

ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÁC DÂN TỘC THiểu SỐ Ở MIỀN NÚI PHÍA BẮC NƯỚC TA VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

LÔ QUỐC TOẢN

SINH thời, chủ tịch Hồ Chí Minh viết: "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 dân chúng báo cáo cho Đảng, cho chính phủ hiểu rõ để đặt chính sách cho đúng.

Vì vậy cán bộ là gốc của mọi công việc.

Vì vậy huấn luyện cán bộ là công việc gốc của Đảng" (1). Chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước muốn đi vào cuộc sống, thực sự phát huy tác dụng trong các vùng dân tộc,

thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, các dân tộc bình đẳng, đoàn kết, thương yêu giúp đỡ nhau trong quá trình đổi mới đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa thì việc xây dựng đội ngũ cán bộ các dân tộc có đầy đủ phẩm chất, năng lực đảm đương nhiệm vụ là vấn đề có ý nghĩa quyết định trước tiên.

Công tác đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ các dân tộc thiểu số ở miền núi phía Bắc trong những năm qua đã đạt được một số thành tựu to lớn không gì phủ nhận được. Đã xây dựng được một đội ngũ cán bộ, đủ sức đảm nhiệm các nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ tổ quốc trong giai đoạn cách mạng dân tộc dân chủ nhân dân và mấy năm đầu xây dựng CNXH trong phạm vi cả nước. Song cũng trong quá trình này, đã nảy sinh những vấn đề bất hợp lý mà cho đến nay vẫn chưa được giải quyết thỏa đáng. Thực trạng hiện nay đặt ra nhiều vấn đề phải nghiên cứu nghiêm túc.

Vấn đề lớn nhất là : tình trạng thiếu cán bộ đang diễn ra phổ biến ở tất cả các tỉnh. Các dân tộc thiểu số vùng thấp vẫn có một số nơi

Biểu 1: Tỷ lệ dân số dân tộc và tỷ lệ cán bộ dân tộc của BCH tỉnh ủy Lạng Sơn (2)

Nhiệm kỳ Ban chấp hành Tỉnh ủy Lạng Sơn	Dân tộc Kinh			Dân tộc Tày			Dân tộc Nùng			Dân tộc Dao		
	Tỷ lệ dân số %	Tỷ lệ cán bộ %	Tỷ lệ chênh lệch %	Tỷ lệ dân số %	Tỷ lệ cán bộ %	Tỷ lệ chênh lệch %	Tỷ lệ dân số %	Tỷ lệ cán bộ %	Tỷ lệ chênh lệch %	Tỷ lệ dân số %	Tỷ lệ cán bộ %	Tỷ lệ chênh lệch %
Nhiệm kỳ 1980 - 1982 (khóa 8)	15,3	14,6	(-),0,7	35,9	58,5	(+),22,4	43,9	24,4	-19,5	3,5	2,4	-1,1
Nhiệm kỳ 1983 - 1985 (khóa 9)	15,3	8,8	-0,64	35,9	60	+24,1	43,9	28,8	-15,1	3,5	2,3	-1,2
Nhiệm kỳ 1986 - 1990 (khóa 10)	15,3	13,5	-1,8	35,9	53,3	+17,8	43,9	28,4	-15,5	3,5	2,1	-1,4
Nhiệm kỳ 1991 - 1995 (khóa 11)	15,3	13,5	-1,8	35,9	48,9	+13	43,9	33,3	-10,6	3,5	2,1	-1,4

(1) Hồ Chí Minh toàn tập, tập 4. Nxb Sự thật, H. 1984, tr. 489.

(2) Số liệu do Ban tổ chức Tỉnh ủy Lạng Sơn và Chi cục Thống kê tỉnh Lạng Sơn cung cấp, tháng 12-1992.

Biểu 2: Tỷ lệ chênh lệch cán bộ dân tộc ở một số tỉnh và một số dân tộc

Tỉnh	Dân tộc Dao			Dân tộc H'mông		
	Tỷ lệ dân số %	Tỷ lệ cán bộ %	Tỷ lệ chênh lệch %	Tỷ lệ dân số %	Tỷ lệ cán bộ %	Tỷ lệ chênh lệch %
Cao Bằng	10,7	3	(-)7,7	5,9	1,7	(-)4,2
Lào Cai	13,4	7,2	(-)6,2	19,2	13,4	(-)15,8
Yên Bái	8,6	5,2	(-)3,6	6,6	5,6	(-)1
Lạng Sơn	3,5	1,1	(-)1,4	1,4	0,3	(-)1,1

Biểu 3: Cán bộ dân tộc H'mông ở một số huyện

TT	Huyện		Tỷ lệ dân số %	Tỷ lệ cán bộ %	Tỷ lệ chênh lệch %
	Tỉnh				
1	Mù Cang Chải	(Yên Bái)	94,2	58,3	- 35,9
2	Than Uyên	(Lào Cai)	10,6	0	- 10,6
3	Trạm Tấu	(Lào Cai)	78,6	25	- 53,6
4	Bảo Yên	(Lào Cai)	9	2,4	- 6,6
5	Bảo Lạc	(Cao Bằng)	20,7	7,2	- 13,6
6	Đông Văn	(Hà Giang)	90	21	- 69

Biểu 4: Cán bộ dân tộc Dao ở một số huyện miền núi

TT	Huyện		Tỷ lệ dân số %	Tỷ lệ cán bộ %	Tỷ lệ chênh lệch %
	Tỉnh				
1	Bảo Lạc	(Cao Bằng)	17,2	2,4	-14,8
2	Nguyên Bình	(Cao Bằng)	52,6	26,4	16,2
3	Văn Yên	(Yên Bái)	21,6	7	-14,6
4	Bát Xát	(Lào Cai)	27	22	-5

thiếu cán bộ khá nghiêm trọng. Ở dân tộc Nùng tại Cao Bằng và Lạng Sơn đã có tình trạng thiếu hụt cán bộ ngay từ cấp tỉnh. Để chứng minh điều đó, xin dẫn ra biểu so sánh giữa tỷ lệ dân số dân tộc và tỷ lệ cán bộ dân tộc của Ban chấp hành tỉnh ủy Lạng Sơn dưới đây (Xem biểu 1).

Như vậy tỷ lệ thiếu hụt cán bộ ở dân tộc Nùng trong Ban chấp hành Tỉnh ủy Lạng Sơn hiện nay vẫn còn tới 10,6%. Cũng tương tự như vậy, khi xem xét ở cấp huyện thì tỷ lệ chênh lệch giữa cán bộ và dân số dân tộc Nùng

lên tới 16,7%. Đây không phải là tình trạng riêng của tỉnh Lạng Sơn, mà khi khảo sát ở Cao Bằng, Yên Bái cũng thấy hiện tượng tương tự.

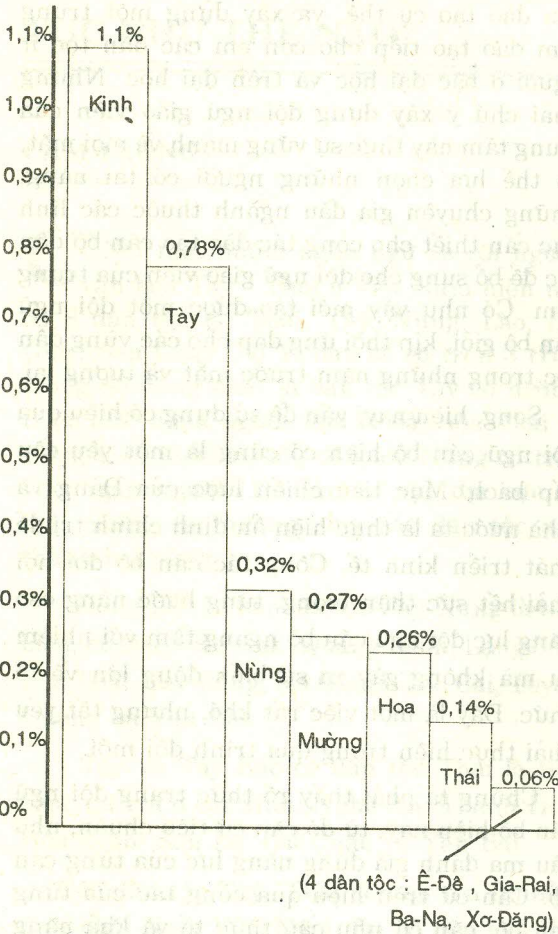
Đi sâu vào nghiên cứu đội ngũ cán bộ các dân tộc vùng cao, tình trạng thiếu hụt càng nghiêm trọng hơn. Qua khảo sát đội ngũ cán bộ dân tộc Dao và dân tộc H'mông ở một số tỉnh cho thấy: tỷ lệ cán bộ thấp hơn nhiều lần so với tỷ lệ dân số. Hãy theo dõi số liệu thống kê dưới đây (Xem biểu 2).

Khảo sát thực trạng một số huyện vùng cao còn cho thấy tình hình nghiêm trọng hơn (xem biểu 3 và 4).

Nếu coi đội ngũ cán bộ H'mông và Dao là đại biểu cho vùng cao thì những con số trên đây đã chứng minh rõ ràng tỷ lệ cán bộ thấp hơn nhiều lần so với tỷ lệ dân số tương ứng của mỗi dân tộc. Trong thực tế hiện nay, nhiều dân tộc ở vùng cao còn chưa có cán bộ tham gia tới chính quyền cấp xã. Đó là một thực trạng đáng buồn, đang đặt ra những câu hỏi buộc chúng ta phải giải đáp.

Vấn đề lớn thứ 2 là: tình trạng yếu kém về nhiều mặt của đội ngũ cán bộ các dân tộc thiểu số là hiện tượng có tính phổ biến.

Nếu lấy tiêu chí số người tốt nghiệp đại học trở lên để đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ các dân tộc thì thấy kết quả như sau (xem biểu đồ) (1).



Theo tài liệu của Ban khoa giáo Trung ương thì trong 54 dân tộc vẫn còn tới 12 dân tộc chưa có cán bộ tốt nghiệp đại học; trong đó có 5 dân tộc chưa có người tốt nghiệp phổ thông trung học. Trong số 42 dân tộc đã có người tốt nghiệp đại học thì mới chỉ có 12 dân tộc có cán bộ ở trình độ trên đại học. Điều đó được phản ánh qua chất lượng văn hóa của đội ngũ cán bộ miền núi phía Bắc. Khảo sát về trình độ văn hóa của 393 cán bộ lãnh đạo cấp huyện vùng cao thuộc 18 dân tộc công tác ở 13 tỉnh phía Bắc, được đưa về đào tạo tại Phân viện Hà Nội- Học viện chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh cho thấy (xem biểu 5).

Biểu 5:

	Trình độ văn hóa			
	Cấp I	Cấp II	Cấp III	Đại học
Số cán bộ (người)	43	235	104	11
Tỷ lệ (%)	11%	59,8%	26,4%	2,8%

Nếu tính chung cả 2 trình độ cấp I và II bậc tiểu học, thì đội ngũ cán bộ được khảo sát trên đây còn có tới 70,8%; trong khi đó trình độ đại học chỉ chiếm 2,8%. Kết quả điều tra 649 bí thư đảng ủy cơ sở và cán bộ tương đương của tỉnh Lạng Sơn cũng cho thấy: 39,3% có trình độ văn hóa cấp I và II không có tốt nghiệp đại học.

Qua các số liệu kể trên đủ thấy chất lượng đội ngũ cán bộ các dân tộc thiểu số ở miền núi phía Bắc nước ta đang ở tình trạng như thế nào. Có thể nói rằng, khi chuyển sang cơ chế thị trường, có sự quản lý của nhà nước, đội ngũ cán bộ nói trên thể hiện nhiều điểm bất cập so với yêu cầu của thực tiễn. Do tình trạng hổng hụt cán bộ ở nhiều lứa tuổi, trong vài năm trước mắt chưa thể đào tạo ngay được một lực lượng cán bộ đáp ứng các nhiệm vụ kinh tế - xã hội đang đặt ra. Cho nên phải tận dụng, phát huy đến mức cao nhất hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ hiện có nhằm đảm bảo sự ổn định chính trị và từng bước phát triển vững chắc nền kinh tế hàng hóa ở miền núi.

Cần nhận thức rõ một thực trạng thứ 3 ở miền núi là: đội ngũ cán bộ tăng cường có một vai trò rất lớn, và cho đến nay vẫn đóng vai trò quyết định chất lượng đội ngũ cán bộ ở các huyện vùng cao. Chúng ta có thể thấy rõ điều đó qua vai trò của đội ngũ cán bộ người Kinh tăng cường trong các ban thường vụ huyện ủy vùng cao thuộc 2 tỉnh Yên Bái và Lào Cai (xem biểu 6).

(1) Biểu đồ lập theo số liệu tổng điều tra dân số năm 1989 do Tổng cục Thống kê phát hành.

Biểu 6:

TT	Huyện	Tỷ lệ	Tỷ lệ	Tỷ lệ
		dân số	cán bộ	
		dân	dân	lệch %
		tộc	tộc	
		Kinh %	Kinh %	
1	Văn Bàn (Yên Bái)	19,4	54,6	+35,2
2	Mù Cang Chải (-)	5	44,4	+39,4
3	Bắc Hà (Lào Cai)	11,5	72,7	+61,2
4	Bát Xát (-)	20	54,6	+34,6
5	Mường Khương (-)	18	45,4	+27,4
6	Sa Pa (-)	18,4	62,5	+44,1
7	Than Uyên (-)	22,6	63,6	+41

Việc tăng cường cán bộ cho miền núi là một chủ trương đúng đắn của Đảng. Song trong quá trình thực hiện phải luôn quán triệt quan điểm toàn diện; kết hợp với việc đẩy mạnh đào tạo cán bộ tại chỗ để từng bước thay thế. Đúng như lời dạy của Bác Hồ: “Phải chú trọng đào tạo bồi dưỡng, cất nhắc cán bộ miền núi. Cố nhiên cán bộ người Kinh phải giúp đỡ anh em cán bộ địa phương, nhưng phải làm sao cho cán bộ địa phương tiến bộ, để anh em tự quản lý lấy công việc ở địa phương, chứ không phải là bao biện làm thay” (1).

Trong thực tế, có những lúc ta đã coi giải phóng cán bộ tăng cường là tối ưu, và ít quan tâm đến công tác đào tạo cán bộ tại chỗ, nên có thời kỳ đã tăng cường đến cán bộ xã vùng cao - biên giới. Khảo sát ở huyện Mường Khương vào thời điểm 1987, có 25 cán bộ tăng cường làm bí thư đảng ủy, chủ tịch, trưởng công an xã, xã đội trưởng... thì chỉ còn 2 đồng chí chưa có đơn xin chuyển vùng; 23 đồng chí đều xin được về tuyến sau trước thời hạn. Điều đó phản ánh rõ một thực tế là: những cách làm ấy còn mang tính chất chủ quan, duy ý chí; và do đó không tạo được sự ổn định của đội ngũ cán bộ ở vùng cao, vùng khó khăn gian khổ.

Từ đó đặt ra một yêu cầu cấp bách hiện nay là phải đẩy mạnh công tác đào tạo cán bộ các dân tộc thiểu số, đặc biệt là ở vùng cao. Trước hết phải giải quyết tốt khâu tạo nguồn, và đào tạo văn hóa phổ thông. Đối với miền núi, giải pháp tốt nhất là phải đầu tư xây dựng các trường phổ thông nội trú. Bên cạnh hệ

thống trường nội trú cấp huyện, cần thành lập ở mỗi tỉnh, hoặc khu vực một trường phổ thông trung học vùng cao (kiểu như trường PTTHT vùng cao Việt Bắc) để tạo nguồn trực tiếp đào tạo cán bộ đại học.

Khi đã có nguồn cán bộ, cần xác định nhu cầu đào tạo cụ thể, và xây dựng một trung tâm đào tạo tiếp cho con em các dân tộc ít người ở bậc đại học và trên đại học. Nhưng phải chú ý xây dựng đội ngũ giáo viên của trung tâm này thực sự vững mạnh về mọi mặt, có thể lựa chọn những người có tài năng, những chuyên gia đầu ngành thuộc các lĩnh vực cần thiết cho công tác đào tạo cán bộ dân tộc để bổ sung cho đội ngũ giáo viên của trung tâm. Có như vậy mới tạo được một đội ngũ cán bộ giỏi, kịp thời ứng đáp cho các vùng dân tộc trong những năm trước mắt và tương lai.

Song, hiện nay, vấn đề sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ hiện có cũng là một yêu cầu cấp bách. Mục tiêu chiến lược của Đảng và Nhà nước ta là thực hiện ổn định chính trị để phát triển kinh tế. Công tác cán bộ đòi hỏi phải hết sức thận trọng, từng bước nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ ngang tầm với nhiệm vụ mà không gây ra sự biến động lớn về tổ chức. Đây là một việc rất khó, nhưng tất yếu phải thực hiện trong quá trình đổi mới.

Chúng ta phải thấy rõ thực trạng đội ngũ cán bộ hiện nay, từ đó căn cứ tiêu chuẩn, nhu cầu mà đánh giá đúng năng lực của từng cán bộ. Căn cứ trên hiệu quả công tác của từng cán bộ, căn cứ nhu cầu thực tế và khả năng đáp ứng trong từng thời kỳ mà có hướng đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp lại cho phù hợp, phát huy đến mức tối đa đội ngũ cán bộ đang công tác. Đối với vùng cao, nếu đào tạo nhanh thì cũng phải hàng chục năm nữa mới có đủ cán bộ để thay thế ở các vị trí lãnh đạo, quản lý chủ chốt ở cấp huyện và các chuyên gia người dân tộc thiểu số. Vì vậy, vấn đề tăng cường vẫn đang đặt ra khá cấp bách. Nhưng nhà nước nên tăng cường những cán bộ giỏi thực sự cho vùng cao, và cần có chế độ thỏa đáng để những cán bộ đó có cống hiến nhiều nhất phục vụ đồng bào các dân tộc.

(1) Hồ Chí Minh Toàn tập, tập 9. Nxb Sự thật, HN, 1989, tr. 181.