

Số: 31 /TTr-UBND

Sơn Tây, ngày 30 tháng 6 năm 2023

TỜ TRÌNH

Về việc ban hành Nghị quyết nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; tạo nguồn cán bộ lãnh đạo quản lý, chú trọng phát triển cán bộ người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong thời kỳ mới

Kính gửi: Hội đồng nhân dân huyện Sơn Tây.

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19/6/2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22/11/2019;

Thực hiện nội dung Nghị quyết số 01-NQ/HU ngày 14/7/2022 của Huyện ủy Sơn Tây về nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; tạo nguồn cán bộ lãnh đạo quản lý, chú trọng phát triển cán bộ người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong thời kỳ mới, Ủy ban nhân dân huyện kính trình Hội đồng nhân dân huyện lấy ý kiến của đại biểu Hội đồng nhân dân để thông qua và ban hành Nghị quyết về nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; tạo nguồn cán bộ lãnh đạo quản lý, chú trọng phát triển cán bộ người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị trong thời kỳ mới, cụ thể như sau:

I. SỰ CẦN THIẾT

Huyện Sơn Tây có diện tích 385,6 km², dân số 22.121 người (tháng 12/2022), dân tộc Ca Dong chiếm 86%, có 09 đơn vị hành chính cấp xã; Về đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong tổ chức bộ máy chính quyền cấp huyện 568 người¹ (cán bộ, công chức là 37 người; viên chức là 531 người), trong đó người dân tộc thiểu số 129 người chiếm 22,7%. Về trình độ chuyên môn trên đại học là 13 người chiếm 2,29%, Đại học là 414 người chiếm 72,9%, Cao đẳng là 98 người chiếm 17,3%, Trung cấp là 43 người chiếm 7,6%; Về lý luận chính trị, trình độ cơ bản đã đáp ứng yêu cầu cho vị trí, chức danh cán bộ, công chức, viên chức được sắp xếp bố trí trong tổ chức, cơ quan đơn vị công tác.

¹ Số liệu tính đến ngày 31/12/2022

Huyện được chia tách vào năm 1994; sau 29 năm tái lập, tình hình kinh tế - xã hội phát triển, an sinh cuộc sống của người dân được cải thiện, nâng lên rõ rệt, toàn huyện không còn thiếu đói, mù chữ; đó là kết quả quyết tâm cả hệ thống chính trị huyện qua từng thời kỳ, lãnh đạo triển khai đúng đắn chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật Nhà nước mà trọng tâm cốt lõi là sự trực tiếp tham gia vào cuộc của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị huyện làm cho kinh tế, văn hóa, xã hội phát triển, quốc phòng - an ninh giữ vững. Những thành quả đạt được đáng trân trọng, khích lệ. Tuy nhiên xét trên bình diện chung, tương quan đánh giá xếp hạng các huyện trong tỉnh: ***Son Tây là huyện nghèo, đặc biệt khó khăn; năng lực cán bộ, công chức, viên chức vẫn là tụt hậu; chưa bắt nhịp, theo kịp trước tình hình đổi mới và phát triển nền hành chính công vụ hiện đại***; do bởi các nguyên nhân: (1) Là địa phương có vị trí địa lý vùng núi cao, thuộc diện đặc biệt khó khăn; trình độ dân trí chưa cao, kinh tế chậm phát triển. (2) Nhân tố con người trong hệ thống chính trị có vai trò, vị trí then chốt, động lực cho phát triển, nhưng hầu hết cán bộ, công chức, viên chức có cuộc sống gia đình ổn định ngoài địa bàn huyện, điều kiện sống tác động làm suy giảm năng suất chất lượng công vụ; bên cạnh đó, cũng tồn tại một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức chưa tận tâm công việc, chưa cống hiến cho khát vọng phát triển của huyện. (3) Người đứng đầu các cấp trong nhiều nhiệm kỳ chưa thật sự quan tâm đúng mức công tác phát triển nguồn nhân lực hệ thống chính trị; công tác đào tạo, bồi dưỡng và tuyển dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ là người dân tộc thiểu số tại chỗ còn chấp vá, hụt hẫng; chất lượng thấp, chưa đảm bảo cho tính kế thừa. (4) Chính sách thu hút cán bộ, công chức, viên chức công tác lâu dài miền núi, vùng đặc biệt khó khăn chưa "*giữ chân*" người có năng lực, tài giỏi an tâm ở lại làm việc. (5) Chính sách ưu tiên dân tộc thiểu số miền núi cũng chưa rộng mở, chưa tạo điều kiện cho người dân tại chỗ có cơ hội việc làm trong tổ chức, bộ máy cơ quan của hệ thống chính trị huyện.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

1.1. Nhận thức đúng đắn vai trò, vị trí của cán bộ, công chức, viên chức hệ thống chính trị huyện là nhân tố quyết định cho sự thành công hiện thực hóa chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật Nhà nước làm cho cuộc sống xã hội ngày càng phát triển, thúc đẩy tiến trình thực hiện giảm nghèo nhanh và bền vững trên địa bàn. Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo quản lý cho hệ thống chính trị, chú trọng phát triển cán bộ người dân tộc thiểu số xác định vừa là trước mắt và đặt ra nhiệm vụ lâu dài của các cấp chính quyền.

1.2. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương là trung tâm của nhiệm vụ triển khai thực hiện công tác nâng cao chất lượng cán bộ, công chức, viên chức; tạo nguồn cán bộ lãnh đạo quản lý cho hệ thống chính trị, chú trọng phát triển cán bộ người dân tộc thiểu số (tại chỗ); phải thể hiện công tâm, khách quan và có quyết tâm cao trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, tạo nguồn, giới thiệu, đề bạt cán bộ đúng đối tượng, sát mục tiêu, chỉ tiêu đề ra.

2. Mục tiêu

Xác định phát triển và tạo nguồn cán bộ là nhiệm vụ quan trọng của huyện, nhằm từng bước tạo lớp cán bộ có phẩm chất, năng lực khát vọng cống hiến để sẵn sàng kế cận cho những vị trí, chức danh lãnh đạo quản lý trong các cơ quan, đơn vị và cũng là cơ sở để xem xét, giới thiệu nhân sự cho quy hoạch dự nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh; công tác phát triển tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số tại chỗ, cán bộ nữ và cán bộ trẻ phải được chú trọng.

3. Chỉ tiêu

3.1 Chỉ tiêu đến năm 2025

- 100% cán bộ, công chức, viên chức cấp huyện, cấp xã có trình độ chuyên môn đào tạo từ đại học trở lên; trong đó có 5-10% có trình độ trên đại học.

- 100% cán bộ lãnh đạo quản lý cấp huyện, cấp xã và dự nguồn quy hoạch các chức danh lãnh đạo quản lý được đào tạo lý luận chính trị trình độ phù hợp theo quy định của cấp thẩm quyền.

- Phân đầu cơ cấu, thành phần cán bộ người dân tộc thiểu số (người tại chỗ), cán bộ trẻ, cán bộ nữ có trong Ban Chấp hành, Ban Thường vụ và lãnh đạo chủ chốt cơ quan Đảng, chính quyền và mặt trận đoàn thể chính trị đạt số lượng, đảm bảo chất lượng, tiêu chí điều kiện theo quy định.

- 100% cán bộ, công chức, viên chức cấp huyện; 75% cán bộ, công chức cấp xã có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin có hiệu quả trong quản lý điều hành và giải quyết công việc chuyên môn, quản lý hành chính thông qua môi trường mạng internet.

3.2. Định hướng đến năm 2030

- 100% cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị cấp huyện, cấp xã được chuẩn hóa theo tiêu chí, điều kiện quy định của Đảng và Nhà nước về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị.

- Phân đầu đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn giới thiệu và đề cử cán bộ là người dân tộc thiểu số (tại chỗ) tham gia Ban Chấp hành, Ban Thường

vụ và lãnh đạo chủ chốt cơ quan Đảng, chính quyền và Mặt trận đoàn thể nhiệm kỳ 2025 - 2030 tăng 10% - 20% so với nhiệm kỳ 2020 - 2025.

- Phân đấu có từ 03 - 04 cán bộ lãnh đạo huyện được cơ cấu dự nguồn nhân sự Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, cán bộ lãnh đạo cấp sở, ban ngành của tỉnh, trong đó có ít nhất từ 01 - 02 cán bộ là người dân tộc thiểu số.

- Phân đấu cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị cấp huyện, cấp xã có khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, mạng internet hoàn thành mục tiêu xây dựng chính quyền điện tử ở cấp huyện, cấp xã, tiến tới chính quyền số theo quy định của trung ương, của tỉnh.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1. Người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương, quán triệt cho cán bộ, đảng viên nhận thức đúng về quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ công tác nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; vừa là nhiệm vụ có tính cấp bách và lâu dài; ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với công cuộc đổi mới và phát triển của địa phương trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hiện nay.

2. Tiếp tục triển khai có hiệu quả công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; hướng đến chuẩn hóa tiêu chí, điều kiện chuyên môn, lý luận chính trị và vị trí chức danh nghề nghiệp, việc làm theo quy định, giúp cán bộ, công chức, viên chức an tâm, gắn bó sâu hơn với công việc.

3. Khuyến khích, động viên, tạo điều kiện vật chất, tinh thần cho cán bộ, công chức, viên chức tự giác học tập nâng cao trình độ chuyên môn, rèn luyện kỹ năng nghiệp vụ để làm tốt nhiệm vụ được giao. Nêu cao vai trò trách nhiệm của cá nhân người đứng đầu các cấp và Cơ quan Tổ chức - Nội vụ huyện trong việc phát hiện, giới thiệu cán bộ tiềm năng, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số (tại chỗ) có triển vọng để tạo nguồn cán bộ lãnh đạo quản lý cho huyện, xã. Tuyên dương khen thưởng kịp thời các tổ chức, cá nhân điển hình làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ cho huyện.

4. Nghiên cứu vận dụng, áp dụng cơ chế chính sách của Trung ương, của Tỉnh về trọng dụng người tài, để triển khai vào điều kiện thực tiễn huyện Sơn Tây, nhằm giữ chân, thu hút cán bộ trình độ chuyên môn cao, có năng lực, kinh nghiệm sâu trong quản lý tham gia công tác lâu dài tại địa phương.

5. Coi trọng chất lượng giáo dục phổ thông trên địa bàn, là nền tảng quyết định chất lượng nguồn nhân lực tại chỗ cơ cấu trong hệ thống tổ chức, bộ máy cơ quan, đơn vị cấp huyện và xã; tăng cường công tác quản

lý, kiểm tra, giám sát chất lượng giảng dạy, học tập ở các cấp, bậc học phổ thông trên địa bàn; đảm bảo tốt nhất trong điều kiện có thể về đời sống vật chất tinh thần cho giáo viên, về cơ sở vật chất phục vụ cho giảng dạy và học tập. Lấy học sinh làm trung tâm thực hiện nhiệm vụ giáo dục và cũng đồng thời là thước đo chất lượng giáo dục và phát triển dân trí; không chạy theo thành tích, thẳng thắn nhìn nhận, đánh giá đúng chất lượng giáo dục của huyện để có giải pháp sát hợp với tình hình, tháo gỡ vướng mắc nâng cao chất lượng dạy và học trên địa bàn, nhằm mục tiêu tạo ra nguồn cán bộ có chất lượng sau này.

6. Thực hiện công tác sàng lọc cán bộ thông qua đánh giá cán bộ, đề củng cố, kiện toàn hệ thống chính trị vững mạnh. Không nể nang, bao che những sai trái tiêu cực tồn tại trong công tác cán bộ; kiên quyết đưa ra khỏi cơ quan, đơn vị, tổ chức đối với những cán bộ suy giảm phẩm chất, mờ nhạt mục tiêu lý tưởng, yếu kém năng lực chuyên môn để làm trong sạch đội ngũ cán bộ. Nghiêm khắc xử lý cán bộ dung túng, bao che sai phạm trong lĩnh vực công tác cán bộ để giữ vững kỷ luật, kỷ cương.

7. Nghiêm túc, chặt chẽ trong công tác đánh giá cán bộ; thông qua đánh giá cán bộ lựa chọn nhân tố tích cực phẩm chất đạo đức tốt, có triển vọng chiều hướng phát triển để đào tạo chuyên môn, lý luận chính trị, bồi dưỡng năng lực thực tiễn, đưa vào quy hoạch dự nguồn, xem xét bố trí giữ các vị trí, chức danh lãnh đạo quản lý phù hợp để phát huy thế mạnh có điều kiện cống hiến nhiều hơn. Đây là một kênh tạo nguồn cán bộ lãnh đạo quản lý, cán bộ chủ chốt của huyện và lựa chọn giới thiệu cho dự nguồn cán bộ của tỉnh.

8. Làm tốt công tác quy hoạch và rà soát quy hoạch cán bộ định kỳ, hằng năm để kịp thời loại bỏ, đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ yếu kém, cán bộ không còn đáp ứng tiêu chí, điều kiện cho chức danh dự nguồn quy hoạch; đồng thời đề đạt, bổ sung những cán bộ có đủ phẩm chất, khát vọng cống hiến cho phát triển vào những vị trí xứng đáng trong dự nguồn quy hoạch lãnh đạo quản lý, để tạo ra vị thế vững chắc nguồn lực cán bộ ở địa phương; tránh chấp vá, hụt hẫng trong công tác cán bộ.

9. Kiến nghị cấp thẩm quyền sửa đổi cơ chế, chính sách ưu tiên tuyển dụng công chức, viên chức người dân tộc thiểu số miền núi cho sát hợp với tính chất, đặc điểm bản sắc dân tộc, hiện trạng dân trí và điều kiện sống người dân tộc thiểu số tại chỗ có cơ hội được tuyển dụng tham gia làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của hệ thống chính trị huyện, xã, để có nguồn lực cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, cán bộ trẻ phục vụ quy hoạch tạo nguồn cán bộ đáp ứng yêu cầu cơ cấu, thành phần theo tiêu chí quy định phải có trong tổ chức, bộ máy chính quyền trong hệ thống chính trị.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Đề nghị các cơ quan, đơn vị tổ chức quán triệt, phổ biến Nghị quyết đến cán bộ, công chức, viên chức và xây dựng kế hoạch thực hiện Nghị quyết.

2. Đề nghị Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân các xã theo chức năng, nhiệm vụ được giao, cụ thể hóa nội dung Nghị quyết thành văn bản cụ thể để lãnh đạo tổ chức triển khai thực hiện đạt kết quả.

3. Ủy ban nhân dân huyện căn cứ Nghị quyết của HĐND huyện và các văn bản quy định, hướng dẫn của Trung ương, của Tỉnh có liên quan để tổ chức thực hiện, định kỳ sơ kết vào năm 2025 và tổng kết vào quý III năm 2030.

V. DỰ KIẾN NGUỒN LỰC, ĐIỀU KIỆN ĐẢM BẢO THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT

Nguồn kinh phí thực hiện: Được bố trí từ ngân sách nhà nước theo phân cấp ngân sách hiện hành và khả năng cân đối ngân sách; nguồn xã hội hóa và các nguồn lực hợp pháp khác theo quy định của pháp luật; Sau khi HĐND huyện thông qua Nghị quyết, UBND huyện ban hành chương trình, kế hoạch cụ thể để triển khai thực hiện trên địa bàn huyện.

VI. THỜI GIAN DỰ KIẾN THÔNG QUA NGHỊ QUYẾT

Tại kỳ họp thứ 13 (Kỳ họp giữa năm 2023) HĐND huyện khóa VI.

(Có dự thảo Nghị quyết kèm theo)

Kính trình Hội đồng nhân dân huyện xem xét, thông qua./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- CT, các PCT UBND huyện;
- Cơ quan TC-NV;
- C, PCVP, TH;
- Lưu: VT.

**TM. ỦY BAN NHÂN HUYỆN
CHỦ TỊCH**

Nguyễn Ngọc Trân