

KON TUM VỚI CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, TẠO NGUỒN CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ

Y VÊNG *

"Cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém..." Tỉnh ủy Kon Tum qua nhiều nhiệm kỳ đã kiên trì thực hiện những lời dạy quý báu đó của Chủ tịch Hồ Chí Minh. Kết quả công tác cán bộ ở Kon Tum đã chứng minh tính đúng đắn và khoa học của quan điểm đó, nhất là công tác tạo nguồn đội ngũ cán bộ lãnh đạo là người dân tộc thiểu số.

1 - Kết quả sinh động từ quan điểm đúng, tính kiên trì và sự vận dụng sáng tạo

Nằm ở cực bắc Tây Nguyên, Kon Tum là tỉnh miền núi, vùng cao, biên giới, địa hình chia cắt, đi lại khó khăn, cơ sở hạ tầng yếu kém, kinh tế - xã hội chậm phát triển, 53% dân số của tỉnh là đồng bào dân tộc thiểu số. Vì vậy, ngay từ những năm mới được tái lập tỉnh (tháng 10-1991) đến nay, qua các nhiệm kỳ đại hội, Tỉnh ủy tỉnh Kon Tum đã nhận thức sâu sắc về tầm quan trọng và vai trò quyết định của công tác cán bộ; coi công tác cán bộ "là cái gốc của mọi công việc".

Tỉnh ủy Kon Tum đã ban hành và chỉ đạo tổ chức thực hiện đồng bộ các đề án, chính sách, quy chế, quy trình về công tác cán bộ nhằm củng cố, kiện toàn và từng bước xây dựng một đội ngũ cán bộ trong toàn bộ hệ thống chính trị, nhất là cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý. Tỉnh ủy và cấp ủy các cấp cũng dành sự quan tâm thỏa đáng đối với cán bộ là người

dân tộc thiểu số. Nhằm thực hiện có kết quả cao các đề án như: Đề án 404 về "tiếp tục xây dựng đội ngũ cán bộ xã, phường, thị trấn đến năm 2005" và Đề án 604 về "xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số đến năm 2010", Tỉnh ủy Kon Tum (khóa XI) đã ra Nghị quyết 04 nhằm "tiếp tục đẩy mạnh công tác quy hoạch, đào tạo, sử dụng đội ngũ cán bộ đến năm 2005 và 2010". Kết quả cho thấy, qua từng năm, đội ngũ cán bộ ở Kon Tum tăng về số lượng; chất lượng được nâng cao rõ rệt, đáp ứng căn bản các yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra. Hệ thống chính trị ở địa phương ngày càng vững mạnh, hoàn thành thắng lợi các nhiệm vụ kinh tế - xã hội và an ninh, quốc phòng trong tình hình mới. Kết quả này được thể hiện trước hết ở những thông số hiện nay về đại biểu Hội đồng nhân dân 3 cấp nhiệm kỳ 2004 - 2009: Cấp xã có 2.248 đại biểu, trong đó 1.320 đại biểu là người dân tộc thiểu số (58,71%),

* Ủy viên Trung ương Đảng, Bí thư Tỉnh ủy Kon Tum

32,56% đại biểu ở độ tuổi dưới 35; trình độ phổ thông trung học 31,49%, trung học cơ sở 46,93%; về chuyên môn nghiệp vụ, số có trình độ trung cấp và cao đẳng 10,63%, đại học 5,03%. Cấp huyện gồm 250 đại biểu, trong đó có 113 đại biểu là người dân tộc thiểu số (45,2%); độ tuổi dưới 35 chiếm 26,8%; trình độ phổ thông trung học 70%, trung học cơ sở 28,8%; trung cấp và cao đẳng 19,6%, đại học 37,2%. Ở cấp tỉnh có 50 đại biểu, trong đó 21 đại biểu là người dân tộc thiểu số (42%); 18% đại biểu tuổi dưới 35; 90% đại biểu có trình độ trung học phổ thông, chỉ có 10% là trung học cơ sở; về chuyên môn, nghiệp vụ, số có trình độ đại học đạt 62%, trung cấp và cao đẳng 16%.

Trên cơ sở nắm chắc các đại biểu được bầu cử trong nhiệm kỳ của Hội đồng nhân dân ba cấp (2004 - 2009), Tỉnh ủy Kon Tum chỉ đạo các cấp ủy tập trung làm tốt công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý và quy hoạch cấp ủy nhiệm kỳ 2005 - 2010. Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã phê duyệt quy hoạch 552 lượt cán bộ vào danh sách cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp sở, ngành, trong đó có 115 cán bộ là người dân tộc thiểu số (20,8%); phê duyệt quy hoạch 357 lượt cán bộ vào danh sách cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện, thị xã, trong đó có 130 cán bộ là người dân tộc thiểu số (36,48%); đưa vào danh sách quy hoạch cấp ủy cấp tỉnh 74 đồng chí, trong đó có 20 đồng chí là người dân tộc thiểu số (27%).

Do làm tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn nên toàn bộ quá trình chuẩn bị nhân sự Đại hội Đảng bộ các cấp và Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIII vừa qua, cũng như yêu cầu điều động, luân chuyển ở địa phương và trung ương, tỉnh Kon Tum luôn ổn định về nhân sự. Yêu cầu về tỷ lệ cán bộ tham gia cấp ủy là người dân tộc thiểu số ở các cấp ủy và chính quyền đạt được chỉ số cao, phù hợp. Cụ thể ở Kon Tum hiện nay như sau: 110/320 (34,38%) cấp ủy viên; 35/98 (35,71%) ủy viên Ban Thường vụ; 4/9 (44,44%) bí thư; 6/21 (28,57%) phó bí thư ở 9 đảng bộ huyện, thị xã

là người dân tộc thiểu số. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Kon Tum khóa XIII có 447 đồng chí, trong đó có 13/47 (27,65%) Tỉnh ủy viên; 3/13 (23,07%) Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy là người dân tộc thiểu số.

Kon Tum tích cực thực hiện luân chuyển cán bộ từ cấp tỉnh, huyện về cơ sở và mạnh dạn bố trí cán bộ trẻ là người dân tộc thiểu số đảm nhận các vị trí trọng trách công tác. Qua đó, đã góp phần tạo ra sự chuyển biến tích cực ở các cấp, các ngành, nhất là ở cơ sở.

Sự quan tâm chăm lo xây dựng đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nói chung và cán bộ lãnh đạo, quản lý là người dân tộc thiểu số nói riêng đã từng bước khắc phục tình trạng hẫng hụt cán bộ, góp phần nâng cao năng lực và sức chiến đấu của Đảng bộ, tạo ra những điều kiện và sức mạnh cần thiết để hoàn thành thắng lợi các nhiệm vụ phát triển kinh tế, ổn định chính trị, tăng cường tiềm lực an ninh - quốc phòng ở địa phương.

2 - Kinh nghiệm thực tiễn ở tỉnh vùng cao biên giới Kon Tum và những thách thức đang phải vượt qua

Thực tiễn và hiệu năng công tác dưới sự lãnh đạo của Đảng, trong giai đoạn vừa qua về công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý của Kon Tum có thể nhận xét như sau:

Thứ nhất, công tác cán bộ được thực hiện đúng quy chế, quy định, quy trình và tạo được nền nếp, với quan điểm phát hiện cán bộ là quan trọng, quy hoạch cán bộ là cơ sở, nhận xét đánh giá cán bộ là tiền đề, đào tạo bồi dưỡng là nhiệm vụ trọng tâm; bố trí sử dụng là then chốt, lấy luân chuyển qua thực tiễn để kiểm chứng chất lượng và tạo sự đột phá...

Thứ hai, công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý phải luôn bám sát phương châm thực hiện theo hướng "mở". Một người được quy hoạch vào hai, ba chức danh; một chức danh được quy hoạch cho nhiều người. Khắc phục tình trạng khép kín, cục bộ trong nội bộ



Trường Cao đẳng Sư phạm tỉnh Kon Tum - Ảnh: TTXVN

ngành, địa phương, lĩnh vực. Không phân biệt bắc - nam, kinh - thượng, nam - nữ... mà phải bám sát tính mục tiêu. Lấy trình độ chuyên môn, lý luận chính trị làm tiêu chuẩn, phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm và uy tín cá nhân làm nền tảng; năng lực thực tiễn và hiệu quả công việc làm thước đo. Với cách làm trên, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của các cấp, các ngành ở Kon Tum đã có bước trưởng thành cả về số lượng, chất lượng; cơ cấu có chuyển biến tích cực, nhất là cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ trẻ. Phần đông cán bộ lãnh đạo, quản lý được rèn luyện, thử thách qua hoạt động thực tiễn, có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định mục tiêu độc lập dân tộc gắn với chủ nghĩa xã hội; biết phát huy truyền thống đoàn kết, ý thức tự lực, tự cường, quyết tâm thực hiện đường lối đổi mới của Đảng; luôn biết giữ gìn đạo đức, phẩm chất cách mạng; có lối sống lành mạnh, giản dị; hiểu biết, gần gũi với nhân dân, nhất là một tỉnh đặc thù như Kon Tum thì những phẩm chất ấy càng trở nên quan trọng đặc biệt.

Thứ ba, để có một đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là người dân tộc thiểu số cần phải làm thật tốt việc quy hoạch, tạo nguồn ngay từ cơ sở. Có thể phải thực hiện lựa chọn định hướng, theo dõi ngay từ lúc các em còn đang là học sinh trung học cơ sở hoặc trung học phổ thông. Tạo điều kiện để các em tiếp tục theo học văn hóa và chuyển tiếp học chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị phù hợp với năng lực, sở trường của từng em. Sau khi tốt nghiệp, ra trường sẽ tiếp nhận, bố trí công tác và mạnh dạn phân công, giao việc theo cấp độ từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ công tác chuyên môn, tác nghiệp đến công tác quản lý, điều hành... Suốt quá trình đó, phải thường xuyên kèm cặp, giúp đỡ, chỉ rõ những ưu điểm, khuyết điểm và định hướng để các em tự điều chỉnh, phấn đấu. Thực hiện luân chuyển, giao nhiệm vụ trên nhiều lĩnh vực công tác để tạo điều kiện cho cán bộ có kiến thức và kinh nghiệm quản lý tổng hợp. Cùng với quản lý chặt chẽ là kịp thời biểu dương, khen thưởng thành tích và mạnh dạn bố trí cho các em đảm nhận

công tác cao hơn, quan trọng hơn, nếu các em thật sự có khả năng.

Tuy nhiên, ở Kon Tum công tác cán bộ vẫn đang phải đối diện với những khó khăn cần phải vượt qua: đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số còn ít về số lượng, trình độ, năng lực; nhiều cán bộ còn hạn chế, chưa theo kịp yêu cầu nhiệm vụ; số cán bộ là người dân tộc thiểu số tham gia làm công tác lãnh đạo, quản lý chưa nhiều, tình trạng hẫng hụt cán bộ là người dân tộc thiểu số, nhất là cán bộ nữ, cán bộ trẻ tuy đã được khắc phục một bước nhưng vẫn là vấn đề cần được quan tâm thường xuyên, nhất là ở cấp cơ sở. Một số ít cán bộ người dân tộc thiểu số vẫn còn tâm lý tự ti, dễ tự ái, chưa chịu khó nghiên cứu, học tập, làm việc, thiếu xông xáo, chưa mạnh dạn đảm nhận các nhiệm vụ công tác cao hơn, khó hơn; chưa thường xuyên rèn luyện, phấn đấu... đã hạn chế nhiều đến chiều hướng phát triển và đóng góp lâu dài của cá nhân.

Còn cấp ủy vẫn chưa thực sự quan tâm đến việc phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng số cán bộ là người dân tộc thiểu số. Tình trạng quy hoạch bó hẹp, khép kín trong phạm vi nội bộ cơ quan, đơn vị vẫn chưa được khắc phục hẳn; chất lượng công tác quy hoạch cán bộ chưa cao, có nơi làm quy hoạch chỉ mang tính đối phó. Công tác đào tạo, bồi dưỡng có lúc, có nơi chưa gắn với quy hoạch, tiêu chuẩn chức danh, địa chỉ sử dụng và nhất là thiếu cân đối về cơ cấu ngành nghề lĩnh vực đòi hỏi chuyên môn sâu. Việc nhận xét, đánh giá cán bộ của một số cấp ủy có tình trạng thiếu khách quan, còn nể nang và chưa chặt chẽ, dẫn đến việc bố trí cán bộ chưa sát hợp do chưa lấy tiêu chuẩn và hiệu quả thực tế làm thước đo chủ yếu. Một số nơi chưa mạnh dạn lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số vào những cương vị lãnh đạo và chưa tạo điều kiện cho họ phát triển.

Hàng năm, ngoài việc thực hiện đủ các chế độ, chính sách của Đảng và Nhà nước đối với

cán bộ, cần dành một phần ngân sách để hỗ trợ cho các đối tượng cán bộ cơ sở, cán bộ là người dân tộc thiểu số, học sinh người dân tộc thiểu số theo học tại các trường cao đẳng, đại học, tạo điều kiện thuận lợi và cổ vũ, khích lệ việc học tập, giúp họ có những ước mơ thoát ly buôn thôn và gia đình để được phục vụ nhiều hơn cho nhân dân.

3 - Những giải pháp đang tiếp tục thực hiện

Xuất phát từ nhận thức "cán bộ là gốc của mọi công việc", trong những năm tới, Tỉnh ủy Kon Tum xác định tập trung chuẩn hóa và tạo nguồn cán bộ chủ chốt cơ sở, trong đó, tỷ lệ cán bộ trẻ trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở đạt từ 5% - 10%; tỷ lệ cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số là 65 - 70% (hiện nay là 57%).

Tỉnh ủy Kon Tum đang tiếp tục chỉ đạo các cấp, các ngành quán triệt sâu sắc các chủ trương, đường lối, chính sách, pháp luật của Đảng, Nhà nước, làm chuyển biến thật sự nhận thức về công tác cán bộ để có hành động thống nhất, đẩy mạnh công tác quy hoạch, đào tạo, sử dụng cán bộ, trong đó có công tác cán bộ dân tộc thiểu số.

- Thực hiện nghiêm túc, có nền nếp việc đánh giá, nhận xét cán bộ định kỳ hằng năm và trước khi giới thiệu ứng cử, đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, quy hoạch, luân chuyển cán bộ theo quy định. Việc đánh giá, nhận xét cán bộ phải làm công tâm, dân chủ, khách quan, thực sự lấy năng lực công tác và hiệu quả công việc làm thước đo, không áp đặt ý kiến, tránh chủ quan, phiến diện trong nhìn nhận, đánh giá cán bộ. Nâng cao vai trò, trách nhiệm của cơ quan tham mưu trong công tác cán bộ từ khâu nhận xét, phát hiện, giới thiệu cán bộ và chịu trách nhiệm về những nhận xét, đánh giá, giới thiệu đó. Kiên quyết khắc phục biểu hiện độc đoán cá nhân trong công tác cán bộ.

- Thường xuyên rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý, gắn với công tác

chuẩn bị nhân sự đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2009 - 2014 và nhân sự cấp ủy các cấp nhiệm kỳ 2010 - 2015, trong đó quan tâm lựa chọn những người trẻ tuổi, nữ, dân tộc thiểu số vào danh sách quy hoạch theo đúng quy trình, quy định, bảo đảm mỗi cơ quan, đơn vị phải có ít nhất 01 cán bộ dân tộc thiểu số trong hàng ngũ lãnh đạo, những đơn vị có nhiều nữ phải có cán bộ lãnh đạo là nữ. Việc xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý phải cụ thể, khả thi, định kỳ rà soát bổ sung quy hoạch, làm rõ số tiếp tục, số đưa ra, số mới vào quy hoạch, đặc biệt, phải kiên quyết bám sát thực hiện đúng theo nội dung quy hoạch.

- Xây dựng và thực hiện tốt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành theo quy hoạch, nhanh chóng xây dựng đội ngũ cán bộ đồng bộ, có số lượng và cơ cấu hợp lý, nâng cao về chất lượng.

- Đẩy mạnh hơn nữa kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và đào tạo lại nhằm bổ sung kiến thức còn thiếu hụt để đạt được trình độ chuyên môn cần thiết, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn trước mắt. Nội dung đào tạo bồi dưỡng phải phù hợp với chức danh cán bộ quy hoạch. Đẩy mạnh việc dạy và bồi dưỡng, nâng cao tiếng dân tộc đối với cán bộ công tác ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

- Mạnh dạn bố trí cán bộ trẻ có năng lực, trình độ, có tâm huyết với địa phương, cơ sở vào các vị trí chủ chốt hoặc kế cận, bảo đảm tính khoa học, hợp lý để vừa có kế thừa vừa có phát triển. Trước mắt, lựa chọn, bố trí những thanh niên ưu tú, học sinh đã tốt nghiệp trung học cơ sở (đối với đồng bào dân tộc thiểu số), trung học phổ thông (đối với người Kinh) gửi đi đào tạo ở các trường đảng, trường hành chính, trường quản lý kinh tế... sau đó bố trí vào một số cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị xã hội để kèm cặp, bồi dưỡng trước khi bố trí nhiệm vụ. Thường xuyên điu dặt, giao việc để đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ trẻ, cán bộ nữ ngày càng đảm đương nhiều cương vị

công tác quan trọng ở các cấp, các ngành với một niềm tin và sự tự tin.

- Thực hiện tốt các chế độ, chính sách đối với cán bộ theo quy định của Đảng, Nhà nước. Xây dựng, hoàn thiện chính sách cán bộ, nhất là chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói chung, đặc biệt là chính sách đối với cán bộ dân tộc thiểu số nói riêng, phù hợp với điều kiện và khả năng ngân sách của địa phương; nghiên cứu thí điểm chính sách huy động sự đóng góp của cán bộ, đảng viên và tổ chức kinh tế, hình thành quỹ đào tạo cán bộ cơ sở xã, phường, thị trấn. Phát triển giáo dục đào tạo, có chính sách cụ thể để tuyển chọn, hỗ trợ, đưa đi đào tạo, bồi dưỡng học sinh khá, giỏi, học sinh là người dân tộc thiểu số, bảo đảm phục vụ tốt chiến lược cán bộ và yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh. Thực hiện tốt chế độ công chức dự bị và mở rộng hình thức vừa học vừa làm, vừa tập việc đối với cán bộ dự nguồn, cán bộ là người dân tộc thiểu số. Khắc phục những yếu kém về giáo dục, đào tạo hiện nay.

Công tác tổ chức, cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, của đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng. Bác Hồ đã chỉ rõ *"Cán bộ là gốc của mọi công việc"*. *"Công việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém"*. Với những quan điểm, chủ trương đúng đắn của Đảng về công tác cán bộ, trong thời gian tới, Kon Tum sẽ vận dụng cụ thể vào tình hình điều kiện của mình với những nội dung, cách thức phù hợp, tạo điều kiện xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý vững mạnh, trong đó có đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là người dân tộc thiểu số, góp phần nâng cao năng lực và sức chiến đấu của Đảng bộ, bảo đảm đủ sức đảm nhận, triển khai thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị của địa phương, nhanh chóng đưa tỉnh Kon Tum thoát nghèo, từng bước tiến kịp các tỉnh trong khu vực miền Trung - Tây Nguyên và vươn lên hội nhập mạnh mẽ với khu vực và quốc tế. □