

## Vấn đề đào tạo và sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số

*Lê Quảng Ba*

Trải qua ba mươi bảy năm đấu tranh cách mạng, Đảng ta đã đào tạo, rèn luyện được một đội ngũ cán bộ dân tộc đông đảo và trưởng thành, bao gồm nhiều người thuộc các dân tộc khác nhau và có đủ các loại cán bộ chính trị, quân sự, kinh tế, khoa học kỹ thuật, văn học nghệ thuật, chuyên môn, nghiệp vụ khác. Các cán bộ này đã và đang sát cánh, chung sức cùng cán bộ người miền xuôi ra sức xây dựng miền núi, đưa miền núi tiến lên theo đà tiến chung của cả nước, góp phần xây dựng thắng lợi chủ nghĩa xã hội ở nước ta, làm cho nước ta ngày càng giàu mạnh.

Có được một đội ngũ cán bộ như vậy là do Đảng ta đã có quan điểm đúng đắn trong vấn đề dân tộc, nắm vững nguyên tắc “cách mạng là sự nghiệp của quần chúng”.

Ngày nay, trước nhiệm vụ lịch sử mới: chiến đấu chống Mỹ, cứu nước, xây dựng và bảo vệ miền Bắc, giải phóng miền Nam, tiến tới thống nhất nước nhà, Đảng ta càng phải chăm lo giải quyết tốt hơn nữa vấn đề cán bộ miền núi. Đó là vì, cũng như trước đây, miền núi hiện nay có vị trí rất quan trọng. Miền núi vẫn là căn cứ vững chắc của miền Bắc trong cuộc chiến đấu chống Mỹ, cứu nước. Phát triển kinh tế, văn hoá, tăng cường về các mặt quân sự, chính trị ở miền núi, là cơ sở rất quan trọng để tăng cường tiềm lực kinh tế và quốc phòng của miền Bắc, làm cho miền Bắc thực sự là hậu phương lớn vững mạnh của cả nước hiện nay. Để phát triển mọi mặt công tác của miền núi, không thể không giải quyết tốt vấn đề cán bộ, vì đây là một trong những vấn đề then chốt, có ý nghĩa quyết định nhất.

Trong bài này, chúng tôi nói về hai khâu quan trọng của công tác cán bộ miền núi: đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, đề bạt cán bộ người dân tộc thiểu số.

## **Đẩy mạnh hơn nữa công tác đào tạo cán bộ người dân tộc thiểu số.**

Hiện nay đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số đã phát triển lớn mạnh. Hầu hết các dân tộc đã có cán bộ và nhân viên công tác hoạt động chuyên nghiệp; số này chiếm 37% tổng số cán bộ, nhân viên trong biên chế ở miền núi. Nhưng, như vậy là còn ít, và đi sâu phân tích thì ở nhiều địa phương miền núi, số cán bộ người dân tộc thiểu số chiếm một tỷ lệ quá thấp so với tổng số cán bộ. Lào Cai: 10%, Tuyên Quang: 16,7%, Lai Châu: 22%, Nghĩa Lộ: 23%...

Tình hình trên đây đòi hỏi các cấp, các ngành phải ra sức đẩy mạnh hơn nữa công tác đào tạo cán bộ người dân tộc thiểu số, không những chỉ nhằm đáp ứng các yêu cầu trước mắt, mà còn tạo cơ sở xây dựng lâu dài, phát triển cách mạng ở miền núi, làm cho miền núi tiến kịp miền xuôi.

Sự nghiệp xây dựng miền núi là sự nghiệp chung của Đảng ta, của cả nước ta. Cả nước đều có trách nhiệm, đều phải chung sức cùng nhân dân các dân tộc miền núi ra sức phát triển kinh tế, văn hoá và mọi mặt đời sống của miền núi. Miền xuôi phải ra sức giúp đỡ miền núi. Tuy nhiên, các dân tộc miền núi có trách nhiệm chính trong việc xây dựng đời sống và địa phương của mình, vừa là lợi ích của bản thân địa phương mình, dân tộc mình, vừa là tích cực góp phần vào sự nghiệp cách mạng và xây dựng chung của cả nước. Các dân tộc miền núi phải có một đội ngũ cán bộ đông đảo, bao gồm nhiều ngành, nhiều mặt để cùng với sự giúp đỡ của cán bộ miền xuôi, tự đảm đương lấy sự nghiệp phát triển kinh tế, văn hoá, quản lý hành chính và củng cố quốc phòng ở miền núi. Đó là quan điểm đúng đắn của Đảng ta về chính sách dân tộc. Đó cũng là nguyên tắc của chủ nghĩa Mác – Lênin “cách mạng là sự nghiệp của quần chúng”.

Thật vậy, muốn vận động các dân tộc thiểu số làm cách mạng, phải có cán bộ, đảng viên là người dân tộc thiểu số. Họ là sợi dây liên hệ giữa Đảng và quần chúng các dân tộc; giữa họ và dân tộc có mối liên hệ ruột

thịt với nhau, do đó học có điều kiện thuận lợi đoàn kết và động viên nhân dân các dân tộc phát triển sự nghiệp cách mạng và xây dựng ở miền núi theo con đường của Đảng. Việc đào tạo cán bộ dân tộc còn là sự thực hiện mối quan hệ bình đẳng giữa các dân tộc, vì các dân tộc phải được giúp đỡ để phát triển đồng đều, và một trong những mặt phát triển đó là đội ngũ cán bộ, những người đại diện cho tinh hoa và trí tuệ của quần chúng.

Tất nhiên, chúng ta không quan niệm là mỗi dân tộc, dù rất ít người, cũng phải có đủ tất cả các loại cán bộ thuộc tất cả các ngành hoạt động và các môn khoa học kỹ thuật. Nhưng nhất thiết dân tộc nào cũng phải có cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý của mình và tùy tình hình từng vùng, từng dân tộc, phải có nhiều hay ít cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ, khoa học, kỹ thuật cần thiết là người dân tộc đó.

Vì không nhận thức sâu sắc những điểm trên, một số địa phương ở miền núi đã không tích cực đào tạo cán bộ dân tộc, cán bộ người địa phương. Điều rất đáng trách là đến nay một số địa phương miền núi đã trải qua trên dưới hai chục năm nhân dân các dân tộc làm chủ đời sống của mình (có nơi, chính quyền cách mạng đã thiết lập từ trước Cách mạng tháng Tám), nhưng cán bộ dân tộc, cán bộ người địa phương thì vẫn rất ít. Các cơ quan lãnh đạo của Đảng ở đây không quan tâm đầy đủ đến việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc, thiếu kế hoạch chủ động và biện pháp tích cực lâu dài nhằm tăng dần từng bước vững chắc số cán bộ này. Đối với khuyết điểm của mình, các đồng chí đã coi thường, buông trôi, không kiên quyết khắc phục, không thấy rõ đây là thiếu sót về lập trường, quan điểm, về nguyên tắc.

Vì vậy, để làm tốt việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc, trước hết phải phê phán những nhận thức tư tưởng sai trái, xây dựng lập trường, quan điểm đúng đắn của Đảng, làm cơ sở cho việc xây dựng quyết tâm và các biện pháp thực hiện tích cực.

Đào tạo cán bộ dân tộc cũng như các cán bộ khác, không thể tách khỏi đường lối cách mạng cán bộ của Đảng. Đi đôi với việc chú trọng rèn luyện, giáo dục tư tưởng và nắm vững tư tưởng cán bộ, cần phải quán triệt sâu sắc **phương hướng giai cấp**. Sở dĩ nói lại vấn đề này ở đây là vì vừa qua một số đồng chí chúng ta, trong nhận thức và việc làm, đã tỏ ra chưa thông suốt, chưa vững vàng.

Trong khi Đảng nhấn mạnh phải chú trọng tăng cường đào tạo, đề bạt cán bộ thuộc thành phần bản nông và trung nông dưới, một số đồng chí cho rằng ở miền núi không nên chú ý đến sự khác biệt giữa bản nông và trung nông, vì giữa họ không có sự khác nhau bao nhiêu: ở miền núi trung nông nhiều, bản nông ít, nhấn mạnh chú trọng bản nông thì sẽ phạm hẹp hòi. Từ đó đi đến khuynh hướng coi nhẹ việc tăng cường các thành phần trên trong việc mở rộng đội ngũ cán bộ và kiện toàn các cơ quan lãnh đạo của Đảng, chính quyền, đoàn thể, hợp tác xã, và không coi trọng đầy đủ việc giáo dục ý thức giai cấp, ý thức xã hội chủ nghĩa cho cán bộ, đảng viên. Kết quả là, ở một số nơi, tư tưởng trung nông ảnh hưởng rộng trong một bộ phận của Đảng, phát huy tác dụng tiêu cực, gây khó khăn cho việc củng cố hợp tác xã, phát triển sản xuất và chấp hành các chính sách của Đảng và Nhà nước. Nhưng khi chúng ta nhấn mạnh tăng cường giáo dục xã hội chủ nghĩa cho cán bộ, đảng viên, khắc phục tư tưởng hữu khuynh ở trong Đảng, kết hợp kiện toàn tổ chức theo phương hướng giai cấp đúng đắn, thì tình hình trở lại ổn định và phát triển tốt. Thực tế đó đã đủ bác bỏ những nhận thức không đúng đắn trên. Mặt khác, qua cuộc vận động hợp tác hoá, kết hợp hoàn thành cải cách dân chủ, và qua nhiều cuộc vận động chính trị, vận động sản xuất khác, chúng ta thấy rõ ở miền núi, bản nông và trung nông dưới chiếm số đông; họ là những người kiên quyết cách mạng, tích cực thực hiện đường lối, chính sách của Đảng. Hướng vào họ, lựa chọn những người ưu tú nhất, bồi dưỡng, đào tạo trở thành cán bộ và đưa những cán bộ tốt vốn thuộc thành phần này tăng

cường cho cơ quan lãnh đạo thì rõ ràng các công tác cách mạng phát triển thuận lợi; ngược lại thì gặp khó khăn.

Có người còn cho rằng, cũng như miền xuôi, miền núi đã căn bản hoàn thành hợp tác hoá (phần lớn các hợp tác xã đều ở bậc cao), giai cấp nông dân tập thể đã hình thành, vì vậy trong công tác cán bộ ở cơ sở, chúng ta chỉ cần chú trọng hướng vào những xã viên tích cực hăng hái là đủ, không cần xem xét thành phần giai cấp cũ của họ. Quan điểm này không đúng. Cần nhớ rằng: các hợp tác xã hiện nay chưa được củng cố vững mạnh, kinh tế tập thể chưa phát huy đầy đủ ưu thế của nó, kinh tế phụ gia đình còn chiếm một tỷ trọng lớn trong nguồn thu nhập của xã viên (ở miền núi phần này càng lớn hơn so với miền xuôi); cuộc đấu tranh giữa hai con đường vẫn đang tiếp diễn và không ngừng ảnh hưởng vào tư tưởng của nông dân xã viên và cán bộ ở nông thôn. Vì vậy, trong công tác cán bộ hiện nay, không thể không xem xét vấn đề thành phần xuất thân cũ, kết hợp xem xét những biểu hiện về lập trường, tư tưởng hiện tại của mỗi người. Đó là cách nhìn đúng đắn nhất.

Chúng ta nhấn mạnh sự chú ý tới các cán bộ xuất thân bần nông và trung nông dưới, không có nghĩa là không chú ý những anh chị em tích cực, ưu tú xuất thân trung nông và các tầng lớp lao động khác đã trải qua rèn luyện, thử thách, tỏ ra vững vàng kiên định, xứng đáng được tin cậy. Điều này chính sách cán bộ của Đảng đã khẳng định.

Vấn đề coi trọng việc tăng cường thành phần công nhân trong đội ngũ cán bộ và các cơ quan lãnh đạo, cũng đang phải đặt ra một cách nghiêm túc ở miền núi. Cùng với việc đẩy mạnh phát triển công nghiệp ở miền núi, số công nhân sẽ tăng lên nhanh chóng. Phải có ý thức chủ động, phát triển đội ngũ công nhân người dân tộc thiểu số. Trên cơ sở đó, phát hiện những người ưu tú, bồi dưỡng đào tạo họ trở thành cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý kinh tế hoặc chuyên môn, kỹ thuật, tăng cường cho các cơ quan của Đảng, Nhà nước, cơ quan quản lý kinh tế, quản lý kỹ thuật.

Trong việc thực hiện phương hướng giai cấp về công tác cán bộ ở miền núi, còn có vấn đề phải vận dụng đúng đắn là thái độ đối với những cán bộ xuất thân từ thành phần lớp trên và con em họ. Được Đảng giúp đỡ, giáo dục và cải tạo, một số người thuộc thành phần lớp trên có liên hệ với quần chúng, đã kiên trì đi theo Đảng và có tiến bộ; họ tham gia công tác và là cán bộ của Đảng, của Nhà nước. Điều này thể hiện cụ thể một trong nhiều thắng lợi của Đảng ta trong việc thực hiện chính sách dân tộc ở miền núi. Chính sách đúng đắn của Đảng là đoàn kết lâu dài và giúp đỡ họ không ngừng tiến bộ, nếu họ tiếp tục công tác, kiên trì theo Đảng. Chúng ta đối xử với họ như những cán bộ khác, không thành kiến hoặc xem thường, ngược lại thành thật công tác, hết lòng giúp đỡ, tạo điều kiện cho họ tiến bộ, làm cho họ dần dần xa lìa hẳn lập trường giai cấp cũ của mình, ra sức phục vụ lợi ích của quần chúng nhân dân lao động các dân tộc. Đối với con em họ, cũng như con em các cán bộ khác, cần được chú ý giúp đỡ đưa vào các trường học tập, đào tạo trở thành cán bộ. Tất nhiên, phải căn cứ vào từng người và sự tiến bộ của con em họ mà đào tạo trở thành những cán bộ chuyên môn, kỹ thuật thuộc các ngành thích hợp. Việc chú ý đến vấn đề học tập, trưởng thành của các con em cán bộ thuộc tầng lớp trên, chính cũng là việc chú ý giúp đỡ cho những người này tiến bộ không ngừng.

Trong vấn đề thái độ đối với những cán bộ vốn là người thuộc tầng lớp trên của dân tộc ít người, chúng ta đã có kinh nghiệm xương máu. Nếu đơn giản, máy móc, hiểu một cách lệch lạc phương hướng giai cấp trong công tác cán bộ, chỉ một chiều nhấn mạnh phải tăng cường thành phần cơ bản (trong khi số này chưa được bồi dưỡng và trưởng thành đầy đủ), rồi gạt bỏ những người thuộc thành phần lớp trên hoặc khá giả còn có ảnh hưởng quan trọng trong dân tộc ít người, đã tham gia công tác nhiều năm, thì dễ đẩy họ tới thái độ bất mãn, chống lại cách mạng, chống lại nhân dân, gây ra những tổn hại đáng tiếc.

Hiện nay, nhìn chung thì đội ngũ cán bộ các dân tộc thiểu số trong đội ngũ cán bộ chung ở miền núi đã tăng hơn trước rất nhiều, song, còn nhiều nhược điểm. Cán bộ lãnh đạo và chỉ đạo ở cấp tỉnh còn rất ít, nhất là những cán bộ chủ chốt. Phần lớn các chức vụ phụ trách các ngành ở các tỉnh miền núi và các đồng chí lãnh đạo chủ chốt của Đảng ở cấp tỉnh, huyện vẫn do cán bộ người miền xuôi hoặc ở nơi khác đến đảm nhiệm. Trong đội ngũ cán bộ chuyên môn, khoa học, kỹ thuật, trừ các ngành y tế, giáo dục tương đối có nhiều cán bộ dân tộc hơn, còn các ngành khác, anh chị em người dân tộc thiểu số tham gia vẫn ít. Trong cán bộ dân tộc, thì số cán bộ thuộc các dân tộc ít người như Dao, Mèo, Hán, Nùng, v.v... chiếm số quá ít, còn xa mới tương xứng với số dân của họ. Hiện nay trong 3.000 học sinh trung học chuyên nghiệp và trên 1.000 sinh viên đại học là người dân tộc thiểu số, phần rất lớn (nếu không nói là gần hết) thuộc dân tộc Tày.

Trước mắt hiện nay, công tác đào tạo cán bộ dân tộc phải nhằm khắc phục các nhược điểm trên. Phải tăng cường đào tạo, bồi dưỡng các cán bộ lãnh đạo và chỉ đạo các cấp, nhất là cấp tỉnh và cấp huyện là người dân tộc thiểu số. Trong một thời gian nhất định (dài ngắn tùy theo từng địa phương), phải có kế hoạch, chuẩn bị và cố gắng về mọi mặt để tiến tới thực hiện được mục tiêu làm cho các cán bộ người dân tộc, người địa phương đảm nhiệm tốt được phần quan trọng các chức vụ lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, Nhà nước và các ngành chuyên môn ở cấp huyện và cấp tỉnh. Vấn đề này không phải giản đơn, không thể nóng vội, không được máy móc, hình thức. Phải có ý thức chủ động, tích cực, quyết tâm, nhưng phải có quá trình chuẩn bị lâu dài và cố gắng về mọi mặt. Khi chưa đủ điều kiện thì không nên gượng ép, và phải chống các khuynh hướng lệch lạc, làm phát sinh tư tưởng dân tộc hẹp hòi, hoặc bi quan tiêu cực; đồng thời chống thái độ buông trôi, tự phát.

Về đào tạo cán bộ kỹ thuật, quản lý kinh tế và chuyên môn nghiệp vụ người dân tộc, cần phải tích cực đẩy mạnh hơn nữa, với tốc độ nhanh hơn nữa, và với chung phải chú ý toàn diện các ngành, chú ý những ngành hiện còn ít cán bộ dân tộc như nông nghiệp, lâm nghiệp. Tuy nhiên, từng địa phương phải nhấn mạnh đào tạo cán bộ thuộc những ngành nào, thì phải tùy yêu cầu và điều kiện phát triển kinh tế, văn hoá và các mặt khác, tùy đặc điểm tình hình của từng địa phương, từng vùng dân tộc khác nhau. Ví dụ: vùng thấp có nhiều ruộng hơn, thì cần phải đào tạo nhiều cán bộ kỹ thuật, chuyên môn về trồng lúa. Vùng giữa nhiều rừng, nhiều bãi cỏ hơn, thì cần đào tạo nhiều cán bộ lâm nghiệp, cán bộ chăn nuôi. ở vùng cao, trồng ngô nhiều hơn, do khí hậu và đất đai có thể trồng nhiều loại cây đặc sản và cây công nghiệp, thì phải chú ý đào tạo những cán bộ kỹ thuật về những thứ đó. Hoặc về y tế và giáo dục, ở vùng giữa và vùng cao, đồng bào ít biết tiếng phổ thông, trình độ văn hoá thấp, mê tín còn nặng, thì cần phải có giáo viên, thầy thuốc người dân tộc họ, công tác của họ sẽ tốt và thuận lợi, v.v...

Trước đây, đã có những trường hợp do không nghiên cứu, không thấy được những đặc điểm, yêu cầu của miền núi, của từng vùng, từng dân tộc, nên cán bộ đào tạo ra không thích hợp, ít phát huy được tác dụng. Ví dụ: miền núi nói chung đang ít và rất thiếu cán bộ chuyên môn kỹ thuật cao cấp, nhưng lại đưa một số học sinh tốt nghiệp cấp III đi học nghề hàng hải, nghề đóng tàu; ngược lại những em học sinh ở thành phố, ở vùng biển lại được đưa đi học nhiều ở ngành lâm nghiệp!

Cho nên ở từng địa phương, từng vùng, việc đào tạo cán bộ chuyên môn, kỹ thuật phải có sự cân nhắc tính toán, phải có kế hoạch cụ thể xem cần đào tạo cán bộ thuộc những ngành nào, bao nhiêu, và loại nào đào tạo trước, loại nào có thể đào tạo sau. Cần có sự điều hoà cán bộ giữa các vùng, và phải xem xét đối với một số vùng nào đó, dân tộc nào đó, cần ưu tiên đào tạo loại cán bộ gì, thì tập trung sức làm cho tốt, trong một thời



gian nhất định, để tạo ra một số cơ sở làm đà cho việc mở rộng đào tạo nhiều cán bộ thuộc nhiều ngành khác nhau.

Việc đào tạo cán bộ các dân tộc ít người phải được đặc biệt quan tâm. Số dĩ số cán bộ này hiện nay còn quá ít, về chủ quan là do nhiều địa phương chưa chú ý đầy đủ, chưa có nhận thức sâu sắc và quan điểm đúng đắn, thể hiện sự thiếu nhiệt tình đối với sự nghiệp phát triển cách mạng của các dân tộc ít người, vốn đã chậm phát triển do chính sách áp bức dân tộc của thực dân, phong kiến gây ra; vì vậy chưa quyết tâm khắc phục các khó khăn khách quan và chủ quan, chưa kiên trì các biện pháp tích cực và kế hoạch chủ động nhằm tăng dần số cán bộ này.

Muốn có cán bộ dân tộc ít người, và ngày càng có nhiều hơn, phải tốn nhiều công phu đào tạo, bồi dưỡng, phải chịu tốn tiền, tốn sức, phải có kế hoạch rất tích cực và chủ động, đồng thời chỉ đạo chặt chẽ việc thực hiện kế hoạch. Về biện pháp, chính sách, cần phải mạnh bạo, kiên quyết, không nên tự bó mình trong các khuôn khổ, nề nếp cũ thường làm.

Đào tạo bồi dưỡng cán bộ dân tộc ít người phải như “uơm hạt giống quý”. Có hiểu như thế ta mới thấy cần thiết phải bỏ vốn, bỏ công sức và người để đặc biệt chăm lo giải quyết tốt.

Đối với một số vùng, một số dân tộc nào đó, cần thiết phải bỏ vốn đào tạo các em từ một học sinh cấp một học tập lên thành một cán bộ tốt nghiệp đại học hoặc trung học chuyên nghiệp. Đối với những xã vùng cao, biên giới, dân cư phân tán, nhà ở quá xa nhau, phải tổ chức trú xá gần trường, tiện cho các em học tập. Và không nên áp dụng nhà trường dân lập ở những vùng này. ở những nơi cần thiết, có thể bán lương thực cho các em vì thiếu lương thực mà không theo học được, hoặc cho không sách giáo khoa, học cụ, v.v... Việc làm này thể hiện tình thương yêu giai cấp, mà cũng là thực hiện chính sách bình đẳng dân tộc, giúp đỡ những dân tộc còn có nhiều khó khăn về đời sống, trình độ mọi mặt phát triển thấp kém, nay cần thiết phải nâng cao để tiến kịp các dân tộc khác.

Lâu nay chúng ta đã tổ chức các trường thiếu nhi vùng cao ở các tỉnh, nhưng số lượng còn ít, điều kiện lấy người vào học các trường này còn rất hạn chế, và một số nơi vẫn chưa có trường, hoặc có rồi lại giải thể. Cần xây dựng, duy trì và phát triển các trường này, cải tiến tổ chức giảng dạy học tập, phương hướng chiêu sinh, nhằm thu hút con em các dân tộc ít người vào học, đào tạo trở thành những cán bộ chính trị, chuyên môn, kỹ thuật của các dân tộc đó.

Đối với các xã vùng cao, nơi phong trào còn quá yếu, chưa có cơ sở đảng, hoặc có nhưng chưa trưởng thành, thì phải duy trì chế độ cán bộ trên phái về ở hẳn xã trong một thời gian dài để đào tạo, dìu dắt cán bộ xã đó trưởng thành dần. Những cán bộ này phải được chọn từ những cán bộ tốt, có kinh nghiệm về công tác xây dựng đảng, công tác quần chúng, am hiểu về lãnh đạo sản xuất, có tác phong tư tưởng tốt, và phải có trình độ lãnh đạo được một xã giỏi. Đối với những đồng chí này, phải quy định rõ trách nhiệm chủ yếu của họ là xây dựng cho được tổ chức cơ sở đảng trưởng thành, đào tạo, bồi dưỡng cho được một số cán bộ lãnh đạo chủ chốt của xã, đủ sức tự đảm đương lấy trách nhiệm lãnh đạo mọi mặt công tác của xã họ.

Biện pháp mở rộng biên chế của các cơ quan, đưa những thanh niên nam, nữ thuộc các dân tộc ít người vào tập sự, để từ trong thực tế công tác, dìu dắt họ trưởng thành dần, hoặc đưa các thanh niên trên tham gia vào bộ đội để được học tập rèn luyện, là những biện pháp tốt, thiết thực, cần duy trì và phát triển.

Để đẩy mạnh việc đào tạo cán bộ dân tộc, còn phải quan tâm đến việc phát triển Đảng, kết nạp đảng viên mới, nhất là ở những vùng, những nơi cơ sở đảng còn mỏng, đảng viên người dân tộc ít. Ngay trong một xã, cũng thường có nhiều dân tộc ở xen kẽ nhau, và thường là các dân tộc ít người có rất ít đảng viên. Đẩy mạnh việc phát triển Đảng vào những nơi này là tạo điều kiện thuận lợi cho việc mở rộng và tăng cường đội ngũ

cán bộ dân tộc. Ở những nơi cơ sở đảng đã tương đối phát triển, cũng cần phải tích cực bồi dưỡng, lựa chọn, kết nạp thêm nhiều đảng viên mới trẻ tuổi, hăng say và đi đầu trong cuộc cách mạng kỹ thuật, phát triển sản xuất, củng cố hợp tác xã và chiến đấu chống Mỹ. Có như vậy mới tạo điều kiện làm tăng thêm sức trẻ, sức vươn lên của đội ngũ cán bộ dân tộc mà hiện nay ở đôi nơi có hiện tượng trì trệ, một phần do có nhiều người tuổi cao, sức yếu, năng lực bị hạn chế.

### **Sử dụng và bồi dưỡng tốt các cán bộ dân tộc hiện có**

Đào tạo cán bộ và sử dụng cán bộ là hai vấn đề có quan hệ rất mật thiết với nhau. Đào tạo là nhằm để sử dụng. Đào tạo tốt thì hiệu quả sử dụng cao. Ngược lại sử dụng tốt thì sẽ phát huy đầy đủ kết quả của việc đào tạo. Sử dụng đúng thì cán bộ phát huy được tài năng, đạo đức, vươn lên không ngừng, trở thành những cán bộ giỏi, phụ trách những công tác ngày càng lớn hơn, cao hơn, cống hiến được nhiều hơn. Trong khi sử dụng, cán bộ vẫn tiếp tục được bồi dưỡng. Hơn nữa, quá trình làm công tác của Đảng giao cho là quá trình cán bộ tự rèn luyện mình, trưởng thành trong thực tiễn cách mạng. Vì vậy, nói đến đào tạo cán bộ, không thể không nói đến sử dụng họ. Sử dụng phải gắn với bồi dưỡng. Sử dụng, bồi dưỡng là quá trình nối tiếp của việc đào tạo, và về mặt nào đó cũng có ý nghĩa là đào tạo.

Trong việc sử dụng và bồi dưỡng cán bộ dân tộc, nói chung và căn bản chúng ta đã làm tốt. Có rất nhiều gương mẫu về mặt này. Do đó đội ngũ cán bộ dân tộc đã ngày càng trưởng thành và dần dần đáp ứng được các yêu cầu của sự nghiệp phát triển cách mạng ở miền núi. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều nhược điểm và khuyết điểm cần phải khắc phục. Những hiện tượng một số cán bộ dân tộc ít phát huy được tác dụng, chậm phát triển, chậm tiến bộ, hoặc thiếu phấn khởi công tác, thậm chí chán nản, bỏ công tác về nhà, chính là vì việc sử dụng và bồi dưỡng họ không được tốt.

Nhiều thiếu sót, sai lầm về việc sử dụng cán bộ dân tộc chứng tỏ rằng tư tưởng hẹp hòi, nhìn nhận không đúng đắn về cán bộ dân tộc, biểu hiện của một lập trường, quan điểm trái với lập trường, quan điểm của Đảng về vấn đề dân tộc, vẫn đang tồn tại. Có trường hợp tư tưởng này thể hiện một cách công khai rõ ràng như: có cán bộ lãnh đạo ngành chuyên môn, kỹ thuật không muốn nhận cán bộ dân tộc vào làm, vì sợ họ kém, không hoàn thành được nhiệm vụ, lại phải vất vả dìu dắt, giúp đỡ họ; ngược lại, chỉ muốn nhận cán bộ miền xuôi, lành lặn, tháo vát hơn! Trường hợp khác, nó thể hiện dưới thái độ: khi xem xét việc đề bạt cán bộ dân tộc, đã không chú ý thích đáng đến yêu cầu dìu dắt, đào tạo số anh chị em này, mà chỉ một chiều nhấn mạnh về tiêu chuẩn, và trong tiêu chuẩn đã không biết vận dụng đúng đắn vào thực tế tình hình cán bộ dân tộc hiện nay. Và nhiều trường hợp sử dụng cán bộ dân tộc, đã không biết phát huy những ưu điểm sẵn có của họ, trái lại, chỉ chê trách những nhược điểm của họ, và đòi hỏi ở họ thì nhiều nhưng lại thiếu chú ý giúp đỡ, bồi dưỡng cho họ.

Những trường hợp vừa kể trên không phải là mặt căn bản của tình hình sử dụng cán bộ dân tộc. Tuy nhiên, vẫn phải chú ý khắc phục. Vì vậy, để sử dụng tốt cán bộ dân tộc, về mặt tư tưởng, phải chống khuynh hướng hẹp hòi, xây dựng quan điểm đúng đắn với việc nhìn nhận và đánh giá cán bộ dân tộc, mạnh dạn sử dụng và tích cực bồi dưỡng cán bộ dân tộc.

Nói chung, cán bộ dân tộc có nhiều ưu điểm trong việc vận động quần chúng các dân tộc, trong việc phát triển mọi mặt công tác ở vùng dân tộc thiểu số. Không chỉ riêng cán bộ chính trị, cán bộ làm công tác vận động quần chúng, mà cán bộ chuyên môn, kỹ thuật và cán bộ khác là người dân tộc đều có ưu điểm này. Đó là vì họ sinh ra và lớn lên ở miền núi, thích nghi và am hiểu tình hình địa phương, am hiểu dân tộc họ hơn ai hết, dễ dàng liên hệ với quần chúng các dân tộc, và có sự hiểu biết nhất

định về lịch sử, xã hội, về tự nhiên, về kinh nghiệm sản xuất và chiến đấu ở miền núi, ở vùng dân tộc họ sống, do đó dễ dàng phát triển công tác chuyên môn của mình hơn bất kỳ một cán bộ nào ở nơi khác đến. Nếu được bồi dưỡng và phát huy những ưu điểm trên đây, đồng thời được bồi dưỡng về chính trị, quân sự, về khoa học kỹ thuật, chuyên môn nghiệp vụ và quản lý kinh tế, quản lý Nhà nước, thì nhất định họ sẽ hoàn thành nhiệm vụ của mình một cách thuận lợi. Nhìn bề ngoài, một số người có thể không lanh lẹ, tháo vát, nói năng, diễn đạt, tổng hợp kém, và có khi do thói quen sinh hoạt của dân tộc, chưa thích ứng ngay được với sinh hoạt cách mạng, đôi khi còn có khuyết điểm về mặt này, v.v... Nhưng đó không phải là mặt căn bản. Hơn nữa, những nhược điểm về mặt này, thật ra không có gì đáng chê trách, trái lại còn cần phải được thông cảm đầy đủ, vì đây chủ yếu là do hậu quả chính sách áp bức dân tộc của thực dân phong kiến để lại. Trong quá trình phát triển của dân tộc và sự trưởng thành của người cán bộ, chúng sẽ được dần dần khắc phục.

Mặt khác, như ở phần trước đã nói, sự nghiệp cách mạng ở miền núi trước hết là sự nghiệp của các dân tộc ở miền núi, do quần chúng các dân tộc và cán bộ của họ đảm nhiệm, người khác không thể đến để làm thay được. Không mạnh dạn sử dụng, cất nhắc cán bộ dân tộc và từ trong công tác mà bồi dưỡng, dìu dắt họ trưởng thành, thì không thể đào tạo được một đội ngũ cán bộ dân tộc trưởng thành về mọi mặt, dần dần đảm nhiệm lấy phần chủ yếu các công tác ở miền núi.

Mạnh dạn sử dụng, đề bạt cán bộ dân tộc không có nghĩa là cứ cất nhắc, đưa bừa họ lên, không căn cứ vào điều kiện trưởng thành và khả năng hoàn thành nhiệm vụ của từng người cán bộ. Kinh nghiệm cho biết, muốn sử dụng tốt cán bộ dân tộc, nhất là đối với cán bộ thuộc dân tộc ít người, phải có chuẩn bị và bồi dưỡng trước, phải đưa dần từ thấp đến cao và phải sắp xếp, bố trí đúng việc, hợp với từng người, nhằm phát huy ưu điểm, hạn chế nhược điểm của người đó; sau khi giao việc, hoặc

đề bạt, phải tiếp tục và kiên trì bồi dưỡng, dìu dắt họ. Làm như vậy, cán bộ dễ phát triển, mau trưởng thành, hoàn thành tốt nhiệm vụ, ngược lại thì gây nhiều khó khăn cho họ, họ dễ sinh ra bi quan, chán nản, tiêu cực, thậm chí bỏ công tác.

Đã có nhiều trường hợp do thiếu chuẩn bị và bồi dưỡng trước, khi thấy cần cán bộ dân tộc thì đưa họ lên, và sau đó cũng không tiếp tục bồi dưỡng, hoặc giao cho cán bộ dân tộc có cương vị, có trách nhiệm lớn, song không phân công cụ thể cho họ, không giúp đỡ họ nắm tình hình và nghiệp vụ công tác, không giúp họ trong từng việc làm cụ thể, nên kết quả là công việc lớn quá khả năng, làm không được, họ bị mất tín nhiệm, sinh ra tiêu cực, oán trách lãnh đạo.

Có nhiều cách chuẩn bị và bồi dưỡng, ví dụ: muốn đưa một cán bộ tham gia vào cấp uỷ thì phải tập dượt cho người đó, như cho người đó dự những cuộc họp của cấp uỷ mở rộng để nắm được tình hình chung, biết cách làm việc, biết cách lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ và một cấp uỷ viên; hoặc muốn đưa một cấp uỷ viên thường vào ban thường vụ, cũng phải chuẩn bị như thế. Có như vậy cán bộ mới khỏi lúng túng, khó khăn, vì đang phụ trách một ngành, nay phải phụ trách cả một khối, đang là một cán bộ, nay là một cấp uỷ viên, nếu không có sự chuẩn bị, tập dượt thì không làm được nhiệm vụ, nhất là đối với một số anh chị em thuộc dân tộc ít người, vốn trình độ văn hoá thấp, tiếp thụ chậm, hay rụt rè, tự ti.

Có nơi đã có kinh nghiệm tốt là: trước khi làm một công tác gì phải bàn bạc kỹ với cán bộ dân tộc, rồi phân công cho họ và cùng làm với họ; trong khi làm thì giúp đỡ, hướng dẫn cụ thể để họ làm được tốt, cuối cùng giúp họ để họ tổng kết.

Phương pháp phân công kèm cặp trưởng dìu dắt phó, cũ dìu dắt mới, người có trình độ cao hơn dìu dắt người có trình độ thấp, giúp đỡ, chỉ bảo cụ thể trong công tác hằng ngày là một cách bồi dưỡng rất thiết thực, rất phù hợp với cán bộ dân tộc, cần được tích cực thực hiện.

Làm tốt việc chuẩn bị, bồi dưỡng, hướng dẫn, giúp đỡ cũng chính là biện pháp tích nhằm khắc phục tình trạng còn có một số cán bộ dân tộc, nhất là dân tộc ít người, sau khi được giao nhiệm vụ, trách nhiệm lớn, nhưng “có chức mà không có quyền”, chủ yếu vì không được bồi dưỡng, giúp đỡ cụ thể tốt, không đủ khả năng làm tốt trách nhiệm của mình, nên phần lớn công việc chuyển sang người khác giải quyết.

Trong việc bồi dưỡng, giúp đỡ cán bộ dân tộc, cần phải tránh hai thiên hướng không đúng: *một là* nuông chiều, hữu khuynh, thấy họ có khuyết điểm cần phải phê bình, nhưng bỏ qua, không thành thật và tận tình giúp đỡ; trong thâm tâm thì rất bực, nhưng không dám phê bình, sợ họ tiêu cực, bất mãn, rồi đi đến thành kiến, ghẻ lạnh đối với họ. *Hai là:* khắt khe, chủ quan, đòi hỏi cán bộ dân tộc, về mọi mặt cũng phải như cán bộ miền xuôi, hoặc cán bộ đã được rèn luyện lâu năm, không chú ý tìm hiểu thói quen sinh hoạt, tình hình và hoàn cảnh riêng của họ, làm cho họ khó tiếp thu được sự phê bình, giúp đỡ của mình.

Cả hai thái độ đối xử trên đều không đưa lại kết quả tốt. Đối với cán bộ dân tộc, phải nhiệt tình thẳng thắn, hết lòng vì sự tiến bộ của họ mà giúp đỡ họ. Song, muốn bồi dưỡng, giúp đỡ và sử dụng tốt cán bộ dân tộc, thì không thể chỉ quan tâm đến công tác của họ, mà phải chú ý đến tâm tư, tình cảm, những thói quen sinh hoạt và hoàn cảnh đời sống của từng vùng, từng dân tộc đã ràng buộc họ, để đi sâu nắm vững từng người, từng loại cán bộ, đặt có kế hoạch giúp đỡ sát hợp.

Ví dụ: đối với một số cán bộ dân tộc thiếu số thường hay về nhà, chúng ta phải đi sâu tìm hiểu nguyên nhân của hiện tượng đó. Cũng có thể là ý thức trách nhiệm của cán bộ chưa cao, nhưng nhiều trường hợp là do thói quen sinh hoạt, do hoàn cảnh gia đình chi phối. Vì ở một số vùng miền núi chưa lập được hợp tác xã hoặc một số dân tộc ở hẻo lánh, trong hoàn cảnh như vậy, nếu thiếu sức lao động của đàn ông trong sản xuất, chống thú rừng phá hoại, chống kẻ gian phi, cứu chữa con cái đêm hôm

đau ốm, là một khó khăn lớn. Vì vậy, anh em thường lo lắng và hay về thăm nhà luôn. Đó là chưa kể những nơi còn rơi rớt những thói xấu cũ, chồng đi vắng lâu, vợ ở nhà dễ bị người khác cám dỗ...

Cần phải quan tâm đến tình cảm của cán bộ như có địa phương đã giải quyết tốt trường hợp sau đây: ở một tỉnh nọ, có một cán bộ phụ nữ huyện thuộc dân tộc ít người rất tích cực công tác, nhưng sau khi được điều lên tỉnh, đã không phấn khởi, tinh thần kém sút. Cơ quan lãnh đạo đã đi sâu tìm hiểu, biết rằng chị đã có chồng, có con, khi còn công tác ở huyện, gần nhà nên có điều kiện lui tới thăm nom gia đình, chồng con, nay lên tỉnh không được như thế nữa, và chồng có ý định lấy vợ lẽ để thêm người sản xuất, trông coi việc nhà. Cấp uỷ đã quyết định đưa chồng chị đi tham gia công tác, lúc đầu giao cho một công việc tạp vụ, sau được giúp đỡ học tập và trở thành một y tá tốt. Hiện nay cả hai vợ chồng đều rất phấn khởi và tích cực công tác.

Để sử dụng đúng cán bộ dân tộc, còn phải có sự nhận thức và vận dụng đúng đắn tiêu chuẩn đức tài trong khi xem xét, đánh giá các cán bộ đó.

Đức tài là tiêu chuẩn áp dụng chung đối với tất cả mọi cán bộ. Song đối với từng loại cán bộ, cần phải có sự vận dụng cụ thể, thích hợp, đúng đắn. Trong khi vận dụng tiêu chuẩn đức tài để xem xét cán bộ dân tộc, cần phải chú ý hai điểm quan trọng sau đây: *một là*, phải đi sâu tìm hiểu bản chất của cán bộ, chống khuynh hướng hình thức, nhận xét hời hợt bên ngoài; *hai là*, phải có quan điểm thực tiễn, xuất phát từ thực tế yêu cầu của việc phát triển công tác cách mạng ở miền núi và sự trưởng thành của đội ngũ cán bộ dân tộc hiện nay, chống khuynh hướng đơn giản, máy móc thoát ly thực tế.

Do hoàn cảnh xã hội và điều kiện tự nhiên ở miền núi, cán bộ các dân tộc thiểu số nói chung thường ít nói, chất phác thật thà, và do trình độ văn hoá còn thấp nên viết lách, tổng hợp, diễn đạt thường khó khăn, lúng



túng. Nếu chỉ nhìn vào các mặt này mà xen xét, đánh giá, thì không thể hiểu đúng được cán bộ dân tộc. Vấn đề là phải đi sâu vào xem xét công tác và hành động cụ thể, thái độ và năng lực của họ trong việc tổ chức, động viên quần chúng các dân tộc hoàn thành nhiệm vụ, và những kết quả thu được; phải xem thái độ, chủ trương công tác và việc làm của họ đối với việc thực hiện đường lối, chính sách, nghị quyết của Đảng, như thế mới thấy rõ bản chất của họ.

Nhiều cán bộ dân tộc khi phát biểu ở hội nghị, trình bày vấn đề thì lúng túng, không rõ ràng, gãy gọn, nhưng khi xuống quần chúng bàn bạc và tổ chức cho quần chúng làm thì đạt kết quả rất tốt. Đó là vì nhiều cán bộ dân tộc chưa thạo tiếng phổ thông, trình độ văn hoá thấp, hiểu nhưng nói được cho ra lý lẽ, cho thành nguyên tắc, đường lối, quan điểm, v.v... thì khó, nên diễn đạt không hết ý mình hiểu và điều mình muốn nói. Trái lại, trước đồng bào mình và bằng tiếng dân tộc mình thì họ nói rất hay, dùng hình ảnh và cách nói theo lối dân tộc họ đầy sức thuyết phục, vừa có lý, lại có tình, hợp với trình độ hiểu biết của quần chúng, họ được quần chúng hoan nghênh, mến phục và làm theo.

Ở các địa phương miền núi, đội ngũ cán bộ thường bao gồm các cán bộ người miền xuôi, các cán bộ dân tộc thuộc dân tộc có số người đông hơn, và các cán bộ dân tộc ít người. Khi đánh giá đức tài của một cán bộ, tất nhiên phải xem xét, so sánh tương quan chung của cả đội ngũ cán bộ của Đảng, nhưng không thể tách khỏi trình độ trưởng thành của đội ngũ cán bộ ở địa phương và từng ngành của địa phương. Trong từng địa phương, cũng không thể chỉ lấy số cán bộ người miền xuôi làm căn cứ so sánh, mà phải căn cứ vào trình độ trưởng thành chung của tất cả các cán bộ thuộc các dân tộc. Từ đó mới thấy rõ được điều kiện cụ thể về đức tài của một cán bộ trên một cương vị nhất định ở trong địa phương là phải như thế nào? Ngoài ra, còn phải căn cứ vào yêu cầu công tác, nếu loại công tác nào đó đòi hỏi phải có cán bộ thuộc dân tộc đó, thì không

thể không đáp ứng bằng cách lựa chọn trong đội ngũ cán bộ dân tộc đó người tương đối khá hơn về tài đức để giao công tác. Đó là sự vận dụng tiêu chuẩn sử dụng cán bộ phù hợp với thực tiễn ở miền núi. Vừa qua, một số nơi còn lúng túng trong việc sử dụng, đề bạt cán bộ dân tộc, một phần là vì không có nhận thức đúng đắn trên.

\*

\* \*

Vấn đề cán bộ ở miền núi là một bộ phận quan trọng trong chính sách dân tộc của Đảng, được Đảng hết sức quan tâm và đã giải quyết tốt. Tuy nhiên, tình hình mới hiện nay đòi hỏi các ngành, các cấp phải tăng cường chỉ đạo tốt hơn nữa công tác này. Trên đây là vài mặt quan trọng, chúng tôi thấy cần phải nhấn mạnh trước hết nhằm góp phần thúc đẩy việc làm tốt công tác này. Chúng ta sẽ còn phải tiếp tục giải quyết nhiều mặt quan trọng khác nữa, làm cho công tác cán bộ ở miền núi ngày càng thu được kết quả tốt hơn, góp phần đẩy mạnh sự nghiệp cách mạng và xây dựng ở miền núi.