TỈNH ỦY THÁI NGUYÊN

**TRƯỜNG CHÍNH TRỊ**

*

# BẢN TIN LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN NĂM 2021

**Trên Trang thông tin điện tử Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên**

*Thái Nguyên, 9/2021*

# MỤC LỤC
# BẢN TIN LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN TRÊN TRANG THÔNG TIN ĐIỆN TỬ NĂM 2021


| TT | NỘI DUNG | HỌ VÀ TÊN | TRANG |
|---|---|---|---|
| 1 | Tư tưởng Hồ Chí Minh về vai trò của học tập lý luận chính trị - nhân tố góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên thật sự tiên phong gương mẫu, đủ phẩm chất, năng lực, ngang tầm nhiệmvụ | ThS. Nguyễn Thành Chung<br>Khoa Lý luận cơ sở | 01 |
| 2 | Giá trị của tác phẩm Sửa đổi lối làm việc với đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay | ThS. Vũ Mạnh Hà<br>Trưởng khoa Lý luận cơ sở | 07 |
| 3 | ATK Định Hóa Thái Nguyên tầm nhìn chiến lược của Chủ tịch Hồ Chí Minh | ThS. Hồ Bích Ngọc<br>Phó Trưởng khoa Xây dựng Đảng | 13 |
| 4 | ATK Định Hóa phát huy sức mạnh đại đoàn kết dân tộc trong thời kỳ kháng chiến chống Pháp và trong giai đoạn hiện nay | ThS. Đàm Thị Hạnh<br>Phó Trưởng khoa Xây dựng Đảng | 17 |
| 5 | Phát triển du lịch cộng đồng vùng đồng bào dân tộc thiểu số tỉnh Thái Nguyên | ThS. Hứa Thị Minh Hồng<br>Khoa Nhà nước và pháp luật | 21 |
| 6 | Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số ở Thái Nguyên trong giai đoạn hiện nay | ThS. Hồ Bích Ngọc<br>Phó Trưởng khoa Xây dựng Đảng | 24 |
| 7 | Nâng cao chất lượng công tác cán bộ nữ vùng đồng bào dân tộc thiểu số | ThS. Trần Thu Trang<br>Khoa Nhà nước và pháp luật | 29 |
| 8 | Giải pháp giảm thiểu tình trạng tảo hôn và hôn nhân cận huyết thông trong đồng bào dân tộc thiểu số | ThS. Lương Thu Hà<br>Phó Trưởng phòng Quản lý đào tạo và nghiên cứu khoa học | 33 |
| 9 | Kết quả công tác cải cách hành chính giai đoạn 2010 - 2020 và chương trình cải cách hành chính giai đoạn 2021 - 2025 tỉnh Thái Nguyên | ThS. Hồ Sĩ Bách<br>Khoa Nhà nước và pháp luật | 40 |
| 10 | Một số xu hướng cải cách công vụ trên thế giới | ThS. Nguyễn Thị Giang<br>Khoang Nhà nước và pháp luật | 40 |

# TƯ TƯỞNG HỒ CHÍ MINH VỀ VAI TRÒ CỦA HỌC TẬP LÝ LUẬN CHÍNH TRỊ - NHÂN TỐ GÓP PHẦN XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, ĐẢNG VIÊN THẬT SỰ TIÊN PHONG GƯƠNG MẪU, ĐỦ PHẨM CHẤT, NĂNG LỰC, NGANG TẦM NHIỆM VỤ

**ThS. Nguyễn Thành Chung**

*Khoa Lý luận cơ sở*

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là một trong những khâu quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng ta. Đây là một công tác rất khó khăn, phức tạp, đòi hỏi phải có tính khoa học và nghệ thuật. Ngay từ những ngày đầu thành lập Chính quyền Xô-viết, V.I. Lênin đã rất coi trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và cho rằng công tác này có tính chất quyết định đối với sự thành công hay thất bại trong việc thực hiện đường lối, chủ trương của một đảng, một nhà nước. V.I. Lênin viết trong bài *"Những nhiệm vụ bức thiết của phong trào chúng ta" (năm 1900): "Trong lịch sử, chưa hề có một giai cấp nào giành được quyền thống trị, nếu nó không đào tạo ra được trong hàng ngũ của mình những lãnh tụ chính trị, những đại biểu tiền phong có đủ khả năng tổ chức và lãnh đạo phong trào"[1].*

Vận dụng một cách sáng tạo và phát triển những quan điểm của Chủ nghĩa Mác - Lênin về công tác cán bộ nói chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói riêng vào điều kiện của Việt Nam, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn cho rằng*: "Cán bộ là cái gốc của mọi công việc", "Công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém" [2];* đồng thời Người cũng rất coi trọng vai trò của người cán bộ*: "Cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng. Vì vậy, cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Vì vậy, huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng" [3].*

Trong công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn coi trọng lý luận và việc học tập lý luận chính trị của cán bộ, đảng viên và toàn thể nhân dân. Người rất tâm đắc với câu nói nổi tiếng của V.I.Lênin: *"không có lý luận cách mạng thì không có phong trào cách mạng"*. Người thường xuyên đòi hỏi người lãnh đạo cách mạng, đội ngũ cán bộ, đảng viên phải học tập lý luận chính trị, biết vận dụng lý luận chính trị trong thực tiễn, không được coi thường lý luận và lý luận suông.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, lý luận là sự tổng kết những kinh nghiệm của loài người, là tổng hợp những tri thức về tự nhiên và xã hội tích trữ lại trong quá trình lịch sử. Vì vậy, *"lý luận như cái kim chỉ nam, nó chỉ phương hướng cho*

*chúng ta trong công việc thực tế" và "không hiểu lý luận thì như người mù đi đêm" [4].* Như vậy, theo Chủ tịch Hồ Chí Minh lý luận phải xuất phát từ thực tiễn, phải được chứng minh trong thực tiễn và khi được vận dụng vào thực tiễn, nó được bổ sung, phát triển, trở nên phong phú và sâu sắc hơn, phản ánh đầy đủ hơn, chuẩn xác hơn các quy luật vận động và phát triển của tự nhiên, của xã hội và con người.

Lý luận mà Chủ tịch Hồ Chí Minh quan tâm, trước hết là lý luận chính trị của Chủ nghĩa Mác- Lênin. Từ khi ra đi tìm đường cứu nước, Người đã tích cực tìm hiểu các cuộc cách mạng lớn, các chủ nghĩa, học thuyết tiến bộ trên thế giới và Người đi đến kết luận*: "Bây giờ học thuyết nhiều, chủ nghĩa nhiều, nhưng chủ nghĩa chân chính nhất, chắc chắn nhất, cách mạng nhất là chủ nghĩa Lênin" và vì vậy "để cứu nước và giải phóng dân tộc, không có con đường nào khác ngoài con đường cách mạng vô sản theo chủ nghĩa Lênin"( [5].*

Lý luận chính trị của Chủ nghĩa Mác- Lênin đã được Người kế thừa, phát triển thành hệ thống lý luận cách mạng, lý luận về con đường giải phóng dân tộc, giải phóng giai cấp, giải phóng con người; lý luận về độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội, kết hợp sức mạnh dân tộc với sức mạnh thời đại; lý luận về sức mạnh của nhân dân, của khối đoàn kết dân tộc; lý luận về quyền làm chủ của nhân dân, xây dựng nhà nước thật sự của dân, do dân, vì dân; lý luận về quốc phòng toàn dân, xây dựng lực lượng vũ trang nhân dân; lý luận về phát triển kinh tế và văn hoá, không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân; lý luận về đạo đức cách mạng; lý luận về chăm lo bồi dưỡng thế hệ cách mạng cho đời sau; lý luận về xây dựng Đảng trong sạch vững mạnh, cán bộ, đảng viên vừa là người lãnh đạo vừa là người đầy tớ trung thành của nhân dân… Đó là những lý luận liên quan trực tiếp tới sự lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước, tới việc củng cố nền tảng tư tưởng, lập trường giai cấp công nhân và nhân sinh quan cách mạng trong toàn Đảng cũng như trong mỗi người cán bộ, đảng viên.

Theo Chủ tịch Hồ Chí Minh, giáo dục lý luận chính trị có vai trò hết sức to lớn trong việc cải tạo con người cũ, xây dựng con người mới. Theo Người, thiện hay ác vốn chẳng phải là bản tính cố hữu của con người, phần lớn đều do giáo dục mà nên. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã thấy được vai trò của công tác giáo dục lý luận chính trị từ rất sớm. Người chỉ rõ phải bồi dưỡng lý luận cho các đảng viên trong chi bộ. Tất cả các đảng viên phải cố gắng học tập, coi việc học tập lý luận chính trị là nhiệm vụ quan trọng của mình. Đối tượng học tập lý luận chính trị trước hết là cán bộ, đảng viên, hội viên các đoàn thể, cán bộ các ngành chuyên môn của chính quyền, của quần chúng nhân dân.

Bên cạnh đó, theo Người để nâng cao chất lượng hiệu quả công tác giáo dục lý luận chính trị cho cán bộ, đảng viên cần phải nâng cao phương pháp dạy

học của người thầy trong giáo dục lý luận chính trị. Trong bài diễn văn khai mạc lớp lý luận khóa I Trường Nguyễn Ái Quốc, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã quán triệt tư tưởng đối với cán bộ đi học lý luận chính trị, Bác căn dặn: "*Việc học tập lý luận chính trị không phải nhằm biến các đồng chí thành những người lý luận suông mà nhằm làm thế nào cho công tác của các đồng chí được tốt hơn, nghĩa là các đồng chí phải học tập tinh thần của chủ nghĩa Mác-Lênin để áp dụng lập trường, quan điểm và phương pháp ấy mà giải quyết cho tốt những vấn đề thực tế trong cách mạng của chúng ta. Như thế học tập lý luận cốt để áp dụng vào thực tế*" [6]. Có lý luận nhưng phải đưa lý luận chính trị đó vào thực tiễn để kiểm nghiệm thực tế. Người cán bộ giảng dạy công tác lý luận chính trị đòi hỏi phải có một nền tảng lý luận và vốn thực tiễn phong phú để kiểm nghiệm lý luận và nâng nhận thức lý luận lên một tầm cao mới và có như thế thì người giảng viên mới có thể thực hiện mục tiêu giáo dục lý luận cho học viên

Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng học tập lý luận chính trị, khi giải thích mục đích, động cơ học tập lý luận chính trị, Người chỉ rõ: Trước hết, Đảng tổ chức trường học lý luận cho cán bộ là để nâng cao trình độ lý luận của Đảng, giải quyết sự đòi hỏi của nhiệm vụ cách mạng và tình hình thực tế của Đảng, để Đảng có thể làm tốt hơn công tác của mình, hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ cách mạng vĩ đại của mình. Và, để học tập lý luận tốt, Người đã chỉ dẫn một cách cặn kẽ: *"Khi học tập lý luận thì nhằm mục đích học để vận dụng chứ không phải học lý luận vì lý luận, hoặc vì tạo cho mình một cái vốn lý luận để sau này đưa ra mặc cả với Đảng. Tất cả những động cơ học tập không đúng đắn đều phải tẩy trừ cho sạch"*[7].

Chủ tịch Hồ Chí Minh không chỉ nói rõ mục đích, động cơ học tập lý luận, mà còn chỉ rõ phương pháp học tập đúng đắn, phù hợp với bản chất cách mạng và khoa học của lý luận Mác - Lênin. Theo Người, *"không phải học để thuộc lòng từng câu, từng chữ, đem kinh nghiệm của các nước anh em áp dụng một cách máy móc. Nhưng chúng ta phải học chủ nghĩa Mác - Lênin để phân tích và giải quyết các vấn đề cụ thể của cách mạng nước ta, cho hợp với điều kiện đặc biệt của nước ta"*. Rằng, chúng ta *"phải học tập tinh thần của chủ nghĩa Mác - Lênin; học tập lập trường, quan điểm và phương pháp của chủ nghĩa Mác - Lênin để áp dụng… giải quyết cho tốt những vấn đề thực tế trong công tác cách mạng của chúng ta. Như thế chúng ta học tập lý luận là cốt để áp dụng vào thực tế" [8]*. Đồng thời với việc học tập lý luận để thực hiện công việc cho tốt, thì học tập lý luận, nhất là lý luận của chủ nghĩa Mác- Lênin là phải hiểu, thấm nhuần tính nhân văn, cách mạng của học thuyết.

Hiện nay, đất nước ta đang trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, công cuộc đổi mới đất nước ngày càng mở rộng và phát triển theo chiều sâu. Những biến đổi trên thế giới ngày càng phức tạp, nhanh chóng, khó lường,

những vấn đề mới đặt ra ngày càng nhiều, đòi hỏi công tác giáo dục lý luận chính trị cho cán bộ, đảng viên càng trở nên đặc biệt quan trọng. Mặt khác, các thế lực thù địch luôn tìm mọi cách phá hoại sự nghiệp cách mạng của chúng ta, chúng ra sức tấn công vào nền tảng tư tưởng của Đảng nhằm làm cho chúng ta đi chệch định hướng xã hội chủ nghĩa. Trong công tác giáo dục lý luận chính trị, việc đấu tranh bảo vệ, phát triển và vận dụng sáng tạo Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh được coi là những nhiệm vụ hàng đầu. Giáo dục lý luận chính trị, truyền bá lý luận chính trị cho cán bộ, đảng viên càng trở nên bức thiết nhằm làm cho cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân nắm vững lý luận của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm, đường lối của Đảng, nâng cao phẩm chất cách mạng và năng lực hoạt động thực tiễn.

Trong bối cảnh hiện nay để cán bộ, đảng viên thực sự tiên phong, gương mẫu, đủ phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ được giao thì mỗi cán bộ, đảng viên cần tập trung học tập lý luận chính trị vào các nội dung sau:

*Thứ nhất, tích cực học tập nâng cao tri thức lý luận chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh.*

Chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh chính là hệ thống lý luận khoa học cách mạng, có giá trị đính hướng cho hoạt động thực tiễn xây dựng và phát triển đất nước. Do đó, Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội năm 1991 và được bổ sung, phát triển năm 2011 tiếp tục khẳng định Đảng ta lấy chủ nghĩa Mác - Lê-nin và tư tưởng Hồ Chí Minh làm nền tảng tư tưởng của Đảng, kim chỉ nam cho hành động cách mạng.

Như vậy, việc học tập lý luận chính trị của cán bộ, đảng viên cốt yếu là học nền tảng lý luận của Đảng, tức là học tập tri thức lý luận của chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và một số kỹ năng, phương pháp trong lãnh đạo, quản lý của người cán bộ, lãnh đạo. Do đó, cán bộ, đảng viên phải từng bước nâng cao chất lượng công tác, phục vụ cho mục tiêu lý tưởng của Đảng, đồng thời phải nắm chắc nội dung tri thức lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương đường lối của Đảng chính sách pháp luật của Nhà nước.

*Thứ hai, tập trung xây dựng niềm tin vững chắc vào nền tảng tri thức lý luận chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh.*

Niềm tin tri thức chính là cảm xúc, ý chí, sự tin tưởng của con người vào những tri thức mình đã tiếp thu. Do đó tri thức lý luận của cán bộ, đảng viên đã tiếp thu nó chỉ gia nhập vào thế giới quan chính trị khi nó trở thành niềm tin khoa học của mỗi cán bộ, đảng viên. Niềm tin được thể hiện trong thái độ, tình cảm, sự yêu mến, tin tưởng của cán bộ, đảng viên với hệ thông lý luận và được biểu hiện

bằng sự thống nhất trong hành động, nói đi đôi với làm, học đi đôi với hành. Chỉ khi nào niền tin vào tri thức được xác lập trong cán bộ, đảng viên vững chắc thì khi đó những tri thức lý luận chính trị mới trở nên bền vững và sâu sắc, có giá trị định hướng tốt cho hoạt động của cán bộ, đảng viên trong nhận thức và hoạt động thực tiễn thực hiện nhiệm vụ chuyên môn.

C.Mác, Ph.Ăngghen, V.I.Lênin, Hồ Chí Minh là những con người điển hình với việc có niềm tin khoa học vững chắc vào tri thức khoa học. Các bậc vĩ nhân không chỉ nắm vững chân lý mà còn là tấm gương sáng ngời về lối sống theo niềm tin khoa học. Niềm tin khoa học giúp cho con người tăng thêm nghị lực, củng cố ý chí, quyết tâm, giúp con người vượt qua mọi khó khăn, thử thách, những phút giây hiểm nghèo, thậm chí sẵn sàng hy sinh bản thân mình vì những mục tiêu cao cả. Vì thế, muốn có niềm tin, các cán bộ, đảng viên phải xây dựng, xác định động cơ học tập đúng đắn, có nền tảng tri thức tốt, có tình cảm và sự yêu mến tri thức lý luận, có sự nỗ lực để nhìn ra giá trị lý luận và thực tiễn của lý luận ở hiện tại và tương lai phát triển.

*Thứ ba, có lý trí, lý tưởng nhận thức và hành động theo tri thức lý luận chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh*

Cán bộ, đảng viên phải luôn mang theo mình lý trí, lý tưởng cách mạng của Chủ nghĩa Mác- Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh. Lý trí, lý tưởng cách mạng ấy là một nhân tố quan trọng trong thế giới chính trị, nó có thể định hướng cho toàn bộ hoạt động của người cán bộ, đảng viên. Đó là một nhân tố kích thích sự phấn đấu vươn lên làm chủ tri thức, làm chủ hoạt thực tiễn, cã lý tưởng đúng đắn, cao thượng sẽ làm cho cán bộ đảng viên có thái độ, lập trường sống, lao động, học tập và công tác tích cực, lành mạnh. Từ đó giúp cho mỗi cán bộ đảng viên hình thành bản lĩnh chính trị, những giá trị, mục tiêu cao đẹp như: Lòng nhân ái, lòng vị tha và những phẩm chất chân, thiện, mỹ; đồng thời đấu tranh phòng chống, ngăn chặn và đẩy lùi mọi cái ác, cái xấu, những tiêu cực và lạc hậu trong xã hội.

Trường Chính trị tỉnh Thái Nguyên, với truyền thống 65 năm xây dựng và phát triển, mỗi cán bộ, giảng viên, học viên Nhà trường luôn có ý thức nâng cao tinh thần trách nhiệm, thực hiện tốt mọi nhiệm vụ được giao. Với thành tích đã đạt được trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, cùng sự chủ động trong nhận thức, hành động tổng kết kinh nghiệm thực tiễn, tập thể lãnh đạo cùng đội ngũ cán bộ, đảng viên Nhà trường luôn tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, luôn chủ động học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, xây dựng và kiên định bản lĩnh chính trị trong công tác, góp phần tích cực trong xây dựng Đảng bộ, chi bộ các khoa, phòng Nhà trường trong sạch, vững mạnh, xứng đáng là trung tâm giáo dục, đào tạo lý luận chính trị uy tín, chất lượng, qua đó góp phần quan trọng xây dựng đội

ngữ cán bộ, đảng viên tỉnh Thái Nguyên thực sự tiên phong, gương mẫu, đủ phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ trong tình hình mới.

*** Tài liệu tham khảo**


[1]. V.I.Lênin (1978), toàn tập, tập 4, Nxb Tiến bộ, Mat-xcơ-va, tr 473.

[2]. Hồ Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội. 14, tr 28

[3]. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, tập 5, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội. 14, tr 309

[4]. Hồ Chí Minh. *Toàn tập,* t.7. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1996, tr.231.

[5]. Hồ Chí Minh. *Toàn tập,* t.2. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2000, tr.268.

[6]. Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, t8, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.tr. 497.

[7]. Hồ Chí Minh. *Sđd*., t.8, tr. 497.

[8]. Hồ Chí Minh. *Sđd*., t.8, tr. 497.

# GIÁ TRỊ CỦA TÁC PHẨM SỬA ĐỔI LỐI LÀM VIỆC VỚI ĐẨY MẠNH HỌC TẬP VÀ LÀM THEO TƯ TƯỞNG, ĐẠO ĐỨC, PHONG CÁCH HỒ CHÍ MINH TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

**ThS. Vũ Mạnh Hà**

*Trưởng khoa Lý luận cơ sở*

Tháng 10/1947, Chủ tịch Hồ Chí Minh viết tác phẩm "Sửa đổi lối làm việc". Tác phẩm được xuất bản lần đầu tiên năm 1948. Từ đó đến nay đã 75 năm nhưng tác phẩm này vẫn là văn kiện quan trọng, còn nguyên giá trị và tính thời sự về công tác xây dựng Đảng. Tác phẩm vạch ra những sai lầm khuyết điểm, lệch lạc chấn chỉnh lại nhận thức nhằm nâng cao trình độ lý luận, tư tưởng, tình cảm cách mạng, nâng cao phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo của cán bộ cách mạng nhằm đáp ứng các yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ đất nước. Bác đã đi xa, nhưng những nội dung cốt lõi của tác phẩm Sửa đổi lối làm việc của Người vẫn mang tính thời sự. Những vấn đề đặt ra trong tác phẩm không chỉ cho thấy những dự báo, đánh giá và giải pháp sáng suốt của Người mà còn là những cơ sở, gợi ý, chỉ dạy bổ ích về phương pháp luận cho chúng ta trong việc phòng, chống suy thoái tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực hiện nay, đặc biệt trong giai đoạn cách mạng chúng ta đang đẩy mạnh việc "Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh".

Trong tác phẩm Sửa đổi lối làm việc Bác đề cập gồm 6 nội dung chính: Phê bình và sửa chữa; mấy điều kinh nghiệm; Tư cách và đạo đức cách mạng; Vấn đề cán bộ; Cách lãnh đạo và Chống thói ba hoa. Tác phẩm bao quát những vấn đề rộng lớn trong toàn bộ mối quan hệ và các nguyên tắc, phương pháp, cách thức làm việc của Đảng, Nhà nước và của cán bộ, đảng viên.

Tác phẩm khẳng định thành tựu của Đảng khi lãnh đạo nhân dân ta đấu tranh giành độc lập, xác định trong điều kiện khi Đảng đã trở thành đảng cầm quyền thì nhất thiết phải "sửa đổi lối làm việc". Cán bộ, đảng viên cần kiên quyết khắc phục 3 loại khuyết điểm chính đó là bệnh chủ quan, ba hoa và hẹp hòi. Theo Người, chỉ khi nào mỗi cán bộ, đảng viên khắc phục được 3 căn bệnh này thì mới có khả năng thực hiện vai trò lãnh đạo nhân dân. Người cũng chỉ ra cách khắc phục các căn bệnh này là phải thông qua học tập, tự phê bình và phê bình: Mỗi cán bộ, mỗi đảng viên phải học lý luận, phải đem lý luận áp dụng vào công việc thực tiễn, phải chữa cái bệnh kém lý luận, khinh lý luận và lý luận suông… Từ tư tưởng đến mỗi câu nói, phải luôn luôn dùng những lời lẽ, những thí dụ giản đơn, thiết thực và dễ hiểu. Khi viết, khi nói, phải luôn luôn làm thế nào cho ai cũng hiểu được. Làm sao cho quần chúng đều hiểu, đều tin, đều quyết tâm theo lời kêu

gọi của mình. Bao giờ cũng phải tự đặt câu hỏi: Ta viết cho ai xem? Nói cho ai nghe?. Chưa điều tra, chưa nghiên cứu, chưa biết rõ, chớ nói, chớ viết. Trước khi nói, phải nghĩ cho chín, phải sắp đặt cẩn thận. Về phê bình cốt để giúp nhau sửa chữa, giúp nhau tiến bộ, cốt để sửa đổi cách làm việc cho tốt hơn, đúng hơn, cốt đoàn kết và thống nhất nội bộ, cho nên khi tiến hành tự phê bình và phê bình phải theo nguyên tắc "phê bình việc làm, chứ không phải phê bình người", người được phê bình vui lòng nhận để sửa đổi, không nên vì bị phê bình mà nản chí, hoặc thù oán.

Chủ tịch Hồ Chí Minh nêu sáu kinh nghiệm để cán bộ, đảng viên làm tốt công việc của mình. Những kinh nghiệm này đều gắn với yêu cầu khắc phục các khuyết điểm đã được chỉ ra ở phần phê bình và sửa chữa. Đặc biệt, Người đề cao vai trò của cán bộ, muôn việc thành công hoặc thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém. Người cũng chỉ ra rất nhiều chính sách của chúng ta thì đúng, nhưng cách làm thì sai. Đặc biệt, Người cho rằng tất cả các công việc mà Đảng, Chính phủ làm đều là vì nhân dân mà làm và chịu trách nhiệm trước nhân dân. Người khẳng định Đảng không phải là một tổ chức để làm quan phát tài; phải làm tròn nhiệm vụ giải phóng dân tộc, làm cho Tổ quốc giàu mạnh, đồng bào sung sướng. Người nêu rõ những lý tưởng, mục tiêu và nguyên tắc hoạt động cơ bản của Đảng ta; trách nhiệm của người đảng viên, phẩm chất đạo đức của cán bộ, đảng viên; phân tích các khuyết điểm, căn bệnh cụ thể mà cán bộ, đảng viên thường mắc phải và chỉ ra những biện pháp để khắc phục những khuyết điểm này. Người cũng cho rằng cán bộ là những người đem chính sách của Đảng, của Chính phủ giải thích cho dân chúng hiểu rõ và thi hành. Đồng thời đem tình hình của dân chúng báo cáo cho Đảng, cho Chính phủ để hiểu rõ, để đặt chính sách cho đúng. Từ đó, Người đã phân tích sâu sắc 5 nội dung cơ bản trong vấn đề chung về công tác cán bộ; chỉ ra phương hướng, biện pháp mà Đảng, Chính phủ cần thực hiện để sử dụng và phát huy tốt vai trò, tác dụng của đội ngũ cán bộ. Người còn chỉ dẫn cách lãnh đạo: Lãnh đạo đúng là quyết định mọi vấn đề cho đúng, tổ chức thi hành cho đúng, tổ chức kiểm soát cho đúng. Sự lãnh đạo thiết thực trong mọi công việc của Đảng là phải từ trong quần chúng ra, trở lại nơi quần chúng, học hỏi quần chúng, nhưng không theo đuôi quần chúng…

Bác chỉ ra nhiệm vụ của toàn Đảng, của mỗi cán bộ, đảng viên là phải thường xuyên xem xét, sửa đổi lối làm việc; xác định đâu là ưu điểm, đâu là khuyết điểm. Đừng sợ khuyết điểm, không che dấu khuyết điểm, phải tự phê bình, phê bình rộng rãi. Bác cho rằng: "Một Đảng mà giấu giếm khuyết điểm của mình là một Đảng hỏng. Một Đảng có gan thừa nhận khuyết điểm của mình, vạch rõ những cái đó, vì đâu mà có khuyết điểm đó, xét rõ hoàn cảnh sinh ra khuyết điểm đó, rồi

tìm kiếm mọi cách để sữa chữa khuyết điểm đó. Như thế mới là một Đảng tiến bộ, mạnh dạn, chắc chắn, chân chính"[1].

Trong tác phẩm "Sửa đổi lối làm việc", Bác rất chú trọng đến vấn đề đạo đức cách mạng. Bác cho rằng, đạo đức cách mạng là cái căn bản, là cái gốc đối với toàn Đảng và mỗi cán bộ, đảng viên, không có đạo đức thì dù giỏi mấy cũng không lãnh đạo được nhân dân. Theo Bác, đạo đức cách mạng bao gồm 5 tính tốt: Nhân, Nghĩa, Trí, Dũng, Liêm: Nhân là hết lòng thương yêu, giúp đỡ đồng chí và đồng bào. Nghĩa là ngay thẳng, không có tư tâm, không có việc gì giấu Đảng. Trí là đầu óc trong sạch, sáng suốt. Dũng là gặp việc phải có gan làm. Thấy khuyết điểm phải có gan sửa chữa. Cực khổ có gan chịu đựng. Liêm có nghĩa là trong sạch, không tham lam. Bác chỉ rõ "Đạo đức cách mạng không phải từ trên trời sa xuống. Nó do đấu tranh rèn luyện bền bỉ hàng ngày. Cũng như ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong"[2].

Về vấn đề cán bộ và công tác cán bộ, Bác khẳng định: Cán bộ là cái gốc của mọi công việc, công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém. Cán bộ tốt phải có đủ đức và tài, trong đó đức là gốc. Vì vậy, phải quan tâm, chú trọng đến tất cả các khâu của công tác cán bộ, từ việc huấn luyện cán bộ; lựa chọn, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ đến việc thực hiện chính sách đối với cán bộ. Bác cho rằng, cách mạng là sự nghiệp của quần chúng, quần chúng là lực lượng to lớn của cách mạng, mục đích cách mạng là phục vụ lợi ích của quần chúng. Do đó, muốn cho sự nghiệp cách mạng thành công, Đảng phải có phương thức lãnh đạo đúng đắn và thích hợp; phải biết dựa vào quần chúng, tổ chức cho quần chúng thực hiện mục tiêu của cách mạng. Phải có phương pháp tuyên truyền vận động quần chúng phù hợp. Bác yêu cầu phải học cách nói của quần chúng, dùng lời lẽ dễ hiểu, phù hợp với từng đối tượng. Tác phẩm “Sửa đổi lối làm việc” của Bác vừa thể hiện sự kế thừa sâu sắc lý luận Mác - Lênin về xây dựng Đảng, vừa bổ sung, phát triển làm phong phú thêm nhiều vấn đề quan trọng, nhất là vai trò đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên. Đây là tài liệu bổ ích, thiết thực trong việc giáo dục, rèn luyện, hướng dẫn cán bộ, đảng viên phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ, giảm bớt những sai lầm khuyết điểm; củng cố niềm tin của quần chúng nhân dân, huy động được nhiều lực lượng tham gia xây dựng Đảng.

“Sửa đổi lối làm việc” là một tác phẩm chính trị quan trọng của Hồ Chí Minh về công tác xây dựng Đảng. Đây là tác phẩm có tính chiến đấu, tính Đảng, tính lý luận và thực tiễn sâu sắc. Tác phẩm ngắn gọn nhưng bao quát nhiều vấn đề quan trọng, những nguyên tắc tối cần thiết trong cách thức, phương pháp, lề lối, tổ chức, thực hiện của Đảng, Nhà nước, chính quyền và của từng cán bộ, đảng

[1] Hồ Chí Minh: toàn tập, Nxb.CTQG Sự thật, H. 2011, t.5, tr.301.
[2] Hồ Chí Minh toàn tập, NXB CTQG, H.2011, tập 11, tr.612

viên. Tác phẩm đưa ra những khiếm khuyết, những giải pháp trong quan hệ giữa hệ thống chính trị, cán bộ, công chức, đảng viên với quần chúng nhân dân. Toàn bộ tác phẩm toát lên những tư tưởng lớn lao, tư duy biện chứng, khoa học mang tính quy luật, tính nguyên tắc, và nội dung tư tưởng ấy vẫn nóng hổi hơi thở thời đại, vẫn còn sáng người giá trị giáo dục, định hướng trong quá trình xây dựng, phát triển từng ngày của đất nước.

Ra đời cách đây gần 75 năm nhưng tác phẩm "Sửa đổi lối làm việc" vẫn vẹn nguyên giá trị to lớn về lý luận và thực tiễn, là một trong những văn kiện hết sức quan trọng, là cẩm nang và nền tảng tư tưởng chỉ đạo công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, nhất là trong điều kiện Đảng cầm quyền. Việc học tập và làm theo tác phẩm "Sửa đổi lối làm việc" của Chủ tịch Hồ Chí Minh là hết sức cần thiết, luôn mang tính thời sự đối với toàn Đảng và mỗi cán bộ, đảng viên, góp phần thực hiện hiệu quả Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI, khóa XII) về xây dựng, chỉnh đốn Đảng và Chỉ thị số 05 ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị về học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng, để Đảng ngang tầm với yêu cầu của sự nghiệp đổi mới, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

Để tiếp tục xây dựng Đảng thực sự trong sạch, vững mạnh về tư tưởng, chính trị, tổ chức và đạo đức, bước vào thời kỳ đổi mới, Đảng ta đã có nhiều chủ trương, nghị quyết, chỉ thị quan trọng. Ngày 27/3/2003, Ban Bí thư Trung ương Đảng ban hành Chỉ thị số 23-CT/TW về "Đẩy mạnh nghiên cứu, tuyên truyền, giáo dục tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn mới", xác định "việc tổ chức học tập tư tưởng Hồ Chí Minh là một nhiệm vụ mấu chốt của công tác tư tưởng của Đảng, cần được toàn Đảng thực hiện chặt chẽ, có chất lượng, hiệu quả". Ngày 27/11/2006, Bộ Chính trị ban hành Chỉ thị số 06-CT/TW về tổ chức cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh", nhằm "tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về ý thức tu dưỡng, rèn luyện và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh sâu rộng trong toàn xã hội; nâng cao đạo đức cách mạng, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư; đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống"; Ngày 14/5/2011 Bộ Chính trị ban hành Chỉ thị số 03-CT/TW của Bộ Chính trị khóa XI về "Tiếp tục đẩy mạnh học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh"; Ngày 15/5/2016, Bộ Chính trị ban hành Chỉ thị số 05-CT/TW về "Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh", coi đây là "một nội dung quan trọng của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; góp phần xây dựng Đảng trong sạch, vững mạnh, xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược đủ năng lực, phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống và những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ, đẩy mạnh đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu.

Trong những năm qua, các cấp ủy, tổ chức đảng đã lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW về "Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh", gắn với thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI, XII) về xây dựng, chỉnh đốn Đảng, đạt được nhiều kết quả rất quan trọng, khá toàn diện, với nhiều cách làm mới, sáng tạo, thiết thực, tạo chuyển biến mạnh mẽ, tích cực, có sức lan tỏa trong Đảng và toàn xã hội. Việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh đã từng bước đi vào nền nếp, trở thành nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên của mỗi cấp ủy, tổ chức đảng và cán bộ, đảng viên, đóng góp quan trọng vào công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng, thúc đẩy việc tự giác nêu gương của cán bộ, đảng viên, người đứng đầu, nhất là vai trò tiên phong, gương mẫu của các đồng chí Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư và Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương; góp phần kiềm chế, ngăn chặn tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ, tích cực bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch, củng cố niềm tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chế độ xã hội chủ nghĩa.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, việc tổ chức triển khai thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW về "Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh", còn bộc lộ một số hạn chế: Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện có nơi, có lúc chưa quyết liệt, chưa kịp thời, chưa sát thực tế; một số người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị chưa thể hiện rõ vai trò, trách nhiệm, còn thụ động, trông chờ, ỷ lại, thiếu sáng tạo trong triển khai thực hiện Chỉ thị. Việc tu dưỡng, rèn luyện, làm theo Bác, nhất là trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, đặc biệt người đứng đầu chưa thường xuyên; một số cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, vi phạm các quy định của Đảng, vi phạm pháp luật. Đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch kết quả chưa cao. Việc phát hiện, biểu dương các tập thể, cá nhân điển hình trong học tập và làm theo Bác chưa kịp thời. Công tác đấu tranh với các biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống chưa mạnh mẽ; tự phê bình và phê bình có nơi, có lúc còn hình thức; tình trạng thiếu tự giác nhận khuyết điểm, đổ lỗi, nể nang, né tránh, ngại va chạm còn diễn ra ở nhiều nơi. Công tác kiểm tra, giám sát của nhiều cấp ủy đối với việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên chưa thường xuyên, thiếu quyết liệt, phạm vi, đối tượng còn hẹp, hiệu quả cảnh báo, phòng ngừa vi phạm chưa đạt yêu cầu.

Để việc thực hiện Chỉ thị số 05 của Bộ Chính trị về học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh gắn với "Sửa đổi lối làm làm việc" thời gian tới đạt hiệu quả thiết thực, cần phải quán triệt, tập trung làm tốt các nhiệm vụ cơ bản sau:

1. Tiếp tục nâng cao nhận thức cho cán bộ, đảng viên về nội dung, giá trị và ý nghĩa to lớn của tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Xây dựng mối quan hệ gắn bó chặt chẽ hơn nữa giữa Đảng với dân, thực hiện có hiệu quả phương châm "Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, dân giám sát, dân thụ hưởng", "trọng dân, gần dân, tin dân, hiểu dân, học dân, dựa vào dân và có trách nhiệm với dân", "xứng đáng là người lãnh đạo, là người đày tớ thật trung thành của nhân dân".

2. Kết hợp chặt chẽ giữa học tập với làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của mỗi địa phương, đơn vị và công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng; giải quyết hiệu quả các khâu đột phá và các vấn đề trọng tâm, bức xúc trong thực tiễn.

3. Trong quá trình tổ chức thực hiện, phải đề cao việc phát huy vai trò, trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu, trước hết là các đồng chí Ủy viên Bộ Chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương Đảng.

4. Đổi mới mạnh mẽ nội dung, phương pháp, hình thức học tập, tuyên truyền về tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trong cán bộ, đảng viên và nhân dân, nhất là cho thế hệ trẻ, cho cộng đồng người Việt Nam ở nước ngoài.

5. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả việc nghiên cứu, vận dụng và phát triển chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong tình hình mới; nâng cao tính chiến đấu, tính thuyết phục và hiệu quả trong bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, thù địch; tăng cường sự đoàn kết, thống nhất trong Đảng và sự đồng thuận trong xã hội.

6. Coi trọng công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện Chỉ thị số 05 về xây dựng, chỉnh đốn Đảng, nhằm cảnh tỉnh, cảnh báo, phát hiện từ sớm, kịp thời ngăn chặn vi phạm kỷ luật Đảng, pháp luật của Nhà nước, bảo đảm cho việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh được thực hiện nghiêm túc, hiệu quả, thực chất.

Ngày nay trong công cuộc đổi mới đất nước, việc học tập nội dung tác phẩm Sửa đổi làm việc của Bác vẫn còn nguyên giá trị, giúp cho chúng ta thống nhất về nhận thức và hành động, tiếp tục thực hiện tốt chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị khóa XII về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống; khắc phục các biểu hiện tiêu cực như quan liêu, tham nhũng, lãng phí, thiếu trách nhiệm, thiếu ý thức tổ chức kỷ luật…của một số cán bộ, đảng viên, làm cho Đảng ngày càng trong sạch, vững mạnh, là cơ sở để toàn Đảng, toàn dân thực hiện mục tiêu xây dựng đất nước Việt Nam ngày càng giàu mạnh.

# ATK ĐỊNH HOÁ THÁI NGUYÊN
# TẦM NHÌN CHIẾN LƯỢC CỦA CHỦ TỊCH HỒ CHÍ MINH

**ThS. Hồ Bích Ngọc**

*Phó Trưởng khoa Xây dựng đảng*

Căn cứ địa, với tất cả các hoạt động của nó, đã giữ một vai trò đặc biệt quan trọng trong chiến tranh chống xâm lược, là một biểu tượng sáng ngời của chủ nghĩa anh hùng cách mạng, một nhân tố không thể thiếu, góp phần làm nên thắng lợi trọn vẹn của cuộc chiến tranh giải phóng do nhân dân Việt Nam tiến hành trong suốt 30 năm của thế kỷ XX.

Cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp thắng lợi đã khẳng định vai trò của an toàn khu (ATK) trong Căn cứ địa Việt Bắc. ATK Định Hoá Thái Nguyên đã hoàn thành xuất sắc vai trò của mình, bảo vệ vững chắc các cơ quan đầu não của Đảng và Chính phủ để lãnh đạo cuộc kháng chiến lâu dài, là một trong những bước chuẩn bị cần thiết, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc gìn giữ, xây dựng và phát triển lực lượng cách mạng. Sự ra đời của ATK Định Hoá Thái Nguyên không phải là ngẫu nhiên, cũng không phải là một chủ trương nhất thời, bị động, đối phó với tình thế mà là kết quả của một chủ trương sáng suốt, tầm nhìn chiến lược và quyết tâm kháng chiến của Đảng và nhân dân ta.

Thái Nguyên là địa bàn quan trọng trong tầm nhìn của nhà quân sự thiên tài Hồ Chí Minh. Ngay từ những năm đầu hoạt động cách mạng, lãnh tụ Nguyễn Ái Quốc đã rất quan tâm đến vùng đất này, thấy rõ vị trí chiến lược của Thái Nguyên. Với vị trí trung tâm, cửa ngõ đi vào vùng Việt Bắc, thuận lợi thông thương, liên lạc. Trong thời kỳ phong kiến, Thái Nguyên đã được coi là phên dậu vững chắc  bảo vệ kinh thành Thăng Long. Sau khi chiếm Việt Nam, thực dân Pháp đã cho thiết lập hệ thống chính quyền- quân đội ở Thái Nguyên để tiện đàn áp các phong trào yêu nước tại khu vực Thái Nguyên và Việt Bắc. Song, chúng đã vấp phải sự đấu tranh quyết liệt của nhân dân Thái Nguyên, vốn giàu lòng yêu nước, sớm được giác ngộ, một lòng đi theo cách mạng.

Về với Thái Nguyên là về với lịch sử oai hùng của dân tộc, truyền thống đấu tranh cách mạng bất khuất của đất và người Thái Nguyên được thể hiện trong các di tích lịch sử. Tại Định Hoá, với 182 di tích lịch sử trong kháng chiến chống thực dân Pháp (1946-1954), được đánh giá là quần thể di tích lịch sử cách mạng quan trọng vào bậc nhất của dân tộc Việt Nam trong thế kỷ XX. Trong số đó, có những điểm di tích quan trọng gắn với quãng thời gian sống và làm việc của Chủ tịch Hồ Chí Minh như: Đồi Khau Tý- Điềm Mặc- địa điểm đầu tiên Bác Hồ đến sống và làm việc khi Người về Thái Nguyên lãnh đạo kháng chiến; lán Tỉn Keo-

nơi ra đời quyết định Chiến cuộc Đông Xuân 1953-1954 và Chiến dịch Điện Biên Phủ; cụm di tích Khuôn Tát- Phú Đình…cùng với đó là hàng loạt các điểm di tích khác có liên quan và còn rất nhiều cơ quan, Đảng, Chính Phủ, đoàn thể Trung ương coi ATK định Hoá như cội nguồn của chính mình.

*ATK Định Hoá- sự kết tinh, tầm cao mới, xây dựng ATK trong căn cứ địa- một nhân tố quyết định thắng lợi của cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp (1945-1954)*

Trong công cuộc dựng nước, bảo vệ độc lập dân tộc, ông cha ta chọn những vùng có địa lợi "Tiến khả dĩ công, thoái khả dĩ thù" như vùng núi rừng hiểm trở hoặc vùng đầm lầy, làm nơi lập căn cứ chống giặc ngoại xâm.

Định Hoá, núi rừng hùng vĩ, đồng bào các dân tộc giàu truyền thống đấu tranh bất khuất chống ngoại xâm. Trung ương Đảng, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã sớm nhìn thấy thế mạnh Nhân hoà và Địa lợi, chọn lập xây dựng ATK ở Việt Bắc và Định Hoá chính là nơi an toàn chắc chắn nhất cho cơ quan đầu não kháng chiến. Sự thất bại của quân viễn chinh Pháp trong cuộc tấn công lên căn cứ địa Việt Bắc, Thu- Đông 1947 chứng tỏ lựa chọn và xây dựng ATK Trung ương trong căn cứ địa Việt Bắc là sự sáng suốt - tầm nhìn xa, trông rộng của Hồ Chủ tịch "Cách mạng đã do Việt Bắc mà thành công, thì kháng chiến sẽ do Việt Bắc mà thắng lợi". ATK Định Hoá cùng các huyện ATK Việt Bắc đã làm tròn nhiệm vụ vẻ vang: Bảo vệ an toàn các cơ quan Trung ương, Chính phủ và chủ tịch Hồ Chí Minh trong suốt cuộc kháng chiến bảo vệ dân tộc.

*Lựa chọn ATK Định Hoá làm nơi đặt cơ quan đầu não kháng chiến- tầm nhìn chiến lược của chủ tịch Hồ Chí Minh*

Ngay từ khi hoạt động ở Pháp, Nguyễn Ái Quốc đã quan tâm nghiên cứu về Thái Nguyên - có Địa - Chính trị chiến lược, trung tâm vùng Việt Bắc, đồng bào các dân tộc có truyền thống đấu tranh chống ngoại xâm kiên cường, bất khất. Vào tháng 10 năm 1940, Nguyễn Ái Quốc đến Côn Minh, qua Quế Lâm (tỉnh Vân Nam), Trung Quốc, làm công tác chuẩn bị về nước. Với tầm nhìn chiến lược, Người chủ trương: "Căn cứ địa Cao Bằng sẽ mở ra triển vọng lớn cho cách mạng nước ta…nhưng từ Cao Bằng còn phải phát triển về Thái Nguyên và thông xuống nữa mới có thể tiếp xúc với toàn quốc được. Có nối được phong trào với Thái Nguyên và toàn quốc thì khi phát động đấu tranh vũ trang, lúc thuận lợi có thể tiến công, lúc khó khăn có thể giữ". Sau ngày Nhật đảo chính Pháp (9/3/1945), phong trào kháng Nhật cứu nước dâng lên khắp toàn quốc ở Châu Âu, phát xít Đức đứng trước nguy cơ bị Hồng quân Liên Xô và đồng minh tiêu diệt đã cận kề… Chủ tịch Hồ Chí Minh, Trung ương Đảng, Chính phủ củng cố căn cứ địa Việt Bắc, dựa vào địa lợi "Tiến khả dĩ công, thoái khả dĩ thú" và lòng dân tin yêu Đảng, cách mạng tiến hành cuộc kháng chiến toàn dân, toàn diện, trường kỳ và tự lực cánh sinh…các huyện Định Hoá, Đại Từ, Phú Lương, Võ Nhai ( Thái Nguyên)

cùng huyện Chợ Đồn (Bắc Kạn), huyện Sơn Dương, Yên Sơn, Chiêm Hoá trở thành các huyện ATK Trung ương - nơi đặt các cơ quan đầu não kháng chiến.

Xây dựng ATK Định Hoá là trở lại với cơ sở thời kỳ vận động giải phóng dân tộc, với "những người nông dân nghèo khổ…chất phác mà dũng cảm lạ thường, không biết sợ hãi là gì trước quân thù hung bạo, yêu thương những người cách mạng  nhiều khi hơn cả ruột rà"[3].

Nhân dân các dân tộc Định Hoá, sau khi được giải phóng khỏi áp bức, bóc lột của thực dân, phong kiến, một lòng gắn bó với Đảng, sẵn sàng bảo vệ thành quả cách mạng, cuộc sống độc lập tự do. Cơ sở Đảng, chính quyền và các đoàn thể phát huy vai trò lãnh đạo nhân dân tham gia kháng chiến.

Việc lựa chọn và xây dựng ATK Trung ương ở Việt Bắc và Định Hoá, về mặt đối ngoại, thông thương quốc tế, có lợi thế hơn bất cứ nơi nào khác trên đất nước ta trong hoàn cảnh kháng chiến gian khổ, ác liệt.

Thời gian này, Người đã viết nhiều tài liệu, ký nhiều sắc lệnh quan trọng nhằm củng cố chính quyền, củng cố hậu phương, đẩy mạnh lực lượng vũ trang, chuẩn bị thay đổi cục diện chiến trường chống Pháp. Xóm Nà Lọm, xã Phú Đình, huyện Định Hóa, nơi Chủ tịch Hồ Chí Minh ở và làm việc từ ngày 8/3/1948. Đồi Tỉn Keo, xã Phú Đình, Định Hóa, nơi Chủ tịch Hồ Chí Minh chuẩn bị và chỉ đạo công cuộc kháng chiến đến thắng lợi hoàn toàn.

*Từ ATK đến quyết định mở chiến dịch Điện Biên Phủ - quá trình phát triển của cuộc kháng chiến*

ATK Định hoá được xây dựng vào buổi đầu của cuộc kháng chiến, ở thời điểm mà lực lượng vật chất, tiềm lực kinh tế, quân sự ta kém hơn địch nhiều lần. Các cơ quan đầu não phải tạm rời Thủ đô Hà Nội, chuyển lên các khu vực an toàn của chiến khu Việt Bắc, Đảng và Chính phủ đề ra những phương châm tác chiến của bộ đội là tránh nơi địch mạnh, đánh nơi địch yếu, đi từ "du kích chiến" tiến lên "vận động chiến".

Sau chiến thắng Biên giới Thu Đông 1950, quân đội ta đã giành được quyền chủ động về chiến lược trên chiến trường chính Bắc Bộ, mở các chiến dịch tiến công và phản công địch trên các chiến trường.

Bước vào  Đông - Xuân 1953 - 1954, thực hiện chủ trương tác chiến do Bộ Chính trị đề ra, quân ta mở các chiến dịch ở những hướng quan trọng về chiến lược địch tương đối yếu đã giành chiến thắng giòn giã. Thực dân Pháp ngày càng bị xa lầy trong cuộc chiến tranh phi nghĩa, bế tắc. So sánh lực lượng đã thay đổi, có lợi cho ta, tại ATK Định Hoá, Bộ Chính trị ra quyết định mở chiến dịch tiêu

[3] Võ Nguyên Giáp.

diệt. Tập đoàn cứ điểm Điện Biên Phủ - nơi tập trung binh lực mạnh nhất của thực dân Pháp, đưa cuộc kháng chiến đi đến thắng lợi.

ATK Định Hoá - nơi khởi nguồn Chiến dịch Điện Biên Phủ được Đảng, Chính Phủ đánh giá: "Chiến khu Việt Bắc là một quần thể di tích quan trọng bậc nhất của dân tộc Việt Nam ở thế kỷ XX, một "Thủ đô kháng chiến" với các vùng di tích trọng điểm ở Pắc Bó (Cao Bằng), Tân Trào (Tuyên Quang), ATK Định Hoá, Chợ Đồn, Chiêm Hoá, Sơn Dương, Yên Sơn (Thái Nguyên, Bắc Kạn, Tuyên Quang) một vùng di tích có ý nghĩa trên nhiều mặt.

Trên địa bàn tỉnh, có hàng loạt các di tích lịch sử gắn với cuộc đời hoạt động cách mạng của chủ tịch Hồ Chí Minh tại mảnh đất Thái Nguyên. Các di tích về Chủ tịch Hồ Chí Minh tại ATK có ý nghĩa hết sức to lớn và lâu dài, cho thấy địa thế chiến lược của mảnh đất Thái Nguyên trong lịch sử dân tộc và trong tư duy quân sự của Bác Hồ. Các di tích cũng cho thấy tấm gương bản lĩnh trí tuệ, bản lĩnh quân sự và đạo đức ngời sáng của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Thái Nguyên không chỉ có ý nghĩa trong chiến lược mà còn có ý nghĩa quan trọng trong trái tim Bác Hồ. Các di tích này đặc biệt có ý nghĩa giáo dục cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân, nhất là thế  hệ trẻ cần thường xuyên tu dưỡng, phấn đấu học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách  Hồ Chí Minh.

***Tài liệu tham khảo:***

1. *Bảo tồn, phát huy giá trị di tích chủ tịch Hồ Chí Minh ở ATK Việt Bắc Thái Nguyên*, Nxb Đại Học Thái Nguyên, 2015.

2.  *Nơi khởi nguồn chiến dịch Điện Biên*, Nxb Hội nhà văn, 2014.

3. Đồng Khắc Thọ, *Trần Đăng Ninh và trưởng ban họ Hồ ở ATK Việt Bắc*.

4. *Bảo tồn di tích Bác Hồ gắn với không gian văn hóa và môi trường sinh thái*, Nxb Đại học Thái Nguyên, 2016.

# ATK ĐỊNH HÓA PHÁT HUY SỨC MẠNH ĐẠI ĐOÀN KẾT DÂN TỘC TRONG THỜI KỲ KHÁNG CHIẾN CHỐNG PHÁP VÀ TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

**ThS. Đàm Thị Hạnh**

*Phó Trưởng khoa Xây dựng Đảng*

Sau thắng lợi của cuộc cách mạng Tháng Tám năm 1945, nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa ra đời, đem lại tự do, hạnh phúc cho nhân dân ta, nhưng với dã tâm cướp nước ta một lần nữa, ngày 23/9/1945, thực dân Pháp tiến công Sài Gòn mở đầu cuộc chiến tranh xâm lược nước ta lần thứ hai.

Trước âm mưu, hành động xâm lược của kẻ thù, vào đêm 19/12/1946, Chủ tịch Hồ Chí Minh thay mặt Trung ương Đảng và Chính phủ ra *Lời kêu gọi Toàn quốc kháng chiến*. Để thực hiện sự nghiệp kháng chiến kiến quốc trường kỳ của dân tộc, Đảng ta và Chủ tịch Hồ Chí Minh xác định: phải huy động được sức mạnh của toàn dân, của khối đại đoàn kết dân tộc, đây là yếu tố quyết định cho thắng lợi của cuộc kháng chiến. Vì vậy, Đảng, Chính phủ, Chủ tịch Hồ Chí Minh chú trọng trước hết là việc chăm lo, giải quyết nhu cầu cấp bách của nhân dân như phát động chiến dịch tăng gia sản xuất để chống đói, xóa mù chữ cho dân… bên cạnh đó, tập trung xây dựng và mở rộng Mặt trận Dân tộc thống nhất, coi đó là việc quan trọng để bảo vệ chính quyền nhân dân, chuẩn bị cho kháng chiến trên toàn quốc. Đến tháng 5/1946, theo sáng kiến của Chủ tịch Hồ Chí Minh, nhiều tổ chức như: Hội Liên hiệp Quốc dân Việt Nam, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam…ra đời, để mọi tầng lớp nhân dân không phân biệt dân tộc, tôn giáo, giai cấp đều được tập trung trong các tổ chức của mình, đoàn kết xung quanh Mặt trận Việt Minh và Chính phủ cách mạng. Đây là cơ sở, tiền đề để Đảng ta tiếp tục phát huy trí tuệ, sức lực của các giai tầng, tạo nên sức mạnh tổng lực, giữ vững chính quyền cách mạng và để tiến hành kháng chiến trường kỳ chống thực dân Pháp.

Với tầm nhìn chiến lược, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã tiên đoán được âm mưu thâm độc của thực dân Pháp và Người đã trở lại Việt Bắc để xây dựng an toàn khu kháng chiến. Từ ngày 20/5/1947, Người đến ở và làm việc tại đồi Khau Tý, thôn Điềm Mặc (nay là xã Điềm Mặc), chuẩn bị cho công cuộc lãnh đạo kháng chiến chống Pháp trường kỳ của dân tộc ta và để kháng chiến đi đến thắng lợi.

Những thắng lợi quan trọng của Đảng, nhân dân ta đã đạt được trong thời kỳ kháng chiến chống Pháp bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân với nhiều bài học sâu sắc, trong đó có nguyên nhân sâu sắc nhất bắt nguồn từ chủ trương đúng đắn của Đảng, "đại đoàn kết dân tộc". Dưới sự lãnh đạo của Đảng, của Chủ tịch Hồ

Chí Minh, nhân dân các dân tộc Định Hóa đã cùng với nhân dân cả nước đã luôn đoàn kết, đồng sức, đồng lòng, vì vậy, đã tạo nên sức mạnh lớn lao của cả dân tộc, giành được thắng lợi của cuộc kháng chiến chống thực dân Pháp.

Để có được sức mạnh của đông đảo lực lượng toàn dân, có sự ủng hộ tuyệt đối của nhân nói chung, dân các dân tộc tại ATK Định Hóa nói riêng, Đảng ta và Chủ tịch Hồ Chí Minh đã luôn thực hiện phương châm lấy dân làm gốc, coi đoàn kết toàn dân tộc là đường lối chiến lược của cách mạng, là động lực và nguồn lực to lớn trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc; luôn quan tâm, phát huy vai trò to lớn của đồng bào các dân tộc, tôn giáo, các giai tầng xã hội. Bởi vì, Đảng ta luôn nhất quán quan điểm cách mạng là sự nghiệp của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân; đại đoàn kết toàn dân tộc phải dựa trên cơ sở giải quyết hài hòa quan hệ lợi ích giữa các thành viên trong xã hội, không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân. Đảng, Bác luôn chủ động nắm bắt tình hình và đề ra những chủ trương, biện pháp sát thực nhằm xây dựng và phát huy sức mạnh khối đại đoàn kết toàn dân tộc...để đi tới thắng lợi trong cuộc kháng chiến.

Với truyền thống đoàn kết, gắn bó, cùng với sự quan tâm đặc biệt của Đảng với nhân dân, tại Định Hóa, ngay từ năm 1948, nông dân trong huyện được vay tiền để mua trâu bò, nông cụ, được tiếp thu các biện pháp kĩ thuật, được hướng dẫn tổ chức sản xuất, thành lập tổ đổi công. ATK Định Hóa cũng là nơi đầu tiên thể nghiệm chính sách thuế nông nghiệp (5/1951) của Chính phủ. Không những là nơi thực hiện thí điểm các chính sách kinh tế, tài chính, từng bước đem lại quyền lợi vật chất cho nhân dân các dân tộc, ATK còn là nơi được chú trọng chỉ đạo xây dựng đời sống văn hóa. Từ sau Cách mạng Tháng Tám, nhất là từ khi kháng chiến toàn quốc bùng nổ, với vị trí là ATK Trung ương, bộ mặt xã hội ở huyện Định Hóa từng bước đổi thay. Các trường học được mở ra ở nhiều nơi. Phong trào bình dân học vụ ngày càng mở rộng. Việc chăm lo bảo vệ sức khỏe cho nhân dân trong vùng được quan tâm. Cuộc vận động nếp sống vệ sinh với phong trào "Ba sạch" (ăn sạch, uống sạch, ở sạch) phát triển rộng rãi ở nhiều nơi. Các hủ tục giảm dần… Đồng bào các dân tộc tại Định Hóa đã sớm được hưởng nền tự do, dân chủ với những chính sách thực sự vì lợi ích của nhân dân. Vì vậy, nhân dân cho dù vẫn còn khó khăn, vất vả nhưng đã càng ra sức đoàn kết, luôn đồng tình, ủng hộ Đảng, chính phủ, sẵn sàng chiến đấu bảo vệ Đảng, bảo vệ Bác, bảo vệ cán bộ, sẵn sàng hi sinh xương máu cho cách mạng, cho kháng chiến… Ở nơi đây, Chủ tịch Hồ Chí Minh, các đồng chí cán bộ của Trung ương Đảng được nhân dân che chở, bảo vệ an toàn trước những cuộc tấn công của kẻ thù.

Ngày nay, tại ATK Định Hóa hiện vẫn còn lưu giữ được hàng trăm điểm di tích lịch sử cách mạng, ghi đậm dấu ấn một thời của Chiến khu Việt Bắc xưa. Để xây dựng ATK Định Hóa trở thành địa phương ngày càng giàu có, phồn vinh,

phát huy truyền thống đoàn kết tốt đẹp trong thời kỳ kháng chiến, đảng bộ và nhân dân các dân tộc tại tại Định Hóa hiện nay vẫn luôn đoàn kết, không ngừng phấn đấu xây dựng quê hương ngày càng phát triển.

Định Hóa với đơn vị hành chính (22 xã và 1 thị trấn), dân số toàn huyện khoảng 90,5 ngìn người, trong đó khu vực nông thôn có khoảng 82 ngìn người. Toàn huyện có 17 dân tộc chung sống, trong đó dân tộc Tày chiếm tỉ lệ cao nhất (khoảng 46%)... Hiện nay, để phấn đấu xây dựng ATK Định Hóa ngày càng phát triển, phát huy truyền thống đoàn kết trong kháng chiến và đoàn kết trong thời kỳ đổi mới để xây dựng quê hương, đảng bộ và nhân dân các dân tộc tại ATK Định Hóa ngày nay đang ra sức tiếp tục phát huy truyền thống đoàn kết, phát huy dân chủ, phấn đấu để đạt được những mục tiêu quan trọng trong xây dựng nông thôn mới, để đời sống của nhân dân ngày càng khởi sắc, ngày càng ấm no, hạnh phúc. Đến nay, trên toàn huyện, hệ thống chính trị tiếp tục được củng cố, an ninh quốc phòng được bảo đảm, thu nhập trung bình tăng, tỉ lệ hộ nghèo giảm, hạ tầng giao thông nông thôn được nâng cấp, diện mạo nông thôn khởi sắc…

Cụ thể trong những năm qua, đặc biệt Đại hội Đại biểu Đảng bộ huyện Định Hóa lần thứ XXIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025, ngay từ chủ đề đại hội "**Đoàn kết** - Dân chủ - Đổi mới - Phát triển" đã thấy được đảng bộ và nhân dân huyện đưa tiêu chí "đoàn kết" đặt lên hàng đầu; hay trong mục tiêu tổng quát là: "Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; phát huy dân chủ **đoàn kết**, đổi mới, sáng tạo; giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội; huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực, xây dựng huyện Định Hóa phát triển nhanh, bền vững" cũng thấy rõ quyết tâm đoàn kết để xây dựng địa phương của nhân dân các dân tộc tại Định Hóa ngày nay…

Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, Đảng bộ và nhân dân các dân tộc Định Hóa quyết tâm đoàn kết, thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội lần thứ XIII của Đảng, nghị quyết đại hội đảng bộ các cấp; phấn đấu trở thành địa phương ngày càng phát triển trong những năm tiếp theo. Phát huy giá trị to lớn của bài học về sức mạnh đoàn kết dân tộc trong những năm kháng chiến chống Pháp và trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc hiện nay. Dưới ánh sáng Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng, phát huy sức mạnh của khối đại đoàn toàn dân tộc theo tư tưởng Hồ Chí Minh, nhất định ATK Định Hóa, cùng với các địa phương tỉnh Thái Nguyên góp phần đưa đất nước ta sẽ phát triển phồn vinh, nhân dân ấm no, hạnh phúc.

*Tài liệu tham khảo:*

1. Sở Văn hóa-Thông tin Thái Nguyên, *An toàn khu Định Hóa trong kháng chiến chống thực dân Pháp,* 2003.

2. Sở Văn hóa-Thông tin Thái Nguyên*, Từ An toàn khu Thái Nguyên đến chiến thắng lịch sử Điện Biên Phủ*.

3. Thúy Hồng, *Định Hóa(Thái Nguyên): cuộc sống đồng bào DTTS ngày càng khởi sắc,* Báo Dân tộc và phát triển.

4. *Định Hóa mảnh đất lịch sử, truyền thống văn hóa*, Báo Thái Nguyên.

5. *ATK Định Hóa: huyện nông thôn mới vào 2023*, Báo Thái Nguyên.

# PHÁT TRIỂN DU LỊCH CỘNG ĐỒNG VÙNG ĐỒNG BÀO DÂN TỘC THIỂU SỐ TỈNH THÁI NGUYÊN

**ThS. Hứa Thị Minh Hồng**

*Khoa Nhà nước và pháp luật*

Với bề dày về lịch sử, văn hóa cùng những điều kiện thuận lợi về du lịch tự nhiên, danh lam thắng cảnh nổi tiếng là tiềm năng, lợi thế để Thái Nguyên phát triển du lịch bền vững, đặc biệt là du lịch cộng đồng. Đồng thời, góp phần bảo tồn, gìn giữ bản sắc văn hóa dân tộc, tạo sinh kế, ổn định cuộc sống của đồng bào DTTS

Tỉnh Thái Nguyên đã ban hành nhiều nghị quyết, chương trình, đề án liên quan đến phát triển du lịch: Chương trình hành động số 16-CTr/TU ngày 3/8/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện Nghị quyết số 08/NQTW ngày 16/1/2017 của Bộ Chính trị về phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn; Nghị quyết số 08-NQ/TU ngày 8/8/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về định hướng phát triển du lịch tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030; Nghị quyết số 14/NQ-HĐND ngày 23/3/2021 của Hội đồng nhân dân tỉnh thông qua Đề án phát triển du lịch tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2021 - 2025, định hướng đến năm 2030. Tỉnh Thái Nguyên xác định phát triển du lịch là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị - xã hội, có sự lãnh đạo, chỉ đạo chặt chẽ của cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp; trong đó làm tốt công tác định hướng, hỗ trợ, tạo môi trường thuận lợi cho doanh nghiệp và người dân phát triển du lịch; huy động mạnh mẽ vai trò động lực của doanh nghiệp, cộng đồng dân cư và toàn xã hội để phát triển du lịch.

Để tạo sản phẩm du lịch có chất lượng, những năm gần đây, tỉnh Thái Nguyên đã xúc tiến nhiều dự án đầu tư phát triển du lịch; tích cực triển khai các hoạt động xúc tiến, hợp tác liên kết phát triển du lịch với các tỉnh, thành trong cả nước như: liên kết hợp tác phát triển du lịch 6 tỉnh Việt Bắc; liên kết phát triển du lịch giữa thành phố Hồ Chí Minh và 8 tỉnh Đông Bắc; liên kết giữa Thái Nguyên và Quảng Bình, mời chuyên gia Hiệp hội hang động Hoàng gia Anh đến khảo sát và tư vấn phát triển du lịch sinh thái hang động tại tỉnh Thái Nguyên... Bên cạnh đó, tỉnh đã đẩy mạnh ứng dụng công nghệ 4.0 trong quảng bá và truyền thông về du lịch trên trang website Du lịch Thái Nguyên Thainguyentourism.vn, cổng thông tin du lịch thông minh Mythainguyen.vn; tăng cường ứng dụng nền tảng mạng xã hội để giới thiệu, quảng bá, xúc tiến du lịch như Facebook, Zalo, Youtube.

Hoạt động du lịch cộng đồng, nông nghiệp gắn với văn hóa trà tại Thái Nguyên đã từng bước được hình thành, khai thác, thu hút du khách đến tham quan,

trải nghiệm. Đến nay, mô hình du lịch cộng đồng, nông nghiệp gắn với văn hóa trà đã được hình thành, phát triển ở nhiều địa phương như xã Tân Cương (thành phố Thái Nguyên), xã La Bằng (huyện Đại Từ), xã Tức Tranh (huyện Phú Lương), xã Phú Đình (huyện Định Hóa), xã Phú Thượng (huyện Võ Nhai), xã Bình Sơn (thành phố Sông Công), xã Minh Lập, Hòa Bình (huyện Đồng Hỷ)... Bên cạnh việc sản xuất, nâng cao chất lượng sản phẩm chè theo tiêu chuẩn VietGAP, hướng hữu cơ, xây dựng thương hiệu chè đạt các tiêu chí OCOP, nhiều cơ sở sản xuất chè đã đầu tư chỉnh trang những nương chè đẹp, phát triển thêm các dịch vụ du lịch đáp ứng nhu cầu của du khách.

Ngoài ra, công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm phát triển du lịch cộng đồng được quan tâm, chú trọng. Đồng thời, mở các lớp tập huấn để bồi dưỡng kỹ năng nghề và kỹ năng mềm, ứng xử văn minh du lịch; nâng cao ý thức trách nhiệm phát triển du lịch cộng đồng theo hướng bền vững; vận động, hướng dẫn cộng đồng dân cư trở thành đội ngũ tuyên truyền, quảng bá du lịch, đại diện cho hình ảnh của từng địa phương, điểm đến. Tỉnh cố gắng phấn đấu đưa du lịch trở thành ngành kinh tế quan trọng theo Nghị quyết số 08-NQ/TU ngày 08/8/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về định hướng phát triển du lịch tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030.

Song song với đó, Thái Nguyên đã xây dựng Đề án phát triển du lịch tỉnh giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030. Tập trung hỗ trợ để phát triển các điểm du lịch cộng đồng trên địa bàn. Phấn đấu đến năm 2025 hoàn thành hỗ trợ 5 địa điểm được lựa chọn xây dựng mô hình điểm về phát triển du lịch cộng đồng.

Muốn phát triển bền vững du lịch cộng đồng vùng dân tộc thiểu số. trước tiên phải có sự quan tâm của các ngành, các cấp từ trung ương tới địa phương, phải được thể chế hóa theo tình hình thực tế. Cần phải có các chính sách phát triển kinh tế xã hội phù hợp để phát triển du lịch cộng đồng. thành một ngành kinh tế tổng hợp, mang nội dung văn hóa sâu sắc, có tính liên ngành, liên vùng, xã hội hóa cao, đóng góp cho sự tăng trưởng kinh tế – xã hội, góp phần xóa đói giảm nghèo, đảm bảo an sinh xã hội. Trong đó cần thực hiện tốt một số nội dung cụ thể sau:

Một là, tuyên truyền nâng cao nhận thức cho cộng đồng dân cư các địa phương về du lịch cộng đồng. Cần tập trung tuyên truyền về vị trí, vai trò và lợi ích của du lịch cộng đồng. đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi địa phương, cũng như đối với sinh kế của từng hộ gia đình. Chú trọng tuyên truyền quảng bá về tiềm năng, thế mạnh du lịch cộng đồng.của từng địa phương như: về vị trí địa lý, tài nguyên thiên nhiên, tài nguyên nhân văn, lịch sử, danh lam thắng cảnh... Nhận thức đầy đủ những nguồn lợi to lớn đó, cộng đồng dân cư địa phương

sẽ có hành động phù hợp, chung tay phát triển du lịch cộng đồng.Việc tuyên truyền cần được tiến hành thường xuyên, thông qua nhiều hình thức đa dạng, phong phú như: thông qua các phương tiện thông tin đại chúng của Trung ương và địa phương, thông qua các trang mạng xã hội, qua họp báo, tập gấp, tờ rơi… Chú trọng gắn kết quảng bá về du lịch cộng đồng. trong các chương trình xúc tiến thương mại, thu hút đầu tư của địa phương.

Hai là, các địa phương cần có quy hoạch tổng thể phát triển du lịch cộng đồng. Quy hoạch phát triển du lịch cộng đồng phải nằm trong quy hoạch phát triển du lịch nói chung của địa phương, gắn kết với các quy hoạch phát triển kinh tế vùng, ngành, phát triển kết cấu hạ tầng và xây dựng nông thôn mới. Đây là biện pháp quản lý hữu hiệu để giảm thiểu tình trạng làm du lịch cộng đồng. theo kiểu phong trào, "mạnh ai nấy làm", kinh doanh theo kiểu "chộp giật" với tầm nhìn ngắn hạn, không được hoạch định có bài bản, khiến việc phát triển du lịch cộng đồng xuất hiện nhiều bất cập, hạn chế.

Ba là, các địa phương cần có bước đi phù hợp trong "làm giàu" các tài nguyên du lịch cộng đồng. Du lịch cộng đồng luôn gắn liền với điều kiện tự nhiên và bản sắc văn hóa, truyền thống lịch sử của các địa phương. Do đó, cần chú trọng việc giữ gìn tôn tạo, trùng tu các di tích lịch sử văn hóa, lễ hội, các phong tục tập quán tốt đẹp theo đúng định hướng bảo tồn và phát triển tài nguyên du lịch. Có sự nghiên cứu đầy đủ, bài bản để phục dựng, bảo tồn các nét văn hóa đặc sắc, thu hút được sự quan tâm đặc biệt của du khách. Coi trọng làm giàu những nét văn hóa độc đáo của từng hoạt động du lịch cộng đồng. ở mỗi một nơi, để ra sự hấp dẫn đối với giới truyền thông và khách du lịch.

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở THÁI NGUYÊN TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

***ThS. Hồ Bích Ngọc***

*Phó Trưởng khoa Xây dựng Đảng*

Đồng bào dân tộc thiểu số nước ta sinh sống chủ yếu ở vùng núi cao, biên giới, giao thông đi lại khó khăn, khí hậu khắc nghiệt, thường xuyên xảy ra thiên tai bão lũ, sạt lở đất. Những năm gần đây, đời sống vật chất, văn hóa tinh thần của đồng bào đã được nâng lên rõ rệt, nhưng so với mặt bằng chung của đất nước, đây vẫn là vùng có điều kiện khó khăn nhất, kinh tế - xã hội phát triển chậm nhất; tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản thấp nhất; tỷ lệ hộ nghèo cao nhất… Trên thực tế, những khó khăn, thách thức này nếu không được chú trọng giải quyết thì mong muốn thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các vùng miền sẽ không thành hiện thực, không thực hiện được mục tiêu bình đẳng giữa các dân tộc, mặt khác còn kìm chế tốc độ công nghiệp hóa của cả nước, thậm chí nhiều khi dẫn tới bất ổn về chính trị - xã hội. Có thể thấy, con đường phía trước vẫn đang tiếp tục đặt ra cho Đảng, Nhà nước và nhân dân ta những khối lượng công việc nặng nề trong thực hiện chính sách dân tộc, mà trong đó vấn đề xây dựng được một đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, phù hợp về cơ cấu phải đi trước một bước. Vấn đề này cũng chính là nội dung trực tiếp trong thực hiện chính sách dân tộc, không chỉ liên quan đến yêu cầu thực hiện bình đẳng dân tộc, mà còn tạo động lực phát triển toàn diện, bền vững vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

Xuất phát từ vị trí, vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số trong cách mạng giải phóng dân tộc trước đây và trong sự nghiệp đổi mới toàn diện đất nước hiện nay, Đảng ta luôn quan tâm đến đội ngũ cán bộ của Đảng, trong đó có đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số, coi đây là một trong những nhân tố quyết định cho việc thực hiện thắng lợi chính sách dân tộc, đưa miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số từng bước phát triển trong sự phát triển chung của đất nước. Quan điểm xuyên suốt của Đảng ta từ trước đến nay là: cán bộ là khâu then chốt, là nhân tố quyết định sự thành bại của sự nghiệp cách mạng. Vai trò to lớn của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số ở các vùng dân tộc được thể hiện ở những điểm chủ yếu như:

*Một là,* tiếp thu và vận dụng chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước ta trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội ở các địa phương. Đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số là lực lượng chủ yếu và trực tiếp lĩnh hội mọi nghị quyết, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước, từ đó quán triệt và tổ chức triển khai, chỉ đạo thực hiện tại địa phương, cơ sở; đồng thời, từ thực tiễn sinh động ở

địa phương, cơ sở tổng kết, đúc rút kinh nghiệm, đề xuất, kiến nghị với Trung ương để bổ sung, sửa đổi, hoàn thiện đường lối chính sách chung nhằm đẩy nhanh tốc độ công nghiệp hóa, hiện đại hóa của cả nước.

*Hai là,* cán bộ dân tộc thiểu số là lực lượng tiên phong trong việc thực hiện các nhiệm vụ kinh tế, chính trị, văn hóa - xã hội, an ninh - quốc phòng ở địa phương. Lãnh đạo bằng phương pháp nêu gương của đội ngũ cán bộ, đảng viên là một trong những phương thức lãnh đạo của Đảng. Phương thức này đã và đang chứng minh được tính hiệu quả trong tất cả các hoạt động của đời sống chính trị - xã hội. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt chú ý đến vấn đề nêu gương tốt của cán bộ, đảng viên trước quần chúng làm động lực cho các hoạt động cách mạng. Người từng viết: "Nói chung thì các dân tộc phương Đông đều giàu tình cảm, và đối với họ một tấm gương sống còn có giá trị hơn một trăm bài diễn văn tuyên truyền" (1). Từ đó, Người nhắc nhở cán bộ, đảng viên trong mọi hoạt động: "Tốt nhất là miệng nói, tay làm, làm gương cho người khác bắt chước" (2). Đây chính là phương pháp hữu hiệu nhất để đưa các chính sách đến với nhân dân. Ba là, đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số là lực lượng đi đầu trong công tác dân vận ở vùng dân tộc thiểu số. Chính sách là sự cụ thể hóa đường lối, chủ trương của Đảng trong các lĩnh vực của đời sống chính trị - xã hội như: kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, đối ngoại, an ninh quốc phòng… từ vĩ mô đến vi mô. Đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số là cầu nối giữa Đảng với nhân dân, là lực lượng trung gian đưa đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng - Nhà nước đến với nhân dân; đồng thời, cũng là người tổ chức cho nhân dân thực hiện thắng lợi nhiệm vụ cách mạng của Đảng, của dân tộc.

Thái Nguyên là tỉnh thuộc khu vực trung du và miền núi Bắc Bộ, nơi hội tụ nền văn hóa của các dân tộc thiểu số miền núi phía Bắc. Ngoài dân tộc Kinh là dân tộc đa số, ở Thái Nguyên có 45 thành phần dân tộc, trong đó có 7 dân tộc thiểu số chủ yếu, sinh sống đan xen, cùng tồn tại, chiếm tỷ lệ 27% dân số trong tỉnh (gồm dân tộc Tày, Nùng, Sán Dìu, Sán Chay, Dao, Mông và Hoa). Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong toàn tỉnh là 33.426 người, trong đó cán bộ dân tộc thiểu số là 6.483 người, chiếm 30,6%. Số lượng cán bộ dân tộc thiểu số có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ từ trung cấp trở lên là 7.054 người (chiếm 95,7%). Tỷ lệ cán bộ, công chức được qua các khoa đào tạo về chuyên môn đạt 87,42% (3).

Nhìn chung, chất, lượng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số ở Thái Nguyên được nâng lên về nhiều mặt, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của các cơ quan, tổ chức các cấp, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững an ninh chính trị, trật tự xã hội tại địa phương.

Công tác tuyển dụng công chức, viên chức người dân tộc thiểu số được

thực hiện theo quy định của Luật Cán bộ, công chức; Luật Viên chức và các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành. Công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số được triển khai đúng quy định, đảm bảo dân chủ, khách quan, từng bước khắc phục kịp thời sự thiếu hụt trong công tác bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số.

Bên cạnh những kết quả đạt được, việc thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số ở Thái Nguyên còn một số hạn chế như:

*Thứ nhất*, mặc dù đã được quan tâm đào tạo nhưng trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số còn hạn chế. Trong đó, số lượng cán bộ dân tộc thiểu số và cán bộ cấp cơ sở có trình độ đại học chưa nhiều, chủ yếu là trung cấp, còn yếu kỹ năng tin học; số lượng chưa qua đào tạo, bồi dưỡng do tuổi cao, không bảo đảm điều kiện về trình độ văn hóa để quy hoạch vẫn còn nhiều, chưa đồng đều về chất lượng giữa các dân tộc.

*Thứ hai*, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số chưa thực sự gắn kết với công tác quy hoạch và yêu cầu nhiệm vụ thực tiễn của địa phương vùng dân tộc - miền núi. Trên thực tế, đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số được bồi dưỡng chủ yếu qua các lớp ngắn ngày nhằm đáp ứng đủ các yêu cầu về chứng chỉ để bảo đảm tuyển dụng, vị trí việc làm, thi nâng ngạch, chuyển ngạch mà chưa xuất phát từ nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng để bảo đảm đủ năng lực làm việc. Việc quy hoạch để đào tạo, bồi dưỡng dài hạn nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý chưa được quan tâm đúng mức, chưa chủ động về nguồn cán bộ, chưa bố trí hợp lý về cơ cấu dân tộc, cán bộ nữ.

*Thứ ba*, nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số mặc dù đã được cải tiến nhưng chưa thực sự phù hợp, nặng về lý luận chung, thiếu những nội dung về quản trị, kỹ trị hành chính, phương pháp phát triển tư duy, các kỹ năng quản lý xã hội và xử lý rủi ro... là những nội dung cơ bản về quản lý kinh tế - xã hội trong tình hình hiện nay. Đặc biệt, do phần lớn chương trình đào tạo, bồi dưỡng hiện nay được áp dụng đại trà cho tất cả các vùng, nhưng lại thiếu nhiều nội dung cụ thể về kinh tế, xã hội, lịch sử, kinh tế địa phương... trong khi đặc thù của từng vùng miền, địa phương có sự khác nhau rất lớn, nên việc vận dụng vào thực tiễn của nhiều cán bộ sau khi được đào tạo, bồi dưỡng thường không cao.

*Thứ tư,* chính sách ưu tiên, đãi ngộ trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số còn những điểm chưa phù hợp. Chính sách ưu tiên về điểm trong thi tuyển, xét tuyển đầu vào hay điểm học tập cho các thí sinh, học viên là cán bộ người dân tộc thiểu số có ưu điểm là tạo cơ hội thuận lợi cho họ được học tập, nhưng cũng có hạn chế là không khuyến khích được tinh thần nỗ lực vươn lên, vô hình trung tạo tâm lý trông chờ, ỷ lại. Bên cạnh đó, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ dân tộc thiểu số còn bất cập, chưa đủ mạnh để khuyến khích họ vượt qua những

khó khăn, rào cản để tích cực học tập, nâng cao trình độ. Cán bộ dân tộc thiểu số thường gặp nhiều khó khăn về điều kiện ăn, ở, đi lại do ở xa các trung tâm đào tạo nên mất nhiều chi phí hơn trong khi chế độ hỗ trợ theo quy định còn hạn chế nên không đủ trang trải.

Ngày 18-11-2018, Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã ra Nghị quyết số 88/2019/QH14 phê duyệt Đề án tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030, trong đó xác định mục tiêu cụ thể đến năm 2025 là: Đào tạo, quy hoạch, xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số, nhất là các dân tộc thiểu số tại chỗ. Bảo đảm tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số phù hợp với tỷ lệ dân số là người dân tộc thiểu số ở từng địa phương. Như vậy, khi thực hiện đề án này đến năm 2025, số lượng cán bộ người dân tộc thiểu số sẽ tăng hơn nhưng phải đảm bảo không tăng số lượng biên chế đã được cấp có thẩm quyền giao, phù hợp với Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20-11-2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế. Việc tăng về số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số sẽ đáp ứng được yêu cầu về nguồn nhân lực có chất lượng phục vụ cho quá trình phát triển kinh tế - xã hội bền vững ở các địa phương, các vùng dân tộc miền núi.

Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số ở Thái Nguyên hiện nay cần thực hiện đồng bộ một số giải pháp sau:

*Một là*, tiếp tục quán triệt và thực hiện tốt quan điểm, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số. Căn cứ vào tình hình các dân tộc và nhu cầu về số lượng cán bộ, tiếp tục triển khai có hiệu quả Nghị định số 05/2011/NĐ-CP, ngày 14-11-2011 của Chính phủ về công tác dân tộc; Quyết định số 402/QĐ-TTg, ngày 14-3-2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt *Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới*; Nghị quyết số 88/2019/QH14, ngày 18-11-2019 của Quốc hội phê quyệt *Đề án tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030* nhằm xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số tỉnh Thái Nguyên

*Hai là*, làm tốt công tác đào tạo nguồn cán bộ dân tộc thiểu số. Đối với số học sinh dân tộc thiểu số đã tốt nghiệp, các địa phương, cơ sở lập kế hoạch bố trí, sử dụng vào các công việc thích hợp ở thôn, bản, xã. Sau một quá trình công tác nếu có triển vọng phát triển thì tiếp tục đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị để sử dụng lâu dài tại địa phương. Đối với những người đã tốt nghiệp đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp thì cấp ủy, chính quyền các cấp chủ động phối hợp để tuyển dụng theo đúng ngành nghề, tạo điều kiện để họ có việc làm, cũng như tạo nguồn cán bộ dân tộc thiểu số lâu dài cho địa phương, cơ sở.

*Ba là*, nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ vùng dân

tộc thiểu số và miền núi. Ban hành quy chế đào tạo để công tác đào tạo cán bộ vùng dân tộc thiểu số và miền núi đi vào nền nếp, theo kế hoạch đã đề ra và đảm bảo đúng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng gắn với việc bố trí, sử dụng cán bộ. Việc đào tạo cán bộ vùng dân tộc thiểu số và miền núi phải đa dạng hóa phương thức và loại hình đào tạo, phù hợp với trình độ và khả năng tiếp thu kiến thức của cán bộ; gắn đào tạo lý luận với thực hành, giúp họ nâng cao năng lực hoạt động thực tiễn. Xúc tiến khảo sát và kiện toàn, củng cố lại hệ thống các trường dân tộc nội trú để công tác giảng dạy của giáo viên và việc học tập của học sinh dân tộc thiểu số đạt kết quả tốt hơn, đồng thời, tăng cường đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, củng cố đội ngũ cán bộ, giáo viên ở các trường dân tộc nội trú đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ dạy học; chú trọng việc giáo dục hướng nghiệp cho học sinh.

*Bốn là*, có chính sách nhằm khuyến khích cán bộ dân tộc thiểu số học tập nâng cao trình độ, cần điều chỉnh mức trợ cấp học phí cho phù hợp với giá cả thị trường từng thời kỳ. Đối với cán bộ dân tộc thiểu số theo học các chương trình sau đại học cần có chính sách ưu đãi thỏa đáng. Ngoài ra, cần có chính sách đảm bảo điều kiện sinh hoạt cho cán bộ dân tộc thiểu số khi được luân chuyển, điều động đi công tác xa nhà, ở vùng sâu, vùng xa để họ yên tâm công tác. Xây dựng kế hoạch phát triển cán bộ là người dân tộc thiểu số sở tại, thu hút cán bộ trẻ dân tộc thiểu số có năng lực về cơ sở bằng những chính sách, chế độ ưu đãi phù hợp. Đồng thời, cần có chế độ trợ cấp học bổng ngoài chính sách chung của Nhà nước đối với học sinh, sinh viên dân tộc thiểu số đang theo học ở các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học gắn với quy chế quản lý để đảm bảo số học sinh sau khi ra trường về công tác tại địa phương.

*Năm là*, chú trọng đẩy mạnh công tác tuyên truyền về vị trí, vai trò then chốt của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số. Việc tuyên truyền không chỉ được thực hiện trong hệ thống chính trị mà còn cả trong quần chúng nhân dân. Bởi chính người dân, từ tín nhiệm của mình để bỏ phiếu bầu đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số có đủ phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực, trình độ để thực hiện các nhiệm vụ chính trị ở địa phương. Nâng cao nhận thức của đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số về sự cần thiết phải học tập, tự bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, kỹ năng, phương pháp công tác, tu dưỡng đạo đức cách mạng để hoàn thành chức trách, nhiệm vụ tốt hơn. Từ đó, từng cán bộ dân tộc thiểu số đề cao trách nhiệm chính trị, tinh thần tự giác trong tự học tập, bồi dưỡng năng lực công tác, trình độ chuyên môn để thực sự xứng đáng với vị trí, vai trò của mình.

# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG CÔNG TÁC CÁN BỘ NỮ VÙNG ĐỒNG BÀO DÂN TỘC THIỂU SỐ

**ThS. Trần Thu Trang**

*Khoa Nhà nước và pháp luật*

Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27-4-2007 của Bộ Chính trị (khóa X) về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nêu rõ: "Thực hiện cử tuyển đào tạo cán bộ nữ trong các dân tộc thiểu số và trong các lĩnh vực có tỷ lệ cán bộ nữ quá thấp", "có chính sách cụ thể về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển đối với cán bộ nữ; đặc biệt quan tâm cán bộ nữ là trí thức, công nhân, người dân tộc thiểu số".

Xác định rõ vai trò, trách nhiệm trong công tác cán bộ nữ, những năm qua hội liên hiệp phụ nữ các cấp đã chủ động tham mưu cho cấp ủy và thực hiện có hiệu quả một số hoạt động như: Tích cực tuyên truyền, nâng cao nhận thức về bình đẳng giới cho người dân và đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, góp phần nâng cao nhận thức trách nhiệm của các cấp ủy đảng đối với công tác phụ nữ. Chủ động tham mưu đề xuất chính sách và giới thiệu, tạo nguồn cán bộ nữ cho Đảng, Nhà nước, đặc biệt trước các kỳ đại hội đảng bộ các cấp và bầu cử Quốc hội, HĐND các cấp; đề xuất, kiến nghị kịp thời về nguồn nhân sự nữ tham gia ứng cử, góp phần bảo đảm sự tham gia của phụ nữ trong cấp ủy đảng và cơ quan dân cử các cấp. Chú trọng công tác bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng và trao đổi kinh nghiệm nhằm nâng cao năng lực cho nữ lãnh đạo và cán bộ nữ tiềm năng, đặc biệt là nữ ứng cử viên Quốc hội và HĐND các cấp. Trong năm 2020, Ban Chấp hành Trung ương Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đã ban hành Nghị quyết chuyên đề về công tác vận động phụ nữ dân tộc thiểu số, phụ nữ có đạo, trong đó coi việc "Phát hiện, tạo nguồn và giới thiệu nguồn cán bộ hội, cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số cho cấp ủy đảng cùng cấp để phát triển đảng viên nữ và bố trí vào các chức danh lãnh đạo, quản lí các cấp". Đây là một trong những giải pháp cơ bản góp phần xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng cán bộ hội làm công tác dân tộc, cán bộ hội là người dân tộc thiểu số trong thời gian tới.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy công tác cán bộ nữ - đặc biệt cán bộ nữ dân tộc thiểu số còn gặp nhiều khó khăn, hạn chế. Cán bộ nữ dân tộc thiểu số hiện công tác tại xã là 6.324 người, chiếm 13,1% trên tổng số cán bộ dân tộc thiểu số. Có một số dân tộc rất ít người như: Si La, Pu Péo, Brâu, Ơ Đu, Rơ Măm... chưa có cán bộ nữ. Các chức danh do phụ nữ dân tộc thiểu số đảm nhận trong hệ thống chính trị của xã chiếm tỷ lệ thấp; các xã vùng khó khăn vẫn phải điều động và sử dụng cán bộ tăng cường từ nơi khác tới. Ở miền núi phía Bắc là địa bàn mà người dân tộc thiểu số chiếm trên 30% tổng dân số thì phụ nữ dân tộc thiểu số tham gia công tác quản lý nhà nước rất ít (ở Hà Giang là 1,13%, ở Yên Bái nữ tham gia HĐND và

tham gia cấp ủy tương ứng là 7,9% và 11,66% trong khi cả nước tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy cấp huyện và cấp xã đều đạt 15% trở lên, trong đó cấp xã đạt trên 18%). Số lượng cán bộ, công chức cấp xã tại 5 tỉnh Tây Nguyên tính đến năm 2013 là 15.465 người, trong đó nữ chỉ có 4.092 người, chiếm tỉ lệ 26,4%; cán bộ dân tộc thiểu số là 4.037 người, chiếm tỉ lệ 26,1%.

Việc tham mưu, đề xuất chính sách đối với cán bộ nữ nói chung, nữ dân tộc thiểu số nói riêng đạt kết quả chưa cao. Một số nội dung về công tác cán bộ nữ được quy định trong luật, song chưa được cụ thể hóa… Việc tham mưu phát hiện, giới thiệu nguồn nhân sự nữ cho Đảng còn thiếu chủ động, chưa tích cực; thiếu chiến lược trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu bổ sung nguồn cán bộ nữ cho Đảng. Sự thiếu hụt cán bộ nữ trong một số lĩnh vực quan trọng khiến việc hoạch định chủ trương, chính sách thiếu tiếng nói đại diện của phụ nữ, đặc biệt là phụ nữ dân tộc thiểu số. Sự phối hợp giữa hội liên hiệp phụ nữ với các cơ quan liên quan trong hệ thống chính trị các cấp về công tác cán bộ nữ chưa thường xuyên, liên tục, thiếu chặt chẽ, đặc biệt là ban tổ chức của cấp ủy đảng và ngành nội vụ.

Nguyên nhân của những bất cập, hạn chế trên là do một số tổ chức cơ sở đảng chưa nhận thức đầy đủ về công tác quy hoạch, chưa quan tâm đúng mức đến tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số và cán bộ nữ dân tộc thiểu số. Chất lượng đào tạo chưa cao, đào tạo chưa gắn với quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ, chưa bám sát việc thực hiện chiến lược cán bộ của Đảng trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH. Chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan đào tạo và cơ quan quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ trong công tác tuyển sinh, trong quá trình học tập và việc phân công công tác, sử dụng cán bộ dân tộc thiểu số, nhất là cán bộ nữ sau đào tạo.

Để thực hiện tốt nghị quyết, quy định của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ nữ và Luật bình đẳng giới, chuẩn bị nhân sự nữ cho đại hội đảng bộ các cấp, bầu cử đại biểu Quốc hội và HĐND các cấp nhiệm kỳ 2016-2020, xin đề xuất một số giải pháp sau:

*Một là,* tăng cường sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ, ban, ngành trong công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức về vai trò của nữ giới đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; tham mưu xây dựng hệ thống chính sách pháp luật với những quy định cụ thể nhằm gia tăng số lượng cán bộ nữ, nữ dân tộc thiểu số, giới thiệu nguồn nhân sự nữ tham gia hệ thống chính trị; đào tạo, nâng cao năng lực trình độ cho cán bộ nữ; giám sát, phản biện xã hội về chính sách đối với cán bộ nữ.

*Hai là,* cần có chính sách phù hợp đối với nữ cán bộ, công chức để chị em có thời gian cống hiến nhiều hơn cho xã hội. Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, nên ưu tiên cán bộ nữ, nhất là nữ người dân tộc thiểu số bằng các quy định về tỷ

lệ % nhất định; gắn công tác đào tạo, quy hoạch với sử dụng cán bộ nữ.

*Ba là,* trong điều kiện các tỉnh miền núi, nhiều dân tộc, nguồn và trình độ cán bộ nữ giữa các vùng, miền, dân tộc không đồng đều, cần chú trọng thực hiện phương châm mở trong công tác quy hoạch cán bộ nữ. Trong bổ nhiệm cán bộ nữ, bên cạnh tiêu chuẩn vị trí chức danh cán bộ cần chú ý có cơ cấu hợp lý cán bộ người dân tộc ở những chức danh chủ chốt, những cơ quan, địa bàn có tính chất đặc thù.

*Bốn là,* quán triệt sâu sắc quan điểm, chính sách của Đảng, Nhà nước về vị trí, vai trò của cán bộ nữ và công tác cán bộ nữ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước gắn với việc thực hiện chương trình hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ; thực hiện nghiêm túc Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về tỷ lệ nữ cán bộ lãnh đạo chủ chốt (Các cơ quan, đơn vị có tỷ lệ nữ từ 30% trở lên, nhất thiết có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ); nâng cao nhận thức trách nhiệm của cả hệ thống chính trị cũng như nhận thức của xã hội về bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới vùng DTTS nói riêng; xóa bỏ tập tục lạc hậu, định kiến giới và những rào cản đến sự phát triển của trẻ em gái và phụ nữ.

*Năm là,* tiếp tục triển khai có hiệu quả Nghị định số 05/2011/NĐ-CP, ngày 14/11/2011 của Chính phủ về công tác dân tộc; thực hiện có chất lượng Quyết định số 402/QĐ-TTg, ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người DTTS trong thời kỳ mới; Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/6/2016 của Chính phủ về Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các DTTS giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030; Quyết định số 1898/QĐ-TTg, ngày 28/11/2017 của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án "Hỗ trợ hoạt động bình đẳng giới vùng DTTS giai đoạn 2018 - 2025" nhằm tạo sự chuyển biến tích cực trong thực hiện bình đẳng giới và nâng cao vị thế của phụ nữ ở vùng DTTS, góp phần thúc đẩy thực hiện thành công các mục tiêu của Chiến lược quốc gia bình đẳng giới.

*Sáu là,,* đổi mới nội dung chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ nữ DTTS ở cơ sở; kết hợp, lồng ghép nhiều hình thức đào tạo, bồi dưỡng, trong đó chú trọng đào tạo, bồi dưỡng gắn với việc làm. Có chính sách ưu tiên trong việc bố trí kinh phí, thời gian cho cán bộ nữ DTTS tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và trình độ quản lý, đáp ứng yêu cầu của tình hình mới.

*Bẩy là,*bên cạnh các điều kiện, tiêu chuẩn chung về công tác cán bộ, khi ban hành các chính sách, các cấp có thẩm quyền cần lồng ghép các chính sách ưu tiên mang tính chất đặc thù trong công tác tạo nguồn, tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng gắn với bố trí, sử dụng và phát huy đội ngũ cán bộ nữ DTTS. Bên

cạnh đó, bản thân cán bộ nữ DTTS cần khắc phục tư tưởng an phận; nhận thức rõ vai trò, trách nhiệm của mình, nêu cao tinh thần tự chủ, khắc phục khó khăn, không ngừng phấn đấu học tập, rèn luyện để trở thành tấm gương, những nhân tố điển hình, lan tỏa trong cộng đồng các DTTS…

*Tám là,,* tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá việc thực hiện công tác cán bộ nữ nói chung và công tác cán bộ nữ DTTS nói riêng. Đồng thời, phát huy tốt vai trò của các tổ chức đoàn thể chính trị trong việc tham gia giám sát quá trình xây dựng và thực hiện các chính sách liên quan đến công tác cán bộ nữ, trong đó có cán bộ nữ DTTS.

*Chín là,* tăng cường công tác giáo dục, truyền thông các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ nữ và bình đẳng giới tại vùng DTTS, thông qua nhiều hình thức, qua đó góp phần tạo sự chuyển biến tích cực của cấp ủy, chính quyền các cấp trong việc tổ chức triển khai thực hiện có hiệu quả các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ nữ và bình đẳng giới tại vùng DTTS; xác định rõ vị trí, vai trò của cán bộ nữ người DTTS trong hệ thống chính trị; đảm bảo cơ cấu, tỷ lệ cán bộ nữ DTTS tham gia công tác lãnh đạo, quản lý ở các cấp theo quy định; xóa bỏ các rào cản do định kiến giới tác động đến việc trao quyền cho phụ nữ và cơ hội nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ DTTS.

# GIẢI PHÁP GIẢM THIỂU TÌNH TRẠNG TẢO HÔN VÀ HÔN NHÂN CẬN HUYẾT TRONG ĐỒNG BÀO DÂN TỘC THIỂU SỐ

**ThS. Lương Thu Hà**

*Phó Trưởng phòng Quản lý đào tạo và nghiên cứu khoa học*

Những năm qua, bài toán giảm thiểu tình trạng tảo hôn và hôn nhân cận huyết thống (HNCHT) trong đồng bào dân tộc thiểu số đã và đang được Đảng, Quốc hội và Nhà nước đặc biệt quan tâm với nhiều cơ chế, chính sách, giải pháp phù hợp, tuy nhiên kết quả đạt được chưa cao. Thời gian tới, để nâng cao hiệu quả các chương trình, đề án nhằm giảm tải tình trạng tảo hôn và HNCHT trong đồng bào dân tộc thiểu số cần sự nỗ lực, quyết tâm hơn nữa của toàn xã hội, qua đó chuyển đổi nhận thức, hành vi trong hôn nhân của đồng bào dân tộc thiểu số.

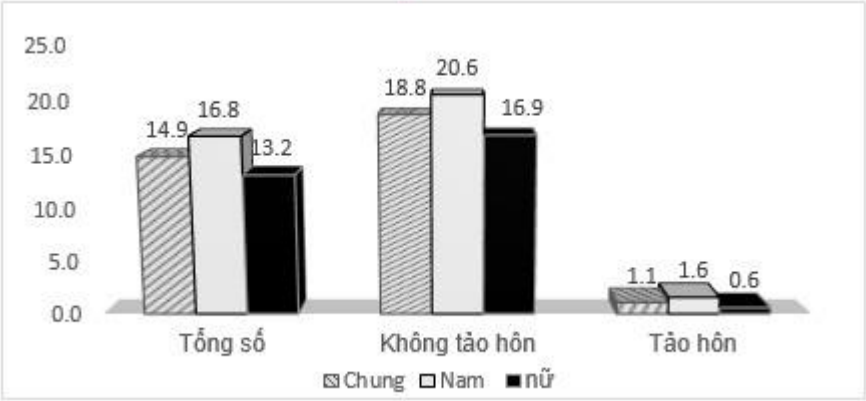
Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 quy định: Tảo hôn là việc lấy vợ, lấy chồng khi một bên hoặc cả hai bên chưa đủ tuổi kết hôn theo quy định của pháp luật *(*tuổi kết hôn theo quy định pháp luật: Nam từ đủ 20 tuổi trở lên, nữ từ đủ 18 tuổi trở lên*)*. Kết quả điều tra về thực trạng kinh tế-xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019 của Tổng cục Thống kê và Ủy ban dân tộc cho thấy, tỷ lệ tảo hôn chung của 53 dân tộc thiểu số năm 2018 là 21,9%, giảm 4,7% so với năm 2014 (26,6%), có 23/53 dân tộc thiểu số có tỷ lệ tảo hôn trên 20%, trong đó tỷ lệ tảo hôn cao nhất thuộc các dân tộc: Mông (51,5%), Cơ Lao (47,8%), Mảng (47,2%), Xinh Mun (44,8%), Mạ (39,2%). Tuổi kết hôn trung bình của người dân tộc thiểu số tảo hôn năm 2018 là 17,5 tuổi đối với nam và 15,8 tuổi đối với nữ. Tỷ lệ tảo hôn của nữ dân tộc thiểu số vẫn cao hơn nam dân tộc thiểu số (nam chiếm 20,1% và nữ chiếm 23,5%). Một số vùng có tỷ lệ tảo hôn giảm rất chậm như: Tây Nguyên, Đồng bằng sông Cửu Long.

Xét theo địa bàn cư trú, tỷ lệ tảo hôn vẫn ở mức cao tại những vùng tập trung nhiều đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống như: Tây Nguyên (27,5%), Trung du và miền núi phía Bắc (24,6%). Điển hình là các tỉnh: Lai Châu, Điện Biên, Hà Giang, Gia Lai, Đắk Nông, Lâm Đồng...

Thực tế, xét theo độ tuổi, tỷ lệ tảo hôn ở nhóm tuổi 15-19 vẫn đang có xu hướng gia tăng. Xét theo trình độ chuyên môn kỹ thuật, chỉ có 1,1% người dân tộc thiểu số tảo hôn có trình độ chuyên môn kỹ thuật, trong khi tỷ lệ này ở nhóm dân tộc thiểu số không tảo hôn cao gấp gần 18 lần (18,8%). Có 31/53 dân tộc thiểu số có 100% số người tảo hôn không có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Có 1,6% nam giới tảo hôn có trình độ chuyên môn kỹ thuật, so với tỷ lệ tương ứng của nữ là 0,6%.

***Biểu đồ: Tỷ lệ người dân tộc thiểu số có trình độ chuyên môn kỹ thuật***

***theo tình trạng tảo hôn và giới tính***




Một số hệ lụy, nguyên nhân và yếu tố chi phối của tình trạng tảo hôn. Có thể thấy, việc kết hôn sớm, mang thai và sinh đẻ ở lứa tuổi vị thành niên, khi cơ thể người mẹ chưa phát triển hoàn thiện, thiếu hiểu biết, thiếu kinh nghiệm và chưa sẵn sàng về mặt tâm lý để mang thai và sinh con sẽ gây ảnh hưởng lớn tới sức khỏe bà mẹ, sự phát triển bình thường của thai nhi và trẻ sơ sinh. Đây là nguyên nhân làm gia tăng tỷ lệ suy dinh dưỡng trẻ em dân tộc thiểu số, tăng tỷ lệ tử vong ở trẻ em dân tộc thiểu số dưới 1 tuổi và dưới 5 tuổi, tăng tỷ lệ tử vong của bà mẹ dân tộc thiểu số liên quan đến thai sản do các biến chứng sức khỏe sinh sản khi con ở độ tuổi quá nhỏ.

Điều tra thực trạng kinh tế-xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019 do Tổng cục Thống kê thực hiện phối hợp với Ủy ban dân tộc cho thấy: Tỷ suất chết của trẻ em dưới 1 tuổi của 53 dân tộc thiểu số là 22,13%0, trong đó của trẻ em trai là 24,82%0, của trẻ em gái là 19,29%0. Cùng với đó, báo cáo "Suy dinh dưỡng dai dẳng trong cộng đồng các dân tộc thiểu số tại Việt Nam: Vấn đề và các giải pháp can thiệp" do Ngân hàng Thế giới và Viện dinh dưỡng quốc gia thực hiện năm 2019 cho biết, trong 3 trẻ dân tộc thiểu số có 1 em thấp còi (tỷ lệ 33,3%) và trong 5 em có 1 em nhẹ cân (tỷ lệ 20%). Quỹ Dân số Liên hợp quốc (UNFPA) đánh giá, các biến chứng khi mang thai và khi sinh tiếp tục là những nguyên nhân hàng đầu gây tử vong của bà mẹ ở các em gái tuổi từ 15-19 của các nước có thu nhập thấp và trung bình.

Tỷ lệ trẻ em dân tộc thiểu số suy dinh dưỡng thể thấp còi và thể nhẹ cân ở mức cao như trên là những nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực, cản trở sự tiến bộ về mặt xã hội và thực hiện bình đẳng giới ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi.

Tảo hôn ảnh hưởng nghiêm trọng tới cuộc sống của trẻ em gái, làm mất đi các cơ hội và cản trở tương lai của các em, bao gồm nghề nghiệp mà các em mong muốn, cũng như gây ảnh hưởng sâu sắc tới gia đình của các em. Tảo hôn cũng

làm hạn chế sự tham gia của các em vào các lĩnh vực kinh tế, chính trị và xã hội khiến khả năng kiếm sống hay đóng góp kinh tế cho gia đình thấp hơn. Thực tế cho thấy, trẻ em gái kết hôn trước 18 tuổi thường phải bỏ học, làm các em mất đi các cơ hội được đào tạo và tìm được công việc ổn định, bên cạnh đó còn có nhiều nguy cơ bị bạo lực, phân biệt đối xử.

Bên cạnh đó, do chưa đủ tuổi kết hôn, các cặp vợ chồng tảo hôn không thể đăng ký kết hôn, người vợ có khả năng phải đối mặt với những hậu quả do thủ tục pháp lý xác nhận hôn nhân không chắc chắn, bao gồm: Quyền nuôi con, quyền sở hữu tài sản, đồng thời thiếu biện pháp hỗ trợ pháp lý để chống lại hành vi bạo hành của người chồng (nếu có), thường phải tìm kiếm các biện pháp hòa giải, mặc dù các biện pháp này thường không đem lại sự bảo vệ hoặc đền bù cần thiết. Ngoài ra, khi kết hôn ở tuổi chưa thành niên khi gặp các vấn đề liên quan đến bạo lực gia đình các em gái cũng gặp khó khăn trong tiếp cận các dịch vụ tư vấn và chăm sóc sức khỏe bà mẹ trẻ em, thiếu sự bảo vệ, giúp đỡ của các hội đoàn thể (vì chưa là thành viên). Nhóm trẻ em là con của các cặp tảo hôn cũng gặp những vấn đề trong thực hiện quyền của mình: Các em không được đăng ký khai sinh hoặc chỉ được đăng ký khai sinh như con ngoài giá thú (chỉ có tên bố hoặc tên mẹ).

Theo tiếp cận đa chiều, tảo hôn đồng hành với nghèo đói. Thực tế cho thấy, các dân tộc thiểu số có tỷ lệ tảo hôn cao thì tỷ lệ đói nghèo cao. Cụ thể: Dân tộc Mông, tỷ lệ đói nghèo là 52,7%; dân tộc Mảng là 66,3%; dân tộc Xinh Mun là 65,3%. Các phân tích, đánh giá cũng cho thấy, giữa tảo hôn và nghèo đói, thất học, suy giảm chất lượng cuộc sống có mối quan hệ mật thiết với nhau. Tảo hôn nếu không được ngăn chặn hiệu quả sẽ là một trong những rào cản cản trở sự phát triển, tiến bộ ở vùng dân tộc thiểu số.

Xét tổng thể, tảo hôn tác động trực tiếp đến các vấn đề kinh tế-xã hội khác tạo thành một vòng luẩn quẩn của đói nghèo trong đồng bào dân tộc thiểu số và là nguyên nhân sâu xa làm suy giảm chất lượng nguồn nhân lực và sự phát triển bền vững vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

Thực trạng và hệ lụy của hôn nhân cận huyết thống (HNCHT) Có thể hiểu HNCHT là việc kết hôn hoặc chung sống như vợ chồng giữa những người cùng dòng máu về trực hệ; giữa những người có họ trong phạm vi ba đời (những người có họ trong phạm vi ba đời là những người cùng một gốc sinh ra gồm cha mẹ là đời thứ nhất; anh, chị, em cùng cha mẹ, cùng cha khác mẹ, cùng mẹ khác cha là đời thứ hai; anh, chị, em con chú, con bác, con cô, con cậu, con dì là đời thứ ba).

Theo Luật Hôn nhân và gia đình năm 2014 quy định về các trường hợp cấm hết hôn, trong đó có "kết hôn hoặc chung sống như vợ chồng giữa những người cùng dòng máu về trực hệ, giữa những người có họ trong phạm vi ba đời". Thực

tế hiện nay tỷ lệ kết hôn cận huyết thống trong vùng dân tộc thiểu số qua các năm có xu hướng giảm nhưng không đáng kể, phổ biến vẫn là hình thức kết hôn giữa con cô-con cậu; con dì-con già; con chú-con bác.

Kết quả điều tra về thực trạng kinh tế-xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019 cho thấy: Tỷ lệ người dân tộc thiểu số kết hôn cận huyết thống năm 2018 là 5,6%0, giảm 0,9%0 so với năm 2014 (6,5%0). Theo giới tính, tỷ lệ hôn nhân cận huyết thống năm 2018 của nam dân tộc thiểu số là 5,29%0, giảm 1,26%0 so với năm 2014 (6,55%0), và tỷ lệ hôn nhân cận huyết thống của nữ dân tộc thiểu số năm 2018 là 5,87%0, giảm 0,5%0 so với năm 2014 (6,37%0). Các dân tộc có tỷ lệ hôn nhân cận huyết thống cao nhất năm 2018 gồm: Mnông là 37,7%0 (nam 40,57%0 và nữ 35,38%0); La Chí là 30,8%0 (nam 27,43%0 và nữ 33,64%0); Bru-Vân Kiều là 28,6%0 (nam 28,81%0 và nữ 28,41%0); Cơ Tu là 28,4%0 (nam 10,92%0 và nữ 43,21%0); Lô Lô là 22,4%0 (nam 25,41%0 và nữ 20,02%0).

Thực tế trong những năm gần đây, tình trạng kết hôn cận huyết thống của người dân tộc thiểu số trong cả nước đã giảm. Một số dân tộc thiểu số có tỷ lệ hôn nhân cận huyết thống cao năm 2014, đến năm 2018 đã không còn tình trạng này như: Mạ, Mảng, Cơ Ho, Kháng, Chứt. Tuy nhiên, năm 2018 cũng ghi nhận sự gia tăng của tỷ lệ kết hôn cận huyết thống ở một số dân tộc thiểu số, như: La Chí (tăng từ 10,1% năm 2014 lên 30,8% năm 2018); Bru-Vân Kiều (tăng từ 14,3% năm 2014 lên 28,6% năm 2018); Lô Lô (tăng từ 8,3% năm 2014 lên 22,4% năm 2018); và La Ha (tăng từ 7,6% năm 2014 lên 11,3% năm 2018).

Hôn nhân cận huyết thống trong đồng bào dân tộc thiểu số dẫn đến nhiều hệ lụy. Dưới góc độ xã hội, hôn nhân cận huyết thống không được ủng hộ bởi những ảnh hưởng tiêu cực của nó đối với sức khỏe các thế hệ con cháu. Dưới góc độ pháp lý, kết hôn cận huyết thống là vi phạm các điều kiện về hôn nhân. Mặc dù tỷ lệ hôn nhân cận huyết thống không cao như tảo hôn nhưng hậu quả lại rất nặng nề, trong đó có vấn đề tử vong trẻ sơ sinh cao và nguy cơ thu hẹp quy mô dân số, gây suy thoái chất lượng giống nòi, ảnh hưởng đến nguồn lực con người để thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế-xã hội và sự phát triển bền vững của vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

Tổ chức Y tế thế giới WHO đưa ra khuyến cáo: Tỷ lệ tử vong ở thế hệ sau của những cặp vợ chồng cùng huyết thống là rất cao, gấp 3 lần so với những người bình thường. Còn tỷ lệ trẻ em bị dị tật còn cao hơn nữa, gấp khoảng 5 đến 6 lần.

Khoa học và thực tế đã chứng minh hậu quả nhãn tiền và khốc liệt của thực trạng hôn nhân cận huyết thống, những ảnh hưởng tiêu cực và lâu dài mà nó mang lại đối với thế hệ sau và gia đình là dễ nhận thấy. Những đứa trẻ sinh ra có tuổi thọ không cao, sức đề kháng kém, có thể sống mòn vì những di chứng từ HNCHT... Những hệ lụy này không chỉ gây ảnh hưởng hớn đến chất lượng cuộc

sống mà còn làm suy giảm sức khỏe của thế hệ con cháu, gây suy thoái giống nòi, ảnh hưởng xấu tới quy mô và chất lượng dân số; gia tăng tỷ lệ bệnh tật, đói nghèo, thất học; gây những khó khăn nhiều mặt cho gia đình và xã hội, ảnh hưởng đến thuần phong, mỹ tục của dân tộc. Chính vì vậy, việc nghiêm cấm kết hôn giữa những người có cùng dòng máu trực hệ là nhằm ngăn chặn những hậu quả xấu do HNCHT gây ra; duy trì sự phát triển về thế lực, trí tuệ của các thế hệ sau, bảo tồn những giá trị truyền thống, đạo đức tốt đẹp trong gia đình các dân tộc Việt Nam.

Khó khăn, thách thức trong công tác phòng ngừa, giảm thiểu tình trạng tảo hôn, HNCHT trong đồng bào dân tộc thiểu số

Tảo hôn và hôn nhân cận huyết thống (HNCHT) là một vấn nạn lớn của xã hội, một trở ngại lớn đối với sự phát triển bền vững ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS) nói riêng và sự phát triển chung của cả nước. Tảo hôn và HNCHT không chỉ vi phạm pháp luật mà còn để lại nhiều hệ lụy đối với các cá nhân, gia đình và xã hội, trực tiếp ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực, dân số, giáo dục, chăm sóc trẻ em và là một trong những lực cản đối với sự phát triển tiến bộ xã hội.

Đáng nói là, mặc dù luật pháp về các vấn đề hôn nhân và gia đình đã quy định tuổi kết hôn ở phụ nữ là đủ 18 tuổi và nam giới là đủ 20 tuổi, song trên thực tế 11% phụ nữ tuổi từ 20 đến 49 đã kết hôn hoặc đã sống chung như vợ chồng trước 18 tuổi. Hơn nữa, vẫn tồn tại bất bình đẳng ở nhiều khu vực và các nhóm dân tộc, một số cộng đồng hiện đang tụt hậu so với tiến trình phát triển kinh tế-xã hội và tiến bộ về bình đẳng giới, họ đang phải đối mặt với tình trạng tảo hôn khá phổ biến. Việc giảm thiểu tình trạng tảo hôn, HNCHT trong đồng bào dân tộc thiểu số vẫn là vấn đề lâu dài với nhiều thách thức.

Một số khó khăn, thách thức có thể kể đến như: (i) Vùng dân tộc thiểu số là vùng có tỷ lệ nghèo cao nhất cả nước (tỷ lệ nghèo chung của 53 dân tộc thiểu số là 22,3%), trình độ dân trí thấp lại chịu ảnh hưởng và chi phối mạnh mẽ bởi các phong tục và quan niệm lạc hậu trong hôn nhân và gia đình. (ii) Cơ hội tham gia việc làm của các lao động là người dân tộc thiểu số được trả lương rất thấp, dẫn đến gia tăng các áp lực về sinh kế và lương thực cho gia đình. Vì vậy nhiều gia đình dân tộc thiểu số cho con gái đi lấy chồng là một giải pháp làm giảm áp lực kinh tế đối với gia đình. (iii) Nhận thức và ý thức pháp luật của người dân còn nhiều hạn chế nên chưa tiếp cận được nguồn thông tin chính thống cũng như có được cơ hội việc làm tốt. (iv) Công tác truyền thông, phổ biến kiến thức cơ bản và kiến thức pháp luật còn nhiều bất cập, nhất là tại các địa bàn vùng sâu, vùng xa. Kèm theo đó rào cản về ngôn ngữ cũng là một yếu tố khiến cho việc tiếp cận truyền thông gặp nhiều khó khăn và chưa đem lại hiệu quả như mong muốn. (v) Sự quan tâm sát sao của các Bộ, ngành và chính quyền các cấp chưa thực sự được

triển khai đồng bộ, rộng khắp. Nhận thức của một số cán bộ chính quyền cơ sở còn xem nhẹ, thiếu hiểu biết hoặc vô tình tiếp tay cho tảo hôn hoặc tổ chức cho con em mình tảo hôn, HNCHT.

Nhận thức được hậu quả của tảo hôn và HNCHT, năm 2015, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định 498/QĐ-TTg phê duyệt Đề án "Giảm thiểu tình trạng tảo hôn và hôn nhân cận huyết thống trong vùng dân tộc thiểu số giai đoạn 2015-2025". Sau 5 năm (2015-2020) triển khai thực hiện Đề án, bước đầu thu được một số kết quả khả quan. Tỷ lệ tảo hôn và HNCHT trong đồng bào dân tộc thiểu số có xu hướng giảm dần. Nhiều địa phương đã thành lập và triển khai thực hiện mô hình điểm, ở nơi có tỉ lệ tảo hôn và HNCHT, đã góp phần thực hiện có hiệu quả việc tuyên truyền, vận động đồng bào thực hiện chính sách pháp luật về hôn nhân và gia đình, từ đó có sự thay đổi trong hành vi góp phần giảm thiểu tình trạng tảo hôn, HNCHT ở địa phương.

Các tỉnh đã xây dựng, duy trì và nhân rộng các mô hình và các câu lạc bộ lên tới 2.892 mô hình điểm tại 3.481 xã, thôn, bản, buôn. Tổ chức 211.805 cuộc tư vấn, tuyên truyền về tảo hôn và HNCHT cho 494.838 lượt đồng bào tại các xã thực hiện mô hình điểm. Tổ chức ký cam kết không kết hôn tảo hôn và HNCHT cho người dân sinh sống trên địa bàn các xã thực hiện mô hình điểm.

Các câu lạc bộ mô hình này hoạt động tương đối hiệu quả, nhiều cặp tảo hôn được can thiệp kịp thời, được tuyên truyền phổ biến pháp luật về hôn nhân gia đình và tác hại của việc tảo hôn, làm cho giới trẻ nhận thức đúng đắn hơn và có trách nhiệm trong hôn nhân gia đình.

Mặc dù thời gian qua thông qua việc triển khai Đề án "Giảm thiểu tình trạng tảo hôn và HNCHT trong vùng DTTS giai đoạn 2015-2025", giai đoạn 2015-2020 đã đạt được một số kết quả tích cực, song kinh phí để triển khai thực hiện còn hạn hẹp, nên khó đạt được mục tiêu giảm bình quân từ 2-3%/năm số cặp tảo hôn. Ngoài ra, sự gắn kết giữa các Bộ, ngành và tổ chức xã hội để giải quyết vấn đề tảo hôn và HNCHT còn chưa thật sự hiệu quả, thiếu cơ chế; sự phối hợp liên ngành giữa các bộ, ngành, giảm thiểu tảo hôn chưa được lồng ghép vào các chương trình chiến lược quan trọng của các Bộ, ngành…

Một số giải pháp giảm thiểu tình trạng tảo hôn và HNCHT trong đồng bào dân tộc thiểu số thời gian tới

Để đạt được mục tiêu về giảm thiểu tình trạng tảo hôn và HNCHT giai đoạn 2021-2025 một số giải pháp đã được đề cập tại Đề án "Giảm thiểu tình trạng tảo hôn và hôn nhân cận huyết thống trong vùng DTTS giai đoạn II, 2021-2025":

Tiếp tục tăng cường sự chỉ đạo, định hướng của cơ quan quản lý nhà nước về công tác dân tộc, các cấp. Nâng cao trách nhiệm của các cấp ủy Đảng, chính

quyền, các tổ chức đoàn thể đối với việc thực hiện các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về hôn nhân và gia đình.

Tăng cường sự phối hợp chặt chẽ giữa các bộ, ngành, địa phương trong việc xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện Đề án giai đoạn II, đảm bảo lồng ghép tuyên truyền hiệu quả giảm thiểu tình trạng tảo hôn và HNCHT trong vùng dân tộc thiểu số. Triển khai thực hiện công tác tuyên truyền phổ biến giáo dục pháp luật, ngăn ngừa, giảm thiểu tình trạng tảo hôn và HNCHT; xem đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong việc nâng cao chất lượng dân số và nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số. Đảm bảo cán bộ tham gia tuyên truyền tại các cấp phải được trang bị kiến thức về lĩnh vực tảo hôn và HNCHT ở vùng dân tộc thiểu số.

Nghiên cứu và đánh giá toàn diện và sâu sắc hơn tình hình, nguyên nhân của tảo hôn và HNCHT ở từng nhóm dân tộc, từng địa phương, làm căn cứ cho đề xuất các chiến lược, giải pháp can thiệp, ứng phó phù hợp. Cùng với đó, áp dụng tiếp cận đa chiều, toàn diện để xây dựng một chiến lược can thiệp tổng thể và bền vững đối với tảo hôn và HNCHT ở vùng dân tộc thiểu số.

Tiếp tục xây dựng và triển khai có hiệu quả mô hình điểm về tảo hôn và HNCHT. Triển khai xây dựng cơ sở dữ liệu về tảo hôn và HNCHT ở quốc gia và các địa phương. Bảo đảm cung cấp số liệu cập nhật, chính xác, tạo thuận lợi cho theo dõi, giám sát, đánh giá tình hình thực tế và xác định những vấn đề liên quan tới tảo hôn và HNCHT.

Đẩy mạnh huy động các nguồn kinh phí từ Trung ương và địa phương, huy động sự hỗ trợ kỹ thuật và kinh phí của các cơ quan, tổ chức trong và ngoài nước để triển khai các hoạt động của Đề án giai đoạn II (2021-2025) cũng như hỗ trợ mọi người dân tham gia giảm tải tình trạng tảo hôn và HNCHT trong đồng bào dân tộc thiểu số.

# KẾT QUẢ CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH GIAI ĐOẠN 2010-2020 VÀ CHƯƠNG TRÌNH CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH GIAI ĐOẠN 2021 – 2025 TỈNH THÁI NGUYÊN

**ThS. Hồ Sĩ Bách**
*Giảng viên Khoa Nhà nước và pháp luật*

## 1. KẾT QUẢ CÔNG TÁC CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TỈNH THÁI NGUYÊN GIAI ĐOẠN 2010-2020

Giai đoạn 2010 - 2020, với sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp, các ngành, cùng sự đồng thuận của người dân và doanh nghiệp trong tỉnh, công tác cải cách hành chính (CCHC) của tỉnh Thái Nguyên đã đạt được những kết quả nhất định, được Bộ, ngành Trung ương đánh giá là địa phương có những cải thiện vượt bậc về Chỉ số cải cách hành chính, luôn đứng tốp đầu ở khu vực miền núi phía Bắc. Tỉnh đã triển khai quyết liệt, đồng bộ Nghị quyết 30c/NQ-CP ngày 18/11/2011 của Chính phủ Ban hành chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020, kết quả đạt được thể hiện toàn diện trên các nội dung sau:

### *1.1. Tiếp tục cải cách thể chế tạo động lực thúc đẩy việc thực hiện các mục tiêu phát triển*

UBND tỉnh đã phê duyệt Đề án nâng cao chất lượng văn bản QPPL tỉnh Thái Nguyên, giai đoạn 2017 - 2020 với nhiều hoạt động được triển khai, trong đó trọng tâm là nâng cao nhận thức công tác xây dựng pháp luật; đặc biệt là nâng cao kỹ năng, nghiệp vụ của đội ngũ làm công tác xây dựng chính sách, pháp luật, do đó, công tác xây dựng văn bản QPPL đã có những chuyển biến tích cực; chất lượng dự thảo, thẩm định, chất lượng văn bản được nâng lên; nội dung, thể thức của văn bản QPPL cơ bản bảo đảm hợp hiến, hợp pháp và có tính thống nhất, đồng bộ với hệ thống pháp luật; đa phần bảo đảm tính khả thi, đáp ứng yêu cầu thực tiễn trong quản lý, điều chỉnh các quan hệ xã hội.

Định kỳ hằng năm, UBND tỉnh ban hành kế hoạch công tác theo dõi thi hành pháp luật, tổ chức đoàn kiểm tra tại các đơn vị, địa phương; ban hành các Kế hoạch theo dõi tình hình thi hành pháp luật trong lĩnh vực trọng tâm liên ngành theo từng chuyên đề cụ thể (trung bình mỗi năm tổ chức 03 đoàn kiểm tra theo chuyên đề); các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, UBND cấp huyện, cấp xã đã chủ động theo dõi thi hành pháp luật thuộc trách nhiệm của ngành, địa phương, kịp thời phát hiện những vấn đề bất cập phát sinh trong thực tiễn thi hành, tiếp nhận phản hồi, phản biện của xã hội trong quá trình thi hành pháp luật, có biện pháp, giải pháp nâng cao hiệu lực, hiệu quả của quản lý nhà nước trên các

lĩnh vực góp phần nâng cao chất lượng công tác xây dựng, thực thi pháp luật. Hoạt động kiểm tra, xử lý và rà soát, hệ thống hóa văn bản được thực hiện thường xuyên, kịp thời phát hiện văn bản QPPL có nội dung không phù hợp, trái pháp luật, mâu thuẫn, chồng chéo để sửa đổi, bổ sung, thay thế, bãi bỏ hoặc ban hành mới, từ năm 2011 đến nay toàn tỉnh đã kiểm tra được 5.285 lượt văn bản QPPL; rà soát được 7.043 lượt văn bản QPPL, kiến nghị xử lý 566 văn bản.

***1.2. Xác định nhiệm vụ cải cách thủ tục hành chính là trọng tâm, khâu đột phá***

Công tác rà soát, đánh giá TTHC tại các đơn vị, địa phương trên địa bàn tỉnh được tiến hành đồng bộ, hiệu quả, đảm bảo đúng quy định nhằm đơn giản hóa, giảm chi phí thực hiện TTHC cho người dân và doanh nghiệp. Hằng năm, UBND tỉnh ban hành các quyết định về phê duyệt kế hoạch rà soát, đánh giá TTHC, trong đó giao nhiệm vụ cho các đơn vị, địa phương thực hiện việc rà soát, đánh giá TTHC theo danh mục được ban hành trong kế hoạch; trên cơ sở kết quả rà soát, đánh giá TTHC, UBND tỉnh ban hành Quyết định thông qua phương án đơn giản hóa TTHC và gửi kết quả rà soát, đánh giá TTHC về Văn phòng Chính phủ, các Bộ, ngành liên quan để đề xuất, kiến nghị việc đơn giản hóa TTHC hoặc trực tiếp tổ chức thực thi phương án đơn giản hóa đối với các TTHC thuộc thẩm quyền quy định của UBND tỉnh. Kết quả, từ năm 2011 - 2015 đã ban hành 60 quyết định thay thế, sửa đổi, bổ sung và 11 quyết định thực thi đơn giản hóa TTHC với 1.316 TTHC; giai đoạn 2015 - 2020 đã rà soát để thực hiện công bố chuẩn hóa với 1.380 TTHC; rà soát kiến nghị công bố theo quy định 527 TTHC; rà soát để thực hiện kiến nghị đơn giản hóa, cắt giảm thời gian, thành phần hồ sơ 63 TTHC.

Việc niêm yết, công khai nội dung hướng dẫn, địa chỉ tiếp nhận phản ánh, kiến nghị của cá nhân, tổ chức về quy định hành chính được các đơn vị, địa phương trong tỉnh thực hiện nghiêm túc, đúng quy định. Giai đoạn 2016 - 2020, Chủ tịch UBND tỉnh Thái Nguyên đã ban hành 111 quyết định công bố TTHC và danh mục TTHC thuộc phạm vi chức năng quản lý của các sở, ban, ngành. Tổng số TTHC được công bố là: 6.217 TTHC (trong đó ban hành mới 3.082 TTHC; sửa đổi, bổ sung 647 TTHC; hủy bỏ, bãi bỏ 2.488 TTHC). Các TTHC sau khi công bố đều được cập nhật, tích hợp, công khai lên Cơ sở dữ liệu quốc gia về TTHC, công khai trên Cổng dịch vụ công của tỉnh và được các cơ quan, đơn vị có thẩm quyền giải quyết TTHC thực hiện niêm yết đầy đủ tại Bộ phận một cửa, công khai trên trang thông tin điện tử của đơn vị. Nhờ thực hiện đồng bộ các giải pháp nên kết quả giải quyết TTHC được cải thiện rõ rệt, từ năm 2011 - 2014, trung bình hằng năm các cơ quan hành chính các cấp tiếp nhận và giải quyết 850.000 hồ sơ, tỷ lệ giải quyết đúng hẹn là 99,2%. Từ năm 2015 - 2020 trên địa bàn toàn

tỉnh Thái Nguyên có 4.443.105 hồ sơ yêu cầu giải quyết về TTHC; 4.425.459 hồ sơ được giải quyết đúng hạn, đạt trên 99,67%.

***1.3. Đẩy mạnh việc cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhằm tinh gọn bộ máy nâng cao hiệu quả hoạt động***

UBND tỉnh đã ban hành quyết định quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Sở Công Thương, Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Tài chính (qua đó giảm 7 phòng thuộc sở). Đối với đơn vị SNCL giai đoạn 2011 - 2020 đã thực hiện giảm 100 đầu mối đơn vị SNCL do sáp nhập, tổ chức lại, giải thể (giảm từ 902 đơn vị xuống còn 802 đơn vị), đạt 114,9 % kế hoạch, trong đó, sáp nhập, tổ chức lại giảm 98 đầu mối; giải thể giảm 02 đầu mối đơn vị SNCL trực thuộc UBND tỉnh. Về chuyển đổi đơn vị sự nghiệp kinh tế và đơn vị sự nghiệp khác có đủ điều kiện thành công ty cổ phần, năm 2020 tỉnh Thái Nguyên đang tiến hành thực hiện chuyển 04 đơn vị sự nghiệp thành công ty cổ phần. Toàn tỉnh đã giảm được 2.005 biên chế, đảm bảo đến năm 2021 giảm tối thiểu 10% biên chế so với năm 2015.

Theo kế hoạch, đến hết quý III năm 2021, UBND tỉnh sẽ thực hiện xong 03 đợt sắp xếp, sáp nhập xóm, tổ dân phố. Giảm 696 xóm, tổ dân phố, từ 3.032 xóm, tổ dân phố xuống còn 2.336 xóm, tổ dân phố. Chủ trương sáp nhập các đơn vị hành chính cấp xã cũng được UBND tỉnh đã triển khai thống kê, rà soát tiêu chuẩn các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã. Kết quả thực hiện sáp nhập giảm từ 180 xã, phường, thị trấn xuống còn 178 xã, phường, thị trấn (giảm 01 xã của huyện Định Hóa, giảm 01 xã của TP Sông Công).

***1.4. Không ngừng xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC***

UBND tỉnh đã phê duyệt cơ cấu vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm đối với 100% các sở, ban, ngành, UBND cấp huyện đơn vị, địa phương. Phê duyệt danh mục vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm cho 867 đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc UBND tỉnh và trực thuộc các sở, ban, ngành, làm cơ sở cho các cơ quan, đơn vị thực hiện việc tuyển dụng, quản lý sử dụng đội ngũ cán bộ, viên chức theo đúng quy định. Công tác tuyển dụng, quản lý và sử dụng CBCCVC được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật (từ năm 2015 đến nay đã tuyển dụng được 548 công chức và 2.361 viên chức vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị) kịp thời đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ). Việc bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý tuân thủ đúng quy trình, tiêu chuẩn của cán bộ ở từng vị trí công tác. UBND tỉnh đã ban hành 18 quyết định quy định cụ thể tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý đối với các đơn vị, tổ chức thuộc và trực thuộc sở, ban, ngành và lãnh đạo các cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp huyện, làm cơ sở để xem xét, đánh giá, bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý. Việc thi nâng ngạch công chức được tổ chức

dưới hình thức thi cạnh tranh lựa chọn những người có năng lực tốt hơn được nâng ngạch, tạo động lực cho công chức phấn đấu, rèn luyện nâng cao trình độ, hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Giai đoạn từ năm 2015 - 2020, tỉnh Thái Nguyên phối hợp với Bộ Nội vụ đã tổ chức 02 kỳ thi nâng ngạch công chức từ ngạch chuyên viên lên ngạch chuyên viên chính cho 231 trường hợp đủ điều kiện, trong đó có 180 công chức được nâng ngạch lên chuyên viên chính, tổ chức 01 kỳ thi nâng ngạch công chức từ ngạch cán sự, nhân viên lên chuyên viên với 35 công chức được nâng ngạch; thực hiện xét thăng hạng đối với 6.319 viên chức. Công tác đánh giá, phân loại CBCCVC đã đạt được kết quả tích cực, đề cao vai trò của Thủ trưởng cơ quan trong đánh giá CBCCVC, kết quả đánh giá đã thể hiện tương đối sát với năng lực của CBCCVC. Trong giai đoạn 2016 - 2020, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đã được nâng lên đáng kể, số cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đại học ngày càng nhiều, tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã đạt chuẩn theo quy định ngày càng tăng.

### *1.5. Tăng cường kỷ luật, kỷ cương tài chính thực hiện nghiêm túc cải cách tài chính công*

Từ năm 2011 đến nay nhiều quy định về thuế đã được sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới, việc thực hiện điều chỉnh giảm mức độ động viên trong một số sắc thuế, khoản thu được triển khai mạnh mẽ như: giảm thuế thu nhập doanh nghiệp từ 25% xuống còn 20% từ ngày 01/01/2016, đã góp phần quan trọng trong việc nâng cao tính hấp dẫn của môi trường đầu tư, tạo điều kiện cho doanh nghiệp và người dân có thêm nguồn lực cho đầu tư và tiêu dùng, thúc đẩy sản xuất kinh doanh phát triển. UBND tỉnh đã chỉ đạo thực hiện cơ cấu lại chi đầu tư công, chi ngân sách; triển khai kế hoạch tài chính trung hạn, giao Sở Tài chính chủ trì, hướng dẫn các đơn vị, địa phương thực hiện phân cấp, phân quyền gắn với công khai, minh bạch trong quản lý chi ngân sách nhà nước; phát huy tính chủ động của ngân sách các cấp chính quyền địa phương. Hoạt động KH&CN trên địa bàn tỉnh được đổi mới theo hướng ứng dụng, chuyển giao công nghệ cao gắn với các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội. Giai đoạn 2015 - 2020, đã có 158 nhiệm vụ KH&CN cấp tỉnh được tổ chức triển khai thực hiện, tỷ lệ ngân sách của tỉnh chi cho sự nghiệp khoa học là 26% (so với tổng chi ngân sách nhà nước).

Giai đoạn 2011 - 2020, tỉnh Thái Nguyên đã trải qua 02 thời kỳ ổn định ngân sách: thời kỳ ổn định ngân sách 2011 - 2015, kéo dài đến năm 2016 và thời kỳ ổn định ngân sách 2017 - 2020. Việc định mức phân bổ ngân sách chi thường xuyên đã đảm bảo phù hợp với khả năng cân đối ngân sách nhà nước của địa phương; đảm bảo và đáp ứng nguồn lực thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, đồng thời góp phần tăng cường tính công khai, minh bạch trong phân bổ ngân sách nhà nước, tăng tính chủ động, linh hoạt cho các cơ quan hành chính nhà nước trong xây

dựng dự toán ngân sách, trong quản lý và sử dụng ngân sách. Tăng cường đầu tư, đồng thời đẩy mạnh xã hội hoá, huy động toàn xã hội chăm lo phát triển giáo dục và đào tạo, y tế, dân số - kế hoạch hoá gia đình, thể dục, thể thao. Trong giai đoạn 2016 - 2020, tổng vốn đầu tư phát triển nguồn vốn đầu tư công trên địa bàn tỉnh là 12.229,884 tỷ đồng.

Thực hiện cơ chế tự chủ, các đơn vị sự nghiệp công lập đã có những chuyển biến rõ nét về chất lượng và hiệu quả công việc, nâng cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm, phát huy tính năng động, chủ động trong việc quản lý chi tiêu tài chính, nâng cao trách nhiệm của thủ trưởng đơn vị; từng bước tự chủ trong việc huy động vốn để đầu tư tăng cường cơ sở vật chất, đổi mới trang thiết bị, tạo điều kiện mở rộng các hoạt động sự nghiệp và các hoạt động dịch vụ, tiết kiệm kinh phí chi thường xuyên góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động, tăng thu nhập cho cán bộ, viên chức, người lao động và trích lập các quỹ.

***6. Hiện đại hoá hành chính góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ phục vụ người dân***

Hạ tầng công nghệ thông tin trong các cơ quan nhà nước được đầu tư, trang thiết bị đã được nâng cấp phục vụ ứng dụng trong công tác quản lý, điều hành và ứng dụng thực tế vào trong công việc. 100% các đơn vị đều có hệ thống mạng nội bộ (mạng LAN), kết nối Internet băng thông rộng. Hệ thống máy chủ trung tâm dữ liệu tỉnh hiện đang vận hành duy trì hệ thống dùng chung, cụ thể: Hệ thống Quản lý văn bản và Điều hành (có hơn 10.000 tài khoản); Hệ thống thông tin, quản lý văn bản, thư điện tử của khối Đảng với trên 2.000 tài khoản; Hệ thống cổng dịch vụ công trực tuyến; Hệ thống liên thông văn bản các cơ quan trong tỉnh và kết nối với chính phủ (kết nối 1.793 đơn vị). Đưa vào sử dụng hệ thống mạng diện rộng (WAN) kết nối các cơ quan Đảng, Nhà nước trên địa bàn tỉnh trên cơ sở mạng truyền số liệu chuyên dùng. Hệ thống Hội nghị truyền hình tỉnh với quy mô 13 điểm bao gồm các điểm cầu hoạt động ổn định, thông suốt, phục vụ thường xuyên công tác chỉ đạo, điều hành của UBND tỉnh.

**2. CHƯƠNG TRÌNH CẢI CÁCH HÀNH CHÍNH TỈNH THÁI NGUYÊN GIAI ĐOẠN 2021-2025**

Thực tiễn cho thấy, tỉnh Thái Nguyên đã có sự tăng trưởng vượt bậc về phát triển kinh tế - xã hội, tốc độ tăng trưởng kinh tế luôn nằm vị trí trong nhóm các tỉnh có chỉ số tăng cao, được duy trì ở mức 11.3%/năm, dự kiến thu ngân sách năm 2021 đạt trên 18.000 tỷ đồng, chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) luôn có thứ hạng cao, là một trong những tỉnh, thành phố có chất lượng điều hành tốt nhất và có hiệu quả về cải thiện môi trường thu hút đầu tư từ nhiều dự án lớn (điển hình như Dự án thuộc Tập đoàn Samsung, tập đoàn T&T, tập đoàn Xuân Trường)... Kết quả trên khẳng định hướng đi đúng của tỉnh Thái Nguyên trong

công tác CCHC, gắn công tác CCHC với phát triển kinh tế - xã hội bền vững, là nỗ lực lớn của chính quyền và nhân dân tỉnh Thái Nguyên trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế, khẳng định sự hiệu quả hoạt động quản lý, điều hành của bộ máy chính quyền các cấp. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đã đạt được công tác CCHC tại tỉnh Thái Nguyên vẫn có một số những hạn chế còn tồn tại. Để thực hiện mục tiêu xây dựng nền hành chính dân chủ, chuyên nghiệp, hiện đại, tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, có năng lực kiến tạo phát triển, liêm chính, phục vụ nhân dân, Quyết định số 4020/QĐ-UBND ngày 16/12/2021 của UBND tỉnh Thái Nguyên về việc ban hành Chương trình cải cách hành chính nhà nước tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2021-2025, CCHC nhà nước tỉnh Thái Nguyên sẽ tập trung vào 6 nội dung: Cải cách thể chế; Cải cách thủ tục hành chính; Cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước; Cải cách chế độ công vụ; Cải cách tài chính công; Xây dựng và phát triển chính quyền điện tử, chính quyền số. Trọng tâm CCHC giai đoạn 2021 - 2025 của tỉnh là: Xây dựng và phát triển chính quyền điện tử, chính quyền số; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, có năng lực, phẩm chất đạo đức, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, sự phát triển của tỉnh và đất nước; hoàn thiện đồng bộ hệ thống văn bản pháp luật của tỉnh và nâng cao hiệu lực, hiệu quả tổ chức thi hành pháp luật. Với mục tiêu đã được đề ra, chương trình cũng đã đặt cho mỗi nhóm công việc các nhiệm vụ cụ thể như:

***Thứ nhất, cải cách thể chế:*** Tiếp tục xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật của nền hành chính nhà nước, đồng bộ trên tất cả các lĩnh vực, tạo bước đột phá trong huy động, phân bổ và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực để thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội của tỉnh; tổ chức thi hành pháp luật nghiêm minh, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của cá nhân, tổ chức và toàn xã hội.

***Thứ hai, cải cách thủ tục hành chính:*** Cải cách quyết liệt, đồng bộ, hiệu quả quy định thủ tục hành chính liên quan đến người dân, doanh nghiệp; thủ tục hành chính nội bộ giữa cơ quan hành chính nhà nước; rà soát, cắt giảm, đơn giản hóa điều kiện kinh doanh, thành phần hồ sơ và tối ưu hóa quy trình giải quyết thủ tục hành chính trên cơ sở ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin; bãi bỏ các rào cản hạn chế quyền tự do kinh doanh, cải thiện, nâng cao chất lượng môi trường đầu tư kinh doanh, bảo đảm cạnh tranh lành mạnh, bình đẳng, minh bạch; đổi mới và nâng cao hiệu quả thực hiện cơ chế một cửa, một cửa liên thông trong giải quyết thủ tục hành chính. Đẩy mạnh thực hiện thủ tục hành chính trên môi trường điện tử để người dân, doanh nghiệp có thể thực hiện dịch vụ mọi lúc, mọi nơi, trên các phương tiện khác nhau.

***Thứ ba, cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước:*** Tiếp tục rà soát chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan hành chính nhà nước các cấp, định rõ việc

của cơ quan hành chính nhà nước. Tăng cường đổi mới, cải tiến phương thức làm việc nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động quản lý nhà nước và sắp xếp, tinh gọn hệ thống tổ chức cơ quan hành chính nhà nước các cấp theo quy định. Đẩy mạnh phân cấp quản lý nhà nước; tăng cường rà soát, sắp xếp lại hệ thống các đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng tinh gọn, có cơ cấu hợp lý và nâng cao hiệu quả hoạt động.

***Thứ tư, cải cách chế độ công vụ:*** Xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động và thực tài. Thực hiện cơ chế cạnh tranh lành mạnh, dân chủ, công khai, minh bạch trong bổ nhiệm, đề bạt cán bộ và tuyển dụng công chức, viên chức để thu hút người thực sự có đức, có tài vào làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước. Đến năm 2025, xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có cơ cấu hợp lý, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định.

***Thứ năm, cải cách tài chính công:*** Thực hiện cơ chế phân bổ, sử dụng ngân sách nhà nước cho cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập gắn với nhiệm vụ được giao và sản phẩm đầu ra, nhằm nâng cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm và thúc đẩy sự sáng tạo; nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động; kiểm soát tham nhũng tại các cơ quan, đơn vị. Đẩy mạnh thực hiện tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước, đổi mới cơ chế quản lý vốn nhà nước đầu tư tại doanh nghiệp.

***Thứ sáu, xây dựng và phát triển chính quyền điện tử, chính quyền số:*** Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và ứng dụng tiến bộ khoa học, công nghệ thúc đẩy hoàn thành xây dựng và phát triển chính quyền điện tử, chính quyền số, góp phần đổi mới phương thức làm việc, nâng cao năng suất, hiệu quả hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước các cấp có đủ năng lực vận hành nền kinh tế số, xã hội số đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh và hội nhập quốc tế; nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ công cho người dân, tổ chức.

## Tài liệu tham khảo

1. Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 15/7/2021 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể Cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2021-2030

2. Quyết định 4020/QĐ-UBND ngày 16/12/2021 của UBND tỉnh Thái Nguyên về việc ban hành Chương trình cải cách hành chính nhà nước tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2021-2025

# MỘT SỐ XU HƯỚNG CẢI CÁCH CÔNG VỤ TRÊN THẾ GIỚI

**ThS. Nguyễn Thị Giang**
*Khoa Nhà nước và pháp luật*

Sự tiến bộ của khoa học công nghệ và việc sử dụng rộng rãi internet giúp công dân nâng cao nhận thức, yêu cầu cao hơn, giám sát kỹ lưỡng hơn đối với hệ thống công vụ. Các giải pháp đồng bộ để xây dựng hệ thống công vụ chuyên nghiệp, hiệu lực, hiệu quả và thích ứng, đi liền với các nội dung như đổi mới - sáng tạo, chế độ thực tài và nguyên tắc chất lượng được quan tâm lồng ghép trong nhiều cuộc cải cách công vụ. Có thể kể đến một số nội dung và xu hướng chung trong quá trình cải cách công vụ của nhiều nước trên thế giới như sau:

**Một là, tuyển dụng trên cơ sở thực tài**

Tiến hành cải cách, xây dựng nền công vụ 'mở', chuyên nghiệp, chịu trách nhiệm giải trình, hạn chế tối đa nguy cơ tham nhũng, và lấy kết quả làm thước đo đánh giá việc thực thi. Xây dựng các hệ thống công vụ hoạt động dựa trên nguyên tắc thực tài, khách quan, tinh gọn - cơ cấu tổ chức và quy mô phù hợp với chức năng nhiệm vụ; thiết kế các khung năng lực, bản mô tả công việc cho các vị trí, chức danh để có thể tuyển dụng, bố trí sắp xếp, đánh giá, đào tạo bồi dưỡng dựa trên năng lực; và có chế độ đãi ngộ phù hợp với năng lực và khả năng thực thi nhiệm vụ. Hiện nay, hầu hết các nước đã và đang phát triển đều nhấn mạnh nguyên tắc tuyển dụng công khai, minh bạch, công bằng trong công tác tuyển dụng, sử dụng, quản lý công chức; chú trọng thể chế hóa và đảm bảo hiệu lực thực thi của các luật và các quy chế liên quan đến nội dung này.

**Hai là, xây dựng, thực hiện mô hình quản lý công mới**

Nhiều nước đã tiến hành các cuộc cải cách công vụ sâu rộng, theo định hướng thị trường, với một số tiêu đề như: tư nhân hóa, phi quy chế hóa, tự do hóa, doanh nghiệp hóa, ký hợp đồng với bên ngoài, xóa bỏ bao cấp, cắt giảm ngân sách… Qua đó, đã giúp hệ thống công vụ nâng cao hiệu quả, hiệu suất hoạt động thông qua việc ký hợp đồng thực thi công việc, phát huy tính tự chủ quản lý và tài chính, áp dụng cách thức đánh giá dựa trên kết quả hơn là đầu vào hay quy trình, thủ tục. Tuy nhiên, bài học kinh nghiệm của một số nước cho thấy khi tạo ra các tổ chức bán tự chủ có thể xử lý dễ dàng những nhiệm vụ đơn lẻ, cách thức này dẫn đến sự phân tán trong bộ máy nhà nước, làm giảm khả năng xử lý các vấn đề đa ngành như thất nghiệp, tình trạng xã hội mất ổn định và biến đổi khí hậu.

**Ba là, tiếp cận chính phủ một cách tổng thể**

Hầu hết các cuộc cải cách đều đề cao các hệ giá trị như: làm việc nhóm, xây dựng lòng tin, quản lý dựa trên giá trị; chú trọng đào tạo bồi dưỡng những kỹ

năng mới như quản lý đối tác, đấu thầu, giao tiếp, thương thảo; quan tâm tạo động lực làm việc, phát triển chức nghiệp và sự tự phát triển của công chức. Mặc dù còn trong giai đoạn thực hiện ban đầu, cách tiếp cận này đã cho thấy một số kết quả trong việc nâng cao khả năng kiểm soát của cơ quan trung ương, tăng cường hệ thống kiểm toán và quản lý tài chính, tái thiết lập một số nội dung về tinh thần đạo đức, ý thức phục vụ và văn hóa hợp tác trong khu vực công.

**Bốn là, nâng cao trách nhiệm giải trình**

Một trong những xu hướng cải cách hiện nay là dịch chuyển quan tâm từ công tác chi tiêu, giải ngân và các quy trình hoạt động sang quản lý theo kết quả thông qua việc xây dựng các chỉ số đánh giá việc thực thi dựa trên kết quả đạt được. Trách nhiệm giải trình phải bao gồm kết quả đạt được khi sử dụng ngân sách công. Nhiều nước đã và đang nỗ lực xây dựng hệ thống đánh giá việc thực thi, minh bạch hơn trong quản lý và thu thập dữ liệu, tiến hành các chương trình cung ứng dịch vụ dựa trên kết quả, xây dựng hiến chương khách hàng, đưa vào Luật Công vụ một số nội dung liên quan đến công tác đánh giá dựa trên kết quả, đơn giản hóa các quy trình ngân sách, nâng cao sự tham gia của các bên liên quan, thực hiện phân cấp, phân quyền…

**Năm là, quản lý tài chính công: sử dụng tốt các nguồn lực để tạo ra kết quả tốt**

Để tránh thất thoát nguồn lực, nhiều nước đã phát triển có hệ thống quản lý tài chính công bao quát hết các giai đoạn của chu trình ngân sách gồm: chuẩn bị ngân sách, kiểm soát và kiểm toán nội bộ, mua sắm, giám sát và báo cáo, kiểm toán bên ngoài. Để các cơ quan chủ động hơn trong việc sử dụng vốn ngân sách, không nên quy định thời hạn quá lệ thuộc vào năm tài chính. Nhiều nước đang phát triển như Ghana, Mali, Nigeria đã vận dụng sáu mục tiêu quản lý tài chính công do Ngân hàng Thế giới đưa ra để cải tiến hệ thống quản lý tài chính công và đạt một số kết quả đáng ghi nhận. Đó là: lập ngân sách dựa trên chính sách; kiểm soát và đoán định được việc thực hiện ngân sách, việc giải trình, lưu giữ và báo cáo chi tiêu; giám sát và kiểm toán bên ngoài; toàn diện và minh bạch; khả năng tin cậy ngân sách; và các thực tiễn tài trợ tốt.

**Sáu là, tăng cường vai  trò làm chủ và sự tham gia của các bên liên quan**

Trong những năm qua, sự tham gia và nâng cao vị thế của công dân đã được lồng ghép trong các mục tiêu chương trình phát triển, nhưng việc thực hiện còn những bất cập. Kinh nghiệm thành công từ các chương trình, dự án cho thấy, cần coi sự tham gia là một quá trình tình nguyện, qua đó người dân, bao gồm cả những người có điều kiện bất lợi về thu nhập, giới, giáo dục,… có thể gây ảnh hưởng hoặc kiểm soát các quyết định có tác động đến họ. Để sự tham gia trở nên bền

vững, cần tạo điều kiện để người dân và tổ chức của họ thực sự có tiếng nói, có nhiều lựa chọn, được đào tạo bồi dưỡng những năng lực, kỹ năng phù hợp như: phát triển năng lực con người (kỹ năng mềm), năng lực tổ chức và quản lý để giải quyết những vấn đề cụ thể đặt ra trong thực tế.

**Bảy là, phân quyền**

Phân giao thẩm quyền và nguồn lực từ Trung ương xuống địa phương và từ chính quyền cấp trên xuống cấp dưới là một trong những cách thức chính thống để nâng cao sự tham gia của cấp địa phương, cơ sở. Để nâng cao hiệu quả thực thi công vụ, cần có sự cân bằng giữa hai cách thức: tập quyền và phân quyền; cần chú trọng tăng cường năng lực hoạch định chính sách, kiểm tra giám sát ở cấp trung ương đồng thời với việc tăng cường năng lực tổ chức thực thi của chính quyền địa phương để có thể đảm nhận nhiều trách nhiệm hơn.

Qua tìm hiểu xu hướng, nội dung cải cách mô hình công vụ cho thấy, bài học thành công của một số nước là ở sự chú trọng thiết kế các chiến lược và chương trình cải cách trong điều kiện cụ thể của nước mình. Tuy nhiên, chúng ta cần quan tâm đến xu hướng chung là các hệ thống công vụ đều nhìn nhận tính hiệu suất không chỉ dừng ở khía cạnh đạt được các mục tiêu đề ra với chi phí hiệu quả. Hệ thống công vụ phải vừa đảm bảo tính chuyên nghiệp, nguyên tắc thực tài, hướng tới các giá trị phục vụ công; đảm bảo cung ứng hiệu quả hàng hóa, dịch vụ công đến công dân, bao gồm những người nghèo, nữ giới, dân tộc thiểu số, người có hoàn cảnh thiệt thòi; đồng thời, đảm bảo tăng cường quyền năng của công dân, giúp họ chủ động tham gia và tham gia thực sự bình đẳng trong quá trình hoạch định chính sách và quản lý hành chính công.

**Một số kiến nghị về cải cách mô hình công vụ tại Việt Nam**

Trong bối cảnh Việt Nam hiện nay đang đặt ra việc cải cách mạnh mẽ khu vực công để nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động thì việc phải cải cách cả mô hình quản lý công vụ, công chức là điều tất yếu. Do đó, cải cách mô hình công vụ sẽ góp phần tăng cường sự gắn kết và hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức, viên chức đối với khu vực công.

Để tổ chức nền công vụ quốc gia, các nước trên thế giới thường áp dụng phổ biến hai mô hình đó là: mô hình công vụ chức nghiệp và mô hình công vụ việc làm, ngoài ra cũng có những quốc gia vận dụng kết hợp hai mô hình này nhằm phát huy mặt tích cực cũng như hạn chế mặt tiêu cực của mỗi mô hình để xây dựng nền công vụ hiệu lực, hiệu quả.

Thành công cải cách nền hành chính ở nước ta chỉ là bước đầu, hệ thống chính sách pháp luật về công vụ, công chức chưa hoàn thiện, quy trình thủ tục trong tuyển dụng, sử dụng, đánh giá còn nhiều bất cập, môi trường văn hóa công

sở đang trong quá trình xây dựng; cơ sở vật chất, trang thiết bị cần thiết cho thực thi công vụ đang trong quá trình hiện đại hóa là những thách thức không nhỏ đến hoạt động công vụ và sự gắn bó của CCVC với nền công vụ. Để cải cách công vụ ở Việt Nam hiện nay, cần:

*Thứ nhất*, cải cách, chuyển mô hình công vụ chức nghiệp sang mô hình việc làm, trong đó khu vực quản lý nhà nước thực hiện sự kết hợp chế độ chức nghiệp với chế độ việc làm, còn khu vực sự nghiệp công lập phải chuyển hẳn sang chế độ công vụ việc làm. Hiện nay sự chuyển đổi này còn chậm, còn chưa có sự khác biệt về chế độ quản lý nhân sự giữa khu vực quản lý nhà nước và khu vực sản xuất – kinh doanh và cung cấp dịch vụ công. Chuyển đổi thành công mô hình công vụ thì mới có chính sách thu hút và gắn kết phù hợp.

*Thứ hai*, đổi mới chế độ tuyển dụng theo hướng cạnh tranh công khai, minh bạch gắn với chế độ đãi ngộ tương xứng thông qua cải cách chế độ tiền lương để vừa khắc phục bất cập hiện nay là không tuyển được người đáp ứng được với yêu cầu công việc và giữ không được người có năng lực để thực thi công việc, không "loại" được người "an phận thủ thường".

*Thứ ba*, nâng cao năng lực quản trị khu vực công, áp dụng các phương pháp quản trị nhân sự khu vực tư, ngoài việc áp dụng mô hình việc làm trong quản trị nhân sự thì phải chuyển mạnh nền công vụ sang phục vụ, không chỉ coi trọng chuyên môn nghiệp vụ mà còn ở thái độ phục vụ, ở kết quả hiệu quả cuối cùng của công vụ. Phải phát huy các giá trị tốt đẹp của nền công vụ phục vụ, là định hướng cho hành vi gắn bó công chức, viên chức với khu vực công.

*Thứ tư*, giảm áp lực công việc cho đội ngũ thực thi công vụ là một yếu tố để đội ngũ công chức, viên chức không rời khỏi khu vực công. Cần phải đổi mới cách thức quản trị nhân lực khu vực công đi đôi với cải thiện môi trường làm việc và chế độ đãi ngộ. Đổi mới các phương pháp phân tích, thiết kế và phân công công việc mang tính đột phá để phát huy tính sáng tạo trong thực hiện công việc, khắc phục sự nhàm chán đơn điệu trong công việc trên cơ sở áp dụng những thành tựu của cách mạng công nghiệp 4.0.

*Thứ năm*, cải cách mô hình công vụ hướng đến xây dựng thương hiệu cho các tổ chức khu vực công, là cơ sở để thu hút và gắn bó công chức, viên chức với khu vực công, vì vậy, phải quan tâm xây dựng các tiêu chuẩn về quản lý và phục vụ, nâng cao năng lực cạnh tranh của khu vực công.

Việt Nam đang tiếp tục tập trung triển khai các giải pháp đề ra cho giai đoạn 2021 – 2030 của Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước theo Nghị quyết số 76 của Chính phủ. Các nội dung cải cách được triển khai theo đúng quan điểm lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, Chính phủ, phù hợp với thực tiễn trong nước và

xu hướng quốc tế. Thời gian tới, cần tiếp tục xây dựng nền hành chính dân chủ, chuyên nghiệp, hiện đại, tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, có năng lực kiến tạo phát triển, liêm chính, phục vụ nhân dân, trên cơ sở những quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng về đẩy mạnh toàn diện, đồng bộ công cuộc đổi mới, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân trong giai đoạn 2021-2030.

## Tài liệu tham khảo


1. *Cải cách mô hình quản lý công vụ và công chức, viên chức hiện nay*, ThS. Nguyễn Thanh Bình.

2. Học viện Hành chính Quốc gia. *Giáo trình quản lý công*. H. NXB Bách khoa. 2015.

3. *Một số xu hướng cải cách công vụ trên thế giới*. https://moha.gov.vn, ngày 24/5/2016.

4. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của *Luật Cán bộ, công chức* năm 2008 và *Luật Viên chức* năm 2010.