

## MỘT SỐ CHÍNH SÁCH VÀ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH CÁN BỘ Ở VÙNG MIỀN NÚI VÀ DÂN TỘC THIỂU SỐ HIỆN NAY

LÊ DUY ĐẠI

Để phát triển kinh tế - xã hội tại vùng miền núi và dân tộc thiểu số ở nước ta, Đảng và Nhà nước luôn xác định tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ cơ sở. Chỉ tính từ sau khi đất nước hoàn toàn giải phóng (1975) đến nay, Đảng và Nhà nước đã có nhiều Nghị quyết, Chỉ thị về công tác đào tạo và sử dụng cán bộ ở địa phương. Ví dụ, năm 1978 có Chỉ thị số 45-CT/TW về *"Khẩn trương đẩy mạnh việc xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý"* của Ban Bí thư Trung ương (khoá IV); năm 1983: Thông tư số 31-TT/TW về việc *"Tiếp tục đẩy mạnh xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo và cán bộ quản lý ở các ngành, các cấp"* của Ban Bí thư Trung ương (khoá V); năm 1988: Quyết định số 55/QĐ/TW về *"Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo và cán bộ quản lý ở các ngành các cấp từ nay đến năm 1990"* của Bộ Chính trị (khoá VI)... Những năm gần đây, Đảng và Nhà nước tiếp tục có nhiều chủ trương, chính sách khác liên quan đến vấn đề giáo dục và đào tạo, đến chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Trong các chính sách của Đảng và Nhà nước, vùng miền núi và dân tộc thiểu số luôn được quan tâm. Chẳng hạn, Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 6 (khoá VII) đã nêu là: *"Phải coi trọng việc đầu tư xây dựng hệ thống đào tạo cán bộ dân tộc cho các vùng dân tộc thiểu số từ Trung ương đến địa phương"*. Khi xác định nhiệm vụ phát triển giáo dục trong

những năm tới, Nghị quyết Hội nghị Trung ương lần thứ 2 (khoá VIII) cũng ghi rõ: *"Phát triển giáo dục các vùng dân tộc thiểu số và các vùng dân tộc khó khăn, phấn đấu giảm chênh lệch về phát triển giáo dục giữa các vùng lãnh thổ"...*

Nhờ có các chủ trương đường lối đúng đắn nói trên nên trong những năm qua, trình độ dân trí cũng như đội ngũ cán bộ ở vùng dân tộc thiểu số, miền núi có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, hiện tại đội ngũ cán bộ địa phương, nhất là ở cấp cơ sở vùng dân tộc thiểu số, miền núi vẫn còn thiếu và còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Tình hình này có thể do nhiều nguyên nhân, cả khách quan lẫn chủ quan mà trong đó một phần quan trọng thuộc về chủ trương, đường lối cũng như khả năng hạn chế trong tiếp thu, vận dụng chính sách của đội ngũ cán bộ vùng dân tộc và miền núi. Vấn đề này thể hiện ở một số mặt chủ yếu sau đây:

**Thứ nhất:** Về chính sách tạo nguồn phù hợp với trình độ học vấn của người dân. Do điều kiện lịch sử, lại thêm những bất cập trong chính sách phát triển giáo dục, nhất là vào những năm đầu thực hiện theo cơ chế thị trường, xoá bỏ bao cấp nên trình độ học vấn của các dân tộc thiểu số hiện tại vẫn còn rất thấp. ở bản Khuổi Dăm, xã Quảng Bạch (huyện Chợ Đồn, tỉnh Bắc Kạn) với hơn 50 hộ người Dao,

cho đến nay chỉ có 1 người tốt nghiệp phổ thông trung học. Thậm chí, số người có trình độ văn hoá như vậy ở cả 2 xã được điều tra của huyện Chợ Đồn - xã Quảng Bạch và xã Nam Cường - cũng rất hiếm hoi. Điều đó đã hạn chế nhiều đến nguồn đào tạo cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ kế cận và đó cũng là nguyên nhân chính mà ở 2 xã Quảng Bạch và Nam Cường không xây dựng được đội ngũ cán bộ kế cận. Tại huyện Chợ Đồn cũng như ở tỉnh Bắc Kạn, theo ý kiến của các cán bộ tổ chức, một số dân tộc không có hoặc có đội ngũ cán bộ ít là do trình độ văn hoá của họ quá thấp.

Hệ thống trường dân tộc nội trú - nơi tạo nguồn cán bộ rất quan trọng cho miền núi và vùng các dân tộc thiểu số, song do nhiều nguyên nhân nên số lượng học sinh rất hạn chế. ở xã Nam Cường, năm học 1999 - 2000 được phân 1 chỉ tiêu người Dao học trường phổ thông dân tộc nội trú tỉnh nhưng phải thông qua thi tuyển. Trong điều kiện chất lượng học tập so với nhiều nơi khác trong tỉnh còn thấp nên học sinh đi thi không trúng tuyển và năm học này, xã Nam Cường không có em nào được học trường phổ thông dân tộc nội trú tỉnh....

**Thứ hai:** *Chính sách đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ các dân tộc thiểu số còn bộc lộ nhiều vấn đề bất cập và chưa hợp lý.* Công tác đào tạo và bồi dưỡng cán bộ phải được thực hiện cả trước và sau khi được bổ nhiệm, nhưng do việc quy hoạch đội ngũ cán bộ kế cận chưa được chú ý đúng mức nên những năm qua, ở vùng các dân tộc thiểu số, miền núi có tình trạng: cán bộ sau khi được bổ nhiệm mới được gửi đi đào tạo, bồi dưỡng. Làm vậy, rõ ràng sẽ ít người đáp ứng yêu cầu để đưa

vào quy hoạch. Vì thế, sẽ buộc phải quy hoạch gượng ép theo kiểu "bó đũa chọn cột cờ", hoặc làm quy hoạch một cách hình thức.

Từ trước tới nay, trong các văn bản mang tính pháp quy của Đảng và Nhà nước về công tác đào tạo cán bộ đều thể hiện ưu tiên với các dân tộc thiểu số, trong đó có việc cộng thêm điểm hoặc hạ thấp điểm chuẩn trong các kỳ thi tuyển vào các trường cao đẳng, đại học cho học sinh dân tộc và miền núi. Chủ trương này, ban đầu mang tính tích cực và kết quả là đã tạo được một đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ngày càng đông đảo nhưng rõ ràng phần nào có ảnh hưởng đến chất lượng. *Chính sách ưu tiên nên chăng là việc tạo ra những điều kiện tốt nhất trong học tập, đào tạo, bồi dưỡng* đối với con em người dân tộc thiểu số và miền núi. Bởi vì, việc cộng thêm điểm hay hạ thấp điểm chuẩn, tức chọn người chưa đảm bảo trình độ học vấn để đào tạo sẽ tạo ra sự kém cỏi, không đảm đương được nhiệm vụ của người cán bộ sau này.

Một yêu cầu khách quan, cấp bách đặt ra cho các địa phương vùng các dân tộc thiểu số, miền núi là phải có một đội ngũ cán bộ không những có đầy đủ phẩm chất, năng lực mà còn biết vận dụng đúng đắn và sáng tạo các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước trong điều kiện cụ thể của địa phương hay tộc người. Vì vậy, vấn đề đặt ra là phải đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở miền núi. Hiện nay, nội dung chương trình đào tạo của các trường ít chú ý đến những đặc thù riêng của từng vùng, từng dân tộc. Trong chương trình đào tạo cán bộ lãnh đạo Đảng, Nhà nước

và các đoàn thể theo hệ cử nhân 2 năm (đối với những người đã có 1 bằng đại học) cho các địa phương cũng như cho cả nước với 12 môn học cơ bản, 24 môn học cơ sở, nghiệp vụ lãnh đạo quản lý và 6 báo cáo chuyên đề đã cung cấp cho học viên một khối lượng kiến thức rộng, nhưng đồng thời cũng bộc lộ hạn chế là dàn trải, không tập trung thời gian cần thiết cho các môn trang bị kiến thức cơ sở, rèn luyện kỹ năng lãnh đạo, quản lý của người học (1). Ngay ở trường phổ thông dân tộc nội trú tỉnh (hệ phổ thông trung học) - nơi tạo nguồn cán bộ chủ yếu cho địa phương, ngoài việc đào tạo văn hoá còn hướng nghiệp cho học sinh, nhưng như ở tỉnh Bắc Kạn, chỉ dạy kỹ thuật điện dân dụng (cho học sinh nam) và kỹ thuật thêu, may (cho học sinh nữ); trong khi một số môn rất cần thiết như kỹ thuật nông nghiệp, lâm nghiệp, chăn nuôi, đồ mộc... lại không có trong chương trình giảng dạy.

**Thứ ba: Sự bất hợp lý trong chính sách đãi ngộ.** Mục tiêu, lý tưởng cách mạng của chủ nghĩa xã hội ở nước ta là xây dựng cuộc sống ấm no hạnh phúc, dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ văn minh, đó là động lực thúc đẩy sự phấn đấu vươn lên của từng cán bộ, nhưng ở khía cạnh khác cũng cần thấy là con người luôn có khát vọng về nhu cầu cuộc sống cao về vật chất và tinh thần. Bởi vậy, lợi ích vật chất và sự khuyến khích bằng lợi ích vật chất đã được Đảng và Nhà nước ta luôn luôn đặt ra như là một tất yếu đi

đôi với những giá trị tinh thần và việc bồi dưỡng lý tưởng cách mạng cho đội ngũ cán bộ.

Đội ngũ cán bộ ở tỉnh, huyện được hưởng lương và các phụ cấp. Mức lương của cán bộ công nhân viên Nhà nước được hưởng đã nhiều lần điều chỉnh mức lương tối thiểu cho hợp lý và thường xuyên được tăng lương theo thâm niên công tác. Cán bộ cơ sở (xã, thôn, bản) là những người được hưởng phụ cấp sinh hoạt phí hàng tháng và cũng được Nhà nước nhiều lần điều chỉnh. Nếu như trước đây, cán bộ cơ sở chưa có phụ cấp thì từ năm 1981, theo Quyết định số 112 về *Tổ chức và hoạt động của chính quyền cấp xã, phường và chính sách đãi ngộ đối với cán bộ xã, phường* của Hội đồng Bộ trưởng, bộ máy tổ chức cấp xã có từ 24 - 27 người được hưởng chế độ phụ cấp hàng tháng. Bí thư, Chủ tịch UBND xã có mức phụ cấp ngang với mức lương của Trưởng, Phó phòng cấp huyện. Năm 1993, Nghị định 46/CP của Chính phủ, quy định tổ chức bộ máy quyền lực cấp xã gồm 8 - 11 biên chế, với phụ cấp cho: Bí thư, Chủ tịch xã là 160.000đ/người/tháng; Phó chủ tịch, Trưởng ban thư ký Hội đồng nhân dân là 140.000đ, còn các chức danh khác - 120.000đ/người/tháng. Sau đó, theo Nghị định số 50/CP ngày 26 - 7 - 1995 và Nghị định số 09/1998/NĐ-CP ngày 23 - 1 - 1998 của Chính phủ thì mức phụ cấp cho cán bộ cấp xã được nâng cao hơn. Theo Nghị định số 09/1998/NĐ-CP, ở cấp xã mức phụ cấp hàng tháng của Bí thư Đảng ủy là 270.000đ, Phó Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch Hội đồng Nhân dân (nơi Bí thư Đảng ủy không kiêm nhiệm chức vụ này), Chủ tịch UBND là 260.000đ; Phó chủ tịch Hội đồng

<sup>1</sup> Tô Huy Rúa. *Công tác đào tạo, bồi dưỡng phục vụ công tác quy hoạch cán bộ*, trong *Một số vấn đề về công tác quy hoạch cán bộ*. Kỷ yếu Hội thảo Khoa học của Chương trình khoa học xã hội cấp Nhà nước KHXH-05 (lưu hành nội bộ). Hà Nội 10 - 1998, tr.122-123.

Nhân dân, Phó chủ tịch UBND, Chủ tịch mặt trận, Trưởng các đoàn thể (Hội Phụ nữ, Hội nông dân, Hội cựu chiến binh, Đoàn Thanh niên CS HCM), Xã đội trưởng, Trưởng công an xã là 240.000đ; ủy viên UBND là 230.000đ; các chức danh khác thuộc UBND là 210.000đ. Riêng cán bộ đảm nhiệm 4 chức danh chuyên môn (địa chính, tư pháp, tài chính - kế toán, văn phòng UBND) được hưởng theo ngạch bậc chuyên môn đào tạo, trường hợp chưa có bằng cấp chuyên môn thì được hưởng 154.000đ/người/tháng...

Đối với miền núi, vùng dân tộc thiểu số, nhất là vùng sâu vùng xa, ngoài chính sách chung, còn được hưởng các chính sách ưu đãi. Chẳng hạn, tại Điều 10 của Pháp lệnh cán bộ, công chức có ghi rõ: "*Cán bộ công chức làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, hải đảo hoặc làm việc trong các ngành nghề độc hại, nguy hiểm được hưởng phụ cấp và chính sách ưu đãi do Chính phủ quy định*". Hay, đối với công chức, viên chức, lực lượng vũ trang công tác ở một số hải đảo xa và một số vùng biên giới có điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn, theo Quyết định số 574/TTg ngày 25 - 11 - 1993 của Thủ tướng Chính phủ được hưởng chế độ phụ cấp đặc biệt. Điều dễ thấy là trong phụ cấp khu vực gồm 7 mức: 0,1; 0,2; 0,3; 0,4; 0,5; 0,6 và 0,7 (so với mức lương tối thiểu), nhiều nơi ở miền núi, vùng dân tộc thiểu số có hệ số từ 0,3 trở lên trong đó nhiều vùng sâu, vùng xa có hệ số lên tới 0,6; 0,7. Để khuyến khích học sinh tốt nghiệp các trường đào tạo trong hệ thống giáo dục và đào tạo của Nhà nước hoặc nước ngoài đến công tác ở miền núi, vùng sâu và hải đảo (những nơi có hệ số phụ cấp khu vực từ 0,3 trở lên), theo Thông tư số 139/TCCP ngày 25 - 4 -

1994 của Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ, ngay trong thời gian tập sự những đối tượng đó được hưởng 100% mức lương chuẩn.

Ngoài những chính sách ưu đãi chung do Nhà nước quy định, các cán bộ đang công tác ở miền núi, vùng dân tộc thiểu số còn được các địa phương ban hành những chính sách hỗ trợ thêm. Chẳng hạn, chỉ tính riêng ngành giáo dục - đào tạo, theo báo cáo của 32 Sở Giáo dục - Đào tạo các tỉnh, có 22 tỉnh (chiếm 68,75%) có chính sách giải quyết phụ cấp riêng của địa phương cho cán bộ, giáo viên công tác ở miền núi, vùng sâu, vùng xa<sup>(1)</sup>. Ở tỉnh Bắc Kạn, ngày 24 - 3 - 1998, chỉ hơn 1 năm sau khi tách tỉnh, dù còn nhiều khó khăn nhưng đã có Quyết định số 192/QĐ-UB của ủy ban Nhân dân tỉnh *Về chế độ trợ cấp ưu đãi cán bộ y tế, giáo viên công tác thường xuyên tại các xã, bản vùng cao*. Theo đó, mỗi cán bộ y tế, giáo viên được hưởng mức trợ cấp thường xuyên hàng tháng là 20.000đ (vùng cao) hoặc 40.000đ (vùng sâu, vùng xa) và được trợ cấp di chuyển một lần là 400.000đ/người cho cán bộ, giáo viên, học sinh mới ra trường nhận công tác tại các xã, bản vùng cao, vùng xa xôi hẻo lánh...

Với hệ thống chính sách đó đã thể hiện sự cố gắng rất lớn, sự quan tâm của Đảng và Nhà nước cũng như các địa phương, một mặt góp phần quan trọng trong việc tạo nguồn cán bộ ở vùng miền núi, vùng dân tộc thiểu số trong những năm qua; mặt khác làm cho những cán bộ

<sup>1</sup> Vụ Tổ chức - Cán bộ (Bộ Giáo dục & Đào tạo). *Một số vấn đề ưu tiên nghiên cứu một số chính sách giáo dục cụ thể đối với vùng miền núi dân tộc*. Hà Nội ngày 10 - 5 - 1998, tr 4.

làm việc ở đây ngày thêm phấn khởi và yên tâm công tác hơn. Tuy nhiên, hiện tại đội ngũ cán bộ công tác ở miền núi, vùng dân tộc thiểu số như đã nêu trên vẫn còn thiếu về số lượng, yếu về chất lượng và đời sống của họ vẫn còn rất nhiều khó khăn. Điều đó, phải thừa nhận rằng, chính sách hiện thời chưa thật đủ mạnh để thu hút cán bộ cũng như để khắc phục những khó khăn của điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội vùng miền núi, dân tộc, vì trên thực tế còn bộc lộ một số khiếm khuyết sau đây:

- Chế độ phụ cấp khu vực do Nhà nước xây dựng nhìn chung là hợp lý nhưng khi triển khai thực hiện do thiếu nghiên cứu kỹ lưỡng, không nắm chắc tình hình của từng nơi nên áp dụng có sự bất hợp lý giữa nơi này và nơi khác. Trường hợp một số xã ở huyện Chợ Mới tỉnh Bắc Kạn là một ví dụ. Theo đánh giá của nhiều cán bộ địa phương, phụ cấp khu vực cho một số xã của huyện Chợ Mới ở mức 0,2 là chưa tương xứng với mức phụ cấp khu vực của các huyện khác. Cũng tương tự như vậy, chế độ phụ cấp đặc thù cho giáo viên trực tiếp giảng dạy áp dụng theo quy định của Chính phủ chỉ phù hợp cho các trường học nói chung nhưng lại chưa phù hợp với các phân trường lẻ, vùng sâu, vùng xa vì những nơi này điều kiện khó khăn hơn nhiều.

- Tầm quan trọng của cấp cơ sở là điều không ai phủ nhận nhưng trên thực tế nhận thức của cán bộ các cấp về tầm quan trọng của chính quyền cấp xã chưa thật đúng mức. Điều này thể hiện ở chỗ còn thiếu những văn bản hướng dẫn đầy đủ và đồng bộ về chức năng, nhiệm vụ, chế độ công tác của chính quyền cấp xã. Các quy

định về quyền hạn và trách nhiệm của cấp xã chưa thống nhất và rõ ràng. Về mặt nhân sự, chưa có các quy định về tiêu chuẩn viên chức cấp xã; thêm vào đó, chế độ đãi ngộ đối với cán bộ cấp xã quá thấp, thậm chí có một số chức danh quan trọng như Thường vụ, Trưởng ban Tổ chức, Chủ nhiệm ủy ban kiểm tra... không được hưởng mức sinh hoạt phí, khiến cho cán bộ có nhiều tâm tư và không yên tâm công tác.

Nếu như cán bộ công chức đang làm việc trong các cơ quan nhà nước ở các tỉnh miền núi tùy theo vùng còn được phụ cấp khu vực gồm 7 mức (từ 0,1 đến 0,7 so với mức lương tối thiểu); học sinh tốt nghiệp các trường chuyên nghiệp đi nhận công tác ở những nơi có hệ số phụ cấp khu vực từ 0,3 trở lên còn được hưởng 100% mức lương chuẩn trong thời gian tập sự..., dù rằng mức phụ cấp đó còn ít ỏi nhưng dầu sao cũng thể hiện sự ưu tiên đối với đội ngũ cán bộ này thì trái lại, chính sách đối với đội ngũ cán bộ cấp xã ở miền núi, vùng dân tộc thiểu số chưa có gì khác biệt so với vùng đồng bằng. Các cán bộ xã ở đây được hưởng mức sinh hoạt phí hàng tháng như Nghị định số 09/1998/NĐ-CP ngày 23 - 1 - 1998 của Chính phủ quy định.

Tuy không phải là một cấp chính quyền nhưng trong thực tế hiện nay, thôn bản là nơi tổ chức thực hiện nhiều mặt công tác do xã giao và góp phần quan trọng vào việc hoàn thành nhiệm vụ của xã nên có vị trí rất quan trọng. Thôn bản có trách nhiệm giải quyết tất cả những vấn đề của đời sống dân sự nảy sinh hàng ngày trong bản làng thông qua truyền thống, đạo lý, những quy định dưới luật,

trên tinh thần hoà giải, đoàn kết, cảm thông và không trái với luật nước. Người trưởng bản vì thế phải là người vừa đại diện cho dân thôn bản vừa đại diện cho chính quyền xã đứng ra tổ chức quản lý mọi việc trong thôn bản mình. Thực hiện 7 nhiệm vụ như Quyết định số 164/TCCP-CCVC ngày 29 - 8 - 1995 của Bộ trưởng - Trưởng ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ là rất nặng nề nhưng qua đó cũng thấy được vai trò vị trí rất quan trọng và không thể thay thế được của người Trưởng bản trong đời sống làng bản. Song, chế độ đãi ngộ hiện nay theo Quyết định số 164/TCCP-CCVC, Trưởng bản chỉ được hưởng chế độ công tác phí hàng tháng là 40.000đ. Giúp việc cho Trưởng bản thường có Phó trưởng bản, nhưng lại không có chế độ gì. Vì thế, ở 2 xã Quảng Bạch và Nam Cường, các Trưởng bản phải chia cho người giúp việc của mình hàng tháng là 15.000đ, thành ra mức phụ cấp của Trưởng bản lại càng ít ỏi hơn. Điều bất hợp lý đó, qua các cuộc tiếp xúc với người dân, qua các cuộc toạ đàm, cán bộ lãnh đạo từ tỉnh đến xã, thậm chí là những người dân bình thường ai cũng nhận thấy. Ở hai xã mà chúng tôi nghiên cứu, người dân tự nguyện đóng góp để phụ cấp thêm cho Trưởng, Phó bản nhưng cũng chẳng được bao nhiêu và vấn đề đãi ngộ cho cán bộ thôn bản hiện đang được nhiều người quan tâm.

**Thứ tư: Một số vấn đề liên quan đến công tác tổ chức.** Trong việc phân chia các xã hiện nay, do quá câu nệ vào tiêu chuẩn số dân (chẳng hạn, với cấp xã phải có dân số từ 2.500 người trở lên) nên các xã của miền núi hiện nay có địa dư quá rộng. Chẳng hạn, so với diện tích 1 xã của tỉnh

Lai Châu thì ở Hà Nam chỉ bằng 6,96%; Thái Bình chỉ bằng 4,64%...<sup>(2)</sup> và như vậy quản lý một xã miền núi khó khăn hơn các xã đồng bằng. Thông thường, nếu gia đình cán bộ chủ chốt không ở khu trung tâm thì phải đi mất nửa ngày đường, chí ít cũng một vài tiếng đồng hồ mới đến trụ sở UBND để làm việc. Do đó, nếu hệ thống chính quyền thực thi các chức năng của mình theo chế độ bán chuyên trách phù hợp với miền xuôi thì hầu như lại bất cập đối với nhiều vùng miền núi.

Ở vùng miền núi, vai trò của chính quyền cấp xã không chỉ dừng lại ở chức năng điều tiết kinh tế nên số lượng cán bộ của một xã phải nhiều hơn xã đồng bằng và càng không thể căn cứ vào số lượng dân cư để phân bổ chỉ tiêu định suất cán bộ.

Bước vào thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá, đối với cả nước nói chung, với miền núi, vùng dân tộc thiểu số nói riêng, để thực hiện chiến lược cán bộ mà Hội nghị Trung ương lần thứ III (khoá VIII) đã xác định: "*Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức các cấp từ Trung ương đến cơ sở, đặc biệt là cán bộ đứng đầu, có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng trên cơ sở lập trường giai cấp công nhân, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá, giữ vững độc lập, tự chủ, đi lên chủ nghĩa xã hội*", đòi hỏi chính sách cán bộ, bao gồm các lĩnh vực đào tạo, sử dụng, đãi ngộ... cần tiếp tục đổi mới một cách toàn diện và đồng bộ.

<sup>2</sup> Phan Đại Doãn (chủ biên)- *Quản lý xã hội nông thôn nước ta hiện nay - Một số vấn đề và giải pháp*. N.x.b Chính trị Quốc gia, H 1996, tr. 124.