

KẾ HOẠCH

Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập xã Vĩnh Thuận giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035

Thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24 tháng 3 năm 2026 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026-2030, định hướng đến năm 2035”;

Thực hiện Kế hoạch số 303/KH-UBND ngày 11 tháng 6 năm 2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh An Giang về phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập tỉnh An Giang giai đoạn 2026-2030, định hướng đến năm 2035;

Căn cứ tình hình đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, công tác dân tộc trên địa bàn xã Vĩnh Thuận. Ủy ban nhân dân xã ban hành Kế hoạch thực hiện như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

- Cụ thể hóa các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp của Trung ương và của Ủy ban nhân dân tỉnh An Giang về phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số phù hợp với đặc điểm, điều kiện thực tế của xã Vĩnh Thuận.

- Nâng cao tỷ lệ, số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số; tạo nguồn cán bộ là người dân tộc thiểu số tại chỗ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

- Gắn phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số với công tác dân tộc, xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc, nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân, nhất là đồng bào dân tộc thiểu số trên địa bàn xã.

2. Yêu cầu

- Bảo đảm sự lãnh đạo của cấp ủy, sự quản lý, điều hành thống nhất của Ủy ban nhân dân xã; phát huy trách nhiệm của người đứng đầu các phòng, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc xã.

- Việc tạo nguồn, tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ người dân tộc thiểu số phải thực hiện đúng quy định, công khai, minh bạch, khách quan; bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện theo vị trí việc làm.

- Chỉ tiêu, nhiệm vụ phải sát tình hình thực tế, có lộ trình thực hiện cụ thể, không hình thức; gắn với công tác rà soát dữ liệu, đánh giá chất lượng đội ngũ hằng năm và yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương.

II. ĐẶC ĐIỂM, TÌNH HÌNH THỰC TẾ CỦA XÃ VĨNH THUẬN

1. Tình hình đội ngũ hiện có

Cán bộ, công chức, viên chức của xã Vĩnh Thuận là 331 người. Trong đó, có 10 người dân tộc thiểu số, chiếm khoảng 3,1%; gồm: Khmer 04 người, Hoa 06 người. Nữ người dân tộc thiểu số có 07 người, chiếm khoảng 70% trong tổng số người dân tộc thiểu số.

STT	Nhóm cơ quan, đơn vị	Tổng số hiện có	Trong đó người DTTS	Ghi chú
1	Khối cơ quan xã	40	1	Các phòng chuyên môn, TTPVHCC
2	Các đơn vị sự nghiệp giáo dục	265	8	Các trường mẫu giáo, tiểu học, THCS trên địa bàn
3	Trạm Y tế xã	15	1	Viên chức, người làm việc tại Trạm Y tế
4	Đơn vị sự nghiệp, dịch vụ khác	11	0	Trung tâm dịch vụ tổng hợp
Tổng cộng		331	10	

2. Thuận lợi

Cấp ủy, chính quyền địa phương quan tâm công tác cán bộ, công tác dân tộc; việc triển khai mô hình chính quyền địa phương 02 cấp tạo điều kiện để cấp xã chủ động hơn trong theo dõi, đánh giá, tham mưu sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ tại chỗ.

3. Khó khăn, hạn chế

- Số cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số giữ chức danh lãnh đạo, quản lý còn ít; nguồn quy hoạch cán bộ quản lý là người dân tộc thiểu số chưa thật sự dồi dào, cần có lộ trình đào tạo, bồi dưỡng dài hạn.

- Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số cần tiếp tục được bồi dưỡng về quản lý nhà nước, lý luận chính trị, kỹ năng số, ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp hành chính, kỹ năng tham mưu, tổng hợp và thực thi công vụ trong môi trường chính quyền số.

III. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số của xã Vĩnh Thuận có phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, trình độ chuyên môn, năng lực thực tiễn, kỹ năng số và khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; bảo đảm cơ cấu hợp lý, ưu tiên tạo nguồn tại chỗ, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, chất lượng phục vụ Nhân dân và thực hiện tốt công tác dân tộc trên địa bàn xã.

2. Mục tiêu cụ thể giai đoạn 2026-2030

- 100% phòng, ban, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc UBND xã rà soát, lập danh sách, cập nhật biến động đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số hằng năm; bảo đảm dữ liệu đầy đủ, chính xác, phục vụ công tác quản lý, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và báo cáo cấp có thẩm quyền.

- Phân đầu duy trì và từng bước nâng tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong toàn xã, bảo đảm phù hợp với chỉ tiêu, lộ trình của tỉnh và đặc điểm dân cư của xã; ưu tiên bố trí, sử dụng người dân tộc thiểu số ở các vị trí trực tiếp phục vụ Nhân dân, lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hóa - xã hội, tiếp nhận và giải quyết thủ tục hành chính.

- Đối với khối cơ quan xã, phân đầu khi có chỉ tiêu tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, bố trí nhân sự, ưu tiên lựa chọn người dân tộc thiểu số đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện để bổ sung vào các phòng, bộ phận còn thiếu; trước mắt quan tâm tạo nguồn cho Phòng Văn hóa - Xã hội, Văn phòng HĐND và UBND, Trung tâm Phục vụ hành chính công và Phòng Kinh tế.

- Phân đầu hằng năm có cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số được cử tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, nhất là quản lý nhà nước, lý luận chính trị, kỹ năng tham mưu, kỹ năng số, chuyển đổi số, công tác dân tộc, tiếng dân tộc thiểu số và kỹ năng giao tiếp, phục vụ Nhân dân.

- Rà soát, phát hiện ít nhất 01 đến 02 công chức, viên chức người dân tộc thiểu số có năng lực, phẩm chất, triển vọng để đưa vào nguồn quy hoạch, bồi dưỡng, tạo điều kiện rèn luyện thực tiễn, xem xét bố trí nhiệm vụ phù hợp theo quy định.

- Bảo đảm quan tâm phát triển đội ngũ nữ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số; tiếp tục duy trì tỷ lệ nữ trong đội ngũ người dân tộc thiểu số ở mức cao và tạo điều kiện tham gia đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm khi đủ điều kiện.

3. Định hướng đến năm 2035

- Tiếp tục hoàn thiện cơ cấu, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số của xã; bảo đảm đạt các chỉ tiêu theo hướng dẫn của cấp có thẩm quyền và phù hợp với tỷ lệ dân tộc thiểu số trong dân số của xã.

- Hình thành nguồn cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số có trình độ, năng lực, khả năng đảm nhiệm vị trí chuyên môn, vị trí lãnh đạo, quản

lý ở cơ quan xã, đơn vị sự nghiệp công lập; đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, chuyển đổi số và phát triển bền vững địa phương.

IV. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1. Rà soát, quản lý dữ liệu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số

Tổ chức rà soát, thống kê đầy đủ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số hiện có tại cơ quan, các trường học, Trạm Y tế, đơn vị sự nghiệp công lập và các đơn vị có liên quan.

Phân loại theo dân tộc, giới tính, độ tuổi, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, vị trí việc làm, ngạch/chức danh nghề nghiệp, năng lực sở trường để phục vụ công tác tạo nguồn, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng.

Cập nhật biến động nhân sự hằng năm; kết nối, cập nhật dữ liệu khi Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ người dân tộc thiểu số được cấp có thẩm quyền triển khai.

2. Tạo nguồn, tuyển dụng, tiếp nhận, bố trí và sử dụng

Khi xây dựng nhu cầu tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, bố trí công chức, viên chức, các cơ quan, đơn vị phải rà soát nguồn người dân tộc thiểu số đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện để tham mưu cấp có thẩm quyền xem xét theo quy định.

Ưu tiên bố trí người dân tộc thiểu số đủ điều kiện tại các vị trí thường xuyên tiếp xúc, phục vụ người dân, nhất là Trung tâm Phục vụ hành chính công, giáo dục, y tế, văn hóa - xã hội, công tác dân tộc, lao động - xã hội, thông tin cơ sở.

Gắn công tác tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số với nguồn học sinh, sinh viên tốt nghiệp, người học theo chế độ cử tuyển, người hoàn thành nghĩa vụ quân sự, người có trình độ chuyên môn phù hợp với nhu cầu vị trí việc làm của xã.

3. Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng

Xây dựng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng hằng năm đối với cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số; ưu tiên các nội dung quản lý nhà nước, lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng tham mưu tổng hợp, cải cách hành chính, chuyển đổi số, kỹ năng số, ngoại ngữ và tiếng dân tộc thiểu số.

Tạo điều kiện để viên chức người dân tộc thiểu số tại các Trường học, Trạm Y tế và đơn vị sự nghiệp được tham gia đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa chức danh nghề nghiệp, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý, chuyên môn sâu theo lĩnh vực công tác.

Khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số tự học, tự bồi dưỡng, nâng cao trình độ; đưa kết quả học tập, rèn luyện, hoàn thành nhiệm vụ vào căn cứ xem xét bố trí, sử dụng, quy hoạch.

4. Quy hoạch, bổ nhiệm, phát triển cán bộ lãnh đạo, quản lý

Rà soát cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số có phẩm chất, năng lực, triển vọng phát triển để đưa vào nguồn quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý theo thẩm quyền và theo quy định.

Giao nhiệm vụ phù hợp, tạo điều kiện rèn luyện thực tiễn đối với nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số; quan tâm cán bộ nữ, cán bộ trẻ, người am hiểu phong tục, tập quán, tiếng nói của đồng bào dân tộc thiểu số trên địa bàn.

Việc bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, bố trí chức danh lãnh đạo, quản lý đối với người dân tộc thiểu số phải bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình và phù hợp nhu cầu vị trí việc làm.

5. Thực hiện chính sách, động viên, khuyến khích

Thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số theo quy định của pháp luật và hướng dẫn của cấp có thẩm quyền.

Quan tâm động viên, khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số phát huy năng lực, sở trường, giữ gìn bản sắc văn hóa dân tộc, nâng cao ý thức trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương hành chính.

Kịp thời biểu dương, đề xuất khen thưởng tập thể, cá nhân có thành tích trong công tác phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số.

6. Tuyên truyền, phối hợp, giám sát

Đẩy mạnh tuyên truyền chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về công tác dân tộc, phát triển nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số; nâng cao nhận thức của cán bộ, công chức, viên chức và Nhân dân về vai trò của đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số.

Phối hợp Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam xã và các tổ chức chính trị - xã hội trong tuyên truyền, vận động, phát hiện nguồn cán bộ trẻ, nguồn sinh viên người dân tộc thiểu số có trình độ, nguyện vọng phục vụ địa phương.

Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện Kế hoạch; kịp thời phát hiện hạn chế, khó khăn, vướng mắc để báo cáo, đề xuất cấp có thẩm quyền xem xét, giải quyết.

V. KINH PHÍ THỰC HIỆN

Kinh phí thực hiện Kế hoạch được bố trí từ ngân sách nhà nước theo phân cấp hiện hành và khả năng cân đối ngân sách của địa phương; lồng ghép với kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; các chương trình, kế hoạch, đề án có liên quan và các nguồn kinh phí hợp pháp khác theo quy định.

Các cơ quan, đơn vị căn cứ nhiệm vụ được giao chủ động xây dựng nhu cầu kinh phí hằng năm gửi cơ quan tham mưu tổng hợp, trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước và các văn bản hướng dẫn.

VI. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phòng Văn hóa - Xã hội

- Chủ trì, phối hợp với các phòng, đơn vị liên quan tham mưu Ủy ban nhân dân xã theo dõi, đôn đốc, tổng hợp kết quả thực hiện Kế hoạch.
- Tham mưu Ủy ban nhân dân xã trong công tác tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, bổ nhiệm, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức thuộc thẩm quyền quản lý; lồng ghép yêu cầu phát triển đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số khi xây dựng kế hoạch sử dụng biên chế, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm.
- Hướng dẫn các đơn vị rà soát, thống kê, cập nhật danh sách đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số; tổng hợp nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí, sử dụng hằng năm.
- Tham mưu lồng ghép nội dung phát triển nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số với các chương trình, kế hoạch về giáo dục, y tế, văn hóa, giảm nghèo, an sinh xã hội, chuyển đổi số và công tác dân tộc.
- Phối hợp tuyên truyền, vận động, phát hiện nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số tại chỗ để tham mưu tạo nguồn cán bộ lâu dài cho địa phương.
- Tham mưu báo cáo kết quả thực hiện Kế hoạch gửi cấp có thẩm quyền đúng thời gian quy định.

2. Văn phòng HĐND và UBND xã

- Phối hợp với Phòng Văn hóa - Xã hội xã kịp thời tổng hợp biến động về tổ chức bộ máy, biên chế, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh và điều kiện bố trí, sử dụng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số theo quy định.
- Phối hợp chuẩn bị điều kiện phục vụ các cuộc họp, hội nghị triển khai, sơ kết, tổng kết Kế hoạch; thực hiện công tác văn thư, lưu trữ hồ sơ, tài liệu liên quan đến việc triển khai thực hiện Kế hoạch theo quy định.

3. Phòng Kinh tế

- Phối hợp rà soát nhu cầu vị trí việc làm thuộc lĩnh vực kinh tế, đất đai, xây dựng, nông nghiệp, môi trường, thương mại, dịch vụ; tham mưu bố trí, sử dụng người dân tộc thiểu số đủ điều kiện trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ được giao.
- Phối hợp phát hiện nguồn cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số có chuyên môn phù hợp các lĩnh vực phát triển kinh tế - xã hội của xã.

4. Trung tâm Phục vụ hành chính công xã

- Tạo điều kiện để công chức người dân tộc thiểu số phát huy năng lực trong tiếp nhận, hướng dẫn, giải quyết thủ tục hành chính, hỗ trợ người dân tiếp cận dịch vụ công trực tuyến.
- Phối hợp bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp, ứng xử hành chính, kỹ năng số, kỹ năng hỗ trợ người dân, doanh nghiệp cho đội ngũ công chức, viên chức người dân tộc thiểu số.

5. Các Trường học, Trạm Y tế và đơn vị sự nghiệp công lập thuộc xã

- Rà soát, lập danh sách viên chức, người lao động người dân tộc thiểu số thuộc đơn vị; đánh giá trình độ, năng lực, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm viên chức quản lý khi đủ điều kiện.
- Chủ động đề xuất cử viên chức người dân tộc thiểu số tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, chức danh nghề nghiệp, quản lý nhà nước, kỹ năng số, kỹ năng phục vụ Nhân dân.
- Thực hiện nghiêm chế độ thông tin, báo cáo theo yêu cầu của Ủy ban nhân dân xã.

6. Đề nghị Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam xã và các tổ chức chính trị - xã hội

- Phối hợp tuyên truyền, vận động, giám sát việc thực hiện Kế hoạch; phát hiện, giới thiệu nguồn cán bộ trẻ, đoàn viên, hội viên là người dân tộc thiểu số có trình độ, năng lực, uy tín, nguyện vọng tham gia công tác tại địa phương.
- Phản ánh kịp thời tâm tư, nguyện vọng, khó khăn, vướng mắc của cán bộ, công chức, viên chức và Nhân dân là người dân tộc thiểu số để Ủy ban nhân dân xã xem xét, giải quyết hoặc kiến nghị cấp có thẩm quyền.

7. Chế độ thông tin, báo cáo

- Các phòng, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc xã báo cáo kết quả thực hiện Kế hoạch về Ủy ban nhân dân xã (qua Phòng Văn hóa - Xã hội xã) trước ngày 20 tháng 10 hằng năm.
- Phòng Văn hóa - Xã hội xã tổng hợp, tham mưu Ủy ban nhân dân xã báo cáo kết quả thực hiện về Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Nội vụ) trước ngày 01 tháng 11 hằng năm hoặc khi có yêu cầu đột xuất của cấp có thẩm quyền.

Trên đây là Kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập xã Vĩnh Thuận giai đoạn 2026-2030, định hướng đến năm 2035. Yêu cầu các phòng, ban, đơn vị liên quan nghiêm túc triển khai thực hiện. Trong quá trình thực hiện nếu phát sinh khó khăn, vướng mắc, kịp thời báo cáo Ủy ban nhân dân xã để xem xét, chỉ đạo hoặc kiến nghị cấp có thẩm quyền giải quyết./.

Nơi nhận:

- UBND tỉnh;
- Sở Nội vụ;
- TT. Đảng ủy, HĐND xã;
- Chủ tịch, các PCT UBND xã;
- UBNDTTQVN xã;
- Các phòng, đơn vị thuộc xã;
- Các trường học, Trạm Y tế xã;
- Lưu: VT, PVHXXH, htphuong.

CHỦ TỊCH

Huỳnh Ngọc Nguyên

