

# Tăng cường năng lực quản lý nhà nước CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP XÃ Ở ĐẮC LẮC

**■ TH.S ĐỖ THÀNH DƯƠNG (\*)**

**Đ**ắc Lắc là một tỉnh thuộc vùng Tây Nguyên, diện tích tự nhiên 13.084 km<sup>2</sup> với 12 huyện và 1 thành phố trực thuộc tỉnh, trong đó có 175 xã, phường, thị trấn; 2.234 thôn, buôn, tổ dân phố. Dân số hơn 1.650.000 người, 44 dân tộc anh em cùng định cư sinh sống, dân tộc thiểu số chiếm gần 30%. Riêng dân tộc Êđê và M'Nông có hơn 322.000 người chiếm 18% dân số toàn tỉnh.

Đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ cấp xã có nhiều đóng góp, trưởng thành trong sự nghiệp bảo vệ và xây dựng Tổ quốc là nòng cốt hướng dẫn đồng bào các dân tộc xoá đói giảm nghèo, tổ chức xây dựng cuộc sống, từng bước tạo ra những tiến đề cần thiết để phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

## 1. Tình hình đội ngũ cán bộ cấp xã ở Đắc Lắc hiện nay

Hiện nay, tỉnh Đắc Lắc có khoảng 3.312 cán bộ, trong đó có 2.190 cán bộ không chuyên trách. Số được công nhận theo quy định của Pháp lệnh cán bộ, công chức là 1.587 người, cán bộ nữ chiếm tỷ lệ không lớn (434 người), cán bộ người dân tộc thiểu số 684 người, còn thiếu hơn 350 cán bộ cấp xã theo quy định tại Nghị định 114/2003/NĐ-CP về cán bộ xã, phường, thị trấn.

Trước yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đổi mới đất nước và hội nhập quốc tế, đội ngũ cán bộ cấp xã ở Đắc Lắc vẫn còn bất cập, hẫng hụt, thể hiện ở một số mặt sau:

- Đội ngũ cán bộ cấp xã chưa đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá

cả về số lượng và chất lượng. Khả năng tổng kết thực tiễn còn nhiều hạn chế.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng như lý luận chính trị và quản lý nhà nước, mặc dù được chú trọng, nhưng số lượng cán bộ, công chức cấp xã qua đào tạo, bồi dưỡng còn thấp so với yêu cầu chung. Hiện nay, còn 1.956 người chưa có trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Một số đồng cán bộ, công chức chưa qua đào tạo về quản lý nhà nước. Về chất lượng công tác, hơn 34,6% số cán bộ đạt loại khá, 56% đạt loại trung bình.

- Sự bất cập về trình độ học vấn và năng lực quản lý của đội ngũ cán bộ cấp xã hạn chế tác nghiệp điều hành công việc chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của công việc và đòi hỏi của nhân dân. Thí dụ, chủ tịch UBND xã ra quyết định cưỡng chế hành chính, bắt và tạm giam người trái pháp luật. Vi phạm pháp luật hình sự lại giải quyết hoà giải dân sự.v.v... điều này đã làm giảm hiệu lực quản lý nhà nước ở địa phương...

- Cơ cấu cán bộ cấp xã bất hợp lý, phân bố không đồng đều về tỷ lệ cán bộ là người dân tộc thiểu số, một số dân tộc chưa có cán bộ là người của dân tộc mình. Một số cán bộ người dân tộc thiểu số từ nơi khác chuyển đến chưa chú ý đào tạo thích ứng với địa phương. Cán bộ là nữ hoạt động trong lĩnh vực xã hội tuy tăng so với nhiệm kỳ trước, song vẫn còn thấp đối với một số vị trí chủ chốt. Hiện nay, toàn tỉnh mới chỉ có 12 cán bộ nữ đảm nhiệm các chức danh chủ chốt như bí thư đảng uỷ xã, chủ tịch HĐND và UBND xã, còn lại chủ yếu là phụ trách công việc của hội phụ nữ xã và các chức

(\*) *Trưởng Chính trị tỉnh Đắc Lắc*



đang khác. Vai trò của phụ nữ trong công tác cán bộ còn chưa được nhận thức đầy đủ, đặc biệt là các vùng khó khăn, vùng căn cứ cách mạng, vùng dân tộc thiểu số.

## **2. Nâng cao năng lực quản lý nhà nước cho cán bộ cấp xã**

Những hạn chế nói trên của đội ngũ cán bộ cấp xã ở Đắc Lắc theo chúng tôi, do những nguyên nhân sau:

Thứ nhất, do đặc điểm lịch sử xã hội, trình độ phát triển kinh tế - văn hoá, dân trí ở nhiều vùng còn thấp, đời sống của đồng bào gặp nhiều khó khăn, số người mù chữ chiếm tỷ lệ cao, nhiều người không biết nói tiếng phổ thông. Đời sống của cán bộ quá khó khăn, hơn 86,6% số cán bộ ở cơ sở sống dựa vào sản xuất là chính, do đó nhiều người không muốn làm cán bộ, đặc biệt là cán bộ thôn, buôn. Một số xin nghỉ để phát triển kinh tế gia đình, số cán bộ đang công tác không muốn đi học dài ngày.

Thứ hai, chính sách, chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, nhất là vùng sâu, vùng xa nhiều điểm chưa hợp lý, cơ sở hạ tầng thiếu thốn, lạc hậu, đi lại khó khăn, nhất là về mùa mưa. Vì vậy, chưa động viên, khuyến khích kịp thời sự tham gia nhiệt tình của cán bộ cơ sở.

Thứ ba, năng lực, trình độ, kinh nghiệm quản lý còn hạn chế, số đông cán bộ cấp xã trưởng thành qua các phong trào, do nhiệt tình hăng hái, xúc tác công việc, chưa được đào tạo, bồi dưỡng qua trường lớp. Cán bộ kiêm nhiệm chức danh, kiêm nhiệm công việc, ít có thời gian học tập, nghiên cứu đi sâu nhiệm vụ chuyên môn.

Thứ tư, chưa có quy hoạch cán bộ cụ thể trước mắt và lâu dài để đào tạo, bồi dưỡng cập nhật kiến thức phù hợp với đặc điểm tình hình địa phương. Mặt khác, chưa có chính sách động viên, khuyến khích cán bộ có điều kiện theo học các lớp đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, quản lý nhà nước và chuyên môn, nghiệp vụ một cách có hệ thống, thường xuyên.

Để nâng cao năng lực quản lý nhà nước

cho đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, theo chúng tôi cần thực hiện tốt một số vấn đề cơ bản sau:

- Tăng cường mở rộng các hình thức đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật những kiến thức cơ bản, về lý luận chính trị, pháp luật, quản lý nhà nước trên các lĩnh vực cho đội ngũ cán bộ cấp xã. Mặt khác, tăng cường củng cố, đào tạo cán bộ nguồn cho cơ sở trong những năm tới, có chế độ ưu tiên đãi ngộ đặc biệt cho cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ vùng sâu, vùng xa, vùng căn cứ cách mạng, nhằm động viên họ yên tâm học tập để nâng cao trình độ, năng lực lãnh đạo và quản lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của thời kỳ mới.

- Đội ngũ cán bộ cấp xã, thường xuyên xuyên bồi dưỡng, giáo dục, nâng cao kiến thức pháp luật dưới nhiều hình thức, đặc biệt là thông tin kịp thời những nội dung cơ bản của các văn bản pháp luật thuộc các lĩnh vực pháp luật, các lĩnh vực xã hội có liên quan trực tiếp đời sống cộng đồng các dân tộc ở địa phương như pháp luật về dân sự, hình sự, đất đai, hôn nhân và gia đình, bảo vệ chăm sóc và phát triển rừng... các văn bản hướng dẫn thi hành cụ thể, để cán bộ cấp xã có điều kiện tiếp xúc và áp dụng giải quyết công việc phù hợp.

- Về lương, phụ cấp cần được bảo đảm cho cán bộ cấp xã mức sống trên mức trung bình của xã hội. Đối với các trường thôn, trường bản cần sửa đổi, bổ sung chế độ phụ cấp nhằm tăng cường trách nhiệm và tạo điều kiện cho họ phát huy ưu thế của mình, thúc đẩy kinh tế - xã hội miền núi phát triển. Mặt khác, cần tổ chức cho cán bộ đi học hỏi kinh nghiệm thực tế ở các đơn vị cơ sở vững mạnh, điển hình tiên tiến trong tỉnh và các tỉnh bạn để có điều kiện học tập, tích lũy kinh nghiệm.

- Chú trọng công tác phát triển Đảng, nâng cao năng lực và sức chiến đấu của tổ chức Đảng ở cơ sở. Mặt khác, cần quan tâm đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng như trụ sở làm việc, trang thiết bị cần thiết để tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ cấp xã hoạt động và phát huy tốt vai trò người cán bộ sát dân, gần dân●