

BÁO CÁO

Tình hình triển khai thực hiện các chính sách đối với cán bộ người dân tộc thiểu số

Thực hiện nội dung Công văn số 303/UBND-TCCB ngày 29/3/2019 của Ủy ban Dân tộc về việc báo cáo tình hình thực hiện chính sách cán bộ người dân tộc thiểu số, UBND tỉnh Quảng Ngãi báo cáo kết quả thực hiện như sau:

A. KHÁI QUÁT ĐẶC ĐIỂM, TÌNH HÌNH KINH TẾ - XÃ HỘI VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ, ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ

Tỉnh Quảng Ngãi nằm ở vùng Duyên hải miền Trung, với diện tích: 5.153 km², có 14 huyện, thành phố với 184 xã, phường, thị trấn. Trong đó, có 06 huyện miền núi, 01 huyện đảo (Lý Sơn), 06 huyện đồng bằng và 01 thành phố.

Tổng dân số toàn tỉnh gần 1,3 triệu người. Đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS) của tỉnh chủ yếu sinh sống tập trung ở 06 huyện miền núi, vùng cao và 16 xã miền núi của các huyện đồng bằng. Tổng diện tích tự nhiên vùng đồng bằng DTTS và miền núi là 323.551ha, chiếm 62,7% tổng diện tích toàn tỉnh. Cuối năm 2018, dân số toàn vùng 216.539 người chiếm 17,2% tổng dân số toàn tỉnh. Đồng bào DTTS của tỉnh có 51.324 hộ với 194.369 người, gồm 03 thành phần DTTS chủ yếu là: Dân tộc H're có 37.859 hộ với 138.738 khẩu; dân tộc Cor có 8.083 hộ với 34.884 khẩu; dân tộc Ca Dong có 5.286 hộ với 20.382 khẩu; ngoài ra còn có một số dân tộc khác (Xa Rá, Tày, Ba Kô, Mường, Êđê, Thái, Mnông...) với 96 hộ/365 khẩu.

Giá trị sản xuất trong toàn vùng miền núi đến cuối năm 2018 đạt 5.162,1 tỷ đồng. Trong đó, khu vực công nghiệp - xây dựng đạt 2.116,4 tỷ đồng; khu vực dịch vụ - thương mại đạt 990,7 tỷ đồng; khu vực sản xuất nông nghiệp - lâm nghiệp đạt 2.055 tỷ đồng. Về cơ cấu kinh tế: Công nghiệp - xây dựng chiếm tỷ trọng 41,1%; dịch vụ chiếm tỷ trọng 19,2%; nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 39,7%. Kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội được đầu tư, nâng cấp, mở rộng, nhất là hạ tầng giao thông được nâng lên đáng kể. Đến cuối năm 2018 có 12 xã ở vùng đồng bằng DTTS và miền núi đạt chuẩn nông thôn mới (trong đó chỉ có 02 xã thuộc 06 huyện miền núi); Giáo dục - đào tạo từng bước được nâng lên, chuẩn phổ cập giáo dục tiểu học và trung học cơ sở được giữ vững, hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi; theo chuẩn nghèo giai đoạn 2016-2020, số hộ nghèo của khu vực là 19.633 hộ, chiếm tỷ lệ 31,44% (Trong đó: hộ nghèo dân tộc thiểu số là 18.228 hộ, chiếm tỷ lệ 54,61% trong tổng hộ nghèo toàn tỉnh). Hộ cận nghèo là 8.059 hộ, chiếm tỷ lệ 12,90%.

Hiện nay, tổng số cán bộ, công chức là 5.866 người, trong đó số cán bộ người DTTS là 1.039 người, chiếm tỷ lệ 17,71%. Chất lượng nguồn nhân lực DTTS trên địa bàn tỉnh từng bước được nâng cao về trình độ, năng lực chuyên môn nghiệp vụ, cơ bản đáp ứng được nhiệm vụ, tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế về năng lực, thiếu sự linh hoạt, chủ động trong công cuộc đổi mới hiện nay, vì vậy cần phải tiếp tục quan tâm, nâng cao trình độ, năng lực, định kỳ tuyển dụng, thường xuyên sắp xếp, để đáp ứng tốt các chức năng, nhiệm vụ.

B. KẾT QUẢ TRIỂN KHAI THỰC HIỆN CÁC CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI CÁN BỘ NGƯỜI DTTS

I. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người DTTS

1. Tình hình triển khai các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ người DTTS

Thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại các Quyết định số: 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009, 1600/QĐ-TTg ngày 16/8/2016, 124/QĐ-TTg ngày 16/01/2014 và 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016, UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 62/QĐ-UBND ngày 16/01/2017 về việc ban hành Kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới của tỉnh Quảng Ngãi.

2. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ người DTTS

a) Về công tác đào tạo

Từ năm 2015 đến nay, thực hiện đào tạo các lớp đại học chuyển tiếp từ các năm trước sang cho 568 cán bộ, công chức, viên chức; trong đó, số lượng cán bộ, công chức thuộc vùng dân tộc thiểu số và các huyện miền núi tham gia đào tạo là 218 người (chủ yếu là cán bộ, công chức cấp xã chiếm đa số), cụ thể: 58 người lớp đại học Hành chính văn bằng I (2012-2017); 79 người lớp đại học Luật (2012-2017); 43 người lớp đại học Kinh tế - Ngành Kinh tế phát triển (2012-2017), 29 người lớp Đại học ngành Công tác xã hội (2014-2019); 9 người lớp Đại học ngành Lưu trữ học (2015-2020). Đã cử 21 công chức, viên chức thuộc vùng dân tộc thiểu số và các huyện miền núi đi đào tạo trình độ thạc sĩ, 05 bác sĩ đi đào tạo bác sĩ chuyên khoa I; cử 11 học sinh đi học đại học theo chế độ cử tuyển tại các cơ sở đào tạo trong nước.

b) Về công tác bồi dưỡng, tập huấn

Từ năm 2015 đến nay, thực hiện bồi dưỡng cho 11.613 lượt cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, huyện; cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách cấp xã; trong đó, số lượng cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, huyện, cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách cấp xã là người dân tộc thiểu số tham gia bồi dưỡng là 2.230 lượt người. Tổ chức 51 lớp (trong đó, có 01 lớp báo cáo viên, 4 lớp đại biểu hội đồng nhân dân cấp huyện và 46 lớp đại biểu hội đồng nhân dân cấp xã) cho 4.826 đại biểu Hội đồng nhân dân cấp huyện, xã, báo cáo viên.

3. Khó khăn, vướng mắc

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng nhìn chung vẫn mang tính lý thuyết có lúc chưa sát thực tiễn; chế độ, chính sách cho cán bộ, công chức cấp xã được cử đi đào tạo, bồi dưỡng tuy đã được điều chỉnh, bổ sung, nâng cao hơn so với trước, nhưng vẫn còn thấp.

- Ý thức học tập bồi dưỡng của một số cán bộ, công chức cấp xã chưa cao, tinh thần chấp hành kỷ luật, kỷ cương chưa tốt, còn thiếu tự giác trong việc đào tạo, bồi dưỡng để vươn lên làm chủ kiến thức và công việc của mình.

- Tại một số địa phương thuộc huyện vùng cao trình độ dân trí thấp, tỷ lệ người dân tộc học hết trung học phổ thông còn ít. Do đó, khi tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã và đưa đội ngũ cán bộ đi đào tạo tập trung gặp rất nhiều khó khăn.

II. Chính sách tuyển dụng, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số

1. Tình hình triển khai Luật cán bộ công chức, Nghị định 24/2010/NĐ-CP của Chính phủ

Việc tuyển dụng công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số tại vùng dân tộc thiểu số và miền núi thực hiện theo đúng quy định của Trung ương.

2. Kết quả thực hiện chính sách ưu tiên trong tuyển dụng cán bộ, công chức người DTTS

Đối với người dân tộc thiểu số tham gia thi tuyển công chức và công chức cấp xã được ưu tiên cộng 20 điểm vào tổng số điểm thi tuyển; đối với người dân tộc thiểu số được cử đi học theo chế độ cử tuyển sau khi tốt nghiệp được xét tuyển vào công chức, viên chức và phân công công tác theo quy định tại Nghị định số 134/2006/NĐ-CP ngày 14/11/2006 của Chính phủ quy định chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân.

3. Tình hình thực hiện công tác bố trí, phân công công tác đối với cán bộ người DTTS

Công tác quy hoạch, sử dụng, bố trí cán bộ là người dân tộc thiểu số được các cấp, các ngành quan tâm đúng mức, có chính sách ưu tiên nhằm thực hiện tốt công tác cán bộ đối với người dân tộc thiểu số như quan tâm bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý ở cấp huyện, các vị trí chủ chốt ở cấp xã, từng bước bảo đảm đúng cơ cấu, thành phần, chức danh và tỉ lệ trong cấp ủy, cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh.

III. Chính sách tạo nguồn và phát huy đội ngũ cán bộ người DTTS

Thực hiện Nghị định số 134/2006/NĐ-CP ngày 14/11/2006 của Chính phủ quy định chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao

đảng, trung cấp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và Nghị định số 49/2015/NĐ-CP ngày 15/5/2015 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 134/2006/NĐ-CP ngày 14/11/2006 của Chính phủ, hàng năm trên sở chỉ tiêu đào tạo cử tuyển được Bộ Giáo dục và Đào tạo giao và đề xuất của UBND các huyện, các sở ngành liên quan; Hội đồng tuyển sinh của tỉnh họp xét duyệt và UBND tỉnh ban hành quyết định cử học sinh đi học theo chế độ cử tuyển gửi các cơ sở giáo dục được Bộ Giáo dục và Đào tạo phân bổ chỉ tiêu, đồng thời báo cáo Bộ Giáo dục và Đào tạo theo quy định từ 2015 đến nay, số học sinh được cử đi học theo chế độ cử tuyển là 14 em.

Nhìn chung, trong những năm qua, các cấp, các ngành luôn quan tâm chỉ đạo thực hiện chính sách cử tuyển, việc thực hiện quy trình cử tuyển đảm bảo dân chủ, khách quan và đảm bảo quy định. Công tác cử tuyển, tạo nguồn nhân lực cho con em đồng bào dân tộc thiểu số ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, giải quyết được yêu cầu đối với cán bộ là người dân tộc thiểu số, góp phần vào sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, giảm nghèo, bảo đảm an ninh quốc phòng ở các huyện miền núi.

UBND tỉnh đã kịp thời chỉ đạo các cơ quan chức năng phối hợp với các cơ sở đào tạo trong công tác theo dõi học sinh cử tuyển, trong việc tiếp nhận và bố trí công tác sau khi đào tạo. Từ năm 2015 đến nay, số học sinh cử tuyển đã được tuyển dụng vào công chức, viên chức và công chức cấp xã là 44 người.

Chính sách học bổng và các chính sách hỗ trợ khác cho sinh viên cử tuyển thực hiện theo đúng quy định.

Tuy nhiên, việc thực hiện các chính sách đối với đội ngũ cán bộ người DTTS vẫn khó khăn, tồn tại như:

Công tác bố trí, sắp xếp công tác đối với học sinh cử tuyển gặp rất nhiều khó khăn; một số địa phương thực hiện việc cử tuyển chưa gắn kết với nhu cầu sử dụng sau khi tốt nghiệp, xây dựng kế hoạch đào tạo chưa phù hợp với yêu cầu phát triển của địa phương, không kịp thời xây dựng kế hoạch bố trí sử dụng đối với số học sinh cử tuyển sau khi tốt nghiệp ra trường trở về địa phương; các địa phương trong quá trình thực hiện nhiệm vụ đã sử dụng hết số biên chế hành chính và sự nghiệp được giao, khi học sinh cử tuyển tốt nghiệp ra trường trở về địa phương thì không còn biên chế để tuyển dụng, bố trí công tác. Qua rà soát, số sinh viên đã tốt nghiệp ra trường chưa được phân công công tác còn rất nhiều, do đó đối với học sinh cử tuyển việc tuyển dụng bố trí sắp xếp trong thời gian tới là một vấn đề hết sức khó khăn đối với các cơ quan chức năng và Ủy ban nhân dân các huyện miền núi, bởi vì hiện nay chỉ tiêu biên chế hành chính và sự nghiệp của các địa phương đều bị cắt giảm theo tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; chỉ thực

hiện tuyển dụng 50% số biên chế nghỉ hưu đúng tuổi, tinh giản biên chế và thôi việc.

Một số học sinh cử tuyển tốt nghiệp ra trường được bố trí việc làm nhưng có năng lực chuyên môn yếu và chưa đáp ứng với yêu cầu công việc được giao. Nguyên nhân do chất lượng tuyển sinh đầu vào quá thấp và bản thân các em thiếu nỗ lực phấn đấu trong quá trình học tập và công tác.

Các cơ sở đào tạo chưa thường xuyên phối hợp phản ánh tình hình, kết quả học tập của học sinh cử tuyển đang theo học tại trường để các đơn vị, địa phương của tỉnh nắm bắt thông tin, kết quả học tập của sinh viên cử tuyển, số sinh viên bỏ học giữa chừng, số sinh viên tốt nghiệp để tránh tình trạng không quản lý được số sinh viên tốt nghiệp, số sinh viên bỏ học giữa chừng, thời gian học bị kéo dài (*có trường hợp được cử đi học theo chế độ cử tuyển Đại học ngành Dược, sau 9 năm học thì được cấp Bằng tốt nghiệp Trung cấp ngành dược; có trường hợp học Đại học ngành Tài chính - Ngân hàng hệ vừa làm vừa học, thời gian học kéo dài 8 năm*).

C. ĐÁNH GIÁ CHUNG

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chính sách đào tạo, bồi dưỡng người dân tộc thiểu số. Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh luôn quan tâm đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực của tỉnh nói chung và nguồn nhân lực trong đồng bào DTTS nói riêng trong đó có phát triển đội ngũ cán bộ công chức, viên chức là người DTTS. Công tác quy hoạch, đào tạo, bố trí sử dụng cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số đã được quan tâm, từng bước đảm bảo cơ cấu, tỷ lệ, số lượng, thành phần trong cơ quan, đơn vị; các chế độ ưu tiên được thực hiện đầy đủ theo quy định.

Số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập ở cấp xã được nâng lên rõ rệt. Qua đó, đã trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực hiện nhiệm vụ trong hoạt động công vụ của cán bộ, công chức cấp xã. Đồng thời, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng chuyên nghiệp có phẩm chất, đạo đức và năng lực, trình độ chuyên môn ngày càng cao đáp ứng yêu cầu phục vụ nhân dân, sự nghiệp phát triển của địa phương.

Tuy nhiên, việc thực hiện các chính sách đối với đội ngũ cán bộ người DTTS vẫn còn tồn tại về công tác tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ người DTTS đặc biệt ở cấp xã chưa đồng bộ, chưa đáp ứng yêu cầu công tác cán bộ và phục vụ nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội.

D. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT

Tiếp tục hoàn thiện và tổ chức thực hiện tốt đường lối chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS; mỗi cấp, ngành cần chủ động tạo nguồn cán bộ người DTTS trên cơ sở quy định rõ vị trí việc làm, quy hoạch và tạo nguồn tại chỗ ở địa phương

Đổi mới chính sách, nội dung và phương pháp đào tạo cán bộ người DTTS phù hợp với thực tiễn, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển Kinh tế - Xã hội trong nước và hội nhập quốc tế. Cán bộ phải được đào tạo cơ bản, có hệ thống theo một quy trình chặt chẽ từ khâu cử tuyển, thi tuyển, học tập, đánh giá đúng chất lượng khi ra trường.

Kính báo cáo Ủy ban Dân tộc xem xét, chỉ đạo./.

Nơi nhận:

- Ủy ban Dân tộc;
- Thường trực Tỉnh ủy (b/cáo);
- Thường trực HĐND;
- CT, PCT UBND tỉnh;
- Sở Nội Vụ;
- Ban Dân tộc tỉnh;
- UBND các huyện, thành phố;
- VPUB: CVP, PCVP(KT), TH, NC, CBTH;
- Lưu: VT, KT.toan104

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT.CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH**

Võ Phiên