

Số: 334 /BC-UBND

A Lưới, ngày 07 tháng 9 năm 2023

BÁO CÁO

Kết quả 02 năm thực hiện Nghị quyết số 07-NQ/HU ngày 21/10/2021 của Huyện ủy A Lưới về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số giai đoạn 2021 - 2025 trên địa bàn huyện

Thực hiện Công văn số 1247-CV/HU ngày 07/8/2023 của Huyện ủy A Lưới về việc chuẩn bị nội dung trình Hội nghị Huyện ủy lần thứ 14 khoá XII, Ủy ban nhân dân huyện báo cáo kết quả thực hiện Nghị quyết số 07-NQ/HU ngày 21/10/2021 của Huyện ủy A Lưới về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số giai đoạn 2021 - 2025 trên địa bàn huyện như sau:

I. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH

1. Khái quát đặc điểm tình hình

Đội ngũ CBCCVC nói chung và CBCCVC người dân tộc thiểu số nói riêng nhiều năm qua luôn nhận được sự quan tâm, chú trọng trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo của Huyện ủy, HĐND, UBND huyện, với nhiều chủ trương, biện pháp để tạo nguồn nhân lực, nhất là việc củng cố, nâng cao số lượng, chất lượng đội ngũ CBCCVC người dân tộc thiểu số trên địa bàn huyện. Hiện nay, tổng số CBCCVC trên địa bàn huyện là 1809 người, trong đó có 1080 CBCCVC là người dân tộc thiểu số.

UBND huyện có nhiều ưu tiên để thu hút trọng dụng người có năng lực tham gia vào hệ thống chính trị tại địa phương, đặc biệt, thực hiện những ưu tiên trong tuyển dụng con em đồng bào dân tộc thiểu số, tạo điều kiện trong giải quyết việc làm. Trong bố trí, sắp xếp, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ luôn quan tâm đến CBCCVC là người dân tộc thiểu số, cán bộ trẻ có đầy đủ phẩm chất, năng lực, trình độ và nhiệt huyết để đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới; tác phong, lề lối làm việc, ý thức kỷ luật, trình độ lý luận chính trị, ứng dụng công nghệ thông tin, ham học hỏi, ý thức rèn luyện nâng lên rõ rệt; góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng, hiệu quả quản lý điều hành của chính quyền, hoạt động của Mặt trận và các tổ chức, đoàn thể, thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị, phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh của địa phương.

2. Thực trạng tổ chức bộ máy, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) người dân tộc thiểu số (DTTS)

2.1 Thực trạng tổ chức bộ máy

Đối với cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị xã hội tổng số biên chế được giao 59 người, có mặt 56 người, trong đó CBCC người DTTS 35 người, chiếm 62,5%.

Trong năm 2022, bộ máy các phòng, ban chuyên môn cấp huyện đã giảm từ 13 phòng ban xuống còn 12 phòng, với 133 biên chế được giao. Trong đó, 87 biên chế công chức, 32 biên chế viên chức và 14 hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP. Số biên chế công chức hiện có mặt 84 biên chế, 03 biên chế còn thiếu là các vị trí cấp trưởng, các phòng chuyên môn cấp huyện. Để thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ và góp phần nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước của các cơ quan, đơn vị, Ủy ban nhân dân huyện đã rà soát, điều chỉnh, bổ sung kịp thời chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện sau khi Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/2014 của Chính phủ, Nghị định số 108/2020/NĐ-CP ngày 14/9/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và theo các văn bản hướng dẫn chuyên ngành của bộ, ngành Trung ương và của tỉnh.

Số đơn vị sự nghiệp cấp huyện 05 đơn vị, biên chế được giao 68 biên chế. Ngành giáo dục hiện có 44 đơn vị sự nghiệp giáo dục, (trong năm 2022 đã sáp nhập Trường Tiểu học Kim Đồng với Trường Tiểu học Vừ A Dính thành Trường Tiểu học Kim Đồng) với số lượng biên chế viên chức là: 1.178 biên chế (số lượng biên chế hiện có 1.156, trong đó DTTS 504 người chiếm 43,59%).

Về tổ chức bộ máy cấp xã: Toàn huyện có 17 xã và 01 thị trấn, trong đó có 13 xã loại I, 04 xã loại II và 01 xã loại III. Tổng biên chế được giao theo Quyết định 2943/QĐ-UBND ngày 19/11/2019 của UBND tỉnh là 384, số lượng biên chế thực tế hiện có là 417, trong đó CBCC người DTTS 346 chiếm 82,97%.

2.2 Thực trạng CBCCVC người DTTS

Hiện nay, tổng số CBCCVC toàn huyện: 1809 biên chế (hiện có mặt, bao gồm cả khối Đảng, Mặt trận và đoàn thể), trong đó DTTS là 1080 người, chiếm 59,70%.

- Cấp huyện: Tổng số CBCCVC là 236 người, trong đó, DTTS là 115 người, chiếm 48,73%.

- Cấp xã: Tổng số CBCCVC là 417 người, trong đó, DTTS là 346 người, chiếm 82,97%.

- Ngành Giáo dục: Tổng số có mặt 1.156 người, trong đó, DTTS là 504 người, chiếm 43,59%.

Về chất lượng của CBCCVC người DTTS:

- Tổng số cán bộ, công chức người DTTS cấp huyện tính đến thời điểm 30/7/2023 là 115/236 người, trong đó: Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: Thạc sĩ: 07 người, chiếm 6,08%; đại học, cao đẳng: 107 người, chiếm 93%; trung cấp và sơ cấp: 01 người, chiếm 0,8%; về trình độ LLCT: Cao cấp: 33 người, chiếm 28,69%; trung cấp: 26 người, chiếm 22,6%; sơ cấp: 56 người, chiếm 48,6%; về trình độ QLNN: chương trình QLNN chuyên viên cao cấp: 01, chiếm 0,8%; chương trình QLNN chuyên viên chính: 48, chiếm 41,7%; chương trình QLNN chuyên viên: 66, chiếm 57,3%;

- Tổng số cán bộ, công chức người DTTS cấp xã tính đến thời điểm 30/7/2023 là 346/417 người, trong đó: Về trình độ chuyên môn, nghiệp: Thạc sĩ: 09 người, chiếm 2,6%; đại học, cao đẳng: 316 người, chiếm 91,3%; trung cấp: 21 người, chiếm 6,07%, sơ cấp 0 người, chiếm 0%; về trình độ LLCT: Cao cấp, trung cấp: 255 người, chiếm 73,7%; sơ cấp: 35 người, chiếm 10,1%; chưa qua đào tạo LLCT 56 người, chiếm 16,1%; về trình độ QLNN: Số công chức qua đào tạo, bồi dưỡng QLNN: 267, chiếm 77,1%.

- Tổng số công chức, viên chức người DTTS ngành giáo dục tính đến thời điểm 30/7/2023 là 504/1156 người, trong đó: Về trình độ chuyên môn, nghiệp: Thạc sĩ: 08 người, chiếm 1,6%; đại học 412 người, chiếm 81,7%; cao đẳng: 22 người, chiếm 4,3%; trung cấp và sơ cấp: 62 người, chiếm 12,3%; về trình độ LLCT: Trung cấp: 134 người, chiếm 26,5%; về trình độ Quản lý giáo dục: 121 người, chiếm 24%;

Theo thống kê, hiện nay toàn huyện có 1.809 CBCCVC, trong đó, CBCCVC người DTTS là 1080, chiếm tỷ lệ 59,7%; cấp huyện, cấp xã hiện nay đã đạt chuẩn 100%; riêng ngành giáo dục còn lại 05 giáo viên chưa được đào tạo để nâng chuẩn.

Đến nay, cơ bản đội ngũ CBCCVC có trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và năng lực để thực hiện các nhiệm vụ được giao, góp phần nâng cao các mặt công tác, khơi dậy được nguồn lực của nhân dân, nâng cao trình độ dân sinh, dân trí, dân chủ ở cơ sở, đời sống nhân dân được nâng lên đáng kể, góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng Đảng, chính quyền, đảm bảo an ninh, chính trị, quốc phòng ở các địa phương và trên địa bàn huyện.

Trong đó, đội ngũ cán bộ là người DTTS trên địa bàn huyện về cơ bản có phẩm chất chính trị tốt, trách nhiệm cao, tập hợp được sức mạnh khối đoàn kết các dân tộc trong việc đưa Nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước vào cuộc sống. Trong thời gian tới, trên cơ sở quy hoạch tổng thể, sẽ xây dựng cơ cấu đội ngũ CBCCVC người DTTS hợp lý theo nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị. Thực hiện nguyên tắc, cán bộ phải đáp ứng các tiêu chuẩn chung và các điều kiện, yêu cầu cụ thể, tăng cường đưa cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng theo những hình thức phù hợp. Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý là người DTTS, ngoài các tiêu chuẩn chung về phẩm chất và năng lực, cần chú ý tiêu chuẩn về sự tin nhiệm của đồng bào các dân tộc, khả năng vận động, tập hợp, đoàn kết các dân tộc thiểu số. Có thể ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng và chế độ, chính sách, nhưng không được hạ thấp tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật.

3. Những thuận lợi, khó khăn liên quan đến nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC người DTTS

3.1 Thuận lợi:

Các cấp uỷ Đảng, chính quyền địa phương cùng với các nguồn lực đầu tư và sự nỗ lực cố gắng của đồng bào các dân tộc, bộ mặt nông thôn vùng dân tộc thiểu số đã từng bước thay đổi, một số địa bàn, hộ gia đình đã đi vào sản xuất hàng hóa, đời sống vật chất tinh thần được nâng lên rõ rệt, tỷ lệ hộ nghèo giảm theo từng năm.

UBND huyện thường xuyên chăm lo xây dựng đội ngũ CBCCVC người DTTS, có nhiều chủ trương, giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp và thực hiện chính sách đối với cán bộ người DTTS, trong đó, ưu tiên tuyển dụng người DTTS tại chỗ, người có bằng thạc sĩ, đại học loại khá, giỏi nhằm khắc phục tình trạng đội ngũ CBCCVC người DTTS vừa thiếu về số lượng, chất lượng chưa cao và mất cân đối. Bên cạnh đó, hằng năm, UBND huyện đã quan tâm việc bố trí, sắp xếp theo chức danh, vị trí việc làm, năng lực và sở trường công tác, nhất là, quy hoạch đội ngũ CBCCVC vào các chức danh lãnh đạo, quản lý chủ chốt theo giai đoạn và bổ sung kịp thời, đảm bảo về điều kiện, tiêu chuẩn, đúng tỷ lệ, cơ cấu. Qua đó, góp phần tạo nguồn lực vững chắc về công tác cán bộ, đặc biệt là nguồn lực về đội ngũ cán bộ người địa phương.

Về đội ngũ cán bộ người DTTS đã có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên, từng bước đáp ứng yêu cầu về hiệu quả của công việc; đội ngũ cán bộ ngày càng được trẻ hóa, thích ứng tốt với môi trường làm việc trong điều kiện hội nhập hiện nay.

3.2 Khó khăn:

Hiện nay, trên địa bàn huyện cơ cấu đội ngũ CBCCVC chưa đồng đều, bố trí chưa hợp lý, tỷ lệ CBCC người DTTS so với dân số còn thấp; nhiều sinh viên DTTS sau khi tốt nghiệp ra trường chưa bố trí việc làm ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị nhà nước, tỷ lệ xin được việc làm ở trong các khu vực tư nhân còn thấp. Một số CBCC năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành còn hạn chế, giải quyết công việc còn theo ý muốn chủ quan, việc ứng xử với nhân dân, với cộng đồng còn theo thói quen, cách làm cũ và tình cảm... đã làm giảm lòng tin của cán bộ và nhân dân, trong khi nhiều cán bộ trẻ có năng lực lại không được thử thách, làm giảm quyết tâm và ý chí phấn đấu, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả công việc.

II. CÔNG TÁC LÃNH ĐẠO, CHỈ ĐẠO TRIỂN KHAI THỰC HIỆN

1. Việc phổ biến, triển khai, quán triệt

Ngay sau khi Huyện ủy ban hành Nghị quyết số 07-NQ/HU ngày 21/10/2021 về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số giai đoạn 2021 - 2025 trên địa bàn huyện, UBND huyện đã triển khai cho thủ trưởng các cơ quan, đơn vị, các xã, thị trấn nắm rõ các nội dung của Nghị quyết và tổ chức triển khai thực hiện. Chỉ đạo Phòng Nội vụ tham mưu xây dựng Đề án về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số giai đoạn 2021 - 2025 và đã được Hội đồng nhân dân huyện thông qua tại kỳ họp chuyên đề lần thứ nhất Hội đồng nhân dân huyện A Lưới khoá XII (Nghị quyết số 01/NQ-HĐND ngày 15/4/2022).

2. Việc ban hành văn bản để lãnh đạo, chỉ đạo cụ thể hoá thực hiện Nghị quyết

Hàng năm, UBND huyện đều ban hành kế hoạch thực hiện Nghị quyết, trong đó đề ra các chỉ tiêu cần thực hiện theo các năm. Trên cơ sở các chỉ tiêu đề ra, UBND huyện chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương tổ chức thực hiện nghiêm túc. Cụ thể: Kế hoạch số 10/KH-UBND ngày 12/01/2022; Kế hoạch số

02/KH-UBND ngày 03/01/2023. Ngoài ra, hàng năm UBND huyện đều ban hành Kế hoạch tham gia đào tạo, bồi dưỡng các lớp do UBND tỉnh hoặc Sở Nội vụ tổ chức cho đội ngũ CBCCVV trên địa bàn huyện, trong đó có CBCCVV là người dân tộc thiểu số.

III. KẾT QUẢ THỰC HIỆN

1. Công tác tuyển dụng, sắp xếp tổ chức bộ máy

Công tác tuyển dụng nói chung và tuyển dụng đối với CCVC người DTTS được UBND huyện thực hiện công khai, minh bạch và đúng, đầy đủ các chế độ, chính sách, ưu tiên tuyển dụng người DTTS theo quy định của pháp luật và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Được sự phân cấp của UBND tỉnh về quản lý tổ chức bộ máy, vị trí việc làm, biên chế và cán bộ, công chức tại Quyết định số 48/2022/QĐ ngày 10/10/2022 và công tác quản lý và tuyển dụng viên chức tại Quyết định số 59/2022/QĐ-UBND ngày 21/12/2022; Căn cứ các quy định về quản lý, sử dụng và tuyển dụng CBCCVV, trong năm 2022, UBND huyện đã tuyển dụng được 65 viên chức ngành giáo dục và nhân viên hợp đồng theo Nghị định số 68/2000/NĐ-CP còn thiếu (trong đó, 49 viên chức là người DTTS, chiếm 75,38%). 100% những người được tuyển dụng phù hợp với ngành nghề được đào tạo, đảm bảo lựa chọn người có đủ phẩm chất, năng lực, ưu tiên xét tuyển người DTTS.

Bộ máy các cơ quan, đơn vị, địa phương được đã được kiện toàn và củng cố, Ủy ban nhân dân huyện đã rà soát, điều chỉnh, bổ sung kịp thời chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện sau khi Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/2014 của Chính phủ, Nghị định số 108/2020/NĐ-CP ngày 14/9/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 37/2014/NĐ-CP ngày 05/5/2014 của Chính phủ quy định tổ chức các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương và theo các văn bản hướng dẫn chuyên ngành của bộ, ngành Trung ương và của tỉnh.

UBND huyện đã giải thể Phòng Y tế thuộc Ủy ban nhân dân huyện và chuyển giao chức năng tham mưu, giúp Ủy ban nhân dân huyện quản lý Nhà nước về lĩnh vực y tế cho Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân huyện quản lý; Đã sáp nhập các đơn vị sự nghiệp giáo dục công lập trực thuộc UBND huyện: Trường Tiểu học Vừ A Dính sáp nhập với Trường Tiểu học Kim Đồng; Phối hợp Sở Giáo dục và Đào tạo sáp nhập Trường THCS Hương Lâm vào Trường THPT Hương Lâm hợp thành Trường THCS - THPT Trường Sơn thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo quản lý.

2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCVV người DTTS

Nhằm tạo điều kiện thuận lợi và nâng cao chất lượng đào tạo lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ để đội ngũ cán bộ nắm vững và vận dụng tốt kiến thức đã học vào chức trách, nhiệm vụ được giao ở từng lĩnh vực công tác cụ thể, đồng thời có kế hoạch và tạo điều kiện thuận lợi cho số cán bộ là người DTTS đi đào tạo

cơ bản, chính quy, để có đội ngũ cán bộ nguồn kế cận chất lượng cho những nhiệm kỳ tiếp theo.

Trong giai đoạn từ 2021 đến tháng 7/2023, số CBCCVC được cử và tạo điều kiện tham gia các lớp cao học với 08 người, trong đó, 02 người DTTS; 1533 lượt CBCCVC bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, trong đó, người DTTS với 864 lượt tham gia. Phối hợp tổ chức 01 lớp đào tạo Trung cấp lý luận chính trị tại huyện A Lưới với 76 người tham gia và cử 10 cán bộ đào tạo lý luận chính trị học tại Trường Chính trị Nguyễn Chí Thanh, DTTS là 34 người; bồi dưỡng quản lý nhà nước ngạch chuyên viên, chuyên viên chính và lãnh đạo cấp phòng 64 người, DTTS 41 người.

Căn cứ nhu cầu thực tế của đào tạo của địa phương, hàng năm, UBND huyện đều ban hành Kế hoạch đào tạo mới, đào tạo lại, bồi dưỡng để củng cố, nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho CBCCVC nói chung và CBCCVC người dân tộc thiểu số nói riêng. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý nhằm thực hiện có hiệu quả Chỉ thị số 23/CT-UBND ngày 26/10/2018 của UBND tỉnh về việc đẩy mạnh bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với CBCCVC.

Hiện nay, CBCCVC cấp huyện và cấp xã đều đạt chuẩn, đạt tỷ lệ 100%, tuy nhiên, theo quy định mới của Bộ Giáo dục và Đào tạo về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức, chuẩn trình độ của giáo viên được yêu cầu cao hơn nên hiện có 05 giáo viên không đạt chuẩn theo vị trí việc làm. UBND huyện đã tạo điều kiện để giáo viên tham gia các lớp đào tạo để đạt chuẩn theo quy định.

3. Nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC người DTTS

Công tác xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ CBCCVC người DTTS được UBND huyện quan tâm thực hiện đồng bộ từ các khâu. Từ việc tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đến bố trí sử dụng và thực hiện chế độ chính sách đều được triển khai thực hiện theo đúng quy trình, đúng chính sách ưu tiên theo quy định của nhà nước.

Hiện nay, tổng số CBCCVC người DTTS tham gia tham gia vào các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp (tính cả khối Đảng, Mặt trận, đoàn thể) trên tổng số biên chế có mặt 1080/1809, đạt 59,70% so với chỉ tiêu Nghị quyết đề ra.

Tỷ lệ CBCCVC người DTTS giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan, đơn vị, địa phương (tính cả khối Đảng, Mặt trận, đoàn thể) trên tổng số cán bộ lãnh đạo, quản lý 241/388, chiếm 62,11% (trong đó, cấp huyện 41/84, chiếm 48,81%; cấp xã 163/194, chiếm 84,02%; ngành giáo dục 37/110, chiếm 33,64%).

4. Công tác quy hoạch, bổ nhiệm

Ban Thường vụ Huyện ủy đã lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện quyết liệt, kịp thời các nghị quyết, quy định, kết luận và hướng dẫn của Trung ương, Tỉnh ủy về công tác cán bộ; chỉ đạo, thực hiện các quy trình về công tác cán bộ đảm bảo đúng nguyên tắc tập trung dân chủ, điều kiện, tiêu chuẩn và thẩm quyền quyết định; công tác quy hoạch, nhất là quy hoạch nguồn người DTTS được quan tâm, đảm bảo các tiêu chí, tỷ lệ cơ cấu giữa người DTTS và người dân tộc Kinh nhằm đáp

ứng yêu cầu của quá trình đổi mới. Hàng năm, tiến hành rà soát đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không đủ phẩm chất đạo đức, không đủ năng lực và chuyên môn nghiệp vụ, đưa vào quy hoạch những cán bộ có phẩm chất đạo đức tốt, có chuyên môn nghiệp vụ, cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người DTTS từ đó làm cơ sở lựa chọn đề bạt, bổ nhiệm cán bộ đúng người, đúng việc, chất lượng, hiệu quả.

Kết quả quy hoạch nhiệm kỳ 2020 - 2025, 2021 - 2026, cụ thể:

Cấp huyện đã quy hoạch 69 cấp Ủy viên; quy hoạch Ban Thường vụ 26 đồng chí; quy hoạch các chức danh chủ chốt: Bí thư 04 đồng chí, Phó Bí thư 07 đồng chí, Chủ tịch HĐND huyện 04 đồng chí, Phó Chủ tịch HĐND huyện 08 đồng chí, Chủ tịch UBND huyện 07 đồng chí, Phó Chủ tịch UBND huyện 07 đồng chí; quy hoạch lãnh đạo các ban, cơ quan Đảng, Mặt trận tổ quốc, Đoàn thể chính trị - xã hội: cấp trưởng 13 đồng chí, cấp phó 21 đồng chí; lãnh đạo các phòng ban cấp huyện: cấp trưởng 20 đồng chí, cấp phó 45 đồng chí; lãnh đạo các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc huyện: cấp trưởng 33 đồng chí, cấp phó 43 đồng chí (*tổng số cán bộ được quy hoạch 307 người, trong đó, cán bộ người DTTS được quy hoạch vào các chức danh 180 người, chiếm 58,6%*); cán bộ nữ được quy hoạch cấp ủy 12 đồng chí, chiếm 17,4%; Ban thường vụ 09 đồng chí, chiếm 34,6%; Chủ tịch UBND 01 đồng chí, chiếm 14,3%; Phó Chủ tịch UBND 01 đồng chí, chiếm 14,3%; Phó Chủ tịch HĐND 01 đồng chí, chiếm 12,5%; cấp trưởng cơ quan Đảng, MT, ĐT 05 đồng chí, chiếm 38,5%, cấp phó cơ quan Đảng, MT, ĐT 10 đồng chí, chiếm 47,6%; cấp trưởng phòng ban 06 đồng chí, chiếm 30%, cấp phó 21 đồng chí, chiếm 46,6%; cấp trưởng đơn vị sự nghiệp 12 đồng chí, chiếm 36,3%, cấp phó 22 đồng chí, chiếm 51,2%. Tỷ lệ trẻ dưới 40 tuổi được quy hoạch các chức danh 126 đồng chí, chiếm 41%.

Cấp xã quy hoạch Ban Chấp hành 242 đồng chí; quy hoạch Ban Thường vụ 107 đồng chí. Quy hoạch các chức danh chủ chốt của các xã, thị trấn: Bí thư 38 đồng chí, Phó Bí thư 43 đồng chí, Chủ tịch HĐND 39 đồng chí, Phó Chủ tịch HĐND là 36 đồng chí, Chủ tịch UBND 43 đồng chí, Phó Chủ tịch UBND 59 đồng chí (*tổng quy hoạch 606 đồng chí, trong đó cán bộ DTTS được quy hoạch vào các chức danh 519 người, chiếm 85,6%*). Tỷ lệ nữ được quy hoạch cấp ủy 67 đồng chí, chiếm 27,8%; Ban Thường vụ 21 đồng chí, chiếm 19,6%. Tỷ lệ trẻ dưới 40 tuổi được quy hoạch các chức danh 358, chiếm 59,07%.

Công tác bổ nhiệm, điều động và bổ nhiệm, bổ nhiệm lại được thực hiện theo đúng quy trình, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ. Trong giai đoạn 02 năm số cán bộ, công chức được bổ nhiệm, điều động và bổ nhiệm, bổ nhiệm lại 69 người (*trong đó, điều động và bổ nhiệm là 21 người, DTTS là 09 người, chiếm 42,8%; bổ nhiệm 08 người, DTTS là 03 người, chiếm 37,5%, bổ nhiệm lại là 40 người, DTTS là 11 người, 27,5%*).

5. Công tác luân chuyển, điều động

Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Huyện ủy đã tập trung lãnh đạo đổi mới công tác tổ chức, cán bộ, chọn công tác cán bộ làm khâu đột phá; sửa đổi bổ sung các quy chế, quy định về tổ chức bộ máy và cán bộ. Trong 02 năm qua, đã luân chuyển, điều động 05 cán bộ để bố trí cán bộ chủ

chốt không phải là người địa phương tại 05 Đảng bộ cấp xã, trong đó người DTTS 03 người. Trong đó, có 04 đồng chí Chủ tịch UBND và 01 đồng chí Phó Chủ tịch UBND xã. Ngoài ra, đã điều động 174 CBCCVC, biệt phái 14 CBCCVC và chuyển đổi vị trí công tác 04 CBCC.

Qua năm tình hình tại những địa phương, đơn vị có cán bộ được điều động, luân chuyển, cơ bản đã có chuyển biến rõ nét, khắc phục được những yếu kém, trì trệ trước đây. Qua luân chuyển, điều động, đa số cán bộ đã phát huy được năng lực, sở trường, giữ gìn phẩm chất đạo đức, tiếp cận nhanh công việc mới, trách nhiệm, tâm huyết, được thử thách, rèn luyện, đóng góp công sức, trí tuệ cho các địa phương, phát huy khả năng sáng tạo trong thực thi nhiệm vụ, cụ thể hóa các chủ trương, giải pháp trong lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành và tổ chức thực hiện nhiệm vụ của địa phương đạt hiệu quả. 100% số cán bộ được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, đạt mục đích điều động, luân chuyển. Qua luân chuyển, điều động gắn với bố trí cán bộ không phải là người địa phương đã đào tạo được nhiều cán bộ, nhiều đồng chí trưởng thành, sẽ được bố trí đảm nhiệm chức vụ cao hơn trong thời gian tới.

IV. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Ưu điểm

Qua hai năm thực hiện Nghị quyết số 07-NQ/HU ngày 21/10/2021 của Huyện uỷ, Ủy ban nhân dân huyện đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện đồng bộ các mục tiêu và giải pháp của Nghị quyết đạt được nhiều kết quả quan trọng, nhiều chỉ tiêu đạt và vượt so với Nghị quyết đề ra, góp phần quan trọng vào kết quả thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững an ninh chính trị và trật tự, an toàn xã hội trên địa bàn huyện.

Đội ngũ CBCCVC người DTTS có bước trưởng thành về mọi mặt; tinh thần, trách nhiệm, lề lối làm việc, kỹ năng lãnh đạo, xử lý tình huống được nâng lên; hầu hết cán bộ có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức tốt, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện, phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Tỷ lệ người dân tộc thiểu số tham gia công tác trong hệ thống chính trị và được bổ nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan, đơn vị, địa phương ngày càng cao, công tác tuyển dụng được quan tâm; công tác quy hoạch cán bộ người dân tộc thiểu số được chú trọng, đảm bảo yêu cầu về tỷ lệ và cơ cấu; công tác đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, điều động, luân chuyển ngày càng đi vào nề nếp, góp phần tích cực trong việc tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý người dân tộc thiểu số có chất lượng. Chính sách đối với cán bộ người dân tộc thiểu số được thực hiện đầy đủ, kịp thời, tạo động lực để cán bộ người dân tộc thiểu số yên tâm công tác.

2. Hạn chế

Chất lượng đội ngũ CBCCVC người DTTS ở một số vị trí chưa ngang tầm với nhiệm vụ; một số đơn vị, địa phương cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa đồng đều, trình độ, năng lực công tác còn hạn chế, thiếu tính tự giác, còn tình trạng đùn đẩy trách nhiệm, tác phong, lề lối làm việc chưa nghiêm, nặng về thói quen, tình cảm.

Việc sắp xếp, bố trí, phân công, công việc chưa đúng người, đúng việc tại một số phòng, ban và công chức tại cấp xã. Việc đánh giá CBCCVC chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể; công tác đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn hạn chế, chậm đổi mới, chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận và thực tiễn; nhiều sinh viên người DTTS ra trường chưa được tuyển dụng và bố trí vào biên chế (*nguyên nhân do không có chỉ tiêu*).

3. Nguyên nhân

Chất lượng, số lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS nhìn chung chưa đồng đều, có nhiều mặt chưa tương ứng, chưa ngang tầm với thời kỳ mới; tinh thần trách nhiệm, phong cách làm việc một số CBCCVC chưa cao và chậm được đổi mới; trình độ văn hoá, chuyên môn nghiệp vụ đảm bảo về mức độ “chuẩn” nhưng chất lượng chưa tương xứng; lý luận chính trị theo vị trí công tác không đồng đều và chỉ tập trung ưu tiên đào tạo lý luận chính trị từ trung cấp.

Chưa có cơ chế giải quyết chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức chưa đạt chuẩn, hạn chế về năng lực để khuyến khích tự thôi việc. Do đó, làm ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý nhà nước ở địa phương.

Tạo nguồn cán bộ người DTTS chỉ dừng lại ở việc đào tạo học sinh, sinh viên người dân tộc ở các trường nội trú, tạo nguồn từ xa, chưa có quy chế để tuyển chọn, bố trí, sử dụng khi họ tốt nghiệp.

Một số cán bộ cấp xã là người DTTS tại địa phương thiếu kinh nghiệm thực tiễn, khả năng tiếp nhận, xử lý thông tin, bao quát, đánh giá, dự báo tình hình, xác định nhiệm vụ, điều hành công việc có mặt còn hạn chế.

Công chức dôi dư sau khi sáp nhập đơn vị hành chính còn nhiều (34 công chức), cũng là một trở ngại trong việc bố trí, sắp xếp, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng CBCC người dân tộc thiểu số.

V. PHƯƠNG HƯỚNG, NHIỆM VỤ TRONG THỜI GIAN TỚI

1. Bố trí sắp xếp và đề bạt, bổ nhiệm CBCCVC người dân tộc thiểu số giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý khi đáp ứng đủ các tiêu chuẩn theo quy định. Đảm bảo lộ trình thực hiện đến năm 2025, phấn đấu 60 - 65% CBCCVC người dân tộc thiểu số được bầu cử, bổ nhiệm giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý, nhất là nâng cao tỷ lệ của ngành giáo dục.

2. Tiếp tục triển khai chương trình đào tạo mới, đào tạo lại, bồi dưỡng các chức danh nghề nghiệp, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, trình độ công nghệ thông tin, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học, quốc phòng, an ninh... để củng cố, nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho CBCCVC nói chung và CBCCVC người dân tộc thiểu số nói riêng. Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý nhằm thực hiện có hiệu quả Chỉ thị số 23/CT-UBND ngày 26/10/2018 của UBND tỉnh về việc đẩy mạnh bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý đối với CBCCVC.

3. Thường xuyên rà soát chất lượng, đánh giá đúng thực chất đội ngũ CBCC người dân tộc thiểu số, bám sát các yêu cầu chính trị tại địa phương để thực hiện tốt công tác quy hoạch; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để đáp ứng yêu cầu

trước mắt cũng như lâu dài một cách hợp lý và hiệu quả. Thực hiện luân chuyển, bố trí cán bộ là người dân tộc thiểu số có đủ tiêu chuẩn, năng lực vào các vị trí lãnh đạo, quản lý, góp phần từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới.

4. Vận động CBCCVC năng lực chuyên môn hạn chế, tuổi cao, không bảo đảm sức khỏe để nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc và tuyển dụng, bố trí cán bộ trẻ đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn, năng lực thay thế.

5. Tiếp tục làm tốt công tác quy hoạch, bổ nhiệm, điều động CBCCVC phù hợp với năng lực, sở trường, vị trí việc làm, trong đó, ưu tiên quy hoạch CBCCVC người dân tộc thiểu số để tạo động lực tích cực làm việc, nỗ lực học tập, rèn luyện, phấn đấu vươn lên, vừa củng cố và nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị huyện nhà.

6. Thực hiện tốt việc tuyển dụng, quy định thêm một số điều kiện dự tuyển phù hợp với tình hình địa phương và đúng với các quy định hiện hành, nhằm ưu tiên tuyển chọn con em đồng bào dân tộc thiểu số tốt nghiệp đại học, cao đẳng đạt loại xuất sắc, giỏi, khá có phẩm chất, năng lực để bổ sung cho đội ngũ CBCCVC trên địa bàn huyện.

7. Tăng cường và thực hiện tốt công tác kiểm tra, giám sát, hướng dẫn việc thực thi công vụ của đội ngũ CBCCVC nhất là CBCCVC người dân tộc thiểu số và các cơ quan, đơn vị, địa phương nhằm nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu và trách nhiệm của CBCCVC trong thi hành công vụ, giúp đội ngũ CBCCVC nâng cao đạo đức công vụ chuyên nghiệp, hiệu quả.

Trên đây là Báo cáo sơ kết 02 năm thực hiện Nghị quyết số 07-NQ/HU ngày 21/10/2021 của Huyện ủy A Lưới về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số giai đoạn 2021 - 2025 trên địa bàn huyện./.

Nơi nhận:

- Huyện ủy (B/c);
- Chủ tịch, các PCT UBND huyện;
- Ban Tổ chức Huyện ủy;
- Phòng Nội vụ;
- Phòng GD và ĐT;
- UBND các xã, thị trấn;
- VP: LĐ, CV;
- Lưu: VT.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

PHỤ LỤC
BẢNG SO SÁNH CÁC CHỈ TIÊU NGHỊ QUYẾT

(Kèm theo Báo cáo số 334 /BC-UBND ngày 07 tháng 9 năm 2023 của UBND huyện)

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Chỉ tiêu đề ra	Thực hiện năm 2023	So sánh với Nghị quyết
1	Tổ chức, sắp xếp lại các cơ quan, đơn vị, địa phương trên địa bàn huyện đảm bảo tỷ lệ về CBCCVC người DTTS tối thiểu 55%	%	55%	59,7%	Vượt
2	Đến năm 2023, phần đầu 70% CBCCVC người DTTS cấp huyện, cấp xã có trình độ LLCT trung cấp trở lên, ngành Giáo dục phần đầu đạt từ 25% trở lên;	%			
	- Cấp huyện		70%	22,6%	Chưa đạt
	- Cấp xã		70%	69,07%	Chưa đạt
	- Giáo dục		25%	26,5%	Vượt
3	Đến năm 2025, 100% giáo viên Mầm non, Tiểu học, Trung học cơ sở có trình độ chuyên môn từ Cao đẳng trở lên; 100% CBCCVC cấp huyện đạt trình độ chuyên môn Đại học trở lên	%			
	- Giáo dục		100%	87,7%	
	- Cấp huyện		100%	100%	
4	Phần đầu 100% CBCCVC người DTTS có phẩm chất tốt, có đủ trình độ, năng lực thi hành nhiệm vụ, chấp hành tốt đạo đức công vụ, kỷ cương, kỷ luật hành chính, đủ về số lượng, cơ cấu hợp lý, chuyên nghiệp, hiện đại	%	100%	100%	
5	90% CBCCVC người DTTS được bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ công tác theo từng chức danh, được bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính Nhà nước, tạo điều kiện hỗ trợ đào tạo sau đại học đối với cán bộ quy	%	90%	90%	

	hoạch nguồn, sử dụng được các ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác				
6	Nâng cao tỷ lệ CBCCVC người DTTS				
	- Tỷ lệ CBCCVC người DTTS tham gia vào các cơ quan tổ chức, đơn vị sự nghiệp	%	55-60%	59,7%	
	- Cấp xã đạt từ 85% trở lên	%	85%	82,97%.	
	- Tỷ lệ CBCCVC người DTTS giữ các chức danh lãnh đạo quản lý tối thiểu 60 - 70%	%	60-70%	62,11%	
	- Giữ nguyên hoặc phát triển tỷ lệ công chức người dân tộc thiểu số của Phòng Dân tộc có tỷ lệ công chức người dân tộc thiểu số tối thiểu là 50% trên tổng số biên chế được giao	%	50%	60%	