

Số: 291/BC-UBND

Hướng Hóa, ngày 22 tháng 6 năm 2020

## **BÁO CÁO**

**Thực hiện Nghị quyết số 09/2018/NQ-HĐND ngày 18/7/2018 về chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số tỉnh Quảng Trị giai đoạn 2018-2025, chiến lược đến năm 2030**

Thực hiện Kế hoạch số 15/KH-HĐND ngày 10/6/2020 của HĐND tỉnh Quảng Trị về giám sát việc thực hiện Nghị quyết số 09/2018/NQ-HĐND ngày 18/7/2018 về chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số tỉnh Quảng Trị giai đoạn 2018-2025, chiến lược đến năm 2030, UBND huyện báo cáo cụ thể như sau:

### **I. CÔNG TÁC TỔ CHỨC TRIỂN KHAI**

#### **1. Tình hình triển khai thực hiện chính sách**

Thực hiện Nghị quyết số 09/2018/NQ-HĐND của HĐND tỉnh Quảng Trị về chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số tỉnh Quảng Trị giai đoạn 2018-2025, chiến lược đến năm 2030 và các văn bản hướng dẫn liên quan. Để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện nhà, nâng cao trình độ chung cho cán bộ công chức, viên chức, nhất là đối với cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số. Hàng năm, UBND huyện đã ban hành các Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và thường xuyên chỉ đạo UBND các xã, thị trấn đẩy mạnh việc đào tạo, bồi dưỡng, từng bước đạt chuẩn về trình độ văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ chuyên trách, công chức cấp xã, đồng thời thường xuyên rà soát, phát hiện, lựa chọn số học sinh, sinh viên ra trường có trình độ chuyên môn, có năng lực để bổ sung, quy hoạch vào nguồn cán bộ cho địa phương, đảm bảo về tiêu chuẩn cơ cấu, trình độ, tính kế thừa giữa các thế hệ. Ưu tiên đào tạo cán bộ công chức dưới 45 tuổi về lý luận chính trị, QLNN, đại học chuyên ngành. Đối với cán bộ công chức dưới 35 tuổi phải khẩn trương đào tạo đạt chuẩn về trình độ văn hóa, chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị để sắp xếp quy hoạch, bổ nhiệm đảm bảo cơ cấu tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ trẻ, cán bộ nữ trong các cơ quan, đơn vị, địa phương theo quy định.

Bên cạnh việc đẩy mạnh thực hiện chính sách đào tạo, bồi dưỡng, củng cố đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số theo hướng trẻ hóa, UBND huyện triển khai áp dụng Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014, về chính sách tinh giản biên chế để giải quyết chế độ đối với cán bộ công chức có trình độ chuyên môn không đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ để tập trung đào tạo cho thế hệ trẻ.

#### **2. Công tác tham mưu, hướng dẫn, chỉ đạo kiểm tra**

Để thực hiện có hiệu quả, bảo đảm đồng bộ, góp phần nâng cao chất lượng, bảo đảm tỷ lệ hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tham gia vào các cơ quan của Nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, đặc biệt là vùng có nhiều đồng bào dân tộc thiểu số. UBND huyện đã tham mưu Ban Thường vụ Huyện ủy đưa

vào Nghị quyết đại hội huyện Đảng bộ nội dung phát triển nguồn nhân lực người đồng bào dân tộc thiểu số từng giai đoạn, đồng thời chỉ đạo Phòng Nội vụ huyện phối hợp với Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện, Trung tâm Bồi dưỡng Chính trị huyện, các đơn vị liên quan tiến hành kiểm tra, rà soát lại số lượng, chất lượng cán bộ, trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch tổ chức mở các lớp đào tạo; hướng dẫn cơ sở xây dựng kế hoạch đào tạo và cử cán bộ, công chức chưa đạt chuẩn khẩn trương tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nhằm từng bước đạt chuẩn về trình độ văn hóa, chuyên môn nghiệp vụ, trình độ chính trị theo quy định để tạo nguồn nhân lực đảm bảo tính kế thừa; định kỳ kiểm tra, rà soát và yêu cầu cán bộ, công chức chưa đủ điều kiện phải tham gia đào tạo, bồi dưỡng, số cán bộ, công chức lớn tuổi chưa đạt chuẩn theo quy định nhưng không thể tham gia đào tạo đề nghị tinh giản biên chế theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ.

## **II. KẾT QUẢ THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT**

### **1. Khái quát đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã**

\* Tổng số cán bộ, công chức tại thời điểm báo cáo: 452 người.

\* Tỷ lệ cán bộ, công chức là người DTTS:

Năm 2015: 240/480 người, chiếm tỷ lệ: 50%.

Năm 2016: 217/461 người, chiếm tỷ lệ: 47,07%.

Năm 2017: 226/471 người, chiếm tỷ lệ: 47,98%.

Năm 2018: 221/457 người, chiếm tỷ lệ: 48,35%.

Năm 2019: 215/455 người, chiếm tỷ lệ: 47,25%.

Năm 2020: 203/452 người, chiếm tỷ lệ: 44,9%.

\* Chất lượng của cán bộ, công chức là người DTTS:

- Năm 2015:

+ Trình độ văn hóa: Trung học phổ thông: 135 người, chiếm tỷ lệ: 56,25%; Trung học cơ sở: 82 người, chiếm tỷ lệ: 34,17%; Tiểu học: 23 người, chiếm tỷ lệ: 9,58%.

+ Trình độ chuyên môn: Đại học: 12 người, chiếm tỷ lệ: 5%; Cao đẳng: 0 người, chiếm tỷ lệ: 0%; Trung cấp: 83 người, chiếm tỷ lệ: 34,58%; Sơ cấp và chưa qua đào tạo: 145 người, chiếm tỷ lệ: 60,42%;

+ Lý luận chính trị: Cao cấp: 10 người, chiếm tỷ lệ: 4,16%; Trung cấp: 118 người, chiếm tỷ lệ: 49,17%; Chưa qua đào tạo: 112 người, chiếm tỷ lệ: 46,67%

+ Quản lý nhà nước: Bồi dưỡng QLNN ngạch chuyên viên 121 người.

+ Tin học văn phòng: Chứng chỉ A, B: 131 người, chiếm tỷ lệ: 54,58%.

- Năm 2016:

+ Trình độ văn hóa: Trung học phổ thông: 189 người, chiếm tỷ lệ: 87,09%; Trung học cơ sở: 24 người, chiếm tỷ lệ: 11,06%; Tiểu học: 04 người, chiếm tỷ lệ: 1,84%.

+ Trình độ chuyên môn: Đại học: 14 người, chiếm tỷ lệ: 6,45%; Cao đẳng: 01 người, chiếm tỷ lệ: 0,46%; Trung cấp: 88 người, chiếm tỷ lệ: 40,55%; Sơ cấp và chưa qua đào tạo: 114 người, chiếm tỷ lệ: 52,53%;

+ Lý luận chính trị: Cao cấp: 06 người, chiếm tỷ lệ: 2,76%; Trung cấp: 118 người, chiếm tỷ lệ: 54,38%; Chưa qua đào tạo: 93 người, chiếm tỷ lệ: 42,86%.

- + Quản lý nhà nước: Bồi dưỡng QLNN ngạch chuyên viên 149 người.
- + Tin học văn phòng: Chứng chỉ A, B: 117 người, chiếm tỷ lệ: 53,91%.

- Năm 2017:

+ Trình độ văn hóa: Trung học phổ thông: 208 người, chiếm tỷ lệ: 92,03%; Trung học cơ sở: 17 người, chiếm tỷ lệ: 7,52%; Tiểu học: 01 người, chiếm tỷ lệ: 0,44%.

+ Trình độ chuyên môn: Đại học: 29 người, chiếm tỷ lệ: 12,83%; Cao đẳng: 06 người, chiếm tỷ lệ: 2,65%; Trung cấp: 85 người, chiếm tỷ lệ: 37,61%; Sơ cấp và chưa qua đào tạo: 106 người, chiếm tỷ lệ: 46,90%;

+ Lý luận chính trị: Cao cấp: 09 người, chiếm tỷ lệ: 3,98%; Trung cấp: 130 người, chiếm tỷ lệ: 57,52%; Chưa qua đào tạo: 87 người, chiếm tỷ lệ: 38,50%.

+ Quản lý nhà nước: Bồi dưỡng QLNN ngạch chuyên viên 184 người.

+ Tin học văn phòng: Chứng chỉ A, B: 164 người, chiếm tỷ lệ: 72,57%.

- Năm 2018:

+ Trình độ văn hóa: Trung học phổ thông: 207 người, chiếm tỷ lệ: 93,66%; Trung học cơ sở: 13 người, chiếm tỷ lệ: 5,88%; Tiểu học: 01 người, chiếm tỷ lệ: 0,45%.

+ Trình độ chuyên môn: Đại học: 49 người, chiếm tỷ lệ: 22,17%; Cao đẳng: 03 người, chiếm tỷ lệ: 1,36%; Trung cấp: 78 người, chiếm tỷ lệ: 35,29%; Sơ cấp và chưa qua đào tạo: 91 người, chiếm tỷ lệ: 41,17%;

+ Lý luận chính trị: Cao cấp: 10 người, chiếm tỷ lệ: 4,52%; Trung cấp: 124 người, chiếm tỷ lệ: 56,11%; Chưa qua đào tạo: 87 người, chiếm tỷ lệ: 39,37%.

+ Quản lý nhà nước: Bồi dưỡng QLNN ngạch chuyên viên 182 người.

+ Tin học văn phòng: Chứng chỉ A, B: 159 người, chiếm tỷ lệ: 71,94%.

- Năm 2019:

+ Trình độ văn hóa: Trung học phổ thông: 204 người, chiếm tỷ lệ: 94,88%; Trung học cơ sở: 10 người, chiếm tỷ lệ: 4,65%; Tiểu học: 01 người, chiếm tỷ lệ: 0,47%.

+ Trình độ chuyên môn: Đại học: 48 người, chiếm tỷ lệ: 22,32%; Cao đẳng: 03 người, chiếm tỷ lệ: 1,39%; Trung cấp: 77 người, chiếm tỷ lệ: 35,81%; Sơ cấp và chưa qua đào tạo: 87 người, chiếm tỷ lệ: 40,46%;

+ Lý luận chính trị: Cao cấp: 09 người, chiếm tỷ lệ: 4,19%; Trung cấp: 124 người, chiếm tỷ lệ: 57,67%; Chưa qua đào tạo: 82 người, chiếm tỷ lệ: 38,14%.

+ Quản lý nhà nước: Bồi dưỡng QLNN ngạch chuyên viên 187 người.

+ Tin học văn phòng: Chứng chỉ A, B: 164 người, chiếm tỷ lệ: 76,27%.

- Năm 2020:

+ Trình độ văn hóa: Trung học phổ thông: 194 người, chiếm tỷ lệ: 95,56%; Trung học cơ sở: 09 người, chiếm tỷ lệ: 4,44%; Tiểu học: 0 người.

+ Trình độ chuyên môn: Đại học: 96 người, chiếm tỷ lệ: 47,29%; Cao đẳng: 03 người, chiếm tỷ lệ: 1,48%; Trung cấp: 58 người, chiếm tỷ lệ: 28,57%; Sơ cấp và chưa qua đào tạo: 46 người, chiếm tỷ lệ: 22,66%;

+ Lý luận chính trị: Cao cấp: 07 người, chiếm tỷ lệ: 3,45%; Trung cấp: 119 người, chiếm tỷ lệ: 58,62%; Chưa qua đào tạo: 77 người, chiếm tỷ lệ: 37,93%.

- + Quản lý nhà nước: Bồi dưỡng QLNN ngạch chuyên viên 174 người.
- + Tin học văn phòng: Chứng chỉ A, B: 154 người, chiếm tỷ lệ: 75,86%.

## **2. Hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng**

- Tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng tổ chức trong tỉnh:
  - + Đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ: 07 lớp; Số lượng cán bộ, công chức: 265 người;
  - + Đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị: 03 lớp; số lượng cán bộ, công chức 128 người;
  - + Đào tạo, bồi dưỡng quản lý hành chính nhà nước: 05 lớp; Số lượng cán bộ, công chức 129 người;
  - + Bồi dưỡng kiến thức về tin học văn phòng: 01 lớp; Số lượng cán bộ, công chức: 19 người;
  - + Tập huấn kỹ năng, nghiệp vụ: 829 lượt người;
  - + Đào tạo tiếng Lào: 02 lớp; số lượng 24 người;
  - + Bồi dưỡng HEND cấp xã Nhiệm kỳ 2011 – 2016: 08 lớp; số lượng Đại biểu người DTTS tham gia: 295 người;
  - + Bồi dưỡng HEND cấp xã Nhiệm kỳ 2016 – 2021: 06 lớp; số lượng Đại biểu người DTTS tham gia: 294 người.

Hàng năm, UBND huyện xây dựng Kế hoạch mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng; xây dựng dự toán kinh phí tổ chức mở lớp trình UBND tỉnh phê duyệt. Trên cơ sở đó, UBND tỉnh quyết định ban hành Kế hoạch phân bổ các lớp đào tạo, bồi dưỡng hàng năm, đồng thời chuyển kinh phí cho đơn vị tổ chức mở lớp thực hiện. Các học viên tham gia lớp đào tạo, bồi dưỡng không phải nộp thêm một khoản kinh phí nào, ngoài ra còn được hỗ trợ thêm tiền ăn, tiền lưu trú với mức hỗ trợ từ 30.000 - 50.000 đồng/người/ngày tùy theo thời gian tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Riêng đối với học viên là người DTTS ngoài các khoản hỗ trợ trên còn được hỗ trợ thêm tiền sinh hoạt phí theo quy định (200.000 đồng/người/tháng).

- Tham gia các lớp bồi dưỡng ngoại tỉnh: Không có.

## **III. NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ VÀ KIẾN NGHỊ**

### **1. Nhận xét, đánh giá chung**

#### **1.1. Ưu điểm**

- Việc ban hành Nghị quyết số 09/2018/NQ-HĐND của HĐND tỉnh Quảng Trị về chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số tỉnh Quảng Trị giai đoạn 2018-2025, chiến lược đến năm 2030 là một chủ trương đúng đắn nhằm nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, các kỹ năng làm việc cho cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số, đồng thời, trang bị cho cán bộ, công chức cấp xã là người dân tộc thiểu số có bản lĩnh chính trị vững vàng, chuyên môn giỏi, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Việc đào tạo, bồi dưỡng tiếng dân tộc cho cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ tăng cường là người Kinh công tác tại vùng có người đồng bào dân tộc thiểu số đã phát huy hiệu quả, thuận tiện trong việc trao đổi kinh nghiệm công tác, giao lưu văn

hóa, gần gũi người dân để sâu sát hơn trong việc nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của người nhân dân để từ đó đề xuất giải pháp đúng đắn, hiệu quả trong việc chăm lo đời sống, phát triển kinh tế - xã hội, xóa đói, giảm nghèo; bảo tồn, phát huy những bản sắc văn hóa truyền thống dân tộc của địa phương dần dần xóa bỏ những phong tục, tập quán lạc hậu, cổ hủ, nâng cao nhận thức, đời sống của người dân.

### **1.2. Tồn tại, hạn chế**

- Tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số ở một số xã chưa đạt chuẩn về trình độ và năng lực theo quy định. Nguyên nhân là do mặt bằng trình độ thấp nên việc đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng được yêu cầu đề ra.

- Việc điều động luân chuyển cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số từ các xã miền núi về công tác tại các xã đồng bằng khó thực hiện do còn hạn chế về trình độ, năng lực và phong tục tập quán.

- Một số cơ quan, đơn vị, địa phương chưa thực sự quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số.

- Việc ưu tiên tuyển dụng sinh viên là người dân tộc thiểu số sau khi tốt nghiệp đại học loại khá trở lên vào làm việc tại các xã, thị trấn vùng đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống” tuy nhiên chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể để thực hiện, nên khó khăn trong việc ưu tiên tuyển dụng đối với những sinh viên này.

### **1.3. Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế**

- Là địa bàn huyện miền núi, vùng sâu, vùng xa, giao thông đi lại khó khăn. Toàn huyện có 21 xã, thị trấn trong đó có 13 xã đặc biệt khó khăn chủ yếu là người đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống, đời sống của đồng bào các dân tộc còn gặp nhiều khó khăn, trình độ mặt bằng dân trí còn thấp, chênh lệch về trình độ chuyên môn của cán bộ người đồng bào DTTS và người Kinh khá lớn, nên rất khó khăn trong việc mở lớp đào tạo, bồi dưỡng chung.

- Ngân sách phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở còn hạn chế, chính sách hỗ trợ công tác đào tạo, bồi dưỡng còn ít so với nhu cầu thực tế, UBND huyện chưa có nhà công vụ để cho học viên tham gia học ở lại, nhất là đối với cán bộ, công chức cấp xã ở xa trung tâm huyện nên việc đi lại, ăn ở trong thời gian học rất khó khăn.

- Một số cán bộ, công chức chưa thật sự chú trọng và còn xem nhẹ công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nên việc tham gia đào tạo, bồi dưỡng mang tính chất đối phó, chạy theo bằng cấp.

- Một số chương trình đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về lý luận, dàn trải, thiếu sự liên thông, kế thừa, trùng lặp về nội dung, thiếu tính thiết thực, chưa đi sâu vào rèn luyện kỹ năng, nghiệp vụ công tác cho cán bộ, công chức. Do vậy, mặc dù đã được đào tạo, bồi dưỡng, một số cán bộ, công chức còn lúng túng trong việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành, thiếu kinh nghiệm trong việc giải quyết những vấn đề nảy sinh tại cơ sở, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

## **2. Đề xuất kiến nghị**

Để xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kiến thức năng lực lãnh đạo, quản lý,

điều hành giỏi, kỹ năng vận động quần chúng cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, UBND huyện đề xuất, kiến nghị một số vấn đề cụ thể như sau:

- Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức phải đảm bảo về tiêu chuẩn cơ cấu, trình độ, tính kế thừa giữa các thế hệ theo các mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra. Ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức dưới 45 tuổi đối với nam và 40 tuổi đối với nữ về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ. Quan tâm đến những cán bộ đã được quy hoạch các chức danh chủ chốt, để đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo tiêu chuẩn, khi có biến động về nhân sự đảm bảo được nguồn tại chỗ để bố trí, sắp xếp cán bộ. Đối với cán bộ công chức chưa đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cần khẩn trương đào tạo, bồi dưỡng, nếu không đủ điều kiện để cử đi đào tạo về chuyên môn thì thực hiện tinh giản biên chế theo tinh thần Nghị định số 108/2015/NĐ-CP.

- Đào tạo, bồi dưỡng cần sát với thực tế, hướng vào các vấn đề thiết thực đặt ra từ quá trình thực thi công vụ, nâng cao kỹ năng hành chính. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng hành chính bảo đảm tính thống nhất trong hoạt động của cơ quan hành chính, nhất là trong giải quyết các yêu cầu của nhân dân, doanh nghiệp. Thực hiện cơ chế đào tạo tiên công vụ và đào tạo, bồi dưỡng trong công vụ theo định kỳ bắt buộc hàng năm cũng như chế độ đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, đủ điều kiện trước khi bổ nhiệm.

- Đề nghị UBND tỉnh tăng thêm nguồn kinh phí đào tạo cho UBND huyện, để huyện chủ động phối hợp với các cơ quan ban ngành liên quan xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hợp lý.

- Đối với cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số là nữ được cử đi đào tạo, ngoài các khoản kinh phí hỗ trợ chung cần hỗ trợ thêm một khoản kinh phí để khuyến khích động viên. Quan tâm, trong việc sắp xếp, bố trí vào các vị trí chủ chốt, đảm bảo cơ cấu tỉ lệ cán bộ nữ theo đúng quy định.

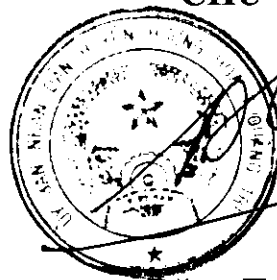
- Đề nghị Sở Nội vụ tham mưu UBND tỉnh có cơ chế, chính sách đặc thù trong việc tuyển dụng công chức đối với đối tượng là người DTTS.

Trên đây là báo cáo tình hình thực hiện Nghị quyết số 09/2018/NQ-HĐND ngày 18/7/2018 về chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã người dân tộc thiểu số tỉnh Quảng Trị giai đoạn 2018-2025, chiến lược đến năm 2030 của UBND huyện Hướng Hóa./. *d*

**Nơi nhận:**

- Thành viên đoàn Giám sát;
- Thành phần tham dự;
- Lưu: VT, CV.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN  
CHỦ TỊCH**



**Đặng Trọng Vân**