

GIA LAI TĂNG CƯỜNG TẠO NGUỒN NHÂN LỰC, ĐỘI NGŪ TRÍ THỨC NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ

■ SIU JEM (*)

Đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, đội ngũ trí thức cho đồng bào các dân tộc thiểu số là một nội dung quan trọng, là chìa khoá để giải quyết các vấn đề phát triển kinh tế - xã hội ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng nhấn mạnh: "Tích cực thực hiện chính sách ưu tiên trong việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số"(1). Cụ thể hoá quan điểm nói trên Hội nghị Trung ương 6 khoá IX nêu rõ: "Đặc biệt quan tâm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng nhân tài tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý và chuyên gia giỏi, từ những cán bộ trẻ, thanh thiếu niên ưu tú, ưu tiên đối với những người xuất thân công nhân, nông dân, ưu tú, con em gia đình có công với cách mạng, dân tộc ít người..."(2). Đây là thể hiện mục tiêu công bằng, bình đẳng và đại đoàn kết toàn dân tộc, thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội toàn diện của đất nước.

Trong những năm qua, mặc dù còn nhiều khó khăn, nhưng bằng sự nỗ lực vươn lên, Đảng bộ và nhân dân các dân tộc tỉnh Gia Lai đã vượt qua nhiều khó khăn, thử thách, tiếp tục tranh thủ các nguồn lực, phát huy nội lực với tinh thần tự lực, tự cường, giành được nhiều kết quả khá toàn diện trên các mặt của đời sống xã hội. Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân hàng năm đạt 10%. Cùng với việc lãnh đạo thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế, ổn định chính trị - xã hội, xoá đói giảm nghèo vùng đồng bào các dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa. Đảng bộ tỉnh Gia Lai luôn chú trọng công tác đào tạo nguồn nhân lực, đội ngũ trí thức dân tộc thiểu số, là nguồn lực kế thừa sự nghiệp cách mạng, từng bước chuẩn hoá, trẻ hoá đội

ngũ cán bộ, nhằm đáp ứng nhiệm vụ mới, sự nghiệp mới đặt ra, đã có một số kết quả.

Đến nay, toàn tỉnh có 14/15 trường phổ thông dân tộc nội trú, 100% huyện, thị xã có trường phổ thông dân tộc nội trú bao gồm: 1 trường phổ thông trung học dân tộc nội trú tỉnh (cấp III), 13 trường phổ thông trung học cơ sở dân tộc nội trú huyện, thị xã (cấp I, II). Chất lượng giáo dục ngày càng được quan tâm chú ý hơn, chỉ tính riêng tại trường phổ thông trung học dân tộc nội trú tỉnh, từ năm 2000 đến nay, đã đào tạo 1.462 em, số em đã tốt nghiệp ra trường hàng năm là: năm 2001 có 57/63 em (90,5%); năm 2002 có 84/118 em (71,20%); năm 2003 có 65/104 em (62,50%); năm 2004 có 81/86 em (94,20%); năm 2005 có 131 em đang học lớp 12 chuẩn bị thi tốt nghiệp. Số học sinh dân tộc thiểu số trúng tuyển vào các trường đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp trong và ngoài tỉnh hàng năm là: năm 2001 có 65/256 em (25,40%); năm 2002 có 56/388 em (14,43%); năm 2003 có 31/489 em (6,33%); năm 2004 có 88/552 em (15,94%). Thực hiện chính sách ưu tiên của Đảng và Nhà nước về xét cử, tuyển vào các trường đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp trong và ngoài tỉnh kể cả trường học của Bộ Quốc phòng và Bộ Công an: năm 2001 xét cử, tuyển cử 9/27 em và dự bị đại học 36 em; năm 2002 xét cử, tuyển 7/15 em và dự bị đại học 30 em; năm 2003 xét cử, tuyển 34/34 em và dự bị đại học 31 em; năm 2004 xét cử, tuyển 20/23 em và dự bị đại học 50 em. Đây là nguồn để đào tạo cán bộ đảng, chính quyền và đoàn thể nhân dân cho hệ thống chính trị nói chung và cơ sở xã, phường, thị trấn ở vùng đồng bào các dân tộc thiểu số.

(*) Trường Chính trị tỉnh Gia Lai

Đội ngũ cán bộ, công chức dân tộc thiểu số không ngừng lớn mạnh về số lượng và chất lượng, tham gia ngày càng đông đảo trong hệ thống chính trị, trên các lĩnh vực chính trị, kinh tế - văn hoá, an ninh - quốc phòng... Tính đến tháng 12-2004 tổng số cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số đang công tác tại các ban, ngành cấp tỉnh và huyện, thành phố, thị xã là: 2.540/18.744 (13,55), số cán bộ, công chức là nữ 594/2.540 (23,38%). Số người có trình độ sau đại học là 4 (0,15%), số người có trình độ đại học và cao đẳng chuyên môn là 304 (11,96%), số người có trình độ trung học chuyên nghiệp là 1.468 (57,79%).

Về trình độ lý luận chính trị: cao cấp và cử nhân chính trị là 25 (0,98%), trung cấp lý luận chính trị 204 (8,03%), sơ cấp lý luận chính trị 207 (8,14%).

Về trình độ quản lý hành chính nhà nước: cử nhân hành chính 1 (0,03%), trung cấp quản lý hành chính 63 (2,48%).

Về y tế tổng số cán bộ, công chức dân tộc thiểu số trong ngành là 421/2515 (16,73%), trong đó số người có trình độ bác sỹ chuyên khoa cấp I, II là 6/421 (1,42%), số có trình độ cao đẳng và cử nhân y khoa, bác sỹ là 75/421 (17,81%), số có trình độ trung cấp 329/421 (78,14%).

Về giáo dục - đào tạo tổng số cán bộ, công chức dân tộc thiểu số trong ngành là 1.842/13.638 (13,50%). Số người có trình độ sau đại học 2/1.842 (0,10%), số người có trình độ cao đẳng và đại học là 256/1.842 (13,89%), số người có trình độ trung cấp 1.587/1.842 (86,15%).

Về văn hoá - thông tin và thể thao tổng số cán bộ, công chức dân tộc thiểu số trong ngành là 53/350 (15,14%), số người có trình độ đại học 14/53 (26,41%), số người có trình độ trung cấp 28/53 (52,83%).

Về các ngành kinh tế - kỹ thuật như ngân hàng - tài chính, địa chính - xây dựng, nông - lâm, giao thông - thủy lợi... tổng số cán bộ, công chức dân tộc thiểu số trong ngành là 38/357 (10,36%), số người có trình độ đại học 19/37 (51,35%), số người có trình độ trung cấp 9/37 (24,32%). Đội ngũ trí thức dân tộc thiểu số đã và đang đóng góp một phần quan trọng vào thắng lợi của sự nghiệp xây dựng và

bảo vệ Tổ quốc, thực hiện mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Đây chính là kết quả thực tế của việc thực hiện chính sách dân tộc, đường lối đoàn kết toàn dân tộc của Đảng và Nhà nước ta.

Tuy nhiên, trước yêu cầu nhiệm vụ của thời kỳ đẩy nhanh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, với đặc điểm của một tỉnh miền núi, biên giới, là nơi sinh sống của nhiều đồng bào các dân tộc thiểu số, dân trí thấp, điều kiện kinh tế, cơ sở vật chất còn nghèo nàn..., bên cạnh những kết quả đã đạt được, công tác đào tạo nguồn nhân lực, đội ngũ trí thức ở Gia Lai vẫn còn một số tồn tại cần được chú ý hơn trong thời gian tới. Đó là: Nguồn nhân lực, đội ngũ trí thức dân tộc thiểu số nhìn chung vẫn còn hẫng hụt, thiếu đồng bộ. Công tác quy hoạch, đào tạo, bố trí sử dụng cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số chưa có chiến lược lâu dài, quyết tâm chưa cao, còn nhiều lúng túng, hiệu quả chất lượng thấp, thiếu giải pháp cụ thể, việc kiểm tra, công tác quản lý cán bộ còn thiếu chặt chẽ chưa đồng bộ. Xét về cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, có nhiều vấn đề chưa hợp lý. Tuy có sự quan tâm đến quy hoạch, đào tạo cán bộ, công chức, nhưng nguồn để đưa vào quy hoạch mỏng, một số nơi còn khó khăn hơn trong việc tạo nguồn cán bộ tại chỗ, điều này ảnh hưởng đến điều kiện để bồi dưỡng, trẻ hoá đội ngũ cán bộ, công chức. Trình độ năng lực của cán bộ, công chức dân tộc thiểu số nói chung trong vận dụng thực tiễn còn hạn chế, thường lúng túng trước những vấn đề mới nảy sinh trong quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội.

So với số lượng thực tế số con em dân tộc thiểu số cần vào học tập ở các trường phổ thông dân tộc nội trú rất nhiều, nhà trường vẫn chưa đáp ứng, số được đào tạo chỉ chiếm tỷ lệ rất nhỏ và đặc biệt càng ít khi ở các bậc học cao hơn. Để đạt được nguồn nhân lực, đội ngũ trí thức có chất lượng cao cho các dân tộc thiểu số thì hệ thống các trường phổ thông dân tộc nội trú tại các huyện, thị xã, thành phố cần phát triển mở rộng quy mô, được nâng cấp, đầu tư đúng mức để cho con em dân tộc thiểu số vào học, phải có hướng đào tạo những học sinh đang học tại các

(Xem tiếp trang 32)

đóng góp của nhân dân xây dựng cơ sở hạ tầng hoặc dự án của các tổ chức và cá nhân tài trợ trực tiếp cho xã như: điện, đường, trường, trạm... để nhân dân giám sát, kiểm tra.

Sáu là, để cao trách nhiệm của chính quyền cơ sở trong việc tiếp dân, giải quyết khiếu nại tố cáo có liên quan trực tiếp đến quyền lợi hợp pháp của công dân ngay từ cơ sở không để dây dưa kéo dài.

Bảy là, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ và chú trọng công tác bồi dưỡng kỹ năng hành chính, kinh nghiệm trong việc tiếp dân cho cán bộ, công chức, cán bộ bán chuyên trách của chính quyền cơ sở.

Tám là, tăng cường công tác kiểm tra, tự kiểm tra thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, báo cáo kịp thời lên cấp trên những ưu

khuyết điểm, phát hiện những hạn chế khó khăn, tìm ra nguyên nhân và biện pháp khắc phục, đưa quy chế dân chủ ở cơ sở vào nề nếp, là tiêu chuẩn để xét thi đua, khen thưởng hoặc công nhận chính quyền cơ sở trong sạch vững mạnh.

Qua thực tiễn cho thấy cấp uỷ Đảng cần bám sát các văn bản hướng dẫn của Trung ương, của tỉnh để tập trung lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở gắn với xây dựng chính đồn Đảng với cải cách thủ tục hành chính, đổi mới tác phong làm việc của cán bộ, đảng viên, tạo ra bầu không khí dân chủ, cởi mở trong xã hội, thực hiện tốt hơn quyền làm chủ của nhân dân, tạo động lực thúc đẩy việc thực hiện các nhiệm vụ kinh tế, văn hoá, xã hội, an ninh, quốc phòng ở địa phương.■

Gia Lai tăng cường tạo nguồn nhân lực...

(Tiếp theo trang 30)

trường nội trú vào những ngành nghề, chuyên môn mà tỉnh đang cần, đang thiếu hoặc theo cơ cấu: cán bộ lãnh đạo chính trị, cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn và công nhân lao động kỹ thuật hướng các em theo học. Đi đôi với giải pháp "đầu vào" cần thực hiện tốt giải pháp "đầu ra", tránh trường hợp Nhà nước đầu tư cho đi học về nhưng không sử dụng hoặc sử dụng không đúng chuyên môn. Ngoài ra, cũng cần có chính sách ưu tiên về nhà ở để an tâm công tác, thu hút nguồn nhân lực, trí thức xuất thân từ nông thôn khi được tuyển dụng vào công tác ở các cơ quan, ban ngành cấp tỉnh, huyện.

Dưới sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước ta, cơ hội học tập và nâng cao trình độ cho con em các dân tộc thiểu số ngày càng nhiều hơn. Đảng và Nhà nước cần có chính sách đầu tư ưu tiên đặc biệt hơn nữa trong giáo dục - đào tạo nói chung và đối với đồng bào các dân tộc thiểu số nói riêng, nhất là vùng đặc biệt khó khăn để tạo điều kiện cho con em các dân tộc thiểu số có cơ hội học tập và nâng cao trình độ về mọi mặt. Chỉ khi nào các dân tộc thiểu số có được một trình độ học vấn,

trình độ dân trí cao thì khi đó họ mới có đủ điều kiện để vượt qua nghèo nàn, lạc hậu và góp phần vào sự nghiệp phát triển chung của đất nước. Cùng vấn đề nêu trên các đặc điểm của một tỉnh miền núi và dân tộc thiểu số, chúng ta cũng nên hiểu rằng khâu then chốt, gắn bó mật thiết để thực hiện thành công công cuộc đổi mới, đối với vùng đồng bào dân tộc thiểu số là xây dựng cho được đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng. Tạo nguồn nhân lực cho đất nước là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước ta; đối với đồng bào các dân tộc thiểu số, chính sách này thể hiện sự quan tâm đặc biệt, tạo sự công bằng, bình đẳng giữa các dân tộc, tạo cơ hội, điều kiện cho các dân tộc thiểu số tiếp cận với trí thức khoa học để làm chủ bản thân, làm chủ buôn, làng và làm chủ đất nước.■

(1) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, năm 2001, Tr.128

(2) Văn kiện Hội nghị lần thứ 6, Ban chấp hành Trung ương khoá IX, NXB Chính trị Quốc gia, năm 2002, Tr.202.