THÀNH ỦY GIA NGHĨA **BAN TUYÊN GIÁO** * Số 141-CV/BTGThU *V/v phổ biến, quán triệt, tuyên truyền Đề án số 03-ĐA/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy*	**ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM** *Gia Nghĩa, ngày 09 tháng 9 năm 2021*

Kính gửi: - Các chi, đảng bộ cơ sở,
- Văn phòng HĐND - UBND thành phố,
- Trung tâm Văn hóa - Thể thao và Truyền thông TP.

Thực hiện Công văn số 515-CV/BTGTU, ngày 31/8/2021 của Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy Đắk Nông về việc phổ biến, quán triệt, tuyên truyền Đề án số 03-ĐA/TU, ngày 19/8/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc "tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý từ nay đến năm 2030, định hướng đến năm 2035" *(viết tắt là Đề án số 03)*, Ban Tuyên giáo Thành ủy đề nghị như sau:

1. Các chi, đảng bộ cơ sở: Tổ chức quán triệt, tuyên truyền, phổ biến, hiệu quả Đề án số 03 đến tổ chức đảng và toàn thể đội ngũ cán bộ, đảng viên của cơ quan, đơn vị *(Căn cứ điều kiện thực tế và diễn biến của dịch bệnh Covid-19 để tổ chức cho phù hợp, có thể lồng ghép vào đợt sinh hoạt chính trị định kỳ gần nhất)*.

- Tài liệu: Toàn văn Đề án số 03 *(có tài liệu kèm theo)*.

- Thời gian hoàn thành trong tháng 10/2021.

- Báo cáo kết quả phổ biến, quán triệt Đề án số 03 về Ban Tuyên giáo Thành ủy trước ngày 10/11/2021 để tổng hợp báo cáo Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy và Thường trực Thành ủy.

2. Trung tâm Văn hóa - Thể thao và Truyền thông thành phố; Văn phòng HĐND-UBND thành phố (*Trang thông tin điện tử thành phố*): Bám sát định hướng tuyên truyền và chủ động thông tin, tuyên truyền về nội dung và kết quả triển khai, thực hiện Đề án số 03 trên địa bàn thành phố.

Nhận được Công văn này, đề nghị các cơ quan, đơn vị triển khai, thực hiện./.

TRƯỞNG BAN

BAN TUYÊN GIÁO

Thái Minh Châu

Nơi nhận:
- Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, (b/c)
- Thường trực Thành ủy, (b/c)
- Ban Tổ chức Thành ủy, (để biết)
- Như trên,
- Lưu Văn phòng Thành ủy.

Email: Tinh uy@TUdaknong
Cơ quan: Tỉnh ủy Đắk Nông
Thời gian ký: 20.08.2021
10:25:09 +07:00

TỈNH ỦY ĐẮK NÔNG

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Số 03 -ĐA/TU

Đắk Nông, ngày 19 tháng 8 năm 2021

ĐỀ ÁN

tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý từ nay đến năm 2030, định hướng đến năm 2035

Phần thứ nhất
SỰ CẦN THIẾT VÀ CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

Cán bộ và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ là vấn đề trọng yếu, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với công tác xây dựng Đảng, đồng thời góp phần quyết định sự thành bại trong tổ chức và công tác lãnh đạo của Đảng. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số nói riêng là chủ trương lớn, nhất quán của Đảng và Nhà nước ta từ trước đến nay.

Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội ở nước ta (bổ sung, phát triển năm 2011) đã khẳng định: *"Phát triển kinh tế là nhiệm vụ trung tâm, xây dựng Đảng là nhiệm vụ then chốt"*; Nghị quyết Đại hội XII của Đảng một lần nữa 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 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"*.

Đắk Nông là tỉnh có xuất phát điểm thấp, điều kiện kinh tế, xã hội còn gặp nhiều khó khăn, có đông đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống. Để cụ thể hóa các quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ, trong thời gian qua Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy và các cấp ủy trong toàn Đảng bộ tỉnh đã quan tâm ban hành các nghị quyết, kết luận, chỉ thị, chính sách… nhằm xây dựng, kiện toàn, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị[1]. Nghị

---

[1]Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 10/8/2011 của Tỉnh ủy về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Đắk Nông giai đoạn 2011 - 2015, định hướng đến năm 2020; Nghị quyết số 07-NQ/TU ngày 24/7/2006 của Tỉnh ủy về công tác dân tộc thiểu số giai đoạn 2006 - 2010 và định hướng đến năm 2020.

quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XII, nhiệm kỳ 2020 - 2025 tiếp tục khẳng định *"...công tác cán bộ là động lực"* và đưa ra 03 khâu đột phá chiến lược, trong đó *"Phát triển nguồn nhân lực, trọng tâm là đào tạo và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong hệ thống chính trị, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý và nguồn nhân lực trong các ngành, lĩnh vực là trụ cột phát triển kinh tế của địa phương"*.

Trên cơ sở tình hình thực tiễn công tác cán bộ của tỉnh trong thời gian qua và để từng bước khắc phục những tồn tại, hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số; đồng thời, tổ chức thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII 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"*. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh ban hành *"Đề án tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý từ nay đến năm 2030, định hướng đến năm 2035"* (sau đây gọi tắt là Đề án).

II. CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Các căn cứ chính trị, pháp lý

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

- Nghị quyết Trung ương 3 khóa VIII ngày 18/5/1997 về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII 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 về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Luật Bình đẳng giới ngày 29/11/2006; Quyết định số 1893/QĐ-TTg ngày 31/12/2018 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt đề án bồi dưỡng cán bộ, công chức Hội liên hiệp phụ nữ các cấp và chi hội trưởng phụ nữ giai đoạn 2019 - 2025; 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.

- 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 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX về công tác dân tộc 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 các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 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 thời kỳ mới.

- Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XII và các quy định của tỉnh có liên quan đến công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ.

2. Các căn cứ thực tiễn

- Kết quả thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII 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.

- 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 tỉnh; các nghị quyết, kết luận, quy định, quy chế của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ.

- 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; kết quả khảo sát thực trạng đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh.

III. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI ÁP DỤNG CỦA ĐỀ ÁN

1. Đối tượng áp dụng của Đề án

Cán bộ, công chức, viên chức là nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị của tỉnh (sau đây gọi chung là cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số), cụ thể như sau:

- Cán bộ nữ, người dân tộc thiểu số (có độ tuổi dưới 45 tuổi tính đến hết tháng 6 năm 2021, chưa tính lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu theo quy định).

- Cán bộ trẻ (có độ tuổi dưới 40 tuổi đối với cấp tỉnh, cấp huyện và dưới 35 tuổi đối với cấp xã, tính đến hết tháng 6 năm 2021).

Các đối tượng cán bộ trên không bao gồm cán bộ trong lực lượng vũ trang, các đơn vị ngành dọc của Trung ương đứng chân trên địa bàn tỉnh, các doanh nghiệp nhà nước trực thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh.

2. Phạm vi áp dụng của Đề án

Triển khai thực hiện Đề án tại các cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã; các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Tỉnh ủy và Ủy ban nhân dân tỉnh; các hội đặc thù thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh,... 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 Tỉnh ủy quản lý.

Phần thứ hai
THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ NỮ, CÁN BỘ TRẺ, CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ

I. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC CỦA TỈNH

Tổng số cán bộ, công chức, viên chức toàn tỉnh (gồm cả cán bộ, công chức cấp xã) tính đến ngày 31/12/2020 là **17.206** người (khối đảng, đoàn thể 754 người, chiếm 4,38%; khối nhà nước 2.694 người, chiếm 15,66%; khối sự nghiệp là 12.298 người, chiếm 71,48%; cán bộ, công chức cấp xã 1.460 người, chiếm 8,49%); trong đó:

- Cán bộ nữ 10.935 người (khối đảng, đoàn thể 316 người, chiếm 2,89%; khối nhà nước 1.046 người, chiếm 9,57%; khối sự nghiệp 9.079 người, chiếm 83,03%; cán bộ, công chức cấp xã 494 người, chiếm 4,51%).

- Cán bộ trẻ 10.027 người (khối đảng, đoàn thể 353 người, chiếm 3,52%; khối nhà nước 1.524 người, chiếm 15,20%; khối sự nghiệp 7.740 người, chiếm 77,19%; cán bộ, công chức cấp xã 410 người, chiếm 4,09%).

- Cán bộ người dân tộc thiểu số 1.896 người (khối đảng, đoàn thể 63 người, chiếm 3,32%; khối nhà nước 169 người, chiếm 8,91%; khối sự nghiệp 1.494 người, chiếm 78,80%; cán bộ, công chức cấp xã 170 người, chiếm 8,97%).

II. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ THUỘC DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ

Tổng số cán bộ đang giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý hiện nay có **247** người (đang công tác tại các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh 135 người; đang công tác ở cấp huyện và tương đương 112 người), trong đó:

- Cán bộ nữ có 33 người, chiếm 13,36% tổng số cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý (đang công tác tại các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh là 23 người; đang công tác ở cấp huyện và tương đương 10 người).

- Cán bộ trẻ có 22 người, chiếm 8,91% tổng số cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý (đang công tác tại các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh là 09 người; đang công tác ở cấp huyện và tương đương 13 người).

- Cán bộ người dân tộc thiểu số có 22 người, chiếm 8,91% tổng số cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý (đang công tác tại các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh là 11 người; đang công tác ở cấp huyện và tương đương 11 người).

III. THỰC TRẠNG QUY HOẠCH CÁN BỘ THUỘC DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ, NHIỆM KỲ 2020 - 2025 VÀ 2021 - 2026

Tổng số cán bộ được quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý nhiệm kỳ 2020 - 2025 và 2021 - 2026 gồm **566** người (cấp tỉnh 351 người, chiếm 62,01%; cấp huyện 215 người, chiếm 37,99%), trong đó:

- Cán bộ nữ có 112 người, chiếm 19,79% tổng số cán bộ được quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý (cấp tỉnh 76 người, cấp huyện 36 người).

- Cán bộ trẻ (dưới 40 tuổi) có 81 người, chiếm 14,31% tổng số cán bộ được quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý (cấp tỉnh 55 người, cấp huyện 26 người).

- Cán bộ người dân tộc thiểu số có 50 người, chiếm 8,83% tổng số cán bộ được quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý (cấp tỉnh 23 người, cấp huyện 27 người).

(có các Phụ lục cụ thể kèm theo)

IV. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Ưu điểm

Trong thời gian qua, Tỉnh ủy và Ban Thường vụ Tỉnh ủy luôn quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp trong hệ thống chính trị, nhất là xây dựng đội ngũ cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số bước đầu đã có những chủ trương và cơ chế, chính sách nhằm thu hút nguồn nhân lực vào làm việc trong các cơ quan của hệ thống chính trị tỉnh; ban hành và triển khai thực hiện các nghị quyết, đề án về tạo nguồn nhân lực nhằm từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số.

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nói chung và cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số nói riêng có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng; đa số cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản, có năng lực công tác, năng động, sáng tạo, nhiệt tình, trách nhiệm trong công việc; cán bộ nữ có sự nỗ lực phấn đấu, từng bước khắc phục khó khăn để tham gia công tác một cách chủ động và tích cực; cán bộ người dân tộc thiểu số có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, sâu sát với cơ sở, nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của đồng bào các dân tộc nơi mình sinh sống.

Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số được các cấp, các ngành quan tâm thực hiện, coi đó như một chủ trương, biện pháp để xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Việc luân chuyển cán bộ được chú trọng, tạo điều kiện cho cán bộ trẻ được rèn luyện trong thực tiễn và trưởng thành.

2. Hạn chế và nguyên nhân

2.1. Hạn chế

Một số cấp ủy, chính quyền các cấp, các ngành chưa thực sự quan tâm đến công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số nên chưa đảm bảo yêu cầu về số lượng và chất lượng.

Công tác tạo nguồn cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số còn thiếu tính nhất quán, tổng thể trong công tác cán bộ; thiếu các cơ chế xử lý đối với cấp ủy, chính quyền và người đứng đầu đơn vị khi không đạt mục tiêu đề ra. Các quy định về công tác cán bộ hiện nay được thực hiện theo quy trình chung nên khó khăn trong việc xây dựng những chính sách riêng đối với cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

Tỷ lệ cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số tham gia lãnh đạo trong cấp ủy, chính quyền ở các cấp, các ngành chưa đảm bảo yêu cầu. Hiện nay, chỉ có 12,5% cán bộ nữ, 6,25% cán bộ trẻ và 10,41% cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy tỉnh; không có cán bộ trẻ (dưới 40 tuổi) tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy. Tỷ lệ cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý còn thấp (nữ chiếm 13,36%; trẻ chiếm 8,91%; người dân tộc thiểu số chiếm 8,91%).

Đa số cán bộ trẻ tuy được đào tạo chuyên môn cơ bản nhưng còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn và kỹ năng lãnh đạo, quản lý; phương pháp giải quyết công việc còn lúng túng; một bộ phận cán bộ người dân tộc thiểu số còn ngại học tập, nâng cao trình độ về mọi mặt. Trình độ lý luận chính trị, nhất là cao cấp lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số còn hạn chế so với số lượng hiện có, dẫn đến những khó khăn khi đề bạt, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử.

Việc thực hiện công tác luân chuyển cán bộ trẻ gắn với quy hoạch cán bộ để đào tạo, rèn luyện thực tiễn chưa được thường xuyên và chưa có định hướng lâu dài, thiếu tính kế thừa nên dẫn đến hụt hẫng trong công tác cán bộ.

Công tác quy hoạch cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số ở một số địa phương, cơ quan, đơn vị chưa được quan tâm đúng mức; tỷ lệ đội ngũ cán bộ này được quy hoạch giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý còn thấp (nhiệm kỳ 2020 - 2025 và 2021 - 2026: cán bộ nữ chiếm 19,79%; cán bộ trẻ chiếm 14,31%; cán bộ người dân tộc thiểu số chiếm 8,83% tổng số cán bộ được quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý).

2.2. Nguyên nhân của hạn chế

Việc quán triệt và tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách, giải pháp về công tác cán bộ, trong đó có cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số của một số cấp

ủy, chính quyền, các ngành, nhất là người đứng đầu chưa thực sự quan tâm, chưa xem đây là trách nhiệm, còn thiếu quyết liệt, hiệu quả chưa cao; công tác quy hoạch, tạo nguồn chưa có tính chiến lược lâu dài, cơ cấu chưa đảm bảo, còn mang tính cục bộ, khép kín.

Nhận thức về bình đẳng giới của một bộ phận cán bộ lãnh đạo chưa sâu sắc, còn có biểu hiện thiếu tin tưởng vào khả năng của phụ nữ, ngại tuyển dụng cán bộ nữ, đánh giá cán bộ nữ còn khắt khe, thiếu công tâm, khách quan. Cơ chế, chính sách trong công tác cán bộ đối với đối tượng là nữ còn thiếu tính đột phá, đã làm hạn chế cơ hội thăng tiến và đóng góp của cán bộ nữ; một bộ phận cán bộ nữ còn tự ti, yên phận, ngại thay đổi môi trường công tác, chưa thực sự bứt phá để vươn lên để đảm nhận vị trí lãnh đạo, quản lý.

Cán bộ người dân tộc thiểu số chưa thực sự năng động, sáng tạo, chủ động trong công việc. Nhận thức một bộ phận đồng bào dân tộc thiểu số còn hạn chế, chưa thực sự chăm lo, đầu tư cho việc học tập, nâng cao trình độ về mọi mặt.

Việc xây dựng cơ chế, chính sách thu hút, tạo nguồn, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số còn thiếu tính đột phá; các chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước liên quan đến công tác cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số chưa được cụ thể hóa kịp thời và thiếu sự đồng bộ.

Phần thứ ba
QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NGUYÊN TẮC; NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP TẠO NGUỒN CÁN BỘ

I. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO, MỤC TIÊU VÀ NGUYÊN TẮC TẠO NGUỒN CÁN BỘ

1. Quan điểm chỉ đạo

- 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 Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thường trực Tỉnh ủy, cấp ủy, tổ chức đảng, của người đứng đầu các cấp trong công tác tạo nguồn cán bộ.

- Cần có sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị với quyết tâm cao, nỗ lực lớn, hành động quyết liệt, hiệu quả; xác định công tác cán bộ là khâu "then chốt của then chốt" của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, trong đó "cán bộ là cái gốc của mọi công việc".

- Tạo nguồn cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý trong hệ thống chính trị phải xuất phát từ thực trạng hiện nay của

công tác cán bộ; từ yêu cầu, nhiệm vụ thực tiễn về phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh, xây dựng hệ thống chính trị của tỉnh trong tình hình mới.

- Công tác tạo nguồn cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, mà trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị (xem đây là tiêu chí quan trọng để nhận xét đánh giá cuối năm hoặc khi xem xét bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử...); đồng thời, phát huy vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội.

- Phát huy vai trò, tiềm năng to lớn của cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số trong các mặt công tác; bảo đảm tỷ lệ, cơ cấu nguồn cán bộ kế thừa. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, bố trí cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số phải được ưu tiên nhưng phải bảo đảm quy định tiêu chuẩn, điều kiện, đúng quy trình, khách quan, dân chủ, công khai, minh bạch.

- Việc tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số phải mang 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.

- Thực hiện tốt các khâu trong công tác cán bộ nhằm đảm bảo sự đồng bộ, liên thông, thống nhất trong hệ thống chính trị và phù hợp với thực tế; công tác cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số phải tạo được sự đồng thuận nhất trí của tập thể, từ lãnh đạo đến cán bộ thừa hành, của toàn thể cán bộ, công chức, đảng viên.

- Phải thực hiện bảo đảm đạt tỷ lệ cơ cấu cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy, giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý theo quy định của Bộ Chính trị, Ban Bí thư và các nghị quyết Trung ương về cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu chung

Tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý là nhằm góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng, hợp lý về cơ cấu, có phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, phù hợp với đặc điểm tình hình của địa phương; đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ lãnh đạo trong hệ thống chính trị; khắc phục tình trạng hụt hẫng cán bộ, đáp ứng yêu cầu lựa chọn cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, đánh giá, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vào các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý từ nay đến năm 2030, định hướng đến năm 2035.

2.2. Mục tiêu cụ thể

2.2.1. Giai đoạn 2021 - 2025

- Tỷ lệ cán bộ nữ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt từ 15% trở lên; phấn đấu cán bộ nữ tham gia cấp ủy viên cấp tỉnh đạt từ 15% trở lên và có cán bộ nữ tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

- Tỷ lệ cán bộ trẻ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt từ 10% trở lên; cán bộ trẻ tham gia cấp ủy viên cấp tỉnh đạt từ 10% trở lên.

- Tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt từ 10% trở lên; cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy viên cấp tỉnh đạt từ 10% trở lên với cơ cấu dân tộc phù hợp và có cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

2.2.2. Giai đoạn 2025 - 2030

- Tỷ lệ cán bộ nữ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt từ 20% trở lên; phấn đấu cán bộ nữ tham gia cấp ủy viên cấp tỉnh đạt từ 20% trở lên và có từ 10% trở lên cán bộ nữ tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

- Tỷ lệ cán bộ trẻ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt từ 20% trở lên; tham gia cấp ủy viên cấp tỉnh đạt từ 10% trở lên.

- Tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt từ 15% trở lên; tham gia cấp ủy viên cấp tỉnh đạt từ 10% trở lên với cơ cấu dân tộc phù hợp và có cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

2.2.3. Giai đoạn 2030 - 2035

- Tỷ lệ cán bộ nữ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt từ 25% trở lên; phấn đấu cán bộ nữ tham gia cấp ủy viên cấp tỉnh đạt từ 20% trở lên và có từ 15% trở lên cán bộ nữ tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

- Tỷ lệ cán bộ trẻ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt từ 25% trở lên; tham gia cấp ủy viên cấp tỉnh đạt từ 15% trở lên và phấn đấu có cán bộ trẻ tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

- Tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt từ 20% trở lên; tham gia cấp ủy viên cấp tỉnh đạt từ 15% trở lên và có cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

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

Các cơ quan, đơn vị, địa phương căn cứ số lượng cán bộ, công chức, viên chức hiện có; số lượng cán bộ lãnh đạo cấp phòng và tương đương theo quy định

(trưởng, phó phòng cấp tỉnh và cấp huyện); số lượng lãnh đạo của đơn vị được giao theo quy định (cấp tỉnh: trưởng, phó các sở, ban, ngành và tương đương; cấp huyện: ủy viên ban thường vụ huyện ủy; bí thư, phó bí thư; chủ tịch, phó chủ tịch HĐND và UBND cấp huyện) và tình hình thực tiễn xem xét, lựa chọn cán bộ để tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đang công tác tại đơn vị, địa phương mình đảm bảo một số nguyên tắc cơ bản sau:

3.1. Đối với cán bộ nữ

Nếu số lượng cán bộ nữ chiếm 10%-30% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị thì phải có 15% trở lên lãnh đạo cấp phòng (trưởng, phó phòng) là cán bộ nữ; nếu số lượng chiếm 30%-50% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị thì phải có 25% trở lên lãnh đạo cấp phòng (trưởng, phó phòng) là cán bộ nữ và nên có cán bộ nữ giữ chức vụ lãnh đạo của đơn vị; nếu số lượng chiếm trên 50% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị thì phải có 35% trở lên lãnh đạo cấp phòng (trưởng, phó phòng) là cán bộ nữ và có cán bộ nữ giữ chức vụ lãnh đạo của đơn vị.

3.2. Đối với cán bộ trẻ

Nếu số lượng cán bộ trẻ chiếm 10%-30% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị thì phải có 15% trở lên lãnh đạo cấp phòng (trưởng, phó phòng) là cán bộ trẻ; nếu số lượng chiếm 30%-50% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị thì phải có 25% trở lên lãnh đạo cấp phòng (trưởng, phó phòng) là cán bộ trẻ và nên có cán bộ trẻ giữ chức vụ lãnh đạo của đơn vị; nếu số lượng chiếm trên 50% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị thì có 35% trở lên lãnh đạo cấp phòng (trưởng, phó phòng) là cán bộ trẻ và có cán bộ trẻ giữ chức vụ lãnh đạo của đơn vị.

3.3. Đối với cán bộ người dân tộc thiểu số

Nếu số lượng cán bộ người dân tộc thiểu số chiếm từ 10%-20% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị thì phải có cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức vụ lãnh đạo cấp phòng (trưởng, phó phòng); nếu số lượng chiếm từ 20%-30% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị thì phải có 15% trở lên lãnh đạo cấp phòng (trưởng, phó phòng) là cán bộ người dân tộc thiểu số và nên có cán bộ người dân tộc thiểu số giữ chức vụ lãnh đạo của đơn vị; nếu số lượng chiếm từ 30%-50% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị thì phải có 25% trở lên lãnh đạo cấp phòng (trưởng, phó phòng) là cán bộ người dân tộc thiểu số và nên có cán bộ người dân tộc thiểu số giữ chức vụ lãnh đạo của đơn vị; nếu số lượng chiếm trên 50% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị thì phải có từ 35% trở lên lãnh đạo cấp phòng (trưởng, phó phòng) là cán bộ người dân tộc thiểu số và có từ 40% trở lên cán bộ người thiểu số giữ chức vụ lãnh đạo của đơn vị.

Trên cơ sở quy định khung về tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở mỗi đơn vị đối với đối tượng là nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số như trên thì tùy theo tình hình thực tế và chất lượng nguồn nhân lực thì đơn vị có thể điều chỉnh tỷ lệ cán bộ lãnh đạo cấp phòng tại đơn vị cho phù hợp (giảm tỷ lệ xuống không quá 5% cán bộ lãnh đạo cấp phòng trong các khung cơ cấu nêu trên).

II. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1. Nhiệm vụ, giải pháp chung

1.1. Nâng cao nhận thức về vai trò, vị trí của công tác cán bộ và công tác tạo nguồn cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số

- Nâng cao trách nhiệm của cấp ủy các cấp, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị, địa phương trong việc triển khai thực hiện, trọng tâm là phát huy vai trò tiên phong, gương mẫu của cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên về ý nghĩa, tầm quan trọng của công tác cán bộ, cũng như tính cấp thiết của việc tạo nguồn cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

- Đội ngũ cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số phải tích cực học tập, rèn luyện, tu dưỡng nâng cao trình độ mọi mặt, đồng thời nâng cao lý tưởng cách mạnh, đạo đức trong sáng, trách nhiệm, tận tụy, sáng tạo trong công việc.

1.2. Quan tâm, đẩy mạnh thực hiện công tác tạo nguồn cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số

- Cấp ủy đảng, chính quyền, cơ quan, đơn vị các cấp trong hệ thống chính trị của tỉnh trên cơ sở thực trạng đội ngũ cán bộ của đơn vị mình và các nguyên tắc tạo nguồn của Đề án,... có trách nhiệm xem xét, lựa chọn cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số đang công tác tại cơ quan, đơn vị mình để xây dựng, tạo nguồn cán bộ phù hợp với các mục tiêu của Đề án và thực trạng cán bộ của đơn vị.

- Đối tượng cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số mà cơ quan, đơn vị, địa phương lựa chọn, xem xét đưa vào tạo nguồn cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý chủ yếu từ các đối tượng như: Cán bộ đã được quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; cán bộ đang giữ chức vụ lãnh đạo cấp phòng và tương đương ở cấp tỉnh, cấp huyện; cán bộ quy hoạch nguồn dài hạn của tỉnh; cán bộ chưa giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý nhưng được đào tạo bài bản, có triển vọng phát triển; các đối tượng thuộc diện tuyển dụng, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của tỉnh; cán bộ mới được tuyển dụng nhưng được đào tạo chính quy, tốt nghiệp thủ khoa hoặc bằng giỏi tại các trường đại học trong và ngoài nước có uy tín.

- Việc tạo nguồn cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý phải đảm bảo hài hòa, cân đối về cơ cấu cán bộ, cơ cấu ngành, lĩnh vực công tác; phù hợp với cơ cấu cán bộ lãnh đạo các cấp tại cơ quan, đơn vị, địa phương và tình hình thực tiễn.

1.3. Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ và quản lý cán bộ

- *Hoàn thiện cơ chế, nâng cao hiệu quả công tác đánh giá cán bộ:* Xây dựng và hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh cán bộ và tiêu chí đánh giá cụ thể đối với từng chức danh, từng đối tượng cán bộ phù hợp; tiêu chí đánh giá phải xác định được đối tượng cần đánh giá và phải lấy việc đánh giá hiệu quả công tác thực tế của cán bộ là một yêu cầu cơ bản trong công tác đánh giá cán bộ; việc đánh giá cán bộ phải xuyên suốt, liên tục, đa chiều, bảo đảm tính công bằng, khách quan,... đồng thời, quy định rõ trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, thủ trưởng cơ quan, đơn vị, địa phương; người có thẩm quyền quyết định về kết quả đánh giá và người trực tiếp tham gia đánh giá cán bộ. Gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị.

- *Tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng nguồn quy hoạch cán bộ:* Quy hoạch cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị và thực tế đội ngũ cán bộ của địa phương, cơ quan, đơn vị; bảo đảm sự liên thông của cả đội ngũ cán bộ. Chủ động xây dựng quy hoạch cán bộ từ đầu nhiệm kỳ theo phương châm "động" và "mở"; đảm bảo số lượng, độ tuổi và cơ cấu; sát với thực tiễn, có tính khả thi cao, tránh cục bộ, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương từng thời kỳ. Thường xuyên rà soát, bổ sung quy hoạch, xem xét lựa chọn đưa vào quy hoạch những cán bộ trẻ có triển vọng để đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ kế cận. Hằng năm, các cấp ủy đảng xem xét, rà soát bổ sung quy hoạch cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số trong diện đối tượng của Đề án gắn với quy hoạch tổng thể đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

- *Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng:* Chủ động lựa chọn cán bộ có năng lực, phẩm chất chính trị và triển vọng, uy tín để đề xuất đưa đi đào tạo, bồi dưỡng; việc chọn cử cán bộ đi học phải đúng đối tượng, đúng tiêu chuẩn, tiêu chí chọn cử rõ ràng và được công khai, minh bạch, tránh phân bổ chỉ tiêu bình quân, hình thức. Tập trung bồi dưỡng cho cán bộ về kiến thức, kỹ năng, phương pháp lãnh đạo, quản lý; kiến thức quản lý nhà nước,... để đảm bảo tiêu chuẩn chức danh cán bộ theo quy định.

- *Tiếp tục đổi mới công tác luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, bố trí, sử dụng cán bộ:* Đẩy mạnh thực hiện công tác luân chuyển cán bộ; việc luân chuyển cán bộ phải được đặt trong tổng thể quy hoạch cán bộ lãnh đạo và quản lý

của mỗi cấp, mỗi ngành; luân chuyển cán bộ cần được tiến hành sớm ngay sau khi được quy hoạch vào các vị trí thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý để cán bộ nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và học hỏi kinh nghiệm thực tiễn, kỹ năng xử lý vấn đề diễn ra trong thực tế. Kịp thời sửa đổi, bổ sung các quy định về công tác cán bộ để phù hợp với quy định hiện hành và thực tiễn địa phương; tiếp tục đổi mới phương pháp, cải tiến quy trình bổ nhiệm cán bộ, giới thiệu cán bộ ứng cử và bố trí, sử dụng cán bộ; nghiên cứu thực hiện thí điểm chủ trương việc thi tuyển để bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng và cấp sở trong hệ thống chính trị của tỉnh nhằm minh bạch, chọn được cán bộ thực sự có năng lực, phù hợp với yêu cầu.

- *Tiếp tục xây dựng và hoàn thiện các chính sách cán bộ:* Nghiên cứu ban hành chính sách hỗ trợ cán bộ tham gia đào tạo, bồi dưỡng; luân chuyển, biệt phái; điều động đến công tác vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa hoặc ngành yêu cầu chuyên gia giỏi; chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyên gia giỏi và sinh viên tốt nghiệp xuất sắc ở các lĩnh vực, ngành nghề phát triển trọng tâm của tỉnh trong thời gian tới; xây dựng chính sách phụ cấp tương xứng với trách nhiệm đối với cán bộ xã, phường.

2. Nhiệm vụ, giải pháp cụ thể

2.1. Đối với công tác tạo nguồn cán bộ nữ

- Nâng cao nhận thức của cấp ủy, chính quyền địa phương, các ngành, các cấp, cán bộ, đảng viên và nhân dân về giới và bình đẳng giới; tạo sự đồng thuận, thống nhất của tập thể trong thực hiện công tác cán bộ nữ; quy định tỷ lệ cán bộ nữ, tỷ lệ lãnh đạo nữ tối thiểu phải có trong từng cơ quan, đơn vị; xác định rõ vị trí, vai trò của cán bộ nữ trong hệ thống chính trị; đảm bảo cơ cấu, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia công tác lãnh đạo, quản lý ở các cấp theo quy định; xóa bỏ các rào cản do định kiến giới tác động đến việc trao quyền cho phụ nữ và cơ hội nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ.

- Trong công tác cán bộ, bên cạnh quy định điều kiện, tiêu chuẩn chung thì khi ban hành chính sách, các cấp có thẩm quyền cần nghiên cứu lồng ghép các chính sách ưu tiên mang tính chất đặc thù đối với cán bộ nữ; 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; chủ động vận dụng các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước để động viên phụ nữ rèn luyện, phấn đấu khẳng định bản thân.

- 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 các cấp đã được quy hoạch; mạnh dạn đề bạt những cán bộ nữ có triển vọng.

- Việc tạo nguồn cán bộ nữ phải có tính khả thi, lộ trình và kết quả cụ thể; dự báo được các yêu cầu lâu dài để 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.

- Cấp ủy các cấp có cơ chế, lãnh đạo, chỉ đạo và tạo điều kiện để hội liên hiệp phụ nữ các cấp thực hiện đầy đủ chức năng đại diện của tổ chức mình trong công tác cán bộ nữ.

- Tăng cường công tác tuyên truyền, vận động, động viên cán bộ nữ phát huy tinh thần tự lực tự cường, chủ động, sáng tạo, phát huy vai trò, tiềm năng to lớn trong các mặt công tác; bản thân cán bộ nữ cần khắc phục tư tưởng an phận; nhận thức rõ vai trò, trách nhiệm của mình, nêu cao tinh thần tự chủ, khắc phục khó khăn, không ngừng phấn đấu học tập, rèn luyện.

2.2. Đối với công tác tạo nguồn cán bộ trẻ

- Cấp ủy, chính quyền các cấp, cơ quan, đơn vị 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; chủ động trong việc xây dựng kế hoạch tạo nguồn, đào tạo và có chính sách cụ thể thu hút cán bộ trẻ.

- Kịp thời phát hiện những cán bộ trẻ 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 Tỉnh 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.

- Các cấp ủy cần phải mạnh dạn trong việc bố trí, sử dụng cán bộ trẻ; đặt niềm tin vào cán bộ trẻ, giao phó những nhiệm vụ, chức trách phù hợp, kể cả những công việc khó có sự giúp đỡ, hướng dẫn của các cán bộ có kinh nghiệm. Xây dựng môi trường công tác lành mạnh 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 có phẩm chất, năng lực công tác và có chiều hướng phát triển tốt về cơ sở công tác 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.

- Xây dựng các cơ chế, chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài có tính đặc thù; sửa đổi, bổ sung các quy định về công tác cán bộ theo hướng ưu tiên, tạo thuận lợi cho cán bộ trẻ có năng lực, được đào tạo bài bản, có triển vọng phát triển.

- Tăng cường sự phối hợp giữa ban tổ chức cấp ủy, ngành nội vụ và ban chấp hành đoàn thanh niên các cấp trong công tác tham mưu giúp cấp ủy phát hiện, tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo cán bộ trẻ.

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

- Cấp ủy, chính quyền các cấp 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.

- Trên cơ sở các quy định của Trung ương về công tác cán bộ, nghiên cứu xây dựng chính sách có tính đặc thù trong tuyển dụng, quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp. Xác định cụ thể tỷ lệ tối thiểu cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số làm việc ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã và tại các cơ quan trực tiếp làm công tác dân tộc.

- Xây dựng các giải pháp để sử dụng hiệu quả đối với sinh viên cử tuyển; quan tâm tuyển dụng, sử dụng sinh viên người dân tộc thiểu số đã tốt nghiệp các trường cao đẳng, đại học chưa có việc làm trên địa bàn tỉnh.

- Các địa phương có đông đồng bào dân tộc thiểu số, trên cơ sở quy hoạch tổng thể, xây dựng cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số hợp lý theo yêu cầu khách quan của từng địa phương và của từng dân tộc. Quan tâm, 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.

- Tiến hành tổng kết, đánh giá các chính sách của tỉnh về công tác cán bộ đối với người dân tộc thiểu số; trên cơ sở đó xây dựng chính sách mới về phát triển nguồn nhân lực cán bộ người dân tộc thiểu số trong tình hình mới.

III. KINH PHÍ THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

1. Nguồn kinh phí: Kinh phí triển khai thực hiện Đề án được bố trí từ nguồn ngân sách nhà nước theo quy định của pháp luật và các nguồn tài trợ, viện trợ, nguồn huy động hợp pháp khác (nếu có).

2. Việc dự toán, thanh quyết toán các nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển,... thực hiện theo quy định hiện hành. Hằng năm, căn cứ kế hoạch triển khai thực hiện Đề án, Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan lập dự toán kinh phí, trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

Phần thứ tư
TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Tổ chức Tỉnh ủy

- Chủ trì, phối hợp với các địa phương, cơ quan, đơn vị để tham mưu triển khai thực hiện Đề án; tham mưu thành lập Tổ giúp việc (kiêm nhiệm) giúp Thường trực Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy theo dõi, đôn đốc việc triển khai thực hiện Đề án.

- Xây dựng hướng dẫn về các tiêu chí cụ thể để các cơ quan, đơn vị, địa phương làm căn cứ lựa chọn, tạo nguồn cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý công tác tại đơn vị mình.

- Tham mưu đề xuất với Thường trực Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy xem xét, cho chủ trương mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức hằng năm hoặc cử các đoàn cán bộ đi học tập kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý ở các địa phương khác.

- Phối hợp với các đơn vị đào tạo có uy tín trong nước để đặt hàng xây dựng nội dung, chương trình và mở các lớp bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý tại tỉnh, phù hợp với từng đối tượng. Phối hợp xây dựng kế hoạch và mở các lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới, các lớp đào tạo trung cấp, cao cấp lý luận chính trị,... đối với đội ngũ cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số.

- Tham mưu xây dựng Đề án thí điểm thi tuyển các chức danh trưởng phòng, phó trưởng phòng cấp tỉnh, cấp huyện và một số chức danh lãnh đạo thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý (trong đó có sự ưu tiên đặc thù đối với cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số).

- Tham mưu, đề xuất bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, nhiệm kỳ 2020 - 2025 và 2021 - 2026 và các nhiệm kỳ tiếp theo tại các địa phương, đơn vị trong tỉnh; trong đó, quan tâm, tạo điều kiện quy hoạch đối với cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số.

- Tham mưu tiến hành sơ kết, tổng kết việc thực hiện Đề án, phối hợp với các cơ quan, đơn vị, địa phương đề xuất, tổng hợp, báo cáo Thường trực Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy khen thưởng đối với các địa phương, cơ quan, đơn vị, cá nhân thực hiện tốt; phê bình đối với các địa phương, cơ quan, đơn vị, cá nhân làm chưa tốt hoặc đề nghị xử lý kỷ luật cán bộ vi phạm theo quy định hiện hành (nếu có).

2. Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy

Chủ trì, phối hợp Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các ban đảng thuộc Tỉnh ủy hướng dẫn việc quán triệt, tuyên truyền và triển khai thực hiện Đề án; phối hợp với

Trường Chính trị tỉnh và các đơn vị liên quan xây dựng chương trình, nội dung và kế hoạch mở các lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới. Chỉ đạo các cơ quan thông tấn, báo chí thường xuyên tuyên truyền về các nội dung của Đề án; tuyên truyền, phản ánh tình hình và kết quả triển khai thực hiện Đề án.

3. Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy

Chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy hướng dẫn các cấp ủy, tổ chức đảng, ủy ban kiểm tra các cấp xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện Đề án.

4. Văn phòng Tỉnh ủy

Trên cơ sở dự toán kinh phí hằng năm triển khai thực hiện Đề án, kịp thời thanh toán kinh phí cho các lớp đào tạo, bồi dưỡng, cũng như kinh phí khác trong qúa trình triển khai thực hiện đảm bảo quy định.

5. Đảng đoàn Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Ban Dân tộc tỉnh thường xuyên tổ chức quán triệt, phổ biến Đề án đến cán bộ, công chức, viên chức, đoàn viên, hội viên; xây dựng kế hoạch thực hiện hiệu quả, phù hợp với tình hình nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị mình. Phối hợp với các cơ quan, đơn vị, địa phương xây dựng các giải pháp cụ thể để triển khai thực hiện nhằm đạt mục tiêu mà Đề án đề ra.

Giao Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh tỉnh chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy nghiên cứu thành lập các câu lạc bộ tri thức trẻ phù hợp với các ngành, lĩnh vực theo yêu cầu thực tiễn nhằm phát huy vai trò, trí tuệ, năng lực của đội ngũ cán bộ trẻ.

6. Đảng đoàn Hội đồng nhân dân tỉnh và Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh

Lãnh đạo, chỉ đạo và giao nhiệm vụ cụ thể cho Ủy ban nhân dân tỉnh và các sở, ban, ngành cấp tỉnh, ủy ban nhân nhân cấp huyện triển khai thực hiện các nội dung của Đề án (xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện Đề án cụ thể tại từng đơn vị; tiến hành lựa chọn cán bộ tại đơn vị để tạo nguồn theo quy định của Đề án, đồng thời xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển hằng năm... đối với các đối tượng cán bộ trong diện tạo nguồn,...).

Chỉ đạo các đơn vị liên quan xây dựng hoặc hướng dẫn thực hiện các cơ chế, chính sách có liên quan để hỗ trợ cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số thuộc diện của Đề án trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, biệt phái.

Thường xuyên phối hợp với các cơ quan chức năng đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Đề án tại các đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý. Phối hợp với Đảng đoàn Hội

đồng nhân dân tỉnh để thể chế hóa các nội dung của Đề án thành các quy định và chính sách cụ thể (nếu có). Hằng năm, chỉ đạo cơ quan chức năng bố trí dự toán và đảm bảo kinh phí triển khai thực hiện Đề án.

Định kỳ tổng hợp, báo cáo kết quả triển khai thực hiện Đề án ở khối các cơ quan Nhà nước hằng năm (vào dịp 06 tháng đầu năm và cuối năm).

7. Trường Chính trị tỉnh

Phối hợp chặt chẽ với các cơ quan, đơn vị, địa phương có liên quan và các cơ sở đào tạo để triển khai thực hiện nội dung đào tạo, bồi dưỡng hằng năm theo kế hoạch của Đề án. Xây dựng quy chế phối hợp giữa Trường Chính trị tỉnh với các tổ chức, đơn vị liên quan trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

8. Các sở, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc, tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh và tương đương; ban thường vụ các huyện ủy, thành ủy và Đảng ủy Khối các cơ quan và doanh nghiệp tỉnh

- Tổ chức quán triệt, phổ biến nội dung Đề án đến cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể để thực hiện Đề án có hiệu quả, phù hợp với đặc điểm, tình hình của đơn vị mình (khi xây dựng chương trình, kế hoạch cần bám sát các mục tiêu, nhiệm vụ của Đề án để đưa ra các mục tiêu, giải pháp phù hợp và đảm bảo được các mục tiêu theo từng giai đoạn của Đề án đề ra).

- Trên cơ sở hướng dẫn của Ban Tổ chức Tỉnh ủy về các tiêu chí lựa chọn cán bộ tạo nguồn thì các cơ quan, đơn vị, địa phương tiến hành đánh giá, lựa chọn cán bộ đang công tác tại đơn vị để tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý nhằm đảm bảo các mục tiêu của Đề án đưa ra. Báo cáo danh sách tạo nguồn cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số của đơn vị mình về Ban Thường vụ Tỉnh ủy (qua Ban Tổ chức Tỉnh ủy) sau **30 ngày** làm việc kể từ khi có hướng dẫn của Ban Tổ chức Tỉnh ủy, để theo dõi và thực hiện các nội dung liên quan đến Đề án.

- Định kỳ hằng năm (vào dịp đánh giá cuối năm) tiến hành nhận xét, đánh giá từng trường hợp cán bộ thuộc 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; báo cáo danh sách rà soát, bổ sung về Ban Tổ chức Tỉnh ủy để kịp thời cập nhật.

- Trên cơ sở danh sách tạo nguồn cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số của đơn vị thì hằng năm đơn vị xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển,... để từng bước hoàn thiện các tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định. Xây dựng và thực hiện kế hoạch sử dụng cán bộ được tạo nguồn như bổ sung quy hoạch, phân công công tác hoặc giao nhiệm vụ,... cho cán bộ được tạo nguồn theo Đề án.

- Phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các cơ quan liên quan cử cán bộ thuộc diện tạo nguồn đi đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển; thường xuyên theo dõi nắm tình hình để kịp thời xử lý các trường hợp vi phạm (nếu có).

- Thực hiện nghiêm chế độ báo cáo về kết quả tạo nguồn cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số của đơn vị mình và gửi về Ban Tổ chức Tỉnh ủy để tổng hợp báo cáo Thường trực Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy (báo cáo kết quả thực hiện 06 tháng đầu năm và gửi về trước ngày **30/6**; báo cáo kết quả thực hiện hằng năm và gửi về trước ngày **30/12**).

Trên đây là Đề án tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý từ nay đến năm 2030, định hướng đến năm 2035. Trong quá trình thực hiện, nếu có phát sinh, vướng mắc, các cơ quan, đơn vị, địa phương kịp thời tổng hợp, báo cáo về Ban Thường vụ Tỉnh ủy (qua Ban Tổ chức Tỉnh ủy) để xem xét, điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp.

T/M TỈNH ỦY
BÍ THƯ

Ngô Thanh Danh

Nơi nhận:
- Ban Tổ chức Trung ương, | b/c
- Vụ Địa phương II, BTCTW, |
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- Đảng đoàn HĐND tỉnh,
- Ban cán sự đảng UBND tỉnh,
- Các huyện ủy, thành ủy và đảng ủy trực thuộc,
- Các sở, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể tỉnh và tương đương,
- Ban xây dựng Đề án,
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy (TH).

TỈNH ỦY ĐẮK NÔNG
*

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Phụ lục số 1

THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC TOÀN TỈNH
(tính đến ngày 31/12/2020)

(Kèm theo Đề án số 03 -ĐA/TU ngày 13 tháng 8 năm 2021 của Tỉnh ủy)

Tiêu chí	Tổng số cán bộ, công chức, viên chức	Tỷ lệ %	Trong đó											Ghi chú
			Khối đảng, đoàn thể			*Khối các cơ quan Nhà nước*			*Khối các đơn vị sự nghiệp*				*Cán bộ, công chức cấp xã*	
			Số lượng	Chia ra		*Số lượng*	Chia ra		*Số lượng*	Chia ra				
				Cấp tỉnh	Cấp huyện		Cấp tỉnh	Cấp huyện		Giáo dục cấp tỉnh	Giáo dục cấp huyện	Y tế		
Tổng số, trong đó:	17206	100.00	754	325	429	2694	1820	874	12298	1543	8903	1852	1460	
1. Cơ cấu	17206	100.00	754	325	429	2694	1820	874	12298	1543	8903	1852	1460	
- Cán bộ	847	4.92	112	20	92	43	17	26	0				692	
- Công chức	3041	17.67	536	222	314	1732	1129	603	5			5	768	
- Viên chức	13318	77.40	106	83	23	919	674	245	12293	1543	8903	1847		
2. Độ tuổi	17206	100.00	754	325	429	2694	1820	874	12298	1543	8903	1852	1460	
- Dưới 35 tuổi	5004	29.08	158	79	79	715	475	240	3740	368	2629	743	391	
- Từ 35 đến 39 tuổi	5242	30.47	194	86	108	747	512	235	3903	484	2859	560	398	
- Từ 40 - 45 tuổi	3866	22.47	193	80	113	676	489	187	2714	586	1842	286	283	
- Trên 45 tuổi	3094	17.98	209	80	129	556	344	212	1941	105	1573	263	388	
3. Trình độ học vấn (THPT và tương đương)	17206	100.00	754	325	429	2694	1820	874	12298	1543	8903	1852	1460	
- THPT và Tương đương	17070	99.21	754	325	429	2694	1820	874	12298	1543	8903	1852	1324	
- THCS	136	0.79											136	
4. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ	17204	100.00	752	323	429	2694	1820	874	12298	1543	8903	1852	1460	
- Trung cấp	2443	14.20	24	11	13	109	64	45	2154	70	1239	845	156	
- Cao đẳng	1698	9.87	5	2	3	147	120	27	1473	16	1377	80	73	
- Đại học	12142	70.58	607	242	365	2020	1313	707	8408	1335	6250	823	1107	
- Thạc sỹ (tương đương)	911	5.30	113	65	48	414	319	95	260	120	37	103	124	
- Tiến sỹ (tương đương)	10	0.06	3	3	0	4	4	0	3	2	0	1	0	
5. Trình độ lý luận chính trị	7507	43.63	628	274	354	2112	1607	505	3412	1543	1531	338	1355	
- Sơ cấp	3343	19.43	37	26	11	576	563	13	2371	1395	702	274	359	
- Trung cấp	2975	17.29	240	101	139	923	634	289	974	114	822	38	838	
- Cao cấp, cử nhân	1189	6.91	351	147	204	613	410	203	67	34	7	26	158	

TỈNH ỦY ĐẮK NÔNG

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Phụ lục số 2

THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC NỮ, TRẺ, DÂN TỘC THIỂU SỐ TOÀN TỈNH

(tính đến ngày 31/12/2020)

(Kèm theo Đề án số 03-ĐA/TU ngày 10 tháng 8 năm 2021 của Tỉnh ủy)

Tiêu chí	Nữ										Trong đó: Trẻ (dưới 40 tuổi)										Dân tộc thiểu số									
			Chia ra										Chia ra										Chia ra							
			Cấp tỉnh			Cấp huyện							Cấp tỉnh			Cấp huyện							Cấp tỉnh			Cấp huyện				
	Số lượng	Tỷ lệ %	Khối Đảng	Khối Nhà nước	Khối sự nghiệp GD	Khối Đảng	Khối Nhà nước	Khối sự nghiệp GD	Khối sự nghiệp Y tế	Cấp xã	Số lượng	Tỷ lệ %	Khối Đảng	Khối Nhà nước	Khối sự nghiệp GD	Khối Đảng	Khối Nhà nước	Khối sự nghiệp GD	Khối sự nghiệp Y tế	Cấp xã	Số lượng	Tỷ lệ %	Khối Đảng	Khối Nhà nước	Khối sự nghiệp GD	Khối Đảng	Khối Nhà nước	Khối sự nghiệp GD	Khối sự nghiệp Y tế	Cấp xã
Tổng số, trong đó:	10935	100.00	137	712	947	179	334	6895	1237	494	10027	100.00	166	1039	852	187	485	5562	1326	410	1896	100.00	18	123	99	45	46	1150	245	170
1. Cơ cấu	10935	100.00	137	712	947	179	334	6895	1237	494	10027	100.00	166	1039	852	187	485	5562	1326	410	1896	100.00	18	123	99	45	46	1150	245	170
- Cán bộ	247	2.26	2	4	0	25	4	0	0	212	124	1.24	2	0	0	22	1	0	0	99	114	6.01	2	1		12	1	0	0	98
- Công chức	1161	10.62	97	404	0	143	234	0	1	282	1552	15.48	117	646	0	153	325	0	0	311	221	11.66	11	72		32	34	0	0	72
- Viên chức	9527	87.12	38	304	947	11	96	6895	1236	0	8351	83.29	47	393	852	12	159	5562	1326	0	1561	82.33	5	50	99	1	11	1150	245	0
2. Độ tuổi	10935	100.00	137	712	947	179	334	6895	1237	494	10027	100.00	166	1039	852	187	485	5562	1326	410	1896	100.00	18	123	99	45	46	1150	245	170
- Dưới 35 tuổi	3519	32.18	45	267	287	45	134	2010	537	194	5045	50.31	79	599	368	79	273	2641	658	369	584	30.80	8	42	31	14	20	261	163	45
- Từ 35 đến 39 tuổi	3706	33.89	48	245	350	69	115	2292	395	192	4982	49.69	87	440	484	108	212	2921	668	41	687	36.23	5	38	42	8	11	373	153	57
- Từ 40 - 45 tuổi	2184	19.97	31	149	272	40	48	1410	166	68	0	0.00	0	0		0	0	0	0	0	423	22.31	3	30	21	14	9	245	66	35
- Trên 45 tuổi	1525	13.95	13	51	38	24	37	1183	139	40	0	0.00	0	0		0	0	0	0	0	282	14.87	2	13	5	9	6	171	43	33
3. Trình độ học vấn (THPT và tương đương)	10935	100.00	137	712	947	179	334	6895	1237	494	10027	100.00	166	1039	852	187	485	5562	1326	410	1896	100.00	18	123	99	45	46	1150	245	170
- THPT và Tương đương	10901	99.69	137	712	947	179	334	6895	1237	460	9982	99.55	166	1039	852	187	485	5562	1326	365	1860	98.10	18	123	99	45	42	1150	245	138
- THCS	34	0.31		0	0	0	0	0	0	34	45	0.45	0	0	0	0	0	0	0	45	36	1.90	0	0	0	0	4	0	0	32
4. Trình độ CMNV	10585	96.80	135	712	947	179	334	6895	889	494	9673	96.47	166	1039	852	187	485	5562	972	410	1840	97.05	18	123	99	45	46	1150	185	174
- Trung cấp	1487	13.60	7	22	63	7	22	1023	312	31	1201	11.98	5	66	75	3	21	705	311	15	299	15.77	1	10	5	1	4	211	47	20
- Cao đẳng	1442	13.19	2	17	13	1	11	1112	270	16	1461	14.57	2	108	65	1	20	898	348	19	265	13.98	1	8	0	3	4	184	60	5
- Đại học	7387	67.55	112	606	809	156	280	4742	271	411	6438	64.21	135	763	655	167	407	3697	283	331	1119	59.02	13	98	94	39	35	650	62	128
- Thạc sỹ (tương đương)	256	2.34	14	65	61	13	20	18	30	35	367	3.66	23	102	57	16	37	62	26	44	52	2.74	3	7	0	2	3	5	15	17
- Tiến sỹ (tương đương)	3	0.03		2	1		0	0	0	0	1	0.01	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	0	0	0	0	0	0	0	0
5. Trình độ lý luận chính trị	3551	32.47	109	489	947	138	174	1078	178	438	2848	28.40	127	743	427	137	231	634	186	363	555	29.27	13	76	87	40	21	123	34	161
- Sơ cấp	2098	19.19	9	191	913	6	44	603	161	171	1612	16.08	21	349	411	5	61	402	186	177	211	11.13	3	31	84	1	5	41	25	21
- Trung cấp	1215	11.11	67	228	25	83	98	471	10	233	1072	10.69	72	326	12	88	155	241	0	178	272	14.35	3	31	2	13	11	82	3	127
- Cao cấp, cử nhân	238	2.18	33	70	9	49	32	4	7	34	173	1.73	34	68	4	44	15	0	0	8	72	3.80	7	14	1	26	5	0	6	13

TỈNH ỦY ĐẮK NÔNG
*

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Phụ lục số 3

THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ
THUỘC DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ TÍNH ĐẾN 31/12/2020
(không bao gồm lực lượng vũ trang và các đơn vị ngành dọc đứng chân trên địa bàn)

(Kèm theo Đề án số 03 -ĐA/TU ngày 19 tháng 8 năm 2021 của Tỉnh ủy)

Tiêu chí	Tổng số	Trong đó											
		Cấp tỉnh							*Cấp huyện và Đảng ủy Khối*				
		Số lượng	Khối các cơ quan đảng, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể tỉnh (kể cả đơn vị sự nghiệp)			Khối các cơ quan Nhà nước (kể cả đơn vị sự nghiệp)			Số lượng	Tham gia BCH, BTV Tỉnh ủy	Ủy viên Ban Thường vụ Huyện ủy	Lãnh đạo chủ chốt cấp huyện (Bí thư, Phó bí thư, Chủ tịch và Phó Chủ tịch HĐND, UBND)	Phó Chủ tịch UBND, HĐND không là BTV cấp huyện
			Tham gia BCH Đảng bộ tỉnh	Tham gia BTV Tỉnh ủy	Trưởng, phó các ban đảng và tương đương	Tham gia BCH Đảng bộ tỉnh	Tham gia BTV Tỉnh ủy	Trưởng, phó các Sở, ngành và tương đương					
Tổng số, trong đó:	247	135	18	10	44	22	5	91	112	8	100	35	12
1. Độ tuổi													
- Dưới 35 tuổi	1	1	1		1								
- Từ 35 đến 39 tuổi	23	8			5	1		3	15		13	4	2
- Từ 40 - 45 tuổi	76	35	4	1	4	6	1	26	40	3	39	13	1
- Trên 45 tuổi	147	91	13	9	34	15	4	62	57	5	48	18	9
2. Trình độ học vấn (THPT và tương đương)	247	135	18	10	44	22	5	91	112	8	100	35	12
3. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ													
- Đại học	141	74	6	6	26	6	2	47	70	2	62	12	8
- Thạc sỹ (tương đương)	101	56	10	4	16	14	3	40	42	6	38	23	4
- Tiến sỹ (tương đương)	5	5	2		2	2		4					
4. Trình độ lý luận chính trị													
- Trung cấp	2	2			2								
- Cao cấp, cử nhân	245	133	18	10	42	22	5	91	112	8	100	35	12
5. Ngạch công chức, viên chức													
- Chuyên viên và tương đương	35	11	2		2			2	25		23		2
- Chuyên viên chính và tương đương	200	118	12	7	39	17	2	86	87	6	77	35	10
- Chuyên viên cao cấp và tương đương	12	6	4	3	3	5	3	3		2			

TỈNH ỦY ĐẮK NÔNG
*

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Phụ lục số 4a

THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ NỮ, CÁN BỘ TRẺ VÀ CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ THUỘC DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ TÍNH ĐẾN 31/12/2020

(không bao gồm lực lượng vũ trang và các đơn vị ngành dọc đứng chân trên địa bàn)

(Kèm theo Đề án số 03 - ĐA/TỈ ngày 10 tháng 8 năm 2021 của Tỉnh ủy)

Tiêu chí	Trong đó											
	Nữ				*Trẻ (dưới 40 tuổi)*				*Dân tộc thiểu số*			
			Chia ra				*Chia ra*				*Chia ra*	
	Tổng	Tỷ lệ %	Cấp tỉnh	Cấp huyện	Tổng	Tỷ lệ %	Cấp tỉnh	Cấp huyện	Tổng	Tỷ lệ %	Cấp tỉnh	Cấp huyện
Tổng số, trong đó:	33	100.00	23	10	22	100.00	9	13	22	100.00	11	11
1. Độ tuổi												
- Dưới 35 tuổi					1	4.55	1					
- Từ 35 đến 39 tuổi	9	27.27	5	4	21	95.45	8	13	6	27.27	1	5
- Từ 40 - 45 tuổi	10	30.30	8	2	0	0.00			4	18.18	1	3
- Trên 45 tuổi	14	42.42	10	4	0	0.00			12	54.55	9	3
2. Trình độ học vấn (THPT và tương đương)	33	100.00	23	10	22	100.00	9	13	22	100.00	11	11
3. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ												
- Đại học	16	48.48	9	7	9	40.91	3	6	18	81.82	9	9
- Thạc sỹ (tương đương)	15	45.45	12	3	13	59.09	6	7	4	18.18	2	2
- Tiến sỹ (tương đương)	2	6.06	2		0	0.00			0	0.00		
4. Trình độ lý luận chính trị					0	0.00			0	0.00		
- Trung cấp					0	0.00			0	0.00		
- Cao cấp, cử nhân	33	100.00	23	10	22	100.00	9	13	22	100.00	11	11
5. Ngạch công chức, viên chức												
- Chuyên viên và tương đương	3	9.09	3		2	9.09	2		2	9.09	2	
- Chuyên viên chính và tương đương	29	87.88	19	10	20	90.91	7	13	20	90.91	9	11
- Chuyên viên cao cấp và tương đương	1	3.03	1		0	0.00			0	0.00		

TỈNH ỦY ĐẮK NÔNG
*

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Phụ lục số 4b

THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ NỮ, CÁN BỘ TRẺ VÀ CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ THUỘC DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ ĐANG CÔNG TÁC TẠI CÁC ĐƠN VỊ CẤP TỈNH TÍNH ĐẾN 31/12/2020

(không bao gồm lực lượng vũ trang và các đơn vị ngành dọc đứng chân trên địa bàn)

(Kèm theo Đề án số 03 -ĐA/TU ngày 19 tháng 8 năm 2021 của Tỉnh ủy)

Tiêu chí	Tổng số	Trong đó														
		Nữ					*Trẻ (dưới 40 tuổi)*					*Dân tộc thiểu số*				
		Số lượng	Tham gia Ủy viên BCH Đảng bộ tỉnh	Tham gia Ủy viên BTV Tỉnh ủy	Thường trực HĐND, UBND	Trưởng, phó các sở, ban, ngành và tương đương	Số lượng	Tham gia Ủy viên BCH Đảng bộ tỉnh	Tham gia Ủy viên BTV Tỉnh ủy	Thường trực HĐND, UBND	Trưởng, phó các sở, ban, ngành và tương đương	Số lượng	Tham gia Ủy viên BCH Đảng bộ tỉnh	Tham gia Ủy viên BTV Tỉnh ủy	Thường trực HĐND, UBND	Trưởng, phó các sở, ban, ngành và tương đương
Tổng số, trong đó:	43	23	6	1	2	21	9	3			9	11	5	3	1	10
1. Độ tuổi																
- Dưới 35 tuổi	1						1	1			1					
- Từ 35 đến 39 tuổi	14	5	1			5	8	2			8	1	2			1
- Từ 40 - 45 tuổi	9	8	2			8						1		1	1	
- Trên 45 tuổi	19	10	3	1	2	8						9	3	2		9
2. Trình độ học vấn (THPT và tương đương)	43	23	6	1	2	21	9	3			9	11	5	3	1	10
3. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ																
- Đại học	21	9	3			9	3	2			3	9	4	3	1	8
- Thạc sỹ (tương đương)	20	12	2	1	1	11	6	1			6	2	1	1	1	1
- Tiến sỹ (tương đương)	2	2	1		1	1										
4. Trình độ lý luận chính trị																
- Trung cấp	0															
- Cao cấp, cử nhân	43	23	6	1	2	21	9	3			9	11	5	3	1	10
5. Ngạch công chức, viên chức																
- Chuyên viên và tương đương	7	3	1			3	2	2			1	2	1	1		2
- Chuyên viên chính và tương đương	35	19	4	1	2	17	7	1			8	9	4	1	1	8
- Chuyên viên cao cấp và tương đương	1	1	1			1								1		

TỈNH ỦY ĐẮK NÔNG
*

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Phụ lục số 4c

THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ NỮ, CÁN BỘ TRẺ VÀ CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ THUỘC DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ CÔNG TÁC Ở CẤP HUYỆN, ĐẢNG ỦY KHỐI TỈNH ĐẾN 31/12/2020

(không bao gồm lực lượng vũ trang và các đơn vị ngành dọc đứng chân trên địa bàn)

(Kèm theo Đề án số 03 -ĐA/TU ngày 19 tháng 8 năm 2021 của Tỉnh ủy)

Tiêu chí	Tổng số	Trong đó											
		Nữ				*Trẻ (dưới 40 tuổi)*				*Dân tộc thiểu số*			
		Số lượng	Tham gia Ủy viên BTV cấp huyện	Bí thư, phó Bí thư cấp huyện	Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND, UBND huyện	Số lượng	Tham gia Ủy viên BTV cấp huyện	Bí thư, phó Bí thư cấp huyện	Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND, UBND huyện	Số lượng	Tham gia Ủy viên BTV cấp huyện	Bí thư, phó Bí thư cấp huyện	Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND, UBND huyện
Tổng số, trong đó:	34	10	10	1	5	13	13	1	4	11	11	2	2
1. Độ tuổi													
- Dưới 35 tuổi													
- Từ 35 đến 39 tuổi	22	4	4	1	2	13	13	1	4	5	5	1	2
- Từ 40 - 45 tuổi	5	2	2							3	3	2	
- Trên 45 tuổi	7	4	4		3					3	3		
2. Trình độ học vấn (THPT và tương đương)	34	10	10	1	5	13	13	1	4	11	11	2	2
3. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ													
- Đại học	22	7	7	1	3	6	6	1	3	9	9	2	1
- Thạc sỹ (tương đương)	12	3	3		2	7	7		1	2	2		1
- Tiến sỹ (tương đương)													
4. Trình độ lý luận chính trị													
- Trung cấp													
- Cao cấp, cử nhân	34	10	10	1	5	13	13	1	4	11	11	2	2
5. Ngạch công chức, viên chức													
- Chuyên viên và tương đương													
- Chuyên viên chính và tương đương	34	10	10	1	5	13	13	1	4	11	11	2	2
- Chuyên viên cao cấp và tương đương													

TỈNH ỦY ĐẮK NÔNG
*

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Phụ lục số 5a

THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG CÁ NHÂN QUY HOẠCH
CHỨC DANH CÁN BỘ THUỘC DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ

(Kèm theo Đề án số 03-ĐA/TỈ ngày 19 tháng 8 năm 2021 của Tỉnh ủy)

Tiêu chí	Số lượng cá nhân được quy hoạch	Trong đó		Nữ	Trong đó		Trẻ (dưới 40 tuổi)	Trong đó		DTTS	Trong đó		Ghi chú
		Cấp tỉnh	Cấp huyện		Cấp tỉnh	Cấp huyện		Cấp tỉnh	Cấp huyện		Cấp tỉnh	Cấp huyện	
Tổng số, trong đó:	566	351	215	112	76	36	81	55	26	50	23	27	
1. Độ tuổi													
- Dưới 35 tuổi	13	11	2	8	7	1	13	11	2	4	2	2	
- Từ 35 - 39 tuổi	68	44	24	29	18	11	68	44	24	7	3	4	
- Từ 40 - 45 tuổi	251	153	98	55	40	15	-	-	-	19	8	11	
- Trên 45 tuổi	234	143	91	20	11	9	-	-	-	20	10	10	
2. Trình độ học vấn	566	351	215	112	76	36	81	55	26	50	23	27	
3. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ													
- Trung cấp	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
- Cao đẳng	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- Đại học	394	200	194	79	50	29	60	40	20	44	20	24	
- Thạc sỹ (tương đương)	166	111	55	32	26	6	21	15	6	5	3	2	
- Tiến sỹ (tương đương)	5	4	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	
4. Trình độ lý luận chính trị													
- Sơ cấp	2	2	0	0	0	0	2	2	0	1	1	0	
- Trung cấp	50	21	29	23	13	10	28	24	4	16	6	10	
- Cao cấp, cử nhân	514	328	186	89	63	26	51	29	22	33	16	17	
5. Ngạch công chức, viên chức													
- Nhân viên và tương đương	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- Cán sự và tương đương	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	
- Chuyên viên và tương đương	137	32	105	35	20	15	24	14	10	12	9	3	
- Chuyên viên chính và tương đương	423	315	108	77	56	21	57	41	16	37	13	24	
- Chuyên viên cao cấp và tương đương	5	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

TỈNH ỦY ĐẮK NÔNG
*

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Phụ lục số 5b

THỐNG KÊ SỐ LƯỢT NGƯỜI QUY HOẠCH
CHỨC DANH CÁN BỘ THUỘC DIỆN BTV TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CẤP TỈNH

(Kèm theo Đề án số 03 -ĐA/TU ngày 19 tháng 8 năm 2021 của Tỉnh ủy)

Đvt: Lượt người

Tiêu chí	Tổng số lượt quy hoạch	Trong đó					Nữ					Trẻ (dưới 40 tuổi)					Dân tộc thiểu số					Ghi chú
		Quy hoạch BCH tỉnh	Quy hoạch BTV tỉnh	Quy hoạch lãnh đạo quản lý tỉnh	Quy hoạch lãnh đạo quản lý đơn vị đảng, đoàn thể	Quy hoạch lãnh đạo quản lý đơn vị thuộc UBND tỉnh	Quy hoạch BCH tỉnh	Quy hoạch BTV tỉnh	Quy hoạch lãnh đạo quản lý tỉnh	Quy hoạch lãnh đạo quản lý đơn vị đảng, đoàn thể	Quy hoạch lãnh đạo quản lý đơn vị thuộc UBND tỉnh	Quy hoạch BCH tỉnh	Quy hoạch BTV tỉnh	Quy hoạch lãnh đạo quản lý tỉnh	Quy hoạch lãnh đạo quản lý đơn vị đảng, đoàn thể	Quy hoạch lãnh đạo quản lý đơn vị thuộc UBND tỉnh	Quy hoạch BCH tỉnh	Quy hoạch BTV tỉnh	Quy hoạch lãnh đạo quản lý tỉnh	Quy hoạch lãnh đạo quản lý đơn vị đảng, đoàn thể	Quy hoạch lãnh đạo quản lý đơn vị thuộc UBND tỉnh	
Tổng số, trong đó:	669	105	32	43	151	338	21	6	7	45	81	6	1	0	23	41	13	6	11	18	29	
1. Độ tuổi																						
- Dưới 40 tuổi	71	6	1	0	23	41	2	0	0	10	22						3	0	0	6	7	
- Từ 40 - 45 tuổi	298	41	10	9	75	163	14	3	3	32	42						7	2	6	10	11	
- Trên 45 tuổi	300	58	21	34	53	134	5	3	4	3	17						3	4	5	2	11	
2. Trình độ học vấn (THPT và Tương đương	669	105	32	43	151	338	21	6	7	45	81	6	1	0	23	41	13	6	11	16	29	
3. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ																						
- Trung cấp	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
- Cao đẳng	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- Đại học	385	46	12	12	97	218	9	3	3	30	50	3	0	0	17	29	10	5	10	14	22	
- Thạc sỹ (tương đương)	267	56	16	27	50	118	12	3	4	15	30	3	1	0	6	12	3	1	1	3	7	
- Tiến sỹ (tương đương)	15	3	3	4	3	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
4. Trình độ lý luận chính trị																						
- Sơ cấp	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	
- Trung cấp	23	0	0	0	9	14	0	0	0	6	4	0	0	0	7	6	0	0	0	3	3	
- Cao cấp, cử nhân	644	105	32	43	140	324	21	6	7	39	77	6	1	0	14	35	13	6	11	14	26	
5. Ngạch công chức, viên chức																						
- Nhân viên và tương đương	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- Cán sự và tương đương	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
- Chuyên viên và tương đương	47	5	2	2	21	17	3	1	2	12	7	3	1	0	12	6	2	1	2	6	3	
- Chuyên viên chính và tương đương	605	99	28	34	124	320	18	5	5	11	74	3	0	0	11	35	11	5	9	11	26	
- Chuyên viên cao cấp và tương đương	16	1	2	7	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Ghi chú:

1- Quy hoạch BCH Tỉnh ủy: Tổng 105 người, trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 25 đ/c; Phó Giám đốc Sở và TĐ 55 đ/c; Trưởng phòng và Tương đương 18 đ/c; Phó Trưởng phòng và TĐ 3 đ/c; chuyên viên và tương đương 01 đ/c

1- Nữ: 21 người; trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 02 đ/c; Phó Giám đốc Sở và TĐ 09 đ/c; Trưởng phòng và Tương đương 6 đ/c; Phó Trưởng phòng và TĐ 3 đ/c; chuyên viên và tương đương 01 đ/c

2 - Trẻ (dưới 40 tuổi) 6 người; trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 01 đ/c; Phó Giám đốc Sở và TĐ 01 đ/c; Trưởng phòng và Tương đương 2 đ/c; Phó Trưởng phòng và TĐ 1 đ/c; chuyên viên và tương đương 01 đ/c

3- DTTS 13 người; trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 0 đ/c; Phó Giám đốc Sở và TĐ 06 đ/c; Trưởng phòng và Tương đương 4 đ/c; Phó Trưởng phòng và TĐ 2 đ/c; chuyên viên và tương đương 01 đ/c

II- Quy hoạch BTV Tỉnh ủy: Tổng 32 người, trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 19 đ/c; Phó Giám đốc Sở và TĐ 8 đ/c

1- Nữ: 6 người; trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 03 đ/c; Phó Giám đốc Sở và TĐ 03 đ/c

2 - Trẻ (dưới 40 tuổi) 1 người; trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 01 đ/c

3- DTTS 6 người; trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 3 đ/c; Phó Giám đốc Sở và TĐ 02 đ/c

III- Quy hoạch Lãnh đạo quản lý cấp tỉnh: Tổng 43 lượt người, trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 23 đ/c; Phó Giám đốc Sở và TĐ 7 đ/c

1- Nữ: 7 lượt người; trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 04 lượt người ; Phó Giám đốc Sở và TĐ 01 lượt người

2 - Trẻ (dưới 40 tuổi) 0 lượt người

3- DTSS 11 lượt người; trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 7 lượt người; Phó Giám đốc Sở và TĐ 03 lượt người

IV- Quy hoạch lãnh đạo, quản lý đơn vị đảng, đoàn thể: Tổng 151 lượt người, trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 25 lượt người; Phó Giám đốc Sở và TĐ 42 lượt người; Trưởng phòng và TĐ 59 lượt người; Phó Trưởng phòng và TĐ 18 lượt người; chuyên viên 7 lượt người

1- Nữ: 45 lượt người, trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 3 lượt người; Phó Giám đốc Sở và TĐ 16 lượt người; Trưởng phòng và TĐ 16 lượt người; Phó Trưởng phòng và TĐ 5 lượt người; chuyên viên 5 lượt người

2 - Trẻ (dưới 40 tuổi) 23 lượt người, trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 0 lượt người; Phó Giám đốc Sở và TĐ 5 lượt người; Trưởng phòng và TĐ 8 lượt người; Phó Trưởng phòng và TĐ 5 lượt người,chuyên viên 5 lượt người

3- DTTS 18 lượt người, trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 2 lượt người; Phó Giám đốc Sở và TĐ 6 lượt người; Trưởng phòng và TĐ 4 lượt người; Phó Trưởng phòng và 3 lượt người; chuyên viên 01 lượt người

V- Quy hoạch lãnh đạo, quản lý đơn vị thuộc UBND tỉnh: Tổng 338 lượt người, trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 27 lượt người; Phó Giám đốc Sở và TĐ 76 lượt người; Trưởng phòng và TĐ 146 lượt người; Phó Trưởng phòng và TĐ 80 lượt người; chuyên viên 8 lượt người

1- Nữ: 81 lượt người, trong đó: Giữ chức vụ Giám đốc sở và TĐ 2 lượt người; Phó Giám đốc Sở và TĐ 9 lượt người; Trưởng phòng và TĐ 32 lượt người; Phó Trưởng phòng và TĐ 35 lượt người; chuyên viên 2 lượt người

2 - Trẻ (dưới 40 tuổi) 41 lượt người, trong đó: Giữ chức vụ Trưởng phòng và TĐ 15 lượt người; Phó Trưởng phòng và TĐ 24 lượt người,chuyên viên 2 lượt người

3- DTTS 29 lượt người, trong đó: Giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở và TĐ 5 lượt người; Trưởng phòng và TĐ 7 lượt người; Phó Trưởng phòng và 15 lượt người; chuyên viên 02 lượt người

TỈNH ỦY ĐẮK NÔNG

*

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Phụ lục số 5c

THỐNG KÊ SỐ LƯỢT NGƯỜI QUY HOẠCH
CHỨC DANH CÁN BỘ THUỘC DIỆN BTV TỈNH ỦY QUẢN LÝ Ở CẤP HUYỆN

(Kèm theo Đề án số 03 - ĐA/TU ngày 19 tháng 8 năm 2021 của Tỉnh ủy)

Đvt: Lượt người

Tiêu chí	Tổng số lượt quy hoạch			Trong đó									Ghi chú
				Nữ			Trẻ (dưới 40 tuổi)			Dân tộc thiểu số			
	Tổng số	Quy hoạch BTV Huyện ủy	Quy hoạch lãnh đạo quản lý huyện	Số lượt	Quy hoạch BTV Huyện ủy	Quy hoạch lãnh đạo quản lý huyện	Số lượt	Quy hoạch BTV Huyện ủy	Quy hoạch lãnh đạo quản lý huyện	Số lượt	Quy hoạch BTV Huyện ủy	Quy hoạch lãnh đạo quản lý huyện	
Tổng số, trong đó:	482	193	289	88	38	50	46	25	21	46	20	26	
1. Độ tuổi													
- Dưới 40 tuổi	46	24	22	19	9	10	0	-	-	11	5	6	
- Từ 40 - 45 tuổi	188	77	111	36	17	19	0	-	-	19	8	11	
- Trên 45 tuổi	248	92	156	33	12	21	0	-	-	16	7	9	
2. Trình độ học vấn (THPT và Tương đương)	482	193	289	88	38	50	46	25	21	46	20	26	
3. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ													
- Trung cấp	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- Cao đẳng	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- Đại học	357	142	215	62	27	35	34	18	16	44	19	25	
- Thạc sỹ (tương đương)	122	50	72	24	10	14	12	7	5	2	1	1	
- Tiến sỹ (tương đương)	2	1	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	
4. Trình độ lý luận chính trị							0			0			
- Sơ cấp	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- Trung cấp	40	21	19	15	8	7	7	4	3	13	7	6	
- Cao cấp, cử nhân	442	172	270	73	30	43	39	21	18	33	13	20	
5. Ngạch công chức, viên chức													
- Nhân viên và tương đương	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
- Cán sự và tương đương	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
- Chuyên viên và tương đương	112	80	32	24	15	9	14	10	4	23	12	11	
- Chuyên viên chính và tương đương	368	113	255	64	23	41	32	15	17	22	8	14	
- Chuyên viên cao cấp và tương đương	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Ghi chú:

I- Quy hoạch BTV Huyện ủy: Tổng 193 lượt, trong đó: Giữ chức vụ Trưởng phòng và Tương đương 100 đ/c; Phó trưởng phòng và Tương đương 35 đ/c; Chuyên viên và tương đương 04 đ/c

1- Nữ: 38 lượt người; trong đó: Giữ chức vụ Trưởng phòng và Tương đương 18 lượt người; Phó trưởng phòng và Tương đương 7 lượt người; Chuyên viên và tương đương 01 lượt người;

2 - Trẻ (dưới 40 tuổi) 25 lượt người; trong đó: Giữ chức vụ Trưởng phòng và Tương đương 14 lượt người; Phó trưởng phòng và Tương đương 7 lượt người;; Chuyên viên và tương đương 0 lượt người;

3- DTTS 20 lượt người; trong đó: Giữ chức vụ Trưởng phòng và Tương đương 8 lượt người; Phó trưởng phòng và Tương đương 7 lượt người; Chuyên viên và tương đương 0 lượt người;

II- Quy hoạch lãnh đạo cấp huyện: Tổng 289 lượt, trong đó: Giữ chức vụ Trưởng phòng và Tương đương 136 đ/c; Phó trưởng phòng và Tương đương 33 đ/c; Chuyên viên và tương đương 01 đ/c

1- Nữ: 50 lượt người; trong đó: Giữ chức vụ Trưởng phòng và Tương đương 24 lượt người; Phó trưởng phòng và Tương đương 10 lượt người;; Chuyên viên và tương đương 01 đ/c

2 - Trẻ (dưới 40 tuổi) 21 lượt người trong đó: Giữ chức vụ Trưởng phòng và Tương đương 11 lượt người;; Phó trưởng phòng và Tương đương 8 lượt người;; Chuyên viên và tương đương 0 lượt người;

3- DTTS 26 lượt người; trong đó: Giữ chức vụ Trưởng phòng và Tương đương 11 lượt người;; Phó trưởng phòng và Tương đương 9 lượt người; Chuyên viên và tương đương 0 lượt người.