số 03/2014/TT-BTTTT ngày 11/03/2014 của Bộ Thông tin truyền thông về việc “Quy định chuẩn kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin”. Số còn lại chưa có chứng chỉ chủ yếu là đội ngũ phục vụ, lái xe và bảo vệ.

Bảng 3. Báo cáo đánh giá năng lực số công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo 2025

TT	Kỹ năng	Kém	TB	Khá	Tốt	Điểm TB	
1	Kỹ năng sử dụng phần mềm văn phòng	55	126	86	53	2,78	TB
2	Quản lý văn bản mật	16	82	88	134	4,0	Tốt
3	Thành thạo sử dụng nền tảng phục vụ hành chính công	12	104	145	59	3,4	Khá
4	Sử dụng chữ ký số	12	104	115	135	4,2	Tốt
5	Sử dụng phần mềm chống độc hại và phòng chống tấn công mạng	55	150	88	27	2,1	TB
6	Thành thạo sử dụng công cụ đào tạo, bồi dưỡng trực tuyến	80	90	62	88	3,3	Khá
7	Bảo mật thông tin (email, zalo, tin nhắn và các ứng dụng công nghệ thông tin khác)	87	142	64	27	2,5	TB
8	Đề xuất ý tưởng về phát triển khoa học, công nghệ, chuyên đổi số	05	80	160	75	3,7	Khá

(Nguồn: Trung tâm Chuyển đổi số thuộc Bộ Dân tộc và Tôn giáo)

Bảng 3 thu nhập thông tin đánh giá theo Vụ, đơn vị đủ với 320 biên chế công chức thuộc BDTTG tổng hợp bởi Trung tâm Chuyển đổi số. Với số liệu trên thì thực tế tự đánh giá từ đội ngũ công chức không khác biệt quá lớn. Tại số phiếu được bầu nhiều nhất là ở mức độ trung bình của đa số các tiêu chí năng lực số được liệt kê, đủ để đánh giá về chuyển đổi số chưa được chú ý và quan tâm đúng mức.

Theo báo cáo của Trung tâm Chuyển đổi số Bộ DTTG, thực trạng hiện nay đội ngũ công chức đạt 90% có kỹ năng sử dụng các phần mềm văn phòng như Microsoft words, Power Points, Excel; 60% sử dụng nền tảng phục vụ hành chính công về DTTG tại nền tảng cấp Trung ương, địa phương (Công dịch vụ công quốc gia tại cổng trực tuyến của Trung tâm Hành chính của Tỉnh hoặc Bộ); đào tạo kiến thức về bảo mật được và quản lý bí mật nhà nước thuộc nhóm tài liệu: mật, tối mật, tuyệt mật được đảm bảo 100%, nhưng về cách bảo mật cần được tiếp tục nâng cấp và phát triển. Kiến thức an ninh truyền thống và phi truyền thống luôn được chú ý và cập nhập khi thực thi công vụ, công chức hiểu được khái niệm về an ninh mạng bao gồm bảo vệ dữ liệu kỹ thuật số, hệ thống mạng và thiết bị khỏi các cuộc tấn công bất hợp pháp như hack, đánh cắp dữ liệu, hay phát tán thông tin sai lệch. Hiểu các mối đe dọa như mã độc, lừa đảo qua email (phishing), hay tấn công từ chối dịch vụ (DDoS) là cần thiết để nhận diện rủi ro.

Về ưu điểm, kỹ năng số về quản lý văn bản mật, sử dụng chữ ký số, thành thạo sử dụng văn bản quy phạm pháp luật trên nền tảng công nghệ đều đạt ở mức khá, tốt, tuy nhiên chỉ là những kỹ năng số cơ bản, chưa đạt được mức chủ động nghiên cứu, đề xuất, phát triển chuyển đổi số, và chủ động phòng chống tấn công mạng tại cấp độ cơ bản. Về hạn chế xoay quanh nhiều vào vấn đề bảo mật thông tin, an ninh mạng, dù là sử dụng ứng dụng văn phòng cơ bản sẽ tiếp tục cần cải thiện vì đánh giá thực tế theo 320 phiếu của bảng 2.6 không nhận được đánh giá quá cao, dù là kiến thức văn bản hành chính cơ bản. Báo cáo nhận về đánh giá kỹ năng đề xuất, nghiên cứu, phát triển khoa học, công nghệ, chuyển đổi số cho Bộ, ngành nói chung, và Vụ, đơn vị, phòng, ban nói

riêng là còn thấp và chưa có nhiều ý tưởng, kiến thức để lập kế hoạch đề xuất thực hiện. Sau đây tác giả sẽ phân tích chi tiết hơn về hoạt động năng lực số tại Bộ DTTG.

Về nhận biết các quy định của Luật An ninh mạng số 22/2018/QH14 có hiệu lực từ ngày 01/01/2019 về “đảm hoạt động bảo vệ an ninh quốc gia và bảo đảm trật tự, an toàn xã hội không gian mạng”, hướng dẫn bởi Nghị định số 53/2022/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 15/8/2022 quy định chi tiết một số điều của Luật An ninh mạng, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/10/2022 và Nghị định số 13/2023/NĐ-CP của Chính phủ ban hành ngày 17/4/2023 về “bảo vệ dữ liệu cá nhân”, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2023. Thực trạng công chức Bộ DTTG nắm bắt về pháp lý, quy định ở mức dưới 35%, còn tiếp tục cần được cải thiện và bồi dưỡng thường xuyên với lý thuyết và những chương trình thực hành.

Hiện tại, các công cụ và kỹ năng phát hiện thông tin sai sự thật từ thông tin trong nước và nước ngoài chưa có một hệ thống phát hiện thông tin tự động hóa rõ ràng. Hoạt động kiểm soát thông tin, tuyên truyền còn bị động khiến cho công tác phát hiện và khắc phục những thông tin sai lệch, chống phá còn hạn chế. Từ kỹ năng phân tích và phân bác các thông tin sai lệch này, công chức Bộ DTTG đã chú ý đến nhưng chưa có giải pháp toàn diện để phối hợp với những cơ quan tại trung ương và địa phương cung cấp, xử lý thông tin minh bạch.

3.3. Năng lực quản lý của công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo

Với nhóm năng lực quản lý, đánh giá theo quản lý sự thay đổi, tư duy chiến lược, ra quyết định, quản lý nguồn lực và phát triển đội ngũ. Năng lực lãnh đạo và quản lý phải phù hợp với chính sách quốc gia và đáp ứng với nhu cầu công vụ tại trung ương và địa phương. Tập thể công chức lãnh đạo cần chỉ đạo có trọng tâm, nhất là việc triển khai các đề án mà Bộ trưởng, Thứ trưởng bàn giao. Trong đó, tiêu chí xây dựng kế hoạch, phương án, tiến độ, phân công rõ người, rõ việc, phân quyền và trách nhiệm rõ ràng

Tôn trọng văn hóa tộc người, cộng đồng tôn giáo, tín ngưỡng thực hiện tham mưu cấp lãnh

đạo Bộ trong việc tri ân, chúc mừng, tham gia hỗ trợ cộng đồng thúc đẩy tính hòa nhập. Cán bộ lãnh đạo cần truyền cảm hứng và động viên hành động, thực thi công vụ của tập thể công chức, vận động tham gia và đào tạo chéo trong và ngoài đơn vị trực thuộc.

4. Một số hàm ý chính sách nâng cao năng lực công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo trong bối cảnh chuyển đổi số

Với bối cảnh sắp xếp tổ chức bộ máy, thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp và đẩy mạnh phân cấp, phân quyền hiện nay, vai trò của đội ngũ công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo ở cấp trung ương đang có sự chuyển dịch rõ nét. Nếu trước đây chức năng quản lý có phần gắn nhiều với xử lý công việc hành chính và triển khai trực tiếp, thì trong bối cảnh mới, vai trò trọng tâm của đội ngũ này cần tập trung nhiều hơn vào công tác tham mưu chiến lược và hướng dẫn, điều phối nghiệp vụ trong toàn hệ thống. Đội ngũ công chức cấp trung ương cần có năng lực nghiên cứu, tổng hợp, phân tích và dự báo tốt để kịp thời nhận diện những vấn đề phát sinh từ thực tiễn công tác dân tộc, tín ngưỡng, tôn giáo tại địa phương; từ đó tham mưu hoàn thiện thể chế, chính sách phù hợp với yêu cầu quản lý trong bối cảnh mới. Đây là lĩnh vực có tính đặc thù cao, chịu tác động trực tiếp từ những biến đổi của đời sống xã hội, vì vậy năng lực tham mưu không chỉ dừng ở việc nắm vững quy định pháp luật mà còn đòi hỏi tư duy chính sách, khả năng đánh giá tác động và hiểu biết thực tiễn sâu sắc [25-27].

Bên cạnh đó, công chức cấp trung ương cần nâng cao vai trò hướng dẫn chuyên môn, nghiệp vụ, bảo đảm sự thống nhất trong tổ chức thực hiện từ trung ương đến địa phương. Điều này đặt ra yêu cầu không chỉ về kiến thức chuyên ngành mà còn về kỹ năng phối hợp liên ngành, hướng dẫn, tập huấn, theo dõi, kiểm tra và hỗ trợ địa phương xử lý các tình huống phát sinh trong thực tiễn. Với đặc thù của công tác dân tộc và tôn giáo, đội ngũ này đồng thời cần có kỹ năng giao tiếp, đối thoại, năng lực xử lý vấn đề nhạy cảm,

khả năng ứng dụng công nghệ số và thích ứng với yêu cầu quản trị công hiện đại.

Vì thế, việc nâng cao năng lực công chức Bộ Dân tộc và Tôn giáo không thể chỉ dừng ở các hoạt động bồi dưỡng thông thường, mà cần tiếp cận theo hướng hệ thống, dựa trên bằng chứng và hướng tới xây dựng năng lực bền vững. Trên cơ sở đó, một số hàm ý chính sách được đề xuất như sau:

4.1. Xây dựng và phát triển khung năng lực làm nền tảng cho quản trị nhân sự trong toàn Bộ.

Dữ liệu thực trạng cho thấy mức độ không đồng đều về năng lực số, hiểu biết văn hóa – tôn giáo và kỹ năng xử lý tình huống. Điều này cho thấy Bộ cần xem xét tiếp cận quản trị nhân sự dựa trên khung năng lực, trong đó các yêu cầu về năng lực số, năng lực liên văn hóa và năng lực hành chính hiện đại được tích hợp như thành tố tất yếu. Khung năng lực không chỉ phục vụ tuyển dụng mà còn trở thành hệ quy chiếu xuyên suốt cho đánh giá, đào tạo và phát triển nghề nghiệp.

4.2. Đổi mới công tác bồi dưỡng công chức theo khung năng lực công chức và tính cấp thiết của thời điểm quốc tế hóa, toàn cầu hóa của đất nước

Tình trạng “mạnh ai nấy học” hoặc bồi dưỡng theo phong trào khó đáp ứng yêu cầu phức tạp của lĩnh vực dân tộc – tôn giáo. Vì vậy, cần một chương trình bồi dưỡng được thiết kế dựa trên khoảng cách năng lực thực tế, phản ánh qua đánh giá đầu vào và đánh giá định kỳ. Đây là cơ sở để xây dựng lộ trình phát triển cá nhân (IDP), bảo đảm công chức học đúng cái còn thiếu thay vì học theo hình thức. Kết quả khảo sát và phân tích cho thấy: mặc dù công chức có nền tảng chuyên môn ổn định, nhưng vẫn còn khoảng cách đáng kể giữa năng lực công vụ và yêu cầu của nhiệm vụ. Nhiều người còn thiếu năng lực số, kỹ năng ngoại ngữ, năng lực phân tích chính sách hoặc chưa thích nghi với các công nghệ hành chính hiện đại. Khoảng cách này, nếu không được khắc phục, sẽ tạo ra rào cản trong quá trình triển khai chính sách DTTG vốn đòi hỏi sự chủ động, sáng tạo và ứng phó linh hoạt. [9]

4.3. *Đổi mới công tác giao lưu đa văn hóa, năng lực giao tiếp với cộng đồng người Dân tộc thiểu số và văn hóa tôn giáo, tín ngưỡng hiện nay*

Mục tiêu trung tâm là xây dựng đội ngũ công chức có năng lực đa văn hóa vững chắc, hiểu biết sâu về tôn giáo học, giao tiếp hiệu quả với các cộng đồng dân tộc thiểu số và các tổ chức tôn giáo, biết tôn trọng khác biệt văn hóa, bảo đảm quyền tự do tín ngưỡng đi đôi với trật tự và an toàn xã hội. Mọi hoạt động đều hướng tới ba kết quả: nâng cao chất lượng tham vấn cộng đồng, ngăn ngừa và hòa giải sớm xung đột, và tăng cường niềm tin của nhân dân đối với cơ quan công vụ. Công chức nhận nhiệm vụ về tôn giáo cần cán bộ hiểu biết sâu sắc về các tôn giáo, trực tiếp thuộc cộng đồng tôn giáo, giúp nắm bắt giá trị văn hóa, đạo đức, và nhu cầu tâm linh, văn hóa tín ngưỡng của tín đồ. Thực trạng đặc thù tại các vùng sâu, vùng xa, các nhóm tôn giáo có sự liên kết chặt chẽ, vậy nên cán bộ thực hiện nhiệm vụ tôn giáo sẽ hỗ trợ tham mưu cho cán bộ thực hiện nhiệm vụ dân tộc, và ngược lại. Bốn nguyên tắc chỉ đạo là: lấy người dân làm trung tâm; tôn trọng sự đa dạng và không định kiến; phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan nhà nước, đoàn thể và đại diện tôn giáo; bảo vệ thông tin cá nhân và thông tin nhạy cảm theo đúng căn cứ pháp lý.

4.4. *Chú trọng năng lực ngôn ngữ và liên văn hóa trong môi trường đa sắc tộc - đa tín ngưỡng.*

Thực tiễn cho thấy khả năng sử dụng tiếng dân tộc thiểu số và hiểu biết văn hóa bản địa có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả tiếp cận người dân. Điều này hàm ý rằng trong chiến lược phát triển nhân sự, Bộ cần đặt năng lực ngôn ngữ (tiếng DTTS và ngoại ngữ) như thành tố mang tính chiến lược, không chỉ bổ trợ mà còn quyết định chất lượng tham mưu và triển khai chính sách tại địa bàn. Trong bối cảnh hội nhập sâu rộng, các yêu cầu về minh bạch, trách nhiệm giải trình và tôn trọng tự do tín ngưỡng, tôn giáo được đặt ra đồng thời với nhiệm vụ bảo đảm an ninh, trật tự xã hội. Vì vậy, cần xây dựng năng lực đọc – hiểu – vận dụng các chuẩn mực quốc tế một cách chính xác, nhất quán và phù hợp với điều kiện Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

- [1] C. V. Thong, V. T. Lam, Innovation and Improving the Quality of Cadres and Cadre Work in the New Period, National Political Truth Publishing House, Hanoi, 2023 (in Vietnamese).
- [2] T. Lam, Some Fundamental Contents on the New Era and Strategic Orientations for Bringing the Country into a New Era of National Advancement, Communist Review, 2024 (in Vietnamese).
- [3] Communist Party of Vietnam, Documents of the 13th National Congress, Vol. I, National Political Truth Publishing House, Hanoi, 2021, p. 171 (in Vietnamese).
- [4] Central Committee of the Communist Party of Vietnam, Resolution No. 18-NQ/TW Dated October 25, 2017 on Several Issues Concerning the Continued Reform and Streamlining of the Organizational Apparatus of the Political System for Effective and Efficient Operation (in Vietnamese).
- [5] Central Committee of the Communist Party of Vietnam, Resolution No. 18-NQ/TW Dated October 25, 2017 of the 5th Plenum of the 12th Central Committee on Promoting Administrative Reform and Enhancing the Effectiveness and Efficiency of State Management Apparatus (in Vietnamese).
- [6] Government of Vietnam, Decree No. 41/2025/ND-CP on Functions, Tasks, Powers and Organizational Structure of the Ministry of Ethnic and Religious Affairs (in Vietnamese).
- [7] P. D. Toan, D. T. T. Thuy, Competency Framework and Competency-Based Civil Servant Management, National Political Publishing House, Hanoi, 2021 (in Vietnamese).
- [8] N. T. H. Hai, Competency-Based Civil Servant Recruitment: Theoretical and Practical Issues, National Political Publishing House, Hanoi, 2020 (in Vietnamese).
- [9] N. T. Can, Training and Capacity Building for Improving Public Service Performance of Cadres, Civil Servants and Public Employees, Justice Publishing House, Hanoi, 2020 (in Vietnamese).
- [10] National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam, Law on Cadres and Civil Servants, National Political Publishing House, Hanoi, 2025 (in Vietnamese).
- [11] National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam, Law on Cadres and Civil Servants and Amended Law on Public Employees, National Political Publishing House, Hanoi, 2019 (in Vietnamese).

- [12] National Assembly of the Socialist Republic of Vietnam, Law No. 22/2008/QH12 on Cadres and Civil Servants, National Political Publishing House, Hanoi, 2008 (in Vietnamese).
- [13] Government of Vietnam, Decree No. 62/2020/ND-CP on Job Positions and Civil Servant Payroll (in Vietnamese).
- [14] N. H. Hoang, The European Digital Competency Framework and Its Reference Value for Building a Digital Competency Framework for Vietnamese Cadres and Civil Servants, *State Management Review*, 2022 (in Vietnamese).
- [15] N. T. T. Van, Developing a Digital Competency Framework for Civil Servants to Meet the Requirements of Digital Government Development, *State Management Review*, 2022 (in Vietnamese).
- [16] N. T. T. Van, Building a Digital Competency Framework for Cadres and Civil Servants to Meet Digital Government Development Requirements, *State Management Review*, 2021 (in Vietnamese).
- [17] Ho Chi Minh National Academy of Politics, *Ethnic and Religious Relations in Contemporary Vietnam*, National Political Publishing House, Hanoi, 2022 (in Vietnamese).
- [18] Government Committee for Religious Affairs, *Religious and Belief Life among Ethnic Minority Communities in Vietnam Today*, National Political Publishing House, Hanoi, 2023 (in Vietnamese).
- [19] Government of Vietnam, Resolution No. 10/NQ-CP on the Strategy for Ethnic Affairs for the Period 2021–2030, Vision to 2045 (in Vietnamese).
- [20] Committee for Ethnic Minority Affairs Open Data Portal, *Updating and Reviewing the Results of the Survey and Information Collection on the Socio-Economic Situation of the 53 Ethnic Minority Groups in 2024*, <https://bdttg.gov.vn/thong-bao/thong-bao-cap-nhat-ra-soat-ket-qua-dieu-tra-thu-thap-thong-tin-ve-thuc-trang-kinh-te-xa-hoi-cua-53-dan-toc-thieu-so-nam-2024.htm> (accessed on: January 4th, 2026).
- [21] General Statistics Office, *Religious Classification Data*, <https://tongdieutrakinhte2026.nso.gov.vn/Blog/Detail/danh-muc-cac-ton-giao> (accessed on: January 4th, 2026).
- [22] Ministry of Ethnic and Religious Affairs, Decision No. 41/QD-BDTTG Dated February 26, 2025 on Functions, Tasks, Powers and Organizational Structure of the Ministry of Ethnic and Religious Affairs, Hanoi (in Vietnamese).
- [23] Government Office, *Professional Competency Requirements for Civil Servants in Ethnic Affairs*, 2023 (in Vietnamese).
- [24] H. T. Nghia, *Applying the Party’s Perspectives and Guidelines on Ethnic Affairs to Innovate State Management in Training and Fostering Ethnic Minority Cadres*, Ministry of Ethnic and Religious Affairs, 2023 (in Vietnamese).
- [25] Government of Vietnam, Decree No. 13/2017/ND-CP Dated February 10, 2017 on Functions, Tasks, Powers and Organizational Structure of the Committee for Ethnic Minority Affairs (in Vietnamese).
- [26] Government of Vietnam, *Regulations on the Establishment of Provincial Departments of Ethnic and Religious Affairs from March 1, 2025* (in Vietnamese).
- [27] Ministry of Home Affairs, *Government Apparatus after Restructuring: Ministry of Finance with More Organizational Units*, 2023 (in Vietnamese).