

# THỰC TRẠNG NĂNG LỰC TỔ CHỨC THỰC TIỄN CỦA ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CẤP HUYỆN NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ MIỀN NÚI HÀ GIANG

NGUYỄN HOÀNG HUNG\*

Ngày nhận bài: 01/04/2017; ngày sửa chữa: 10/04/2017; ngày duyệt đăng: 18/04/2017.

**Abstract:** The article presents current status of organizational competence of leaders and managers in ethnic minority districts in mountainous province of Ha Giang. This competence is mentioned in terms of ability to capture and implement policies of the Party and National Assembly in local practices and tasks; ability of state management and socio-economic management; ability to make decisions and choose the optimal plan; ability of mass mobilization for organization and policy implementation; ability to check the organization and implementation; ability to handle leadership and management situations; ability to summarize the organization and implementation.

**Keywords:** Organisational competence, ethnic minority district, mountainous province.

## 1. Đặt vấn đề

Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Vô luận việc gì đều do con người làm ra, từ nhỏ đến to, từ gần đến xa đều thế cả. Muốn lập làng kiểu mẫu, đội kiểu mẫu..., thì trước hết phải đào tạo ra những người kiểu mẫu để làm cán bộ cho làng đó, đội đó” [1; tr 281]. Quan điểm này càng có ý nghĩa thực tiễn to lớn khi đất nước đang bước vào thời kì phát triển mới với những cơ hội và thách thức mới. Tuy nhiên, thực trạng năng lực (NL) tổ chức thực tiễn của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý (LD, QL) cấp huyện nhất là người dân tộc thiểu số (DTTS) miền núi Hà Giang khó cho phép vận dụng tốt nhất những cơ hội đang đến, thậm chí, nguy cơ khó vượt qua những thách thức, kéo dài sự tụt hậu. Do vậy, việc nghiên cứu về thực trạng NL tổ chức thực tiễn của đội ngũ cán bộ LD, QL là người DTTS để từ đó tìm ra giải pháp thích hợp là điều hết sức quan trọng.

## 2. Thực trạng NL tổ chức thực tiễn của đội ngũ cán bộ LD, QL cấp huyện người DTTS miền núi Hà Giang

### 2.1. NL nắm bắt và cụ thể hóa đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước vào thực tiễn địa phương và nhiệm vụ công tác:

- Nâng cao NL tổ chức thực tiễn của cán bộ LD, QL cấp huyện là người DTTS tuân theo quy luật khách quan, từ những vấn đề nảy sinh trong quá trình hoạt động chính trị - xã hội, hoạt động thực tiễn ở cơ sở, những vấn đề nảy sinh trong QL, điều hành...; từ đó nâng cao NL tổ chức thực tiễn của cán bộ LD, QL giai đoạn hiện nay. Vai trò của các chủ thể trong quá trình nâng cao được thể hiện ở khả năng chuyển hóa nhận thức, vận dụng quy luật khách quan vào tổ chức thực tiễn đạt kết quả cao. Trong những năm qua, Đảng bộ tỉnh và Đảng bộ trực thuộc tỉnh luôn quan tâm đến vị trí, vai trò, ý nghĩa của việc nâng cao chất lượng hoạt động thực tiễn của cán bộ LD, QL cấp huyện là người DTTS, quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng NL LD và điều hành của chính quyền cấp huyện; các ban, ngành, đoàn thể cấp

huyện sát với yêu cầu thực tế cơ sở và nhiệm vụ cách mạng trong thời kì mới.

Bản thân các đồng chí cán bộ LD, QL cấp huyện là người DTTS cũng coi đây là một phẩm chất, NL rất cần thiết (chiếm tới 62,75%) và cần thiết (35,29%). Như vậy, nắm bắt và cụ thể hóa đường lối, chủ trương của Đảng, Nhà nước vào thực tiễn địa phương là một yêu cầu quan trọng và cấp bách, nhất là từ điều kiện và yêu cầu đặc thù của cấp huyện miền núi tỉnh Hà Giang và thực trạng chất lượng đội ngũ như đã phân tích trên. Về thực trạng NL nắm bắt và cụ thể hóa của đội ngũ cán bộ LD, QL, qua điều tra cho thấy: *Phần lớn đã thể hiện khả năng nắm bắt, cụ thể hóa một cách sáng tạo đường lối, chủ trương, quyết định của cấp trên. Họ cố gắng tìm tòi, phân tích chủ trương của cấp trên và tình hình thực tiễn để triển khai công việc, song vẫn có trên 1/3 thụ động chờ sự giải thích, hướng dẫn của cấp trên. Chất lượng công tác giáo dục tư tưởng chính trị, phổ biến quán triệt, học tập và triển khai thực hiện các chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước đã có sự đổi mới, nhưng chuyển biến còn chậm. NL LD, sức chiến đấu của một số tổ chức Đảng và đảng viên còn hạn chế; trong sinh hoạt có cấp ủy và chi bộ chưa thường xuyên chú trọng đến công tác giáo dục tư tưởng chính trị; tự phê bình và phê bình còn biểu hiện nể nang, né tránh, ngại va chạm.*

Nhìn chung, việc nắm bắt và cụ thể hóa đường lối, chủ trương của cán bộ LD, QL cấp huyện là người DTTS miền núi tỉnh Hà Giang vẫn ở giai đoạn nhận thức thụ động, thiếu sáng tạo. Công tác xây dựng Đảng và hoạt động của Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể chính trị - xã hội có mặt còn hạn chế. Công tác tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước còn chưa phong phú, sinh động, có lúc, có nơi chưa hiệu quả, nhất là những vấn đề liên quan đến đất đai, công tác giải phóng mặt bằng, khai thác khoáng sản và bảo vệ rừng. Việc thực hiện học tập

\* Đảng ủy khối các doanh nghiệp tỉnh Hà Giang

và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh ở một số nơi vẫn còn có biểu hiện hình thức, kết quả “làm theo” còn ít và mang tính phong trào, chưa nhận thức đầy đủ đây vừa là nhiệm vụ thường xuyên, vừa là nhiệm vụ cơ bản lâu dài. Việc khắc phục khuyết điểm sau kiểm điểm theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 về xây dựng Đảng ở một số tổ chức cơ sở đảng chuyển biến còn chậm. NL LĐ, sức chiến đấu của tổ chức đảng, đảng viên tuy có tiến bộ song có lúc, có nơi chưa đạt yêu cầu. Việc đánh giá, phân loại tổ chức đảng và đảng viên ở một số đảng ủy cơ sở chưa sát, chất lượng, hiệu quả công tác giám sát chưa cao, có nơi còn lúng túng. Phương thức vận động, tập hợp xây dựng khối đoàn kết toàn dân của Mặt trận Tổ quốc vẫn chưa theo kịp những yêu cầu mới, có nơi còn mang tính hình thức; giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc còn hạn chế.

## **2.2. Năng lực QL nhà nước và QL KT-XH:**

- Trong thời gian qua, cán bộ LĐ, QL đã và đang từng bước đổi mới nội dung, phương pháp, cách thức trong tổ chức thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, về kĩ năng QL và nghệ thuật LĐ, chỉ đạo, nhất là NL QL nhà nước nói chung, NL điều hành LĐ, QL KT-XH nói riêng. Đây là yếu tố cơ bản, cốt lõi cho họ hoàn thành nhiệm vụ trong tác công tác điều hành chính quyền tại địa phương.

- Các nhiệm vụ xây dựng chính quyền cơ sở, dựa trên mức độ linh hoạt và hiểu biết toàn diện, chuyên sâu về công tác xây dựng đảng, ở địa phương, phong cách, kĩ năng trong tiếp nhận xử lí thông tin, tình huống có vấn đề về công tác tư tưởng, công tác điều hành KT-XH, công tác tổ chức; công tác dân vận và các công tác khác. Họ đã được trang bị tri thức khá toàn diện, nhất là hệ thống tri thức chuyên ngành và trình độ lí luận chính trị trong công tác xây dựng Đảng và chính quyền cấp huyện. Họ đã được tuyển chọn, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ chuyên ngành, công tác xây dựng đảng, công tác chính quyền ở bậc trung học, đại học. Điều đó đã thúc đẩy quá trình tổ chức thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, là tiền đề vững chắc nâng cao NL tổ chức thực tiễn của bản thân. Hình thức bồi dưỡng phong phú, đa dạng, biện pháp thiết thực, sát, đúng. Do vậy, cán bộ LĐ, QL cấp huyện đã tổ chức thực hiện tốt mọi nhiệm vụ được giao, có bản lĩnh chính trị vững vàng, tích cực xây dựng chương trình hành động và kế hoạch triển khai thực hiện công tác lãnh đạo chỉ đạo ở cơ quan, địa phương đúng đối tượng, mục tiêu, yêu cầu của nhân dân tại địa phương.

- Đối với các bộ LĐ, QL cấp huyện là người DTTS hiện nay, họ không chỉ dừng lại ở việc tổ chức thực hiện nhiệm vụ theo chức trách, mà còn có khả năng làm chủ mọi hoạt động về tổ chức thực tiễn, khi chủ trì về điều hành phát triển KT-XH, chỉ đạo cấp cơ sở (*xã, phường, thị trấn, thôn bản, các ban, ngành, phòng chức năng cùng cấp và cấp cơ sở*) thực hiện tốt chức trách nhiệm vụ của mình. Đồng thời qua

đó giúp họ không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, luôn theo kịp sự phát triển của đất nước và xã hội, am hiểu tình hình kinh tế, chính trị trong nước và thế giới, về vai trò của quá trình hội nhập.

- Công tác phát triển các tổ chức cơ sở đảng và đảng viên theo đúng định hướng, bảo đảm chất lượng gắn với bồi dưỡng phát triển đảng viên. Những số liệu trên đây là cơ sở quan trọng để khẳng định NL thực tiễn của cán bộ LĐ, QL trong quá trình QL nhà nước, QL xã hội từng bước được nâng cao.

- Bên cạnh mặt tích cực, công tác đào tạo, bồi dưỡng cập nhật các kiến thức mới của cán bộ LĐ, QL cấp huyện nói chung và người DTTS nói riêng vẫn còn những hạn chế nhất định:

+ Việc vận dụng, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và của cấp ủy cấp huyện còn hạn chế. Công tác chỉ đạo, điều hành, QL nhà nước trên một số lĩnh vực, có lúc còn lúng túng, chưa sâu sát, thiếu kiên quyết dẫn đến sự phối hợp giữa các ngành, các cấp có thời điểm chưa đồng bộ, hiệu quả chưa cao.

+ Chậm đổi mới về mục tiêu, sự lạc hậu về nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng chưa bám sát với thực tiễn hoạt động của LĐ, QL cấp huyện là người DTTS, do đó đã ảnh hưởng không tốt đến NL thực tiễn của họ.

+ Trình khoa học, hiện đại, cập nhật trong một số chương trình, nội dung còn chưa theo kịp với sự biến đổi của đời sống hiện thực. Các bài học kinh nghiệm trong LĐ, QL ở cấp huyện chậm được tổng kết và ít được vận dụng vào quá trình đào tạo so với trước đây.

+ Công tác QL và chất lượng GD - ĐT còn một số bất cập; công tác xã hội hóa giáo dục chưa mạnh; kế hoạch xây dựng trường chuẩn quốc gia có thời điểm chưa quan tâm chỉ đạo.

+ Hạn chế trong hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tất yếu dẫn đến sự phát triển của các yếu tố cấu thành NL tổ chức thực tiễn của người LĐ, QL cấp huyện người DTTS còn thiếu biện chứng, thiếu sự cân đối...

+ Một số cán bộ LĐ, QL thiếu kiến thức chuyên sâu về công tác xây dựng đảng và xây dựng chính quyền, kĩ năng LĐ, QL dẫn tới chưa quán triệt hết tầm quan trọng của công việc được đảm nhiệm, mà trực tiếp là người đứng đầu và chủ trì công tác tổ chức thực hiện các hoạt động công tác chính trị, QL nhà nước, QL xã hội dẫn đến NL thực tiễn bị hạn chế.

- Điều kiện vật chất, phương tiện đảm bảo cho công tác LĐ, chỉ đạo còn thiếu đồng bộ, chưa tạo điều kiện tốt nhất để LĐ, QL phát huy hết NL tổ chức thực tiễn của mình.

Những yếu tố trên đã làm ảnh hưởng không nhỏ đến NL tổ chức thực tiễn của cán bộ LĐ, QL là người DTTS ở Hà Giang hiện nay.

### **2.3. NL ra quyết định, lựa chọn phương án tối ưu.**

Cán bộ chủ chốt, LĐ, QL cấp huyện là người DTTS, những người đóng vai trò quan trọng nhất và đồng thời chịu trách nhiệm chính trước những quyết định LĐ, QL trên địa bàn huyện. Khi đã nắm bắt được đường lối chủ trương của Đảng và Nhà nước, những quyết định và kế hoạch của cấp trên, cán bộ LĐ, QL là những người cụ thể hóa phù hợp với thực tiễn qua các quyết định, phương án tối ưu của cấp mình; khi thực tiễn nảy sinh các tình huống, cán bộ LĐ, QL là những người ra quyết định giải quyết phù hợp với đường lối chủ trương của Đảng và Nhà nước. Như vậy, để có *quyết định đúng, kịp thời, tối ưu, phát huy tác dụng*, đòi hỏi cán bộ LĐ, QL phải đồng thời nắm vững đường lối, chủ trương của cấp trên, tường tận thực tiễn cơ sở, ngoài ra còn phải có *tính quyết đoán, dám chịu trách nhiệm, sáng tạo* và có phương pháp ra quyết định khoa học...

Cán bộ LĐ, QL cấp huyện là người DTTS các huyện miền núi Hà Giang đã có động cơ đúng khi lựa chọn các phương án ra quyết định: 94,12% căn cứ vào *"sự ổn định và phát triển của địa phương, đơn vị mình để ra quyết định"*; chỉ có 9,8% có căn cứ vào *"triển vọng phát triển của bản thân"* và 3,92% căn cứ vào *"lợi ích đó mang lại cho mình mà lựa chọn phương án ra quyết định"*. Bên cạnh đó, chất lượng công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật; thanh tra, tiếp công dân; giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo và hoạt động của các cơ quan tố tụng có việc còn hạn chế (tiến độ điều tra, xử lý một số vụ việc, vụ án còn chậm; giải quyết một số đơn thư kéo dài, chưa dứt điểm; thi hành án còn gặp nhiều khó khăn).

Khi nêu vấn đề: *"Đồng chí có dám chịu trách nhiệm ra một quyết định LĐ - QL về một vấn đề mà bản thân chưa biết gì về nó hay không?"*, đã có 86,28% số người được hỏi cho rằng tất cả còn phụ thuộc vào tính chất của vấn đề cần quyết định; 5,9% nêu điều chưa biết không làm họ quan tâm; 1,96% dám chịu trách nhiệm ra quyết định vì đó là vấn đề mới, hấp dẫn. Khi tự nhận về NL đưa ra các giải pháp, quyết định của bản thân, 82,35% cho rằng họ đưa ra được những giải pháp hiện thực nhất trong công tác, số còn lại cho rằng họ đưa ra được các giải pháp tối ưu nhất.

Tuy nhiên, hiệu lực, hiệu quả điều hành còn có nơi chưa thực sự quyết liệt, cá biệt còn có trường hợp né tránh, đùn đẩy trách nhiệm, buông lỏng QL. Trình độ, NL, kinh nghiệm của một bộ phận cán bộ LĐ, QL chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, còn thụ động trong giải quyết công việc.

### **2.4. NL vận động quần chúng tổ chức thực hiện.**

Trong hệ thống NL LĐ, QL của đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ, LĐ là người DTTS thì NL vận động quần chúng có vị trí rất quan trọng, bởi nhiệm vụ cách mạng chỉ có thể giành được thắng lợi thông qua phong trào quần chúng. Đường lối, chủ trương chỉ trở thành hiện thực khi tổ chức tốt quần chúng thực hiện. Nhìn chung, NL vận động quần

chúng của đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ LĐ, QL cấp huyện là người DTTS các huyện miền núi nói riêng không ngừng được nâng lên trong những năm qua. Từ đó, cộng với điều kiện còn rất nhiều khó khăn, đồng bào các dân tộc miền núi Hà Giang vẫn không ngừng được củng cố khối đại đoàn kết, tuyệt đối trung thành, kiên trì đấu tranh bảo vệ biên giới, chủ quyền đất nước, kiên quyết chống các âm mưu phá hoại sự nghiệp cách mạng, đồng thời đạt nhiều thành tích trong phát triển KT-XH. Đồng thời, so với yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao, căn cứ vào yêu cầu của thực tiễn thì NL vận động quần chúng đội ngũ cán bộ LĐ, QL cấp huyện là người DTTS ở huyện miền núi, biên giới Hà Giang vẫn còn yếu kém trên một số mặt và cần tiếp tục hoàn thiện được tăng cường trong thời gian tới. Qua khảo sát một bộ phận cán bộ dân vận còn thiếu kinh nghiệm trong công tác dân vận, chưa tích cực nghiên cứu học tập nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, trong công tác tham mưu còn hạn chế, thiếu kịp thời. Biên chế cán bộ Dân vận, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội ít, kinh phí phục vụ cho hoạt động, cơ sở vật chất còn thiếu so với công việc được giao.

**2.5. NL kiểm tra việc tổ chức thực hiện.** Kiểm tra, tổ chức thực hiện là bộ phận không thể tách rời trong quy trình LĐ, QL. Kiểm tra việc tổ chức thực hiện không chỉ có ý nghĩa nâng cao hiệu quả, tiến độ tổ chức thực hiện, mà còn là một kênh phản hồi về tính đúng đắn của quyết định, bảo đảm cho quyết định được thực hiện nghiêm túc trong thực tiễn và để cán bộ kịp thời có sự điều chỉnh và kiểm nghiệm các quyết định, biện pháp uốn nắn quá trình tổ chức thực hiện.

Đánh giá thực trạng NL kiểm tra của cán bộ LĐ, QL cấp huyện là người DTTS cấp huyện miền núi Hà Giang, các đồng chí LĐ, QL cấp tỉnh cho rằng 45,5% ở mức *khá*, 45,5% ở mức *trung bình*, 9,1% *yếu*, không có *xuất sắc*. Như vậy, đại đa số mới ở mức đáp ứng được yêu cầu công việc, còn gần 10% chưa đạt yêu cầu đề ra: đạo đức, tinh thần trách nhiệm công vụ chưa cao, chưa thật chủ động và phối hợp chặt chẽ để đề ra các giải pháp, kế hoạch sát hợp với tình hình thực tiễn, còn trong chờ ỷ lại sự chỉ đạo từ cấp trên. Trình độ chuyên môn, NL, kinh nghiệm công tác và ý thức trách nhiệm của một bộ phận cán bộ LĐ, QL và công chức chưa được đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ.

Công tác thanh tra, kiểm tra, kết luận và xử lý vi phạm có nơi, có việc chưa kiên quyết, kịp thời; khắc phục sau kết luận thanh tra, kiểm tra còn chậm; thực hiện cải cách hành chính chưa đồng bộ, do thiếu trang thiết bị cơ sở vật chất phục vụ công tác. Đây là vấn đề cần quan tâm và đặt vai trò quan trọng trong những năm tới đối với công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và chính sách đãi ngộ với cán bộ nói chung và cán bộ LĐ, QL là người DTTS phụ trách Ủy ban kiểm tra

cấp huyện nói riêng. Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chủ trương, nghị quyết, chấp hành Điều lệ Đảng ở một số tổ chức cơ sở Đảng chưa được thường xuyên, chưa được quan tâm thực hiện theo quy định của hệ thống chính trị có cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên chưa coi trọng thực hiện thường xuyên.

**2.6. NL xử lý các tình huống LĐ, QL.** Cán bộ LĐ, QL cấp huyện là người DTTS đã phát huy khả năng phát hiện, giải quyết được những vấn đề thuộc về nhiệm vụ, chức trách được giao. Họ đã thường xuyên quan tâm và trực tiếp đến hoạt động chủ trì về chính trị và hoạt động QL điều hành chính quyền, quan tâm đến tâm lý, lý tưởng, lập trường quan điểm của cán bộ đảng viên dưới quyền; kịp thời giải quyết vấn đề được nảy sinh trong học tập, rèn luyện tại cơ quan, địa phương, đồng thời chủ động phát huy nghệ thuật dẫn dắt, lôi cuốn cán bộ đảng viên, công nhân viên chức tham gia tích cực vào các hoạt động, các tình huống của cơ quan, địa phương, do đó đã hạn chế được những cản trở lớn đối với công việc của họ được giao ở cơ quan, địa phương; có tính quyết đoán, sáng tạo trong giải quyết các tình huống QL, LĐ. Tuy nhiên, bên cạnh đó còn tồn tại hạn chế là khả năng giải quyết những mâu thuẫn, yếu kém nảy sinh theo chức trách, nhiệm vụ của cán bộ LĐ, QL cấp huyện là người DTTS.

Như vậy, về cơ bản đa số cán bộ LĐ, QL cấp huyện là người DTTS miền núi các huyện Hà Giang thể hiện được NL xử lý tình huống LĐ, QL. Điều này cũng đã được cấp tỉnh nhận xét tương đối tốt. Nhờ vậy, trong những năm qua ở miền núi Hà Giang các “điểm nóng” không diễn ra, đã được dập tắt từ khi mới manh nha, song không để lại hậu quả nghiêm trọng như một số vùng khác trong cả nước, mặc dù nơi đây vốn tiềm ẩn nhiều nguy cơ nảy sinh “điểm nóng” về tôn giáo, xâm phạm biên giới trái phép, các hoạt động chống phá quanh biên giới. Bên cạnh đó, vẫn có một số cán bộ có biểu hiện hạn chế trong xử lý các tình huống LĐ, QL: để công việc tồn đọng, lúng túng trong xử lý tình huống, hoặc phải gác lại công việc sau một thời gian; hoạt động theo một cách thức quen thuộc ở các tình huống khác nhau; thiếu tính quyết đoán, kiên quyết khi tình huống cấp bách nảy sinh.

**2.7. NL sơ kết, tổng kết việc tổ chức thực hiện.** Sơ kết, tổng kết việc chỉ đạo thực hiện là một khâu công việc quan trọng trong quy trình LĐ QL và là một NL rất cần thiết đối với cán bộ, đặc biệt là cán bộ LĐ. Thông qua những khảo sát điều tra có thể đánh giá được NL sơ - tổng kết việc tổ chức của cán bộ cấp huyện là người DTTS ở Hà Giang.

Về ưu điểm: cán bộ QL, LĐ cấp huyện là người DTTS các huyện miền núi luôn tin tưởng vào đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước. Họ có khả năng nắm bắt đường lối chính sách của cấp trên, bám sát thực tiễn để trên cơ sở đó ra các quyết định LĐ, QL, tổ chức thực hiện. Họ có NL vận

động quần chúng tổ chức thực hiện, bám sát cơ sở để kiểm tra đôn đốc quá trình tổ chức thực hiện; có những kinh nghiệm, ý kiến đóng góp với cấp trên thông qua việc sơ - tổng kết phong trào trên địa bàn, đặc biệt là những kinh nghiệm trên lĩnh vực an ninh - quốc phòng.

Có thể khẳng định, đây là những mặt mạnh của cán bộ LĐ, QL cấp huyện là người DTTS ở các huyện miền núi Hà Giang so với các địa bàn khác.

Về hạn chế: mặc dù đã nắm bắt khá tốt chủ trương, đường lối của cấp trên, song việc cụ thể hóa đường lối, chính sách vào tình hình thực tiễn địa phương và các chương trình hành động cụ thể trong LĐ, điều hành của đội ngũ cán bộ LĐ, QL cấp huyện là người DTTS ở các huyện miền núi Hà Giang còn nhiều hạn chế. Cụ thể việc đưa chủ trương, chính sách của cấp trên đến với thực tế phong trào còn chung chung, hiệu quả chưa cao. NL xử lý tình huống LĐ, QL ở một số cán bộ LĐ, QL còn chậm, hiệu quả thấp. Một số cán bộ chủ chốt thiếu quyết đoán, nhất là đối với những việc đột xuất, cấp bách, còn thụ động trong LĐ, QL. Tinh thần dám chịu trách nhiệm chưa đáp ứng đúng vị trí LĐ, QL. Việc kiểm tra, sơ - tổng kết quá trình thực hiện chưa được quan tâm đúng mức, để nhiều vụ việc kéo dài do đội ngũ cán bộ hạn chế NL, chuyên môn.

\*\*\*

Thực trạng chất lượng cán bộ LĐ, QL nói chung, cán bộ LĐ, QL cấp huyện là người DTTS trên từng lĩnh vực công tác nói riêng như đã phân tích ở trên tác động mạnh và có phần được thể hiện trong từng khía cạnh tổ chức thực tiễn. NL tổ chức thực tiễn của cán bộ LĐ, QL người DTTS ở Hà Giang hiện nay được xem xét, đánh giá theo nguyên tắc khách quan, toàn diện, lịch sử, cụ thể, phát triển gắn với chức năng, nhiệm vụ của họ ở cơ quan, địa phương, gắn với từng lĩnh vực công tác nói riêng như đã phân tích ở trên tác động mạnh và có phần được thể hiện trong từng khía cạnh tổ chức thực tiễn ở những mặt nhất định. Nghiên cứu rõ về thực trạng, phát hiện ra nguyên nhân sẽ là những căn cứ xác đáng để đưa ra những giải pháp hữu hiệu. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Hồ Chí Minh toàn tập (tập 5, 2010). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (1997). *Nghị quyết Trung ương 3, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [3] Đảng Cộng sản Việt Nam (2004). *Văn kiện hội nghị lần thứ IX Ban Chấp hành Trung ương khóa IX*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [4] Học viện Hành chính Quốc gia (2002). *Tài liệu bồi dưỡng cán bộ chính quyền cấp xã về quản lý nhà nước*. NXB Văn hóa - Thông tin.
- [5] Hồ Quang Ngọc (2000). *Góp phần xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ công chức thuộc nhà nước hiện nay*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.