

VỀ VIỆC QUẢN LÝ XÃ HỘI CẤP CƠ SỞ (Trường hợp vùng dân tộc Ba Na tỉnh Gia Lai)

NGUYỄN VĂN THẮNG^(*)

Gia Lai là tỉnh miền núi nằm ở phía Bắc khu vực Tây Nguyên với 17 đơn vị hành chính cấp huyện, thị, thành phố (1 thành phố trực thuộc, 2 thị xã và 14 huyện) và 222 đơn vị hành chính cấp xã, phường, thị trấn (24 phường, 12 thị trấn và 186 xã). Gia Lai có dân số hơn 1 triệu người, là nơi cư trú của 34 tộc người, trong đó, người Kinh chiếm 52%, người Gia Rai 33,5%, người Ba Na 13,7%, còn lại là các tộc người khác như: người Giê - Triêng, Xơ Đăng, Thái, Mường,... Dân số trong độ tuổi lao động chiếm khoảng 53%, lao động đã qua đào tạo chiếm trên 30%.

Là tộc người đứng thứ 3 về dân số trong tỉnh, tộc người Ba Na đã và đang có những đóng góp quan trọng trong việc phát triển kinh tế xã hội của địa phương. Tuy nhiên, với trình độ phát triển tự thân thấp, việc đào tạo và tự đào tạo của người Ba Na còn nhiều hạn chế nên đời sống của họ vốn đã thấp lại càng thấp hơn so với các tộc người khác, đặc biệt với người Kinh. Nguyên nhân của tình trạng này có nhiều, trong đó có nguyên nhân về quản lý xã hội của hệ thống chính trị cấp cơ sở - cấp quản lý trực tiếp, gắn bó chặt chẽ với nhân dân, bao gồm sự lãnh đạo của các cấp ủy

đảng, quản lý của chính quyền, sự vào cuộc của các đoàn thể và vai trò làm chủ của nhân dân trong xây dựng địa phương^(**).

Nghiên cứu thực trạng quản lý xã hội của hệ thống chính trị cấp cơ sở ở vùng tộc người Ba Na tỉnh Gia Lai nhằm chỉ ra những mặt được và những vấn đề đặt ra trong công tác quản lý xã hội của hệ thống chính trị cơ sở vùng tộc người Ba Na, qua đó đề xuất một số kiến nghị giúp cho các nhà hoạch định chính sách tháo gỡ những khó khăn, đồng thời, phát huy những mặt tích cực của công tác quản lý xã hội nhằm thúc đẩy tình hình kinh tế - xã hội ở các vùng này đi lên là nội dung chính mà bài viết đặt ra. Để thực hiện được mục tiêu trên, chúng tôi lựa chọn vùng tộc người Ba Na ở 3 xã

^(*) ThS., NCS., Viện Phát triển bền vững vùng Tây Nguyên.

^(**) Hệ thống chính trị là tổng thể những tổ chức thực hiện quyền lực chính trị được xã hội chính thức thừa nhận. Hệ thống chính trị xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam thể hiện bản chất của nền dân chủ xã hội chủ nghĩa, theo cơ chế: Đảng lãnh đạo, Nhân dân làm chủ, Nhà nước quản lý, trong đó, hệ thống chính trị cấp cơ sở là hệ thống quản lý thấp nhất ở các địa phương (chính quyền cấp xã/phường/thị trấn) (xem thêm: 7).

thuộc 2 huyện của tỉnh Gia Lai (Ya Ma, Đăk Kơ Ning thuộc huyện Kông Chro và xã Glar thuộc huyện Đăk Đoa) - các xã tập trung đông người Ba Na sinh sống. Trong đó, 2 xã của huyện Kông Chro trước đây là vùng căn cứ cách mạng và 1 xã của huyện Đăk Đoa trước đây là vùng địch hậu.

I. Thực trạng quản lý xã hội cấp cơ sở vùng tộc người Ba Na tỉnh Gia Lai

1. Về số lượng cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị cấp cơ sở theo quy định của Nhà nước và của tỉnh Gia Lai

Về cơ cấu tổ chức cán bộ chính quyền cấp cơ sở, Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ quy định chức danh, số lượng, một số chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã. Theo Nghị định này, số lượng cán bộ xã loại 1 không quá 25 người, xã loại 2 không quá 23 người, và xã loại 3 không quá 21 người, số cán bộ không chuyên trách của xã loại 1 không quá 22 người, xã loại 2 không quá 20 người, và xã loại 3 không quá 19 người. Trong Thông tư liên tịch của Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính - Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội ngày 27/5/2010 có thêm phần dành cho cán bộ thôn, theo đó, mỗi thôn, tổ dân phố có không quá 3 cán bộ.

Theo đó, tỉnh Gia Lai đã có Quyết định số 43/2011/QĐ/UBND ngày 30/12/2011 quy định về chức danh, số lượng và mức phụ cấp đối với những người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn và ở thôn, làng, tổ dân phố trên địa bàn tỉnh. Hiện nay, chính quyền cấp cơ sở ở Gia Lai được chia thành ba khối: 1/ Khối cán bộ công chức, 2/ Khối cán bộ chuyên trách, 3/

Khối cán bộ không chuyên trách. Trong đó, khối cán bộ công chức là khối có trình độ cao nhất, tiếp đến là khối cán bộ chuyên trách và sau cùng là khối cán bộ không chuyên trách, tuy nhiên, ở cả ba khối này, nhiều cán bộ chưa được đào tạo về lý luận chính trị và đặc biệt là quản lý nhà nước.

Tỉnh Gia Lai hiện có 327 cán bộ là người Ba Na đang làm việc trong hệ thống chính trị cấp cơ sở, tập trung chủ yếu ở huyện Kông Chro 105 người, tiếp đó là các huyện Mang Yang 59 người, Kbang 59 người và Đăk Đoa 50 người, Đăk Pơ 16 người, An Khê 02 người, Chư Sê 22 người, Ia Pa 01 người, thành phố Pleiku 01 người, Chư Păh 12 người, ngoài ra các huyện khác không có cán bộ người Ba Na. Số liệu thống kê cho thấy, số lượng cán bộ, công chức của chính quyền cấp cơ sở tại 3 xã nghiên cứu được cơ cấu theo Nghị định 92 của Chính phủ và Thông tư 43 của UBND tỉnh Gia Lai đảm bảo số lượng và phân bổ theo đặc thù của các địa phương (1).

Ở khối cán bộ công chức, trình độ chuyên môn ít nhất là trung cấp, thường là người Kinh được cử từ các trung tâm huyện, tỉnh xuống để làm việc và đảm nhận các vị trí trong 7 chức danh công chức xã^(*), với những xã có đặc thù riêng có thể có thêm chức danh cán bộ nông nghiệp (trường hợp xã Đăk Kơ Ninh, xã Ya Ma,...) (xem bảng 1). Với lợi thế có trình độ phát triển tự thân, trình độ học vấn cao hơn và nhiều cán bộ được đào tạo về lý luận chính trị nên không khó để đội ngũ này bắt nhịp và làm chủ các công việc ở cơ sở. Theo ghi nhận của chúng tôi tại các điểm nghiên

(*) Văn phòng-Thống kê, Văn hoá-xã hội, Xã đội trưởng, Kế toán, Tư pháp, Địa chính, Trưởng công an xã.

cứu là 3 xã thuộc hai huyện Kông Chro và Đăk Đoa thì khối cán bộ này đảm nhiệm khá tốt vai trò của mình, các công tác được triển khai đúng và cụ thể theo kế hoạch đã đề ra.

Ở khối cán bộ chuyên trách, chủ yếu là người ở địa phương, thông thường,

Bảng 1: Số lượng cán bộ công chức phân theo thành phần tộc người

Stt	Xã	Số lượng cán bộ	Tộc người		
			Kinh	Ba Na	Khác
1	Ya Ma	8	6	2	0
2	Đăk Kơ Ning	8	7	1	0
3	Glar	9	6	3	0

Nguồn: Số liệu báo cáo của 3 xã Ya Ma, Đăk Kơ Ning, Glar.

Bảng 2: Số lượng cán bộ chuyên trách phân theo thành phần tộc người

Stt	Xã	Số lượng cán bộ	Tộc người		
			Kinh	Ba Na	Khác
1	Ya Ma	10	0	10	0
2	Đăk Kơ Ning	10	2	8	0
3	Glar	13	1	9	0

Nguồn: Số liệu báo cáo của 3 xã Ya Ma, Đăk Kơ Ning, Glar.

thành phần cán bộ sẽ được cơ cấu phù hợp với các tộc người cư trú trong xã. Tùy thuộc vào đặc điểm riêng của mỗi xã mà cơ cấu số lượng cán bộ này cho phù hợp, thông thường, có 10 cán bộ (xã Ya Ma, xã Đăk Kơ Ning), nhưng cũng có xã được bố trí tới 13 cán bộ (xã Glar), tuy nhiên không vượt quá số quy định trong Quyết định 43 của UBND tỉnh (xem bảng 2). Cán bộ ở khối này nhìn chung trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn chưa cao, các chức danh như Chủ tịch xã, Bí thư Đảng ủy xã, Chủ tịch Hội Nông dân, Bí thư Đoàn

Thanh niên, hầu hết là những người có uy tín và nổi bật ở địa phương về một hay nhiều mặt nên được tin nhiệm bầu vào các chức danh quản lý của xã. Có thể nói, đội ngũ này hiện vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu công việc đặt ra, ở một số phương diện còn yếu, đây là vấn đề cần các cấp chính quyền cấp trên đặc biệt quan tâm bồi dưỡng về chuyên môn, lý luận chính trị và nhất là quản lý nhà nước, nếu không sẽ dẫn tới nhiều hệ lụy và các vấn đề xã hội phức tạp khác trong công tác quản lý, công tác tổ chức hành chính, công tác triển khai các chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước.

Với khối cán bộ không chuyên trách, cấp phó của cán bộ chuyên trách đoàn thể và chính quyền, như: Phó Chủ tịch Hội nông dân, Phó Chủ tịch Hội phụ nữ, Phó Bí thư đoàn thanh niên, Xã đội phó, Phó công an,... Tùy thuộc vào đặc điểm riêng, nhiều xã còn bố trí thêm cán bộ văn phòng, nông nghiệp, văn phòng đảng ủy,... để hoàn thành công việc. Trong ba khối cán bộ cấp cơ sở thì khối cán bộ không chuyên trách thường có trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn và trình độ lý luận chính trị thấp nhất. Đồng thời, khối cán bộ này là người tại chỗ cao nhất. Số lượng cán bộ không chuyên trách ở mỗi xã tùy thuộc vào yêu cầu của công việc và dân số để bố trí cho hợp lý, như xã Ya Ma có 16 người, xã Đăk Kơ Ning có 15 người, xã Glar có 21 người (xem bảng 3).

Như vậy, có thể nhận định rằng, số lượng cán bộ cơ sở ở cả 3 xã nghiên cứu là không thiếu so với quy định Nhà nước không giống với một số ý kiến cho rằng, cán bộ cơ sở vùng dân tộc Tây Nguyên hiện đang thiếu.

Tuyệt đại đa số cán bộ công chức là người Kinh, ngược lại với cán bộ chuyên trách và cán bộ không chuyên trách là người thiểu số tại chỗ (Ba Na). Thực trạng trên cho thấy, cán bộ làm chuyên môn là người Kinh còn cán bộ quản lý và chi phối rất lớn các vấn đề của xã là người Ba Na.

2. Về chất lượng giáo dục, đào tạo của đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị cấp cơ sở

So với đội ngũ cán bộ cơ sở các tỉnh khác trong cùng khu vực, đội ngũ cán bộ cơ sở của Gia Lai nhìn chung có trình độ ở mức trung bình, cụ thể: Về trình độ học vấn, khối chuyên trách có 9,7% cán bộ có trình độ tiểu học, 51,70% cán bộ có trình độ THCS, 38,57% cán bộ có trình độ PTTH. Ở khối cán bộ công chức, trình độ học vấn cũng còn nhiều hạn chế, có 2,79% cán bộ có trình độ tiểu học, 18,74% cán bộ có trình độ THCS và 78,47% cán bộ có trình độ PTTH. Khối cán bộ không chuyên trách trình độ học vấn cũng rất thấp, có 11,18% cán bộ có trình độ tiểu học, 51,22% cán bộ có trình độ THCS và 37,61% cán bộ có trình độ PTTH (2, tr.24). Về trình độ chuyên môn, khối chuyên trách có trình độ sơ - trung cấp là 19,30%; cao đẳng là 1,90%, đại học là 3,60% và chưa qua đào tạo là 75,20%. Khối công chức có trình độ sơ - trung cấp là 58,85%, cao đẳng là 6,83%, đại học là 6,83% và chưa qua đào tạo là 27,48%.

Khối cán bộ không chuyên trách, trình độ sơ - trung cấp là 13,12%, cao đẳng là 01,12%, đại học là 01,26% và chưa qua đào tạo là 84,88% (3, tr.54-62). Bên cạnh đó, trình độ lý luận chính trị và quản lý nhà nước ở nhóm đối tượng này cũng rất

Bảng 3: Số lượng cán bộ không chuyên trách phân theo thành phần tộc người ở các điểm nghiên cứu

Stt	Xã	Số lượng cán bộ	Tộc người		
			Kinh	Ba Na	Khác
1	Ya Ma	16	3	13	0
2	Đắk Kơ Ning	15	3	12	0
3	Glar	21	4	17	0

Nguồn: Số liệu báo cáo của 3 xã Ya Ma, Đắk Kơ Ning, Glar.

thấp, đặc biệt là quản lý nhà nước với 84,73% với khối cán bộ chuyên trách; 92,36% cán bộ công chức và 97,67% cán bộ không chuyên trách, trong đó, tộc người Ba Na cũng không ngoại lệ.

Theo số liệu của Sở Nội vụ tỉnh Gia Lai, đến hết tháng 12/2011, số lượt cán bộ của hai tộc người là Gia Rai và Ba Na ở cấp cơ sở tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng là 2.319 người, trong đó, số lượt đào tạo cán bộ người Ba Na là 797 người chiếm 34,37%, tập trung chủ yếu ở các lớp học chuyên môn và ít tập trung ở lớp học quản lý nhà nước (1).

Qua tổng hợp từ số liệu báo cáo của 3 xã Ya Ma, Đắk Kơ Ning và Glar có thể thấy rằng, chất lượng cán bộ chuyên trách, về trình độ văn hóa, hầu hết số cán bộ chỉ có trình độ cấp hai (53,33%), nhiều người có trình độ cấp ba (40%), thậm chí có cả cấp một (6,66%). Điều đó đồng nghĩa với năng lực quản lý và điều hành công việc cũng hạn chế, một số cán bộ còn chưa thông thạo tiếng phổ thông (tiếng Việt). Về trình độ chuyên môn, hầu hết cán bộ cấp cơ sở tại ba điểm

nghiên cứu chưa được đào tạo, chỉ một số ít cán bộ có trình độ trung cấp (20%), và sơ cấp (6,66%). Về lý luận chính trị, đây là một điểm sáng trong trình độ của cán bộ cấp cơ sở người Ba Na với tuyệt đại đa số cán bộ có trình độ từ sơ cấp đến trung cấp, ở xã Glar còn có cán bộ học cao cấp về lý luận chính trị (01 cán bộ). Về quản lý nhà nước, đây là điểm yếu nhất về trình độ của cán bộ cấp cơ sở ở các điểm nghiên cứu nói riêng và ở Gia Lai nói chung. Tại ba xã, không có cán bộ có trình độ trung cấp quản lý nhà nước mà chỉ có 4 người có trình độ sơ cấp, số còn lại chỉ qua các lớp bồi dưỡng.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, trình độ cán bộ chuyên trách đã và đang đặt ra những thách thức lớn cho việc quản lý xã hội cấp xã. Nhân lực cán bộ chuyên trách là các chức danh điều hành, quản lý của đơn vị, vì vậy, cần đẩy nhanh công tác bồi dưỡng, đào tạo để có thể đáp ứng yêu cầu quản lý xã hội.

Thực tiễn trên cho thấy một số vấn đề sau: 1/ Chất lượng giáo dục của đội ngũ cán bộ cơ sở vùng tộc người Ba Na thấp so với chất lượng giáo dục, đào tạo của đội ngũ cán bộ cơ sở vùng tộc người Kinh và thấp hơn so với yêu cầu chung đặt ra, đặc biệt là với nhóm cán bộ chuyên trách và không chuyên trách; 2/ Chất lượng giáo dục, đào tạo của đội ngũ cán bộ cơ sở vùng tộc người Ba Na thấp kém hơn nhiều so với chất lượng giáo dục, đào tạo của đội ngũ cán bộ công chức cơ sở, trong khi, lẽ ra cán bộ phải có trình độ tương đương hoặc cao hơn công chức; 3/ Vùng tộc người Ba Na hiện không thiếu về số lượng cán bộ nhưng yếu về chất lượng giáo dục, đào tạo. Đây đang là trở lực cho việc quản lý, điều hành xã hội của hệ thống chính trị cơ sở tại vùng tộc người Ba Na tỉnh Gia Lai.

3. Về thực trạng quản lý xã hội của cán bộ trong hệ thống chính trị cơ sở

Hiện nay, việc quản lý chính quyền cấp cơ sở vùng đồng bào dân tộc thiểu số tại chỗ ở Gia Lai phần lớn do người thiểu số của xã đó đảm nhận (nhóm cán bộ chuyên trách). Đây là hình thức quản lý khá phù hợp với điều kiện thực tế ở các địa phương có người thiểu số chiếm số đông, phần vì có thể phát huy được tinh thần tự thân tự cường của các tộc người thiểu số, phần vì thực tiễn triển khai công việc của cán bộ địa phương có nhiều thuận lợi hơn so với cán bộ là người nơi khác, tộc người khác. Đồng thời, nếu hài hòa trong việc bố trí cán bộ sẽ tạo tâm lý tin tưởng vào chế độ, vào sự lãnh đạo của Đảng,... Tuy nhiên, hình thức tổ chức cán bộ cấp cơ sở như hiện tại vẫn còn tồn tại không ít những thách thức. Nếu không được giải quyết thấu đáo bằng chính sách và cơ chế thì rất có thể những phức tạp mới, những vấn đề xã hội mới sẽ nảy sinh, như vấn đề yếu kém về trình độ quản lý và tổ chức triển khai công việc, vấn đề dễ bị lợi dụng, lôi kéo bởi các thế lực thù địch, vấn đề làm sai, ký sai do trình độ nhận thức công tác còn hạn chế,...

Qua thực tiễn trao đổi tại 3 xã được nghiên cứu cho thấy, các chức danh đều đánh giá về cơ bản hoàn thành khối lượng công việc trên giao xuống. Tuy vậy, vẫn còn một số chức danh bị nhận xét là chưa hoàn thành tốt công việc của mình, một phần do nhận thức vấn đề còn hạn chế, phần vì trình độ không đủ để đánh giá công việc, nên nhiều chủ trương của Đảng khi triển khai ở cơ sở đã gặp không ít khó khăn, đôi khi tinh thần của nghị quyết không đi vào được đời sống của người dân.

Về quản lý kinh tế, các dự án phát triển kinh tế - xã hội khi triển khai còn lúng túng, đặc biệt là các dự án, chương trình đầu tư, chuyển đổi cơ cấu cây trồng vật nuôi,... trên địa bàn. Nhiều nơi chính quyền cấp cơ sở chưa nắm bắt đúng và triển khai có hiệu quả các chủ trương của cấp trên dẫn đến hiệu quả công việc thấp. Theo ghi nhận ở xã Glar, cùng với diện tích đất là 1ha trồng cà phê, năng suất của người Kinh canh tác có thể gấp 2, thậm chí gấp 3 lần người thiểu số tại chỗ. Nhìn nhận theo mức sống, người Kinh ở làng Ninh Bình^(*), xã Đắc Kơ Ning gấp 3 lần đời sống của người Ba Na đã cư trú lâu đời trên vùng đất này.

Về quản lý xã hội, tuy đã có nhiều cố gắng song thực tiễn triển khai các nghị quyết của Đảng vào đời sống người dân còn rất hạn chế. Vấn đề y tế, giáo dục, xóa đói giảm nghèo, môi trường còn gặp nhiều khó khăn. Các bước ưu tiên phát triển của chính quyền đối với những lĩnh vực này chưa đạt hiệu quả như mong đợi, một mặt do nhận thức của người dân còn thấp kém, mặt khác các phong tục, tập quán chưa tiến bộ đang là trở lực cho quá trình phát triển của chính họ, điều này thể hiện rõ ở 2 xã thuộc huyện Kông Chro và ít rõ hơn ở xã thuộc huyện Đắc Đoa. Tuy vậy, xét ở khía cạnh trật tự xã hội, tệ nạn xã hội, tôn giáo thì việc quản lý xã hội ở vùng căn cứ cách mạng trước đây (xã Ya Ma và xã Đắc Kơ Ning) tốt hơn rất nhiều so với vùng địch hậu trước đây (xã Glar), các tôn giáo mới ít xâm nhập được vào đời sống xã hội của người dân, ít có trộm cắp và trật tự xã hội được đảm bảo do

người Ba Na tin theo Đảng, tin theo cách mạng. Điều này cần đặc biệt giữ gìn và phát huy.

Về quản lý bảo tồn và phát huy văn hóa truyền thống, xây dựng nếp sống, đời sống văn hóa mới ở hai vùng tộc người Ba Na cũng có những điểm khác nhau, với những đặc thù riêng. Vùng Glar với sự bùng phát của tôn giáo mới nên công tác quản lý văn hóa, vận động người dân xây dựng đời sống văn hóa mới cũng phải linh hoạt hơn để thích nghi với thực tại và đức tin của họ. Vùng Ya Ma và Đắc Kơ Ning, người dân vốn tin theo Đảng, theo cách mạng nên công tác quản lý và vận động người dân thực hiện đời sống văn hóa mới có phần thuận lợi hơn, dễ dàng hơn.

Có thể nói, công tác quản lý xã hội, an ninh trật tự và bảo tồn văn hóa truyền thống của người Ba Na ở Gia Lai tương đối tốt, nhưng quản lý phát triển kinh tế và xây dựng đời sống văn hóa mới còn nhiều hạn chế. Ở vùng tôn giáo Tin Lành và Công Giáo (Đắc Đoa), vai trò của hệ thống chính trị cơ sở bị hạn chế hơn bởi ảnh hưởng của tôn giáo và chức sắc tôn giáo, còn vùng Kông Chro, đời sống người dân gặp nhiều khó khăn hơn nhưng việc giữ gìn văn hóa truyền thống lại tốt hơn, phân hóa giàu nghèo giữa người thiểu số và người Kinh có xu hướng ngày càng tăng. Do trình độ cán bộ cơ sở thấp, nên việc triển khai công tác, nắm bắt địa bàn và thấu hiểu tâm tư của người dân bị hạn chế, thực trạng này nếu không được khắc phục thì lâu ngày sẽ dẫn tới tình trạng suy giảm niềm tin của người dân với cán bộ, gây thêm khó khăn cho công tác triển khai, quản lý và điều hành của chính quyền địa phương.

(*) Đây là cư dân di xây dựng vùng kinh tế mới năm 1992 chủ yếu của hai huyện Ninh Giang và Bình Giang của tỉnh Hải Dương.

4. Một số vấn đề đặt ra cho phát triển bền vững

Thứ nhất, tổ chức cán bộ người Ba Na ở các cấp phải đảm bảo tính đại diện, kế thừa và phát triển đặc biệt phải tương xứng với tỷ lệ dân số.

Thứ hai, vấn đề giáo dục văn hóa cho con em đồng bào Ba Na đang là thách thức lớn của tỉnh, trong khi con em các thành phần tộc người khác luôn có đủ hoặc thừa để cử tuyển vào các trình độ học cao hơn thì con em người Ba Na không đủ điều kiện để cử tuyển.

Thứ ba, vấn đề đào tạo và đào tạo lại cho cán bộ cơ sở cần được xem xét và thực hiện ngay trong thời gian trước mắt, bởi lượng cán bộ trẻ có trình độ là người Ba Na còn ít và với số lượng cử tuyển thiếu hụt như hiện nay thì nguy cơ khoảng trống kế cận là khá rõ ràng.

Thứ tư, cần tinh lọc lại hệ thống chính quyền cơ sở, tránh tình trạng công kênh, nhiều cán bộ mà chất lượng cán bộ kém và không giải quyết được công việc (xã Ya Ma có 1 cán bộ/24 người dân, xã Đắc Kơ Ninh có 1 cán bộ/25 người dân, trong khi đó, hai xã trên vẫn là những xã đặc biệt khó khăn, tỷ lệ hộ nghèo còn cao so với các xã khác trong tỉnh).

Thứ năm, vấn đề tổ chức cán bộ phải hài hòa giữa người có đạo và người không theo đạo ở các xã có nhiều tín đồ tôn giáo.

II. Một số kiến nghị, giải pháp làm cơ sở khoa học cho phát huy vai trò quản lý xã hội của hệ thống chính trị cấp cơ sở

Vấn đề và giải pháp chung

Nhà nước, tỉnh và các bộ ngành liên quan cần có những chính sách nhất quán, dài hạn mang tính định hướng cho các hoạt động về giáo dục, đào tạo nguồn nhân lực là người Ba Na tại Gia Lai;

Có đánh giá trung thực, toàn diện những khó khăn, thuận lợi trong công tác quản lý xã hội của cán bộ người Ba Na ở Gia Lai làm căn cứ cho việc ban hành những chính sách cụ thể với từng đối tượng, tránh lan man, chung chung, không thực tiễn;

Xây dựng chiến lược đào tạo dài hạn và kế hoạch ngắn hạn nhằm đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực người Ba Na ở cơ sở hiện nay, có thể áp dụng phương pháp cán bộ dạy cán bộ, cấp trên hướng dẫn cấp dưới cho cán bộ cơ sở là người dân tộc thiểu số trong đó có người Ba Na;

Từng bước đầu tư đồng bộ về cơ sở vật chất cho các thiết chế xã hội, một mặt đảm bảo trụ sở làm việc của chính quyền, mặt khác tạo không gian sinh hoạt, học tập gắn kết mọi người, qua đó từng bước cải thiện và nâng cao khả năng nắm bắt vấn đề của cán bộ, mở rộng môi trường triển khai các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước.

Vấn đề và giải pháp với khối cán bộ chuyên trách

Nhanh chóng đào tạo và đào tạo lại để đội ngũ này có thể làm chủ được yêu cầu công việc được giao, việc đào tạo cần tập trung vào: 1/ Chuẩn hóa trình độ văn hóa, 2/ Bổ sung trình độ lý luận chính trị, 3/ Nâng cao trình độ chuyên môn, 4/ Đào tạo trình độ quản lý nhà nước. Trong đó, đào tạo trình độ quản lý nhà nước cần được ưu tiên hàng đầu, tiếp đó là trình độ lý luận, trình độ chuyên môn. Tránh tình trạng cán bộ khối chuyên trách là cấp quản lý mà lại thua kém mọi mặt về trình độ đối với nhóm cán bộ công chức của xã là nhân viên của mình;

Phân cấp quản lý cụ thể và rõ ràng là yêu cầu bức thiết đối với nhóm cán bộ chuyên trách hiện nay, bởi, nhóm cán bộ

người Ba Na có trình độ không cao, có người lại đang kiêm nhiệm nhiều chức danh hoặc phải thực hiện nhiều công việc cùng lúc trong khi các công việc đó có mối liên hệ với nhau, đan xen nhau, gây ra nhiều khó khăn cho công tác quản lý và triển khai công việc;

Thường xuyên tổ chức các lớp học về chính trị tư tưởng giúp cán bộ cơ sở nắm vững các chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước, kiên định với đường lối lãnh đạo của Đảng, từ đó, việc triển khai các chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước xuống với quần chúng nhân dân mới hiệu quả tránh bị đơn giản, sai lệch.

Vấn đề và giải pháp với khối cán bộ công chức

Ở các xã có nhiều người dân tộc thiểu số nói chung và người Ba Na nói riêng, người dân tộc thiểu số cần từng bước thay thế các chức danh công chức cấp cơ sở, tránh tình trạng các xã có nhiều người dân tộc thiểu số nhưng đội ngũ công chức lại phần lớn là người Kinh như hiện nay;

Chuẩn hóa về trình độ đối với nhóm cán bộ công chức, từng bước nâng cao trình độ văn hóa, lý luận chính trị và đặc biệt là trình độ chuyên môn, có vậy, công tác tham mưu, tư vấn cho các cấp lãnh đạo mới thực sự sâu, sát và hiệu quả;

Tăng cường chuyên môn hóa, áp dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật mới vào trong công việc, khuyến khích và khen thưởng xứng đáng đối với các sáng kiến cải tiến phục vụ cho công tác quản lý xã hội cấp cơ sở, đặc biệt là những sáng kiến nâng cao chất lượng quản lý, giải quyết các vấn đề xã hội ở vùng đồng bào các tộc người thiểu số.

Vấn đề và giải pháp với khối cán bộ không chuyên trách

Cần được tập trung chú trọng. Trong đó, công tác đào tạo giáo dục là mục tiêu hàng đầu, tiếp sau là đào tạo trình độ chuyên môn. Do đặc thù không phải là cấp quản lý và làm chuyên môn sâu mà chỉ là khối cán bộ tư vấn, tham mưu và giúp việc cho cấp trên, nên vấn đề nhận thức công việc là rất quan trọng, nếu trình độ văn hóa thấp thì khả năng nhận thức cũng gặp khó khăn, đây đang là thực trạng của nhiều xã ở Gia Lai nhất là các xã vùng đồng bào các tộc người thiểu số.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban chỉ đạo Tây Nguyên. Một số tư liệu về kinh tế - xã hội Tây Nguyên và các huyện miền núi giáp Tây Nguyên, 2009.
2. Phạm Hào. Một số giải pháp góp phần ổn định và phát triển ở Tây Nguyên hiện nay. H.: Chính trị Quốc gia, 2007.
3. Nguyễn Văn Thắng. Đào tạo nguồn nhân lực ở các tỉnh Tây Nguyên hiện nay, Tạp chí *Khoa học xã hội Việt Nam*, số 7 (56), tr.54-62, 2012.
4. Nguyễn Văn Thắng. Vai trò của thiết chế cơ sở trong phát triển bền vững ở Tây Nguyên, Tạp chí *Khoa học xã hội Việt Nam*, số 6 (43), tr.90-103, 2010.
5. Số liệu tổng hợp về chất lượng cán bộ vùng Tây Nguyên do Ban chỉ đạo Tây Nguyên cung cấp năm 2010.
6. Tài liệu của Sở Nội vụ Gia Lai, phòng Nội vụ các huyện Đăk Đoa, Kông Chơ Ro năm 2012.
7. http://fpe.hnue.edu.vn/index.php?s_howpost=430, truy cập ngày 5/10/2012.