

市培养选拔少数民族干部工作情况汇报 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/283/2021_2022__E5_B8_82_E5_9F_B9_E5_85_BB_E9_c25_283908.htm

近年来，我市各级党委、政府坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻执行党的干部路线、民族政策和《民族区域自治法》，在培养选拔少数民族干部工作上，坚持“把加强民族地区团结稳定作为出发点，把适应民族地区经济发展的需要作为着力点，把解放和发展社会生产力作为落脚点”的指导思想，落实了“抓基础教育扩大数量，抓培养锻炼提高素质，抓选拔使用促进经济发展”的基本工作思路。现将有关情况汇报如下：一、**市情及少数民族干部队伍现状**市位于广西西北部，云贵高原南麓，是大西南出海通道的枢纽，东连柳州市，南邻南宁市，西接百色市，北交贵州省。境内东西横距228公里，南北纵跨260公里。总面积3.35万平方公里，其中耕地22.3万公顷，占总面积的6.65%，人均耕地0.89亩。石山面积占总面积的65.74%。2002年6月18日经国务院批准，**撤地设市。**市现辖金城江区和罗城仫佬族自治县、环江毛南族自治县、巴马瑶族自治县、都安瑶族自治县、大化瑶族自治县、南丹、天峨、东兰、凤山9县，代管宜州市，辖9县2个市区、129个乡镇、1个街道办事处、1627个行政村，总人口380万人。**市自然资源极为丰富，历史悠久，素有有色金属之乡、水电之乡、长寿之乡、铜鼓之乡、刘三姐故乡和红七军故乡等“六乡”的美称，是一个极具开发潜力的地区。**是少数民族聚居地区，有5个民族自治县，11个民族乡，其中在广西11个世居少数民族中，**就有壮、瑶、苗、侗

、佤、毛南、回、水等8个共318.05万人，占全市总人口的83.7%。全市共有干部71376人，其中少数民族干部61911人，占86.73%。全市少数民族干部的来源主要有两个方面：一是党政机关通过考录国家公务员和机关工作者；二是企事业单位接收的大中专毕业生。目前，少数民族地（厅）级领导干部14人，占同级干部29人的48.3%；少数民族县（处）级领导干部537人，占同级干部733人的73.3%；少数民族乡（科）级领导干部7000人，占同级干部8791人的79.6%；少数民族干部中，女干部20438人，占少数民族干部总数的31%；党员26372人，占40%；研究生42人，大学文化4417人，大专19357人，35岁以下31752人，36至45岁18689人，46至54岁12379人。

二、**市培养选拔少数民族干部的主要做法 第一，各级党委政府高度重视，把培养选拔少数民族干部当作一项战略任务来抓。市委和各县市区、乡镇党委高度重视少数民族干部工作，坚持把这一工作作为增强民族团结，维护社会稳定，促进经济社会发展的战略任务来抓，把培养选拔少数民族干部列入各级党委的重要议事日程。近年来，市委多次召开会议，专门研究培养选拔少数民族干部工作。1999年和2002年4月先后出台了《关于加强培养选拔少数民族干部工作的意见》（河地发[1999]22号）、《**地区培养选拔少数民族干部工作暂行规定》（河地办发[2002]43号），对培养选拔少数民族干部指导思想、目标、要求等作了具体的规定，使全市培养选拔少数民族干部工作制度化和规范化，有组织、有计划、有步骤地开展。 第二，认真贯彻执行党的民族区域自治政策，重点抓好自治县主体民族干部的选配工作。市委明确规定：要重视少数民族干部的培养选拔，少数民族领导

干部要与少数民族干部的比例相适应；市直、县（市）直党政部门领导班子中，至少要配备1名少数民族领导干部，民族自治县县直党政工作部门领导班子至少要配备1名主体民族领导干部；民族自治县和民族乡的党政领导班子，要选配2名以上主体民族干部，政府正职必须是主体少数民族干部。在我市自治民族干部队伍建设中，我市严格按这一规定和要求进行选配。经过多年努力，到2004年底，罗城仫佬族自治县总人口35.8万人，其中仫佬族人口11.15万人，占全县总人口的31.1%。全县党政干部6107人，仫佬族干部2589人，占全县党政干部总数的42.4%；环江毛南族自治县是全国12个较少民族之一，全县总人口34.88万人，其中毛南族人口5.65万人，占总人口的16.2%。全县党政干部6670人，其中毛南族干部1267人，占全县干部总数的19%。目前，市直工作部门班子中都配备有1名以上的少数民族领导干部，11个县（市、区）党委班子都配备有少数民族领导干部，5个自治县政府班子一把手都是民族干部。少数民族干部队伍的发展壮大，为实行民族区域自治提供了强有力的组织和人才保证。第三，紧紧围绕社会主义市场经济发展的需要来培养少数民族干部。一是围绕扩大改革开放和现代化建设来培养少当选民族干部。在干部中开展解放思想大讨论，使少数民族干部的改革开放意识大大增强，促进了资金引进，生产发展，加快了民族地区经济社会的发展。二是围绕发展支柱产业、骨干企业的目标来培养选拔少数民族干部。三是围绕打好扶贫攻坚战的目标来培养少数民族干部。市委、各县市区委每年都有意识选派一批工作能力强，发展潜力大的少数民族干部，到扶贫攻坚任务重的县市区、乡镇、村挂任职锻炼，给他们压担子，

让他们在艰苦的环境中成长。如原市委办干部黄柯云等同志到东巴凤三县大会战一线挂职锻炼回来后，成长较快，已提拔到县处级领导岗位上来。第四，加强干部理论培训和实践锻炼，全面提高少数民族干部的整体素质。一是注意提高理论水平和业务素质。近三年来，全市先后选送735名少数民族领导干部（其中厅级43人，县处级249人，乡科级443人）到中央党校、自治区党校及上海、广东、福建、江苏、香港等地学习培训。2004年开展大规模的培训工作，其中，对476名少数民族干部进行“树立和落实科学发展观”等内容的培训；每年都举办**市中青班暨少数民族中青年干部培训班等班次。二是选派少数干部到发达地区和基层挂职锻炼、跟班学习。2001年以来，全市共选派了70多名县处级少数民族干部，312名乡科级少数民族干部到发达地区挂职锻炼、跟班学习。同时，每年还有计划地从应届大、中专毕业生中挑选品学兼优的少数民族毕业生到基层锻炼，重点跟踪培养。三是实行干部轮岗交流，使少数民族干部熟悉多部门、多岗位、多行业的工作，增强综合领导能力，打造复合型、高素质的现代管理人才。如，现任凤山县委书记韦善国、环江县委书记韦胜红、都安县长蓝英思、罗城县县长徐钦恒等同志都曾被安排到中央国家机关、中央党校和先进发达地区学习和挂职锻炼，现已成为厅级领导干部的后备人选。第五，进一步健全和完善后备干部制度。根据上级有关文件精神，市委明确规定：少数民族后备干部要与少数民族干部比例和少数民族人口比例相适应，民族自治县、民族乡的党政领导班子后备干部中自治民族干部要占30%以上，其中，政府正职要按1：3配备。我市后备干部从乡、村抓起，市、县都建有少数民族

后备干部名册，其数量与其干部总数成相应比例，以满足各级领导班子换届调整的需要。2004年3月，市委以河办发[2004]37号文件要求做好处级后备干部集中补充调整，目前全市有市（地）厅级后备干部15人，县处级后备干部457名，其中少数民族后备干部378人。

三、培养选拔少数民族干部工作的意见和建议

意见：（一）帮助解决少数民族干部的培养选拔难点和重点问题

1、帮助解决好少数民族干部的源头问题。一是由于少数民族人口少，地处边远地区，经济文化落后，基础教育也比较薄弱，一般少数民族学生仅读完初中就无法再继续读高中，能考上大学的不多。二是由于少数民族地区经济落后，吸引大中专毕业生回乡创业的不多，特别是优秀的人才就更少，这样对少数民族干部的来源造成了较大的制约。

2、解决好少数民族干部培养选拔步伐慢的问题。中央对少数民族干部培养选拔非常重视，但在具体的培养选拔上采取特殊的政策和措施力度还不够，使少数民族干部成长不够快、中高层领导干部的培养选拔难度比较大，造成少数民族干部难以参与国家重要政治生活，对少数民族地区的发展也不利。

3、帮助解决好少数民族地区少数民族干部素质提高的问题。由于少数民族地区经济发展比较落后，财政比较困难。如我市是全国十八个重点扶贫地区之一，全市11一个县市区，有9个是国定贫困县，两个是自治区定贫困县，干部的工资大部分是通过中央转移支付解决。造成对少数民族干部的继续教育培训经费投入严重不足。如我市本级的干部教育专项经费才有30万元，由于经费缺乏，大规模培训少数民族干部工作难以开展。

（二）面对新形势新任务，对培养选拔少数民族干部要有新措施

1、要修改出台新的政

策文件。中组部、中央统战部、国家民委于1993年12月出台了《关于进一步做好培养选拔少数民族干部工作的意见》，至今已有10多年。随着社会主义市场经济的不断深化发展，《意见》在某些方面已经不完全适应形势发展的需要，比如在培养选拔少数民族干部的方式方法、目标任务、培养措施和具体要求等方面应与时俱进，体现时代特点和新形势新任务的要求，提出新的更具体的意见措施。

2、抓好少数民族干部队伍源头建设。一是大力发展民族基础教育，提高少数民族整体素质。目前，在一些特别贫困的少数民族人口聚居区，教学条件差，教师普遍待遇较低，骨干教师流失严重。需要重点解决这些少数民族地区基础教育资金投入严重不足问题。二是采取倾斜措施，拓宽少数民族干部的来源渠道。可根据实际情况，适当放宽录用干部的年龄、文化和任职资格条件或安排专项录用指标等，以保证有更多的少数民族人口特别是较少民族人口进入到国家公务员队伍中来。

3、对人口较少民族干部的培养选拔要采以特殊的政策。在干部选拔任用中要考虑少数民族在整体上存在的差距，在干部的培养选拔方面必须采取必要的保护措施。要从实际出发，分不同层次、不同民族，提出不同的竞争标准。在考录国家公务员的时候，虽然对少数民族干部实行照顾5分的政策，但对于人口较少民族如佤族、毛南族、白裤瑶族等，照顾的条件应更宽松一些。

（三）对少数民族后备干部队伍培养要有新的办法

第一，健全和完善后备干部制度，加强后备干部队伍建设。坚持后备干部从乡、村抓起，以满足各级领导班子换届调整的需要。同时，对少数民族后备干部坚持保证质量，进行定期考核，备用结合，有进有出，动态管理，激发少数

民族干部竞争向上，奋发有力，干事创业的激情。第二，多渠道培养选拔少数民族后备干部，确保少数民族后备干部数量。如，环江毛南族自治县为加强干部队伍“两个源头”建设，近几年来，通过对毛南族大中专毕业生的重点培养，共吸收986名进入干部队伍中来，使毛南族大中专毕业生成为毛南族自治县后备干部的主要来源。第三，建立部门联动制度，共同做好培养少数民族后备干部工作。组织、民委、统战、人事、妇联等部门都配有一名分管领导专抓少数民族干部管理工作，定期碰头研究少数民族干部工作有关事宜，整合力量共同搞好少数民族后备干部的培养工作。（四）对少数民族干部的教育培训要有系统性、针对性。目前，少数民族干部的理论培训缺乏系统和针对性，干部的理论培训多停留在应付任务上，需要采取措施改变这一状况。一是要围绕国家改革开放和现代化建设需要，紧密结合国家改革开放实际来开展理论、政策培训，使少数民族干部不断增强改革开放意识，从而在民族地区发展中发挥政策理论优势，加快民族地区经济发展步伐。二是要有针对性的结合当地经济社会发展需要来开展理论培训，使少数民族干部较快地熟悉当地中心工作，提高他们的理论和实践相结合的能力。“缺什么、补什么”原则。（五）要解决好少数民族干部实践锻炼中存在的一些突出问题。当前，在少数民族的培训上存在问题主要有：一是工学矛盾突出。一些领导干部分管工作多，工作任务比较重，需去培训，排不出时间，精力难以集中，学习时间难以保证，一定程度上影响了学习培训的成效。二是多头培训。在培训的安排上缺乏统一的计划，党委一条线，部门一条线等形成各自为阵的培训局面，培训资源没有能很好整合

，又造成领导干部重复培训，既浪费资源，又影响领导干部正常工作开展。三是学用脱节。由于一些培训的针对性不强，干部参加培训后，能力素质没有达到预期的目的，对实际工作没有形成新的推动。一些少数民族干部经过高层次培训后，虽然学有所获，但没有安排在合适的岗位，不能发挥学习培训成果，发挥不了应有的作用。四是挂虚职多，挂实职少。一些干部到发达地区挂虚职，虽然开了眼界，不能实质性地参与到班子决策，但实际的领导能力没有得到提高，建立多选派少数民族领导干部到中央、国家机关和发达地区相关部门和单位挂（任）实职，加强对宏观管理、战备思维能力和驾驭市场经济能力的培训，对表现突出、潜力大的少数民族干部，可直接安排在中央、国家机关或者省部级单位、发达地区任职或工作，给优秀少数民族干部一个成长的平台，以此加快高层次少数民族干部的培养步伐。（六）要根据不同地区或不同层次的特点，对培养选拔少数民族干部工作实施分类指导应该根据不同地区和层次的特点，加强对培养选拔少数民族干部工作的分类指导。由于少数民族干部的底子薄，整体素质偏低，对一般干部培养锻炼，着重加强综合素质能力的培养；对领导干部着重加强宏观管理能力、驾驭市场经济能力和处理复杂问题能力的培养锻炼和指导。建议：在今年将要召开的全国培养选拔少数民族干部工作座谈会上，建议中央重点考虑几个问题：（一）研究制定培养少数民族干部工作条例，解决培养选拔少数民族干部的长效机制；（二）要出台对人口较少民族干部的培养、使用专门规定。建议区党委向中央反映，考虑通过财政转移专项支付的办法解决在职少数民族干部的培训经费等问题；（三）采取学

校定向招生，计划指令性分配的办法，使一些素质高、有发展潜力的少数民族干部到中央国家机关工作；（四）国家每年招考公务员时，应当划出专门的指标招考少数民族毕业生，中央、国家机关每年也应当划出一定指标招录人口较少民族干部到中央、国家有关部门工作。 **是少数民族聚居地区，也革命老区，又是一个发展潜力十分巨大的地区。在过去几十年的改革开放和现代化建设中， **少数民族干部积极带领干部群众，投身到改革开放和全面建设小康社会的伟大实践中来，作出了巨大的贡献。在新的历史形势下，如何进一步抓好少数民族干部队伍建设，不仅关系到**的改革大局，也关系到**的民族团结稳定和社会进步，是一个十分重要而紧迫的现实课题。我们衷心地希望自治区政协考察团，通过这次考察调研活动，向自治区党委、中央民委及有关领导能引起重视，在少数民族干部队伍建设的问题上给予更多的帮助和扶持，使全国少数民族省、市（州）的少数民族干部队伍建设工作提高到一个新的水平，在建设和谐社会的新征程中作出更大的贡献，有更新的作为。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com