

Tình hình thực hiện chính sách phát triển cán bộ Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk

Phạm Văn Duy

Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh Đắk Lắk

Nguyễn Thị Phương Thảo

Viện Khoa học xã hội vùng Trung Bộ và Tây Nguyên

Email liên hệ: phuongthao661996@gmail.com

Tóm tắt: Trong những năm qua, công tác phát triển đội ngũ cán bộ Đoàn Thanh niên tỉnh Đắk Lắk⁽¹⁾ đạt được nhiều kết quả tích cực. Cấp ủy Đảng các cấp và tổ chức Đoàn chú trọng chuẩn hóa trình độ, kỹ năng, bản lĩnh chính trị cho cán bộ, đoàn viên. Nhiều cán bộ trẻ là đoàn viên thanh niên có năng lực, phẩm chất tốt được phát hiện và đào tạo kịp thời. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ Đoàn vẫn còn thiếu hụt so với biên chế, nhất là ở các vị trí Phó Bí thư và cán bộ chuyên trách. Công tác tạo nguồn tại chỗ còn hạn chế, đặc biệt ở vùng sâu, vùng dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh. Việc tinh giản biên chế và hạn chế tuyển dụng cũng đã ảnh hưởng đến việc bổ sung và xây dựng lực lượng cán bộ Đoàn kế cận. Công tác đào tạo, bồi dưỡng còn thiếu bài bản, chính sách đãi ngộ chưa hợp lý. Một số địa phương chưa quan tâm đúng mức đến công tác cán bộ Đoàn. Từ thực tiễn đó, bài viết gợi mở những khuyến nghị để nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách phát triển cán bộ Đoàn trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk trong giai đoạn mới.

Từ khóa: Đoàn Thanh niên, chính sách, Đắk Lắk.

The implementation of policies for developing officials of the Ho Chi Minh communist youth union in Dak Lak province

Abstract: In recent years, the development of district-level Youth Union officials in Dak Lak Province has achieved many positive results. Party committees at various levels and Youth Union organizations have prioritized standardizing qualifications, skills, and political capacity among Youth officials and members. Many young officials with good competence and qualities have been identified and trained in a timely manner. However, the number of officials remains insufficient compared to staffing requirements, especially in the positions of Deputy Secretary and full-time officials. The local talent pool remains limited, particularly in remote and ethnic minority regions. Downsizing policies and restricted recruitment have affected the replenishment of the next generation of Youth Union officials. Training and capacity-building efforts are unsystematic, and incentive policies remain inadequate. Several localities have not paid sufficient attention to Youth Union official development. Given this situation, the article proposes recommendations to improve the effectiveness of policies for developing Youth Union officials in the new period.

Keywords: Youth Union, policies, Dak Lak.

Ngày nhận bài: 10/6/2025; **Ngày phản biện:** 15/6/2025; **Ngày duyệt đăng:** 20/10/2025.

1. Đặt vấn đề

Cán bộ Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh là lực lượng nòng cốt trong công tác giáo dục, tập hợp và phát huy vai trò xung kích, sáng tạo trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Đội ngũ cán bộ Đoàn các cấp giữ vai trò cầu nối quan trọng giữa tổ chức Đoàn với thanh niên ở cơ sở, là lực lượng kế cận tiềm năng cho hệ thống chính trị trong tương lai. Do đó, việc phát triển đội ngũ cán bộ Đoàn có chất lượng, đủ năng lực, phẩm chất và tâm huyết là yêu cầu cấp thiết. Tại tỉnh Đắk Lắk, với đặc thù là địa bàn rộng, dân cư phân bố không đồng đều, nhiều địa phương thuộc vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, công tác xây dựng, phát triển cán bộ Đoàn các cấp được các cấp ủy, chính quyền và tổ chức Đoàn quan tâm chỉ đạo, triển khai đồng bộ. Tuy nhiên, thực tiễn cũng cho thấy vẫn còn nhiều khó khăn, bất cập trong việc thực hiện các

chính sách phát triển cán bộ, từ khâu tạo nguồn, tuyển dụng đến đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và sử dụng cán bộ Đoàn.

Trong bối cảnh yêu cầu ngày càng cao đối với công tác thanh niên, việc đánh giá đúng thực trạng và hiệu quả thực hiện chính sách phát triển cán bộ Đoàn⁽²⁾ là cơ sở quan trọng để kiến nghị các giải pháp thiết thực, khả thi trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ Đoàn trong điều kiện mới – chính quyền địa phương hai cấp. Từ đó, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ Đoàn có chất lượng, bảo đảm tính kế thừa và phát triển bền vững cho tổ chức Đoàn và hệ thống chính trị của tỉnh trong thời gian tới. Xuất phát từ yêu cầu thực tiễn đó, việc nghiên cứu chủ đề *“Tình hình thực hiện chính sách phát triển cán bộ Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk”* là cần thiết.

2. Tình hình phát triển đội ngũ cán bộ Đoàn trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk

Đắk Lắk là trung tâm của khu vực Tây Nguyên, có vị trí chiến lược về kinh tế, chính trị, quốc phòng – an ninh và văn hóa – xã hội. Trên địa bàn tỉnh hiện có trên 500.000 thanh niên, chiếm khoảng 28–30% dân số toàn tỉnh và gần 50% lực lượng lao động xã hội. Trong số này, tổ chức Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh tỉnh Đắk Lắk quản lý hơn 180.000 đoàn viên, sinh hoạt tại 21 huyện, thị, Thành đoàn và Đoàn trực thuộc, với trên 1.500 cơ sở Đoàn, trải rộng khắp các địa phương, cơ quan, trường học, doanh nghiệp và lực lượng vũ trang (Ban Chấp hành Tỉnh đoàn Đắk Lắk, 2023). Đặc điểm nổi bật của thanh niên Đắk Lắk là sự đa dạng về thành phần dân tộc, tôn giáo và trình độ. Khoảng 35% thanh niên là người dân tộc thiểu số, phân bố chủ yếu tại các vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn. Điều này vừa là thách thức trong công tác tập hợp, đoàn kết, vừa là cơ hội để phát huy vai trò của tổ chức Đoàn trong việc xây dựng môi trường đoàn kết, phát triển toàn diện cho thế hệ trẻ.

2.1. Về quy hoạch, tạo nguồn và bồi dưỡng cán bộ Đoàn

Công tác cán bộ luôn được Đảng ta xác định là nhiệm vụ “then chốt của then chốt”, trong đó đội ngũ cán bộ Đoàn vừa là bộ phận cấu thành của hệ thống cán bộ Đảng, vừa là nguồn kế cận quan trọng cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo trẻ trong tương lai. Đối với cấp tỉnh và cơ sở, cán bộ Đoàn giữ vai trò đặc biệt, trực tiếp triển khai công tác thanh niên và đồng thời là nguồn bổ sung cho đội ngũ cán bộ chính trị cơ sở. Vì vậy, quy hoạch, tạo nguồn và bồi dưỡng cán bộ Đoàn không chỉ nhằm củng cố tổ chức Đoàn vững mạnh mà còn phục vụ yêu cầu phát triển nhân lực lãnh đạo trẻ của cả hệ thống chính trị (Ban Chấp hành Trung ương Đảng, khóa X).

Về cơ sở pháp lý, công tác quy hoạch cán bộ Đoàn tại tỉnh Đắk Lắk được triển khai trên nền tảng vững chắc của nhiều văn bản Trung ương và địa phương như Quy định số 50-QĐ/TW (2021) của Bộ Chính trị, Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW (2022) của Ban Tổ chức Trung ương, cùng các kế hoạch, hướng dẫn của Tỉnh ủy và Tỉnh đoàn. Đây là căn cứ chính trị – pháp lý quan trọng, bảo đảm tính thống nhất và minh bạch trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ Đoàn từ cấp tỉnh đến huyện.

Trong thực tiễn, quy hoạch cán bộ Đoàn được triển khai bài bản theo từng nhiệm kỳ. Nhiệm kỳ 2017–2022, Tỉnh đoàn đã quy hoạch 71 cán bộ vào Ban Chấp hành, 25 cán bộ vào Ban Thường vụ, trong đó có 9 đồng chí quy hoạch chức danh Phó Bí thư và 4 đồng chí quy hoạch Bí thư Tỉnh đoàn. Bên cạnh đó, 31 cán bộ được đưa vào quy hoạch các vị trí lãnh đạo ban, bộ phận chuyên môn. Đến nhiệm kỳ 2022–2027, số lượng tiếp tục được cơ cấu hợp lý với 54 cán bộ quy hoạch Ban Chấp hành, 11 vào Ban Thường vụ, 7 cán bộ Phó Bí thư và 2 Bí thư Tỉnh đoàn, cùng nhiều vị trí quản lý trong cơ quan chuyên trách (Ban Chấp hành Tỉnh Đoàn Đắk Lắk, 2017). Trước thời điểm 12/6/2025, trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk có 19/19 đơn vị đã hoàn thành quy hoạch các chức danh chủ chốt theo phân cấp, đồng thời duy trì cơ chế rà soát, bổ sung hàng năm để bảo đảm tính “mở” và “động” của công tác này.

Một điểm đáng chú ý là công tác quy hoạch cán bộ Đoàn không chỉ dừng lại ở việc xây dựng danh sách mà còn gắn chặt với công tác tạo nguồn và bồi dưỡng. Nhiều cán bộ trẻ trưởng thành từ phong trào đã được đưa vào quy hoạch, sau đó được cử tham gia đào tạo, tập huấn, bồi dưỡng lý luận chính trị và kỹ năng nghiệp vụ. Thực tiễn cho thấy, trong nhiệm kỳ 2020–2025, từ phong trào Đoàn đã có hàng trăm cán bộ được bổ sung vào quy hoạch và bố trí ở các vị trí quan trọng: 27 cán bộ tham gia Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Huyện ủy và các ban xây dựng Đảng; 31 cán bộ tham gia Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị – xã hội; 34 cán bộ giữ vị trí lãnh đạo phòng, ban

chuyên môn; đồng thời 21 đồng chí trở thành Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy xã và 29 đồng chí giữ chức danh lãnh đạo HĐND, UBND cấp xã. Những con số này khẳng định hiệu quả thực chất của công tác quy hoạch và bồi dưỡng cán bộ Đoàn trong việc hình thành đội ngũ cán bộ kế cận chất lượng cho hệ thống chính trị địa phương (Ban Thường vụ Tỉnh đoàn Đắk Lắk, 2023).

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, công tác quy hoạch và tạo nguồn vẫn còn những hạn chế nhất định. Tính đồng đều giữa các địa bàn chưa cao, các khu vực miền núi và vùng sâu còn gặp khó khăn trong phát hiện, đào tạo cán bộ trẻ; nội dung bồi dưỡng chủ yếu thiên về kỹ năng nghiệp vụ, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu mới của thời kỳ chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Điều này đặt ra yêu cầu phải tiếp tục hoàn thiện quy trình, tăng cường công tác phát hiện, lựa chọn cán bộ từ cơ sở, đồng thời đổi mới nội dung và phương thức đào tạo, gắn chặt hơn với nhu cầu phát triển của địa phương (Ban Thường vụ Tỉnh đoàn Đắk Lắk, 2023).

Công tác tập huấn, bồi dưỡng và đào tạo cán bộ Đoàn tại tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2019–2023 được triển khai đồng bộ ở cả ba cấp: Trung ương, tỉnh và huyện, trong đó cấp huyện giữ vai trò then chốt. Số liệu thống kê cho thấy các lớp tập huấn cấp huyện diễn ra thường xuyên với tần suất 2–4 lớp/năm ở nhiều đơn vị, phản ánh rõ nhu cầu bồi dưỡng trực tiếp gắn với thực tiễn cơ sở. Ngược lại, các lớp do Trung ương tổ chức còn hạn chế về số lượng (0–2 lớp/năm), chủ yếu tập trung cung cấp kiến thức chuyên sâu; trong khi đó, cấp tỉnh giữ vai trò điều phối và chuẩn hóa nghiệp vụ với mức 1–3 lớp/năm. Sự khác biệt giữa các địa phương khá rõ nét: các đơn vị như Thành đoàn Buôn Ma Thuột, Ea H’leo, Krông Pắc, Buôn Đôn duy trì hoạt động tập huấn đều đặn, trong khi các huyện miền núi như M’Đrăk, Lắk, Krông Bông chỉ đạt 0–1 lớp/năm, phản ánh sự chênh lệch về nguồn lực và điều kiện tổ chức (Bảng 1).

Bảng 1: Tổng hợp số liệu công tác tập huấn nghiệp vụ, bồi dưỡng, đào tạo đối với cán bộ Đoàn cấp huyện ở tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2019 -2023

Đơn vị	Trung ương					Cấp tỉnh					Cấp huyện				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Thành đoàn Buôn Ma Thuột	0	1	0	3	1	3	2	2	2	3	2	1	2	1	3
Thị đoàn Buôn Hồ	1	0	2	0	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2
Huyện đoàn Cư M'gar	0	2	0	2	0	1	2	1	2	1	1	2	3	1	1
Huyện đoàn Buôn Đôn	1	0	2	0	1	1	1	1	2	3	1	1	2	2	1
Huyện đoàn Ea Súp	2	1	0	2	0	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2
Huyện đoàn Krông Ana	0	2	2	0	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
Huyện đoàn Krông Búk	1	0	2	0	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	2
Huyện đoàn Ea H'Leo	0	1	1	0	0	1	2	1	1	2	1	2	3	1	1
Huyện đoàn Krông Năng	2	0	2	0	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	3
Huyện đoàn Krông Pắc	0	1	0	1	0	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2
Huyện đoàn Ea Kar	1	0	1	0	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1
Huyện đoàn M'Drăk	0	2	2	0	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	2
Huyện đoàn Cư Kuin	2	0	0	1	0	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1
Huyện đoàn Lắk	0	1	1	0	0	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1
Huyện đoàn Krông Bông	2	0	1	0	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2
Đoàn Khối các CQ& DN tỉnh	0	1	0	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1
Đoàn trường ĐHTT Tây Nguyên	1	1	0	1	0	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3
Đoàn trường CĐ Sư phạm Đắk Lắk	0	1	0	1	0	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3
Đoàn trường CĐ Đắk Lắk	1	0	1	0	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2
Đoàn TH Công an tỉnh	0	1	0	1	0	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1
Đoàn TN Quân sự tỉnh	0	0	0	0	0	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
Đoàn TN Biên phòng tỉnh	0	0	0	0	0	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1

Nguồn: Ban Tổ chức – Kiểm tra Tỉnh đoàn

Thực tiễn triển khai cho thấy Ban Thường vụ Tỉnh đoàn đã chú trọng thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng cán bộ Đoàn. Năm 2021, Tỉnh đoàn phối hợp với Trường Chính trị tỉnh mở lớp trung cấp lý luận chính trị cho 47 học viên; đồng thời, từ năm 2019–

2023, cử 03 cán bộ đi đào tạo thực tế tại cơ sở, tạo nguồn cán bộ chất lượng cho các vị trí Phó Bí thư Huyện đoàn. Giai đoạn này, toàn tỉnh đã tổ chức 230 lớp tập huấn nghiệp vụ, kỹ năng công tác Đoàn, Hội, Đội với 13.210 lượt học viên tham gia, trong đó có 167 cán bộ chuyên trách cấp huyện và 71 cán bộ cấp huyện được cử tham gia lớp bồi dưỡng do Trung ương Đoàn tổ chức (Ban Thường vụ Tỉnh đoàn Đắk Lắk, 2023).

Những kết quả trên bám sát Quy định số 164-QĐ/TW (2013) của Bộ Chính trị về bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho cán bộ lãnh đạo quản lý cũng như Chương trình số 25-CTr/TU (2008) của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Đắk Lắk về nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ Đoàn. Đặc biệt, Kế hoạch số 140/KH-UBND (28/8/2023) của UBND tỉnh về bồi dưỡng cán bộ Đoàn giai đoạn 2023–2027 đã cụ thể hóa định hướng đào tạo theo các chuyên đề công tác văn phòng, tuyên giáo, dân tộc – tôn giáo và bồi dưỡng chức danh Bí thư Đoàn cơ sở, Chủ tịch Hội LHTN. Qua đó, hệ thống Đoàn các cấp vừa mở rộng nội dung đào tạo vừa tăng cường rà soát, tham mưu cấp ủy về quy hoạch, đảm bảo cán bộ đủ tiêu chuẩn, điều kiện để sẵn sàng nhận nhiệm vụ khi được phân công.

2.2. Công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng cán bộ Đoàn

Trong hệ thống chính trị, công tác cán bộ luôn giữ vị trí trung tâm, quyết định hiệu quả hoạt động của các tổ chức chính trị - xã hội. Đối với tổ chức Đoàn, việc tuyển dụng, bố trí và sử dụng cán bộ không chỉ bảo đảm duy trì bộ máy vận hành, mà còn trực tiếp ảnh hưởng đến chất lượng phong trào thanh niên cũng như vai trò nòng cốt của Đoàn trong việc đào tạo, rèn luyện thế hệ cán bộ trẻ.

Về tuyển dụng, công tác này ở Đắk Lắk cơ bản được thực hiện thông qua thi tuyển, bên cạnh một số trường hợp điều động từ các cơ quan, đoàn thể khác. Năm 2019, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã tổ chức kỳ thi tuyển công chức, trong đó cơ quan Tỉnh đoàn có 06 công chức trúng tuyển và Huyện đoàn có 15 công chức trúng tuyển, bắt đầu nhận nhiệm vụ từ đầu năm 2020. Nhân sự trúng tuyển đều đảm bảo tiêu chuẩn chính trị, chuyên môn và phẩm chất đạo đức, thể hiện sự lựa chọn khách quan, minh bạch. Tuy nhiên, cũng có trường hợp cán bộ xin nghỉ việc sau thời gian tập sự, phản ánh thực trạng chênh lệch giữa năng lực, sở trường cá nhân và yêu cầu đặc thù của công tác Đoàn. Đây là thách thức đặt ra đối với việc thu hút và duy trì đội ngũ cán bộ trẻ.

Về bổ nhiệm, các chức danh lãnh đạo chủ chốt được thực hiện theo đúng quy định của Đảng và Nhà nước, tuân thủ nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan và minh bạch. Trong giai đoạn 2019–2023, cấp huyện đã kiện toàn và bổ sung 06 Bí thư và 08 Phó Bí thư Huyện đoàn, đảm bảo sự kế thừa và phát triển liên tục của đội ngũ cán bộ. Quy trình bổ nhiệm vừa bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất của Đảng, vừa phát huy trách nhiệm của tập thể, cá nhân, đặc biệt là vai trò người đứng đầu.

Về bố trí và sử dụng cán bộ, việc phân công dựa trên kết quả đánh giá hằng năm về phẩm chất, năng lực và hiệu quả công tác, qua đó đảm bảo phù hợp với sở trường và định hướng phát triển của mỗi cán bộ. Cấp ủy Đảng các cấp giữ vai trò then chốt trong việc phê duyệt và quyết định đối với các vị trí chủ chốt, góp phần nâng cao tính minh bạch và chính danh. Tuy nhiên, việc sắp xếp cán bộ Đoàn sau khi hết tuổi công tác vẫn còn bất cập. Tính đến ngày 31/12/2023, toàn tỉnh có 29 cán bộ quá tuổi quy định nhưng chưa được bố trí vị trí mới phù hợp. Một số cán bộ được điều động sang công tác khác song vị trí mới chưa tương xứng với chức danh và quá trình cống hiến, ảnh hưởng đến động lực và tâm lý của cán bộ.

Thống kê cho thấy, từ năm 2019 đến 2023 đã có 53 cán bộ Đoàn cấp huyện và tương đương được điều động, bố trí sang các cơ quan khác: 14 sang các cơ quan Đảng, 08 sang chính quyền, 16 sang các đoàn thể chính trị - xã hội, 11 sang lĩnh vực khác; đồng thời có 01 trường hợp luân chuyển từ huyện xuống xã và 03 trường hợp từ xã lên huyện. Những con số này khẳng định tính liên thông trong công tác cán bộ, song cũng cho thấy sự cần thiết của việc thiết kế cơ chế chuyển đổi nghề nghiệp phù hợp cho cán bộ Đoàn sau khi hết tuổi công tác (Ban Chấp hành Tỉnh đoàn Đắk Lắk, 2025).

Như vậy, công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, bố trí và sử dụng cán bộ Đoàn cấp huyện ở Đắk Lắk đã đạt nhiều kết quả tích cực, bảo đảm sự kế thừa và phát triển liên tục. Tuy nhiên, những hạn chế về cơ chế đãi ngộ, sự không tương xứng trong bố trí sau luân chuyển và tình trạng cán bộ nghỉ việc do không phù hợp vẫn còn tồn tại. Điều này đòi hỏi cần tiếp tục hoàn thiện chính sách, xây dựng lộ trình nghề nghiệp rõ ràng, đồng thời tăng cường tham mưu cho cấp ủy trong việc bố trí, sử dụng cán bộ sau khi hết tuổi công tác, nhằm tạo sự ổn định và khuyến khích gắn bó lâu dài với tổ chức Đoàn.

2.3. Chế độ, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ Đoàn

Chế độ, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ Đoàn trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk được xây dựng và triển khai trên cơ sở một khung pháp lý đa tầng: các văn bản chỉ đạo, quy định của Trung ương (tiêu biểu là Quyết định số 128-QĐ/TW ngày 14/12/2004 về chế độ tiền lương đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức công tác tại cơ quan Đảng, Mặt trận và các tổ chức chính trị – xã hội), các nghị định, hướng dẫn liên quan đến phụ cấp công vụ và phụ cấp trong hệ thống chính trị – xã hội (Nghị định 34/2012/NĐ-CP; Hướng dẫn 05-HD/BTCTW), cùng với các quyết định, nghị quyết cụ thể của tỉnh về chức danh, số lượng và chính sách đối với lực lượng hoạt động không chuyên trách. Sự hiện diện của các văn bản này tạo cơ sở pháp lý để đảm bảo quyền lợi cơ bản (tiền lương, phụ cấp cơ bản, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nghỉ phép, chế độ thai sản...) cho cán bộ Đoàn ở các cấp.

Trong thực hiện, chế độ được vận dụng ở nhiều mức độ: đối với các chức danh có tính chuyên trách (Bí thư Đoàn xã, phường, thị trấn) việc xếp lương được căn cứ vào trình độ đào tạo và được phân về ngạch, bậc công chức theo Quyết định 128; Phó Bí thư Đoàn cấp xã được hưởng phụ cấp cố định tương đương 1,3 lần mức lương cơ sở theo Nghị quyết số 16/2021/NQ-HĐND của HĐND tỉnh; chính sách hỗ trợ cho Bí thư Chi đoàn thôn, buôn, tổ dân phố được tỉnh cụ thể hóa tại Nghị quyết 33/2023/NQ-HĐND với mức 0,2 lần mức lương cơ sở. Việc tích hợp một số quy định khác (ví dụ áp dụng các nguyên tắc tính lương tương tự tại một số tổ chức hội) cho thấy nỗ lực đồng bộ hóa các nguồn chính sách nhằm đảm bảo quyền lợi cho đội ngũ cán bộ Đoàn.

Tuy nhiên, phân tích sâu cho thấy tồn tại các khoảng trống và bất cập hệ thống. Trước hết là vấn đề không đồng đều về mức đãi ngộ giữa các loại chức danh và các cấp: mức hỗ trợ cho cán bộ cơ sở, đặc biệt Bí thư Chi đoàn thôn/buôn (0,2 lần mức lương cơ sở) là tương đối khiêm tốn so với khối lượng công việc thực tế và kỳ vọng về vai trò đầu mối tổ chức phong trào tại cơ sở. Thứ hai là thiếu cơ chế, quy định rõ ràng cho cán bộ kiêm nhiệm: trong bối cảnh tinh gọn bộ máy, nhiều Phó Bí thư cấp huyện hoặc cán bộ cấp cơ sở đồng thời đảm nhiệm chức danh khác nhưng chưa có văn bản quy định về phụ cấp kiêm nhiệm, dẫn tới thực trạng “làm thêm nhưng không có đãi ngộ tương xứng”. Thứ ba, việc áp dụng nhiều nguồn văn bản khác nhau (Trung ương – tỉnh – hướng dẫn ngành) tạo ra rủi ro không đồng nhất trong triển khai giữa địa phương, đặc biệt về tiêu chí, mức chi và nguồn tài chính chi trả.

Những bất cập này có hệ quả thực tiễn rõ rệt: tác động tiêu cực lên động lực công tác (giảm tính hấp dẫn của vị trí công tác Đoàn đối với nguồn nhân lực trẻ), làm gia tăng tỷ lệ luân chuyển, bỏ việc sau thời gian tập sự ở một số trường hợp cũng như ảnh hưởng đến chất lượng và tính bền vững của nguồn cán bộ kế cận. Về mặt tổ chức, sự thiếu cơ chế cho kiêm nhiệm và mức hỗ trợ thấp ở cơ sở gây áp lực lên nguồn lực địa phương, làm giảm hiệu quả thực thi nhiệm vụ thanh niên ở thôn, buôn, vùng sâu, vùng khó.

Trên cơ sở phân tích trên, có thể rút ra một số yêu cầu chính sách: (1) cần hệ thống hóa, làm rõ và bổ sung các quy định về phụ cấp, đặc biệt cho cán bộ kiêm nhiệm; (2) điều chỉnh mức hỗ trợ cho chức danh cơ sở theo nguyên tắc công bằng và tương xứng với khối lượng công việc; (3) đảm bảo tính đồng bộ, minh bạch trong triển khai giữa các văn bản Trung ương và Nghị quyết tỉnh, gắn với phân bổ nguồn lực ngân sách rõ ràng; (4) kết hợp đãi ngộ tài chính với các biện pháp đãi ngộ phi tài chính (lộ trình nghề nghiệp, ưu tiên đào tạo, cơ hội thăng tiến) để tăng sức hấp dẫn và giữ chân cán bộ chất lượng. Khung pháp lý hiện có đã tạo nền tảng bảo đảm quyền lợi cơ bản cho cán bộ Đoàn, nhưng để phát huy vai trò nòng cốt của lực lượng này trong bối cảnh yêu cầu ngày càng cao của công tác thanh niên, cần có các điều chỉnh mang tính hệ thống, nhằm gia tăng tính công bằng, tương xứng và khả năng thu hút, giữ chân nhân sự, đặc biệt tại tuyến cơ sở và đối với cán bộ kiêm nhiệm.

2.4. Công tác kiểm tra, đánh giá cán bộ Đoàn

Công tác kiểm tra, nhận xét và đánh giá cán bộ Đoàn cấp huyện có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ cán bộ. Đây không chỉ là căn cứ để xem xét công tác thi đua, khen thưởng mà còn góp phần xây dựng lực lượng kế cận, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công tác thanh niên. Trong những năm qua, hoạt động đánh giá cán bộ Đoàn tại Đắk Lắk được duy trì định kỳ hằng năm, gắn với nhiệm vụ được giao, thông qua

hệ thống phân loại cán bộ, công chức theo quy định. Kết quả này được sử dụng làm cơ sở để bổ sung quy hoạch, cử đi đào tạo, bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ.

Riêng năm 2023, trong tổng số 66 cán bộ Đoàn cấp huyện và tương đương, có 13 đồng chí (20%) hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, 53 đồng chí (80%) hoàn thành tốt nhiệm vụ và không có trường hợp hoàn thành hoặc không hoàn thành nhiệm vụ. Kết quả này cho thấy chất lượng đội ngũ cán bộ Đoàn cơ bản ổn định, đồng đều và có tinh thần trách nhiệm cao trong thực thi công việc.

Song song với công tác đánh giá, hệ thống kiểm tra, giám sát cũng được duy trì thường xuyên và có trọng tâm. Ủy ban Kiểm tra Đoàn cấp huyện được kiện toàn theo đề án nhân sự, đảm bảo thực hiện đúng quy trình, bám sát chủ trương của Đoàn cấp trên. Trong giai đoạn 2019–2023, toàn tỉnh đã tiến hành 85 lượt kiểm tra định kỳ (6 tháng, 1 năm), 43 lượt kiểm tra chuyên đề theo quý và 8 lượt kiểm tra đột xuất tại các đơn vị trực thuộc. Bên cạnh đó, các cuộc kiểm tra giữa nhiệm kỳ về việc thực hiện Nghị quyết Đại hội Đoàn các cấp cũng được triển khai, qua đó góp phần đánh giá toàn diện hiệu quả hoạt động và phát hiện kịp thời những hạn chế cần điều chỉnh (Ban Thường vụ Tỉnh đoàn Đắk Lắk, 2023).

Công tác thi đua, khen thưởng được gắn chặt với kết quả kiểm tra và đánh giá. Trên cơ sở hướng dẫn của Trung ương Đoàn, Ban Thường vụ Tỉnh đoàn đã ban hành Quy chế thi đua, khen thưởng từng nhiệm kỳ, quy định rõ đối tượng, tiêu chuẩn và hình thức khen thưởng. Trong giai đoạn 2019–2023, công tác khen thưởng được triển khai đồng bộ ở cả ba cấp: Trung ương, tỉnh và huyện, qua đó tạo động lực khích lệ tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ. Số liệu cho thấy cấp huyện và cấp tỉnh chiếm tỷ trọng lớn nhất với 121 tập thể, 137 cá nhân (cấp huyện) và 105 tập thể, 115 cá nhân (cấp tỉnh). Trong khi đó, cấp Trung ương chỉ ghi nhận 20 tập thể và 20 cá nhân, chủ yếu dành cho những mô hình điển hình xuất sắc có sức lan tỏa rộng.

Xét theo thời gian, xu hướng khen thưởng có sự gia tăng, đặc biệt ở nhóm cá nhân cấp tỉnh và huyện. Điều này phản ánh sự chuyển dịch trong cách tiếp cận từ việc coi trọng tập thể sang khuyến khích vai trò, trách nhiệm cá nhân trong công tác Đoàn. Tuy nhiên, sự chênh lệch đáng kể giữa các cấp cũng đặt ra yêu cầu phải nâng cao chất lượng phong trào và xây dựng nhiều mô hình tiêu biểu hơn để có thể được tôn vinh ở phạm vi toàn quốc (Bảng 2).

Bảng 2: Tổng hợp số liệu công tác khen thưởng cán bộ Đoàn tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2019 – 2023

Năm	Trung ương		Cấp tỉnh		Cấp huyện	
	Tập thể	Cá nhân	Tập thể	Cá nhân	Tập thể	Cá nhân
2019	4	4	20	20	23	26
2020	3	3	18	20	24	28
2021	5	5	20	24	23	27
2022	3	3	22	23	25	27
2023	5	5	25	28	26	29
Tổng	20	20	105	115	121	137

Nguồn: Văn phòng Tỉnh đoàn Đắk Lắk

Mặc dù đạt được những kết quả tích cực, công tác kiểm tra, đánh giá và khen thưởng vẫn còn bộc lộ một số hạn chế. Việc phân loại cán bộ chủ yếu tập trung ở hai mức “hoàn thành tốt” và “hoàn thành xuất sắc”, chưa phản ánh rõ sự khác biệt về năng lực, tính sáng tạo hay hiệu quả thực tế. Các tiêu chí đánh giá còn thiên về hình thức, thủ tục hành chính, chưa gắn chặt với tác động cụ thể của hoạt động Đoàn đối với thanh thiếu niên và cộng đồng. Đồng thời, cơ chế sau kiểm tra vẫn chủ yếu tập trung vào khen thưởng mà chưa gắn với kế hoạch phát triển nghề nghiệp hoặc nâng cao năng lực cho cán bộ.

Nhìn chung, công tác kiểm tra, đánh giá cán bộ Đoàn cấp huyện tại Đắk Lắk đã được triển khai bài bản, có hệ thống và bước đầu bảo đảm tính minh bạch, khách quan. Tuy nhiên, để nâng cao hiệu quả, cần đổi mới tiêu chí theo hướng năng lực – hiệu quả – tác động; áp dụng phương pháp đánh giá đa chiều; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong giám sát; và đặc biệt gắn kết chặt chẽ hơn giữa kết quả đánh giá với quy hoạch, đào tạo và sử dụng cán bộ. Đây là hướng đi quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ Đoàn trong bối cảnh mới.

3. Hạn chế, khó khăn trong thực hiện chính sách phát triển cán bộ Đoàn tại tỉnh Đắk Lắk

Bên cạnh những thành tựu, kết quả tích cực trong việc thực hiện các chính sách phát triển cán bộ Đoàn, vẫn còn những tồn tại, hạn chế nhất định sau.

Thứ nhất, công tác quy hoạch, tạo nguồn và bồi dưỡng cán bộ Đoàn tuy được triển khai thường xuyên nhưng vẫn bộc lộ những hạn chế nhất định. Nguồn cán bộ kế cận chưa thực sự dồi dào và đồng đều giữa các địa phương; công tác phát hiện, tạo nguồn còn mang tính hình thức, phụ thuộc nhiều vào điều động từ bên ngoài thay vì phát triển tại chỗ. Sự liên thông trong quy hoạch giữa các cấp chưa thật sự đồng bộ, dẫn đến thiếu tính kế thừa lâu dài.

Thứ hai, công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng cán bộ còn tồn tại bất cập. Một số cán bộ sau khi được tuyển dụng đã xin nghỉ việc do chưa phù hợp với sở trường hoặc thiếu động lực gắn bó lâu dài. Việc bố trí cán bộ sau khi hết tuổi công tác Đoàn chưa bảo đảm tính công bằng và tương xứng với năng lực. Nhiều trường hợp chưa được sắp xếp kịp thời hoặc vị trí mới chưa tương xứng với chức danh và quá trình cống hiến, gây lãng phí nguồn nhân lực.

Thứ ba, chế độ, chính sách đãi ngộ chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Mức phụ cấp cho cán bộ cơ sở, đặc biệt là Bí thư Chi đoàn thôn, buôn, tổ dân phố còn thấp, chưa tương xứng với khối lượng công việc. Các chính sách khuyến khích cán bộ kiêm nhiệm, nhất là ở cấp huyện và cơ sở, chưa được quy định rõ ràng, dẫn đến tình trạng cán bộ đảm nhiệm nhiều vị trí nhưng chưa có chế độ hỗ trợ phù hợp. Điều này làm giảm sức hút của công tác Đoàn, khó thu hút cán bộ trẻ có năng lực và tâm huyết.

Thứ tư, công tác kiểm tra, đánh giá cán bộ Đoàn còn thiên về hình thức, thiếu chiều sâu. Tiêu chí đánh giá chủ yếu dừng lại ở mức độ “hoàn thành tốt” và “hoàn thành xuất sắc”, chưa phản ánh đúng sự khác biệt về năng lực, hiệu quả thực tiễn và tính sáng tạo của cán bộ. Cơ chế sau kiểm tra chủ yếu gắn với khen thưởng mà chưa được liên kết chặt chẽ với đào tạo, quy hoạch hay phát triển nghề nghiệp cho cán bộ. Ngoài ra, việc ứng dụng công nghệ số trong kiểm tra, giám sát còn hạn chế, khiến quá trình đánh giá chưa toàn diện và khách quan.

Nhìn chung, những hạn chế trên phản ánh cả khó khăn khách quan (điều kiện kinh tế – xã hội, sự chênh lệch vùng miền) lẫn yếu tố chủ quan (chưa đồng bộ trong cơ chế chính sách, cách thức triển khai còn nặng tính hành chính). Đây là những vấn đề cần sớm khắc phục để bảo đảm việc thực hiện chính sách phát triển cán bộ Đoàn tại tỉnh Đắk Lắk đạt hiệu quả, bền vững và đáp ứng yêu cầu của giai đoạn mới.

4. Giải pháp hoàn thiện chính sách phát triển cán bộ Đoàn tỉnh Đắk Lắk

Trên cơ sở nhận diện những hạn chế trong công tác quy hoạch, tuyển dụng, bố trí, chính sách đãi ngộ và kiểm tra, đánh giá cán bộ Đoàn, bài viết đề xuất một số nhóm giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách phát triển cán bộ Đoàn tỉnh Đắk Lắk trong giai đoạn mới như sau:

Thứ nhất, hoàn thiện công tác quy hoạch, tạo nguồn và bồi dưỡng cán bộ. Khắc phục tình trạng thiếu tính ổn định và thiếu liên thông trong quy hoạch bằng cách xây dựng cơ chế phát hiện, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ trẻ tại cơ sở, gắn liền với thực tiễn phong trào. Việc quy hoạch cần đảm bảo tính liên thông giữa cấp xã – huyện – tỉnh, hình thành lộ trình phát triển rõ ràng. Đồng thời, cần kết hợp đào tạo lý luận, kỹ năng số, quản trị xã hội với rèn luyện thực tiễn, qua đó nâng cao chất lượng nguồn cán bộ kế cận.

Thứ hai, đổi mới công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng cán bộ. Để khắc phục tình trạng cán bộ nghỉ việc sớm hoặc chưa được bố trí công tác phù hợp, cần đa dạng hóa phương thức tuyển dụng, chú trọng cả năng lực thực tiễn và cam kết gắn bó lâu dài. Sau tuyển dụng, phải có cơ chế giữ chân cán bộ, hạn chế tình trạng “chảy máu chất xám”. Việc bố trí, luân chuyển cần bảo đảm công bằng, phù hợp với sở trường và quá trình cống hiến, tránh lãng phí nguồn nhân lực.

Thứ ba, hoàn thiện chế độ, chính sách đãi ngộ. Giải quyết hạn chế về đãi ngộ bằng cách điều chỉnh mức phụ cấp cho cán bộ cơ sở, nhất là Bí thư Chi đoàn thôn, buôn, tổ dân phố, theo hướng tiệm cận khối lượng và trách nhiệm công việc. Đồng thời, ban hành cơ chế hỗ trợ cụ thể cho cán bộ kiêm nhiệm, bảo đảm công bằng và tạo động lực lâu dài. Song song đó, cần mở rộng chính sách đào tạo, nâng cao trình độ và cơ hội phát triển nghề nghiệp để thu hút cán bộ trẻ có năng lực.

Thứ tư, đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá và khen thưởng. Khắc phục hạn chế về tính hình thức trong đánh giá bằng cách xây dựng bộ tiêu chí đánh giá gắn với năng lực, hiệu quả và tác

động thực tiễn. Áp dụng cơ chế đánh giá đa chiều, kết hợp ý kiến từ cấp trên, đồng nghiệp, đoàn viên và cộng đồng. Kết quả đánh giá phải được sử dụng không chỉ cho khen thưởng mà còn để định hướng quy hoạch, đào tạo và bổ nhiệm. Hệ thống khen thưởng cần đa dạng, kịp thời, chú trọng động viên cá nhân có sáng kiến và mô hình hiệu quả.

5. Kết luận

Công tác phát triển cán bộ Đoàn tại tỉnh Đắk Lắk trong thời gian qua đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, góp phần củng cố vai trò nòng cốt của tổ chức Đoàn trong hệ thống chính trị. Công tác quy hoạch, tạo nguồn và bồi dưỡng cán bộ được thực hiện thường xuyên, tạo tiền đề hình thành đội ngũ kế cận. Hoạt động tuyển dụng, bố trí và sử dụng cán bộ cơ bản bảo đảm đúng quy định, góp phần duy trì tính kế thừa và ổn định tổ chức. Chế độ, chính sách đãi ngộ bước đầu được quan tâm, tạo động lực nhất định cho cán bộ gắn bó với công tác Đoàn. Đồng thời, công tác kiểm tra, đánh giá và khen thưởng được triển khai có hệ thống, góp phần nâng cao tính minh bạch và thúc đẩy tinh thần trách nhiệm trong đội ngũ cán bộ.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, việc thực hiện chính sách phát triển cán bộ Đoàn vẫn còn tồn tại những hạn chế. Nguồn cán bộ kế cận chưa thật sự dồi dào, còn chênh lệch giữa các địa phương; công tác tuyển dụng và bố trí sau khi hết tuổi Đoàn đôi lúc chưa phù hợp, gây lãng phí nguồn lực; chế độ, chính sách đãi ngộ chưa tương xứng với khối lượng và tính chất công việc, đặc biệt ở cơ sở; và công tác kiểm tra, đánh giá vẫn thiên về hình thức, chưa phản ánh đầy đủ năng lực, hiệu quả thực tiễn. Để khắc phục những hạn chế này, cần triển khai đồng bộ bốn nhóm giải pháp: (i) hoàn thiện quy hoạch, tạo nguồn và bồi dưỡng cán bộ gắn với phong trào thanh niên; (ii) đổi mới cơ chế tuyển dụng, bố trí và sử dụng cán bộ theo hướng công bằng, linh hoạt và phát huy sở trường; (iii) nâng cao chế độ, chính sách đãi ngộ để tạo động lực phát triển; và (iv) cải tiến công tác kiểm tra, đánh giá theo tiêu chí năng lực – hiệu quả – tác động, gắn kết với quy hoạch và đào tạo.

Như vậy, việc hoàn thiện chính sách phát triển cán bộ Đoàn không chỉ giúp xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ có trình độ, bản lĩnh, năng lực lãnh đạo phong trào mà còn góp phần cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cho hệ thống chính trị địa phương. Đây là yếu tố quan trọng bảo đảm sự phát triển bền vững của công tác thanh niên tỉnh Đắk Lắk trong bối cảnh mới, gắn với yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Chú thích:

(1) Các địa danh và nội dung nghiên cứu được thực hiện trong bài viết này được xác định trước thời điểm 12/6/2025 (trước khi hợp nhất, sáp nhập và thực hiện chính quyền hai cấp).

(2) Nghiên cứu thực tiễn ở cấp huyện trước thời điểm 12/6/2025 để làm nền tảng đề xuất cho việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ Đoàn phù hợp với chính quyền địa phương hai cấp hiện nay, đặc biệt là xây dựng đội ngũ cán bộ Đoàn ở cấp xã/phường phù hợp với yêu cầu phát triển mới của tỉnh Đắk Lắk.

Tài liệu tham khảo:

Ban Chấp hành Tỉnh Đoàn Đắk Lắk. (2017). *Nghị quyết Đại hội Đoàn TNCS Hồ Chí Minh tỉnh Đắk Lắk lần thứ XII, 2017 – 2022*. Tỉnh Đoàn Đắk Lắk.

Ban Chấp hành Tỉnh Đoàn Đắk Lắk. (2022). *Nghị quyết Đại hội Đoàn TNCS Hồ Chí Minh tỉnh Đắk Lắk lần thứ XII, 2022 – 2027*. Tỉnh Đoàn Đắk Lắk.

Ban Chấp hành Tỉnh đoàn Đắk Lắk. (2023). *Báo cáo tổng kết công tác Đoàn và phong trào thanh thiếu nhi năm 2023*. Tỉnh đoàn Đắk Lắk.

Ban Chấp hành Tỉnh Đoàn Đắk Lắk. (2025). *Báo cáo tổng kết 05 năm triển khai thực hiện Quy chế cán bộ Đoàn*. Tỉnh đoàn Đắk Lắk.

Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa X). *Nghị quyết 25-NQ/TW ngày 25/7/2008 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa*. Hà Nội.

Ban Thường vụ Tỉnh đoàn Đắk Lắk. (2023). *Báo cáo số 229-BC/TĐTN-TCKT về Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ Đoàn giai đoạn 2020-2025, ngày 17/6/2023*. Tỉnh đoàn Đắk Lắk.