

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŪ CÁN BỘ TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ CƠ SỞ Ở ĐỊA BÀN TRỌNG YẾU VÙNG TÂY BẮC

TRẦN TRUNG*

Ngày nhận bài: 14/09/2016; ngày sửa chữa: 16/09/2016; ngày duyệt đăng: 18/09/2016.

Abstract Improving the quality of staff is the key issue to build strong political system from the government to grassroots. This article analyzes the staff situation in the basic political system in the key Northwest areas and proposes solutions to improve the quality of this team in order to contribute to sustainable development in the Northwest border provinces.

Keywords: Staff, the grassroots, basic political system, Northwest areas.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ (CB) trong hệ thống chính quyền cơ sở là yếu tố then chốt trong xây dựng hệ thống chính quyền vững mạnh. Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh: “*Cấp cơ sở là gần gũi dân nhất, là nền tảng của hành chính. Cấp cơ sở làm được việc thì mọi công việc đều xong xuôi*”

Hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương khóa IX xác định: “*Xây dựng đội ngũ CB 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 dân, không tham nhũng, không ức hiếp dân, trẻ hóa đội ngũ, chăm lo công tác đào tạo, bồi dưỡng, giải quyết hợp lý và đồng bộ chính sách đối với CB cơ sở*” [2; tr 167-168].

Xuất phát từ yêu cầu CNH, HĐH và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, trong những năm qua, Đảng, Nhà nước ta luôn chú trọng và quan tâm tới việc xây dựng đội ngũ CB, công chức (CC) nói chung và CB, CC chính quyền cấp cơ sở nói riêng. Đây là nhân tố then chốt để thực hiện nhiệm vụ trọng tâm là phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, hội nhập kinh tế quốc tế; thực hiện thành công chương trình cải cách nền hành chính nhà nước và xây dựng nông thôn mới, góp phần ổn định hệ thống chính trị và chất lượng bộ máy nhà nước. Chương trình tổng thể cải cách nền hành chính nhà nước đến năm 2020 cũng xác định, nâng cao chất lượng đội ngũ CB, CC là 1 trong 7 chương trình hành động chiến lược góp phần xây dựng nền hành chính dân chủ, trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp, từng bước hiện đại, xây dựng bộ máy nhà nước hoạt động có hiệu lực, hiệu quả. Trong đó, đặt ra yêu cầu xây dựng được đội ngũ CB, CC hành chính vừa có phẩm chất đạo đức tốt, vừa có năng lực, trình độ chuyên môn cao, có kĩ năng quản lí, vận hành bộ máy hành chính để thực hiện có hiệu

quả các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước nhất là ở những vùng địa bàn trọng yếu như Tây Bắc.

1. Thực trạng đội ngũ CB trong hệ thống chính trị cơ sở vùng Tây Bắc

1.1. Thực trạng về đội ngũ CB. Vùng Tây Bắc là vùng miền núi phía Tây của miền Bắc Việt Nam, có chung đường biên giới với Lào và Trung Quốc. Vùng Tây Bắc (phạm vi chi đạo của Ban Chỉ đạo Tây Bắc) gồm 12 tỉnh (Hà Giang, Lào Cai, Yên Bái, Lai Châu, Điện Biên, Sơn La, Hoà Bình, Cao Bằng, Bắc Kạn, Lạng Sơn, Phú Thọ, Tuyên Quang) và 21 huyện phía tây của hai tỉnh Thanh Hóa và Nghệ An (các huyện phía tây Thanh Hoá: Quan Hoá, Quan Sơn, Mường Lát, Bá Thước, Lang Chánh, Cẩm Thủy, Ngọc Lặc, Thạch Thành, Thường Xuân, Như Xuân, Như Thanh; các huyện phía tây Nghệ An: Kỳ Sơn, Tương Dương, Con Cuông, Anh Sơn, Tân Kỳ, Quế Phong, Quý Châu, Quý Hợp, Nghĩa Đàn, Thanh Chương).

Tây Bắc là vùng còn nhiều khó khăn trong phát triển, nhất là hạ tầng KT-XH còn thấp kém; trình độ dân trí chưa đồng đều, tập trung ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS), vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn... Các yếu tố này có ảnh hưởng trực tiếp và rất lớn đến sự phát triển nhân lực lãnh đạo, quản lí trong hệ thống chính trị cấp cơ sở. Nhìn chung, đội ngũ CB trong hệ thống chính trị cấp cơ sở vùng Tây Bắc có bản lĩnh chính trị vững vàng, nhận thức cách mạng sâu sắc, có trình độ chuyên môn, trí tuệ, năng lực lao động sáng tạo, khả năng điều hành, vận dụng khoa học, kĩ thuật vào thực tế; thực hiện chủ trương, chính sách và đã có nhiều đóng góp, tham mưu cho Đảng, Nhà nước hoạch định chính lược phát triển KT-XH vùng núi, vùng DTTS ở khu vực Tây Bắc.

* Học viện Dân tộc

Tuy nhiên, tỉ lệ CB có trình độ cao còn thấp, không đồng đều giữa các dân tộc, chủ yếu tập trung ở các dân tộc Kinh, Tây, Mường, Nùng, Thái. Theo số liệu trong Báo cáo tổng hợp tình hình triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 (khóa IX) về "Đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn" năm 2013 của Ban Chỉ đạo Tây Bắc cho thấy:

- Toàn vùng Tây Bắc chỉ có trên 100 tiến sĩ (đạt 0,042%) và tỉ lệ người DTTS có trình độ thạc sĩ chỉ chiếm 0,8%... Trình độ, năng lực điều hành của một bộ phận CB lãnh đạo, quản lí khu vực công, nhất là ở cấp huyện, xã còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng và theo kịp yêu cầu công tác. Đặc biệt là ở cấp xã, mới chỉ có hơn 50% CB, 77% CC xã và 44% CC không chuyên trách đạt chuẩn về trình độ theo quy định. Vùng Tây Bắc rất thiếu đội ngũ CB chất lượng cao, nhất là ngành y, được. Về giới tính, đã thể hiện sự bình đẳng giới, tuy nhiên hiện nay tỉ lệ CB lãnh đạo, quản lí là nữ còn thấp.

- Nhiều CB lãnh đạo, quản lí trong hệ thống chính trị cấp cơ sở tuổi cao, chủ yếu công tác theo kinh nghiệm và hầu như không phải CB được tạo nguồn tại chỗ, ít được đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật các kiến thức mới. Nhiều CB trẻ, nhất là cấp huyện, xã thiếu am hiểu, kinh nghiệm thực tiễn nên chất lượng công tác lãnh đạo, quản lí chưa cao; việc vận dụng khoa học vào thực tiễn cũng như việc tham mưu cho Đảng, Nhà nước hoạch định cơ chế, chính sách mang tính khả thi cho sự phát triển KT-XH vùng núi, vùng DTTS còn hạn chế. Nhiều CB lãnh đạo, quản lí chưa say mê học tập, nghiên cứu khoa học, đổi mới còn bảo thủ, xa rời hoạt động thực tiễn. Việc sắp xếp, bố trí CB có lúc còn trái ngành, trái nghề nên chưa phát huy được năng lực sở trường của từng cá nhân. Trong công tác tổ chức bộ máy và CB, việc quy hoạch đội ngũ lãnh đạo mới chỉ chú ý đến vấn đề bồi dưỡng để trở thành CB lãnh đạo, quản lí còn vấn đề đào tạo chuyên sâu để trở thành chuyên gia đầu ngành còn rất hạn chế.

- Mỗi năm học sinh (HS) phổ thông trung học vùng Tây Bắc tốt nghiệp gần 100.000 em. Đây là nguồn đào tạo sinh viên (SV) đại học, cao đẳng cho những năm tiếp theo. Nhưng để phát triển được đội ngũ CB người DTTS, cần có các cơ chế chính sách đặc thù, ưu tiên để học có thể rút ngắn được các khoảng cách. Ở các tỉnh Tuyên Quang, Lào Cai, Điện Biên chưa có tri thức người DTTS nào có trình độ tiến sĩ, ở Lai Châu chỉ có 4 thạc sĩ. Việc đào tạo CB chưa chú ý đến đào tạo chuyên môn cũng như tin học, ngoại ngữ... Nhằm nâng cao chất lượng CB và quy hoạch định hướng phát triển cao hơn cho CB lãnh đạo, quản lí khu vực công, từ năm 2007-2013, các tỉnh trong vùng đã cử trên 300 CB lãnh đạo, quản lí có khả năng

đi đào tạo nâng cao trình độ như: thạc sĩ, tiến sĩ... ra trường số CB này sẽ là hạt nhân, mũi nhọn cho ngành, lĩnh vực và khu vực của từng tỉnh.

1.2. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ CB, CC, viên chức (VC) trong hệ thống chính trị cơ sở. Trong thời gian qua, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CB, CC, VC trong hệ thống chính trị cơ sở và CB, CC VC công tác tại các vùng DTTS, vùng biên giới có địa bàn trọng yếu được Chính phủ, các Bộ ngành quan tâm; nhiều văn bản về đào tạo, bồi dưỡng được ban hành, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ CB, CC, VC trong hệ thống chính trị cơ sở. Ngoài ra, các địa phương được hỗ trợ để biên soạn các bộ chương trình, tài liệu tiếng dân tộc với mức tiêu chuẩn cường độ chất lượng CB, CC, VC công tác tại vùng DTTS. Vì vậy, đội ngũ CB, CC, VC trong hệ thống chính trị cơ sở đã qua đào tạo ngày càng nâng cao kiến thức, năng lực quản lí, điều hành và thực thi công vụ, có bản lĩnh chính trị, vững vàng, số lượng ngày càng được tăng lên để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. Đồng thời, từng bước chuẩn hóa, trẻ hóa đội ngũ CB, CC, VC trong hệ thống chính trị cơ sở ở từng cấp, nhất là các địa phương vùng DTTS, vùng có địa bàn đặc biệt khó khăn. Những kết quả đáng khích lệ đã đạt được, cụ thể là: "đã có 50.969 lượt người (CB, CC, VC người DTTS) được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ; 22.229 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về lí luận chính trị; 10.194 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về quản lí nhà nước và 10.516 lượt người được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về tin học văn phòng" [3].

Trong đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng CB, CC cấp xã, phường, thị trấn giai đoạn 2006-2010 theo Quyết định số 34/2006/QĐ-TTg ngày 08/02/2006 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án Đào tạo, bồi dưỡng CB, CC xã, phường, thị trấn giai đoạn 2006-2010 đã mang lại những kết quả nhất định, cụ thể: đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ văn hoá, chuyên môn nghiệp vụ, quản lí hành chính nhà nước, lí luận chính trị cho CB, CC xã người DTTS theo chuẩn chức danh đảm nhiệm, phấn đấu đến năm 2010: - Về văn hoá 100% CB chuyên trách giữ chức vụ qua bầu cử có trình độ tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên, trong đó 60% tốt nghiệp trung học phổ thông; - Về chuyên môn nghiệp vụ: 100% CB chuyên trách giữ chức vụ qua bầu cử và CC chuyên môn được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ theo chức danh quy định, trong đó 50% có trình độ trung cấp trở lên; - Về lí luận chính trị: 100% CB chuyên trách giữ chức vụ qua bầu cử và CC chuyên môn được đào tạo, bồi dưỡng đạt trình độ sơ cấp trở

lên, trong đó 40% có trình độ trung cấp; - **Về quản lí hành chính nhà nước:** 100% CB chủ chốt được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lí hành chính nhà nước; - **Về tin học:** 100% CB, CC được bồi dưỡng kiến thức về tin học văn phòng.

Các Bộ, ngành, địa phương đã làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ CB, CC, VC người DTTS trong hệ thống chính trị cấp cơ sở, trong đó tập trung vào đào tạo bồi dưỡng nâng cao về kiến thức chuyên môn, kĩ năng nghiệp vụ, tin học và ngoại ngữ.

1.3. Thực trạng tạo nguồn đào tạo CB theo chế độ cử tuyển. Việc đào tạo theo hình thức cử tuyển theo **Nghị định số 134/2006/NĐ-CP ngày 14/11/2006 của Chính phủ quy định chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân** cũng đã có những kết quả, đó là: trong vòng 11 năm từ 1999-2009, cả nước đã thực hiện cử tuyển được 19.720 HS các DTTS, đạt 89,3% so với kế hoạch, trong đó cử tuyển vào đại học là 16.080 HS, cử tuyển vào cao đẳng 3.640 em. Trong 3 năm học gần đây, từ 2010-2011 đến 2012-2013 đã tuyển được 6.369/7.047 chỉ số HS được cử tuyển vào học tại 79 trường đại học, cao đẳng trung ương và 30 trường cao đẳng địa phương. Các nhóm ngành đào tạo dành cho HS cử tuyển tập trung vào sư phạm, nông lâm nghiệp, y, dược, kinh tế, xây dựng, giao thông vận tải, thủy lợi... trong đó y tế và sư phạm là chủ yếu (sư phạm là 23,03%, y tế là 25,96%, kĩ thuật chuyên 15,55%, nông lâm nghiệp là 12,91%, kinh tế là 16,82%, xã hội nhân văn là 5,11%, nghệ thuật, thể dục, thể thao là 0,61%). Tính đến tháng 3/2008, cả nước có 52/53 DTTS có HS theo học hệ cử tuyển.

Mục tiêu của cử tuyển để tạo nguồn CB nói chung cho vùng DTTS, vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế khó khăn... HS cử tuyển tuyển sinh không qua kì thi tuyển (đại học, cao đẳng, trung cấp) để đào tạo CB, trí thức cho các vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn và các DTTS chưa có hoặc có rất ít CB đạt trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp. Theo kết quả giám sát của Hội đồng Dân tộc của Quốc hội, sau khi tốt nghiệp, có trên 80% HS, SV trở về quê hương công tác theo sự điều động và phân công của địa phương. Nhiều CB là SV cử tuyển đã được bổ nhiệm vào các chức vụ chủ chốt của tỉnh như: Phó chủ tịch Ủy ban nhân dân, Bí thư Huyện uỷ, Huyện đoàn, Giám đốc các Trung tâm, là đại biểu Quốc hội và nhiều CB đã tham gia học thạc sĩ, tiến sĩ như ở Lào Cai, Tuyên Quang... đã góp phần không nhỏ trong sự nghiệp phát triển KT-XH, xoá đói giảm nghèo, bảo đảm an ninh, quốc phòng ở các địa phương vùng cao, miền núi.

Tuy nhiên, vấn đề đặt ra là việc thực hiện cử tuyển thường dù số lượng không nhiều nhưng hàng năm không hề chỉ tiêu kế hoạch giao (năm 2013 chỉ thực hiện được 1.971/2.143 chỉ tiêu) nguyên nhân phần lớn là do không có HS diện cử tuyển tại các vùng đặc biệt khó khăn. Việc bố trí công tác cho SV sau khi tốt nghiệp ra trường chưa được quan tâm, dẫn đến tình trạng SV cử tuyển sau khi tốt nghiệp không có việc làm trong khi bị vùng dân tộc và miền núi vẫn trong tình trạng thiếu CB có trình độ (Theo báo cáo của các địa phương, đối tượng HS cử tuyển trình độ đại học, cao đẳng khóa học 2007-2008, trình độ cao đẳng khóa 2008-2009 theo Nghị định số 134/2006/NĐ-CP đến năm 2013 mới bố trí được 852 em có việc làm/2.132 em đã tốt nghiệp, đạt tỉ lệ 40,2%). Nguyên nhân được xác định là do: một bộ phận SV cử tuyển sau khi tốt nghiệp không muốn quay về địa phương công tác; số khác quay về địa phương nhưng không được bố trí công việc do hầu hết biên chế tại cơ quan, chính quyền các cấp đã đầy, không được tăng thêm. Bên cạnh đó là việc chưa gắn cử tuyển theo ngành nghề phù hợp với yêu cầu của địa phương, dẫn đến cung không đáp ứng với cầu. Những vấn đề này cần phải được xem xét, giải quyết sớm trong thời gian tới.

2. Những vấn đề đặt ra

2.1. Ưu điểm: - Công tác xây dựng thể chế đã được Chính phủ, các Bộ, ngành quan tâm ban hành, từng bước được hoàn thiện, bảo đảm cơ chế đổi mới về tuyển dụng, sử dụng và quản lí CB, CC, VC người DTTS trong giai đoạn hiện nay; - Các chính sách ưu tiên trong tuyển dụng, sử dụng và quản lí CB, CC, VC đã được thực hiện có hiệu quả; các đối tượng cử tuyển sau khi tốt nghiệp ra trường được các địa phương bố trí, phân công công tác... góp phần nâng cao tỉ lệ CB, CC, VC người DTTS, hệ thống chính trị ở các vùng dân tộc và miền núi từng bước được tăng cường và củng cố; tình hình chính trị, trật tự xã hội cơ bản ổn định; an ninh, quốc phòng được giữ vững; - Số lượng CB, CC, VC người DTTS không ngừng được nâng cao; có sự tham gia vào tất cả các lĩnh vực của đời sống chính trị, xã hội; nhiều người giữ các vị trí quan trọng trong bộ máy nhà nước ở cả Trung ương và địa phương; - Công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao lí luận chính trị, năng lực trình độ chuyên môn được các cấp ủy Đảng, chính quyền cơ quan, đơn vị quan tâm, tạo sự chuyển biến tích cực trong hoạt động của đội ngũ CB, CC, VC người DTTS; - Việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CB, CC, VC người DTTS được triển khai thực hiện đồng bộ, chất lượng và hiệu quả. Các chính sách ưu tiên, đãi ngộ về đào tạo nguồn nhân lực

người DTTS được ưu tiên, vận dụng linh hoạt tùy tình hình cụ thể của từng địa phương.

2.2. Những hạn chế: - Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh về công tác tuyển dụng, sử dụng và quản lý CB, CC, VC nơi chúng tuy nhiều nhưng tính thống nhất giữa các ngành chưa cao, thiếu cụ thể và còn chậm so với yêu cầu của tình hình thực tế; - Tỷ lệ và cơ cấu CB, CC, VC người DTTS trong hệ thống cơ quan của Nhà nước, các đơn vị sự nghiệp công lập từ Trung ương đến cơ sở còn thấp, chưa bao đảm phù hợp với số dân là người DTTS cũng như chức năng, nhiệm vụ của đơn vị, địa phương; Tỉnh Điện Biên có huyện đồng bào H'Mông chiếm tỉ lệ cao nhất nhưng không có CB chủ chốt là người dân tộc H'Mông ở huyện, có một số xã ở Tuyên Quang và Lạng Sơn cũng có tình trạng tương tự. Ở Lai Châu, dân tộc Thái chiếm 42% dân số toàn tỉnh nhưng tỉ lệ CB người Thái mới chỉ chiếm 7,6%, có huyện dân tộc Dao đông nhất nhưng chỉ có 1 CB trong Thường vụ Huyện ủy [4; tr 102].

- Trình độ, Kỹ năng trong giải quyết công việc của CB, CC, VC người DTTS còn hạn chế, công tác phát triển đảng còn chậm, tỉ lệ CB, CC, VC người DTTS còn thấp chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của vị trí việc làm, nhất là ở các Bộ, ngành Trung ương; - Việc thực hiện Nghị định số 134/2006/NĐ-CP ngày 14/11/2006 của Chính phủ quy định chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân chưa có hiệu quả, sau khi tốt nghiệp ra trường HS, SV không được bố trí việc làm hoặc bố trí việc làm không phù hợp với chuyên môn được đào tạo còn nhiều, gây lãng phí nguồn lực của địa phương và cơ hội việc làm cho đối tượng còn tồn tại; - Kế hoạch quy hoạch, bổ nhiệm CB theo phân cấp quản lý, đảm bảo về cơ cấu, có sự đổi mới, thiếu tính kế thừa và phát triển; việc tạo nguồn nhân sự tại chỗ, nhất là cấp cơ sở còn thiếu cụ thể; - Công tác đào tạo, bồi dưỡng; chương trình, nội dung và thời gian đào tạo, bồi dưỡng chưa sát với nhu cầu công việc và còn hình thức, trùng lặp. Nhiều CB, CC, VC người DTTS tại chỗ tuy được đào tạo, chuẩn hóa về bằng cấp, nhưng năng lực công tác chưa đạt yêu cầu, ít có tinh chủ động, sáng tạo.

2.3. Nguyên nhân:

- **Khách quan:** CB, CC, VC người DTTS trong hệ thống chính trị cơ sở vùng trọng yếu Tây Bắc về cơ bản xuất phát từ những vùng DTTS và miền núi có điều kiện địa bàn cư trú khó khăn, phức tạp; nhiều vùng dân cư sống khá biệt lập với bên ngoài, ít có cơ hội giao lưu trong khi hạ tầng cơ sở và các dịch vụ xã hội chưa phát triển; các rào cản về ngôn ngữ, đặc điểm về văn hóa, tâm lý tộc người, tín ngưỡng tôn giáo

khác biệt; cùng với những hạn chế về trình độ học vấn thấp và trình độ phát triển khác nhau... Bên cạnh đó, các chế độ, chính sách đặc thù đối với đội ngũ CB, CC, VC người DTTS ở cấp cơ sở còn hạn chế do điều kiện kinh tế của đất nước còn nhiều khó khăn, nên ảnh hưởng đến việc nâng cao số lượng, chất lượng đội ngũ CB, CC, VC người DTTS.

- **Chủ quan:** Công tác phối hợp trong xây dựng và thực hiện kế hoạch, chương trình ban hành văn bản quy phạm pháp luật hàng năm giữa các cơ quan, đơn vị có trách nhiệm chưa kịp thời, đồng bộ. Việc tham gia ý kiến của các Bộ, ngành và địa phương vào các dự thảo văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến công tác CB, CC, VC ở cấp cơ sở chưa phát huy được tinh thần trách nhiệm, đôi khi còn hình thức; một số cấp ủy, lãnh đạo các Bộ, ngành, địa phương chưa thực sự quan tâm tới công tác CB, CC, VC người DTTS ở cấp cơ sở; công tác thanh tra, kiểm tra chưa được thường xuyên, chặt chẽ, kịp thời trong triển khai chính sách, pháp luật về đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng CB, CC, VC người DTTS ở cấp cơ sở; một số tồn tại đã được nhìn nhận nhưng thiếu những giải pháp mạnh, có tính đột phá để khắc phục; sự phối hợp giữa các cơ quan có thẩm quyền trong việc thực hiện chính sách cử tuyển chưa chặt chẽ, chưa bám sát vào điều kiện KT-XH và nhu cầu của địa phương.

3. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CB trong hệ thống chính trị cấp cơ sở vùng Tây Bắc

3.1. Về xây dựng thể chế: Để tạo ra sự đột phá trong phát triển đội ngũ CB, CC, VC trong hệ thống chính trị cấp cơ sở vùng địa bàn trọng yếu Tây Bắc nhất là trong bối cảnh đời sống kinh tế, văn hóa và nhận thức của đội ngũ CB và người DTTS trong vùng còn có khoảng cách khá xa so với sự phát triển chung của các dân tộc khác trên cả nước thì cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống thể chế về công tác tuyển dụng, đào tạo, sử dụng đội ngũ CB, CC, VC người DTTS bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất để góp phần củng cố, nâng cao số lượng, chất lượng đội ngũ CB, CC, VC người DTTS trong hệ thống chính trị cấp cơ sở, cụ thể là:

- Tiếp tục triển khai Luật CB, CC, Luật VC và các văn bản hướng dẫn thi hành. Thực hiện đúng, có hiệu quả các nội dung chính sách, chế độ ưu tiên đối với CB, CC, VC và người DTTS làm việc trong hệ thống chính trị cấp cơ sở; - Nghiên cứu xây dựng, sửa đổi, bổ sung chính sách có tính đặc thù trong tuyển dụng, nâng ngạch, thăng hạng; tiêu chuẩn, điều kiện trong quy hoạch, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý đối với CB, CC, VC và người DTTS ở cấp cơ sở; - Nghiên cứu, quy định chế độ, chính sách thu hút trọng dụng, đãi ngộ người có tài

năng, chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội phù hợp đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ và hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ CB, CC, VC và người DTTS ở phường, xã, thị trấn.

3.2. Về nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ CB cấp cơ sở:

- Hoàn thiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ CB, CC trong chính quyền cấp xã. Chế độ, chính sách đối với CB, CC chính quyền cấp xã trong những năm qua đã từng bước được hoàn thiện theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 5, khóa IX của Đảng: "CB cơ sở xã, phường, thị trấn có chế độ làm việc và được hưởng chính sách về cơ bản như CB, CC nhà nước". Tuy nhiên, chế độ đãi ngộ đối với CB, CC chính quyền cấp xã, phường, thị trấn ở nước ta còn thấp, việc trả lương chưa thực sự gắn với vị trí việc làm và hiệu quả công việc. Trong thời gian tới, cần tiếp tục nghiên cứu và hoàn thiện chính sách tiền lương để CB, CC yên tâm và tâm huyết trong công tác. Đặc biệt, cần xây dựng một số chế độ, chính sách cụ thể đối với những CB, CC cấp xã, phường, thị trấn thi công tác trước tuổi về hưu do chưa đạt chuẩn và năng trình độ hạn chế, tuổi đời cao; chế độ hỗ trợ cho luân chuyển; chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao về công tác tại các xã, phường, thị trấn.

- Hoàn thiện công tác phân tích công việc, xác định vị trí việc làm và xây dựng khung năng lực đối với các vị trí chức danh. Luật CB, CC năm 2008 và Nghị định số 92/2009/NĐ-CP ngày 22/10/2009 của Chính phủ quy định cụ thể 8 nhóm chức vụ đối với CB cấp cơ sở (tương ứng với 11 chức danh) và 7 chức danh CC cấp xã, phường, thị trấn. Với mỗi vị trí đã có các quy định tương đối cụ thể về tiêu chuẩn chức danh, là cơ sở để tạo nguồn, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và giải quyết chế độ, chính sách đối với CB, CC cấp cơ sở. Đây là bước tiền quan trọng hướng tới chuyên nghiệp hóa, hiện đại hóa đội ngũ CB, CC, góp phần trực tiếp nâng cao năng lực, hiệu lực, hiệu quả quản lý của bộ máy nhà nước. Tuy nhiên, tiêu chuẩn chức danh hiện nay đã bộc lộ nhiều bất hợp lý, nhiều điểm không còn phù hợp với thực tiễn của các khu vực, vùng miền khác nhau trong cả nước; nặng về định tính, thiếu các tiêu chuẩn định lượng. Do đó, việc cần thiết hiện nay là phải hoàn thiện công tác phân tích công việc, xác định vị trí việc làm và xây dựng khung năng lực đối với các vị trí chức danh, coi đây là công cụ quan trọng nhất trong quản lý CB, CC.

- Hoàn thiện công tác thu hút, quy hoạch và sử dụng CB, CC. Đẩy mạnh việc tuyển dụng SV tốt nghiệp cao đẳng, đại học chính quy có chuyên môn phù hợp về công tác tại các xã, phường, thị trấn. Tổ chức thi tuyển CC đảm bảo khách quan, công bằng và mang

tinh cạnh tranh cao. Chỉ đưa vào quy hoạch hoặc giới thiệu để bầu vào chức danh CB những người có đủ tiêu chuẩn theo quy định, có điều kiện và khả năng hoàn thành nhiệm vụ được giao; tăng cường bố trí sử dụng CB trẻ, CB nữ được đào tạo cơ bản, đã qua thử thách trong thực tiễn, có triển vọng phát triển; thực hiện tốt công tác luân chuyển CB. Đồng thời, không bố trí những CB không có khả năng hoàn thành nhiệm vụ, xử lý nghiêm khắc đối với những người không chấp hành chủ trương điều động, luân chuyển của cấp có thẩm quyền.

- Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng. Các địa phương cần chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CB, CC cấp xã trong từng năm và cả nhiệm kỳ; gắn bồi dưỡng về chính trị - chuyên môn với giáo dục phẩm chất, ý thức tinh thần trách nhiệm của CB, CC; tăng cường đào tạo theo vị trí việc làm. Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên; đổi mới phương pháp giảng dạy; tăng cường quản lý chất lượng đào tạo và cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho đào tạo; phối hợp với một số cơ sở đào tạo uy tín để nâng cao chất lượng đào tạo.

- Hoàn thiện công tác kiểm tra, đánh giá, khen thưởng và kỉ luật. Công tác kiểm tra, đánh giá, khen thưởng và kỉ luật có ý nghĩa rất quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng CB, CC cấp cơ sở. Thông qua hoạt động này nhằm phát hiện những tiêu cực, bất cập nảy sinh từ CB và công tác CB. Qua đó, động viên khen thưởng những nhân tố tích cực, xử lý kịp thời những sai phạm, củng cố lòng tin của nhân dân đối với Đảng và chính quyền. Việc đánh giá CB, CC phải đảm bảo nội dung, quy trình theo quy định, công khai, dân chủ với tiêu chuẩn rõ ràng, minh bạch. Gắn đánh giá với công tác tự phê bình, phê bình và thực hiện nghiêm túc việc tổ chức lấy phiếu tín nhiệm với các chức danh chủ chốt; tạo điều kiện để nhân dân tích cực tham gia giám sát, đánh giá và góp ý cho đội ngũ CB, CC. Kiên quyết xử lý nghiêm những CB vi phạm, khuyết điểm, không hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Ngày 14/3/2016, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 402/QĐ-TTg phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ CB, CC, VC người DTTS trong thời kì mới, với mục tiêu hướng tới là hoàn thiện hệ thống thể chế, chính sách về tuyển dụng, sử dụng và quản lý đội ngũ CB, CC, VC người DTTS nhằm xây dựng, phát triển đội ngũ CB, CC, VC người DTTS có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất, đạo đức, có trình độ năng lực nghiệp vụ, góp phần củng cố, nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong quản lý nhà nước. Nâng cao hợp lý tỉ lệ CB, CC, VC người DTTS ở các cơ quan của Nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập từ

Trung ương đến cơ sở, đặc biệt là ở các địa phương vùng DTTS nhưng không tăng số lượng biên chế đã được cấp có thẩm quyền giao, phù hợp với Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế; hình thành hệ thống thông tin, số liệu phản ánh thực trạng đội ngũ CB, CC, VC người DTTS trong giai đoạn hiện nay nhằm phục vụ hoạt động quản lý nhà nước về công tác CB, CC, VC người DTTS.

Để đạt được mục tiêu trên, Thủ tướng Chính phủ giao Ủy ban Dân tộc phối hợp với các Bộ, ngành và địa phương tiến hành nghiên cứu xây dựng, sửa đổi, bổ sung chính sách có tính đặc thù trong tuyển dụng, nâng ngạch, thăng hạng; chế độ chính sách trong đào tạo, bồi dưỡng; tiêu chuẩn, điều kiện trong quy hoạch, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý đối với CB, CC, VC người DTTS; nghiên cứu, quy định chế độ, chính sách thu hút nhân tài, trọng dụng, đãi ngộ, chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội phù hợp đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ và hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ CB, CC, VC người DTTS. Cùng với đó là xây dựng chương trình bồi dưỡng kiến thức DTTS cho CB, CC, VC theo 4 nhóm đối tượng: Đối tượng 1 (lãnh đạo cấp tỉnh và tương đương); đối tượng 2 (lãnh đạo cấp sở và tương đương); đối tượng 3 (lãnh đạo cấp phòng và tương đương); đối tượng 4 (CB, CC, VC không giữ chức vụ lãnh đạo). Triển khai có hiệu quả các chính sách về thu hút, trọng dụng, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng CB, CC, VC người DTTS; nâng cao tỉ lệ CB, CC, VC người DTTS giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan, đơn vị, địa phương...

Với vị trí địa lý, kinh tế, chính trị, văn hóa đặc biệt quan trọng, vùng Tây Bắc và đồng bào Tây Bắc luôn được Đảng, Nhà nước quan tâm. Tây Bắc có một số lợi thế cạnh tranh như: sự đa dạng, phong phú, độc đáo về điều kiện tự nhiên, tài nguyên thiên nhiên (rừng, khoáng sản, năng lượng, ki quan địa chất, khí hậu...); văn hoá dân tộc phong phú, đậm đà bản sắc,... Tuy nhiên trong xu thế phát triển và hội nhập, vùng Tây Bắc đang phải đối mặt với rất nhiều khó khăn: Nguồn đội ngũ CB chưa đáp ứng được đầy đủ nhu cầu, năng lực để tiếp thu, sử dụng tri thức vào thực tiễn; kết cấu hạ tầng KT-XH còn thiếu và nhiều yếu kém; an ninh chính trị, tôn giáo và trật tự an toàn xã hội vẫn còn ẩn chứa nhiều nhân tố phức tạp, dễ dàng gây bất ổn; tình trạng nghèo đói, dân trí hạn chế, xung đột môi trường trong sử dụng tài nguyên đang đe dọa sự phát triển bền vững của vùng Tây Bắc... Trước thực trạng đó đòi hỏi các cấp, các ngành phải có những giải pháp thiết thực để phát huy, phát triển những thế mạnh của vùng

và khắc phục, hoàn thiện những yếu kém, nhất là về xây dựng đội ngũ CB trong hệ thống chính trị cơ sở. Khắc phục được mặt hạn chế về đội ngũ CB trong hệ thống chính trị là động lực để khắc phục những mặt hạn chế, khó khăn, từng bước xây dựng và phát triển KT-XH bền vững vùng Tây Bắc. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Hồ Chí Minh toàn tập (tập 5) (1995). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2002). Văn kiện Hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [3] Ban Chỉ đạo Tây Bắc (2013). Báo cáo tổng hợp tình hình triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 (khóa IX) về "Đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xa, thường, thị trấn".
- [4] Hoàng Hữu Bình - Phan Văn Hùng (2013). Một số vấn đề đổi mới xây dựng và thực hiện chính sách dân tộc. NXB Chính trị - Hành chính.
- [5] Đảng Cộng sản Việt Nam (2003). Văn kiện Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương khóa IX. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [6] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.

Kĩ năng tư vấn tâm lí cho học sinh...

(Tiếp theo trang 39)

Tài liệu tham khảo

- [1] Dương Diệu Hoa (chủ biên) - Nguyễn Ánh Tuyết - Nguyễn Kế Hào - Phan Trọng Ngo - Đỗ Thị Hạnh Phúc (2008). Giáo trình tâm lí học phát triển. NXB Đại học Sư phạm.
- [2] Hoàng Anh Phước (2010). Phương pháp tiếp cận ứng xử trong tham vấn tâm lí. Kĩ yếu hội thảo quốc gia: "Nghiên cứu, giảng dạy và ứng dụng Tâm lí học - Giáo dục học trong thời kì hội nhập quốc tế". NXB Đại học Sư phạm (tr 522-526).
- [3] Trần Thị Lệ Thu (2009). Công tác Tâm lí học đường tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội và một số đề xuất về đào tạo cán bộ Tâm lí học đường tại Việt Nam. Kĩ yếu Hội thảo "Nhu cầu, định hướng và đào tạo tâm lí học đường tại Việt Nam". Viện Tâm lí học (tr 312 - 319).
- [4] Hoàng Anh Phước (2010). Một số kĩ năng tham vấn cơ bản của nhà tham vấn tâm lí. Kĩ yếu hội thảo: "Phát triển công tác tư vấn/ tham vấn sinh viên trong Đại học Thái Nguyên". Dự án "Những nẻo đường đến giáo dục đại học - Pathways to higher education - PHE" Hoa Kỳ (tr 20-29).
- [5] Khoa Tâm lí Giáo dục (2015). Giáo trình Tâm lí học giáo dục. Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.