

Số: /ĐA-SYT

Quảng Ngãi, ngày tháng 02 năm 2022

ĐỀ ÁN

Tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý thuộc ngành Y tế tỉnh Quảng Ngãi đến năm 2030, định hướng đến năm 2035

I. Cơ sở chính trị, cơ sở pháp lý xây dựng Đề án

- Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, XIII của Đảng.
- Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng 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 và Kết luận số 55-KL/TW ngày 18/01/2013 của Ban Bí thư về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước;
- 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 ngày 12/3/2003 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về công tác dân tộc trong tình hình mới;
- Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/01/2018 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới;
- Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/06/2016 của Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030;
- 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;
- 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 tình hình mới;
- Quyết định số 2282/QĐ-TTg ngày 31/12/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình “Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách giai đoạn 2021 - 2030”;
- Nghị quyết số 01-NQ/ĐH ngày 22/10/2020 của Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi lần thứ XX, nhiệm kỳ 2020 - 2025;
- Kết luận số 298-KL/TU ngày 13/4/2021 của Hội nghị Tỉnh ủy lần thứ ba khóa XX về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ;
- Đề án số 08-ĐA/TU ngày 12/11/2021 của Tỉnh ủy Quảng Ngãi về tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh

thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035.

II. Thực trạng hệ thống và nguồn nhân lực và công tác phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ là người dân tộc thiểu số thuộc Sở Y tế Quảng Ngãi

1. Hệ thống đơn vị y tế tỉnh Quảng Ngãi: Ngành Y tế tỉnh Quảng Ngãi gồm:

- Sở Y tế;
- 02 Chi cục (*Chi cục Dân số - KHHGD và Chi cục An toàn, vệ sinh thực phẩm*);

- 26 đơn vị sự nghiệp trực thuộc, trong đó:

- + Tuyển tỉnh: 02 Bệnh viện đa khoa; 05 Bệnh viện chuyên khoa; 05 Trung tâm tuyển tỉnh và Trường Cao đẳng Y tế.

- + Tuyển huyện: 13 Trung tâm Y tế đa chức năng (Khám, chữa bệnh; Y tế dự phòng và Dân số)

- 173 Trạm Y tế xã/phường/thị trấn, Bệnh xá trực thuộc Trung tâm Y tế huyện, thị xã, thành phố.

2. Thực trạng nguồn nhân lực:

Tổng số nhân lực y tế có đến 31/12/2021 là 3.940 người, trong đó:

- Về trình độ: Số nhân lực có trình độ chuyên môn được đào tạo sau đại học: 481 người; Đại học: 1.292 người, còn lại là trình độ cao đẳng trở xuống.

- Về độ tuổi: dưới 40 tuổi: 2.177 người (55,25%); từ 41-50 tuổi: 1.223 người (31,04%); trên 50 tuổi: 540 người (13,71%).

- Về giới: Nam: 1.183 người (30,02%); Nữ: 2.757 người: 69,98%.

- Công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số: 327 người (8,3%), chủ yếu công tác tại địa bàn các huyện miền núi (306/317 người).

3. Công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý:

3.1. Công tác quy hoạch Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng:

a. Chức danh thuộc thẩm quyền quản lý của Ban Thường vụ Tỉnh ủy và Chủ tịch UBND tỉnh giai đoạn 2021-2026:

Tổng số cán bộ được quy hoạch 40 (Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý: 21; Chủ tịch UBND tỉnh quản lý: 19)

Trong đó:

- Nữ: 12 (chiếm tỷ lệ 30%).

- Dân tộc thiểu số: Không.

- Độ tuổi: Dưới 40 tuổi: 05 (12,5%); 40-50 tuổi: 17 (42,5%); Trên 50 tuổi: 18 (45%).

- Trình độ chuyên môn: Đại học: 02 (5%); Thạc sĩ/Chuyên khoa cấp I: 24 (60%); Tiến sĩ/Chuyên khoa cấp II: 14 (35%).

- Trình độ lý luận chính trị: Trung cấp: 18 (45%); Cao cấp: 21 (52,5%).

b. Chức danh thuộc thẩm quyền quản lý của Giám đốc Sở Y tế giai đoạn 2021-2026:

Tổng số cán bộ được quy hoạch 137.

Trong đó:

- Nữ: 49 (chiếm tỷ lệ 36,5%).

- Dân tộc thiểu số: 26 (chiếm tỷ lệ 19%).

- Độ tuổi: Dưới 40 tuổi: 33 (24,1%); 40-50 tuổi: 61 (44,5%); Trên 50 tuổi: 43 (31,4%).

- Trình độ chuyên môn: Đại học: 41 (29,9%); Thạc sĩ/Chuyên khoa cấp I: 88 (64,2%); Tiến sĩ/Chuyên khoa cấp II: 8 (5,9%).

- Trình độ lý luận chính trị: Trung cấp: 81 (59,1%); Cao cấp: 15 (10,9%).

3.2. Cán bộ lãnh đạo, quản lý:

Tổng số cán bộ lãnh đạo, quản lý đương chức: 95 người (Ban Thường vụ Tỉnh ủy và Chủ tịch UBND tỉnh quản lý: 12 người; Giám đốc Sở Y tế quản lý: 83 người. Trong đó:

- Nữ: 15 (chiếm tỷ lệ 15,8% tổng số, trong đó: Chủ tịch UBND tỉnh quản lý 02; Giám đốc Sở Y tế quản lý: 13; có 03/15: cấp trưởng và 12/15: cấp phó).

- Dân tộc thiểu số: 09 người (chiếm tỷ lệ 9,5%).

- Độ tuổi: 40-50 tuổi: 32 (33,7%); Trên 50 tuổi: 63 (66,3%).

- Trình độ chuyên môn: Đại học: 6 (6,3%); Thạc sĩ/Chuyên khoa cấp I: 59 (62,1%); Tiến sĩ/Chuyên khoa cấp II: 30 (31,6%).

- Trình độ lý luận chính trị: Trung cấp: 38 (40%); Cao cấp, cử nhân: 57 (60%).

- 100% được đào tạo, bồi dưỡng về quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, quản lý.

4. Những ưu điểm, tồn tại, hạn chế trong công tác tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ là người dân tộc thiểu số.

4.1. Ưu điểm:

- Công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý được thực hiện đúng quy định; công chức, viên chức là nữ, người dân tộc thiểu số được quan tâm đưa vào quy hoạch, tỷ lệ cán bộ nữ được quy hoạch chiếm tỷ lệ cao hơn nhiều so với yêu cầu (trên 30% so với yêu cầu tối thiểu 15%).

- Cán bộ được quy hoạch được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng cả về chuyên môn và lý luận chính trị: 100% cán bộ nữ được quy hoạch chức danh thuộc thẩm quyền quản lý của Ban Thường vụ Tỉnh ủy và Chủ tịch UBND tỉnh có trình độ chuyên môn

sau đại học, có trình độ lý luận chính trị từ Trung cấp trở lên; trên 70% cán bộ nữ được quy hoạch chức danh thuộc thẩm quyền quản lý của Giám đốc Sở Y tế có trình độ chuyên môn sau đại học, có trình độ lý luận chính trị từ Trung cấp trở lên.

- Tỷ lệ nữ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý; trình độ đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo theo yêu cầu.

- Tại các huyện miền núi đều có cán bộ là người dân tộc thiểu số giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý đơn vị, trong đó 04/05 huyện có cấp trưởng là người dân tộc thiểu số.

4.2. Tồn tại, hạn chế:

- Số nhân lực có trình độ chuyên môn được đào tạo sau đại học còn thấp (10% tổng số nhân lực) và chủ yếu là trình độ Thạc sĩ, Bác sĩ chuyên khoa cấp I; nhân lực có trình độ Tiến sĩ, Chuyên khoa cấp II còn ít (1,19%) chưa đáp ứng được nhu cầu chuyên môn, đặc biệt là chuyên môn về khám, chữa bệnh tại các bệnh viện; nhân lực có trình độ cao đẳng trở xuống chiếm tỷ lệ lớn (gần 60% tổng số nhân lực y tế);

- Năng lực về quản lý của cán bộ lãnh đạo, quản lý các đơn vị sự nghiệp chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; phần lớn chỉ được đào tạo về quản lý chung theo chương trình Lý luận chính trị - Hành chính, các kiến thức kỹ năng về quản lý chỉ mới được tập huấn theo các chương trình từ 3 đến 5 ngày do Bộ Y tế, các chương trình, dự án tổ chức.

- Cán bộ được quy hoạch và bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý chủ yếu có trình độ chuyên môn thuộc chuyên ngành y khoa, các chuyên ngành khác chiếm tỷ lệ thấp.

- Chưa trẻ hóa được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Độ tuổi của cán bộ được quy hoạch, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý phần lớn trên 40 tuổi; không có cán bộ lãnh đạo, quản lý đương chức dưới 40 tuổi.

- Tỷ lệ nữ là người đứng đầu, cấp trưởng các cơ quan, đơn vị còn thấp (3,2% trên tổng số cán bộ lãnh đạo, quản lý; 20% trên tổng số cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý).

4.3. Nguyên nhân:

- Các cơ quan, đơn vị thuộc Sở Y tế hoạt động chuyên môn về y học, do đó việc quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý cũng phải có trình độ phù hợp với nhiệm vụ chuyên môn của đơn vị.

- Thời gian đào tạo chuyên ngành y tế dài hơn các chuyên ngành khác, không phân biệt giới tính, trong khi thời gian công tác của nữ ngắn hơn nam;

- Đặc thù ngành y tế yêu cầu người cán bộ phải có năng lực chuyên môn cao; có uy tín trong công tác; mặt khác, theo quy định về tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo quản lý, để bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo cấp trên phải có kinh nghiệm giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp dưới liền kề, do đó việc bổ nhiệm cán bộ trẻ, đủ tiêu chuẩn, năng lực lãnh đạo, quản lý gặp khó khăn, đặc biệt là cán bộ khoa học nữ, trẻ.

III. Quan điểm và mục tiêu tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ là người dân tộc thiểu số

1. Quan điểm

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

- Tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ¹, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý các đơn vị trực thuộc Sở Y tế; tạo nguồn cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035 là một trong những nhiệm vụ trọng tâm hàng đầu trong việc phát triển nguồn nhân lực của ngành và phải được tiến hành thường xuyên, đồng bộ, chặt chẽ và đạt hiệu quả cao. Các cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải thể hiện tinh thần quyết tâm cao để đạt được các chỉ tiêu đề ra trong Đề án.

- Việc tạo nguồn và phát triển đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số phải có 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 cơ quan Sở Y tế và các đơn vị trực thuộc.

- Cơ cấu cán bộ lãnh đạo, quản lý cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số phải hài hòa, cân đối tổng thể, bảo đảm tỷ lệ quy định của Trung ương, phù hợp với điều kiện cụ thể của từng đơn vị và năng lực thực tiễn của cán bộ; không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn, điều kiện.

2. Mục tiêu:

2.1. Mục tiêu chung:

Xem việc tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý thuộc ngành y tế là một trong những nhiệm vụ trọng yếu trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ số lượng, bảo đảm chất lượng và cơ cấu phù hợp với điều kiện thực tiễn của ngành; đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ.

2.2. Mục tiêu cụ thể:

a. Đối với cơ quan Sở Y tế:

Nhiệm kỳ 2025 - 2030 có ít nhất 01 cán bộ nữ giữ chức vụ Phó Giám đốc Sở Y tế; nhiệm kỳ 2031 - 2036 phần đầu có cán bộ trẻ dưới 40 tuổi giữ chức vụ Giám đốc hoặc Phó Giám đốc Sở Y tế.

¹ Theo quy định tại điểm 1, mục III, phần thứ nhất Đề án số 08-ĐA/TU ngày 12/11/2021 của Tỉnh ủy Quảng Ngãi.

b. Đối với cơ quan, đơn vị trực thuộc Sở Y tế:

- Về cán bộ nữ:

Nhiệm kỳ 2025 - 2030 và những năm tiếp theo có ít nhất 40% đơn vị có cán bộ nữ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý (*cấp trưởng, cấp phó*); từ 20% cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý trên tổng số cán bộ lãnh đạo, quản lý các đơn vị trực thuộc Sở Y tế.

- Về cán bộ trẻ:

Nhiệm kỳ 2025 - 2030 và những năm tiếp theo có từ 10% cán bộ trẻ dưới 40 tuổi giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý (*cấp trưởng, cấp phó*) các đơn vị trực thuộc Sở Y tế.

- Về cán bộ là người dân tộc thiểu số:

Nhiệm kỳ 2025 - 2030 và những năm tiếp theo, 100% các huyện miền núi có cán bộ là người dân tộc thiểu số giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý (*cấp trưởng, cấp phó*) Trung tâm Y tế huyện.

IV. Giải pháp tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ là người dân tộc thiểu số:

1. Triển khai thực hiện đầy đủ, đồng bộ các nhiệm vụ và giải pháp chung đã được đề ra tại Đề án số 08-ĐA/TU ngày 12/11/2021 của Tỉnh ủy Quảng Ngãi về tạo nguồn và phát triển cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035.

2. Duy trì tốt công tác rà soát, bổ sung quy hoạch hàng năm; chú trọng việc phát hiện cán bộ trẻ, nữ, người dân tộc thiểu số để đưa vào quy hoạch; thường xuyên rà soát về trình độ, tiêu chuẩn, điều kiện cán bộ diện quy hoạch, trên cơ sở đó xây kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp đảm bảo đủ tiêu chuẩn, điều kiện khi bổ nhiệm.

3. Thực hiện luân chuyển cán bộ trẻ (*ưu tiên nữ, đối với khu vực miền núi, ưu tiên cán bộ là người dân tộc thiểu số*), trong quy hoạch nhằm phát huy năng lực chuyên môn, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, đáp ứng được yêu cầu của từng vị trí lãnh đạo, quản lý.

4. Bên cạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, chú trọng công tác đào tạo công chức, viên chức trẻ, nữ, người dân tộc thiểu số có năng lực để đảm bảo các tiêu chuẩn điều kiện đảm nhận các vị trí lãnh đạo, quản lý tại cơ quan Sở Y tế và các đơn vị trực thuộc, tạo nguồn cán bộ có chất lượng đưa vào quy hoạch các chức danh lãnh đạo thuộc Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

5. Ưu tiên bổ nhiệm cán bộ trẻ, nữ, người dân tộc thiểu số có đủ tiêu chuẩn, điều kiện giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý tại cơ quan Sở Y tế và các đơn vị trực thuộc.

V. Tổ chức thực hiện:

1. Phòng Tổ chức cán bộ:

- Tham mưu lãnh đạo Sở Y tế đôn đốc, kiểm tra các cơ quan, đơn vị triển khai thực hiện Đề án;

- Tham mưu xét chọn cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số có phẩm chất, năng lực, uy tín cử đi đào tạo, bồi dưỡng để chuẩn bị nguồn cán bộ giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy; Chủ tịch UBND tỉnh và Giám đốc Sở Y tế quản lý cho các nhiệm kỳ tiếp theo.

- Hướng dẫn, kiểm tra, giám sát các đơn vị trong công tác phát hiện, đào tạo cán bộ trẻ, nữ, người dân tộc thiểu số; công tác quy hoạch, bổ nhiệm các chức danh thuộc thủ trưởng các đơn vị trực thuộc quản lý theo phân cấp.

2. Các đơn vị trực thuộc

- Tổ chức nghiên cứu, quán triệt nghiêm túc Đề án số 08-ĐA/TU và đề án này đến toàn thể công chức, viên chức trong đơn vị để nhận thức rõ vai trò, ý nghĩa, tính cấp thiết của việc tạo nguồn cán bộ nữ, trẻ, người dân tộc thiểu số giữ các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; nắm vững quan điểm chỉ đạo, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp.

- Thực hiện đánh giá, lựa chọn công chức, viên chức trong đơn vị để tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số cho đơn vị; đồng thời cũng là tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cao hơn.

- Căn cứ vào kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ, thủ trưởng các đơn vị tiến hành nhận xét, đánh giá từng trường hợp cán bộ trong 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 Sở Y tế (trong tháng 01 hàng năm) để tổng hợp, báo cáo Ban Tổ chức Tỉnh ủy xem xét, bổ sung vào danh sách tạo nguồn cho Đề án số 08-ĐA/TU.

- Thực hiện tốt công tác quy hoạch, bổ nhiệm các chức danh thuộc thẩm quyền quản lý, trong đó ưu tiên quy hoạch, bổ nhiệm các công chức, viên chức trẻ, nữ, người dân tộc thiểu số

Trong quá trình thực hiện, nếu có phát sinh vướng mắc, các đơn vị báo cáo về Sở Y tế để xem xét, điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp./.

Nơi nhận:

- Thường trực Tỉnh ủy (b/c);
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy (b/c);
- UBND tỉnh (b/c);
- Sở Nội vụ (b/c);
- Các đơn vị trực thuộc Sở Y tế;
- GD, các PGĐ Sở Y tế;
- VPS; các phòng và Thanh tra Sở;
- Website Sở Y tế;
- Lưu: VT, TCCB.

GIÁM ĐỐC

Nguyễn Xuân Mến