

NGHỊ QUYẾT

**về nâng cao chất lượng công tác cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ
trong tình hình mới**

I. TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

Nhận thức được tầm quan trọng của việc xây dựng đội ngũ cán bộ đối với sự phát triển, Tỉnh ủy đã ban hành nhiều chủ trương, nghị quyết để thực hiện. Qua đó, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (gọi chung là cán bộ) của hệ thống chính trị trong tỉnh từng bước trưởng thành; số lượng cán bộ có trình độ đại học và trên đại học tăng nhanh và chiếm tỷ lệ cao; năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành thực hiện nhiệm vụ của cán bộ được nâng lên. Công tác quy hoạch cán bộ tiếp tục được đổi mới theo phương châm “động” và “mở”; việc bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử được thực hiện chặt chẽ, dân chủ, khách quan theo tiêu chuẩn, điều kiện rõ ràng, minh bạch; kịp thời củng cố, kiện toàn cấp ủy các cấp và lãnh đạo các cơ quan, đơn vị; công tác kiểm điểm, nhận xét, đánh giá, xếp loại cán bộ có chuyển biến tốt, dần đi vào thực chất, gắn với tiêu chí, thành tích, sản phẩm cụ thể, khắc phục dần tình trạng nể nang, chưa thực chất; công tác luân chuyển cán bộ luôn gắn kết với công tác quy hoạch cán bộ, bố trí người đứng đầu không phải là người địa phương được đẩy mạnh, góp phần đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ, chủ động chuẩn bị nguồn cán bộ cho trước mắt và lâu dài; chính sách cán bộ được thực hiện chính xác, kịp thời.

Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ cán bộ ở một số vị trí, cơ quan, đơn vị, địa phương vẫn còn hạn chế, bất cập, chưa đáp ứng tốt yêu cầu phát triển trong tình hình mới; cơ cấu đội ngũ cán bộ nhiều mặt chưa cân đối, tình trạng thừa thiếu cục bộ diễn ra ở hầu hết các cơ quan, đơn vị, địa phương; cán bộ tuy đủ chuẩn về bằng cấp nhưng một bộ phận năng lực giải quyết công việc còn hạn chế, chưa tương xứng với trình độ đào tạo, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ; thiếu hụt cán bộ lĩnh vực khoa học công nghệ, cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, tham mưu ở tầm chiến lược, chuyên gia giỏi; đạo đức công vụ của một số cán bộ có lúc, có nơi còn có biểu hiện suy thoái, né tránh, đùn đẩy công việc, sợ trách nhiệm, thiếu tinh thần dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung, còn xảy ra quan liêu, tham nhũng, lãng phí; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp, làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế; cán bộ người Kinh biết và sử dụng tiếng đồng bào dân tộc thiểu số ở nơi công tác còn hạn chế; công tác đánh giá cán bộ chưa theo kịp yêu cầu quản lý hiện đại, tiêu chí đánh giá mang định tính còn nhiều. Việc thu hút người có tài năng làm việc trong hệ thống chính trị rất hạn chế. Tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy, giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý ở các cấp, các ngành, các địa phương,

cơ quan, đơn vị chưa đạt chỉ tiêu đề ra. Số lượng người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên còn thấp; cán bộ hưu trí còn chiếm tỷ lệ cao; người hoạt động không chuyên trách thiếu kỹ năng ứng dụng về công nghệ thông tin còn phổ biến.

Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế trên chủ yếu là do cơ chế, chính sách pháp luật về cán bộ chưa ổn định; tiêu chuẩn quản lý phần nhiều còn định tính, chủ yếu dựa vào bằng cấp về trình độ đào tạo mà chưa chú trọng đúng mức vào chuyên môn đào tạo theo yêu cầu vị trí việc làm; chưa đặt ra yêu cầu cụ thể về bố trí cán bộ biết sử dụng ngôn ngữ tiếng dân tộc thiểu số ở nơi công tác. Tổ chức bộ máy của các cơ quan, đơn vị, địa phương chưa ổn định, thường xuyên biến động, còn tập trung vào sắp xếp tổ chức, tinh giản cơ học về số lượng là chủ yếu; việc cơ cấu lại đội ngũ cán bộ còn nhiều thách thức. Tỉnh chưa ban hành chính sách vượt trội trong việc thu hút, khuyến khích nhân tài làm việc trong hệ thống chính trị. Rủi ro do chính sách pháp luật chưa đủ rõ dẫn đến cán bộ, công chức, viên chức thiếu chủ động, sợ sai, sợ trách nhiệm, chưa dám phát huy tinh thần dám nghĩ, dám làm; chưa phát huy đầy đủ trách nhiệm cấp ủy và người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương trong công tác cán bộ. Một bộ phận cán bộ chưa kịp thích ứng với thay đổi nhanh chóng nhiều mặt trong tình hình mới, yêu cầu nhiệm vụ chính trị ngày càng cao.

II. VỀ QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU CÔNG TÁC CÁN BỘ TỪ NAY ĐẾN NĂM 2030 VÀ TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2035

1. Quan điểm

- Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu “then chốt của then chốt” trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả.

- 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; chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung; tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và kiên quyết xử lý nghiêm những cán bộ vi phạm kỷ luật Đảng, pháp luật Nhà nước.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới; gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, thu hút, trọng dụng nhân tài. Thực hiện công tác cán bộ theo phương châm “động - mở”, “có lên, có xuống”, “có vào có ra” dựa trên đánh giá thường xuyên, đa chiều và có tiêu chí rõ ràng, định lượng cụ thể; coi trọng cán bộ trưởng thành từ thực tiễn, có thành tích công tác, kết quả sản phẩm cụ thể được công nhận.

- Xây dựng cán bộ lãnh đạo, quản lý có cơ cấu hợp lý (cơ cấu nữ, trẻ, dân tộc thiểu số, cán bộ khoa học công nghệ, cơ cấu lĩnh vực đào tạo và cơ cấu độ tuổi), có tính kế thừa vững vàng giữa các thế hệ nhưng không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn; từng chức danh trong hệ thống chính trị đều phải tiêu chuẩn cụ thể; quy hoạch phải gắn với đào tạo, bồi dưỡng; coi trọng đào tạo thông qua hoạt động thực tiễn.

- Công tác cán bộ phải đặt trong yêu cầu phát triển nhanh chóng của chuyển đổi số và khoa học công nghệ, hội nhập quốc tế sâu, rộng và quản trị hiện đại. Xây dựng đội ngũ cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức đảng, mà trước hết là người đứng đầu cấp ủy, các cơ quan tham mưu của Đảng, trong đó cơ quan tổ chức, cán bộ là nòng cốt. Phát huy mạnh mẽ vai trò trách nhiệm của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội, các tổ chức xã hội, cơ quan truyền thông, báo chí và nhân dân trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, có năng lực, phẩm chất đạo đức trong sáng, gương mẫu; có tư duy tích cực, khát vọng vươn lên; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, chất lượng và có cơ cấu hợp lý, có tính kế thừa và phát triển nhằm góp phần xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh để thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh đưa tỉnh ta trở thành tỉnh phát triển khá của cả nước.

2.2. Mục tiêu cụ thể

2.2.1. Đến năm 2030

2.2.1.1. Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị

- 100% đủ chuẩn chuyên môn vị trí việc làm; 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ chuẩn về trình độ lý luận chính trị và bồi dưỡng theo vị trí việc làm.

- 90% trở lên được bồi dưỡng thường xuyên theo vị trí việc làm, bồi dưỡng kiến thức quốc phòng, an ninh.

- Trình độ ứng dụng công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo: Thực hiện theo mục tiêu trong Nghị quyết về cải cách hành chính; nâng cao hiệu quả quản trị và hành chính công; năng lực cạnh tranh cấp tỉnh gắn với đẩy mạnh phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo chuyển đổi số hiện đại hơn trong nhiệm kỳ 2026 - 2031.

- Về trình độ ngoại ngữ: Xác định rõ yêu cầu trình độ ngoại ngữ theo vị trí việc làm và đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm. Các cơ quan cấp tỉnh có quan hệ làm việc với nước ngoài thì trong cán bộ lãnh đạo, quản lý có người biết sử dụng ngoại ngữ để làm việc trực tiếp với đối tác.

- Tiếng dân tộc thiểu số:

+ Các cơ quan cấp tỉnh có nhiệm vụ làm việc thường xuyên với vùng đồng bào dân tộc thiểu số thì phân đầu trong lãnh đạo cơ quan có người biết sử dụng tiếng đồng bào dân tộc thiểu số (giao Ban Thường vụ Tỉnh ủy xác định cụ thể); phân đầu có 20% cán bộ, công chức biết sử dụng 01 trong các tiếng: Xơ Đăng, Ba Na, Giẻ Triêng, Hrê, Gia Rai, Cor (nếu là người dân tộc thiểu số thì khuyến khích biết thêm 01 tiếng dân tộc khác).

+ Tổ chức dạy và học tiếng đồng bào dân tộc thiểu số cho 100% cán bộ chủ chốt tại các xã có đồng bào dân tộc thiểu số (50% trở lên) nơi công tác; 50% cán bộ công tác tại xã có đồng bào dân tộc thiểu số (50% trở lên) là người Kinh biết sử dụng tiếng đồng bào dân tộc thiểu số nơi công tác (kỹ năng nghe và nói); khuyến khích đối với các xã có trên 30% đồng bào dân tộc thiểu số.

2.2.1.2. Về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao: Hằng năm đều công bố vị trí việc làm cần thu hút trên các phương tiện thông tin đại chúng. Phân đầu trong nhiệm kỳ thu hút được ít nhất là 30 người.

2.2.1.3. Về đào tạo sau đại học trong nước ở những ngành và lĩnh vực mà tỉnh cần
Phân đầu mỗi năm cử 100 - 120 chỉ tiêu; đối tượng là: cán bộ lãnh đạo, quản lý, bác sỹ, dược sỹ, giáo viên (bao gồm giảng viên Trường Chính trị, trường đại học, cao đẳng của tỉnh) và công chức các chuyên ngành: Công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo; Công nghệ sinh học, nông, lâm nghiệp; quy hoạch, kiến trúc, xây dựng, quản lý đô thị, quản lý đất đai.

2.2.1.4. Về cử người đi đào tạo sau đại học ở nước ngoài

Phân đầu mỗi năm tuyển chọn, hỗ trợ 05 - 10 người đi đào tạo ở các lĩnh vực khoa học tự nhiên, khoa học sức khỏe, công nghệ mới, khoa học quản lý công bằng ngân sách nhà nước theo danh mục Ủy ban nhân dân tỉnh quyết định và thông báo tuyển hằng năm.

2.2.1.5. Về cán bộ nữ

a. Cấp tỉnh

- Trong Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh và các chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý nhiệm kỳ 2030 - 2035 đạt tỷ lệ từ 25% trở lên; phân đầu có 20% cán bộ nữ trong nhóm Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Phó chủ tịch Ủy ban nhân dân, Phó trưởng Đoàn đại biểu Quốc hội.

- Đối với các ngành, cơ quan, đơn vị có số lượng cán bộ nữ chiếm 15% đến dưới 30% tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị, địa phương thì phải có 15% trở lên lãnh đạo cấp phòng (trưởng, phó phòng) là nữ và phân đầu có nữ giữ chức vụ do Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; nếu số lượng cán bộ nữ chiếm từ 30% trở lên tổng số cán bộ của cơ quan, đơn vị, địa phương thì phải có 25% trở lên lãnh đạo cấp phòng (trưởng, phó phòng) là nữ và nhất thiết phải có nữ giữ chức vụ do Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

b. Cấp xã

Trong Ban Chấp hành Đảng bộ và các chức danh diện Ban Thường vụ cấp ủy quản lý nhiệm kỳ 2030 - 2035 đạt tỷ lệ từ 30% trở lên; có cán bộ nữ trong ban thường vụ. Phần đầu 70% xã, phường, đặc khu có cán bộ nữ trong thường trực cấp ủy; phó chủ tịch hội đồng nhân dân hoặc phó chủ tịch ủy ban nhân dân.

c. Tỷ lệ nữ trong đại biểu hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2031 - 2036 đạt và vượt tỷ lệ quy định của Trung ương.

2.2.1.6. Về cán bộ là người dân tộc thiểu số

a. Cấp tỉnh

Phần đầu có cán bộ người dân tộc thiểu số trong chủ chốt của tỉnh; trong quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đạt tỷ lệ từ 25% trở lên. Có cán bộ là người dân tộc thiểu số trong các tập thể lãnh đạo: Thường trực Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh, Ban Thường trực Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh, ban thường vụ các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh và trong tập thể lãnh đạo của các cơ quan có hoạt động nghiệp vụ liên quan trực tiếp, thường xuyên đến công tác dân tộc.

b. Cấp xã

- *Đối với những xã có tỉ lệ người dân tộc thiểu số từ >30-50%:* Trong Ban chấp hành Đảng bộ và cán bộ diện ban thường vụ đảng ủy quản lý đạt tỷ lệ từ 25% trở lên, trong ban thường vụ đạt từ 20% trở lên. Phần đầu 100% xã có cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức vụ lãnh đạo trong thường trực cấp ủy hoặc phó chủ tịch hội đồng nhân dân, phó chủ tịch ủy ban nhân dân.

- *Đối với những xã có tỉ lệ người dân tộc thiểu số từ >50% trở lên:* Trong Ban chấp hành Đảng bộ và cán bộ diện Ban Thường vụ Đảng ủy quản lý đạt tỷ lệ từ 40% trở lên và trong ban thường vụ ít nhất 30% trở lên; bảo đảm có cán bộ dân tộc thiểu số tại chỗ trong thường trực cấp ủy; 50% số phó chủ tịch hội đồng nhân dân, phó chủ tịch ủy ban nhân dân.

c. Tỷ lệ người dân tộc thiểu số trong đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2031 - 2036 cao hơn nhiệm kỳ 2026 - 2031.

2.2.1.7. Cán bộ trẻ

a. Cấp tỉnh

Quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh và chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt tỷ lệ 10% trở lên; phần đầu có cán bộ trẻ trong quy hoạch Ban Thường vụ Tỉnh ủy hoặc Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân tỉnh, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh.

b. Cấp xã

Quy hoạch ban chấp hành Đảng bộ và chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt tỷ lệ ít nhất từ 18% trở lên và phần đầu 100% xã, phường, đặc khu có cán bộ trẻ trong quy hoạch ban thường vụ cấp ủy, phó chủ tịch hội đồng nhân dân, phó chủ tịch ủy ban nhân dân cấp xã.

2.2.1.8. Cán bộ có trình độ khoa học công nghệ

Cán bộ có trình độ khoa học công nghệ trong cấp ủy cấp tỉnh trên 5% và cấp ủy cấp xã đạt 3 - 5%, trong đó tập trung cho các lĩnh vực khoa học máy tính, trí tuệ nhân tạo, công nghệ sinh học, môi trường, y học, năng lượng mới, vật liệu mới, cơ khí chế tạo.

2.2.1.9. Đối với người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố

Phần đầu 50% chi ủy có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên và trung cấp lý luận chính trị trở lên; 100% được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về các kỹ năng, nghiệp vụ công tác, kiến thức pháp luật... theo chức danh đảm nhiệm. Phần đầu 100% trưởng thôn, tổ dân phố sử dụng thành thạo tin học cơ bản phục vụ công tác; từng bước trẻ hóa, chuyên nghiệp hóa người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố.

2.2.2. Mục tiêu đến năm 2035

- Đạt trên mức bình quân chung của cả nước về trình độ chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị.

- Các tiêu chí cán bộ trẻ, cán bộ nữ tăng thêm từ 5% trở lên; cán bộ là người dân tộc thiểu số ở cấp xã tăng thêm 3%; cán bộ khoa học công nghệ tăng thêm 2% so với năm 2030.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức về công tác cán bộ trong hệ thống chính trị

- Triển khai học tập, quán triệt và tuyên truyền sâu rộng, thường xuyên Nghị quyết này và các chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ đến toàn thể cán bộ, đảng viên nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm và nghĩa vụ của mình trong việc góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ bảo đảm thực hiện thắng lợi toàn diện các mục tiêu phát triển của tỉnh. Mỗi cán bộ, đảng viên sau học tập Nghị quyết phải có kế hoạch cụ thể về việc học tập để đáp ứng yêu cầu hiện tại và chức danh quy hoạch; hằng năm có đánh giá và bổ sung mục tiêu, biện pháp thực hiện, giao chỉ bộ giám sát việc thực hiện.

- Nâng cao nhận thức về vai trò của khoa học công nghệ trong phát triển cán bộ; trong đó, quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng và phát triển đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ trong từng ngành, địa phương; quy tụ, tập hợp đội ngũ nhân lực khoa học, công nghệ; tạo môi trường thuận lợi để phát huy trong nghiên cứu khoa học, sáng tạo và cống hiến; lựa chọn cán bộ nhân lực khoa học, công nghệ có triển vọng, uy tín để cử đi đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ.

- Đẩy mạnh các hoạt động tuyên truyền về công tác bình đẳng giới, xóa bỏ định kiến giới trong công tác cán bộ; về công tác dân tộc và chính sách cán bộ đối với dân tộc ít người; khơi dậy khát vọng, xung kích, vươn lên, cống hiến của tuổi trẻ.

2. Xác định rõ vai trò, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo và người đứng đầu trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ thuộc thẩm quyền

- Thực hiện nghiêm quy định chế độ trách nhiệm tập thể, cá nhân trong công tác cán bộ theo Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 của Bộ Chính trị về việc kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; Quy định số 142-QĐ/TW ngày 23/4/2024 của Bộ Chính trị thí điểm giao quyền, trách nhiệm cho người đứng đầu trong công tác cán bộ (chưa áp dụng cho cấp xã).

- Gắn trách nhiệm người đứng đầu với chất lượng đội ngũ cán bộ trong phạm vi quản lý. Người đứng đầu phải có tầm nhìn chiến lược về cán bộ của ngành, địa phương, cơ quan mình trong phát triển đội ngũ 05 năm, 10 năm, 20 năm đến; khắc phục bệnh hẹp hòi, tư tưởng cục bộ, bè phái trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ; có trách nhiệm chuẩn bị giới thiệu người thay thế mình xứng đáng nhất; báo cáo đầy đủ với cấp trên và chịu trách nhiệm về ý kiến giới thiệu người thay thế trước tập thể và cấp trên; có trách nhiệm chỉ đạo rà soát việc bố trí đội ngũ cán bộ, khắc phục tình trạng chồng chéo chức năng hoặc “thừa người quen việc cũ nhưng thiếu người làm việc mới”; chịu trách nhiệm cao nhất về thực hiện mục tiêu, chỉ tiêu, kế hoạch công tác cán bộ hoặc khi có quyết định sai sót, vi phạm về công tác cán bộ.

3. Hoàn chỉnh hệ thống quy định, quy chuẩn, tiêu chuẩn, tiêu chí, chế độ, chính sách về công tác cán bộ từ tỉnh đến cơ sở

- Cấp ủy, tập thể lãnh đạo các địa phương, cơ quan tập trung rà soát, bổ sung hoàn thiện hệ thống quy định, quy chuẩn, quy trình, tiêu chuẩn, tiêu chí, chế độ, chính sách về công tác cán bộ được phân cấp quản lý, nhất là tập trung xác định lại chuẩn cán bộ cơ sở theo yêu cầu nhiệm vụ mới, tiến hành rà soát, bố trí lại vị trí việc làm cho đội ngũ cán bộ cấp xã cho phù hợp với chuyên môn đào tạo; khung năng lực theo vị trí việc làm theo yêu cầu “đúng người, đúng việc, đúng địa bàn”; cụ thể tiêu chí, điều kiện, quan tâm ưu tiên cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ khoa học công nghệ có thành tích trong khoa học công nghệ; chú trọng hoàn thiện quy định về đánh giá, xếp loại; quy định về giám sát và kiểm tra công tác cán bộ; quy định về khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm và dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; hoàn chỉnh chế độ, chính sách động viên, tôn vinh, khen thưởng, bảo đảm đúng đối tượng, đúng mức và kịp thời.

- Thực hiện chặt chẽ quy trình bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử và bố trí, sử dụng cán bộ; đổi mới mạnh mẽ công tác thẩm định công tác cán bộ; xác định rõ trách nhiệm trong thẩm định công tác cán bộ.

- Xây dựng cơ chế nhằm tăng cường hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm trong hoạt động quản lý và nghiên cứu, phát triển khoa học và công nghệ trên các lĩnh vực quan trọng với các cơ quan khoa học công nghệ ở Trung ương, các trường đại học, các tổ chức hoạt động khoa học và công nghệ, thu hút các chuyên gia, nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành tham gia các dự án, chương trình và nhiệm vụ quan trọng thuộc lĩnh vực khoa học và công nghệ, phong trào khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo.

- Xây dựng chính sách nhà ở công vụ, điều kiện làm việc, đi lại cho cán bộ công tác ở vùng kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Dành chỉ tiêu riêng để tuyển công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số vào làm việc tại địa bàn xã có đông đồng bào dân tộc thiểu số, ưu tiên cho người tại địa phương, bảo đảm công khai, minh bạch, công bằng và không để lợi dụng. Có chính sách luân chuyển, biệt phái về công tác ở vùng đặc biệt khó khăn và điều động, bố trí cán bộ công tác nhiều năm ở vùng kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn về công tác ở vùng đồng bằng, đô thị.

4. Về thu hút nhân tài, nguồn nhân lực chất lượng cao cho nền công vụ

- Nhận diện rõ những vị trí, lĩnh vực cần thu hút, ưu tiên vị trí và chỉ tiêu biên chế để tuyển dụng đặc cách theo chính sách thu hút người có tài năng theo quy định của Chính phủ; đẩy mạnh truyền thông chính sách, công khai, minh bạch trong thủ tục thu hút; địa phương có chính sách hỗ trợ thêm; khuyến khích tạo điều kiện thuận lợi cho việc đào tạo sau đại học đối với những ngành, lĩnh vực còn yếu và thiếu của tỉnh.

- Ban hành Đề án xét tuyển sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi ở các trường đại học có uy tín vào làm việc ở các xã thuộc vùng kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn và xây dựng cơ chế thí điểm đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm sớm vào chức danh lãnh đạo, quản lý.

- Các cấp ủy cần xây dựng môi trường công tác lành mạnh để giữ chân người tài, cán bộ trẻ được rèn luyện, phấn đấu và trưởng thành bằng chính năng lực, phẩm chất và tài năng của mình. Đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ trẻ về cơ sở để thử thách, rèn luyện, đánh giá, chọn lọc, xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận bảo đảm đầy đủ các yêu cầu về phẩm chất, năng lực, kinh nghiệm.

5. Đột phá trong theo dõi, đánh giá cán bộ theo chỉ số KPI

- Đẩy mạnh chuyển đổi số, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý cán bộ; xây dựng hệ sinh thái số về quản lý cán bộ, bao gồm cơ sở dữ liệu dùng chung, quản lý và khai thác hiệu quả hệ thống hồ sơ cán bộ điện tử theo hướng tập trung, thống nhất, đồng bộ; công khai “hồ sơ công vụ”; bảo đảm cập nhật đầy đủ, kịp thời, chính xác thông tin cán bộ, phục vụ hiệu quả công tác quản lý, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

- Tiếp tục đổi mới và hoàn thiện phương pháp đánh giá, coi trọng đánh giá theo hướng thường xuyên, liên tục, đa chiều, có tiêu chí và thông qua sản phẩm cụ thể; khắc phục những hạn chế, yếu kém trong đánh giá, xếp loại đã được nhận diện; có cơ chế phát huy đầy đủ, thực chất vai trò của nhân dân trong giám sát và đánh giá cán bộ; lấy sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp làm tiêu chí quan trọng để đánh giá. Nâng cao trách nhiệm của cơ quan chủ trì thẩm định, mở rộng sự phối hợp trong thẩm định, đánh giá, xử lý trách nhiệm sai phạm trong việc thẩm định, đánh giá, xếp loại cán bộ.

- Thường xuyên rà soát hoàn thiện tiêu chí đánh giá theo từng vị trí việc làm, bảo đảm tính toàn diện về đức và tài, lấy sản phẩm, kết quả công tác làm thước đo chủ yếu; tăng tính định lượng, giảm định tính, sát thực tiễn và phù hợp với từng vị trí chức danh, chức vụ; đánh giá phải trung thực, khách quan, khoa học, chính xác, công tâm, dân chủ; nêu cao tinh thần tự phê bình và phê bình, chống tư tưởng hữu khuynh, dĩ hòa vi quý, khắc phục bệnh thành tích trong đánh giá. Lấy kết quả đánh giá là tiêu chí quan trọng để xem xét, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử.

6. Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ

- Thực hiện nghiêm các quy định của Đảng về kiểm soát quyền lực và phòng chống tham nhũng trong công tác cán bộ; thiết lập cơ chế phản ánh nội bộ, bảo vệ người phản ánh đúng, tạo động lực cho cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, đồng thời phân biệt rõ sáng tạo đúng quy định với làm ẩu, làm tắt hoặc lợi dụng sáng tạo để vi phạm, trục lợi.

- Tăng cường vai trò lãnh đạo toàn diện của cấp ủy, ban thường vụ đối với công tác cán bộ; đề cao trách nhiệm nêu gương, trách nhiệm giải trình của người đứng đầu cấp ủy và cá nhân được giao thẩm quyền trong từng khâu của công tác cán bộ; thực hiện công khai, minh bạch các tiêu chí tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình liên quan đến quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, luân chuyển, đánh giá cán bộ. Nâng cao trách nhiệm cấp ủy nơi cư trú, thực hiện chặt chẽ việc lấy ý kiến nhận xét của cấp ủy nơi cư trú, nơi công tác trước khi đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát cấp ủy, người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị trong lãnh đạo, chỉ đạo, thực hiện công tác cán bộ thành nề nếp, chủ động phòng ngừa và kịp thời phát hiện, ngăn chặn và xử lý trách nhiệm đối với tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên vi phạm quy định về công tác cán bộ.

7. Về người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố

- Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và tổ chức chính trị - xã hội trong việc lựa chọn, bố trí, phát huy vai trò của người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố. Tập trung hoàn thiện hệ thống quy định, chính sách, tiêu chuẩn quy trình lựa chọn bảo đảm phẩm chất chính trị, đạo đức, uy tín, trình độ chuyên môn, năng lực vận động quần chúng; gắn với chủ trương trẻ hóa và tạo nguồn cán bộ cho cấp xã. Tiếp tục thực hiện tốt yêu cầu “Dân tin - Đảng cử” trong toàn tỉnh nhằm nâng cao uy tín, vị thế của Trưởng thôn, Tổ trưởng tổ dân phố trong lòng dân; bảo đảm chính sách hợp lý, tăng cường bồi dưỡng nghiệp vụ hằng năm và theo nhiệm kỳ, bảo đảm thực hiện tốt phương châm: Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra, giám sát và dân thụ hưởng ở thôn, tổ dân phố.

- Đẩy mạnh phong trào thi đua yêu nước giữa các thôn, tổ dân phố, kịp thời sơ kết, tổng kết, khen thưởng, động viên, nhân rộng cách làm hay, mô hình mới hiệu quả, góp phần phát hiện cán bộ tốt, xây dựng hệ thống chính trị vững mạnh, củng cố lòng tin của nhân dân.

8. Về phát huy vai trò của quần chúng nhân dân, cơ quan truyền thông, báo chí trong công tác cán bộ

- Xây dựng cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan quản lý cán bộ, cơ quan tham mưu về công tác cán bộ với các cơ quan báo chí. Quy định rõ việc cung cấp thông tin cho cơ quan truyền thông, báo chí về công tác cán bộ. Khuyến khích, phát huy vai trò của các cơ quan truyền thông, báo chí tham gia phát hiện các gương cán bộ tiêu biểu, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, có sáng kiến, cách làm hay, mô hình mới hiệu quả trong thực tiễn để biểu dương, nhân rộng; phản ánh kịp thời các biểu hiện tiêu cực, sai phạm trong công tác cán bộ và của cán bộ. Đồng thời, tăng cường các chuyên trang, chuyên mục về xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ, góp phần đưa thông tin đến nhân dân và phản ánh ý kiến, kiến nghị từ nhân dân, nâng cao trách nhiệm, ý thức tu dưỡng, rèn luyện của cán bộ, đảng viên.

- Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội và cơ quan truyền thông trong giám sát cán bộ và công tác cán bộ. Thực hiện nghiêm việc tiếp nhận, giải quyết phản ánh, kiến nghị, tố cáo liên quan đến công tác cán bộ; bảo vệ người phản ánh, tố cáo theo quy định.

9. Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

- Nâng cao nhận thức về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; xác định đào tạo, bồi dưỡng là nền tảng, có ý nghĩa quyết định trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ. Thực hiện đào tạo sau đại học ở những trường có uy tín lớn đối với những ngành, lĩnh vực mà tỉnh có yêu cầu. Thực hiện đào tạo lại theo yêu cầu chuyên môn vị trí việc làm (đại học văn bằng 2) để cơ cấu lại đội ngũ cán bộ phù hợp với yêu cầu thực tiễn, nâng cao năng lực thực thi công vụ, nhất là ở cấp xã. Khắc phục tình trạng cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng không theo quy hoạch, kế hoạch, không gắn với nhu cầu sử dụng. Coi kết quả đào tạo, bồi dưỡng và việc bố trí, sử dụng sau đào tạo đúng chuyên môn, sở trường là một tiêu chí để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tập thể cấp ủy và cá nhân người đứng đầu.

- Chuyển mạnh từ tư duy “đào tạo để đủ điều kiện, đủ tiêu chuẩn” sang tư duy “đào tạo để làm việc hiệu quả, để phát triển và để cống hiến”; từ tư duy “học để đủ chứng chỉ” sang “huấn luyện theo bài toán thực tiễn”, “thao việc”; chuyển từ bồi dưỡng theo ngạch, bậc sang bồi dưỡng theo chức danh và theo vấn đề; huấn luyện theo tình huống; hỗ trợ tại chỗ giữa cán bộ giàu kinh nghiệm với cán bộ trẻ; học từ thực tiễn của địa phương, bảo đảm hoạt động đào tạo, bồi dưỡng xuất phát từ yêu cầu cụ thể và bảo đảm tính hiệu quả thiết thực.

- Quan tâm rà soát, sửa đổi, bổ sung hoàn thiện cơ chế, chính sách ưu đãi, ưu tiên trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, bảo đảm phù hợp với quy hoạch cán bộ và yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương; chú trọng đào tạo cán bộ công tác ở cơ sở; đề cao trách nhiệm trong cử tuyển đào tạo đại học; phải cử tuyển theo nhu cầu thực tế của địa phương, có địa chỉ bố trí công tác sau đào tạo rõ ràng. Ban hành quy định về việc dạy và học tiếng đồng bào dân tộc cho cán bộ, công chức, viên chức công tác trong vùng đồng bào dân tộc và cho một số cơ quan cấp tỉnh.

- Phát huy vai trò của Trường Chính trị trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Giao Trường Chính trị xây dựng các chương trình bồi dưỡng gắn với vị trí việc làm phù hợp với thực tiễn phát triển của tỉnh, nhất là đối với đội ngũ cán bộ cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố; xây dựng và triển khai kế hoạch đẩy mạnh hợp tác với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng uy tín; ưu tiên mời các chuyên gia, nhà khoa học, nhà quản lý có uy tín, tâm huyết với sự phát triển của tỉnh tham gia giảng dạy, trao đổi kinh nghiệm, nhất là bồi dưỡng đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý; nghiên cứu, đề xuất một số chính sách đặc thù, nhất là đối với đội ngũ giảng viên. Các trung tâm chính trị cấp xã tiếp tục đổi mới mạnh mẽ nội dung, phương pháp bồi dưỡng; tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ, từng bước hình thành mô hình “trung tâm chính trị số”.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương

- Các cấp ủy lãnh đạo, chỉ đạo cụ thể hóa bằng chương trình, kế hoạch, phổ biến, quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết. Đánh giá việc thực hiện thường xuyên, hằng năm, báo cáo cho Ban Thường vụ Tỉnh ủy (trong báo cáo công tác hằng năm của cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương).

- Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh lãnh đạo Đảng ủy Hội đồng nhân dân tỉnh chỉ đạo Hội đồng nhân dân tỉnh kịp thời ban hành các nghị quyết thể chế hóa chủ trương để thực hiện và giám sát việc thực hiện.

- Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh lãnh đạo Ủy ban nhân dân tỉnh xây dựng trình Hội đồng nhân dân tỉnh các nghị quyết; xây dựng, phê duyệt các đề án, quyết định; bảo đảm nguồn lực để tổ chức thực hiện có hiệu quả; kiểm tra việc thực hiện của các cấp, các ngành.

- Đảng ủy Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh lãnh đạo Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh và các tổ chức thành viên có chương trình, kế hoạch tuyên truyền, vận động hội viên, đoàn viên và các tầng lớp Nhân dân thực hiện và giám sát, phản biện việc thực hiện Nghị quyết.

Các cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị được phân giao nhiệm vụ trong Danh mục công việc triển khai thực hiện Nghị quyết phải hoàn thành đúng tiến độ và chất lượng (*có phụ lục kèm theo*).

2. Trách nhiệm của Ban Tổ chức Tỉnh ủy

Chủ trì, phối hợp với các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy và các cơ quan liên quan theo dõi, đôn đốc việc triển khai thực hiện, sơ kết hằng năm và tổ chức hội nghị chuyên đề sơ kết Nghị quyết vào năm 2030 và tổng kết Nghị quyết vào năm 2035.

3. Trách nhiệm của Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy

Tham mưu phổ biến, quán triệt Nghị quyết sâu rộng, thường xuyên; chỉ đạo, định hướng các cơ quan thông tấn, báo chí trên địa bàn tỉnh đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến nội dung của Nghị quyết; phát huy đầy đủ vai trò của cơ quan truyền thông trong thực hiện Nghị quyết.

4. Trách nhiệm của Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy

Tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy giám sát, kiểm tra việc thực hiện Nghị quyết gắn với việc triển khai thực hiện các quy định của Trung ương, của tỉnh về công tác cán bộ; phối hợp chặt chẽ với Ban Tổ chức Tỉnh ủy trong công tác cán bộ, kịp thời tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy những vấn đề cần lãnh đạo, chỉ đạo.

Nghị quyết này phổ biến đến Chi bộ.

Nơi nhận:

- Bộ Chính trị, Ban Bí thư (b/c),
- Các ban đảng Trung ương (b/c),
- Vụ địa phương các ban đảng TW (b/c),
- Các cơ quan chuyên trách TMGV Tỉnh ủy,
- Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh,
- Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh,
- Đảng ủy Hội đồng nhân dân tỉnh,
- Đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh,
- Các sở, ban, ngành, Mặt trận, tổ chức CT-XH tỉnh,
- Đảng ủy các xã, phường, đặc khu Lý Sơn,
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- VPTU: PCVP, P.TH,
- Phòng TC-CB, BTCTU,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.



Hồ Văn Niên