



# Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ở Tây Nguyên vững mạnh và hiệu quả

PHẠM QUANG VINH

Vụ trưởng, Vụ Địa phương II, Ban Tổ chức Trung ương

*Đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn ở các tỉnh Tây Nguyên bao gồm: cán bộ đồng bào các dân tộc thiểu số bản địa như: Ba-na, Gia-rai, Ê-đê, Xơ-đăng, Gié-Triêng, Mnông, Co-ho, Rơ-măm,... một phần là cán bộ người Kinh và trong những năm gần đây có thêm những cán bộ cơ sở của đồng bào các dân tộc thiểu số ở các tỉnh phía Bắc di cư vào như Tày, Nùng, Thái... cùng chung sức xây dựng Tây Nguyên ngày càng vững mạnh và giàu đẹp.*

**Đ**ối với đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở xã, phường, thị trấn ở Tây Nguyên, ngoài những chức năng, nhiệm vụ chung, họ còn là những cán bộ gắn bó với núi rừng, buôn làng, am hiểu được tiếng nói, phong tục, tập quán, tâm tư, nguyện vọng của đồng bào các dân tộc thiểu số, nên mọi lời nói, việc làm luôn có tính thuyết phục cao.

Xuất phát từ tầm quan trọng đó, quán triệt và thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 khóa IX "Về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn", những năm qua, các tỉnh

Tây Nguyên tập trung xây dựng và nâng cao chất lượng hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở với mục tiêu: *Xây dựng đội ngũ cán bộ ở cơ sở có năng lực tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước, công tâm, thạo việc, tận tụy với dân, biết phát huy sức*

*của dân, không tham nhũng, không ức hiếp dân...*

Qua gần sáu năm quán triệt và triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 5, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn ở các tỉnh Tây Nguyên chuyển biến khá tích cực.

*Cán bộ công chức cơ sở ở Tây Nguyên không chỉ là trụ cột vững chắc của Đảng, Nhà nước mà còn là chỗ dựa đáng tin cậy của đồng bào các dân tộc thiểu số, là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với nhân dân, tạo dựng và củng cố niềm tin của đồng bào các dân tộc thiểu số vào công cuộc đổi mới và xây dựng chủ nghĩa xã hội ở nước ta.*

Trước hết, các cấp ủy ở các tỉnh ở Tây Nguyên đều tổ chức nghiên cứu quán triệt nghiêm túc nội dung của Nghị quyết, cho cán bộ chủ chốt từ tỉnh đến xã, phường, thị trấn, đồng thời vận dụng xây dựng chương trình hành động, đề án và kế hoạch triển khai thực hiện sát thực, phù hợp với tình hình thực tế ở địa phương. Đặc biệt, dựa trên cơ sở Nghị quyết Trung ương 5 và Nghị quyết số 42-NQ/TW của Bộ Chính trị Trung ương Đảng, các tỉnh xây dựng đề án quy hoạch nguồn cán bộ cho đội ngũ cấp ủy, ban thường vụ, bí thư, phó bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân (UBND) xã, phường thị trấn, nhiệm kỳ 2005 - 2010 và nhiệm kỳ 2010 - 2015. Trên cơ sở đó, tập trung huy động mọi nguồn lực, đẩy mạnh công tác xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nói chung, đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở nói riêng.

Về công tác đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức cơ sở, các tỉnh ủy ở Tây Nguyên dựa vào Nghị định số 253 - ND/TTg của Thủ tướng Chính phủ, tích cực mở lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong nguồn quy hoạch cho nhiều xã, phường, thị trấn; mở lớp bồi dưỡng cấp ủy mới; cán bộ xã đội, công an xã, cán bộ làm công tác thanh vận, phụ vận, cán bộ chuyên môn,... Tính đến cuối năm 2008, ở tỉnh Kon Tum, số cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn được chuẩn

hóa về trình độ học vấn chiếm 44,77%; đạt chuẩn về trình độ chính trị chiếm 73,45%; có trình độ trung cấp chuyên môn chiếm 30,12%, trung cấp lý luận chiếm 28,22% và hiện nay, tỉnh đang liên kết với Phân hiệu Đại học Đà Nẵng ở Kon Tum mở lớp đào tạo đại học phát triển cho 103 cán bộ đương chức và dự nguồn chức danh chủ chốt cấp xã. Ở tỉnh Gia Lai, từ năm 2002 đến nay, có 1.831 cán bộ, công chức cơ sở được đưa đi đào tạo đại học, sau đại học, trung cấp, sơ cấp và các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ về văn phòng, địa chính, văn hóa, công an, xã đội... Hiện nay, số cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trong tỉnh có trình độ đại học và cao đẳng chiếm 48,97%, trình độ lý luận trung, cao cấp chiếm 13,64%, có kiến thức về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế chiếm 7,58%. Ở tỉnh Đắk Lắk, số cán bộ có trình độ trung cấp, và cao đẳng chiếm 26,3%. Ở tỉnh Đắk Nông, số cán bộ, công chức xã phường có thị trấn trình độ học vấn THPT chiếm 55,45%, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ chiếm

34,4%, trung cấp lý luận chiếm 18,9%...

Đi đôi với việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức tại chỗ, một số nơi còn luân chuyển cán bộ của tỉnh, huyện về tăng cường thực lực cho cơ sở: Đến nay, tỉnh Gia Lai luân chuyển được 130 cán bộ cấp tỉnh, huyện về cơ sở, 14 cán bộ xã, phường lên huyện, thành phố; luân chuyển ngang 20 cán bộ từ xã này sang xã khác và mạnh dạn luân chuyển một số cán bộ là trưởng, phó phòng của tỉnh về làm bí thư đảng ủy, chủ tịch UBND các xã trọng điểm. Tỉnh Kon Tum luân chuyển 103 cán bộ về công tác ở cơ sở... Nhờ đó, đội ngũ công chức xã, phường, thị trấn ở Tây Nguyên ngày càng được tăng cường về số lượng và chất lượng.

Điều đáng ghi nhận về công tác cán bộ ở Tây Nguyên là các cấp ủy ngày càng chú trọng đến việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức cơ sở là người dân tộc thiểu số, là cán bộ trẻ, cán bộ nữ... Ở Đắk Lắk, Ban Thường vụ Tỉnh ủy còn ban hành Nghị quyết số

*Hiện nay, tỉnh Kon Tum là địa phương có số cán bộ người dân tộc thiểu số đang công tác cao nhất ở Tây Nguyên. Cán bộ, công chức là nữ, ở tỉnh Đắk Nông chiếm 21,1%, tỉnh Đắk Lắk chiếm 7,33%, tỉnh Kon Tum chiếm 17,83% và số cán bộ trẻ có độ tuổi dưới 30 trở xuống đang công tác ở xã, phường, thị trấn chiếm 11,24%.*



06-NQ/TU về xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số và Chỉ thị số 19-CT/TU về đào tạo và sử dụng cán bộ dân tộc thiểu số.

Về chế độ, chính sách, đối với cán bộ, công chức cơ sở, ngoài quy định chung của Trung ương, các tỉnh Tây Nguyên dựa vào tình hình kinh tế - xã hội của địa phương, thực hiện thêm chế độ phụ cấp cho cán bộ không chuyên trách; bí thư chi bộ thôn, tổ dân phố; hỗ trợ kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ... Nhiều trụ sở xã, phường, thị trấn được đầu tư, nâng cấp theo hướng kiên cố hóa; phương tiện làm việc cho cán bộ, công chức cơ sở cũng được trang bị tốt hơn, nên đã động viên cán bộ, công chức cơ sở xã, phường, thị trấn yên tâm công tác, chất lượng làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở ngày càng nâng lên.

Thực tế những năm qua cho thấy, nhờ năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý điều hành và tổ chức thực hiện đường lối của Đảng, pháp luật của Nhà nước của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở xã, phường, thị trấn được nâng lên, đã tác động tích cực đến phát triển kinh tế - xã hội; củng cố an ninh, quốc phòng... góp phần làm cho bộ mặt nông thôn, miền núi ở Tây Nguyên từng bước đổi thay; đời sống của nhân dân và đồng bào dân tộc thiểu số ngày được cải thiện; tỷ lệ hộ nghèo ở một số xã,

thị trấn giảm xuống đáng kể.

Tuy vậy, công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn ở các tỉnh Tây Nguyên vẫn còn nhiều mặt hạn chế:

- Khả năng nhận thức, vận dụng, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và nghị quyết cấp ủy cấp trên vào cơ sở xã, phường, thị trấn còn yếu, chưa đủ sức phát hiện, giải quyết những vấn đề phức tạp xảy ra ở cơ sở, nhất là những điểm nóng về an ninh chính trị và an ninh nông thôn.

- Tỷ lệ cán bộ nữ trong đội ngũ cán bộ, công chức xã còn quá thấp: Bí thư đảng ủy xã là phụ nữ chỉ có 1,71%; chủ tịch UBND xã là nữ chiếm 0,98%. Việc trẻ hóa đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn ở các tỉnh Tây Nguyên còn nhiều bất cập.

- Việc luân chuyển cán bộ từ trên luân chuyển về cơ sở, cũng như việc luân chuyển, điều động cán bộ đã công tác nhiều năm ở các xã, phường, thị trấn lên tỉnh, huyện, thị xã còn ít.

- Chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học và cao đẳng về công tác ở vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới chưa được hấp dẫn; điều kiện công tác và sinh hoạt ở cơ sở còn nhiều khó khăn.

- Sự chỉ đạo, lãnh đạo, kiểm tra, giám sát của các cấp ủy đối với công tác xây

*Mục tiêu quan trọng nhất hiện nay của các tỉnh Tây Nguyên trong công tác cán bộ, là tập trung nâng cao kiến thức và trình độ cho đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở, phấn đấu đến năm 2015 chuẩn hóa về trình độ theo 03 tiêu chí: Trung học phổ thông, trung cấp lý luận và trung cấp chuyên môn.*

dựng đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn vừa qua chưa được thường xuyên, sâu sát và cụ thể; việc biểu dương, khen thưởng cũng như xử lý kỷ luật đối với những cán bộ, công chức cơ sở chưa tốt, chưa kịp thời và kiên quyết.

Nhằm khắc phục những hạn chế, khuyết điểm trên, tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ở Tây Nguyên vững mạnh, hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6, khóa X, cần tập trung thực hiện một số giải pháp cơ bản sau:

1. Các cấp ủy quan tâm làm tốt hơn nữa công tác giáo dục chính trị tư tưởng. Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trí



Đại diện tỉnh Kon Tum báo cáo công tác thi đua - khen thưởng năm 2008 Ảnh: TTXVN

tuệ, phẩm chất đạo đức cách mạng, có ý thức tổ chức kỷ luật, thực sự tiên phong gương mẫu, thạo việc, đủ năng lực hoàn thành nhiệm vụ được giao.

2. Gắn xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở với thực hiện Cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh". Thực hiện nghiêm túc việc tự phê bình và phê bình, kịp thời phát hiện và nêu gương những cán bộ, công chức có thành tích xuất sắc.

3. Mạnh dạn thực hiện chủ trương trẻ hóa đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở. Có chính sách thu hút nguồn

nhân lực cho cơ sở và giải quyết thỏa đáng những cán bộ cơ sở chưa được chuẩn hóa về trình độ; có chế độ phụ cấp thu hút đối với cán bộ công tác ở vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số. Chú trọng đào tạo những cán bộ trẻ, nữ, dân tộc thiểu số... nhằm tạo nguồn cán bộ cho cả trước mắt và lâu dài cho cơ sở.

4. Hằng năm các tỉnh ở Tây Nguyên nên dành từ 10% - 15% số biên chế dự phòng và thực hiện việc liên thông cán bộ, công chức để tạo thuận lợi cho công tác luân chuyển, tăng cường cán bộ từ tỉnh, huyện về cơ sở và ngược lại.

5. Đổi mới nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở theo chức danh cán bộ; chú ý bồi dưỡng kinh nghiệm và kỹ năng giải quyết những tình huống cụ thể, những điểm nóng ở cơ sở.

6. Các cấp ủy tăng cường công tác chỉ đạo, kiểm tra, giám sát, quản lý, nắm chắc tình hình đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở; phân công cán bộ cấp ủy phụ trách xã, phường, thị trấn; dựa vào dân, đồng bào các dân tộc thiểu số để xây dựng, giám sát đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở. □