

# ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ Ở MIỀN NÚI, BIÊN GIỚI NGHỆ AN - THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

Nguyễn Ngọc Thanh

Viện Dân tộc học  
Email: thanhvdth@gmail.com

Ngày nhận bài: 1/3/2020  
Ngày phản biện: 7/3/2020  
Ngày tác giả sửa: 12/3/2020  
Ngày duyệt đăng: 22/3/2020  
Ngày phát hành: 31/3/2020

DOI:  
<https://doi.org/10.25073/0866-773X/382>

*Bài viết trình bày thực trạng đội ngũ cán bộ cấp xã, thôn/bản, vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội và một số yếu tố ảnh hưởng tới hệ thống chính trị cơ sở ở miền núi, biên giới tỉnh Nghệ An - địa bàn có tầm quan trọng chiến lược về chính trị, kinh tế, an ninh, quốc phòng và môi trường sinh thái... Bên cạnh những kết quả đạt được, đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở khu vực này chưa đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội ở vùng miền núi và sự phát triển của mỗi dân tộc. Do đó, trong cơ cấu cán bộ nên chú ý tới việc cân đối thành phần dân tộc và các dòng họ trong hệ thống chính trị từ xã đến thôn, bản. Như vậy, sẽ đảm bảo sự cân đối trong cơ cấu cán bộ, đồng thời phát huy được yếu tố truyền thống tộc người trong quản lý xã hội và thực hiện hiệu quả chính sách của Đảng và Nhà nước, các chương trình phát triển kinh tế, xã hội và văn hoá ở vùng miền núi, biên giới Nghệ An...*

**Từ khóa:** Cán bộ cấp cơ sở; Hệ thống chính trị cơ sở; Phát triển kinh tế - xã hội; tỉnh Nghệ An.

## 1. Đặt vấn đề

Xã, phường, thị trấn là cấp cuối cùng trong hệ thống hành chính ở nước ta, là nền tảng của xã hội, có vai trò hết sức quan trọng trong sự nghiệp cách mạng của Đảng và nhân dân, là nơi trực tiếp thực hiện mọi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước. Đội ngũ cán bộ cấp cơ sở có vai trò quan trọng, trực tiếp hàng ngày, hàng giờ quản lý mọi mặt: Chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh, phòng chống tệ nạn xã hội. Vì vậy, các chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước có phát huy hiệu quả ở cơ sở; chính trị, quốc phòng, an ninh có được củng cố; các tệ nạn xã hội có được ngăn chặn, đẩy lùi; kinh tế có phát triển hay không phụ thuộc rất lớn vào trình độ, năng lực, phẩm chất, uy tín của đội ngũ cán bộ cơ sở.

Tuy nhiên, đứng trước những nhiệm vụ to lớn của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số (DTTS) vùng biên giới còn hạn chế, trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ cấp xã và thôn/bản còn thấp, chưa đáp ứng đòi hỏi của sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội ở vùng miền núi và sự phát triển của mỗi tộc người.

## 2. Tổng quan nghiên cứu

Cho đến nay, đề cập trực tiếp hoặc gián tiếp đến đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở miền núi, biên giới Nghệ An đã có các hướng nghiên cứu sau: i). Các công trình nghiên cứu về vai trò của các thiết chế xã hội truyền thống và hiện tại trong quản lý cộng đồng; ii). Nghiên cứu về hệ thống chính quyền cơ sở và phát triển nguồn nhân lực nhằm phát huy vai trò của đội ngũ trí thức và cán bộ người DTTS, dân chủ hoá đời sống xã hội, kết hợp giữa các yếu tố quan phương và phi quan phương, giữa truyền thống và hiện đại trong quản lý xã hội; iii). Xây dựng hệ thống chính trị ở các vùng. Có thể thấy trong các công trình sau:

Hệ thống chính trị cơ sở, đặc điểm, xu hướng và giải pháp (Công, 2002); Sự tác động của nhân tố tâm lý tộc người đối với đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ DTTS nước ta thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa (Duong, 2002); Bộ đội biên phòng Nghệ An xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số trong tình hình mới (Trọng, 2011); Những vấn đề cơ bản của các dân tộc vùng Tây Thanh - Nghệ (Thanh, 2011); Thực trạng và giải pháp phát triển đảng viên trong đồng bào dân tộc thiểu số ở các huyện miền Tây Nghệ An hiện nay (Nguyễn, 2013); Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước ở các huyện miền Tây tỉnh Nghệ An trong giai đoạn hiện nay

(Anh, 2014); Củng cố hệ thống chính trị vùng đặc thù (Báo Nghệ An, 2016); Tái cấu trúc đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các huyện miền núi Nghệ An (Nghiên cứu trường hợp huyện Tương Dương) (Lý, 2017); Quản lý xã hội vùng dân tộc thiểu số ở Việt Nam trong phát triển bền vững (Hoa, 2017); Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị ở các huyện miền núi từ năm 1996 đến năm 2015 (Nguyễn, 2017); Thực trạng đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị cấp cơ sở vùng biên giới Tây Thanh - Nghệ (Thanh & Cường, 2018).

### 3. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện nghiên cứu này, phương pháp chủ yếu là thu thập, tổng hợp các nguồn tài liệu đã công bố, kết hợp với tài liệu điền dã dân tộc học tại miền núi, biên giới Nghệ An. Nguồn tài liệu này rất có ý nghĩa giúp tiếp cận chính xác thông tin và có cái nhìn khách quan về hệ thống chính trị nói chung, đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ở miền núi, biên giới Nghệ An nói riêng.

### 4. Kết quả nghiên cứu

#### 4.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ cấp xã

Mọi hoạt động của đời sống xã hội diễn ra ở cấp cơ sở ảnh hưởng rất lớn đến sự ổn định và phát triển của đất nước. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định: “Cấp xã là nền tảng của hành chính. Cấp xã làm được việc thì mọi công việc đều xong xuôi”. Nghị quyết Hội nghị lần thứ 5, Ban chấp hành Trung ương khoá IX về đổi mới, nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn xác định: “Hệ thống chính trị cơ sở có vai trò quan trọng trong việc tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, tăng cường đại đoàn kết toàn dân, phát huy quyền làm chủ của dân, huy động mọi khả năng phát triển kinh tế-xã hội, tổ chức cuộc sống của cộng đồng dân cư”.

Thực hiện chính sách của Đảng, Nhà nước về công tác dân tộc, trong đó có chính sách phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS, nhiều năm qua, Nghệ An đã chú trọng, ưu tiên phát triển đội ngũ này về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị. Trước năm 2005, phần lớn đội ngũ cán bộ xã ở miền Tây Nghệ An, nhất là các huyện giáp biên giới Việt - Lào có trình độ học vấn cấp 1, cấp 2 là chủ yếu, chiếm 55,02% (Thanh, 2011, tr. 168), thì đến năm 2014, đội ngũ cán bộ cấp xã miền núi có trình độ cao đẳng, đại học, sau đại học chiếm tỷ lệ trên 90%, nhưng trình độ ngoại ngữ, tin học, kiến thức quản lý nhà nước còn yếu. Số cán bộ, công chức về các khối, các ngành chưa đồng đều. Số được cử đi học nhiều nhưng khả năng vận dụng thực tế còn hạn

chế, chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu, nhiệm vụ của cải cách hành chính và đứng trước nhiều thách thức (Anh, 2014, tr. 51)

Nhìn chung, trình độ chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ xã thấp dần từ đồng bằng, đô thị đến vùng núi thấp, thấp nhất là vùng núi cao. Đặc biệt, khoảng cách chênh lệch giữa vùng núi cao với các vùng khác là rất lớn. Vùng núi cao mới chỉ có 13,25% cán bộ được đào tạo, trong khi đó ở vùng núi thấp là 36,68% và đồng bằng, đô thị là 45,24% (Thanh, 2011, tr. 191).

Một điểm mới quan trọng trong công tác cán bộ ở các huyện miền núi Nghệ An so với trước thập niên 2000 là sự phối, kết hợp giữa lực lượng bộ đội biên phòng nhằm tăng cường nguồn cán bộ cho đồng bào các DTTS (Nguyễn, 2017). Tính đến đầu năm 2010, cán bộ người DTTS đã chiếm tỷ lệ 20,5% trong tổng số đội ngũ cán bộ của bộ đội biên phòng tỉnh. Trong số đó, số cán bộ có trình độ đại học là 80,8% (Đại học cử tuyển), cao đẳng là 12,5% (Trọng, 2011, tr. 87 - 88). Để giúp các cơ sở vùng biên giới củng cố hệ thống chính trị, năm 1999, Tỉnh ủy Nghệ An đã ra Chỉ thị số 32-CT/TU Quy định về nhiệm vụ, mối quan hệ công tác của cán bộ biên phòng tăng cường cho các xã, phường biên giới; tiếp đó là Thông báo số 1002-TB/TU năm 2005 về việc “Chuyển cán bộ đảng viên bộ đội biên phòng về tham gia sinh hoạt Đảng tạm thời tại các thôn (bản) tuyến biên giới phía Tây Nghệ An” (Việc triển khai thực hiện được tiến hành theo 3 bước. Bước 1: Làm công tác tư tưởng với cấp uỷ, chính quyền địa phương, giải quyết những băn khoăn, vướng mắc trong nhận thức của đội ngũ cán bộ, đảng viên ở cơ sở về chủ trương đã được Tỉnh ủy phê duyệt. Bước 2: Lựa chọn cán bộ theo hướng sử dụng các sĩ quan là cán bộ Đoàn, có phẩm chất, năng lực tốt, có kinh nghiệm hoạt động ở cơ sở; ưu tiên là người địa phương và người DTTS. Bước 3: Tổ chức tập huấn nghiệp vụ, bao gồm: trang bị kiến thức về địa phương, học tiếng DTTS; phổ biến, quán triệt về chức năng, nhiệm vụ, mối quan hệ công tác của Phó Bí thư Đảng uỷ xã; trong đó có việc giải quyết mối quan hệ với lực lượng bộ đội biên phòng). Kết quả là 25 sĩ quan biên phòng đã về giữ chức danh Phó Bí thư Đảng uỷ xã biên giới, 1 người làm Bí thư Đảng uỷ tại xã tái định cư Thanh Sơn (Thanh Chương) và 77 cán bộ biên phòng về sinh hoạt đảng tạm thời tại các chi bộ thôn, bản vùng xung yếu (Báo Nghệ An). Mặt khác, bộ đội biên phòng đã chủ động triển khai đội ngũ cán bộ, chiến sĩ xuống các địa bàn ở khu vực biên giới, thực hiện “3 bám, 4 cùng” (“3 bám” bao gồm bám địa bàn, bám chủ trương, chính sách, bám đơn vị; “4 cùng” bao gồm cùng ăn, cùng ở, cùng làm, cùng nói tiếng dân tộc), vừa làm nhiệm vụ tuyên truyền, vận động nhân dân

chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; vừa giúp đỡ, cùng nhân dân lao động, sản xuất, sinh hoạt văn hóa và thực hiện nhiệm vụ bảo vệ chủ quyền, an ninh biên giới (Chiến, 2019). Đội ngũ cán bộ, đảng viên này được xem là chỗ dựa vững chắc, tin cậy, giúp dân phát triển kinh tế, nâng cao đời sống tinh thần; sống và làm việc theo pháp luật, không tin và nghe theo kẻ xấu. Đây cũng là nguồn nhân lực tăng cường vai trò “hạt nhân”, sức chiến đấu cho các chi bộ thôn bản.

Đánh giá về năng lực công tác của đội ngũ cán bộ ở cơ sở, đa số ý kiến của nhân dân cho rằng trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức miền núi Nghệ An hiện nay mới chỉ đáp ứng được một phần công việc, cấp huyện, thành, thị xã 52.1% và cấp xã, phường, thị trấn 53.9% (Anh, 2014, tr. 51).

Hiện nay, đội ngũ cán bộ xã miền núi Nghệ An ngày càng được trẻ hóa. Song, cơ cấu về độ tuổi chưa hợp lý: Tỷ lệ cán bộ ở độ tuổi dưới 30 chỉ có 4,78%; từ 31- 40 tuổi là 28,71%; từ 41-50 tuổi chiếm 48,73% (Thanh, 2011, tr. 198). Tuy nhiên, chất lượng đào tạo cán bộ xã không đồng đều, nhất là các xã vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới còn hạn chế nhiều mặt. Đặc biệt, cán bộ người DTTS ở một số huyện ngày càng giảm. Đến tháng 5/2014, Nghĩa Đàn chỉ có 4,9%, Tân Kỳ 5,9%, Anh Sơn 1% cán bộ người DTTS so với tổng số cán bộ trong huyện. Một số lĩnh vực chuyên môn, tỷ lệ cán bộ DTTS cũng rất thấp (Anh, 2014, tr. 63)

Đặc điểm chung nhất đối với cán bộ ở cấp xã miền núi Nghệ An là không cân đối về giới tính. Trên 85% số cán bộ công chức là nam giới, nữ giới chỉ đảm nhiệm những vị trí khó có thể thay thế như chủ tịch Hội Phụ nữ, cán bộ văn phòng, kế toán (Hoa, 2014, tr. 190).

#### **4.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ bản**

Trong hệ thống chính trị nước ta, bản không phải là một cấp hành chính, nhưng đội ngũ cán bộ thôn/bản lại có vai trò đặc biệt quan trọng trong quản lý và điều hành xã hội. Đội ngũ cán bộ cấp thôn/bản, gồm bí thư chi bộ được bầu theo nhiệm kỳ 5 năm. Ngoài ra, còn có các chức danh trưởng phó bản, công an viên, ban công tác mặt trận và trưởng các đoàn thể. Cán bộ thôn/bản với chế độ phụ cấp rất ít ỏi, nhưng phải kiêm nhiệm nhiều công việc xã hội bên cạnh các hoạt động sản xuất hàng ngày của gia đình. Tính chất công việc không thực sự yêu cầu chuyên môn cao, nhưng các cán bộ cơ sở đều thừa nhận: “Có rất nhiều việc phải làm”, song lại thường xuyên lúng túng khi tiếp xúc và hướng dẫn, xử lý công việc với người dân. Trong mắt người dân, hình ảnh của người trưởng bản và cộng sự là sự hiện diện

trực tiếp sâu sát nhất của Nhà nước. Trên thực tế, mọi hoạt động, chủ trương, đường lối của Đảng, Nhà nước đều qua sự chỉ đạo của trưởng bản đến hộ gia đình.

Trước kia, đảm nhận chức trưởng bản thường là những người có kinh nghiệm trong sản xuất, trình độ văn hóa không đặt ra. Hiện nay, để đáp ứng nhu cầu của xã hội, trưởng bản phải là người đã tốt nghiệp trung học phổ thông. Tuy nhiên, những người này chưa có kỹ năng và kinh nghiệm trong quản lý và giải quyết các mối quan hệ phức tạp trong cộng đồng. Do vậy, ở một số nơi trưởng bản chưa phát huy hết khả năng quản lý cộng đồng như vai trò của họ trong truyền thống. Đối với đội ngũ cán bộ cấp thôn bản, theo đánh giá chung là đang còn có nhiều yếu kém và bất cập.

Đội ngũ cán bộ trưởng bản và các cán bộ trong bản đã và đang có xu hướng trẻ hóa. Trong thực tế, khá nhiều trưởng bản trẻ tuổi không nhận được sự đồng thuận trong cộng đồng, phần lớn vẫn chịu sự điều hành, chi phối của một số người có uy tín. Tiêu chí trưởng bản phải có trình độ văn hóa trung học phổ thông rất khó thực hiện ở khu vực miền núi, đặc biệt là các xã vùng sâu, vùng xa vì rất khó tìm người đã học xong trung học phổ thông. Trong khi đó, vai trò trưởng bản rất quan trọng trong việc điều phối, giải quyết các vấn đề mâu thuẫn, nảy sinh hàng ngày, nhất là trong mối quan hệ phức tạp về dòng họ, phong tục tập quán... Những người trưởng bản trẻ tuổi vẫn bị chi phối bởi các quy định của cộng đồng, gia đình và dòng họ.

Ở huyện Kỳ Sơn, tỉnh Nghệ An, tại xã Huồi Tụ chủ yếu là dân tộc Mông, trong danh sách 11 trưởng bản trình độ học vấn cao nhất lớp 5/10, còn lại là mù chữ. Tại xã Mường Típ có 9 bản, trong đó 4 bản người Mông, 5 bản người Khơ-mú thì đội ngũ trưởng bản có học vấn cao nhất là lớp 9/12 và thấp nhất là lớp 2/12. Tại xã Thạch Giám, huyện Tương Dương (Nghệ An) nơi có đông dân tộc Thái, trưởng bản có trình độ học vấn thấp nhất là lớp 5/12 và cao nhất là 10/10 (Hoa, 2014, tr. 197). Qua nghiên cứu cho thấy, nhiều trưởng hợp trưởng bản là người có uy tín cao, nhưng lại yếu về trình độ học vấn, thậm chí tuổi cũng đã trên 50, trong khi những người có trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông, trẻ tuổi và tháo vát lại không được đa số người dân trong bản bầu chọn (Thanh, 2011).

#### **4.3. Vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội ở cơ sở**

Ở các xã, bản miền núi Nghệ An, phần lớn cán bộ đứng đầu các tổ chức chính trị - xã hội đều là người DTTS tại địa phương. Điều này cho thấy sự trưởng thành của đội ngũ cán bộ cơ sở và thành tựu



xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS ở các địa bàn vùng cao, vùng DTTS của tỉnh.

Nhìn chung, các tổ chức chính trị - xã hội và các hội tự nguyện khác ở cơ sở vùng miền núi Nghệ An đều được xây dựng quy củ, đồng bộ. Tất cả các xã đều có các tổ chức như Ủy ban Mặt trận Tổ quốc, Hội Nông dân, Hội Cựu chiến binh, Hội Phụ nữ, Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Người cao tuổi. Các tổ chức này cùng với chính quyền địa phương giữ vai trò quan trọng trong việc tuyên truyền và thực hiện pháp luật, chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, các chương trình phát triển kinh tế - xã hội và văn hoá ở địa phương.

Ở cấp bản, bộ máy lãnh đạo của các tổ chức này cũng được bố trí hợp lý, bảo đảm độ tin cậy về mặt chính trị và hiệu quả công tác. Ngoài ra, một số nơi còn có các tổ chức quần chúng tự nguyện theo nhu cầu đời sống của khu dân cư. Bên cạnh đó, ở xã, bản còn có các tổ chức xã hội mang tính hoạt động tự nguyện như Hội Khuyến học, Hội Chữ thập đỏ, Hội Làm vườn, Hội Nuôi ong (Hoa, 2014, tr. 201).

Theo đánh giá của người dân, trong quản lý và phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương vai trò của chính quyền là quan trọng nhất. Đối với 5 tổ chức chính trị - xã hội thì vai trò của Hội Phụ nữ được đánh giá khá hơn.

Nếu xét theo dân tộc, Hội Phụ nữ hoạt động khá mạnh ở dân tộc Thái, nhưng lại yếu ở dân tộc Mông và Khơ-mú. Trong khi đó, các tổ chức Mặt trận, Hội Người cao tuổi và Hội Cựu chiến binh chưa phát huy được vai trò ở dân tộc Khơ-mú, Thái và Mông.

Về mức độ tham gia vào các tổ chức chính trị - xã hội, theo kết quả nghiên cứu của Đặng Thị Hoa, 10,5% số hộ có người tham gia công tác chính quyền, 73% số hộ có tham gia Hội Nông dân, 38,2% số hộ có người tham gia Hội Phụ nữ, 12,1% số hộ có tham gia Hội Cựu chiến binh; 12,4% số hộ có người tham gia Hội Người cao tuổi. Các tổ chức hội phi quan phương như hội hụi, họ, vay vốn và các hội tự nguyện khác chỉ có khoảng 3% số hộ có người tham gia. Phần lớn những người được hỏi cho rằng, tham gia các tổ chức như Hội Phụ nữ, Nông dân vì được hưởng lợi ích vay hoặc giúp đỡ về tiền vốn (49,3%) hoặc đôi công làm nhà, sản xuất (43%) và đặc biệt là được an ủi, động viên về tinh thần (88,9%). Các hội tự nguyện như Hội chơi họ, Hội đồng niên, Hội đồng môn... ít hoạt động và chưa có phong trào nên rất ít người tham gia (Hoa, 2014, tr. 202).

Về vai trò cá nhân của cán bộ thuộc tổ chức chính trị - xã hội và tổ chức tự nguyện cho thấy,

hầu hết cán bộ chủ chốt, nhất là cán bộ lãnh đạo của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức khác đều là những người có uy tín hoặc đã trải qua nhiều năm liên tục giữ chức vụ lãnh đạo, chỉ đạo trong các cơ quan đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc. Nhờ uy tín cá nhân, tiếng nói của những người này được người dân và cộng đồng tôn trọng. Sự tham gia của họ trong giải quyết các vấn đề triển khai tuyên truyền, vận động, giải thích và thực hiện các chủ trương chính sách phát triển kinh tế - xã hội, quản lý xã hội, đặc biệt là xử lý các mâu thuẫn, tranh chấp trong nhân dân, dù là ở cấp thôn/ bản, dòng họ hay giữa các hộ gia đình, giữa các cá nhân... đều đem lại hiệu quả tích cực, đồng thuận, thúc đẩy nhanh và bảo đảm chất lượng công việc.

#### **4.4. Một số yếu tố ảnh hưởng tới hệ thống chính trị cơ sở**

##### *4.4.1. Ảnh hưởng của mối quan hệ dòng họ, gia đình*

Dòng họ là một trong ba thiết chế cơ bản của xã hội các tộc người thiểu số. Ở mỗi cộng đồng tộc người, dòng họ là hình thức tập hợp của những người có liên quan với nhau về dòng máu, tức huyết thống và có ảnh hưởng nhất định tới ứng xử của cá nhân và nhóm gia đình liên quan. Vì vậy, đối với hệ thống chính trị cơ sở hiệu quả hoạt động phụ thuộc rất lớn vào cá nhân người lãnh đạo và ở đó, quan hệ dòng họ có ảnh hưởng đáng kể. Trong mối quan hệ dòng họ, gia đình, những người giữ vị trí lãnh đạo ở cấp cơ sở không thể tránh khỏi sự nể nang, né tránh, thậm chí vì quan hệ dòng họ mà tạo ra phe cánh, gây ra tình trạng mất đoàn kết nội bộ (Công, 2002, tr. 110 - 112).

Trên thực tế, trong cơ cấu tổ chức và cán bộ đều cần chú ý thích đáng tới việc cân đối số người của các dòng họ trong hệ thống chính trị từ xã đến thôn, bản. Nếu có điều kiện bố trí thì mỗi tổ chức ở cấp xã và cấp thôn đều phải có đại diện của các dòng họ. Trường hợp một dòng họ thiếu điều kiện hoặc thiếu người tham gia ở ngành này, tổ chức này thì phải cân đối để đại diện của dòng họ đó được tham gia ở ngành khác, cấp khác. Trong tổng thể đội ngũ cán bộ chủ chốt các ngành ở cấp xã và cấp thôn/bản đều phải tính đủ để có người của các dòng họ tham gia. Điều quan trọng là để các dòng họ và mỗi người dân đều thấy có người của dòng họ mình trong bộ máy lãnh đạo của các tổ chức. Vấn đề ở đây không phải chỉ là bảo đảm sự cân đối và tính "dân chủ" trong cơ cấu cán bộ mà còn là vấn đề phối kết hợp với hệ thống xã hội truyền thống của người DTTS để có mạng lưới hữu hiệu cho việc chuyển tải các thông tin và huy động nhân dân tham gia thực hiện chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà

nước (Thanh, 2018, tr. 719 - 731).

#### 4.4.2. Ảnh hưởng của mối quan hệ tộc người

Nhìn chung, tỷ lệ cán bộ là người DTTS trong đội ngũ công chức cán bộ cấp xã và trường thôn/bản miền núi Nghệ An rất cao. Ở các xã có tỷ lệ thuần dân tộc, hoặc tỷ lệ dân tộc Thái, Mông, Khơ-mú chiếm đại đa số thì số lượng cán bộ là người dân tộc đó cũng chiếm tỷ lệ lớn hơn. Tuy nhiên, ở nhiều nơi tỷ lệ cán bộ xã không tương đồng với tỷ lệ dân số cùng dân tộc. Xã Tà Ca, huyện Kỳ Sơn (tỉnh Nghệ An) trên 75% dân số là người Khơ-mú nhưng cán bộ chủ chốt của xã như Chủ tịch, Bí thư Đảng ủy lại là người Mông. Các vị trí lãnh đạo chính quyền khác chủ yếu là người Thái. Cán bộ người Khơ-mú chỉ đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo các tổ chức chính trị - xã hội (Hoa, 2014, tr. 208).

### 5. Thảo luận

Tình hình và thực trạng trên đây cho thấy tính cấp thiết, bức xúc của việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người DTTS tại các vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới. Vì vậy, trước mắt Nhà nước cần đặc biệt quan tâm và mở rộng các hình thức bồi dưỡng, đào tạo lại như bồi dưỡng lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ... Cần coi trọng xây dựng và phát triển lực lượng cán bộ tại chỗ đảm bảo đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng cho yêu cầu trước mắt và lâu dài.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của hệ thống chính trị cấp cơ sở là công việc quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội ở các huyện miền núi Nghệ An hiện nay. Một mặt cần đào tạo và đào tạo lại đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở để đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, mặt khác cũng cần có những quy chuẩn cụ thể và chính sách đãi ngộ phù hợp hơn nữa đối với cán bộ, công chức cấp xã và thôn/bản để theo đó, người cán bộ tận tụy hơn trong công việc, giải quyết thỏa đáng những vấn đề đang đặt ra ở cơ sở. Đồng thời, đưa công tác

đánh giá cán bộ, công chức ở cơ sở đi vào nề nếp, gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng. Đây cũng là một trong những yêu cầu quan trọng trong công cuộc xây dựng nông thôn mới ở miền núi Nghệ An.

Việc bố trí các chức danh chủ chốt còn nặng về cơ cấu, có nơi chưa thực sự căn cứ vào quá trình công tác, hiệu quả công việc, năng lực hoạt động chuyên môn, kinh nghiệm thực tiễn. Bên cạnh đó, một số địa phương chưa chủ động trong việc xây dựng, bổ sung quy hoạch, chưa khắc phục được tình trạng nhiều cán bộ, công chức cấp xã thiếu tiêu chuẩn so với quy định. Một số địa phương, sau khi cán bộ được đào tạo lại bố trí, sắp xếp không đúng chuyên môn; chưa kiên quyết giải quyết chế độ đối với cán bộ, công chức không đạt tiêu chuẩn... làm ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý Nhà nước ở địa phương. Đáng chú ý, là tính tự chủ của chính quyền cấp xã về tài chính, ngân sách của các địa phương miền núi còn quá khó khăn; điều kiện, phương tiện làm việc còn thiếu thốn cũng gây trở ngại cho hoạt động của bộ máy chính quyền cấp xã.

### 6. Kết luận

Miền Tây Nghệ An là địa bàn chiến lược, có tầm quan trọng về kinh tế - xã hội, an ninh, quốc phòng và môi trường sinh thái, là mảnh đất giàu tiềm năng, nhưng cũng là khu vực chậm phát triển, còn nhiều khó khăn. Đây cũng là địa bàn có lịch sử cư trú khá lâu đời của các dân tộc Mường, Thái, Thổ, Khơ-mú, Mông và Ó Đu... nhưng nguồn cán bộ tại chỗ chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Trình độ học vấn và chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ còn yếu cả về số lượng và chất lượng. Hầu hết, cán bộ cấp xã ở các xã dọc biên giới Việt - Lào vẫn phải tăng cường từ cán bộ huyện hoặc bộ đội biên phòng.

Vì vậy, vấn đề đào tạo cán bộ ở đây cần được đặc biệt ưu tiên, việc bồi dưỡng, sử dụng và quản lý phải được quan tâm thích đáng, đó là động lực có tính chất quyết định cho sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

#### Tài liệu tham khảo

- Anh, T. T. T. (2014). *Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính nhà nước ở các huyện miền Tây tỉnh Nghệ An trong giai đoạn hiện nay*. Luận văn thạc sỹ, chuyên ngành Chính trị học. Đại học Vinh.
- Báo Nghệ An. (27/10/2016). *Củng cố hệ thống chính trị vùng đặc thù*, Bài 1: Những chuyên biến mới. *Báo Nghệ An*. <http://www.baonghean.vn/>

Công, V. H. (2002). *Hệ thống chính trị cơ sở, đặc điểm, xu hướng và giải pháp*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia.

Dương, N. B. (2002). *Sự tác động của nhân tố tâm lý tộc người đối với đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ dân tộc thiểu số nước ta thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa* - Luận cứ và giải pháp. Hà Nội: Nxb. Lý luận chính trị.

- Hoa, Đ. T. (2014). *Quản lý xã hội vùng dân tộc thiểu số ở Việt Nam trong phát triển bền vững*. Hà Nội: Nxb. Khoa học Xã hội.
- Hội đồng Nhân dân tỉnh Nghệ An. (2017). *Báo cáo kết quả giám sát việc thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Nghệ An từ năm 2014 - 2016*.
- Lý, Đ. T. M. (2017). *Tái cấu trúc đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các huyện miền núi Nghệ An (Nghiên cứu trường hợp huyện Tương Dương)*. Luận án Tiến sỹ chuyên ngành Xã hội học. Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
- Nguyễn, T. C. (2013). Thực trạng và giải pháp phát triển Đảng viên trong đồng bào dân tộc thiểu số ở các huyện miền Tây Nghệ An hiện nay. *Khoa Học Xã Hội & Nhân Văn Nghệ An, Số 12*.
- Nguyễn, T. C. (2017). *Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị ở các huyện miền núi từ năm 1996 đến năm 2015*. Luận án Tiến sỹ chuyên ngành Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam. Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Thanh, N. N. (2011). *Những vấn đề cơ bản của các dân tộc vùng Tây Thanh - Nghệ*. Đề tài cấp Bộ. Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam.
- Thanh, N. N., & Cường, P. H. (2018). Thực trạng đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị cấp cơ sở vùng biên giới Tây Thanh - Nghệ. Trong *Một số vấn đề về dân tộc, tộc người ở vùng biên giới nước ta hiện nay- Kỷ yếu Hội nghị khoa học quốc gia năm 2017*. Hà Nội: Nxb. Khoa học Xã hội.
- Trọng, Đ. V. (2011). Bộ đội biên phòng Nghệ An xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số trong tình hình mới. *Tạp Chí Lịch Sử Đảng, Số 1*.

## BASIC CADRES IN MOUNTAINOUS AND BORDER AREA OF NGHE AN PROVINCE - SITUATION AND PROBLEMS RAISED

Nguyen Ngoc Thanh

Institute of Anthropology  
Email: [thanhvdth@gmail.com](mailto:thanhvdth@gmail.com)

Received: 1/3/2020  
Reviewed: 7/3/2020  
Revised: 12/3/2020  
Accepted: 22/3/2020  
Released: 31/3/2020

DOI:  
<https://doi.org/10.25073/0866-773X/382>

### Abstract

The article presents the current situation of commune and village cadres, the role of socio-political organizations and some factors affecting the grassroots political system in the mountainous and border areas of Nghe An province, to be area of strategic importance in politics, economy, security, defense and ecological environment... In addition to the achieved results, the ethnic minority cadres in this area have not met the requirements of socio-economic development in mountainous areas and the development of each ethnic group. Therefore, in the structure of cadres, attention should be paid to balancing ethnic groups and clans in the political system from commune to village. Thus, it will ensure a balance in the structure of cadres, at the same time, promoting the traditional ethnic elements in social management and effectively implementing the policies of the Party and the State, socio-economic and cultural development programs in mountainous areas, Nghe An province border.

### Keywords

Basic cadre; Basic political system; Socio-economic development; Nghe An province.