ĐẢNG BỘ TỈNH QUẢNG NGÃI
HUYỆN ỦY SƠN HÀ
*
Số 08-ĐA/HU

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Sơn Hà, ngày 12 tháng 4 năm 2022

ĐỀ ÁN

tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035

TRƯỜNG THCS VÀ THPT PHẠM KIỆT
ĐẾN Số: 32
Ngày: 4/5/2022
Chuyển:
Lưu hồ sơ số:

Phần I
SỰ CẦN THIẾT VÀ CƠ SỞ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. Sự cần thiết ban hành Đề án

Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ là chủ trương lớn, nhất quán của Đảng và Nhà nước ta được thực hiện xuyên suốt từ nhiều nhiệm kỳ qua. Nghị quyết Đại hội XII của Đảng đã khẳng định *"Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ, trong đó có giải pháp để tăng tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, cấp ủy là người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, cán bộ trẻ..."*; Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng tiếp tục nhấn mạnh *"xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược, người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, gắn bó mật thiết với nhân dân là những nhân tố có ý nghĩa quyết định thành công sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước và bảo vệ Tổ quốc"*. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XX đã đưa ra một trong ba nhiệm vụ đột phá trong nhiệm kỳ 2020 - 2025 là *"Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ"*. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện Sơn Hà lần thứ XXIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025 đã đưa ra một trong hai nhiệm vụ đột phá là *"Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức các cấp, nhất là cán bộ chủ chốt, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ"*.

Với đặc thù là huyện miền núi nằm ở phía Tây của tỉnh Quảng Ngãi, có dân tộc thiểu số chiếm khoảng 82% dân số; trong những năm qua, cùng với sự quan tâm, chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ, công tác xây dựng, tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý luôn được các cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị, địa phương quan tâm và xem là nhiệm vụ trọng tâm trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của huyện và đã đạt được kết quả quan trọng. Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị ... và cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy các cấp và giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý về cơ bản đảm bảo đạt tỷ lệ theo quy định.

Tuy nhiên, chất lượng của đội ngũ cán bộ, công chức chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém. Một số cán bộ, công chức mặc dù đạt chuẩn trình độ chuyên môn nhưng năng lực lãnh đạo, tham mưu, tổ chức thực hiện chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Đội ngũ cán bộ, công chức vừa thừa, vừa thiếu cục bộ vẫn còn. Cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số tại một số đơn vị, địa phương chưa

đạt yêu cầu. Một số cán bộ, công chức còn thiếu tinh thần trách nhiệm, chưa thật sự tâm huyết với công việc, có biểu hiện sa sút về đạo đức, lối sống, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ.

Từ thực tế trên, để thực hiện tốt chủ trương của Trung ương, của tỉnh và Nghị quyết của Đại hội Đảng bộ huyện Sơn Hà lần thứ XXIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025 về tiếp tục phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, Ban Thường vụ Huyện ủy xây dựng Đề án tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035.

II. Cơ sở để xây dựng Đề án

1. Cơ sở chính trị, pháp lý

- Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, XIII của Đảng.

- Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ;

- Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị và Kết luận số 55-KL/TW, ngày 18/01/2013 của Ban Bí thư về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước;

- Kết luận số 65-KL/TW, ngày 30/10/2019 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 24-NQ/TW, ngày 12/3/2003 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về công tác dân tộc trong tình hình mới;

- Chỉ thị số 21-CT/TW, ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới;

- Nghị quyết số 52/NQ-CP, ngày 15/6/2016 của Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030;

- Nghị quyết số 28/NQ-CP, ngày 03/3/2021 của Chính phủ ban hành Chiến lược Quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030;

- Quyết định số 402/QĐ-TTg, ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong tình hình mới;

- Quyết định số 2282/QĐ-TTg, ngày 31/12/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình "Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách giai đoạn 2021 - 2030";

- Nghị quyết số 01-NQ/ĐH, ngày 22/10/2020 của Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi lần thứ XX, nhiệm kỳ 2020 - 2025;

- Kết luận số 298-KL/TU, ngày 13/4/2021của Hội nghị Tỉnh ủy lần thứ ba khóa XX về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ;

- Đề án số 08-ĐA/TU, ngày 12/11/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035;

- Nghị quyết số 06-NQ/ĐH, ngày 11/8/2020 của Đại hội đại biểu Đảng bộ huyện Sơn Hà lần thứ XXIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025.

2. Cơ sở thực tiễn

- Kết quả tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước của Đảng bộ huyện *(Báo cáo số 272-BC/HU, ngày 31/7/2017 của Ban Thường vụ Huyện uỷ Sơn Hà).*

- Kết quả thực hiện Nghị quyết số 01-NQ/HU, ngày 21/3/2016 của Huyện ủy Sơn Hà về nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng, đảng viên và chú trọng quy hoạch, đào tạo đội ngũ cán bộ cho hệ thống chính trị ở cơ sở *(Báo cáo số 721-BC/HU, ngày 24/3/2020 của Huyện uỷ Sơn Hà).*

- Kết quả tổng kết các nghị quyết, kết luận, đề án của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác xây dựng Đảng, công tác cán bộ và quản lý cán bộ của tỉnh trong thời gian qua.

- Thực trạng công tác tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý trong thời gian qua *(tại mục I, Phần II)*

III. Đối tượng rà soát, xem xét tạo nguồn và phạm vi áp dụng Đề án

1. Đối tượng

1.1. Đối với cán bộ nữ, cán bộ trẻ

a) Là cán bộ có trong quy hoạch các chức danh diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý và đang giữ các chức vụ:

- Cấp huyện: Có độ tuổi dưới 40 tuổi **(thời điểm tính tuổi là tháng 6/2025)** hiện nay đang giữ các chức vụ: Trưởng, Phó trưởng các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Huyện ủy; Ủy viên Ủy ban Kiểm tra Huyện ủy; Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội; Trưởng, Phó trưởng Ban Hội đồng nhân dân huyện; Trưởng, Phó trưởng các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện; thủ trưởng các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc huyện.

- Cấp xã: Có độ tuổi dưới 35 tuổi **(thời điểm tính tuổi là tháng 4/2025)** hiện nay đang giữ các chức vụ: Từ phó chủ tịch ủy ban nhân dân, phó chủ tịch hội đồng nhân dân cấp xã trở lên.

b) Một số đối tượng khác có thành tích công tác nổi trội, có tài năng trong hoạ động công vụ do Cơ quan Tổ chức - Nội vụ huyện trình Thường trực Huyện ủy, Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét, quyết định.

c) Có đủ các tiêu chuẩn, điều kiện về công tác cán bộ theo quy định và triển vọng để phát triển giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035.

1.2. Đối với cán bộ người dân tộc thiểu số

Đang là trưởng, phó trưởng phòng và tương đương cấp huyện; phó chủ tịch ủy ban nhân dân, phó chủ tịch hội đồng nhân dân cấp xã trở lên không yêu cầu độ tuổi phải là trẻ như trên nhưng phải có trong quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý và bảo đảm độ tuổi quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển theo quy định.

2. Phạm vi

Đề án được triển khai thực hiện tại các cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp huyện, cấp xã; các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Huyện ủy và Ủy ban nhân dân huyện; … để đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, quy hoạch, bố trí, sử dụng, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vào các chức danh cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý.

Phần II

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TẠO NGUỒN VÀ PHÁT TRIỂN CÁN BỘ NỮ, CÁN BỘ TRẺ, CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ GIỮ CÁC CHỨC DANH THUỘC DIỆN BAN THƯỜNG VỤ HUYỆN ỦY QUẢN LÝ TRONG THỜI GIAN QUA

I. Thực trạng công tác tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý trong thời gian qua

1. Đối với cấp huyện

a) Về công tác quy hoạch cán bộ

- Nhiệm kỳ 2015 - 2020:

Quy hoạch Ban Chấp hành 75 đồng chí, trong đó: cán bộ nữ 14 đồng chí, tỷ lệ 18,67%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 40 đồng chí, tỷ lệ 53,33%; cán bộ người dân tộc thiểu số 41 đồng chí, tỷ lệ 54,67%.

Quy hoạch Ban Thường vụ Huyện ủy 20 đồng chí, trong đó: Cán bộ nữ 02 đồng chí, tỷ lệ 10,0%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 08 đồng chí, tỷ lệ 40%; cán bộ người dân tộc thiểu số 10 đồng chí, tỷ lệ 50,0%.

Quy hoạch các chức danh lãnh đạo cấp huyện *(Bí thư, Phó bí thư, Chủ tịch, Phó chủ tịch HĐND, UBND)* 25 đồng chí, trong đó: cán bộ nữ 06 đồng chí, tỷ lệ

24,0%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 11 đồng chí, tỷ lệ 44,0%; cán bộ người dân tộc thiểu số 13 đồng chí, tỷ lệ 52,00%.

- Nhiệm kỳ 2020 - 2025:

Quy hoạch Ban Chấp hành 53 đồng chí, trong đó: cán bộ nữ 16 đồng chí, tỷ lệ 30,19%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 39 đồng chí, tỷ lệ 73,58%; cán bộ người dân tộc thiểu số 21 đồng chí, tỷ lệ 39,62%.

Quy hoạch Ban Thường vụ Huyện ủy 09 đồng chí, trong đó: Cán bộ nữ 03 đồng chí, tỷ lệ 33,33%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 07 đồng chí, tỷ lệ 77,78%; cán bộ người dân tộc thiểu số 06 đồng chí, tỷ lệ 66,66%.

Quy hoạch các chức danh lãnh đạo cấp huyện *(Bí thư, Phó bí thư, Chủ tịch, Phó chủ tịch HĐND, UBND)* 16 đồng chí, trong đó: cán bộ nữ 05 đồng chí, tỷ lệ 31,25%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 15 đồng chí, tỷ lệ 93,75%; cán bộ người dân tộc thiểu số 10 đồng chí, tỷ lệ 76,92%.

Sau khi thực hiện rà soát, bổ sung quy hoạch năm 2021: Quy hoạch Ban Chấp hành 55 đồng chí, trong đó: cán bộ nữ 11 đồng chí, tỷ lệ 20,00%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 20 đồng chí, tỷ lệ 36,36%; cán bộ người dân tộc thiểu số 28 đồng chí, tỷ lệ 50,91%. Quy hoạch Ban Thường vụ Huyện ủy 13 đồng chí, trong đó: Cán bộ nữ 04 đồng chí, tỷ lệ 30,77%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 03 đồng chí, tỷ lệ 23,08%; cán bộ người dân tộc thiểu số 06 đồng chí, tỷ lệ 46,15%.

b) Về công tác bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử

- Nhiệm kỳ 2015 - 2020:

Ban Chấp hành Đảng bộ huyện có 42 đồng chí, trong đó: Cán bộ nữ 10 đồng chí, tỷ lệ 28,81%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 19 đồng chí, tỷ lệ 45,24%; cán bộ người dân tộc thiểu số 19 đồng chí, tỷ lệ 45,24%.

Ban Thường vụ Huyện ủy 12 đồng chí, trong đó: Cán bộ nữ 01 đồng chí, tỷ lệ 8,33%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 03 đồng chí, tỷ lệ 25,00%; cán bộ người dân tộc thiểu số 05 đồng chí, tỷ lệ 41,67%.

Cán bộ giữ các chức danh lãnh đạo cấp huyện *(Bí thư, Phó bí thư, Chủ tịch, Phó chủ tịch HĐND, UBND)* 06 đồng chí, trong đó: cán bộ nữ 01 đồng chí, tỷ lệ 16,67%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 02 đồng chí, tỷ lệ 33,33%; cán bộ người dân tộc thiểu số 03 đồng chí, tỷ lệ 50%.

- Nhiệm kỳ 2020 - 2025 (Tính đến ngày 28/02/2022):

Ban Chấp hành Đảng bộ huyện có 36 đồng chí, trong đó: Cán bộ nữ 08 đồng chí, tỷ lệ 22,22%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 07 đồng chí, tỷ lệ 19,44%; cán bộ người dân tộc thiểu số 18 đồng chí, tỷ lệ 50,00%.

Ban Thường vụ Huyện ủy 09 đồng chí, trong đó: cán bộ nữ 01 đồng chí, tỷ lệ 11,11%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 00 đồng chí, tỷ lệ 00,00%; cán bộ người dân tộc thiểu số 05 đồng chí, tỷ lệ 55,56%.

Cán bộ giữ các chức danh lãnh đạo cấp huyện *(Bí thư, Phó bí thư, Chủ tịch, Phó chủ tịch HĐND, UBND)* 06 đồng chí, trong đó: cán bộ nữ 01 đồng chí, tỷ lệ 16,67%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 01 đồng chí, tỷ lệ 16,67%; cán bộ người dân tộc thiểu số 03 đồng chí, tỷ lệ 50%.

**** Cán bộ giữ các chức danh lãnh đạo cấp trưởng, phó các cơ quan, đơn vị thuộc huyện*** 39 đồng chí, trong đó: cán bộ nữ 08 đồng chí, tỷ lệ 20,51%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 06 đồng chí, tỷ lệ 15,38%; cán bộ người dân tộc thiểu số 10 đồng chí, tỷ lệ 25,64% (có Biểu 3 kèm theo).

2. Đối với cấp xã, thị trấn

a) Về công tác quy hoạch cán bộ

- Nhiệm kỳ 2015 - 2020:

Quy hoạch cấp ủy cấp xã 290 đồng chí, trong đó: cán bộ nữ 69 đồng chí, tỷ lệ 23,79%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 212 đồng chí, tỷ lệ 73,10%; cán bộ người dân tộc thiểu số 211 đồng chí, tỷ lệ 72,76%.

Quy hoạch Ban Thường vụ cấp ủy cấp xã 67 đồng chí, trong đó: Cán bộ nữ 05 đồng chí, tỷ lệ 7,46%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 41 đồng chí, tỷ lệ 61,19%; cán bộ người dân tộc thiểu số 55 đồng chí, tỷ lệ 82,09%.

Quy hoạch các chức danh lãnh đạo cấp xã *(Bí thư, Phó bí thư, Chủ tịch, Phó chủ tịch HĐND, UBND)* 162 đồng chí, trong đó: cán bộ nữ 14 đồng chí, tỷ lệ 8,64%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 107 đồng chí, tỷ lệ 66,05%; cán bộ người dân tộc thiểu số 126 đồng chí, tỷ lệ 77,78%.

- Nhiệm kỳ 2020 - 2025:

Quy hoạch cấp ủy cấp xã 227 đồng chí, trong đó: cán bộ nữ 83 đồng chí, tỷ lệ 36,56%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 164 đồng chí, tỷ lệ 72,25%; cán bộ người dân tộc thiểu số 140 đồng chí, tỷ lệ 61,67%.

Quy hoạch Ban Thường vụ cấp ủy cấp xã 68 đồng chí, trong đó: Cán bộ nữ 11 đồng chí, tỷ lệ 16,17%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 42 đồng chí, tỷ lệ 61,76%; cán bộ người dân tộc thiểu số 44 đồng chí, tỷ lệ 64,71%.

Quy hoạch các chức danh lãnh đạo cấp xã *(Bí thư, Phó bí thư, Chủ tịch, Phó chủ tịch HĐND, UBND)* 186 đồng chí, trong đó: cán bộ nữ 41 đồng chí, tỷ lệ 22,04%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 114 đồng chí, tỷ lệ 61,29%; cán bộ người dân tộc thiểu số 128 đồng chí, tỷ lệ 68,82%.

b) Về công tác bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử trong nhiệm kỳ 2020 - 2025 *(Tính đến ngày 28/02/2022):*

Cấp ủy cấp xã 161 đồng chí, trong đó: cán bộ nữ 33 đồng chí, tỷ lệ 20,50%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 80 đồng chí, tỷ lệ 49,69% *(cán bộ trẻ dưới 35 tuổi 20 đồng chí, tỷ lệ 12,42%)*; cán bộ người dân tộc thiểu số 105 đồng chí, tỷ lệ 65,22% (có Biểu 1 kèm theo).

(Có 01 địa phương có cơ cấu cán bộ nữ trong cấp ủy dưới 15%: xã Sơn Ba).

Cán bộ giữ các chức danh lãnh đạo cấp xã *(Bí thư, Phó bí thư, Chủ tịch, Phó chủ tịch HĐND, UBND)* 72 đồng chí, trong đó: cán bộ nữ 12 đồng chí, tỷ lệ 16,67%; cán bộ trẻ dưới 40 tuổi 32 đồng chí, tỷ lệ 44,44% *(cán bộ trẻ dưới 35 tuổi 10 đồng chí, tỷ lệ 1,39%)*; cán bộ người dân tộc thiểu số 47 đồng chí, tỷ lệ 65,28% (có Biểu 2 kèm theo).

** Có 05 địa phương không có cán bộ nữ giữ các chức danh lãnh đạo cấp xã: xã Sơn Nham, xã Sơn Cao, xã Sơn Ba, xã Sơn Trung, xã Sơn Bao; có 01 địa phương không có cán bộ trẻ dưới 40 tuổi giữ các chức danh lãnh đạo cấp xã: Sơn Hạ; có 01/14 địa phương có cán bộ trẻ dưới 35 tuổi giữ các chức danh lãnh đạo cấp xã: xã Sơn Thủy.*

II. Đánh giá chung

1. Về ưu điểm

- Cấp ủy các cấp ngày càng quan tâm, chú trọng công tác tạo nguồn, phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Chất lượng đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số ngày càng được nâng cao. Tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số được quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý ngày càng tăng so với nhiệm kỳ trước.

- Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số được quan tâm, từng bước nâng dần tỷ lệ, cơ cấu trong cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị, địa phương, trong cơ cấu đại biểu Hội đồng nhân dân cấp huyện, cấp xã; Ban Thường vụ Huyện ủy và cấp ủy cấp xã đều có cán bộ nữ; 09/13 xã, thị trấn có cán bộ nữ giữ chức vụ trong lãnh đạo Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp xã; 13/14 xã, thị trấn có cán bộ nữ tham gia cấp ủy cấp xã đạt tỷ lệ 15% trở lên; 13/14 xã, thị trấn có cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy cấp xã đạt tỷ lệ 35% trở lên và giữ chức vụ lãnh đạo chủ chốt trong cấp ủy, lãnh đạo Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp huyện.

** Nguyên nhân*

- Trong những năm qua, Trung ương và Tỉnh đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách quan trọng và định hướng đúng đắn về công tác phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Theo đó, Huyện ủy đã kịp thời cụ thể hóa, ban hành nhiều văn bản để chỉ đạo, triển khai thực hiện. Các cấp ủy, tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị, địa phương đã kịp thời tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện các văn bản chỉ đạo của Trung ương, của tỉnh ở cơ quan, đơn vị, địa phương mình, qua đó góp phần nâng cao nhận thức, chất lượng về cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong tình hình mới.

- Nhận thức của xã hội, định kiến giới trong công tác cán bộ đã được giảm dần; kinh tế - xã hội ở các vùng dân tộc thiểu số ngày càng được cải thiện, trình độ dân trí ngày càng cao đã tạo điều kiện để cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số có cơ hội vươn lên khẳng định mình.

2. Hạn chế

- Một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện chưa đầy đủ hoặc chậm triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách của Trung ương, của tỉnh về công tác cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Công tác quy hoạch, tạo nguồn, bố trí cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số chậm được đổi mới, thực hiện chưa đồng bộ, chất lượng chưa cao dẫn đến khó khăn trong việc bố trí giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt. Đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số tuy được cơ cấu đưa vào danh sách bầu cấp ủy cấp huyện, cấp ủy cấp xã khóa mới ở mỗi kỳ đại hội Đảng đều đạt và vượt quy định, hướng dẫn của cấp trên nhưng kết quả bầu cử không đạt chỉ tiêu đề ra. Tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý vẫn còn thấp, chưa tương xứng; còn hẫng hụt cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc ở một số ban, ngành, lĩnh vực cần được quan tâm, bố trí[1].

** Nguyên nhân*

- Một số cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương chưa nhận thức đầy đủ, chưa quan tâm đúng mức đến công tác chăm lo, xây dựng đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa được chú trọng dẫn đến bị động trong việc lựa chọn, giới thiệu nhân sự đảm nhiệm các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý; việc bố trí chức vụ cho cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa bảo đảm cơ cấu để trúng cử vào cấp ủy đảng, tham gia lãnh đạo Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp xã.

- Bản thân cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa có nhiều nhân tố nổi trội; chưa chịu khó học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; thiếu kinh nghiệm thực tiễn; chưa có uy tín trong cấp ủy, cán bộ, đảng viên và nhân dân.

Phần III

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, YÊU CẦU, NGUYÊN TẮC; NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP TẠO NGUỒN VÀ PHÁT TRIỂN CÁN BỘ NỮ, CÁN BỘ TRẺ, CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ GIỮ CÁC CHỨC DANH THUỘC DIỆN BAN THƯỜNG VỤ HUYỆN ỦY QUẢN LÝ ĐẾN NĂM 2030 VÀ ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2035

I. Quan điểm, mục tiêu, yêu cầu

1. Quan điểm

---

[1] Có 01 địa phương có cơ cấu cán bộ nữ trong cấp ủy dưới 15%: xã Sơn Ba. Có 05 địa phương không có cán bộ nữ giữ các chức danh lãnh đạo cấp xã: xã Sơn Nham, xã Sơn Cao, xã Sơn Ba, xã Sơn Trung, xã Sơn Bao; Có 01/14 địa phương có cán bộ trẻ dưới 35 tuổi giữ các chức danh lãnh đạo cấp xã: Sơn Thủy.

- Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị theo nguyên tắc tập trung dân chủ; bảo đảm sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện, thường xuyên của Huyện ủy, Ban Thường vụ Huyện ủy, Thường trực Huyện ủy, cấp ủy, tổ chức đảng, của người đứng đầu các cấp trong công tác cán bộ.

- Tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035 là một trong những nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu trong việc phát triển nguồn nhân lực của huyện và phải được tiến hành thường xuyên, đồng bộ, chặt chẽ và đạt hiệu quả cao.

- Việc tạo nguồn và phát triển đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số phải có tính khả thi, có lộ trình và kết quả cụ thể; dự báo được các yêu cầu lâu dài để chủ động xây dựng các phương án bố trí cán bộ phù hợp, gắn với đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ để nâng cao chất lượng, số lượng trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo của các cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Cơ cấu cán bộ lãnh đạo, quản lý cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số phải hài hòa, cân đối tổng thể, bảo đảm tỷ lệ quy định của Trung ương, phù hợp với điều kiện cụ thể của từng địa phương, cơ quan, đơn vị và năng lực thực tiễn của cán bộ; không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn, điều kiện.

- Tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035 là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức đảng, mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của Đảng, trong đó cơ quan tham mưu công tác cán bộ là nòng cốt; đồng thời, phát huy vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Xem việc tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý là một trong những nhiệm vụ trọng yếu trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ số lượng, bảo đảm chất lượng và cơ cấu phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương, cơ quan, đơn vị; đảm bảo sự kế thừa giữa các thế hệ lãnh đạo trong hệ thống chính trị; khắc phục tình trạng hẫng hụt cán bộ. Phấn đấu đến nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2030 -2035 có tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy các cấp và các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý bằng và có chỉ tiêu cao hơn quy định của Trung ương, của Tỉnh.

2.2. Mục tiêu cụ thể

2.2.1. Đối với cấp huyện

a) Về cán bộ nữ

- Nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031: Có tỷ lệ cán bộ nữ từ 20% trở lên trong Ban chấp hành Đảng bộ huyện; tiếp tục duy trì có cán bộ là nữ tham gia Ban Thường vụ Huyện ủy và giữ các chức vụ lãnh đạo trong thường trực cấp ủy hoặc phó chủ tịch hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân cấp huyện.

- Nhiệm kỳ 2030 - 2035, 2031 - 2036: Có tỷ lệ cán bộ nữ từ 22% trở lên trong Ban chấp hành Đảng bộ huyện; Ban Thường vụ Huyện ủy có ít nhất 02 cán bộ là nữ; tiếp tục duy trì có cán bộ là nữ giữ các chức vụ lãnh đạo trong thường trực cấp ủy hoặc phó chủ tịch hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân cấp huyện.

b) Về cán bộ trẻ

- Nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031: Duy trì có cán bộ trẻ dưới 40 tuổi từ 16% trở lên trong cấp ủy cấp huyện. Phấn đấu có cán bộ trẻ dưới 40 tuổi trong Ban Thường vụ Huyện ủy và giữ các chức vụ lãnh đạo trong thường trực cấp ủy hoặc phó chủ tịch hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân cấp huyện.

- Nhiệm kỳ 2030 - 2035, 2031 - 2036: Cán bộ trẻ dưới 40 tuổi từ 18% trở lên trong cấp ủy cấp huyện. Có cán bộ trẻ dưới 40 tuổi trong Ban Thường vụ Huyện ủy và phấn có cán bộ trẻ giữ các chức vụ lãnh đạo trong thường trực cấp ủy hoặc phó chủ tịch hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân cấp huyện.

c) Về cán bộ người dân tộc thiểu số

- Nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031: Có cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt tỷ lệ từ 40% trở lên; có ít nhất 40% cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức vụ lãnh đạo trong thường trực cấp ủy cấp huyện hoặc phó chủ tịch hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân cấp huyện.

- Nhiệm kỳ 2030-2035, 2031-2036: Có cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt tỷ lệ từ 45% trở lên; có ít nhất 45% cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức vụ lãnh đạo trong thường trực cấp ủy cấp huyện hoặc phó chủ tịch hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân cấp huyện.

2.2.2. Đối với cấp xã

a) Về cán bộ nữ

- Nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031: Có tỷ lệ cán bộ nữ từ 20% trở lên trong Ban chấp hành Đảng bộ xã; phấn đấu 70% xã, thị trấn có cán bộ là nữ giữ các chức vụ lãnh đạo thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý.

- Nhiệm kỳ 2030 - 2035, 2031 - 2036: Có tỷ lệ cán bộ nữ từ 22% trở lên trong Ban chấp hành Đảng bộ xã; có ít nhất 80% xã, thị trấn có cán bộ là nữ giữ các chức vụ lãnh đạo thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý.

b) Về cán bộ trẻ

- Nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031: Có cán bộ trẻ dưới 35 tuổi từ 15% trở lên trong cấp ủy cấp xã[2]. Phấn đấu có 50% xã, thị trấn có cán bộ trẻ dưới 35 tuổi giữ các chức vụ lãnh đạo thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý.

- Nhiệm kỳ 2030 - 2035, 2031 - 2036: Có cán bộ trẻ dưới 35 tuổi từ 17% trở lên trong cấp ủy cấp xã. Phấn đấu 70% xã, thị trấn có cán bộ trẻ dưới 35 tuổi giữ các chức vụ lãnh đạo thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý.

c) Về cán bộ người dân tộc thiểu số

- Nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031: Duy trì có 100% xã, thị trấn có cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý và đạt tỷ lệ tối thiểu từ 40% trở lên.

- Nhiệm kỳ 2030-2035, 2031-2036: Duy trì có 100% xã, thị trấn có cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý và đạt tỷ lệ tối thiểu từ 45% trở lên.

3. Yêu cầu

- Tiếp tục triển khai, quán triệt sâu sắc, nghiêm túc các văn bản quy định của Trung ương, của tỉnh, của huyện về công tác cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Việc phát triển và tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035 phải gắn với đổi mới và nâng cao chất lượng thực hiện các khâu của công tác cán bộ, gắn với phát huy tổng thể nguồn lực của cả hệ thống chính trị, nhất là trách nhiệm của các cấp ủy đảng, người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Cả hệ thống chính trị phải thể hiện tinh thần quyết tâm cao độ để đạt mục tiêu đề ra đến năm 2030 và hướng đến năm 2035 nhằm xây dựng, tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ chức danh thuộc Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý đủ số lượng, bảo đảm cơ cấu, chất lượng phục vụ sự nghiệp xây dựng và phát triển huyện trong những năm đến.

II. Nguyên tắc tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số

1. Đối với cán bộ nữ

Đối với các cơ quan, đơn vị cấp huyện, địa phương cấp xã có số lượng cán bộ nữ chiếm từ 15% đến dưới 30% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị, địa phương thì phải có từ 15% trở lên cán bộ nữ giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý; nếu số lượng cán bộ nữ chiếm từ 30% trở lên tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị, địa phương thì phải có từ 25% trở lên cán bộ nữ giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý.

2. Đối với cán bộ trẻ

---

[2] Theo Hướng dẫn số 02-HD/TU, ngày 25/11/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Ngãi về về đại hội đảng bộ cấp huyện và đại hội cấp cơ sở: đối với cơ cấp cấp ủy viên cấp xã theo định hướng: Dưới 35 tuổi từ 10% trở lên.

Đối với các cơ quan, đơn vị cấp huyện, địa phương cấp xã có số lượng cán bộ trẻ chiếm 10% - 30% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị, địa phương thì phải có từ 15% trở lên cán bộ trẻ giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý; nếu số lượng cán bộ trẻ chiếm 30% - 50% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị, địa phương thì phải có từ 25% trở lên cán bộ trẻ giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý.

3. Đối với cán bộ người dân tộc thiểu số

Đối với các cơ quan, đơn vị cấp huyện, địa phương cấp xã có số lượng cán bộ người dân tộc thiểu số từ 10% - 30% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị, địa phương thì phải có từ 15% trở lên cán bộ người dân tộc thiểu giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý; nếu số lượng cán bộ người dân tộc thiểu số từ 30% trở lên tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị, địa phương thì phải có từ 25% trở lên cán bộ người dân tộc thiểu giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý.

Trên cơ sở quy định khung về tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở mỗi cơ quan, đơn vị, địa phương, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số như trên thì tùy theo tình hình thực tế và chất lượng nguồn nhân lực thì Ban Thường vụ Huyện ủy có thể điều chỉnh tỷ lệ cán bộ lãnh đạo diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý cho phù hợp.

III. Nhiệm vụ và giải pháp

1. Nhiệm vụ, giải pháp chung

1.1. Nâng cao nhận thức về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số bảo đảm về số lượng, nâng cao chất lượng

- Các cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị tiếp tục quán triệt sâu sắc các nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước về xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số nói riêng; nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển của huyện; gắn chỉ tiêu, nhiệm vụ phát triển và tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy với trách nhiệm của cấp ủy và người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Đẩy mạnh tuyên truyền nâng cao nhận thức của xã hội về chính sách dân tộc, bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới vùng dân tộc thiểu số nói riêng; dần xóa bỏ tập quán lạc hậu, định kiến giới và những rào cản cản trở sự phát triển của cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Các tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị, địa phương, Cơ quan Tổ chức - Nội vụ huyện chủ động, tích cực tham mưu, đề xuất Ban Thường vụ Huyện ủy phát hiện, giới thiệu, tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

1.2. Thực hiện đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ

a) Về quy hoạch cán bộ

Hằng năm, các cấp ủy đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương xem xét, rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số, trong đó:

- Chú trọng nâng cao chất lượng quy hoạch cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; ưu tiên xem xét lựa chọn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số để quy hoạch vào cấp ủy, các chức danh diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý để bảo đảm tỷ lệ cơ cấu theo quy định mục tiêu trong Đề án này và phù hợp với tình hình thực tiễn ở từng cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Khi tiến hành rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ phải bảo đảm cơ cấu tối thiểu theo quy định của Trung ương và chú ý xem xét thấu đáo nguồn cán bộ là nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

Cơ quan Tổ chức - Nội vụ huyện chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan khi thẩm định quy hoạch phải làm rõ các tiêu chí được xác định trong tiêu chí này trước khi trình Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét, phê duyệt quy hoạch.

b) Về đào tạo, bồi dưỡng

- Chủ động xây dựng kế hoạch lựa chọn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số có năng lực, phẩm chất chính trị và triển vọng, uy tín thuộc đối tượng áp dụng trong Đề án để cử đi đào tạo, bồi dưỡng nhằm tạo nguồn cán bộ trước mắt và lâu dài.

- Việc chọn cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng phải được thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch và thực hiện chế độ ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

c) Về bố trí, đề bạt, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ

- Trên cơ sở rà soát các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý nghỉ hưu hằng năm từ nay đến năm 2030 và dự kiến đến năm 2035, các cơ quan, địa phương, đơn vị có kế hoạch tham mưu giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm cán bộ phải có cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số theo nguyên tắc tạo nguồn cán bộ đã đề ra trong Đề án.

- Khi kiện toàn cấp ủy, các chức danh lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan, đơn vị, địa phương, nếu chưa có cán bộ lãnh đạo là nữ (trừ một số ngành đặc thù như giao thông, xây dựng, công an, quân sự…), cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số thì người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương và Cơ quan Tổ chức - Nội vụ huyện phải thẩm định và đề nghị Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử đối với cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Trường hợp nguồn tại chỗ chưa bảo đảm thì Ban Thường vụ Huyện ủy tính toán luân chuyển, điều động từ nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số từ nơi khác đến; trường hợp chưa có nguồn thì tạm để khuyết chức danh lãnh

đạo đến khi tìm được cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc bổ nhiệm hoặc ứn cử vào chức danh đó.

- Ban Thường vụ Huyện ủy có thể xem xét, cân nhắc bổ nhiệm vượt cấp đối với một số trường hợp cán bộ trẻ có tài năng, thành tích trong hoạt động công vụ, được tập thể lãnh đạo, cán bộ, công chức cơ quan, đơn vị, địa phương đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; được tập thể cơ quan, đơn vị công tác và quần chúng nhân dân tín nhiệm cao.

- Xây dựng kế hoạch điều động, luân chuyển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong quy hoạch các chức danh Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý để cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số có cơ hội tiếp cận thực tế, tích lũy kinh nghiệm và phát huy, nâng cao năng lực công tác nhằm chuẩn bị nguồn nhân sự kế cận khi đủ điều kiện; mạnh dạn bố trí cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số có năng lực giữ chức vụ đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương.

- Lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương; Cơ quan Tổ chức - Nội vụ huyện chủ động, tích cực tham mưu, đề xuất Ban Thường vụ Huyện ủy giới thiệu cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số để quy hoạch, đảm nhiệm các chức vụ lãnh đạo, quản lý.

- Đối với các cơ quan, đơn vị được bố trí cấp phó từ 02 - 03 vị trí, phải xem xét, ưu tiên 01 vị trí cấp phó để bố trí cán bộ trẻ có năng lực công tác, thành tích vượt trội, có tài năng trong hoạt động công vụ và có độ tuổi dưới 40.

d) Giải pháp về chính sách cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số

- Cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc đối tượng áp dụng Đề án khi được cử đi đào tạo, bồi dưỡng ngoài các chế độ được hưởng theo quy định hiện hành còn được hỗ trợ thêm chi phí sinh hoạt, ăn, ở, chi phí đi lại, tiền tài liệu *(thực hiện khi có văn bản hướng dẫn của tỉnh).* Định kỳ hằng năm, rà soát, ưu tiên cử cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số đi thi nâng ngạch, đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ.

- Cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số được ưu tiên trong việc xem xét bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, điều động, luân chuyển, bố trí cán bộ.

- Các cấp ủy, cơ quan, địa phương, đơn vị tạo điều kiện thuận lợi về thời gian cho cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số có nhu cầu tự học để nâng cao trình độ phù hợp với vị trí việc làm hoặc chức danh được quy hoạch.

- Tuyên truyền, vận động và động viên, khuyến khích cán bộ lớn tuổi, năng lực hạn chế về nghỉ hưu trước tuổi theo quy định của Trung ương để có điều kiện bổ sung cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

1.3. Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát

Các cấp ủy đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương cần tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đôn đốc việc triển khai thực hiện các nội dung của Đề án tại các cơ quan, địa phương, đơn vị mình. Đồng thời, phát huy tốt vai trò của Mặt trận

Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong việc tham gia giám sát, phản biện quá trình xây dựng và thực hiện các chính sách liên quan đến công tác phát triển và tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý.

2. Nhiệm vụ và giải pháp cụ thể

2.1. Đối với công tác tạo nguồn cán bộ nữ

- Nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp ủy các cấp bảo đảm bằng hoặc cao hơn quy định của Trung ương, của Tỉnh; đảm bảo cơ cấu, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia công tác lãnh đạo, quản lý ở các cấp theo quy định.

- Đổi mới, kiên trì và kiên quyết trong việc tạo nguồn, phát hiện nhân tố tích cực, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ nữ; Quan tâm, ưu tiên xem xét bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử cán bộ nữ đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý đã được quy hoạch.

- Việc tạo nguồn cán bộ nữ phải có tính khả thi, lộ trình và kết quả cụ thể; xây dựng các phương án bố trí cán bộ phù hợp để nâng cao chất lượng, số lượng cán bộ nữ trong đội ngũ lãnh đạo, không để tình trạng bị động trong công tác cán bộ nữ, bảo đảm sự chuyển tiếp vững vàng và chủ động giữa các thế hệ cán bộ nữ.

2.2. Đối với công tác tạo nguồn cán bộ trẻ

- Cần nâng cao nhận thức về tạo nguồn cán bộ trẻ; xem đây là nhiệm vụ cấp bách, thường xuyên và lâu dài của các cấp ủy đảng, của cả hệ thống chính trị; kịp thời phát hiện những cán bộ trẻ có tài năng trong hoạt động công vụ, có thành tích nổi bật qua các hoạt động phong trào thi đua ở cơ sở, có chiều hướng phát triển để xem xét, lựa chọn đưa vào quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý nhằm tạo nguồn cán bộ đa dạng, phong phú mang tính kế thừa, phát triển liên tục.

- Quan tâm, chú trọng đến công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trẻ, nhất là công tác đào tạo, bồi dưỡng về trình độ lý luận chính trị; bồi dưỡng các kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng xử lý các tình huống trong thực tiễn.

- Mạnh dạn trong việc bố trí, sử dụng cán bộ trẻ. Tạo môi trường công tác lành mạnh, thông thoáng để cán bộ trẻ được rèn luyện, phấn đấu và trưởng thành bằng chính phẩm chất và tài năng của mình, yên tâm và tuyệt đối tin tưởng vào tổ chức.

- Đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ trẻ để thử thách, rèn luyện, làm tiền đề đánh giá, chọn lọc, xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ kế cận đảm bảo đầy đủ các yêu cầu về phẩm chất, năng lực, kinh nghiệm.

2.3. Đối với công tác tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số

- Cần chủ động phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với quy định của Đảng, Nhà nước; rà soát, đánh giá cụ thể chất lượng cán bộ để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đúng đối tượng.

- Quan tâm công tác tuyển dụng, sử dụng hiệu quả đối với sinh viên cử tuyển; ưu tiên cử cán bộ người dân tộc thiểu số đi đào tạo, bồi dưỡng theo các hình thức thích hợp để đáp ứng đủ tiêu chuẩn, điều kiện khi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử.

Phần IV
TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. Cơ quan Tổ chức - Nội vụ huyện

1. Chủ trì phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan tham mưu Ban Thường vụ Huyện ủy khảo sát, điều tra thực trạng đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số từ huyện đến cơ sở đủ điều kiện quy hoạch chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý.

2. Tham mưu Ban Thường vụ Huyện ủy ban hành các kế hoạch cụ thể thực hiện công tác cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số theo các nội dung của Đề án; xét chọn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số có phẩm chất, năng lực, uy tín cử đi đào tạo, bồi dưỡng để chuẩn bị nguồn cán bộ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý cho các nhiệm kỳ tiếp theo; cử các đoàn cán bộ đi học tập kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý ở các địa phương khác; thực hiện kế hoạch điều động, luân chuyển cán bộ...

3. Giúp Ban Thường vụ Huyện ủy theo dõi các cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị, địa phương và người đứng đầu cấp ủy, chính quyền trong việc triển khai thực hiện các nội dung của Đề án; căn cứ kết quả đạt được trong việc thực hiện các mục tiêu phát triển, tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý là một trong những tiêu chí để tham mưu Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét, đánh giá, xếp loại chất lượng tập thể lãnh đạo và người đứng đầu cấp ủy, chính quyền.

4. Chủ trì giúp Ban Thường vụ Huyện ủy đánh giá, theo dõi việc thực hiện Đề án và tiến hành sơ kết thực hiện vào năm 2026 và tổng kết vào quý II năm 2030.

II. Ban Tuyên giáo Huyện ủy

Chủ trì, phối hợp Cơ quan Tổ chức - Nội vụ huyện và các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Huyện ủy hướng dẫn việc quán triệt, tuyên truyền và triển khai thực hiện Đề án; tuyên truyền, phản ánh tình hình và kết quả triển khai thực hiện Đề án.

III. Cơ quan Ủy ban Kiểm tra - Thanh tra huyện

Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tham mưu Ban Thường vụ Huyện ủy xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát hằng năm đối với các cấp ủy, tổ chức đảng các cấp, người đứng đầu cấp ủy, đảng viên là người đứng đầu chính quyền cơ quan, đơn vị, địa phương trong việc triển khai thực hiện Đề án cùng với việc kiểm tra, giám sát công tác xây dựng Đảng.

V. Ủy ban nhân dân huyện

Xây dựng kế hoạch thực hiện Đề án này theo lộ trình 05 năm (2021 - 2025, 2025 - 2030, 2030 - 2035) để triển khai thực hiện có hiệu quả việc tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035 thuộc khối Nhà nước.

VI. Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội; các chi bộ, đảng bộ trực thuộc Huyện ủy và các cơ quan, đơn vị có liên quan

1. Có trách nhiệm tổ chức, quán triệt, phổ biến Đề án đến cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng kế hoạch thực hiện Đề án này theo lộ trình 05 năm (2021 - 2025, 2025 - 2030, 2030 - 2035) ở cấp mình quản lý nhằm đáp ứng nhiệm vụ chính trị của địa phương, đơn vị; có đánh giá kết quả thực hiện để sơ kết, rút ra kinh nghiệm và thực hiện có hiệu quả trong thời gian tới.

2. Trên cơ sở nguyên tắc tạo nguồn cán bộ được quy định trong Đề án, các cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương tiến hành xây dựng kế hoạch đánh giá, lựa chọn cán bộ đang công tác tại cơ quan, đơn vị, địa phương mình để tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý nhằm bảo đảm các mục tiêu của Đề án đưa ra.

3. Căn cứ vào kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ các cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương tiến hành nhận xét, đánh giá từng trường hợp cán bộ trong diện tạo nguồn để làm căn cứ đưa ra những trường hợp không đáp ứng yêu cầu, không có triển vọng phát triển; đồng thời bổ sung những nhân tố mới có triển vọng hơn; đồng thời thực hiện nghiêm chế độ báo cáo kết quả tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số của cơ quan, đơn vị, địa phương mình và gửi về Cơ quan Tổ chức - Nội vụ huyện để theo dõi và thực hiện các nội dung liên quan đến Đề án.

Trong quá trình thực hiện, nếu có phát sinh, vướng mắc, các cấp ủy, tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị, địa phương kịp thời báo cáo về Ban Thường vụ Huyện ủy *(qua Cơ quan Tổ chức - Nội vụ huyện)* để xem xét, điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp./.

T/M BAN THƯỜNG VỤ
BÍ THƯ

HUYỆN ỦY SƠN HÀ

Võ Tấn Lãm

Nơi nhận:
- Ban Thường vụ Tỉnh ủy,
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy,
- HDND, UBND huyện,
- Các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Huyện ủy,
- Mặt trận và các hội đoàn thể huyện,
- Các chi, đảng bộ trực thuộc,
- Lưu Văn phòng huyện.

Biểu 1

THỐNG KÊ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC THAM GIA CẤP ỦY CẤP XÃ, THỊ TRẤN

TT	Xã, thị trấn	Tổng số cán bộ	Trong đó						Ghi chú
			Nữ	*Tỷ lệ (%)*	*Trẻ (Dưới 35 tuổi)*	*Tỷ lệ (%)*	*Người dân tộc thiểu số*	*Tỷ lệ (%)*	
1	Sơn Hạ	14	3	21,43	1	7,14	9	64,29	
2	Sơn Thành	12	4	33,33	2	16,67	7	58,33	
3	Sơn Nham	11	2	18,18	1	9,09	9	81,82	
4	Sơn Cao	10	2	20,00	1	10,00	7	70,00	
5	Sơn Linh	11	2	18,18	1	9,09	8	72,73	
6	Sơn Giang	11	3	27,27	0	0,00	6	54,55	
7	Sơn Hải	10	2	20,00	2	20,00	6	60,00	
8	Sơn Thủy	12	2	16,67	3	25,00	11	91,67	
9	Sơn Kỳ	12	2	16,67	1	8,33	10	83,33	
10	Sơn Ba	13	1	7,69	1	7,69	7	53,85	
11	Di Lăng	14	4	28,57	2	14,29	6	42,86	
12	Sơn Thượng	10	2	20,00	2	20,00	7	70,00	
13	Sơn Trung	11	2	18,18	3	27,27	8	72,73	
14	Sơn Bao	10	2	20,00	0	0,00	4	40,00	
	TỔNG	**161**	**33**	**20,50**	**20**	**12,42**	**105**	**65,22**	

Biểu 2

THỐNG KÊ CÁN BỘ DIỆN BAN THƯỜNG VỤ HUYỆN ỦY QUẢN LÝ
Bí thư, Phó Bí thư, Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND, Phó Chủ tịch HĐND, Phó Chủ tịch UBND

TT	Xã, thị trấn	Tổng số cán bộ	Trong đó						Ghi chú
			Nữ	*Tỷ lệ (%)*	*Trẻ (Dưới 35 tuổi)*	*Tỷ lệ (%)*	*Người dân tộc thiểu số*	*Tỷ lệ (%)*	
1	Sơn Hạ	**5**	1	20,00	0	0,00	2	40,00	
2	Sơn Thành	**5**	2	40,00	0	0,00	3	60,00	
3	Sơn Nham	**5**	0	0,00	0	0,00	4	80,00	
4	Sơn Cao	**5**	0	0,00	0	0,00	4	80,00	
5	Sơn Linh	**5**	1	20,00	0	0,00	4	80,00	
6	Sơn Giang	**5**	1	20,00	0	0,00	3	60,00	
7	Sơn Hải	**5**	2	40,00	0	0,00	4	80,00	
8	Sơn Thủy	**5**	1	20,00	1	20,00	4	80,00	
9	Sơn Kỳ	**6**	1	16,67	0	0,00	4	66,67	
10	Sơn Ba	**5**	0	0,00	0	0,00	3	60,00	
11	Di Lăng	**6**	2	33,33	0	0,00	3	50,00	
12	Sơn Thượng	**5**	1	20,00	0	0,00	4	80,00	
13	Sơn Trung	**5**	0	0,00	0	0,00	3	60,00	
14	Sơn Bao	**5**	0	0,00	0	0,00	2	40,00	
	TỔNG	**72**	**12**	**16,67**	**1**	**1,39**	**47**	**65,28**	

Biểu 3

THỐNG KÊ CÁN BỘ DIỆN BAN THƯỜNG VỤ HUYỆN ỦY QUẢN LÝ
Cấp trưởng, phó các cơ quan, đơn vị thuộc huyện

TT	Đơn vị	Tổng số cán bộ	Trong đó						Ghi chú
			Nữ	*Tỷ lệ (%)*	*Trẻ (Dưới 40 tuổi)*	*Tỷ lệ (%)*	*Người dân tộc thiểu số*	*Tỷ lệ (%)*	
I	***Khối Đảng, mặt trận - Đoàn thể huyện***	***20***	***4***	***20,00***	***3***	***15,00***	***7***	***35,00***	
1	Cấp trưởng	7	1	14,29	1	14,29	4	57,14	
2	Cấp phó	13	3	23,08	2	15,38	3	23,08	
II	***Khối chính quyền***	***19***	***4***	***21,05***	***3***	***15,79***	***3***	***15,79***	
1	Cấp trưởng	9	2	22,22	1	11,11	2	22,22	
2	Cấp phó	10	2	20,00	2	20,00	1	10,00	
	TỔNG	**39**	**8**	**20,51**	**6**	**15,38**	**10**	**25,64**	