



XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CƠ SỞ - MỘT GIẢI PHÁP QUAN TRỌNG ĐỂ Củng CỐ CHÍNH QUYỀN CƠ SỞ Ở TÂY NGUYÊN

TRƯƠNG MINH ĐỨC

Các tỉnh vùng Tây Nguyên (Kon Tum, Gia Lai, Đắk Lắk, Đắk Nông và Lâm Đồng) hiện nay có 722 đơn vị hành chính cấp xã, gồm 77 phường, 47 thị trấn và 598 xã; 7.616 thôn, tổ dân phố, trong đó có 2.464 buôn, làng đồng bào dân tộc thiểu số. Toàn vùng có 32 xã thuộc 12 huyện biên giới giáp Lào và Campuchia với chiều dài 580km; có 2 tỉnh, 25 huyện, 1 thị xã và 199 xã được xác định là trọng điểm về an ninh chính trị và 276 xã (trong đó có 32 xã biên giới) đặc biệt khó khăn (Lê Ngọc Xuyên, Chủ nhiệm đề tài, 2011). Là địa bàn chiến lược về kinh tế và an ninh, quốc phòng, ở Tây Nguyên vấn đề dân tộc gắn với vấn đề về tôn giáo, trong đó nổi cộm là đạo Tin Lành. Các thế lực thù địch lợi dụng bọn phản động FULRO lưu vong tìm cách chống phá chính quyền, chống phá khối đại đoàn kết các dân tộc Tây Nguyên. Chúng ra sức lôi kéo, kích động một bộ phận đồng bào dân tộc thiểu số biểu tình, bạo loạn, phát triển “Tin Lành Đêga” làm chỗ dựa để tập hợp lực lượng xây dựng cơ sở ngầm, âm mưu thành lập “Nhà nước Đêga”. Để phát triển kinh tế - xã hội ở Tây Nguyên theo hướng bền vững đòi hỏi phải

“kết hợp đồng bộ cả về kinh tế, văn hoá, xã hội, quốc phòng, an ninh và xây dựng hệ thống chính trị, nhất là xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2002). Trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số, trọng tâm là xây dựng được đội ngũ cán bộ cơ sở đủ số lượng, đảm bảo chất lượng, có khả năng tổ chức và quản lý quá trình phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh, quốc phòng trên địa bàn.

1. Chủ trương của Đảng và Nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở ở Tây Nguyên

Có thể nói, Đảng và Nhà nước ta rất quan tâm đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và cán bộ cơ sở, cán bộ các dân tộc thiểu số nói riêng trong quản lý phát triển kinh tế - xã hội ở Tây Nguyên.

Ngay sau giải phóng (1975), nhằm ổn định và phát triển vùng Tây Nguyên, Đảng và Nhà nước đã có chủ trương nhanh chóng xây dựng đội ngũ cán bộ ở các địa phương để đảm bảo đủ về số lượng và đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, quản lý các đơn vị hành chính

cơ sở. Do vậy, đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ở Tây Nguyên hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, trong đó phải kể đến đội ngũ cán bộ hưu trí tham gia phần lớn các chức danh chủ chốt trong hệ thống chính trị ở cơ sở. Tuy nhiên, chất lượng cán bộ, công chức thời kỳ này rất đa dạng, đa số cán bộ chưa được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ.

Từ khi Đổi mới (1986) đến nay, để củng cố và nâng cao hiệu quả của hệ thống chính trị cơ sở, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách để xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở. Năm 1995, Chính phủ ban hành Nghị định số 50/1995/NĐ-CP về chế độ sinh hoạt phí đối với cán bộ xã, phường, thị trấn. Nghị định 50 đã giải tỏa được phần nào về tâm lý cho cán bộ cơ sở yên tâm công tác. Từ đây, đội ngũ cán bộ cơ sở vùng Tây Nguyên có sự chuyển biến về số lượng và chất lượng, số cán bộ trẻ có trình độ dần được bổ sung, góp phần từng bước chuyển giao giữa các thế hệ cán bộ cấp cơ sở.

Do vị trí chiến lược của các tỉnh Tây Nguyên, trong giai đoạn 2001 - 2010, Đảng và Nhà nước ta có những chủ trương, chính sách đặc thù nhằm phát triển kinh tế - xã hội Tây Nguyên. Tiêu biểu là Nghị quyết số 10-NQ/TW ngày 18/1/2002 của Bộ Chính trị *Về phát triển kinh tế - xã hội và quốc phòng, an ninh vùng Tây Nguyên thời kỳ 2001 - 2010*.

Cụ thể hoá Nghị quyết 10 của Đảng, cùng với các chủ trương về phát triển kinh tế - xã hội, Chính phủ đã ban hành nhiều quyết định về củng cố chính quyền cấp cơ sở. Cụ thể là: Quyết định số 139/2002-QĐ-TTg ngày 15/10/2002 của Thủ tướng Chính phủ về *Phê duyệt một số đề án, giải pháp củng cố kiện*

toàn chính quyền cơ sở vùng Tây Nguyên giai đoạn 2002 - 2010; Quyết định số 253/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ *Về việc phê duyệt Đề án “Một số giải pháp củng cố, kiện toàn chính quyền cơ sở vùng Tây Nguyên giai đoạn 2002 - 2010”*. Tiếp đó, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 121/2003/NĐ-CP *Về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn*.

Qua các chủ trương tổng thể cũng như các chuyên đề về xây dựng hệ thống chính trị cơ sở ở Tây Nguyên cho thấy, Đảng và Nhà nước luôn xác định mục tiêu: Xây dựng và hoàn thiện đội ngũ cán bộ cơ sở vững mạnh, đủ về số lượng, có phẩm chất và năng lực quản lý, điều hành; phát huy dân chủ và quyền chủ động của cơ sở; tăng cường và thắt chặt mối quan hệ gắn bó giữa chính quyền cơ sở với nhân dân, củng cố kiện toàn chính quyền cấp cơ sở, góp phần xây dựng Tây Nguyên vững mạnh toàn diện (Chính phủ, 2003).

Đây cũng là sự quan tâm đặc biệt của Đảng và Nhà nước trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm an ninh, quốc phòng, tiến tới mục tiêu phát triển Tây Nguyên theo hướng bền vững.

2. Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở ở Tây Nguyên từ năm 2001 đến năm 2010

2.1. Công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ, công chức cơ sở

Từ năm 2001 đến năm 2010, trên cơ sở quán triệt chủ trương của Đảng và Nhà nước, các tỉnh Tây Nguyên đều có sự tập trung và quan tâm đến công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ cơ sở. Vì vậy, công tác quy hoạch cán bộ được triển khai thường xuyên, đúng quy trình, dựa trên việc xác định số

lượng, cân đối cơ cấu đảm bảo yêu cầu chất lượng, trình độ, năng lực đối với từng chức danh. Hàng năm, các tỉnh đều thực hiện rà soát, bổ sung quy hoạch làm cơ sở cho việc đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức. Đặc biệt, các chức danh Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân (UBND) và Hội đồng nhân dân (HĐND) xã, phường, thị trấn đều được cấp ủy cấp trên chỉ đạo xây dựng quy hoạch theo quy trình chặt chẽ, bảo đảm dân chủ, công khai, khách quan.

Để xây dựng đội ngũ cán bộ ở Tây Nguyên có đủ số lượng và chất lượng, công tác tạo nguồn các chức danh cán bộ luôn có tầm quan trọng và mang tính quyết định nên được cấp ủy quan tâm đúng mức. Trong đó, chú trọng các nguồn: cán bộ là sinh viên tốt nghiệp đại học ra trường được tuyển dụng về địa phương công tác; lựa chọn số học sinh đã tốt nghiệp từ các trường phổ thông trung học, trường dân tộc nội trú, thanh niên hoàn thành nghĩa vụ quân sự có trình độ học vấn bậc trung học và gửi đi đào tạo tại các trường cao đẳng, trung cấp theo phương thức liên kết đào tạo; một số con em đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS) đủ điều kiện được xem xét đưa vào diện cử tuyển. Nhờ đó, đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ở Tây Nguyên từng bước được trẻ hóa, chất lượng được nâng cao, tỷ lệ cán bộ, công chức được chuẩn hóa và cán bộ người dân tộc tại chỗ ngày càng tăng.

Theo báo cáo của Bộ Nội vụ, các tỉnh Tây Nguyên đã quy hoạch trên 11.000 lượt cán bộ cơ sở (có 2.600 người DTTS) để đào tạo nguồn cán bộ, công chức cơ sở (Bộ Nội vụ, 2012, tr. 8). Đối với từng tỉnh, việc quy hoạch cụ thể như sau:

- Tỉnh Kon Tum đã quy hoạch và cử 103 học sinh trung học phổ thông là người DTTS đi đào tạo đại học ngành kinh tế phát triển, tuyển chọn được 97 sinh viên chủ yếu là người địa phương về công tác tại các xã.

- Tỉnh Gia Lai cử tuyển 480 học sinh người DTTS đi học trung cấp, cao đẳng, đại học để bổ sung nguồn cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Đến nay, đã có 115 sinh viên tốt nghiệp ra trường về công tác tại các xã vùng II, vùng III.

- Tỉnh Đắk Lắk cử tuyển 396 học sinh người DTTS đi học trung cấp, cao đẳng, đại học các ngành kinh tế nông lâm, hành chính, quân sự cung cấp nguồn cán bộ, công chức cho cơ sở.

- Tỉnh Đắk Nông cử tuyển 347 học sinh người DTTS đi học trung cấp, cao đẳng, đại học và đã tuyển dụng 78 người tốt nghiệp làm công chức.

- Tỉnh Lâm Đồng đã cử tuyển 180 học sinh người DTTS đi học đại học, đến nay đã có 81 người tốt nghiệp được bố trí công tác phù hợp (Tổng hợp từ các báo cáo tham luận của UBND các tỉnh Kon Tum, Gia Lai, Đắk Lắk, Đắk Nông, Lâm Đồng tại *Hội nghị tổng kết 7 năm thực hiện Quyết định số 253/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ*).

Nhìn chung, công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ cơ sở của các tỉnh Tây Nguyên đã góp phần quan trọng khắc phục được phần lớn tình trạng thiếu hụt cán bộ, công chức ở cấp xã, từng bước chuẩn hóa đội ngũ; do đó, số đông cán bộ đã phát huy được năng lực, hoàn thành công việc được giao.

2.2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cơ sở

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng được các tỉnh Tây Nguyên xác định là một trong những nhiệm vụ, giải pháp quan trọng, vừa cấp bách, vừa mang tính chiến lược lâu dài để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, có cơ cấu hợp lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao và góp phần quan trọng trong việc củng cố, kiện toàn chính quyền cơ sở vùng Tây Nguyên. Từ chính sách của Đảng và Nhà nước, các địa phương đều căn cứ vào tình hình thực tiễn cụ thể để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cơ sở cho phù hợp.

Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng cũng được đa dạng hoá. Theo khả năng, các cơ sở đào tạo của các tỉnh đảm nhận mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức về các chương trình lý luận chính trị, quản lý nhà nước, kiến thức pháp luật, chuyên đề về an ninh và quốc phòng, tôn giáo, tiếng dân tộc, chính sách dân tộc, công tác vận động quần chúng.

Bên cạnh đó, các tỉnh Tây Nguyên còn phối kết hợp khá đồng bộ với các trường ở khu vực miền Trung, Tây Nguyên và Thành phố Hồ Chí Minh tổ chức các lớp đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ các ngành ở cấp cơ sở.

Nội dung đào tạo hướng vào những ngành mà thực tiễn ở địa phương đang cần như các chuyên ngành: luật, kinh tế phát triển, kinh tế nông lâm, hành chính (hệ đào tạo đại học); hành chính, văn phòng, luật, địa chính, kế toán, quản lý văn hóa, nông nghiệp,

quản lý hành chính nhà nước, quân sự, công an, phụ vận, thanh vận (hệ trung cấp).

Nhờ đó, từ năm 2003 đến năm 2010, các cơ sở đào tạo của 5 tỉnh Tây Nguyên đã bổ túc chương trình trung học phổ thông cho 2.178 cán bộ chuyên trách; tổ chức 137 lớp chuyên môn (có 11 lớp đại học, 126 lớp trung cấp chuyên môn) dành cho cán bộ, công chức cấp xã, với 11.955 học viên; mở các lớp lý luận chính trị theo chương trình trung cấp cho 17.336 cán bộ, công chức theo học. Trong đó, có 14.926 cán bộ, công chức là người DTTS hoàn thành các chương trình trên (Bộ Nội vụ, 2012, tr. 10).

- Công tác bồi dưỡng nghiệp vụ cũng được các tỉnh Tây Nguyên quan tâm, nên đã tập trung đầu tư đúng mức cho các đối tượng cán bộ, công chức cấp cơ sở. Đặc biệt, nội dung bồi dưỡng về nghiệp vụ, quản lý nhà nước được cập nhật mới nhất nhằm phục vụ tốt cho việc nâng cao trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức cơ sở trong vùng. Chẳng hạn như các lớp bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý, điều hành cho đối tượng là Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND cấp xã và Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND cấp xã; bồi dưỡng chương trình quản lý nhà nước cho 44.263 lượt cán bộ, công chức cấp xã; bồi dưỡng các chuyên đề hoạt động của đại biểu HĐND cấp xã.

Các lớp bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ chuyên ngành luôn được coi trọng nhằm giúp cán bộ, công chức ở cơ sở thực hiện tốt nhiệm vụ của lĩnh vực được giao như bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn về soạn thảo văn bản, thủ tục cải cách hành chính, quản lý đầu tư xây dựng, văn thư lưu trữ, văn hóa, thể dục thể thao, kỹ năng giao tiếp, vận động

nông dân, kỹ năng giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo cho 85.659 lượt công chức cấp xã; đào tạo và bồi dưỡng chương trình tin học văn phòng cho hơn 7.000 lượt cán bộ, công chức cấp xã. Ngoài ra, còn tổ chức bồi dưỡng chương trình quản lý nhà nước, nghiệp vụ hoạt động, kiến thức phổ biến và giáo dục pháp luật, chính sách, tôn giáo... cho hơn 16.000 lượt người hoạt động không chuyên trách ở xã, thôn, tổ dân phố (Bộ Nội vụ, 2012, tr. 12).

- *Việc dạy tiếng dân tộc* cho đội ngũ cán bộ cơ sở cũng được các tỉnh coi trọng. Căn cứ vào chương trình khung của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các tỉnh tổ chức biên soạn chương trình và tài liệu dạy tiếng dân tộc phù hợp với đội ngũ cán bộ cơ sở. Tỉnh Kon Tum dạy tiếng Xơ-đăng, Giê-Triêng và Gia-rai; tỉnh Gia Lai dạy tiếng Gia-rai, Ba-na; tỉnh Đắk Lắk dạy tiếng Ê-đê và Mnông; tỉnh Lâm Đồng tổ chức dạy tiếng Cơ-ho, Chu-ru, Mạ (tỉnh Đắk Nông do mới thành lập nên chưa triển khai được việc dạy tiếng dân tộc). Theo báo cáo của 4 tỉnh, từ năm 2003 đến cuối năm 2010, các tỉnh trong vùng đã đào tạo, bồi dưỡng và cấp chứng chỉ cho 9.796 giáo viên và cán bộ, công chức theo học tiếng dân tộc. Cụ thể là: tiếng Xơ-đăng 30 lớp với 1.636 người; tiếng Giê-Triêng 4 lớp với 95 người; tiếng Gia-rai 56 lớp với 2.485 người; tiếng Ba-na 13 lớp với 172 người; tiếng Ê-đê mở được 56 lớp với 2.485 người; tiếng Mnông mở được 9 lớp với 410 người; tiếng Cơ-ho 59 lớp với 1.534 người; tiếng Chu-ru 14 lớp với 364 người; tiếng Mạ 23 lớp với 615 người (Tổng hợp từ các báo cáo tham luận của UBND các tỉnh Kon Tum, Gia Lai, Đắk Lắk, Đắk Nông, Lâm Đồng tại *Hội nghị tổng kết 7 năm thực hiện Quyết định số 253/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ*).

2.3. Công tác tăng cường cán bộ cho cơ sở

Để nâng cao năng lực, hiệu quả lãnh đạo và quản lý của chính quyền cơ sở, các tỉnh Tây Nguyên thường xuyên nắm bắt tình hình và thực lực đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở trong tỉnh để kịp thời chỉ đạo bổ sung quy hoạch, luân chuyển, tăng cường cán bộ cho cơ sở, nhất là ở các xã có tình hình an ninh chính trị phức tạp, những xã điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, xã có số đông đồng bào DTTS thiếu cán bộ chủ chốt hoặc cán bộ tại chỗ trình độ, năng lực yếu không thể đảm đương được vai trò, nhiệm vụ.

Từ năm 2001 đến năm 2010, các tỉnh Tây Nguyên đã tăng cường 334 cán bộ từ tỉnh, huyện về cơ sở. Phần lớn cán bộ được tăng cường về giữ các chức vụ chủ chốt như: Bí thư Đảng ủy, Phó Bí thư Đảng ủy xã chuyên trách xây dựng hệ thống chính trị ở những địa bàn trọng điểm, Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân xã. Hầu hết cán bộ được tăng cường về xã đều là những người có năng lực công tác, được đào tạo cơ bản, có kinh nghiệm thực tế, nhiệt tình và trách nhiệm; do đó, đã giúp cho cơ sở cải tiến lề lối làm việc, nâng cao hiệu quả quản lý, thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở, định hướng tổ chức tốt phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh quốc phòng và củng cố lòng tin của nhân dân đối với chính quyền cơ sở.

2.4. Việc thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức cơ sở

Trên cơ sở quy định tại Nghị định số 121/NĐ-CP ngày 21/10/2003 của Chính phủ về chế độ tiền lương và phụ cấp khu vực đối với cán bộ, công chức cơ sở, từ tình hình thực tế của địa phương, các tỉnh Tây Nguyên

đều có những chính sách đặc thù đối với đội ngũ này.

Đối với cán bộ tăng cường về xã, hàng tháng được phụ cấp ngoài lương từ 300.000đ đến 400.000đ/tháng, huyện Đăk Hà tỉnh Kon Tum hỗ trợ mỗi cán bộ 1 xe gắn máy để sử dụng vào hoạt động công vụ.

Đối với cán bộ không chuyên trách cấp cơ sở, các tỉnh thực hiện chế độ phụ cấp sinh hoạt phí mức cao nhất bằng 85% lương tối thiểu, các chức danh còn lại hưởng mức bằng 65% mức lương tối thiểu. Riêng tỉnh Gia Lai, mức sinh hoạt phí đối với người hoạt động không chuyên trách như: Phó công an, Xã đội phó, Phó Chủ tịch UBND xã được hưởng 100% mức lương tối thiểu; các chức danh khác: 85% và cán bộ thôn, buôn: 30% mức lương tối thiểu. Ở tỉnh Đăk Lăk, chức danh Trưởng khối dân vận xã được hưởng mức sinh hoạt phí từ 500.000 đồng đến 740.000đ/tháng, các chức danh còn lại từ 530.000 đồng đến 600.000đ/tháng. Tỉnh Lâm Đồng thực hiện chính sách thu hút đối với người hoạt động không chuyên trách cấp xã có bằng trung cấp, đại học chuyên môn ngoài mức phụ cấp hiện hưởng, sau 3 năm công tác, nếu hoàn thành nhiệm vụ được hưởng thêm khoản phụ cấp thâm niên 10%, từ năm thứ 4 trở lên có 1 năm công tác được cộng thêm 1% (Tổng hợp từ các báo cáo tham luận của UBND các tỉnh Kon Tum, Gia Lai, Đăk Lăk, Đăk Nông, Lâm Đồng tại *Hội nghị tổng kết 7 năm thực hiện Quyết định số 253/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ*).

2.5. Kết quả

Đến năm 2010, đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở các tỉnh Tây Nguyên đã tăng về

số lượng và nâng cao về chất lượng, góp phần chủ động, tích cực thực hiện nhiệm vụ cơ bản là kiện toàn, củng cố hệ thống chính trị cơ sở vùng Tây Nguyên. Đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở từng bước được chuẩn hóa với tỷ lệ ngày càng cao, trong đó có một số cán bộ cấp trên tăng cường về giữ vị trí chủ chốt ở cơ sở.

- *Về số lượng*: Theo báo cáo tổng hợp của Bộ Nội vụ, tính đến cuối tháng 10/2010, các tỉnh Tây Nguyên có 13.361 cán bộ chuyên trách và công chức xã, phường, thị trấn; trong đó có 1.975 nữ, chiếm tỷ lệ 17,3%; cán bộ, công chức người DTTS có 3.584 người, chiếm tỷ lệ 26,8%. Trong đó:

Đội ngũ cán bộ chuyên trách: có 7.920 người (tăng 1.029 người so với năm 2003), trong đó có 1.119 nữ, chiếm tỷ lệ 14,1% (tăng 145 người so với năm 2003); cán bộ DTTS có 2.683 người, chiếm tỷ lệ 33,87% (tăng 0,22% so với năm 2003).

Công chức cấp xã: có 5.441 người (tăng 486 người so với năm 2003), trong đó có 1.056 nữ, chiếm tỷ lệ 19,4% (tăng 450 người); công chức là người DTTS có 1.162 người, chiếm tỷ lệ 21,3% (giảm 49 người).

- *Về chất lượng*: Nhờ sự cố gắng đầu tư đào tạo một cách bài bản, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ở Tây Nguyên được nâng cao về mọi mặt, cụ thể như sau:

Đội ngũ cán bộ chuyên trách: 563 người có trình độ học vấn tiểu học, chiếm tỷ lệ 7,1% (giảm 12,9%); 3.047 người có trình độ trung học cơ sở, chiếm tỷ lệ 38,47% (giảm 7,52%); có 4.310 người có trình độ trung học phổ thông, chiếm tỷ lệ 54,5% (tăng 20,5%). Về trình độ chuyên môn, có 671 cán bộ trình độ cao đẳng, đại học, tức chiếm tỷ lệ 8,5%

(tăng 1,7%); 1.698 cán bộ trình độ trung cấp, chiếm tỷ lệ 21,4% (tăng 2,2%). Đối với kiến thức lý luận chính trị, có 362 cán bộ đã qua chương trình lý luận cao cấp chính trị, chiếm tỷ lệ 4,5%; có 3.590 cán bộ đã qua chương trình trung cấp, chiếm tỷ lệ 45,3% (tăng 14,6%); có 1.908 cán bộ đã qua chương trình sơ cấp, chiếm tỷ lệ 24% (tăng 5,3%). Riêng trình độ quản lý nhà nước, đến năm 2010 có 23 cán bộ đã qua chương trình cử nhân, chiếm tỷ lệ 0,3%; có 359 cán bộ đã qua chương trình trung cấp, chiếm tỷ lệ 4,53%.

Đội ngũ công chức: có trình độ học vấn tiểu học 172 người, chiếm tỷ lệ 3,0% (giảm 10,5%); trung học cơ sở: 870 người, chiếm tỷ lệ 16% (giảm 14%); trung học phổ thông 4.399 người, chiếm tỷ lệ 80,8% (tăng 24,4%). Về trình độ chuyên môn, cao đẳng và đại học có 579 người, chiếm tỷ lệ 10,6% (tăng 7,7%); trung cấp có 3.504 người, chiếm tỷ lệ 64,3% (tăng 34,2%). Về lý luận chính trị, năm 2003 không có công chức nào có trình độ cao cấp, đến năm 2010 có 4 người đã học xong chương trình cao cấp, chiếm tỷ lệ 0,1%; có 967 người đã qua chương trình trung cấp, chiếm tỷ lệ 17,8% (tăng 22,3%); có 1.094 người đã qua chương trình sơ cấp, chiếm tỷ lệ 20,1% (tăng 9,1%). Về trình độ quản lý nhà nước, năm 2003 không có công chức nào qua chương trình quản lý nhà nước hệ cử nhân hoặc trung cấp, nay đã có 10 người có trình độ cử nhân, chiếm tỷ lệ 0,2%; có 149 người có trình độ trung cấp, chiếm tỷ lệ 2,7% (Bộ Nội vụ, 2012, tr. 7).

Trên cơ sở những kết quả đó, đội ngũ cán bộ đã từng bước đáp ứng được số lượng, cơ cấu và chất lượng trước yêu cầu của sự phát triển ở cơ sở vùng Tây Nguyên.

3. Một số nhận xét và kinh nghiệm

3.1. Những kết quả đạt được

- Đội ngũ cán bộ cơ sở trên địa bàn Tây Nguyên đã tạo sự chuyển biến cơ bản trong việc củng cố, xây dựng, kiện toàn chính quyền cơ sở; là nhân tố quan trọng trong tổ chức quản lý phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh - quốc phòng, xây dựng nông thôn vùng cao nguyên giàu đẹp. Nhờ có đội ngũ cán bộ đông về số lượng và đảm bảo năng lực cũng như phẩm chất, việc quản lý của hệ thống chính trị cơ sở có sự tiến bộ rõ rệt, nhất là quản lý phát triển kinh tế - xã hội, quản lý kinh doanh và dịch vụ trên địa bàn, định hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế, xây dựng biện pháp xóa đói giảm nghèo; quản lý hành chính, lãnh thổ có nhiều tiến bộ hơn trước, góp phần quan trọng trong củng cố mối quan hệ giữa Đảng, chính quyền, mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội với nhân dân ở cơ sở.

- Năng lực lãnh đạo, điều hành của cán bộ cơ sở được nâng lên; quyền làm chủ của nhân dân được chú trọng và phát huy. Trên cơ sở đó, trong những năm qua, các tỉnh Tây Nguyên đã cơ bản giải quyết tốt vấn đề dân tộc, tôn giáo, loại trừ dần các mâu thuẫn, xung đột xã hội, tranh thủ được sự đồng tình của đồng bào các dân tộc trong việc đấu tranh cô lập, vô hiệu hóa bọn phản động. Từ năm 2004 đến nay, tình hình an ninh trật tự ở Tây Nguyên cơ bản được ổn định, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội ở từng tỉnh cũng như toàn vùng Tây Nguyên.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cơ sở được Tỉnh ủy, UBND các tỉnh trong vùng quan tâm chỉ đạo kịp thời và thường xuyên. Hàng năm, Tỉnh ủy các tỉnh đều có nghị quyết, UBND tỉnh phê duyệt kế

hoạch và triển khai thực hiện ngay từ đầu năm. Chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn được cải tiến, nhất là kỹ năng thực hành được chú trọng hơn. Việc đào tạo, bồi dưỡng tiếng dân tộc được quan tâm; do đó, đã nâng số lượng cán bộ, công chức biết và giao tiếp được bằng tiếng dân tộc với tỷ lệ ngày càng cao.

- Trên cơ sở tạo nguồn và thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng nên chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ở Tây Nguyên đã được nâng lên. Bên cạnh đó, việc bố trí, sử dụng cán bộ phù hợp năng lực và chuyên môn đào tạo, am hiểu phong tục, tập quán đồng bào địa phương đã góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của chính quyền cơ sở ngày càng rõ nét hơn; đặc biệt là lề lối làm việc, tác phong công tác của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở có sự chuyển biến tích cực.

Về nguyên nhân, những kết quả đạt được trong xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở vùng Tây Nguyên trong thời gian qua, trước hết thể hiện sự quyết tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy, UBND các tỉnh Tây Nguyên. Bằng những định hướng phù hợp, các tỉnh đã cụ thể hóa chủ trương của Đảng, Nhà nước thành chương trình, kế hoạch phù hợp với thực tế địa phương để các cấp ủy, chính quyền các huyện và cơ sở tổ chức thực hiện. Trên cơ sở các mục tiêu, giải pháp xây dựng, củng cố, kiện toàn chính quyền cơ sở, nhất là kết quả điều tra, khảo sát, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ và công chức cơ sở, hàng năm các tỉnh đều xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhằm thực hiện mục tiêu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở.

Mặt khác, công tác xây dựng quy hoạch các chức danh cán bộ kế cận, dự nguồn ở cơ

sở luôn được chú trọng, nhằm đảm bảo được tính chủ động trong thay thế, bố trí, sử dụng, đào tạo; do đó, đã giúp cho cấp ủy, chính quyền cơ sở chuẩn bị tốt công tác nhân sự phục vụ Đại hội Đảng cấp cơ sở, góp phần xây dựng hệ thống chính trị cơ sở vững mạnh.

Bên cạnh đó, việc điều chỉnh mức phụ cấp và sinh hoạt phí, đảm bảo các điều kiện làm việc cho cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách ở cơ sở, thực hiện chu đáo chế độ thăm hỏi, động viên già làng theo định kỳ, đã kích thích tích cực của đội ngũ cán bộ, công chức. Sự quan tâm đó đã giúp họ yên tâm công tác, gắn bó hơn với phong trào, tiếp tục thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, góp phần ổn định chung tình hình ở cơ sở.

3.2. Những hạn chế

Bên cạnh những thành công như vừa kể trên, đội ngũ cán bộ và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở ở các tỉnh Tây Nguyên vẫn còn những tồn tại và hạn chế:

- Công tác quy hoạch, tạo nguồn, bố trí sử dụng cán bộ cơ sở ở các tỉnh Tây Nguyên vẫn chưa thật sự gắn kết với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh, quốc phòng của địa phương trong mỗi thời kỳ; vấn đề tạo nguồn cán bộ, công chức người DTTS vẫn còn gặp nhiều khó khăn.

- Tuy trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức được nâng lên nhưng năng lực điều hành và xử lý các vấn đề do thực tiễn đặt ra vẫn còn hạn chế, một số công chức, kể cả công chức là người DTTS làm việc còn thụ động và theo cảm tính. Cho đến nay, vẫn còn 62,1% cán bộ chuyên trách chưa qua các chương trình đào tạo chuyên môn; 26% chưa

qua đào tạo các chương trình lý luận chính trị; do đó, còn thiếu kỹ năng lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành và giám sát việc tổ chức thực hiện, làm việc chủ yếu dựa vào kinh nghiệm là chính. Về đội ngũ công chức, có 6,3% chưa qua đào tạo chuyên môn, 62% chưa qua đào tạo các chương trình lý luận chính trị (Bộ Nội vụ, 2012, tr. 19).

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa sát với nhu cầu của thực tiễn, chưa theo quy hoạch và gắn với sử dụng; chủ yếu tập trung đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, chưa đầu tư nhiều cho đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và quản lý nhà nước; nội dung đào tạo còn nặng về lý thuyết, chưa phù hợp với thực tế tình hình Tây Nguyên dẫn đến chất lượng và hiệu quả sau đào tạo, bồi dưỡng chưa cao.

- Công tác tuyển dụng, bố trí, sử dụng cán bộ còn nhiều bất cập, nhiều nơi chưa tìm được giải pháp khả thi hơn. Bên cạnh đó, mâu thuẫn giữa mục tiêu chuẩn hóa đội ngũ cán bộ cơ sở với việc bổ sung mới cán bộ qua các kỳ bầu cử vẫn chưa được giải quyết triệt để.

- Các cơ sở đào tạo tại địa phương rất hạn chế (về cơ sở vật chất và đội ngũ giảng viên) nên chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở.

Về nguyên nhân, yếu tố khách quan là do đặc thù của vùng núi, vùng cao, biên giới, nhất là tình hình kinh tế còn nhiều khó khăn, trình độ dân trí còn hạn chế nên đã ảnh hưởng không nhỏ đến quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở cả về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, yếu tố chủ quan vẫn là chủ đạo, cụ thể là:

+ Các cấp, các ngành nhận thức chưa đầy đủ về mục tiêu và nhiệm vụ củng cố hệ thống chính trị cơ sở vùng Tây Nguyên theo phương châm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở mạnh cả về số lượng, chất lượng và đảm bảo an ninh, quốc phòng, để từ đó đẩy nhanh phát triển kinh tế - xã hội các tỉnh trong vùng. Một số nơi chỉ tập trung vào công tác đào tạo, bồi dưỡng, chưa chú ý đúng mức đến các giải pháp khác như bố trí, sử dụng, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ cơ sở.

+ Chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cũng như nội dung còn nặng về lý thuyết, ít chú ý đến kỹ năng thực hành, xử lý tình huống; đặc biệt là thời gian bồi dưỡng quá ngắn nên kết quả đạt chuẩn của đội ngũ cán bộ, công chức còn hạn chế.

+ Trong bố trí cán bộ, công chức vẫn còn nặng về cơ cấu, chưa thật sự dựa vào năng lực, phẩm chất, chuyên môn, nghiệp vụ đã được đào tạo. Một số nơi vẫn còn nặng tính cục bộ địa phương, từ đó dẫn đến chất lượng, hiệu quả công việc của đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở không cao.

+ Cán bộ, công chức người Kinh không biết tiếng dân tộc tại chỗ nên ảnh hưởng nhiều đến việc giao tiếp, vận động quần chúng thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, chưa nắm bắt và xử lý kịp thời những tình huống xảy ra ở cơ sở. Ngược lại, một số cán bộ người DTTS chưa tích cực học tập nâng cao trình độ, thiếu chủ động trong quản lý, điều hành.

+ Cũng cần thấy rằng, trong thời gian qua việc điều chỉnh địa giới hành chính cấp huyện, xã, thôn buôn ở Tây Nguyên diễn ra thường xuyên, ảnh hưởng không nhỏ đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở.

3.3. Một số kinh nghiệm

Từ thực tiễn xây dựng và kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ở Tây Nguyên, có thể rút ra một số kinh nghiệm như sau:

- Cần có quyết tâm và sự chỉ đạo chặt chẽ, quyết liệt; đầu tư công sức, trí tuệ và tài chính thích đáng cho công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cơ sở. Cần đảm bảo sự phối hợp đồng bộ, cụ thể và chặt chẽ giữa các bộ, cơ quan Trung ương và địa phương trong việc thực hiện công tác này mới có hiệu quả, đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra.

- Cần bám sát nhu cầu thực tiễn các tỉnh trong vùng, yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương và việc củng cố, kiện toàn chính quyền cơ sở để thực hiện quy hoạch, tạo nguồn, tuyển dụng, bố trí, đào tạo, bồi dưỡng, tăng cường cán bộ, công chức ở cơ sở.

- Ở đâu xây dựng được đội ngũ cán bộ trong sạch, đoàn kết vì nhân dân phục vụ, giải quyết tốt các vấn đề bức xúc trong cộng đồng dân cư, thì ở đó chính quyền cơ sở vững mạnh, đời sống của đồng bào DTTS được cải thiện và nâng cao.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ phải gắn với việc củng cố, kiện toàn hệ thống chính trị cơ sở, đảm bảo an ninh trật tự ở Tây Nguyên.

Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở ở Tây Nguyên là một nhiệm vụ khó khăn, gian khổ và lâu dài. Những thành công bước đầu trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cơ sở ở Tây Nguyên thời gian qua đã đem lại hiệu ứng xã hội tích cực, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh từ cơ sở, củng cố hệ thống

chính trị, củng cố lòng tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ Nội vụ (2012), Báo cáo tổng kết 7 năm thực hiện Quyết định số 253/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Một số giải pháp củng cố, kiện toàn chính quyền cơ sở vùng Tây Nguyên giai đoạn 2002 - 2010”, Buôn Mê Thuột, tháng 7/2012.

2. Các báo cáo tham luận của UBND các tỉnh Kon Tum, Gia Lai, Đắk Lắk, Đắk Nông, Lâm Đồng tại Hội nghị tổng kết 7 năm thực hiện Quyết định số 253/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án “Một số giải pháp củng cố, kiện toàn chính quyền cơ sở vùng Tây Nguyên giai đoạn 2002 - 2010”, Buôn Mê Thuột, tháng 7/2012.

3. Chính phủ (2003), Quyết định số 253/2003/QĐ-TTg ngày 05/3/2003 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án “Một số giải pháp củng cố, kiện toàn chính quyền cơ sở vùng Tây Nguyên giai đoạn 2002 - 2010”.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam (2002), Nghị quyết số 10/NQ-TW ngày 18/1/2002 của Bộ Chính trị “Về phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng Tây Nguyên thời kỳ 2001 - 2010”, Hà Nội.

5. Lê Ngọc Xuyên (Chủ nhiệm đề tài) (2011), Các giải pháp nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của Hội đồng nhân dân xã các tỉnh khu vực Tây Nguyên, Đề tài khoa học cấp Bộ, Bộ Nội vụ.