

# VAI TRÒ CỦA CÔNG TÁC CÁN BỘ TRONG CÙNG CỐ VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ CƠ SỞ VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ HIỆN NAY

LÊ THỊ THU HÀNG\*

Công tác cán bộ luôn là trọng tâm được Đảng và Nhà nước ta quan tâm, đặc biệt là trong giai đoạn hiện nay. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X đã khẳng định: “Công tác cán bộ có một số đổi mới về nội dung và cách làm, đã giữ vững quan điểm Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ, coi trọng hơn việc phát huy vai trò, trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị và người đứng đầu tổ chức”. Văn kiện Đại hội X cũng chỉ rõ: “Củng cố và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở vùng đồng bào dân tộc thiểu số; động viên, phát huy vai trò của những người tiêu biểu trong các dân tộc. Thực hiện chính sách ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trí thức là người dân tộc thiểu số. Cán bộ công tác ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi phải gần gũi, hiểu phong tục tập quán, tiếng nói của đồng bào dân tộc, làm tốt công tác dân vận. Chống các biểu hiện kỳ thị, hẹp hòi, chia rẽ dân tộc”<sup>1</sup>. Việc đổi mới công tác cán bộ đã được triển khai rộng rãi ở các cấp, các ngành trong cả nước. Đối với vùng dân tộc miền núi, công tác cán bộ và đổi mới công tác cán bộ đang gặp những khó khăn và thách thức mới.

Việc củng cố và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở vùng miền núi, dân tộc thiểu số gắn liền với việc đổi mới công tác cán bộ. Tập trung dân chủ và đoàn kết có ý nghĩa quan trọng trong củng cố khối đại đoàn kết dân tộc ở cơ sở và là nền móng quan trọng cho việc củng cố chính quyền cơ sở vững mạnh.

Hệ thống chính trị ở cơ sở là toàn bộ các thiết chế chính trị như tổ chức Đảng, chính quyền, các đoàn thể nhân dân được tổ chức và hoạt động theo những nguyên tắc nhất định và gắn bó hữu cơ với nhau nhằm thực hiện sự lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước và phát huy quyền dân chủ của nhân dân ở cơ sở<sup>2</sup>.

Hệ thống chính trị ở cơ sở mang đặc điểm chung của toàn bộ hệ thống chính trị, đó là có tổ chức chặt chẽ, có sự phân định rõ ràng chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền cũng như cơ chế hoạt động của mỗi tổ chức trong hệ thống. Mục tiêu chung là đảm bảo quyền lực chính trị thuộc về nhân dân. Khác với hệ thống chính trị chung, hệ thống chính trị ở cơ sở là cấp tổ chức thực hiện đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước đến với dân, là tổ cấp gần với cộng đồng dân cư và hoạt động mang tính tự quản cao nhất. Đội ngũ cán bộ ở cấp cơ sở có nhiều biến động nhất và

\* ThS.; Ban Tổ chức cán bộ - Viện Khoa học xã hội Việt Nam.

<sup>1</sup> Văn kiện Đại hội X.

<sup>2</sup> Viện Nghiên cứu Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ, *Hệ thống chính trị cơ sở, thực trạng và một số giải pháp đổi mới*, Nxb. CTQG, H, 2004.

trực tiếp bị chi phối bởi những đặc điểm về văn hóa, phong tục tập quán tộc người và cũng là cấp giải quyết trực tiếp những mâu thuẫn, yêu cầu cấp thiết, thường xuyên đối với cộng đồng dân cư.

Thực tiễn khẳng định rằng, bộ máy quản lý xã hội ở cơ sở luôn có một vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng đối với mọi người dân địa phương trên các lĩnh vực phát triển kinh tế, xây dựng đời sống văn hoá, đảm bảo an ninh xã hội, ổn định chính trị... Nơi nào mà bộ máy này tự quản vững mạnh thì ở nơi đó người dân có tinh thần đoàn kết trong việc thực hiện các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước, đặc biệt là quy chế dân chủ ở cơ sở được tôn trọng, ít tệ nạn xã hội, ít các vụ kiện cáo và khiếu nại vượt cấp...

Công cuộc đổi mới đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng, làm thay đổi bộ mặt miền núi và nông thôn nước ta. Tỷ lệ đói nghèo giảm nhanh qua các thời kỳ và đặc biệt là những năm gần đây, với sự thành công của các chương trình đầu tư, phát triển vùng dân tộc miền núi như 135, 134,... Bên cạnh những kết quả đạt được vẫn còn khá nhiều khó khăn, thách thức trong phát triển vùng dân tộc, miền núi, trong đó phải kể đến là cần đổi mới công tác cán bộ ở vùng dân tộc miền núi. Một trong những thách thức đối với công tác cán bộ vùng dân tộc và miền núi hiện nay là trình độ của cán bộ cấp cơ sở rất hạn chế, nếu không muốn nói là yếu kém, đặc biệt là đội ngũ cán bộ cấp xã và cấp thôn bản. Do sự hạn chế về trình độ quản lý, nghiệp vụ chuyên môn nên tình trạng tranh chấp, khiếu kiện, tiêu cực, tệ nạn ma túy, truyền đạo trái phép diễn ra ở nhiều địa phương, gây ra sự mất ổn định từ cấp cơ sở, thậm chí còn là điểm nóng về vấn đề dân tộc và tôn giáo ở một số địa phương.

Theo số liệu thống kê của Ủy ban Dân tộc, trình độ chuyên môn và trình độ lý luận chính trị của cán bộ là người dân tộc thiểu số còn khá hạn chế (xem bảng 1).

**Bảng 1: Trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ và chính trị của cán bộ dân tộc thiểu số**

*Đơn vị tính: %*

Trình độ	Cán bộ cấp huyện	Cán bộ cấp xã, phường
Trình độ học vấn (THPT trở lên)	66,7	42,9
Trình độ lý luận chính trị (trung cấp trở lên)	86,7	55,5
Trình độ quản lý nhà nước (trung cấp trở lên)	76,7	65,8

*Nguồn: Ủy ban Dân tộc, 2007.*

Đối với vùng Tây Bắc, trình độ của đội ngũ cán bộ cơ sở còn gặp nhiều thách thức. Qua khảo sát thực tế, phần lớn cán bộ công chức cấp xã chỉ đạt trình độ trung học cơ sở, thậm chí vẫn còn cán bộ người dân tộc thiểu số vùng sâu vùng xa, vùng biên giới chưa đọc thông viết thạo, nhất là đối với cán bộ nữ là người dân tộc Hmông, Dao, Hà Nhì, Mảng, La Hủ. Theo số liệu của Ủy ban Dân tộc năm 2007, trong tổng số 9886 cán bộ công chức cấp xã ở vùng Tây Bắc có các trình độ như sau (xem bảng 2):

**Bảng 2: Trình độ cán bộ cơ sở vùng Tây Bắc**

Trình độ	Đã qua đào tạo		Chưa qua đào tạo	
	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
+ Trình độ học vấn:	9850	99,6	36	0,4
- Tiểu học	2000	20,5	-	-
- Trung học cơ sở	5100	52	-	-
- Trung học phổ thông	2750	27,5	-	-
+ Trình độ chuyên môn nghiệp vụ:	1.830	18,5	8.056	81,5
- Trình độ cao đẳng, đại học	100	1	-	-
- Trình độ trung cấp:	1.150	11,5	-	-
- Bồi dưỡng ngắn hạn (3 tháng trở lên)	580	5,9	-	-
+ Trình độ lý luận chính trị:	3.346	33,8	6.540	66,1
- Cử nhân, Cao cấp:	56	0,5	-	-
- Trung cấp	2.090	21	-	-
- Bồi dưỡng ngắn hạn	1.200	16,2	-	-
+ Trình độ quản lý nhà nước	3014	39,4	6.872	69,6
- Cử nhân	5	0,05	-	-
- Bồi dưỡng ngắn hạn	3.009	30,6	-	-

*Nguồn: Ủy ban Dân tộc, 2007.*

Sự hạn chế về trình độ học vấn, chuyên môn nghiệp vụ đã ảnh hưởng lớn đến nhận thức và quá trình triển khai các hoạt động quản lý kinh tế, văn hóa, xã hội của cán bộ ở cấp cơ sở. Sự nhạy bén và năng động trong việc chuyển tải và thực hiện triển khai chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước cũng như các kế hoạch phát triển kinh tế – xã hội của địa phương ở cấp cơ sở gặp rất nhiều khó khăn. Nhiều cán bộ chủ chốt cấp xã, phường còn lúng túng trong chỉ đạo, tổ chức triển khai các hoạt động kinh tế – xã hội tại cơ sở.

Thực hiện chính sách phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở vùng dân tộc và miền núi, nhiều địa phương đang gặp khó khăn trong công tác tuyển chọn và cử tuyển những người có khả năng đi đào tạo về văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ. Theo chính sách 135, nhiều địa phương miền núi đã cải thiện đáng kể công tác đào tạo, tuyển chọn cán bộ và nâng cao năng lực cho cán bộ qua hình thức cử tuyển. Tuy nhiên cũng có nhiều địa phương, đặc biệt là vùng Tây Bắc gặp khó khăn trong công tác cử tuyển. Chẳng hạn như huyện Tủa Chùa (tỉnh Điện Biên), trong năm 2009, huyện có 60 chỉ tiêu cử đi đào tạo chuyên môn nghiệp vụ là con em đồng bào dân tộc thiểu số, nhưng trong toàn huyện chỉ lựa chọn được 40 em đã tốt nghiệp trung học phổ thông. Số lượng các em trong độ tuổi cử đi đào tạo không đạt yêu cầu do hầu hết các em bỏ học ở cấp trung học cơ sở, đặc biệt là các em học sinh nữ.

Đội ngũ cán bộ cấp xã, thôn ở cơ sở vùng dân tộc và miền núi thực sự còn yếu kém cả về số lượng và chất lượng cán bộ. Theo quy định, đối với các xã, thị trấn có dưới 1.000 dân được bố trí 17 cán bộ công chức cấp xã, riêng với các xã miền núi được bố trí thêm các cán bộ chuyên trách đến 19 và không quá 25 cán bộ. Trên thực tế, một số xã vùng biên giới đã không đủ cán bộ để bố trí các vị trí công chức trong bộ máy chính trị

cấp xã và thôn bản. Nhiều vị trí phải kiêm nhiệm hoặc điều động tăng cường cán bộ huyện, bộ đội biên phòng trong một thời gian ngắn. Nguyên nhân chính là do trong địa bàn xã không tìm được những cán bộ là người dân tộc thiểu số đáp ứng được các tiêu chuẩn chức danh cán bộ như về trình độ văn hóa, độ tuổi, khả năng giao tiếp bằng tiếng phổ thông....

Trước thực trạng trên, đổi mới công tác cán bộ ở vùng dân tộc miền núi hiện nay là một nhu cầu cấp bách và tiên quyết trong công cuộc đổi mới, xây dựng và phát triển nông thôn, miền núi của nước ta. Vị trí, vai trò của công tác cán bộ hết sức quan trọng, quyết định sự thành công hay ngăn cản tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa vùng miền núi và dân tộc. Để đáp ứng được yêu cầu đó, công tác cán bộ vùng dân tộc và miền núi cần phải thực hiện những giải pháp sau:

1. Cần phải có chính sách phù hợp hơn với thực tế công tác cán bộ vùng dân tộc thiểu số và miền núi. Đảng và Nhà nước ta đã đặc biệt chú trọng công tác đào tạo cán bộ là người dân tộc nhưng ở một số địa phương, công tác này vẫn chưa được đặc biệt quan tâm. Trong điều kiện cụ thể của từng địa phương, cần phải có chính sách cử tuyển theo đặc thù dân tộc và đặc thù vùng miền. Ở một số dân tộc có dân số ít hoặc các dân tộc có trình độ cán bộ yếu kém cần có chính sách ưu đãi tuyển chọn cán bộ và đào tạo, bồi dưỡng cả về trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

2. Xây dựng chiến lược trung và dài hạn về công tác cán bộ với các dân tộc ở vùng đặc biệt khó khăn, vùng biên giới hải đảo để có nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu trong tình hình hiện nay.

3. Đổi mới nhận thức của đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ chủ chốt trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và tuyển chọn cán bộ. Nhiều địa phương còn tình trạng khoán trắng cho cơ quan làm công tác tổ chức hoặc cứng nhắc trong tiêu chuẩn hóa một số chức danh cán bộ, chưa tạo điều kiện và cơ hội cho cán bộ được bồi dưỡng, nâng cao trình độ văn hóa và chuyên môn nghiệp vụ.

4. Cần đặc biệt chú trọng đào tạo nguồn nhân lực cán bộ nữ. Thường xuyên rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp với từng vị trí, chức danh cán bộ ở các cấp. Đối với cán bộ là người dân tộc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa không nên quá câu nệ về hình thức, tiêu chuẩn trình độ văn hóa, tuổi tác trong sắp xếp, bố trí vị trí của cán bộ. Cần phải có cách nhìn khái quát hơn về đặc trưng văn hóa tộc người, uy tín của cán bộ và khả năng làm việc, nhận thức trong đội ngũ cán bộ, từ đó có kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ cán bộ để đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra.

5. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần phải gắn với việc quy hoạch và bố trí sử dụng cán bộ ở từng lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ, vùng miền và khu vực. Đối với một số vị trí mang tính chất chuyên môn, nghiệp vụ cao như công tác thống kê, địa chính, kỹ thuật nông, lâm nghiệp, giao thông, thủy lợi cần phải có kế hoạch đào tạo dài hạn với các nhóm đối tượng trẻ tuổi, có trình độ học vấn phù hợp. Công tác đào tạo phải gắn với kế hoạch sử dụng cán bộ để tránh tình trạng cán bộ được đào tạo không được bố trí đúng nghiệp vụ chuyên môn.

Công tác cán bộ luôn là vấn đề phức tạp và gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là ở cấp cơ sở. Đây là vấn đề quan trọng, có ý nghĩa quyết định trong sự ổn định về quản lý kinh tế – xã hội của địa phương. Vấn đề quy hoạch, sử dụng cán bộ ở cấp cơ sở vùng dân tộc, miền núi rất có ý nghĩa trong công cuộc đổi mới, hiện đại hóa phát triển vùng dân tộc và miền núi hiện nay.

### **Tài liệu tham khảo**

1. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X, Nxb. CTQG.
2. Ban dân tộc tỉnh Sơn La, *Báo cáo công tác dân tộc năm 2007*.
3. Ban dân tộc tỉnh Điện Biên, *Báo cáo công tác dân tộc năm 2007*.
4. Bộ Nội vụ, *Hệ thống chính trị cơ sở, thực trạng và một số giải pháp đổi mới*. Nxb. CTQG, 2004.
5. Hoàng Chí Bảo, *Dân chủ và dân chủ ở cơ sở nông thôn trong tiến trình đổi mới*. Nxb. CTQG, 2007.
6. Trịnh Duy Luân (2002), *Hệ thống chính trị cơ sở ở nông thôn qua ý kiến người dân*, Tạp chí Xã hội học số 1/2002.
7. Trịnh Quang Cảnh (2008), *Một số vấn đề về kinh nghiệm và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở vùng dân tộc thiểu số Tây Bắc*.
8. Nguyễn Quốc Phẩm (2003), *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ chốt cấp xã và phát huy vai trò hệ thống chính trị các vùng miền núi và dân tộc*, trong cuốn sách “*Dân tộc học Việt Nam, thế kỷ XX và những năm đầu thế kỷ XXI*”, Không Diễn, Bùi Minh Đạo (chủ biên), Nxb. Khoa học Xã hội.
9. Ủy ban Dân tộc, *Báo cáo tổng kết công tác dân tộc năm 2007*.