

Số: /PNV-ĐTBD

Tủa Chùa, ngày tháng 01 năm 2024

V/v phối hợp xây dựng báo cáo rà soát, đánh giá việc thực hiện chính sách phát hiện, tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài người dân tộc thiểu số

Kính gửi:

- Các cơ quan, ban ngành đoàn thể huyện;
- Các Ban Xây dựng Đảng Huyện ủy;
- Các cơ quan, đơn vị thuộc UBND huyện;
- UBND các xã, thị trấn.

Thực hiện Công văn số 95/UBND-KTN ngày 09/01/2023 của UBND tỉnh Điện Biên về việc báo cáo rà soát, đánh giá việc thực hiện chính sách phát hiện, tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài người dân tộc thiểu số (có Công văn sao gửi kèm).

Để có cơ sở tham mưu UBND huyện báo cáo rà soát, đánh giá việc thực hiện chính sách phát hiện, tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài người dân tộc thiểu số trên địa bàn huyện, Phòng Nội vụ kính đề nghị các cơ quan, ban ngành đoàn thể huyện; các Ban Xây dựng Đảng Huyện ủy; các cơ quan, đơn vị thuộc UBND huyện; UBND các xã, thị trấn (sau đây gọi tắt là các cơ quan, đơn vị, địa phương) phối hợp thực hiện một số nội dung như sau:

1. Căn cứ chức năng, nhiệm vụ và tình hình thực tiễn của cơ quan, đơn vị, đề nghị các cơ quan, đơn vị phối hợp xây dựng báo cáo công tác rà soát, đánh giá việc thực hiện chính sách phát hiện, tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài người dân tộc thiểu số tại cơ quan, đơn vị, địa phương mình.

- Đề nghị Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện báo cáo thêm về việc kết quả thực hiện chính sách phát hiện, tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài đối với học sinh người dân tộc thiểu số có thành tích đặc biệt trong học tập, nghiên cứu khoa học, nghệ thuật, thể thao,...

- Đề nghị Phòng Văn hóa và Thông tin huyện báo cáo thêm về việc kết quả thực hiện chính sách phát hiện, tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài Nghệ nhân, nghệ sĩ người dân tộc thiểu số có tác phẩm nghệ thuật có giá trị, góp phần làm phong phú thêm nền văn hóa Việt Nam.

(Có đề cương kèm theo).

Lưu ý: Số liệu tính từ năm 2011 đến thời điểm báo cáo (kể từ khi có Nghị định số 05/2011/NĐ-CP ngày 14/01/2011 của Chính phủ về Công tác dân tộc).

2. Báo cáo của các cơ quan, đơn vị, địa phương gửi bản đồ phát hành qua hệ thống Quản lý văn bản và hồ sơ công việc TD-Office (trường hợp các cơ

quan, đơn vị không sử dụng hệ thống TD-Office gửi qua địa chỉ gmail: hadt1109@gmail.com) **chậm nhất ngày 17/01/2024** về Phòng Nội vụ tổng hợp tham mưu báo cáo của UBND huyện đúng thời gian quy định.

Phòng Nội vụ huyện kính mong nhận được sự quan tâm, phối hợp của các cơ quan, đơn vị, UBND các xã, thị trấn./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- LĐ. UBND huyện (b/c);
- Lưu: VT.

TRƯỞNG PHÒNG

Đặng Thị Thanh Huyền

ĐỀ CƯƠNG

Báo cáo rà soát, đánh giá việc thực hiện chính sách phát hiện, tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài người dân tộc thiểu số (tính từ năm 2011 đến thời điểm báo cáo)

(Kèm theo Công văn số /PNV-ĐTBD ngày /01/2024 của Phòng Nội vụ huyện Tủa Chùa)

I. ĐẶC ĐIỂM, TÌNH HÌNH

1. Đặc điểm, tình hình của cơ quan, đơn vị.
2. Khái quát đường lối, chủ trương của Đảng và phát hiện, tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài dân tộc thiểu số.
3. Khái quát chính sách, pháp luật của Nhà nước về chính sách phát hiện, tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài dân tộc thiểu số.
4. Khái quát về đội ngũ nhân tài dân tộc thiểu số¹.

II. KẾT QUẢ THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH

1. Kết quả công tác quán triệt, chỉ đạo, điều hành, xây dựng, ban hành chính sách phát hiện, tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài dân tộc thiểu số.
2. Kết quả thực hiện chính sách phát hiện, tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài dân tộc thiểu số:
 - a) Chính sách phát hiện và tìm kiếm nhân tài;
 - b) Chính sách thu hút nhân tài;
 - c) Chính sách trọng dụng nhân tài;
 - d) Chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân tài.

III. NHỮNG TỒN TẠI, HẠN CHẾ, BẮT CẬP VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Những tồn tại, hạn chế, bắt cập
 - a) Chính sách phát hiện và tìm kiếm nhân tài;
 - b) Chính sách thu hút nhân tài;
 - c) Chính sách trọng dụng nhân tài;
 - d) Chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân tài.
2. Nguyên nhân của Những tồn tại, hạn chế, bắt cập

¹ Cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số: Có thành tích xuất sắc trong công việc, có đóng góp quan trọng trong việc phát triển kinh tế - xã hội.

- Học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số: Có thành tích đặc biệt trong học tập, nghiên cứu khoa học, nghệ thuật, thể thao,...

- Các nhà khoa học, nhà nghiên cứu người dân tộc thiểu số: Có công trình nghiên cứu khoa học có giá trị, đặc biệt là những công trình liên quan đến sự phát triển bền vững, bảo tồn và phát huy văn hóa truyền thống.

- Nghệ nhân, nghệ sĩ người dân tộc thiểu số: Có tác phẩm nghệ thuật có giá trị, góp phần làm phong phú thêm nền văn hóa Việt Nam.

- Doanh nhân người dân tộc thiểu số: Có thành công, có đóng góp vào sự phát triển kinh tế của cộng đồng và xã hội.

- Những người có tài năng đặc biệt và các đối tượng khác: Trong các lĩnh vực như giáo dục, y tế, thể thao, có thể là những giáo viên, bác sỹ, hoặc vận động viên dân tộc thiểu số đạt thành tích cao trong các cuộc thi.

- a) Chính sách phát hiện và tìm kiếm nhân tài;
- b) Chính sách thu hút nhân tài;
- c) Chính sách trọng dụng nhân tài;
- d) Chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhân tài.

IV. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Đề xuất, kiến nghị các tiêu chí xác định nhân tài, các giải pháp khắc phục những tồn tại, hạn chế, bất cập đảm bảo thực hiện có hiệu quả chính sách phát hiện, tìm kiếm, thu hút, trọng dụng nhân tài dân tộc thiểu số.

Trong đó, đề xuất các tiêu chí và chế độ chính sách cụ thể theo từng nhóm:

- i) Cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số;
- ii) Học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số;
- iii) Các nhà khoa học, nhà nghiên cứu người dân tộc thiểu số;
- iv) Nghệ nhân, nghệ sĩ người dân tộc thiểu số;
- v) Doanh nhân người dân tộc thiểu số;
- vi) Những người có tài năng đặc biệt và các đối tượng khác (nếu có).

2. Đề xuất, kiến nghị với Trung ương Đảng

3. Đề xuất, kiến nghị với Quốc hội

4. Đề xuất, kiến nghị với Chính phủ

5. Đề xuất, kiến nghị với UBND tỉnh

6. Đề xuất, kiến nghị với khác (nếu có)./.