

# **MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ QUY HOẠCH ĐỘI NGŨ CÁN BỘ Ở CÁC TỈNH MIỀN NÚI HIỆN NAY**

■ **TS. HOÀNG VĂN HOAN (\*)**

Các tỉnh miền núi nước ta phần lớn nằm ở phía Bắc, phía Tây đất nước, trải dài và dọc theo biên giới Việt Nam – Trung Quốc, biên giới Việt Nam – Lào và biên giới Việt Nam – Campuchia.

Do bị chi phối bởi các yếu tố địa lý tự nhiên, kinh tế, xã hội đặc thù như đã nêu trên, đội ngũ cán bộ ở các tỉnh miền núi nước ta có những nét khác biệt so với ở các tỉnh đồng bằng và đô thị. Có thể đánh giá một số nét khác biệt cơ bản sau:

*Một là, đội ngũ cán bộ ở các tỉnh miền núi phải làm việc trên một địa bàn rộng và dân trải. Mật độ dân số thấp hơn ở miền xuôi và đô thị, địa bàn một xã, hay một đơn vị cấp huyện thường rộng hơn rất nhiều so với ở miền xuôi và ở đô thị. Một số xã ở Lai Châu, Đắk Lắk, Kon Tum có diện tích tương đương với diện tích của một vài tỉnh ở đồng bằng Bắc bộ. Như vậy, cùng một số lượng cán bộ, nhưng ở miền núi phải rải ra trên một địa bàn rộng. Ở nhiều xã đi từ bản này đến bản kia phải mất cả ngày đường. Cán bộ xã dù có cố gắng nhưng mỗi năm chỉ có thể đến bản ở xa được một, hai lần do quá xa. Vì địa bàn rộng như vậy nên khả năng gần với dân, gần với địa bàn của cán bộ lãnh đạo, quản lý gặp nhiều hạn chế dẫn đến những biểu hiện quan liêu của cán bộ và bộ máy quản lý của chính quyền. Một trong những nguyên nhân của việc xử lý không kịp thời một vài bất ổn ở một số địa phương miền núi thời gian qua là do về mặt địa lý chính quyền cơ sở xa dân, không nắm chắc diễn biến tình hình;*

không có sự gắn bó chặt chẽ như ở miền xuôi và đô thị. Các tổ chức, đoàn thể chính trị hoạt động hết sức khó khăn. Ví dụ, để tổ chức những sinh hoạt chính trị cho Đoàn thanh niên hoặc Hội phụ nữ ở một xã vùng cao phải tốn rất nhiều thời gian, công sức và tiền của so với các tỉnh ở miền xuôi và đô thị; các tổ chức công đoàn, phụ nữ, đoàn thanh niên, Mặt trận Tổ quốc duy trì và hoạt động trên một quy mô rộng như vậy là rất khó khăn.

*Hai là, cơ cấu đội ngũ cán bộ của các tỉnh miền núi thường là có đủ đại diện của các dân tộc đang sinh sống trên địa bàn. Khác với các tỉnh miền xuôi hoặc các thành phố lớn, hệ thống chính trị ở các tỉnh miền núi được hình thành trên những cộng đồng dân cư với nhiều dân tộc thiểu số đang cùng sinh sống trên một địa bàn. Ở một bản vùng cao thuộc tỉnh Lai Châu, Hà Giang hay một bản ở Đắk Lắk, Gia Lai... bà con nhiều dân tộc thiểu số cùng sinh sống đoàn kết, hoà thuận với nhau trên một địa bàn dân cư tuy mỗi dân tộc có tiếng nói, ngôn ngữ và trang phục khác nhau. Trong hệ thống chính trị ở các tỉnh miền núi nước ta phải có cơ cấu đảm bảo có đủ đại diện của các dân tộc đang sinh sống trên địa bàn, mang những bản sắc văn hóa riêng của dân tộc mình vào hệ thống chính trị.*

Ở các đô thị lớn và ở các vùng đồng bằng, cơ cấu giai cấp, cơ cấu xã hội phức tạp hơn so với vùng núi cao. Ở đây, ngoài giai cấp công nhân còn có tầng lớp trí thức, giới chủ, tiểu thương, cán bộ, công chức, viên chức nhà nước. Ngược lại, ở vùng núi chủ yếu chỉ một giai cấp cơ bản là giai cấp nông dân, vì vậy đội ngũ

*(\*) Học viện Chính trị – Hành chính Khu vực I*

## CHÚC MỪNG NĂM MỚI 2010

cán bộ trong hệ thống chính trị ở đây có nét đặc thù là việc giải quyết các khác biệt lợi ích giai cấp hầu như ít đặt ra.

*Ba là, đội ngũ cán bộ ở các tỉnh miền núi tương đối ổn định và trình độ có phần hạn chế hơn so với miền xuôi và đô thị. Ở miền xuôi và đô thị, kinh tế thị trường phát triển năng động, do đó các hoạt động của đội ngũ cán bộ phải nhanh hơn, mạnh hơn, phải luôn đổi mới cho hợp với xu thế chung của thời đại. Ngược lại, ở miền núi, do kinh tế còn mang nặng tính tự nhiên, tự cung tự cấp, nên đội ngũ cán bộ ở đây vừa ổn định, vừa lạc hậu hơn so với miền xuôi. Mặt khác, quá trình toàn cầu hóa kinh tế và bùng nổ thông tin hiện nay cũng ảnh hưởng đến miền núi ít hơn. Đặc điểm này cho thấy, nếu không có những đường lối, chính sách thích hợp để xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ miền núi thì sẽ dễ rơi vào tình trạng bảo thủ, lạc hậu và trì trệ. Việc kịp thời đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ miền núi phù hợp với những yêu cầu mới sẽ góp phần quan trọng vào phát triển kinh tế, ổn định chính trị ở khu vực này.*

*Bốn là, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các tỉnh miền núi gặp nhiều hạn chế trong quá trình nâng cao năng lực của mình. Theo các kết quả khảo sát, tại nhiều địa phương ở vùng miền núi, đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ cấp cơ sở, có trình độ học vấn nhìn chung còn thấp. Những người có học vấn cao, được đào tạo quy củ thường tìm công việc ở các đô thị hoặc các tỉnh miền xuôi. Trong khi đó, hệ thống giáo dục đào tạo ở các tỉnh miền núi nhiều bất cập. Học sinh ở các tỉnh miền núi ít có cơ hội để nâng cao trình độ văn hóa so với ở miền xuôi. Do trình độ kinh tế lạc hậu, trình độ dân trí thấp, trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ ở các tỉnh miền núi còn khá xa so với yêu cầu. Có chủ tịch, bí thư đảng ủy xã mới chỉ có trình độ tiểu học; nhiều cán bộ thôn, bản chưa đọc thông, viết thạo. Cán bộ vùng núi cao phần lớn là người dân tộc thiểu số, có nhiệt tình, gắn bó với sự nghiệp chung, phẩm chất trong sáng, thật thà ngay thẳng, tác phong công tác rất thực tế, sát dân và gắn bó với các hoạt động của xã hội, nhưng thiếu kiến thức khoa học, trình độ lý luận, năng lực tư duy lôgic.*

*Năm là, cần chú trọng nhiều hơn tới vấn đề an ninh quốc gia. Xét về trình độ năng lực chuyên môn quản lý trong điều kiện kinh tế thị trường thì đội ngũ cán bộ ở các tỉnh miền núi có phần hạn chế hơn ở các tỉnh đồng bằng, nhưng đội ngũ này lại phải đương đầu và rất nhạy cảm với những vấn đề an ninh quốc gia. Điều này có hai lý do chính: thứ nhất, hầu hết các tỉnh miền núi đều có biên giới với các nước láng giềng; thứ hai, ở các tỉnh miền núi có nhiều dân tộc thiểu số cùng sinh sống, các thế lực thù địch với chế độ luôn khai thác sự khác biệt về bản sắc văn hóa, nguồn gốc để gây mâu thuẫn trong nội bộ nhân dân.*

Từ các đặc điểm nêu trên, xin đề xuất một số giải pháp quy hoạch đội ngũ cán bộ ở các tỉnh miền núi trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá như sau:

*Thứ nhất, làm tốt công tác tạo nguồn cán bộ lâu dài cho vùng có đông đồng bào dân tộc và miền núi. Cụ thể, đối với số học sinh dân tộc thiểu số đã tốt nghiệp các trường hiện chưa được bố trí, sử dụng: các huyện, tỉnh lập kế hoạch bố trí sử dụng học sinh tốt nghiệp phổ thông trung học vào các công việc thích hợp ở thôn, buôn, xã; qua 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 lâu dài cho địa phương, cơ sở.*

*Thứ hai, các cấp, các ngành, các đơn vị phải xem công tác quy hoạch cán bộ vùng dân tộc và miền núi là việc làm thường xuyên của mình. Khi quy hoạch cán bộ không chỉ chú ý đến đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt, mà cần quy hoạch đội ngũ cán bộ, công chức các chức danh chuyên môn để khắc phục tình trạng hụt hẫng cán bộ như hiện nay. Đồng thời, thực hiện tốt các bước sau quy hoạch như đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ...*

*Thứ ba, nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ vùng dân tộc và miền núi.*

## CHÚC MỪNG NĂM MỚI 2010

Ban hành quy chế đào tạo cán bộ để công tác đào tạo cán bộ vùng dân tộc và miền núi đi vào nền nếp, theo kế hoạch đã đề ra và đảm bảo đúng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ gắn với việc bố trí, sử dụng.

Việc đào tạo cán bộ vùng dân tộc 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 việc 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 học sinh dân tộc thiểu số đạt kết quả tốt; đồng thời, cần tăng cường đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và củng cố lại đội ngũ cán bộ, giáo viên ở các trường dân tộc nội trú để đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ dạy và học ở các trường này; chú trọng việc giáo dục hướng nghiệp cho học sinh.

Có chính sách hỗ trợ hoặc cấp học bổng, xây dựng ký túc xá cho học sinh tốt nghiệp trường trung học cơ sở dân tộc nội trú không có điều kiện học ở trường phổ thông trung học dân tộc nội trú tỉnh để các em có thể tiếp tục học phổ thông trung học ở trường huyện. Tuyển chọn con em các gia đình có truyền thống cách mạng, học lực khá, đào tạo tiếp để phục vụ tại địa phương.

Để động viên tinh thần học tập của học sinh, sinh viên dân tộc thiểu số, cần điều chỉnh lại mức học bổng cho học sinh tại các trường dân tộc nội trú đảm bảo mức sinh hoạt tối thiểu cho các em. 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; đương nhiên, phải có quy chế quản lý để đảm bảo số học sinh này sau khi ra trường về công tác tại địa phương.

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 cũng cần có chính sách ưu đãi thỏa đáng để khuyến khích. 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.

*Thứ tư, đổi mới công tác bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ vùng dân tộc và miền núi.* Các cấp, các ngành cần quan tâm sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ vùng dân tộc và miền núi; đồng thời, đào tạo, bồi dưỡng để đủ điều kiện bố trí vào những chức danh lãnh đạo, quản lý cho phù hợp với năng lực, sở trường công tác của họ. Tuyển dụng số học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số đã qua đào tạo ở các trường chuyên môn vào làm việc theo biên chế hoặc hợp đồng lao động dài hạn, sau khi định biên thì tạo điều kiện thi tuyển vào biên chế; kinh phí chi trả cho hợp đồng lao động lấy từ nguồn ngân sách của địa phương.

*Thứ năm, đổi mới căn bản chương trình, nội dung và phương pháp giảng dạy, đào tạo đối với cán bộ, công chức cấp xã vùng dân tộc và miền núi theo hướng đào tạo cơ bản, bồi dưỡng theo chức danh, bảo đảm tính thiết thực.*

Tùy theo chức danh, nhiệm vụ được phân công để bố trí bồi dưỡng một trong số những nội dung dưới đây:

– Bồi dưỡng để nâng cao trình độ nhận thức chính trị, bao gồm đường lối, quan điểm, nghị quyết của Đảng, thời sự (tình hình địa phương, trong cả nước, thế giới...).

– Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước (là nội dung chủ yếu của chương trình bồi dưỡng các chức danh thuộc lĩnh vực quản lý hành chính nhà nước trên địa bàn).

– Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho các chức danh chuyên môn và các chức danh trực tiếp chỉ đạo, quản lý các lĩnh vực hoạt động của địa phương (tư pháp, địa chính, tài chính, hành chính, văn hóa, kinh tế, xã hội...).

– Bồi dưỡng kiến thức quản lý kinh tế – xã hội, như chương trình xóa đói, giảm nghèo; chương trình khuyến nông – lâm – ngư nghiệp; chương trình xã hội hóa giáo dục, y tế, văn hóa; nội dung công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp và nông thôn...

– Bồi dưỡng kiến thức phổ thông về kinh tế, kỹ thuật, khoa học công nghệ để nâng cao trình

*(Xem tiếp trang 40)*

của CLB là thường xuyên bồi dưỡng các kiến thức về lãnh đạo, quản lý và qua CLB đã giới thiệu được một số công chức trẻ đảm nhận các chức vụ chủ chốt ở sở, ngành, quận, huyện. Đối với việc đào tạo cán bộ xã, phường, thành phố đang tổ chức một lớp học đặc biệt dành cho sinh viên tốt nghiệp đại học loại trung bình khá trở lên hoặc đã kinh qua công tác tại cơ sở được tuyển chọn và cử đi đào tạo tiếp một năm các kiến thức nghiệp vụ và lãnh đạo, quản lý để có thể đảm nhận được các chức danh cán bộ chủ chốt xã, phường. Về bồi dưỡng đội ngũ, thành phố rất chú trọng đến đào tạo kỹ năng nhằm bổ sung tính chuyên nghiệp trong hoạt động công vụ, kể cả các kiến thức về tin học, ngoại ngữ, quản lý kinh tế..., sau học lý thuyết có tổ chức thực hành bằng các hội thi như hội thi kỹ năng soạn thảo văn bản đạt hiệu quả rất cao, hoặc giao lưu giữa các câu lạc bộ tiếng Anh theo chương trình hình thành thói quen giao tiếp tiếng Anh trong công sở. Các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm theo quy định đều được thực hiện đạt và vượt mức đề ra; ngoài các đối tượng là CB,CC,VC, thành phố còn chú trọng đào tạo, bồi dưỡng người công tác tại thôn, tổ dân phố... Ngoài ra, thành phố còn ban hành các chính sách hỗ trợ cho bác sĩ, sinh viên tốt nghiệp đại học thuộc nhóm ngành nông nghiệp về công tác tại trạm y tế xã, các hợp tác xã.

Trong thời gian qua, thành phố Đà Nẵng đã có nhiều chủ trương, chính sách quản lý, sử dụng, đào tạo đội ngũ CB,CC,VC để phục vụ tốt nhất sự phát triển của thành phố, đã đem lại những kết quả, hiệu quả rõ rệt và có thể được nâng cao hơn nữa trong tương lai. Các mục tiêu xây dựng chiến lược cán bộ của thành phố đã và đang được tổ chức thực hiện theo kế hoạch, phù hợp với các chủ trương của Đảng tại Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa VIII về Chiến lược cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước: *"Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có phẩm chất và năng lực là yếu tố quyết định chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước..."* và Nghị quyết Đại hội lần thứ IX của Đảng: *"... Có cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, trọng dụng những người có đức, có tài..."* □

### MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ QUY HOẠCH ...

(Tiếp theo trang 37)

độ hiểu biết cho cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt trong quá trình lãnh đạo điều hành trên các lĩnh vực kinh tế, kỹ thuật.

– Bổ túc văn hóa đối với những cán bộ chưa tốt nghiệp phổ thông trung học (hoặc trung học cơ sở đối với cán bộ các xã vùng cao).

*Thứ sáu*, kiện toàn tổ chức và nâng cao chất lượng, hiệu quả của các trường, các trung tâm làm chức năng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở. củng cố và tăng cường đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý và đầu tư cơ sở vật chất phục vụ dạy và học của các trường, trung tâm để đảm bảo chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

Tạo điều kiện để giảng viên và giáo viên kiêm chức được học tập nâng cao trình độ, quan tâm bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ cán bộ đã qua hoạt động quản lý lãnh đạo cấp cơ sở có kinh nghiệm, năng lực tham gia soạn thảo, báo cáo trong chương trình bồi dưỡng thuộc lĩnh vực kinh nghiệm, nghiệp vụ...

Xây dựng, quy định thống nhất hệ thống chương trình, bài giảng, tài liệu tham khảo phù hợp với từng chuyên ngành, đối tượng cán bộ vùng dân tộc và miền núi.

Tăng cường và bảo đảm đủ nguồn kinh phí dành riêng cho công tác bồi dưỡng cán bộ vùng dân tộc và miền núi.

*Thứ bảy*, nâng cao hiệu quả tạo nguồn đào tạo cán bộ cho vùng dân tộc thiểu số và miền núi của các trường phổ thông dân tộc nội trú. Cần củng cố, phát triển hệ thống mạng lưới các trường phổ thông dân tộc nội trú, nhất là các trường cấp tỉnh, bảo đảm nhiệm vụ tạo nguồn đào tạo cán bộ dân tộc thiểu số, miền núi và đào tạo lực lượng lao động có trình độ khoa học kỹ thuật, có sức khỏe và phẩm chất tốt để tham gia lao động xây dựng quê hương miền núi, giữ gìn, phát huy bản sắc văn hóa dân tộc. Phấn đấu giảm chênh lệch về phát triển giáo dục và đào tạo giữa các dân tộc và vùng lãnh thổ □