

# MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC TỔ CHỨC THỰC TIỄN CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ TỈNH SƠN LA HIỆN NAY

TRẦN THỊ THU\*

Ngày nhận bài: 15/04/2017; ngày sửa chữa: 21/04/2017; ngày duyệt đăng: 24/04/2017.

**Abstract:** Improving organizing competence for key leaders of ethnic minority in Son La province is an urgent issue in current period because they are crucial agents in grasping the guidelines and policies of the Communist Party of Vietnam and the government and executing these policies at localities. Moreover, they direct the implementation of policies at localities as well as supervise and evaluate the execution at grassroots.

**Keywords:** Key leaders, ethnic minorities, organizing competence.

Nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn cho đội ngũ cán bộ chủ chốt (CBCC) cấp cơ sở người dân tộc thiểu số (DTTS) ở Việt Nam nói chung và Sơn La nói riêng là việc làm cần thiết và cấp bách trong giai đoạn hiện nay. CBCC cấp cơ sở là người gần dân, trực tiếp đưa đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn. Để làm tốt công việc của mình, đòi hỏi CBCC cấp cơ sở phải có đủ năng lực và phẩm chất, kĩ năng nghề nghiệp để có khả năng nắm bắt, hiểu đúng chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước để vận dụng vào địa phương; có khả năng ban hành văn bản, tổ chức triển khai, thực hiện các văn bản ở địa phương; chỉ đạo thực hiện công tác kiểm tra các quyết định ở địa phương, để tổng kết, đánh giá hoạt động thực tiễn, rút ra bài học kinh nghiệm cho công việc của mình.

Nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn cần thực hiện đồng bộ các giải pháp mang tính khách quan và chủ quan. Mỗi giải pháp đều có vai trò nhất định giúp đội ngũ CBCC cấp cơ sở thực hiện tốt công tác lãnh đạo, quản lí của mình tại địa phương. Sau đây, chúng tôi xin đề xuất một số giải pháp:

## 1. Thực hiện tốt công tác đào tạo cán bộ (CB) người DTTS

CBCC cấp cơ sở người DTTS là người trực tiếp chỉ đạo thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước trong thực tiễn, có vị trí vai trò quan trọng trong sự phát triển chính sách dân tộc ở nước ta hiện nay. Thực hiện tốt công tác đào tạo CB người DTTS cần:

**1.1. Làm tốt công tác tạo nguồn trong đào tạo CBCC cấp cơ sở người DTTS.** Tạo nguồn CBCC cấp cơ sở người DTTS ở Sơn La là việc hết sức cần thiết trong xây dựng đội ngũ CB nhằm đưa những CB có năng lực vào quy hoạch. Việc quy hoạch, tạo nguồn CB phải gắn với chiến lược phát triển KT-XH; đó là

những người phải có khả năng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị trong giai đoạn CNH, HĐH; đặc biệt, phải cử CB đi cơ sở nhiều để phát hiện tài năng trong việc chấp hành công tác. Trước hết, phải chọn con em là người dân tộc - “hạt giống đỏ” của địa phương vừa hiểu tâm lí, văn hóa, ngôn ngữ của đồng bào mình đào tạo theo chính sách dân tộc nội trú, đào tạo nghề để trở về địa phương làm công tác tổ chức, lãnh đạo, quản lí ở địa phương. Có chính sách cụ thể để các Sở, Ban, Ngành, cơ quan, đơn vị tuyển dụng công chức dự bị đối với học sinh DTTS ít người đã tốt nghiệp các trường cao đẳng, đại học.

Để làm được điều đó, Đảng bộ tỉnh Sơn La và chính quyền các cấp cần đề ra một chiến lược lâu dài, ổn định trong công tác quy hoạch CB, xem đây là nội dung cơ bản trong chiến lược phát triển KT-XH ở địa phương. Trước hết, cần xây dựng đội ngũ CB cốt cán của Đảng và bộ máy chính quyền cấp cơ sở; quy hoạch CB theo hướng xem xét nhu cầu của các cơ quan, đơn vị huyện để xác định số lượng và chất lượng nhằm bổ sung CB có năng lực thay thế những CB không đủ năng lực. Quy hoạch CB phải kết hợp CB lớn tuổi có bản lĩnh, kinh nghiệm công tác với CB trẻ năng động nhằm tạo dựng đội ngũ kế cận; kết hợp giữa hai thế hệ để bổ sung, kế tục, trao đổi kinh nghiệm lẫn nhau. Chủ tịch Hồ Chí Minh cho rằng: “Cần CB già, đồng thời rất cần nhiều CB trẻ... Công việc ngày càng nhiều, càng mới. Một mặt, Đảng phải đào tạo, dìu dắt đồng chí trẻ. Một mặt, đảng viên già phải cố gắng” [1; tr 465]; “Số CB cũ có ít, không đủ cho Đảng dùng. Đồng thời, theo luật tự nhiên, già thì phải yếu, yếu thì phải chết. Nếu không có CB mới thế vào, thì ai gánh vác công việc của Đảng” [1; tr 237]. Người phân

\* Trường Cao đẳng Y tế Sơn La

tích rằng, CB mới “*vì công tác chưa lâu, kinh nghiệm còn ít, có nhiều khuyết điểm. Nhưng họ lại có những ưu điểm hơn CB cũ: họ nhanh nhẹn hơn, thường giàu sáng kiến hơn*” [1; tr 237].

Tăng cường các nguồn lực cho GD-ĐT bằng cách lấy từ nguồn chi thường xuyên và nguồn chi phát triển trong ngân sách của Nhà nước trung ương và của địa phương. Tích cực huy động nguồn lực ngoài ngân sách như học phí; xây dựng chính sách đóng góp phí đào tạo từ các huyện; khuyến khích các đoàn thể xã hội xây dựng quỹ khuyến học... Cùng với đó, phải đa dạng hóa các hình thức GD-ĐT, tăng cường mở lớp tập huấn, bồi túc văn hóa, giáo dục từ cơ sở... nhưng phải đảm bảo chất lượng thật, khắc phục cách làm qua loa, đại khái. Tập trung đầu tư cho hệ thống giáo dục quốc lập để phát triển GD-ĐT; mở rộng các trường dân lập, khuyến khích các hình thức liên kết giáo dục với các tổ chức trong và ngoài nước theo hướng xã hội hóa giáo dục. Có chính sách ưu đãi, khuyến khích, động viên, lựa chọn những học viên giỏi, tâm huyết để đào tạo thành CB lãnh đạo nguồn; tuyển sinh viên các trường cao đẳng, đại học về làm việc tại các vùng DTTS ở Sơn La hiện nay.

**1.2. Thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng, “chuẩn hóa” đội ngũ CB người DTTS đáp ứng yêu cầu thực tiễn.** Bồi dưỡng, nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn cũng như phẩm chất đạo đức cho đội ngũ giáo viên (GV); thực hiện các chương trình bồi dưỡng thường xuyên để chuẩn hóa đội ngũ GV, không bố trí người kém phẩm chất đạo đức làm GV (kể cả GV hợp đồng). Đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp dạy học cho phù hợp với đối tượng đào tạo, nhất là với CB cấp xã. Tăng cường phối hợp đồng bộ giữa các ban, ngành, đoàn thể, tuyển chọn người đi đào tạo; chuẩn bị kinh phí và quản lý quá trình đào tạo; sắp xếp vị trí làm việc sau đào tạo; đa dạng hóa các loại hình đào tạo cho phù hợp với đặc điểm đối tượng.

Về nội dung, cần đổi mới theo hướng nâng cao trình độ văn hóa, trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà nước bằng các hình thức khác nhau, phù hợp với đối tượng đào tạo nhưng phải đảm bảo chất lượng, hiệu quả. Nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn của đội ngũ CB chủ chốt cấp cơ sở người DTTS ở tỉnh Sơn La, tạo khả năng để họ nắm bắt lý luận của chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh kết hợp với chủ nghĩa yêu nước của các dân tộc, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Trình độ học vấn là cơ sở, tiền đề, “chìa khóa” để CB có thể tiếp thu được lý luận khoa học và chuyên môn nghiệp vụ. Vì vậy, cần tiếp tục cải tiến cách thức quản lý, kiên

quết hơn trong việc chuẩn hóa tiêu chuẩn CB; có những chính sách, giải pháp khuyến khích nâng cao ý thức học tập cho CB chủ chốt cấp cơ sở người DTTS. Ngoài việc cử đi đào tạo hoặc liên kết với các trường đại học, cao đẳng trong nước, Trường Chính trị tỉnh, Trung tâm giáo dục thường xuyên tỉnh và các trường chuyên nghiệp tại tỉnh có trách nhiệm đào tạo CB theo kế hoạch hàng năm và theo yêu cầu đào tạo CB của tỉnh. Làm tốt công tác phối hợp với Sở GD-ĐT tìm ra hình thức đào tạo nâng cao trình độ học vấn phù hợp với đối tượng CB lãnh đạo, quản lý cấp huyện để đạt kế hoạch cũng như bảo đảm chất lượng hiệu quả. Chẳng hạn, phối hợp tổ chức hệ thống các lớp bồi túc văn hóa của tỉnh và các huyện, như: Trung tâm đào tạo, bồi dưỡng tại chức; Trung tâm Giáo dục thường xuyên; Trường Chính trị tỉnh... mở các lớp học theo chương trình của Ngành giáo dục để ra. Còn địa điểm có thể tùy nơi, tùy điều kiện cụ thể nhưng phải bảo đảm cơ sở vật chất và được quản lý chặt chẽ, tạo điều kiện thuận lợi cho CB yên tâm, phấn khởi học tập lâu dài. Đây là công việc khó khăn, đòi hỏi phải làm trong nhiều năm và tránh xu hướng tạm bợ.

Thường xuyên mở lớp tập huấn nâng cao trình độ, năng lực cho đội ngũ CB DTTS ở Sơn La. Vì vậy, cần có kế hoạch phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho CB lãnh đạo, quản lý cấp huyện từ sơ cấp trở lên trong vài năm tới. Để thực hiện tốt vai trò đó, trong quá trình đào tạo CB của các huyện, Trường Chính trị tỉnh cần đặc biệt chú ý đến trình độ của người học, đổi mới nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy của GV, nâng cao chất lượng đào tạo, làm tốt khâu tuyển sinh, quản lý học viên, đa dạng hóa các hình thức đào tạo. Ngoài ra, theo tinh thần Nghị quyết số 17/NQ-TU ngày 25/04/2007, việc nâng cao ý thức tự giác phấn đấu rèn luyện nâng cao trình độ học vấn của CB đảng viên và nhân dân là vô cùng quan trọng. Nếu thiếu sự nỗ lực, cố gắng của mỗi người thì khó có thể nâng cao được trình độ học vấn cho họ. Các tổ chức Đảng phải có kế hoạch kiểm tra giúp đỡ bồi dưỡng CB, đảng viên trong học tập để nâng cao trình độ học vấn cho họ, nhằm làm cơ sở nền tảng để họ tự rèn luyện, phấn đấu nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn và hiệu quả công tác.

Tiếp tục thực hiện hiệu quả *Quyết định số 34/2006/QĐ-TTg ngày 08/02/2006, Quyết định số 106/2007/QĐ-TTg ngày 13/7/2007 của Thủ tướng Chính phủ và Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV ngày 16/01/2004 của Bộ Nội vụ quy định tiêu chuẩn cụ thể đối với CB, công chức xã, phường, thị trấn; Nghị quyết Đại hội XII Đảng bộ tỉnh, Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 25/4/2007 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Sơn La.*

## **2. Giải quyết tốt lợi ích đối với CBCC cấp cơ sở người DTTS**

Nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn cho CB DTTS không chỉ cần chú ý tới năng lực của CB mà còn phải giải quyết hài hòa lợi ích của họ. Bên cạnh sự tâm huyết với nghề, thì nhu cầu và lợi ích cuộc sống có ý nghĩa quan trọng để khơi dậy và “đốt cháy niềm đam mê” trong công việc của đội ngũ CBCC người DTTS. Vì thế, việc giải quyết tốt chế độ, chính sách tiền lương, phụ cấp quản lý đối với đội ngũ CBCC người DTTS cấp cơ sở có ý nghĩa quan trọng trong nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn. Để thực hiện điều này, Đảng và Nhà nước cần có chính sách ưu tiên hơn nữa đối với đội ngũ CB giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý ở các dân tộc ít người; khuyến khích người có tài phát huy năng lực góp phần phát triển KT-XH cho đồng bào dân tộc ở nước ta nói riêng và Sơn La nói chung. Sửa đổi, bổ sung để ban hành chế độ, chính sách khuyến khích và tạo điều kiện cho CB cử đi đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với từng vùng, nhất là đối với CB thuộc các dân tộc ít người, vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn...

## **3. Đẩy mạnh phát triển KT-XH địa phương tạo điều kiện vật chất thuận lợi để phát triển năng lực tổ chức thực tiễn cho CBCC cấp cơ sở người DTTS**

Đến nay, KT-XH ở Sơn La còn nhiều khó khăn; trình độ học vấn của nhân dân nói chung, đội ngũ CBCC cấp cơ sở người DTTS nói riêng còn rất thấp. Do vậy, vấn đề cơ bản có tính chất quyết định là phải tiếp tục phát triển KT-XH; từ đó, nâng cao dân trí nói chung cho nhân dân và cho CB đảng viên. Đây là công việc vừa có ý nghĩa lâu dài vừa có ý nghĩa cấp bách tác động trực tiếp đến việc nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn của đội ngũ CBCC cấp cơ sở người DTTS mà còn có ý nghĩa nhiều mặt đối với sự việc phát triển nông thôn, nông nghiệp.

Để thay đổi được hoàn cảnh KT-XH ở Sơn La hiện nay, cần đẩy mạnh CNH, HĐH, xây dựng nông thôn mới; đặc biệt là vấn đề tổ chức xây dựng và hoàn thiện kết cấu hạ tầng ở nông thôn (giao thông, thủy lợi, điện khí hóa, thông tin liên lạc, trường học, thư viện, trạm y tế...) cùng các dịch vụ khác cho sản xuất và đời sống. Từ đó mới có thể tạo ra được điều kiện cần thiết để nâng cao dân trí, khắc phục cho được sự yếu kém về KT-XH ở nông thôn hiện nay, tạo môi trường thuận lợi và điều kiện vật chất nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn của đội ngũ CB cấp cơ sở DTTS. Kinh tế có phát triển mới tạo điều kiện vật chất, phương tiện làm việc đến từng thôn, bản; cũng như thực hiện chính sách đãi ngộ đối với CB cấp huyện... mới tạo ra tiền đề cần thiết cho việc xây dựng và củng cố phong cách làm việc năng động, sáng tạo, thiết thực. Chỉ có sự phát

triển kinh tế mới khắc phục triệt để tác phong lề mề, chậm chạp, cũng như lề lối làm việc hành chính hóa, công thức hóa của đội ngũ CB DTTS nói chung, CBCC cấp cơ sở người DTTS nói riêng.

Nhưng phát triển kinh tế phải đi đôi với giải quyết tốt các vấn đề xã hội, như: xóa đói giảm nghèo; xóa mù và tái mù chữ; đền ơn đáp nghĩa; hình thành tâm lí tin tưởng vào sự lãnh đạo đúng đắn của Đảng và quản lí của Nhà nước; vấn đề môi trường, sức khỏe nhân dân... Từ đó, tạo ra môi trường thuận lợi cho đội ngũ CBCC cấp cơ sở người DTTS rèn luyện năng lực tổ chức thực tiễn của mình. Hơn nữa, KT-XH, văn hóa ở địa phương càng được phát triển thì đòi hỏi người CB lãnh đạo chủ chốt phải tự thân rèn luyện vươn lên về mọi mặt, trong đó có năng lực tổ chức thực tiễn. Có như vậy thì mới đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của cách mạng đặt ra. Thực tế cho thấy, không có một trình độ dân trí nhất định thì mọi chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước khó có thể được thực hiện hiệu quả và mọi tiềm năng sáng tạo trong nhân dân nói chung, trong CB, đảng viên nói riêng không thể phát huy tác dụng. Vì vậy, việc nâng cao dân trí trong dân cư và CB, đảng viên vừa là điều kiện cơ bản để phát huy nguồn lực con người trong phát triển KT-XH, vừa là điều kiện quan trọng để nâng cao khả năng tiếp nhận đúng đắn chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh, phương pháp tư duy biện chứng và nghệ thuật tổ chức thực tiễn.

## **4. Làm tốt công tác tổ chức bố trí, sử dụng CB**

Để xây dựng đội ngũ CB có phẩm chất và năng lực tổ chức thực tiễn tốt, đòi hỏi CBCC cấp cơ sở người DTTS phải nắm vững chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực và sở trường, lòng nhiệt huyết... Tuy nhiên, việc quan trọng nhất vẫn là bố trí, sử dụng CB đảm bảo tiêu chuẩn và cơ cấu hợp lí trên cơ sở quy hoạch CB gắn với việc nhận xét, đánh giá CB hàng năm, hết nhiệm kì. Ưu tiên CB nguồn được đào tạo tại tỉnh, học sinh tốt nghiệp hệ cử tuyển, sinh viên đã tốt nghiệp các trường đại học; đặc biệt, tuyển dụng vào công chức cấp xã trước hết là từ nguồn quy hoạch đào tạo tại tỉnh.

Bố trí, sử dụng CB xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của ngành, lĩnh vực, cơ quan, đơn vị phải căn cứ vào phẩm chất, đạo đức, năng lực sở trường của CB. Bố trí CBCC đã qua rèn luyện, thử thách, được đào tạo luân chuyển CB nhằm bố trí lại cho phù hợp với sở trường; đồng thời, để CB có điều kiện rèn luyện trong thực tiễn nhằm chuẩn bị cho những chức vụ lãnh đạo cao hơn. Khắc phục tình trạng bố trí CB cảm tính, dựa vào quen biết, mất dân chủ làm ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả của công việc.

## 5. Bản thân CBCC cấp cơ sở người DTTS phải tự nỗ lực vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình

Đội ngũ này có vai trò quan trọng trong việc tổ chức và tập hợp quần chúng thực hiện thắng lợi đường lối đổi mới của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước tại địa phương. Vì vậy, đòi hỏi họ phải có đủ đức, tài mới đáp ứng yêu cầu công việc được giao. Muốn vậy, bản thân họ phải trung thành, nắm vững và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng về xây dựng chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam; phải có đạo đức cách mạng trong sáng, suốt đời đấu tranh cho sự nghiệp cách mạng, vì lợi ích giai cấp, lợi ích nhân dân và lợi ích dân tộc. Biết tôn trọng dân, lấy “dân làm gốc” và lắng nghe ý kiến của dân để tránh những sai lầm có thể xảy ra. CBCC cấp cơ sở người DTTS phải là người tiêu biểu cho sự công bằng và tự do xã hội theo luật pháp; kiểm chế được tham vọng cá nhân; không quan liêu, tham nhũng; xử lí và trừng phạt nghiêm những CB, công chức dưới quyền tham nhũng và hống hách với dân. Bên cạnh đó, mỗi CBCC phải không ngừng học hỏi nâng cao trình độ, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lí luận chính trị; trau dồi kĩ năng, phẩm chất của người CB. Ra sức học tập thực tiễn, học hỏi kinh nghiệm để phục vụ tốt cho công tác của bản thân.

Ngoài lập trường tư tưởng vững vàng, kiên định, có chuyên môn, nghiệp vụ, thì CBCC cấp cơ sở người DTTS phải tự hoàn thiện, nâng cao năng lực lãnh đạo và quản lí; nhạy bén về chính trị, hiểu biết về kinh tế, văn hoá, xã hội; phải có nghệ thuật lãnh đạo đối với các cấp, nhất là cấp cơ sở, nơi hàng ngày, hàng giờ diễn ra những sự việc khá phức tạp, liên quan trực tiếp đến lợi ích cuộc sống của đông đảo nhân dân. Điều quan trọng hơn nữa đòi hỏi ở CBCC cấp cơ sở là phải am hiểu, nắm bắt tâm lí tộc người, hiểu được thế mạnh của địa phương để áp dụng sáng tạo những thành tựu khoa học sản xuất kinh doanh của một số lĩnh vực, như: nông nghiệp, thủ công nghiệp, dịch vụ... trên địa bàn công tác.

\*\*\*

Trên đây là một số giải pháp cơ bản nhằm từng bước nâng cao năng lực tổ chức thực tiễn của đội ngũ CBCC cấp cơ sở người DTTS ở Sơn La. Trong đó, các nhóm giải pháp có quan hệ mật thiết, tác động qua lại, hỗ trợ lẫn nhau nhằm tạo ra hệ thống động lực tổng hợp thúc đẩy, nâng cao hiệu quả tổ chức thực tiễn của đội ngũ CB này. Các giải pháp trên chỉ có hiệu quả khi nó được thực hiện đồng bộ trên thực tế. Tuy nhiên, trong chừng mực nào đó, tùy theo thực trạng yêu cầu của từng huyện, từng địa phương cũng

như nhiệm vụ chính trị của từng giai đoạn mà có thể áp dụng mạnh hơn một giải pháp tương ứng với trường hợp đó, nhưng vẫn phải đảm bảo tính đồng bộ. □

### Tài liệu tham khảo

- [1] *Hồ Chí Minh toàn tập* (tập 5) (2005). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Thủ tướng Chính phủ (2006). *Quyết định số 34/2006/QĐ-TTg ngày 08/02/2006 về việc phê duyệt Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn người dân tộc thiểu số giai đoạn 2006-2010”*.
- [3] Thủ tướng Chính phủ (2007). *Quyết định số 106/2007/QĐ-TTg ngày 13/7/2007 về việc phê duyệt Đề án “Một số giải pháp tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn đội ngũ cán bộ hệ thống chính trị cơ sở vùng Tây Bắc giai đoạn 2007-2010”*.
- [4] Bộ Nội vụ (2004). *Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV ngày 16/01/2004 về việc ban hành quy định tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn*.
- [5] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.

## Những yếu tố ảnh hưởng đến...

(Tiếp theo trang 120)

Do vậy, trong công tác quản lí, giáo dục, rèn luyện HV, các chủ thể cần phải nắm chắc các yếu tố này cũng như chiều hướng tác động, ảnh hưởng của chúng. Đồng thời, phải căn cứ vào điều kiện và hoàn cảnh cụ thể để đưa ra những biện pháp phù hợp nhất để phát huy ảnh hưởng tích cực, khắc phục, loại bỏ ảnh hưởng tiêu cực của các yếu tố này nhằm hình thành, phát triển kĩ năng QLCX cho HV ở các trường sĩ quan trong Quân đội nhân dân Việt Nam. □

### Tài liệu tham khảo

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Bộ Quốc phòng (2011). *Chiến lược phát triển giáo dục, đào tạo trong Quân đội giai đoạn 2011-2020*.
- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011). *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [4] Vũ Văn Long (2016). *Kĩ năng quản lí cảm xúc của học viên đào tạo sĩ quan cấp phân đội ở các nhà trường quân đội hiện nay*. Hội thảo Tâm lí, giáo dục. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [5] Quân ủy Trung ương (2007). *Nghị quyết về công tác giáo dục - đào tạo trong tình hình mới*. NXB Quân đội nhân dân.
- [6] Quân ủy Trung ương (2012). *Nghị quyết số 765, ngày 20/12/2012 về nâng cao chất lượng huấn luyện giai đoạn 2013-2020 và những năm tiếp theo*.