

# NGUỒN NHÂN LỰC CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ TỈNH LÂM ĐỒNG HIỆN NAY, VẤN ĐỀ VÀ GIẢI PHÁP

TS. Phí Hùng Cường - TS. Nguyễn Thị Thuận

*Học viện Dân tộc, UBĐT*



## 1. Khái quát điều kiện tự nhiên, xã hội tỉnh Lâm Đồng

Vị trí địa lý và điều kiện tự nhiên: Lâm Đồng là một tỉnh miền núi ở Nam Tây Nguyên, có diện tích 9.772,19km<sup>2</sup>, chiếm khoảng 2.9% diện tích cả nước, có chung đường ranh giới với các tỉnh: Phía Đông giáp tỉnh Khánh Hòa và Ninh Thuận. Phía Tây, Tây Nam giáp tỉnh Bình Phước, Đồng Nai. Phía Nam, Đông Nam giáp tỉnh Bình Thuận. Phía Bắc giáp tỉnh Đắk Lắk. Lâm Đồng có 4 loại địa hình chủ yếu là: địa hình núi, cao nguyên, đồi và thung lũng. Các vùng miền núi và cao nguyên có độ cao từ 800m đến 2.200m so với mặt nước biển.

Do đặc điểm địa hình đồi núi và chia cắt như vậy, nên hệ thống sông ngòi phong phú, Lâm Đồng là nơi đầu nguồn của các hệ thống sông lớn, như: sông Đa Đờng, sông Đa Nhim, sông Krông Nô và sông La Ngà. Khí hậu ở Lâm Đồng chia làm hai mùa rõ rệt: mùa mưa bắt đầu từ tháng 5 đến tháng 10; mùa khô bắt đầu từ tháng 11 và kết thúc vào tháng 4 sang năm.

Toàn tỉnh có 12 đơn vị hành chính cấp huyện (trong đó 10 huyện và 02 thành phố), bao gồm: Thành phố Đà Lạt, thị xã Bảo Lộc và 10 huyện: Đam Rông, Lạc Dương, Đơn Dương, Đức Trọng, Lâm Hà, Bảo Lâm, Di Linh, Đa Hoai, 18 Đạ Tẻh và Cát Tiên. Hệ thống đơn vị cấp phường, xã,

thị trấn, toàn tỉnh có 18 phường, 118 xã, 12 thị trấn. Toàn tỉnh có 982 thôn, buôn và 586 tổ dân phố. Căn cứ Quyết định số: 582/QĐ-TTg ngày 28/4/2017 của Thủ tướng Chính phủ, Lâm Đồng hiện nay có 77 xã Khu vực I, 62 xã khu vực II và 8 xã khu vực III, trong đó có 150 thôn thuộc diện ĐBKK

Về dân cư, Lâm Đồng có hơn 40 tộc người sinh sống: Kinh, Cơ ho, Mạ, Chu ru, M'ông, Raglai, Giê Triêng, Chăm, Hoa, Tày, Nùng, Thái, Dao... Các tộc người thiểu số có trình độ phát triển kinh tế - xã hội không đồng đều, ngôn ngữ, phong tục tập quán, tín ngưỡng, tôn giáo, văn hóa khác nhau, rất phong phú và đa dạng. Trong số đó, ba tộc người được xem là cư dân bản địa của Lâm Đồng là: K'ho, Mạ, Chu ru, đã định cư lâu đời tại vùng đất này, ngoài ra các tộc người khác có nguồn gốc cư trú từ nhiều vùng miền khác nhau đã di cư đến vùng đất Lâm Đồng sau này.

Theo Cục Thống kê đến năm 2013, trên địa bàn toàn tỉnh có 43 dân tộc thiểu số sinh sống xen kẽ gồm 300.369 người chiếm tỷ lệ 24,1% dân số, trong đó dân tộc thiểu số gốc Tây Nguyên có 207.718 người chiếm 16,7%, những sắc tộc có đông dân số là K'ho (152.855 người), Chu ru (19.551 người), Mạ (33.442 người).

Lâm Đồng có 133/147 xã, phường, thị trấn có đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống. Trong đó tỷ lệ đồng bào dân tộc thiểu số: từ 70% trở lên có 25 xã; từ 50% đến dưới 70% có 15 xã; từ 40% - 49%: 8 xã; từ 20% - 39%: 22 xã; dưới 19%: 15 xã và các xã còn lại có tỷ lệ dân tộc thiểu số không lớn là 63 xã<sup>(1)</sup>.

Như vậy đồng bào dân tộc thiểu số sinh

sống quần cư tập trung ở một số xã tại vùng sâu, vùng xa. Sinh kế chủ yếu dựa vào kinh nghiệm làm nông nghiệp là chủ yếu. Đây vừa là lợi thế về thổ nhưỡng, khí hậu của Lâm Đồng nhưng cũng là khó khăn khi tiếp cận với nền kinh tế thị trường của đồng bào dân tộc hiện nay. Để khắc phục được khó khăn này, trông chờ lớn vào đội ngũ cán bộ các cấp, đặc biệt cấp cơ sở của tỉnh.

## 2. Hiện trạng nguồn nhân lực cấp cơ sở của tỉnh Lâm Đồng

Lâm Đồng có 147 xã, phường, thị trấn với trên 1.500 cán bộ chuyên trách, trong đó có 1.417 người là công chức có chuyên môn, nghiệp vụ từ trình độ trung cấp trở lên trong đó có 488 người có trình độ đại học, 60 người có trình độ cao đẳng. Ngoài ra, theo định biên chung, tỉnh còn có trên 2.000 cán bộ không chuyên trách cấp xã, phường, thị trấn. Tại 1.262 thôn, buôn, khu phố, tỉnh còn có trên 1.700 cán bộ là bí thư chi bộ, trưởng, phó thôn, khu phố.

*Bảng : Số công chức, viên chức người dân tộc thiểu số đang công tác tại cơ quan Đảng và Nhà nước của tỉnh Lâm Đồng*

Tổng số CBC-CVC	CBCVC	người DTTS	Tỷ lệ %
Cán bộ, công chức cấp xã	3.267	586	17,93%

*Nguồn: Tổng hợp từ báo cáo số 05/BC-SNV ngày 14/1/2015 về tình hình đào tạo, sử dụng và bố trí việc làm cho sinh viên DTTS giai đoạn 2011 - 2014 trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng*

Về đào tạo, bồi dưỡng: Những năm qua, Lâm Đồng đã đào tạo, bồi dưỡng: về chuyên môn: Thạc sĩ 8 người; Đại học, cao đẳng: 327 người; Trung cấp: 1.740 người; về Lý luận chính trị: Cử nhân: 9

(1). Báo cáo của sở nội vụ tỉnh Lâm Đồng số 01/BC-SNV tháng

01 năm 2015



- Chất lượng đội ngũ công chức: Bổ trí 1.438 công chức, về trình độ chuyên môn: đại học 652 công chức, chiếm tỷ lệ 45,34%; cao đẳng 88 công chức, chiếm tỷ lệ 6,12%; trung cấp 677 công chức, chiếm tỷ lệ 47,08%. Trình độ lý luận chính trị: trung cấp 561 công chức, chiếm tỷ lệ 39,01%; sơ cấp 172 công chức, chiếm tỷ lệ 11,96%; Quản lý hành chính nhà nước: đại học 01 công chức, chiếm tỷ lệ 0,07%; Trung cấp 20 công chức, chiếm tỷ lệ 1,39%; đã qua bồi dưỡng 275 công chức, chiếm tỷ

lệ 19,12%; Tin học văn phòng 1.276 công chức, chiếm tỷ lệ 88,73%; Ngoại ngữ 907 công chức, chiếm tỷ lệ 63,07%; Tiếng dân tộc 168 công chức, chiếm tỷ lệ 11,68%.

- Những người hoạt động không chuyên trách cấp xã: Đã bổ trí 2.164 người, về trình độ chuyên môn: sau đại học 02 người, chiếm tỷ lệ 0,09%; đại học 314 người, chiếm tỷ lệ 14,51%; cao đẳng 165 người, chiếm tỷ lệ 7,62%; trung cấp 592 người, chiếm tỷ lệ 27,36%; sơ cấp 56 người, chiếm tỷ lệ 2,58%. Trình độ lý luận chính trị: Cử nhân 01 người, chiếm tỷ lệ 0,05%; cao cấp 14 người, chiếm tỷ lệ 0,65%; trung cấp 352 người, chiếm tỷ lệ 16,27%; sơ cấp 311 người, chiếm tỷ lệ 14,37%; trình độ tin học: 733 người chiếm tỷ lệ 33,87%<sup>(1)</sup>.

- Chất lượng đội ngũ cán bộ chuyên trách (khôì Đảng, HĐND, UBND): Bổ trí 1.550 cán bộ, về trình độ chuyên môn: đại học 585 cán bộ, chiếm tỷ lệ 37,74%; Cao đẳng 56 cán bộ, chiếm tỷ lệ 3,61%; Trung cấp 626 cán bộ, chiếm tỷ lệ 40,39%; về trình độ lý luận chính trị: cao cấp 66 cán bộ, chiếm tỷ lệ 4,25%; trung-Cấp 1.127 cán bộ, chiếm tỷ lệ 72,71%; về quản lý hành chính nhà nước: đại học 5 cán bộ, chiếm tỷ lệ 0,32%; Trung cấp 61 cán bộ, chiếm tỷ lệ 3,93%; đã qua bồi dưỡng 304 cán bộ, chiếm tỷ lệ 19,761%; Tin học văn phòng 1.027 cán bộ, chiếm tỷ lệ 66,26%; Ngoại ngữ 604 cán bộ, chiếm tỷ lệ 38,96%; Tiếng dân tộc 223 cán bộ, chiếm tỷ lệ 14,39%.

lệ 19,12%; Tin học văn phòng 1.276 công chức, chiếm tỷ lệ 88,73%; Ngoại ngữ 907 công chức, chiếm tỷ lệ 63,07%; Tiếng dân tộc 168 công chức, chiếm tỷ lệ 11,68%.

- Những người hoạt động không chuyên trách cấp xã: Đã bổ trí 2.164 người, về trình độ chuyên môn: sau đại học 02 người, chiếm tỷ lệ 0,09%; đại học 314 người, chiếm tỷ lệ 14,51%; cao đẳng 165 người, chiếm tỷ lệ 7,62%; trung cấp 592 người, chiếm tỷ lệ 27,36%; sơ cấp 56 người, chiếm tỷ lệ 2,58%. Trình độ lý luận chính trị: Cử nhân 01 người, chiếm tỷ lệ 0,05%; cao cấp 14 người, chiếm tỷ lệ 0,65%; trung cấp 352 người, chiếm tỷ lệ 16,27%; sơ cấp 311 người, chiếm tỷ lệ 14,37%; trình độ tin học: 733 người chiếm tỷ lệ 33,87%<sup>(1)</sup>.

(1). Thực hiện Nghị quyết 17-NQ/TU tháng 10/2008 của Tỉnh ủy Lâm Đồng về đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh, đến năm 2015 đội ngũ nhân lực tỉnh đã có bước phát triển vượt bậc không chỉ về số lượng mà cả về chất lượng và là một trong những nhân tố mang tính quyết định cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

### 3. Vấn đề về năng lực cho cán bộ cấp cơ sở tỉnh Lâm Đồng

Các nhà quản lý tỉnh Lâm Đồng đã nhận định muốn phát triển kinh tế thì đầu tiên cần phát triển nguồn nhân lực, nguồn nhân lực giữ vai trò quan trọng trong phát triển kinh tế bền vững. Do đó, Lâm Đồng sớm có chiến lược, quyết sách để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh như: năm 2000, tỉnh đã tiến hành điều tra khảo sát, quy hoạch chọn lựa đội ngũ cán bộ một cách nghiêm túc theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII, Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30-11-2004 của Bộ Chính trị, Hướng dẫn số 22-HD/TCTW của Ban Tổ chức Trung ương, Nghị định 144/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003, Nghị định 121/2003/NĐCP ngày 21/10/2003 của Chính phủ và Kế hoạch số 05-KH/TU ngày 05/10/2006 của Tỉnh ủy, Quyết định 219/2004/QĐ-UB ngày 03/02/2004 của Ủy ban nhân dân tỉnh. Đây là những căn cứ quan trọng để xây dựng, phát triển được một đội ngũ cán bộ chiến lược, làm cho cán bộ có trình độ, có chuyên môn, nghiệp vụ đồng thời, củng cố tổ chức bộ máy hệ thống chính trị ở cơ sở đến địa phương mang tính đồng bộ.

Tuy nhiên, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực không phải là công việc một sớm một chiều, đặc biệt là cán bộ cấp cơ sở, cán bộ cấp cơ sở là người dân tộc thiểu số. Do vậy, theo nhiều báo cáo gần đây, đội ngũ cán bộ cơ sở của tỉnh vẫn còn những vấn đề sau:

Ở cấp hội đồng nhân dân xã, số lượng cán bộ có trình độ đại học chỉ chiếm 5,87%; đội ngũ cán bộ thôn, bản, trình độ học vấn còn thấp hơn nhiều...<sup>(1)</sup>.

Bên cạnh đó, do quy chế thi, tuyển công chức hiện nay cần đạt về trình độ bằng cấp, nên số cán bộ là người dân tộc thiểu số chưa cân đối với tỷ lệ số dân, dẫn đến cơ cấu không hợp lý giữa tỷ lệ cán bộ và dân số nên ở một số địa phương, cán bộ không phải là người đại diện cho số đông tộc người, không hiểu về phong tục tập quán nên xảy ra tình trạng bằng mặt, không bằng lòng dẫn đến mất đoàn kết; cán bộ không nắm được dân; các dân tộc không có đại diện của dân tộc mình dễ bị kích động. Và khi khoảng trống giữa cán bộ và người dân càng doãng ra thì các phần tử xấu hoạt động trái phép có điều kiện xâm nhập, lôi kéo.

Năng lực đội ngũ CBCC người DTTS cấp cơ sở có nhiều hạn chế và chưa ngang tầm nhiệm vụ. Trước những thách thức từ cơ chế thị trường và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, thực hiện các mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững, xây dựng nông thôn mới thì đội ngũ cán bộ người DTTS bộc lộ rõ những điểm yếu, hạn chế như:

Chưa cụ thể hóa chỉ thị, nghị quyết của cấp trên để triển khai đến người dân một cách dễ hiểu và dễ thực hiện.

Chưa chủ động xây dựng được chương trình, kế hoạch thực hiện ở cơ sở nên còn mang tính bị động, hình thức.

Năng lực điều hành, thuyết phục còn nhiều bất cập, chưa đủ sức vận động nhân dân chuyển đổi tư duy sản xuất canh tác cũ, chưa mạnh dạn áp dụng khoa học - kỹ thuật vào chăn nuôi, trồng trọt.

Chưa đổi mới được cách tiếp cận cách làm mà chủ yếu dựa trên kinh nghiệm, khả năng vận dụng kiến thức được đào tạo vào thực tế chưa cao <sup>(2)</sup>.

(1). Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số

- Giải pháp quan trọng bảo đảm quyền bình đẳng dân tộc ở Việt Nam. Tạp chí Lý luận chính trị số 3-2018

(2). Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số

- Giải pháp quan trọng bảo đảm quyền bình đẳng dân tộc ở Việt Nam. Tạp chí Lý luận chính trị số 3-2018.

Chính vì vậy, cho đến nay việc đầu tư của nhà nước cùng những chính sách cho vùng dân tộc thiểu số nói chung, vùng DTTS tỉnh Lâm Đồng nói riêng là lớn nhưng hiệu quả mang lại chưa cao.

Bảng: Hộ nghèo và cận nghèo tỉnh Lâm Đồng cuối năm 2017<sup>(1)</sup>

TTT	Hộ nghèo		Hộ cận nghèo		Hộ nghèo và cận nghèo	
	Tổng số	Tỉ lệ (%)	Tổng số	Tỉ lệ (%)	Tổng số	Tỉ lệ (%)
Chia theo thành thị, nông thôn						
Thành thị	1.224	1,08	2.247	1,98	3.471	3,06
Nông thôn	10.944	5,54	12.020	6,08	22.964	11,62
Chia theo người Kinh và dân tộc thiểu số						
Người Kinh	4.141	1,71	7.650	3,17	11.791	4,88
Dân tộc thiểu số	8.027	11,56	7.617	10,97	15.644	22,53

Năm 2017, cả tỉnh có 4.891 hộ thoát nghèo, đồng thời có 1.107 hộ phát sinh nghèo và 113 hộ tái nghèo. Nghĩa là cứ 4 hộ thoát nghèo thì 1 hộ tái nghèo, phát sinh nghèo (4 ra - 1 vào). Năm 2016 tỉ lệ này là 3 - 1 (3 ra - 01 vào).

Các địa phương giảm nghèo bền vững ở mức cao trong năm 2017 là Đà Lạt (tỉ lệ 15 - 1), Lạc Dương (9 - 1), Đức Trọng (9 - 1).

So với mục tiêu giảm nghèo, tỉnh Lâm Đồng đã đạt được kế hoạch đề ra, tuy nhiên, trong số liệu tổng kết cho thấy: lõi nghèo vẫn tập trung ở vùng dân tộc thiểu số cao hơn gấp 4 lần so với người



(1). Nguồn: <http://www.lamdong.gov.vn>, Ngô Hữu Hay, đăng

ngày 26/4/2019, truy cập ngày 26/5/2019

Kinh.

#### 4. Giải pháp nâng cao năng lực cán bộ cấp cơ sở tỉnh Lâm Đồng

Theo Kế hoạch số 5713/KH-UBND tỉnh Lâm Đồng ngày 30 tháng 08 năm 2017 về việc Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2017-2020, định hướng đến năm 2025. Theo kế hoạch này, chỉ tiêu đến năm 2020, định hướng đến năm 2025 của tỉnh cũng đã đề ra đối với cán bộ, viên chức, người lao động các cấp. Trong đó, cán bộ cấp cơ sở có mục tiêu cụ thể trong bản kế hoạch như:

Đối với cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã:

- 100% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên, trong đó phần đầu có 50% đạt trình độ đại học; 90% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm.

- Hàng năm, ít nhất 60% cán bộ, công chức cấp xã được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp, đạo đức công vụ.

- Có 70% cán bộ công chức người Kinh công tác tại vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống được đào tạo và sử dụng được ít nhất một thứ tiếng dân tộc tại địa bàn công tác.

- Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã được cập nhật bồi dưỡng về kỹ năng, phương pháp hoạt động ít nhất 02 năm 1 lần.

Đối với viên chức cấp xã:

- Có ít nhất 60% viên chức được bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp; 70% viên chức quy hoạch chức vụ quản lý được bồi dưỡng năng lực, kỹ năng quản lý trước khi bổ nhiệm.

- Hàng năm, ít nhất 60% viên chức

được bồi dưỡng về đạo đức nghề nghiệp; cập nhật nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp chuyên ngành.

- Có ít nhất 90% số trạm y tế xã, phường, thị trấn có bác sỹ công tác thường xuyên tại trạm; có 07 - 08 bác sỹ/vạn dân; 1,2 dược sỹ đại học/vạn dân; có 15% trên tổng số viên chức tốt nghiệp đại học trong ngành y, được được đào tạo sau đại học.

- Phần đầu có 80% giáo viên mầm non và 95% trở lên giáo viên tiểu học đạt trình độ cao đẳng; 72,5% trở lên giáo viên trung học cơ sở đạt trình độ đại học; 50% giảng viên các trường cao đẳng có trình độ thạc sĩ trở lên.

Giải pháp về nhận thức về cán bộ cấp cơ sở trong hệ thống chính trị của tỉnh Các bộ các cấp, các ngành trong cần nhận thấy vai trò của cán bộ cấp cơ sở là nhân tố quan trọng góp phần thúc đẩy sự phát triển của vùng núi, vùng sâu, vùng xa. Họ là những người nắm bắt những vấn đề phát sinh, những bất ổn về an ninh chính trị và trật tự an toàn xã hội tại cơ sở. Cán bộ cơ sở là người am hiểu đời sống cư dân bản địa; họ sinh sống trong buôn làng, gần bó mật thiết với đời sống đồng bào, có nhiều cơ hội nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của quần chúng. Do vậy, cán bộ cấp cơ sở cần phát huy được bản lĩnh, tri thức, sẽ là nhịp cầu quan trọng để tuyên truyền, vận động, triển khai vào thực tiễn đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đến với nhân dân. Họ là người tổ chức, dẫn dắt đồng bào trong công cuộc phát triển quê hương.

Tuy cấp cơ sở là cấp thấp nhất trong hệ thống hành chính nhưng lượng cán bộ có số lượng đông, do đó, cần có cơ sở tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển và bố trí sử dụng một cách hợp lý là một trong những công việc cấp bách mà cấp

ủy, chính quyền tỉnh Lâm Đồng cần ưu tiên quan tâm. Trong đó, cần nhận thức sâu sắc hơn tầm quan trọng, phải đổi mới phương thức đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, đặc biệt là cán bộ cấp cơ sở là người dân tộc thiểu số. Đào tạo để cán bộ cấp cơ sở thấy được thế mạnh của vùng, phát huy thế mạnh của vùng, quyết tâm tạo điều kiện cho vùng DTTS hòa nhập vào sự phát triển chung của đất nước.

Việc quy hoạch để đào tạo, bồi dưỡng dài hạn nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý đề chủ động về nguồn cán bộ, hợp lý về cơ cấu. Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cần bổ sung nhiều kiến thức quản trị, hành chính, phương pháp phát triển tư duy, kỹ năng quản lý xã hội và xử lý rủi ro. Đặc biệt, cần chú trọng nội dung cụ thể về kinh tế, xã hội, lịch sử, văn hóa địa phương và kiến thức dân tộc. Đồng thời, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ phải theo nhu cầu công việc và vị trí việc làm là cấp cơ sở với công tác đảm nhiệm khác nhau nên cần xây dựng khung chương trình phù hợp. Việc đào tạo, bồi dưỡng là nhằm bảo đảm đội ngũ cán bộ thực thi công việc có hiệu quả và tạo nguồn cho chính địa phương. Chính vì vậy, giữa quy hoạch và đào tạo phải gắn liền với nhau. Nếu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nhưng không sử dụng đúng ngành nghề đào tạo thì vừa không phát huy năng lực, vừa lãng phí nguồn lực đầu tư.

Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cấp cơ sở tỉnh Lâm Đồng

Cán bộ cấp cơ sở đầu tiên cần bồi dưỡng kiến thức dân tộc nói chung, trau dồi kiến thức dân tộc của địa phương để hiểu được tâm lý, phong tục, văn hóa, lễ nghĩa của đồng bào. Từ đó có cách tiếp

cận với đồng bào mang tính tôn trọng, không đóng màu trong giải quyết công việc.

Vai trò của cán bộ cấp cơ sở trong phát huy vai trò của cộng đồng là nội dung quan trọng cần bồi dưỡng. Nguyên nhân hiện nay vùng DTTS được quan tâm, đầu tư nhiều, trong Chương trình Mục tiêu quốc gia cũng có phần thành lập các nhóm sinh kế để phát triển bền vững trong cộng đồng. Tuy nhiên, hầu như các địa phương không riêng gì tỉnh Lâm Đồng chưa hoàn thành và làm được mục tiêu này, nguyên do là cán bộ cấp trên chưa có buổi tập huấn, chỉ đạo sát sao. Cán bộ cấp cơ sở chưa biết cách làm chủ vai trò của mình trong khâu lập kế hoạch có sự tham gia của cộng đồng để phát huy được chính nhu cầu của cộng đồng trong tham dự xây dựng kế hoạch phát triển địa phương mình. Dẫn đến hình thức và công cuộc giảm nghèo vùng DTTS mang tính giải ngân để hoàn thành báo cáo, hiệu quả chưa cao.

Muốn thoát nghèo thì kiến thức nữa cần bồi dưỡng đối với cán bộ cơ sở là kiến thức quản lý tài chính cá nhân và quản lý tài chính gia đình ngoài kiến thức quản lý tài chính của cơ quan nhà nước mà cán bộ được học, bồi dưỡng. Bởi lẽ, hiện nay Ngân hàng Chính sách, Nông nghiệp & Phát triển Nông thôn ... đều có chihs sách cho hộ nghèo, cận nghèo vay với lãi ưu đãi. Tuy nhiên cán bộ cấp cơ sở là người gần dân, gặp dân nhiều cần có kiến thức này để truyền đạt đến người dân biết quản lý tài chính, tránh rủi ro và tệ nạn ở nhiều địa phương hiện nay người dân vay nóng, trả lãi cao nên phải bán cây thu hoạch non, giá thấp, tình trạng vay nặng lãi cao ở nhiều nơi gây bất ổn xã hội.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Doãn Hùng (chủ nhiệm đề tài) (2010), *Chính sách phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội đối với các vùng dân tộc thiểu số Tây Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ - Cơ sở lý luận và thực tiễn*, KX.02.10/06-10.
2. PGS.TSKH. Bùi Quang Dũng (chủ nhiệm đề tài) (2012-2014), *Đề tài Cấp Nhà nước "Vấn đề nông nghiệp, nông dân và nông thôn trong phát triển bền vững Tây Nguyên"*, Đề tài thuộc Chương trình KHCN trọng điểm cấp nhà nước: "Khoa học và công nghệ phục vụ phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Nguyên", mã số TX3/X10.
3. TS. Nguyễn Đức Đồng (chủ nhiệm đề tài) (2013-2014), *Đề tài cấp nhà nước: "Phát triển kinh tế hộ và kinh tế trang trại gắn với xóa đói giảm nghèo bền vững ở Tây Nguyên"* Đề tài thuộc Chương trình KH&CN trọng điểm cấp Nhà nước giai đoạn 2011-2015 "Khoa học và công nghệ phục vụ phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Nguyên", mã số TX3/X19.
4. GS.TS. Nguyễn Xuân Thắng (chủ nhiệm đề tài) (2013-2015), *Các giá trị phát triển cơ bản của vùng Tây Nguyên và xác định các quan điểm, định hướng, giải pháp phát triển bền vững Tây Nguyên*, thuộc Chương trình KH&CN trọng điểm cấp Nhà nước giai đoạn 2011-2015 "Khoa học và công nghệ phục vụ phát triển kinh tế - xã hội vùng Tây Nguyên", mã số TX3/X20.