

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ ĐÀO TẠO CÁN BỘ DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở CƠ SỞ

NGUYỄN BẢO ĐỒNG

Công tác cán bộ là một khâu rất quan trọng, có tính quyết định trong hoạt động của Đảng, Nhà nước và mọi tổ chức chính trị, xã hội. Nói đến công tác cán bộ là nói đến con người. Xã, phường, thị trấn là nơi tuyệt đại bộ phận nhân dân cư trú, sinh sống, hệ thống chính trị ở đây có vai trò quan trọng trong việc tổ chức và vận động nhân dân thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, tăng cường đại đoàn kết toàn dân, phát huy quyền làm chủ của nhân dân, huy động mọi khả năng phát triển kinh tế - xã hội, tổ chức cuộc sống cộng đồng dân cư. Thực hiện những nhiệm vụ trên, không ai khác chính là đội ngũ cán bộ chính quyền cơ sở. Để đáp ứng yêu cầu của công cuộc Đổi mới, Hội nghị lần thứ 5 Ban chấp hành TW Đảng khóa IX đã ra Nghị quyết *“Về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn”*, khẳng định công tác nâng cao chất lượng, nâng cao năng lực của hệ thống chính trị cơ sở, trong đó có đội ngũ cán bộ chính quyền là một trong những vấn đề cơ bản, cấp thiết hiện nay.

1. **Đội ngũ cán bộ chính quyền cơ sở**

Theo quy định hiện hành, đội ngũ cán bộ chính quyền cơ sở (xã, phường, thị trấn) bao gồm các chức danh:

- Hội đồng nhân dân gồm có: Chủ tịch và 1 Phó chủ tịch (trên thực tế thường Bí thư Đảng ủy kiêm chức danh Chủ tịch HĐND).

- Ủy ban nhân dân gồm có: Chủ tịch, các Phó chủ tịch (tối đa có 2 Phó chủ tịch) và các Ủy viên UBND kiêm chức.

Giúp việc cho UBND là các công chức chuyên môn, gồm 7 chức danh: Trưởng Công an xã (nơi chưa bố trí lực lượng công an chính quy); Chỉ huy trưởng quân sự xã; Văn phòng - Thống kê; Địa chính - Xây dựng; Tài chính - Kế toán; Tư pháp - Hộ tịch; Văn hóa - Xã hội.

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chính quyền cơ sở vùng miền núi, vùng dân tộc thiểu số (DTTS) chính là nâng cao năng lực cho từng chức danh cán bộ trên.

2. **Các chính sách liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chính quyền cơ sở**

Qua hai thập niên thực hiện công cuộc Đổi mới, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chính sách liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cơ sở. Cụ thể: Nghị quyết số 22/NQ-TW ngày 27/11/1989 của Bộ Chính trị về một số chủ trương chính sách phát triển kinh tế - xã hội miền núi; Quyết định số 72/QĐ-HĐBT ngày 23/3/1990 của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) về một số chủ trương, chính sách cụ thể phát triển kinh tế - xã hội miền núi; Quyết định số 874/QĐ-TTg ngày 20/11/1996 của Thủ tướng Chính phủ về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức nhà nước; Quyết định số 74/QĐ-TTg

ngày 7/5/2001 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt kế hoạch bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2001-2005; Nghị định số 51/2003/NĐ-CP ngày 16/5/2003 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn, cơ cấu tổ chức của Ủy ban Dân tộc; cho phép thành lập trường đào tạo nghiệp vụ công tác dân tộc thuộc UBĐT. Kết thúc giai đoạn 5, năm 2001-2005, Nhà nước tiếp tục có các chính sách mới, đó là Quyết định số 40/2006/QĐ-TTg ngày 15/2/2006 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2006-2010; Quyết định số 34/2006/QĐ-TTg ngày 8/2/2006 phê duyệt Đề án Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn (gọi chung là xã) người DTTS giai đoạn 2006-2010; Quy định của Bộ trưởng Bộ Nội vụ về Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước đối với cán bộ, công chức (Ban hành kèm theo Quyết định số 13/2006/QĐ-BNV ngày 6/10/2006 của Bộ trưởng, Bộ Nội vụ)...

Gần đây nhất, trong quyết định số 34/2006/QĐ-TTg ngày 8/2/2006 của Thủ tướng Chính phủ, Đề án Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn (gọi chung là xã) người DTTS giai đoạn 2006-2010 đã được phê duyệt, gồm các nội dung chính sau đây:

Mục tiêu chung là đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức xã người DTTS, đặc biệt là cán bộ chủ chốt, có bản lĩnh chính trị, vững vàng, có phẩm chất và năng lực, bảo đảm về tiêu chuẩn, cơ cấu dân tộc, trình độ, tính kế thừa giữa các thế hệ nhằm đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở, thực hiện thắng lợi

nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội ở vùng DTTS.

Mục tiêu cụ thể là đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ văn hoá, chuyên môn nghiệp vụ, quản lý hành chính nhà nước, lý luận chính trị cho cán bộ, công chức xã người DTTS theo tiêu chuẩn chức danh đảm nhiệm, phấn đấu đến năm 2010 đạt:

- Về văn hoá: 100% cán bộ chuyên trách giữ chức vụ qua bầu cử có trình độ tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên, trong đó 60% tốt nghiệp trung học phổ thông.

- Về chuyên môn nghiệp vụ: 100% cán bộ chuyên trách giữ chức vụ qua bầu cử và công chức chuyên môn được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ theo chức danh quy định, trong đó 50% có trình độ trung cấp trở lên.

- Về lý luận chính trị: 100% cán bộ chuyên trách giữ chức vụ qua bầu cử và công chức chuyên môn được đào tạo, bồi dưỡng đạt trình độ sơ cấp trở lên, trong đó 40% có trình độ trung cấp.

- Về quản lý hành chính nhà nước: 100% cán bộ chủ chốt được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính nhà nước.

- Về tin học văn phòng: 100% cán bộ, công chức được bồi dưỡng kiến thức về tin học văn phòng.

Cán bộ, công chức theo quy định tại Nghị định số 114/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ và nguồn trong quy hoạch chuẩn bị bổ sung, thay thế cán bộ, công chức xã người DTTS. Ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức dưới 45 tuổi

trong quy hoạch cho các chức danh chủ chốt xã và các DTTS chưa có người làm cán bộ, công chức xã, cụ thể:

Đối với cán bộ, công chức xã người DTTS (đương nhiệm): 1) Đào tạo, đào tạo bổ sung kiến thức về lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, công chức đang giữ các chức danh chủ chốt dưới 45 tuổi đạt trình độ theo tiêu chuẩn chức danh quy định; 2) Đào tạo văn hoá cho cán bộ, công chức dưới 35 tuổi chưa tốt nghiệp trung học cơ sở hoặc trung học phổ thông để có trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông, gắn với đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị; 3) Bồi dưỡng kiến thức về lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, công chức từ 45 tuổi trở lên để hoàn thành nhiệm vụ theo chức danh quy định; và 4) Bồi dưỡng kỹ năng tin học văn phòng cho 100% cán bộ, công chức xã người DTTS.

Đối với nguồn cán bộ, công chức xã người DTTS: 1) Đào tạo văn hoá gắn với đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị theo tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức quy định cho những người dưới 30 tuổi đã hoàn thành nghĩa vụ trong các lực lượng vũ trang, thanh niên xung phong, DTTS chưa có người làm cán bộ, công chức xã trong quy hoạch chuẩn bị bổ sung, thay thế cho cán bộ, công chức xã; 2) Bồi dưỡng các kiến thức còn thiếu theo tiêu chuẩn chức danh cán bộ, công chức cho những học sinh mới tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học chưa có việc làm, cư trú tại địa phương, trong quy hoạch chuẩn bị bổ sung, thay thế cho cán bộ, công chức xã.

Nhờ đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ DTTS đã có bước tiến bộ đáng kể, bộ mặt vùng nông thôn, thị trấn, thành phố được cải thiện nhiều. Tuy nhiên, thực tế hiện nay cho thấy còn rất nhiều vấn đề đặt ra cần được nghiên cứu, đánh giá một cách nghiêm túc và khoa học vì sự phát triển kinh tế - xã hội, văn hóa và môi trường bền vững. Bên cạnh vấn đề an toàn lương thực, bảo vệ môi trường, chăm sóc sức khỏe cho người dân, bảo tồn các giá trị văn hóa của các tộc người, phát triển kinh tế thị trường theo định hướng XHCN trong bối cảnh hội nhập và giao lưu quốc tế diễn ra mạnh mẽ thì “vấn đề phát triển đào tạo, nâng cao trình độ cho cán bộ người dân tộc ở cơ sở là một nhu cầu đặt ra rất cấp thiết”.

Mặc dù đã có những đầu tư cơ bản song đào tạo cán bộ người DTTS trong những năm qua vẫn chưa theo kịp với nhu cầu thực tế phát triển của vùng. Đào tạo chưa phù hợp với trình độ và nền văn hóa của các tộc người. Công tác đào tạo và sử dụng cán bộ người DTTS còn yếu, hạn chế. Chưa có nghiên cứu sâu về công tác đào tạo cán bộ người DTTS. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để kết hợp được các nguồn lực Trung ương và phát huy được nguồn nhân lực, tài lực tại chỗ của vùng miền núi, tiến tới làm thay đổi đời sống đồng bào các dân tộc, tạo ra sự phát triển bền vững.

Để đạt được các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội ở vùng miền núi, vùng DTTS trong bối cảnh hiện nay, bên cạnh khai thác có hiệu quả nguồn lực bên ngoài, không có cách nào khác là bằng mọi giá phải xây dựng, đào tạo cho được nguồn nhân lực và tài lực tại chỗ một cách thực chất, đồng

bộ. Trong đó, đào tạo cán bộ người DTTS ở cơ sở chiếm vị trí đặc biệt quan trọng và phải đi trước một bước.

3. Thực trạng công tác đào tạo cán bộ DTTS

3.1. Bức tranh chung

Bộ máy Nhà nước ta được tổ chức và hoạt động theo mô hình bốn cấp hành chính: trung ương - tỉnh - huyện - xã; trong đó cấp xã (gồm xã, phường, thị trấn) có ý nghĩa rất quan trọng bởi là nơi gần dân nhất, nơi trực tiếp đưa đường lối chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước đi vào cuộc sống. Tuy nhiên, hiện nay đội ngũ cán bộ chính quyền cơ sở trong cả nước nói chung và vùng miền núi, vùng DTTS nói riêng còn nhiều bất cập, hạn chế, số lượng thiếu, năng lực yếu, chưa đáp ứng được yêu cầu quản lý nhà nước trong thời kỳ mới. Do vậy, xây dựng được đội ngũ cán bộ nhà nước, cũng như cán bộ chính quyền cơ sở có đủ về số lượng và chất lượng, có đủ năng lực thực sự để đáp ứng nhiệm vụ cách mạng trong bối cảnh hiện nay là hết sức cấp thiết.

Theo tổng hợp và phân tích của TS. Trịnh Quang Cảnh (2009), số cán bộ DTTS có 48.200 người; trong đó: Đông Bắc - 20.526 người; Tây Bắc - 9.826 người; Bắc Trung bộ - 5.564 người; Duyên hải Nam Trung bộ - 3.367 người; Tây Nguyên - 5.311 người; Đông Nam bộ - 2.049 người; Đồng bằng sông Cửu Long - 1.557 người.

Cơ cấu cán bộ DTTS cấp xã theo độ tuổi: Dưới 34 tuổi có 12.541 người; từ 35 đến 45 tuổi - 18.508 người; từ 46 đến 60 tuổi - 17.151 người.

Cơ cấu cán bộ DTTS cấp xã theo giới tính: Nữ - 6.324 người, chiếm 13,1% trên tổng số cán bộ DTTS.

Trình độ học vấn: Trung học phổ thông - 17.178 người; Trung học cơ sở và Tiểu học - 29.794 người.

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Tốt nghiệp đại học - 941 người; trung cấp và sơ cấp - 8.884 người; chưa qua đào tạo - 37.463 người.

Trình độ lý luận chính trị: Cử nhân và cao cấp - 378 người; trung cấp và sơ cấp - 16.841 người; chưa qua đào tạo - 30.175 người.

Trình độ quản lý nhà nước: Cử nhân - 89 người; trung cấp và sơ cấp - 9.884 người; chưa qua đào tạo - 38.227 người.

Nhìn chung, đại bộ phận cán bộ DTTS khi tham gia công tác ở xã đều tận tụy với công việc, có phẩm chất, đạo đức tốt, trung thành với cách mạng, với Đảng và Nhà nước, cần cù chịu khó, có ý thức phấn đấu, tinh thần trách nhiệm và quyết tâm tự bồi dưỡng, học hỏi để hoàn thành nhiệm vụ. Ý thức phấn đấu, rèn luyện về chính trị, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ DTTS đã có nhiều tiến bộ rõ rệt, đa số là đảng viên.

Trong những năm Đổi mới, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính sách để đội ngũ trí thức người DTTS phát triển nhanh về số lượng và nâng lên về chất lượng, phát huy vai trò trên mọi lĩnh vực đời sống xã hội. Tuy nhiên thực tế con em các DTTS được đào tạo trở thành trí thức còn chưa nhiều. Nhìn tổng thể, về số lượng, không ít DTTS còn chưa có người tốt nghiệp

đại học. Đội ngũ này lại phân bố không đều, hay nói đúng hơn là nơi cần có thì chưa có hoặc chưa có đủ. Số lượng trí thức người DTTS ở nhiều lĩnh vực chuyên môn thường có thể đếm trên đầu ngón tay. Đây là một trong những nguyên nhân chủ yếu khiến cho đời sống của đồng bào các DTTS nhiều vùng ở nước ta vẫn còn cách xa mức sống trung bình của đất nước. Khẩu hiệu miền núi tiến kịp miền xuôi xem chừng còn xa mới thực hiện được, nếu không có sự góp sức xứng tầm của đội ngũ trí thức người DTTS (Vương Toàn, 2009).

Những năm gần đây Bộ Nội vụ, Ủy ban Dân tộc, các địa phương và các trường nghiệp vụ, trường chính trị từ Trung ương đến địa phương đã tích cực đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ theo các chương trình: bồi dưỡng văn hóa, lý luận chính trị sơ cấp, trung cấp, quản lý nhà nước hoặc các lớp chuyên môn về văn phòng, tư pháp, địa chính... Nhờ vậy, năng lực cán bộ DTTS trong thời gian qua (so với yêu cầu của chức danh) đã được cải thiện đáng kể, chất lượng công việc tốt hơn so với các năm trước. Tuy nhiên, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở vùng DTTS chưa đáp ứng được yêu cầu mới của đất nước, đặc biệt đối với cán bộ cơ sở vùng miền núi, vùng DTTS.

Dưới đây là một số tồn tại và yếu kém của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở vùng DTTS:

- Một số cán bộ chủ chốt các ngành ở huyện còn hạn chế trong việc chuyển tải những chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước xuống cơ sở.

- Đại bộ phận cán bộ chủ chốt cấp xã, phường như Bí thư, Chủ tịch, Phó chủ tịch, Chủ nhiệm hợp tác xã nông nghiệp, xã, phường còn lúng túng trong tổ chức, chỉ đạo, quản lý kinh tế ở cơ sở trong thời kỳ mở cửa hội nhập.

- Nhà nước đã ban hành văn bản, quy định về đào tạo, bồi dưỡng, chế độ chính sách cho cán bộ DTTS, song việc cụ thể hóa, triển khai hướng dẫn còn chưa sát với thực tế mỗi loại đối tượng cán bộ ở từng địa phương, từng vùng dân tộc.

- Ở một số nơi còn chưa coi trọng đúng mức công tác quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp cơ sở, đặc biệt là đội ngũ cán bộ nguồn. Do vậy trong quá trình bố trí sử dụng cán bộ cơ sở thường bị động (thiếu cả về số lượng và chất lượng).

- Đội ngũ cán bộ dân tộc ở từng vùng, miền không đồng đều về chất lượng. Chương trình, nội dung giảng dạy còn chấp vá, thiếu tính hệ thống và tính đặc thù cho đối tượng người học là cán bộ DTTS.

- Thực tiễn cho thấy đội ngũ cán bộ DTTS hiện nay đang công tác tại xã chỉ đạt 28% so với tổng số cán bộ xã hiện có ở các vùng DTTS. Các chức danh chính đảm nhận trong hệ thống Đảng, chính quyền, các ban ngành đoàn thể của xã chiếm tỷ lệ thấp, ở các xã vùng khó khăn vẫn phải điều động và sử dụng cán bộ tăng cường từ nơi khác tới. Nếu so với những năm trước đây thì số lượng cán bộ xã có tăng hơn nhưng nhìn chung vẫn còn rất thiếu, đặc biệt là các xã vùng 3. Các chức danh chuyên môn ở các xã vùng này đa số không có cán bộ là người DTTS (chỉ đạt khoảng 8%). Cán bộ DTTS

cấp xã dù đã được cải thiện nhưng còn nhiều bất cập: Tuổi bình quân cao; thiếu trình độ chuyên môn nghiệp vụ và quản lý nhà nước; thiếu chuyên nghiệp; nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức rất lớn.

Chính sách cán bộ, đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa chưa được quan tâm đúng mức. Cán bộ vùng sâu, vùng xa thì ngại học tập, bồi dưỡng; còn một số cán bộ chủ chốt cấp xã thì không thích làm công tác Đảng, chỉ muốn làm công tác chính quyền. Điều này đã gây khó khăn trong việc bố trí, sắp xếp cán bộ.

3.2. Kết quả khảo sát điểm

Đề tài nghiên cứu cấp bộ *Một số giải pháp cơ bản về đổi mới công tác đào tạo cán bộ dân tộc thiểu số ở cơ sở* của Viện Dân tộc học (2009 - 2010) đã khảo sát tổng số 288 cán bộ cơ sở (xã và thôn/buôn) ở 3 tỉnh, thuộc 3 vùng: tỉnh Đắk Lắk thuộc vùng Tây Nguyên, tỉnh Kiên Giang thuộc vùng Tây Nam bộ và tỉnh Sơn La¹ thuộc vùng Tây Bắc cho thấy:

- Nhìn chung, cán bộ có trình độ THPT chiếm tỷ lệ lớn nhất (41,37%), sau đó cách khá xa là trình độ đại học (17,27%), THCS (14,75%) và THCN sau THCS (14,03%); các trình độ khác rất ít; trình độ đại học rất thấp ở các cán bộ tại tỉnh Sơn La, trong khi khá cao ở tỉnh Kiên Giang và Đắk Lắk.

- Nhiều nhất là số cán bộ có trình độ trung cấp chính trị (56,25%), sau đó là trình độ sơ cấp (22,79%), các trình độ cao hơn chỉ chiếm hơn 1%; đáng lưu ý còn 18,38% cán bộ chưa được đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị; Đắk Lắk và Kiên Giang có nhiều cán bộ chưa được đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị nhất (25% và 24,42%), ở Sơn La cũng rất ít (5,56%).

- Mới có 55,19% trong tổng số cán bộ được khảo sát đã có trình độ quản lý nhà nước, 44,81% chưa được đào tạo. Trong số những người được đào tạo, chủ yếu là trình độ trung cấp (28,27%), còn lại là sơ cấp (23,11%) và cử nhân chỉ có 3,3%. Số cán bộ chưa được đào tạo về quản lý ở Đắk Lắk và Kiên Giang tương đối cao (57,69% và 45,78%).

- Về trình độ quản lý kinh tế, tính ra còn 66,84% cán bộ được khảo sát chưa qua đào tạo; số còn lại có các loại trình độ, song nhiều nhất vẫn là sơ cấp (12,83%), trung cấp (12,3%). Kiên Giang là tỉnh có nhiều người chưa được đào tạo nhất (82,09%) và ở Sơn La cũng còn nhiều (56,82%).

- Tỷ lệ cán bộ có chứng chỉ về tin học mới chiếm 46,19%, với số lượng không khác nhau nhiều giữa các tỉnh.

- Hiện còn ít cán bộ có chứng chỉ ngoại ngữ; chứng chỉ A mới có 17,03%, chứng chỉ B càng ít chỉ có 5,49%; số người chưa được đào tạo ngoại ngữ chiếm tới 77,47%. Kiên Giang có nhiều cán bộ đạt chứng chỉ B hơn so với 2 tỉnh còn lại. Trong khi đó, Sơn La có tới 83,4% cán bộ chưa được đào tạo ngoại ngữ.

¹ Theo dân tộc, cán bộ tham gia khảo sát ở Đắk Lắk chiếm đa số là người Ê-đê (61,54%), ở Kiên Giang là người Khơ-me (62,64%) và ở Sơn La là người Thái (79,79%). Thành phần chiếm vị trí thứ hai ở các tỉnh Đắk Lắk và Kiên Giang là người Kinh, còn ở Sơn La là người Hmông, Mường. Nhìn chung, trong tổng số cán bộ tham gia khảo sát có 4 dân tộc: Thái (26,64%), Kinh (23,88%), Ê-đê (22,15%) và Khơ-me (19,72%).



- Đối với tất cả các loại trình độ, cán bộ cơ sở ở 3 tỉnh được khảo sát đều được đào tạo trước và sau khi làm cán bộ. Về trình độ học vấn, cán bộ ở Đắk Lắk được đào tạo trước khi đi làm nhiều hơn 4 lần đào tạo sau khi đi làm; con số tương ứng ở các tỉnh kia thấp hơn, chỉ hơn 2 lần. Về trình độ lý luận chính trị, chủ yếu cán bộ ở Kiên Giang và Sơn La được đào tạo sau khi đi làm (gấp trên dưới 6 lần). Về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, tin học văn phòng, ngoại ngữ cũng vậy, chủ yếu cán bộ ở Kiên Giang và Sơn La được đào tạo sau khi đi làm.

- Cán bộ cơ sở tự đánh giá mức độ tin học văn phòng loại thành thạo chỉ chiếm 11,81%, loại bình thường chiếm 33,33%, loại chưa thành thạo chiếm 12,86%, còn lại hơn 42% thuộc loại yếu và không biết. Cán bộ ở Sơn La chiếm tỷ lệ cao nhất so với hai tỉnh còn lại về loại yếu và không biết (hơn 55%).

- Kết quả khảo sát về trình độ sử dụng các trang thiết bị chuyên ngành cho cán bộ cơ sở, ví dụ đối với cán bộ văn phòng và cán bộ công chức cấp xã là máy tính, máy in, máy photo, cán bộ địa chính biết sử dụng các loại thước đo, vẽ bản đồ... cho thấy chỉ hơn 50% số cán bộ thuộc loại trung bình trở lên, còn lại chủ yếu không biết và yếu.

- Các tỉnh luôn quan tâm đào tạo cán bộ là người DTTS, nhất là nguồn cán bộ cho cơ sở. Trường bồi dưỡng chính trị cấp tỉnh đã mở các lớp trung cấp chuyên môn như luật, địa chính, lâm nghiệp, kế toán... và các khoá dự nguồn hệ trung cấp lý luận chính trị cho học viên là người DTTS. Trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện cũng mở các lớp

bồi dưỡng hệ sơ cấp lý luận chính trị. Trung tâm giáo dục thường xuyên cấp huyện mở các lớp bồi dưỡng về văn hóa, giúp cho cán bộ cơ sở có được học vấn trung học hệ bổ túc văn hóa. Đối tượng được chú trọng tuyển chọn là học sinh người DTTS đã tốt nghiệp trung học cơ sở trở lên đang sinh sống ở các xã đặc biệt khó khăn (ĐBKK). Giải pháp tình thế hạ yêu cầu về trình độ học vấn từ trung học phổ thông xuống trung học cơ sở đã tạo điều kiện cho các xã vùng ĐBKK dễ dàng cử người đi học. Tuy vậy, cũng không có đủ các đại diện của các DTTS sống ở vùng sâu, vùng xa, biên giới tham gia đào tạo do xuất phát điểm về học vấn của họ mới chỉ hết cấp tiểu học.

- Tỷ lệ cán bộ người DTTS ở cơ sở còn thấp so với tỷ lệ người DTTS ở các địa phương, nghĩa là cơ cấu chưa hợp lý. Tỷ lệ cán bộ người DTTS ở cơ sở được đào tạo còn thấp so với tổng số cán bộ ở địa phương.

4. Nguyên nhân các hạn chế trong đào tạo cán bộ DTTS

4.1. Nguyên nhân chủ quan

Bản thân người DTTS chưa ý thức hết được sự cần thiết hiện diện trong đội ngũ cán bộ, công chức của dân tộc, nên không cảm thấy cần vươn lên, thậm chí có khi bỏ qua cả những cơ hội đào tạo thuận lợi mà Đảng và Nhà nước dành cho.

Do còn thụ động, trông chờ vào sự “tiếp viện” của Nhà nước và từ bên ngoài, một số DTTS vẫn có thói quen thích sống gần nơi chôn nhau cắt rốn, ngại xa gia đình, nên ngay tại các trường dân tộc nội trú là nơi tạo nguồn trí thức DTTS, vẫn thấy thiếu tên

một số DTTS (đôi khi, để bù vào chỉ tiêu này, có thể vì thành tích số lượng, một số nơi đã không ngại ngần lấp đầy chỉ tiêu bằng những học sinh ngoài diện tiêu chuẩn).

Có thể do hạn chế nhiều mặt nên học sinh, sinh viên người DTTS đạt kết quả học tập thường thấp hơn (nên khó được tiếp nhận, ngay từ tuyển đầu vào); trong cuộc sống lại thiếu sự nhạy bén, thường trực tính nên dễ mất lòng. Vì thế, trong cơ chế thị trường, vốn cần hết sức năng động, thì việc tuyển chọn người được xem là “xứng đáng” lại càng không dễ.

Tâm lý người DTTS tại chỗ không thích làm cán bộ, không thích đi xa nhà, nên thường không muốn đi học hết THPT.

Công tác quy hoạch tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ cơ sở là người DTTS ở các địa phương chưa có sự thống nhất trong nhận thức của các cấp chính quyền, chưa có chiến lược xây dựng và phát triển nguồn nhân lực tại chỗ, còn mang tính chấp vá, thiếu khoa học. Đào tạo chưa gắn với sử dụng, chưa gắn với nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội; cơ cấu đào tạo chưa cân đối trong mối quan hệ hữu cơ giữa các ngành nghề, các cấp chính quyền về phát triển nguồn nhân lực cán bộ, công chức là người DTTS.

Người DTTS trình độ còn thấp, thiếu tiêu chuẩn đầu vào về chất lượng theo quy định (trình độ học vấn của cán bộ, công chức cấp xã còn thấp); do vậy, việc cử đi đào tạo, bồi dưỡng gặp rất nhiều khó khăn. Đây là một trong những khó khăn căn bản trong công tác tạo nguồn nhân lực cán bộ, công

chức nhà nước nói chung và cán bộ, công chức cấp xã nói riêng.

Chính quyền địa phương chưa quan tâm thoả đáng, chưa thể hiện được chính sách cán bộ, tính kế thừa, đào tạo chưa gắn với sử dụng, luân chuyển, tạo nguồn. Mặt khác, chính sách thu hút tri thức trẻ nói chung và tri thức là người DTTS nói riêng chưa được quan tâm thoả đáng hoặc còn nhiều bất cập trong tuyển dụng đầu vào đã dẫn đến tình trạng học sinh, sinh viên (kể cả số được cử tuyển) sau khi tốt nghiệp các trường trung học, cao đẳng, đại học không muốn quay về địa phương công tác, chủ yếu muốn ở lại các thành phố lớn hoặc chuyển sang lĩnh vực khác trái với chuyên môn đã được đào tạo nhưng cho thu nhập cao hơn đi làm cán bộ, công chức ở địa phương.

4.2. Nguyên nhân khách quan

Vùng biên giới, miền núi, vùng DTTS là địa bàn chiến lược quan trọng về kinh tế - xã hội, an ninh, quốc phòng và đối ngoại của cả nước. Tuy nhiên tại các địa phương này kinh tế còn chậm phát triển và nghèo nhất cả nước, trình độ dân trí thấp, trình độ công nghệ và sản xuất lạc hậu. Cơ sở hạ tầng còn thấp kém và thiếu, bị xuống cấp nhanh, nhất là đường giao thông. Đến nay, nhiều xã vẫn chưa có đường ô tô đến xã, nhiều nơi đường chỉ lưu thông được mùa khô. Khoảng cách từ trung tâm xã đến các thôn bản xa hàng chục cây số, nhiều nơi chưa có đường nên người dân phải đi bộ. Cán bộ, công chức cấp xã là người DTTS chủ yếu làm việc tại các xã vùng miền núi, biên giới với điều kiện rất khó khăn và cách biệt lớn so với khu vực đồng bằng. Một số vấn đề bức xúc về tệ nạn

ma tuý, di cư tự do và truyền đạo trái phép chưa được chặn đứng và đây lại là những nhân tố tiềm ẩn để các thế lực thù địch lợi dụng gây mất ổn định chính trị trong vùng. Hệ thống chính trị cơ sở một số vùng miền núi, biên giới, vùng đồng bào DTTS còn nhiều yếu kém, hạn chế và bất cập, trong đó có những yếu kém, bất cập về trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ cơ sở.

Nhìn chung, các bộ, ngành liên quan và các địa phương vẫn chưa thực sự quan tâm đến công tác xây dựng và phát triển nguồn nhân lực cán bộ, công chức cấp xã là người DTTS, chưa xây dựng được chiến lược về nguồn nhân lực đối với đội ngũ cán bộ này đủ về số lượng và chất lượng cho các địa phương thuộc vùng dân tộc miền núi, góp phần thực hiện chính sách dân tộc và phát triển kinh tế - xã hội nói chung. Các tỉnh mới chỉ xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chung trên địa bàn tỉnh, chưa xây dựng được tỷ lệ cơ cấu riêng cho cán bộ, công chức là người DTTS ở từng cấp, từng ngành. Tại một số tỉnh ở vùng biên giới phía Bắc như Lạng Sơn, Lào Cai, Lai Châu... chủ yếu là người DTTS nên không đặt ra những chính sách ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức là người DTTS.

Cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS tập trung chủ yếu ở các ngành giáo dục, y tế, nông - lâm nghiệp, văn hoá, dẫn đến sự mất cân đối về tỷ lệ, cơ cấu giữa các ngành, nghề. Ngoài ra, cán bộ, công chức cấp xã ở vùng DTTS, miền núi thường có tuổi đời cao so với các địa phương khác, đa số chưa qua đào tạo, làm việc chủ yếu bằng kinh nghiệm và uy tín cá nhân.

Với cách dạy đại trà như hiện nay (chương trình, nội dung chung, không phân biệt người Kinh với người DTTS nói chung và người DTTS ở vùng ĐBKK nói riêng), thì chất lượng học sinh DTTS sẽ không đạt yêu cầu, không thể tạo nguồn cung cấp dự nguồn cho cán bộ DTTS.

5. Giải pháp trong công tác đào tạo cán bộ DTTS cấp cơ sở

Để thực hiện tốt công tác đào tạo cán bộ DTTS cấp cơ sở, theo chúng tôi, cần có những giải pháp sau đây:

1. Tăng cường nâng cao nhận thức của cấp ủy Đảng, chính quyền các cấp và đồng bào các DTTS về tầm quan trọng của sự nghiệp giáo dục và đào tạo đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Đổi mới nhận thức về công tác cán bộ cơ sở vùng DTTS trong tình hình mới; phải xác định vai trò, vị trí của cán bộ quyết định sự thành công hay thất bại của nhiệm vụ cách mạng.

2. Công tác cán bộ trong công cuộc Đổi mới hiện nay vừa mới mẻ, vừa phức tạp. Do vậy, việc xây dựng tiêu chuẩn cho từng chức danh: bí thư, chủ tịch, các phó bí thư, phó chủ tịch, trưởng/phó phòng ban phải được cụ thể.

3. Thường xuyên rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ cơ sở. Khi rà soát, đánh giá cán bộ phải chú trọng thực chất, tránh hình thức, không đơn thuần đánh giá theo cảm tính hay chỉ nhìn vào bằng cấp, tuổi tác mà phải có cách nhìn tổng quát, khách quan, toàn diện, lịch sử cụ thể và phát triển. Khắc phục tình trạng đánh giá cán bộ một cách phiến diện, chủ quan, thiếu dân chủ.

4. Đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với quy hoạch cán bộ. 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.

5. Đào tạo, bồi dưỡng phải kết hợp với sử dụng cán bộ. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ mà không sử dụng tốt, không đúng vị trí sẽ không phát huy được hiệu quả của việc đào tạo, bồi dưỡng. Đào tạo mà không có kế hoạch sử dụng sẽ gây lãng phí về kinh tế, cán bộ thiếu an tâm học tập, nâng cao trình độ, ảnh hưởng xấu đến chất lượng cán bộ. Cần biết kết hợp các thế hệ cán bộ, giữa già và trẻ.

6. Đào tạo, bồi dưỡng phải gắn với chế độ, chính sách cán bộ. Nói chung cán bộ cơ sở vùng DTTS hiện nay đi đào tạo, bồi dưỡng dài hạn còn chưa được quan tâm đúng mức, chưa được hưởng chính sách ưu đãi, thống nhất. Cần có chính sách ưu đãi, cụ thể, phù hợp với mỗi dân tộc trong đào tạo và sử dụng cán bộ.

7. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải gắn với quá trình tự rèn luyện, tu dưỡng phấn đấu của mỗi cán bộ. Bản thân người học cần có sự nỗ lực rất cao để nắm bắt tri thức mới, biết gắn lý luận với thực tiễn, cụ thể hoá đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước trong công tác.

8. 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. Đổi mới căn bản chương trình, nội dung và phương pháp giảng dạy, đào tạo 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 địa phương, trong nước và quốc tế...

- Bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước (nội dung chủ yếu của chương trình bồi dưỡng các chức danh 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 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).

9. 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 cấp cơ sở có kinh nghiệm, năng lực tham gia soạn thảo, báo cáo trong chương trình bồi dưỡng... 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.

Tài liệu tham khảo

1. Ngô Thành Can (2004), “Giải pháp về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức dân tộc thiểu số”, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, Số 11.

2. Trịnh Quang Cảnh (2009), “Một số suy nghĩ đào tạo bồi dưỡng cán bộ cơ sở vùng dân tộc thiểu số trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Dân tộc*, Ủy ban Dân tộc, 2/12/2009.

3. Hoàng Công Dung (2006), *Một số vấn đề về xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số ở các tỉnh miền núi phía Bắc*, cema.gov.vn (Trang tin điện tử của Ủy ban dân tộc).

4. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành trung ương khoá IX*, Nxb Chính trị quốc gia, 2003.

5. Quyết định số 34/2006/QĐ-TTg ngày 8/2/2006 của Thủ tướng Chính phủ.

6. Tài liệu điền dã tháng 7, 8, 9 năm 2009 của Nguyễn Bảo Đồng và nhóm nghiên cứu Viện Dân tộc học.

7. Vương Toàn (2009), “Về trí thức người dân tộc thiểu số hiện nay”, *Tạp chí Dân tộc*, Ủy ban Dân tộc, 9/1/2009.

8. Cư Hoà Vàn (2008), *Thực hiện nghị quyết Trung Ương 7 có ý nghĩa quan trọng đối với bình đẳng, đoàn kết dân tộc*, cema.gov.vn (Trang tin điện tử của Ủy ban dân tộc).