

**ĐỀ ÁN
CỦA BAN THƯỜNG VỤ HUYỆN ỦY
về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý,
nhất là người đứng đầu cơ quan, đơn vị đủ phẩm chất, năng lực và uy tín,
đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giai đoạn 2021-2025 và đến năm 2030**

Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, trong đó đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý¹ có vai trò quyết định tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, góp phần quan trọng thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững quốc phòng, an ninh và xây dựng hệ thống chính trị vững mạnh. Trước yêu cầu của sự nghiệp đổi mới hiện nay, vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ là “khâu then chốt” trong công tác cán bộ của Đảng lại càng đặt ra cấp thiết. Thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện Tân Yên lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020-2025; nhằm tiếp tục đổi mới, tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy đảng, thống nhất nhận thức và quyết tâm cao trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện, tạo chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện trong công tác cán bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của huyện đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra trong thời kỳ mới; Ban Thường vụ Huyện ủy ban hành Đề án “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu cơ quan, đơn vị đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giai đoạn 2021-2025 và đến năm 2030” như sau:

**Phần thứ nhất
THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ
VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ**

I. NHỮNG CĂN CỨ ĐỂ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Nghị quyết số 137-NQ/TU ngày 01/9/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp tỉnh Bắc Giang đến năm 2025 và những năm tiếp theo.

¹ Cán bộ lãnh đạo, quản lý trong Đề án này được hiểu là những người giữ chức vụ từ phó trưởng phòng và tương đương cấp huyện; bí thư, phó bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch HĐND, UBND xã, thị trấn.

2. 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.

3. Kế hoạch số 53-KH/TU ngày 01/8/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện 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.

4. Kết luận số 38-KL/TW ngày 13/11/2018 của Bộ Chính trị về tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 22-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa X về nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng và chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên.

5. Kế hoạch số 64-KH/TU ngày 29/01/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện Kết luận số 38-KL/TW của Bộ Chính trị.

6. Quyết định số 38/2020/QĐ-UBND ngày 24/11/2020 của UBND tỉnh Bắc Giang ban hành Quy định tiêu chuẩn, tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, công chức và người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn trên địa bàn tỉnh Bắc Giang.

7. Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ huyện Tân Yên lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020-2025 (Nghị quyết số 01 ngày 07/8/2020 của Ban Chấp hành Đảng bộ huyện khóa XXII).

II. TÌNH HÌNH CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ: Hiện nay, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của huyện có 197 người, trong đó:

Cơ quan, đơn vị cấp huyện 83 người. Về trình độ chuyên môn: Thạc sỹ 45 đồng chí, chiếm 54,2%; đại học 38 đồng chí, chiếm 45,8%; cao đẳng 01 đồng chí, chiếm 1,2% (Phó Chủ tịch Hội Cựu Chiến binh). Về lý luận chính trị: Cao cấp, cử nhân 51 đồng chí, chiếm 61,4%; trung cấp 32 đồng chí, chiếm 38,6% (trong đó, có 06 đồng chí đang học Cao cấp lý luận chính trị); 100% có trình độ tin học, ngoại ngữ trình độ B và tương đương trở lên. Tỷ lệ cán bộ trẻ: Dưới 40 tuổi có 33 người, chiếm 39,8%; dưới 35 tuổi có 03 người, chiếm 3,6%. Cán bộ nữ có 18 người, chiếm 21,7%.

Cán bộ chủ chốt xã, thị trấn 114 người. Về trình độ chuyên môn: Thạc sỹ 07 đồng chí, chiếm 6,1%; đại học 107 đồng chí, chiếm 93,9%. Về lý luận chính trị: Cao cấp, cử nhân có 05 đồng chí, chiếm 4,4%; trung cấp 109 đồng chí, chiếm 95,6%; 100% có trình độ tin học, ngoại ngữ trình độ A và tương đương trở lên. Tỷ lệ cán bộ trẻ: Dưới 40 tuổi có 11 người, chiếm 9,6%; dưới 35 tuổi có 01 người, chiếm 0,9%. Cán bộ nữ có 04 người, chiếm 3,5%.

Trên 80% cán bộ lãnh đạo, quản lý được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước và bồi dưỡng nghiệp vụ theo chức danh nghề nghiệp đảm bảo tiêu chuẩn, quy định².

1. Ưu điểm

Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của huyện thường xuyên được kiện toàn đảm bảo về số lượng, nâng cao về chất lượng; năng lực, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị được nâng lên, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ; góp phần quan trọng vào thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị. Đa số cán bộ lãnh đạo, quản lý có kinh nghiệm thực tiễn công tác; có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, lối sống lành mạnh; có ý thức tổ chức kỷ luật; gương mẫu thực hiện các quy định về nêu gương; không vi phạm quy định những điều cán bộ, công chức, viên chức, đảng viên không được làm; thực hiện tốt quy định về giữ mối quan hệ với địa phương nơi cư trú. Nhiều đồng chí tích cực học tập, nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, có khả năng nhận định, đánh giá tình hình, sơ kết, tổng kết thực tiễn; phát huy tốt vai trò, trách nhiệm trên cương vị được giao. Nhiều đồng chí phát huy được năng lực công tác, được tổ chức xem xét bổ trí vào các vị trí lãnh đạo từ huyện đến xã, thị trấn.

Công tác cán bộ nói chung và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của huyện nói riêng luôn được các cấp ủy trong Đảng bộ huyện quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện. Việc thực hiện các khâu trong công tác cán bộ thường xuyên có sự đổi mới, đảm bảo nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý cán bộ, phát huy dân chủ, đảm bảo công khai. Chất lượng công tác đánh giá cán bộ ngày càng được nâng cao; việc tạo nguồn, quy hoạch, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ từng bước đi vào nền nếp, đảm bảo đúng quy trình, quy định; công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ được quan tâm, góp phần thực hiện có hiệu quả các mặt của công tác cán bộ.

2. Hạn chế, khuyết điểm

Chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ hiện nay có mặt còn bất cập về cơ cấu ngành, chuyên ngành, trình độ đào tạo... Một số cán bộ thiếu gương mẫu trong giữ gìn phẩm chất, đạo đức, lối sống và tinh thần trách nhiệm trong công việc dẫn đến vi phạm các quy định của Đảng và Nhà nước phải xem xét xử lý, thi hành kỷ luật; tính chủ động, sáng tạo và năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, tổ chức thực hiện nhiệm vụ có mặt chưa đáp ứng yêu cầu; đa số cán bộ chưa sử dụng tốt ngoại ngữ; một số đồng chí khả năng sử dụng công nghệ thông tin trong giải quyết công việc còn hạn chế.

Các khâu trong công tác cán bộ có mặt còn hạn chế; đánh giá cán bộ có nơi còn hình thức, chưa thực chất nhưng chậm được khắc phục. Công tác xây dựng đội

² Đến tháng 4/2021: Còn khoảng 42,9% cán bộ chủ chốt cấp xã chưa có chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức quản lý Nhà nước; 19,8% chưa được bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh; cơ bản đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã chưa có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ công tác xây dựng Đảng, nghiệp vụ quản lý kinh tế.

ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là cán bộ chủ chốt của huyện còn hạn chế, chưa bảo đảm kế thừa và chuyển tiếp giữa các thế hệ cán bộ; công tác quy hoạch cấp ủy ở một số đảng bộ cơ sở chất lượng chưa cao; quy hoạch lãnh đạo ở một số cơ quan, đơn vị thuộc UBND huyện còn khó khăn, hạn chế về nguồn; thiếu cán bộ chuyên ngành về kỹ thuật, giao thông, kiến trúc, xây dựng, công nghệ thông tin; cán bộ có chuyên ngành lĩnh vực xã hội chiếm tỷ lệ cao, dẫn đến khó khăn trong công tác điều động, luân chuyển, bổ nhiệm. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ gắn với quy hoạch còn chưa đồng bộ dẫn đến có thời điểm bị hụt hẫng nguồn cán bộ ở một số cơ quan, đơn vị.

Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, nhất là trong đội ngũ cán bộ chủ chốt xã, thị trấn còn thấp³.

3. Nguyên nhân của hạn chế, khuyết điểm

3.1. Nguyên nhân khách quan

Mặt trái của cơ chế thị trường có tác động tiêu cực tới một số cán bộ lãnh đạo, quản lý; một số cán bộ lãnh đạo, quản lý tuổi cao, khả năng tiếp cận với khoa học, công nghệ còn hạn chế.

Công tác cán bộ là việc khó, nhạy cảm, liên quan trực tiếp đến con người. Trong khi đó, một số chính sách cán bộ chưa đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn; chưa kịp thời sửa đổi, bổ sung, ban hành mới cho phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Nguyên nhân chủ quan

Nhận thức của một số cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của cán bộ và công tác cán bộ chưa đầy đủ; chưa quan tâm đúng mức đến vai trò, năng lực của cán bộ nữ trong công tác cán bộ. Việc quán triệt các quan điểm chỉ đạo về công tác cán bộ chưa sâu sắc; trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện có việc còn lúng túng, bị động, trông chờ vào hướng dẫn, chỉ đạo của cấp trên.

Một số cấp ủy cơ sở, cơ quan, đơn vị xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chưa phù hợp với thực trạng cán bộ của đơn vị.

Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý còn thiếu ý chí tu dưỡng, rèn luyện; ngại học tập nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, ngoại ngữ. Thậm chí, có cán bộ lãnh đạo quản lý vi phạm khuyết điểm đến mức phải xử lý kỷ luật⁴.

Công tác quy hoạch cán bộ trẻ, cán bộ nữ ở một số đơn vị còn nhiều bất cập. Vẫn còn một bộ phận cán bộ, nhân dân có tư tưởng “định kiến về giới”; một số cán

³ Đến tháng 4/2021, có 04 đơn vị có cán bộ chủ chốt là nữ: Quang Tiến, Ngọc Vân, Ngọc Lý, thị trấn Nhã Nam.

⁴ Từ năm 2010 đến năm 2020: Có 21 lượt cán bộ lãnh đạo, quản lý bị xử lý kỷ luật; trong đó: Khai trừ 01 trường hợp; Cảnh cáo 05 trường hợp; Khiển trách 15 trường hợp.

bộ nữ chưa tích cực học tập để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, thiếu ý chí phấn đấu vươn lên; sự tin nhiệm của cán bộ, đảng viên thấp nên khó khăn trong việc sắp xếp, bố trí.

Công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật trong Đảng ở một số đơn vị, địa phương còn thiếu kiên quyết, chưa xác định rõ nhiệm vụ trọng tâm trong triển khai, tổ chức thực hiện; kiểm tra công tác cán bộ chưa thường xuyên nên chưa kịp thời phát hiện, uốn nắn, chấn chỉnh những yếu kém, khuyết điểm và xử lý sai phạm.

Phần thứ hai
MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP NÂNG CAO
CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ
GIAI ĐOẠN 2021-2025 VÀ ĐẾN NĂM 2030

I. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý huyện Tân Yên có số lượng, cơ cấu hợp lý, từng bước trẻ hóa, bảo đảm tính ổn định, kế thừa và phát triển trong đội ngũ cán bộ; có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, lối sống lành mạnh; có tư duy đổi mới, sáng tạo và khả năng hội nhập, có năng lực tổng kết thực tiễn, phân tích, dự báo tình hình; có phong cách làm việc khoa học, năng động, gắn bó mật thiết với nhân dân, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm; có năng lực chuyên môn vững vàng, khả năng sử dụng ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu công việc, có uy tín đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Ngoài ra, người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải nắm chắc tình hình chung và có hiểu biết sâu sắc về lĩnh vực, cơ quan, đơn vị được phân công; có khả năng lãnh đạo, chỉ đạo; gương mẫu, quy tụ và phát huy sức mạnh tổng hợp của tập thể, cá nhân; được cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân tin tưởng, tin nhiệm.

2. Mục tiêu cụ thể

2.1. Đến năm 2025

(1) Xây dựng và nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; năng lực thực tiễn, tư duy, kỹ năng công tác; tính tiên phong gương mẫu và sự tin nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhân dân đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành. Hằng năm có từ 95% trở lên cán bộ lãnh đạo, quản lý được đánh giá, phân loại hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

(2) Thực hiện chuẩn hóa, đồng bộ các quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ, công chức, viên chức.

(3) Bố trí từ 20-25% bí thư đảng ủy các xã, thị trấn không phải là người địa phương; đồng thời bố trí một số xã, thị trấn có 01 trong các chức danh: Phó bí thư

thường trực đảng ủy, chủ tịch, phó chủ tịch UBND không phải là người địa phương khi có điều kiện để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ.

(4) Phân đầu đến Đại hội Đảng bộ huyện nhiệm kỳ 2025-2030, trong Ban Thường vụ Huyện ủy, các chức danh chủ chốt cấp huyện có cán bộ dưới 40 tuổi, cán bộ nữ; cơ quan, đơn vị có tỷ lệ nữ từ 30% trở lên, có cán bộ lãnh đạo là nữ; cán bộ chủ chốt cấp xã có cán bộ dưới 40 tuổi, cán bộ nữ.

(5) Xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định; cán bộ chuyên môn giỏi các lĩnh vực y tế, giáo dục, nông nghiệp, kiến trúc, giao thông, công nghệ thông tin, pháp luật, thanh tra, kiểm tra...; khuyến khích cán bộ lãnh đạo, quản lý học tập nâng cao trình độ kiến thức pháp luật.

Phân đầu 30% cán bộ chủ chốt cấp huyện sử dụng được một ngoại ngữ trong giao tiếp thông thường. Cán bộ trong quy hoạch các chức danh chủ chốt huyện có độ tuổi dưới 40 sử dụng thành thạo ít nhất 01 ngoại ngữ trong giao tiếp thông thường.

(6) 100% cán bộ chủ chốt cấp xã có chứng chỉ quản lý nhà nước, quốc phòng an ninh, nghiệp vụ công tác xây dựng Đảng, quản lý kinh tế, nghiệp vụ theo tiêu chuẩn chức danh cán bộ; 100% cán bộ, công chức cấp xã được quy hoạch các chức danh chủ chốt cấp xã có trình độ trung cấp lý luận chính trị, chứng chỉ quản lý nhà nước.

2.2. Đến năm 2030

(1) Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp chuyên nghiệp, chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý, bảo đảm sự kế thừa và chuyển tiếp vững vàng, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; đội ngũ bí thư cấp ủy và người đứng đầu đủ phẩm chất, đạo đức, tiêu chuẩn, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Hình thành đội ngũ cán bộ, công chức có chuyên môn sâu, đủ khả năng tham mưu đáp ứng yêu cầu phát triển của huyện ở những lĩnh vực trọng tâm, trọng điểm như quy hoạch, xây dựng, phát triển hạ tầng giao thông, đô thị...

(2) Phân đầu có từ 15-20% cán bộ lãnh đạo chủ chốt và Ủy viên Ban Thường vụ Huyện ủy dưới 40 tuổi; 10-15% cán bộ chủ chốt cấp xã dưới 40 tuổi; nâng tỷ lệ cán bộ nữ trong cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã khoảng 10-15%.

(3) Cán bộ lãnh đạo chủ chốt huyện sử dụng thành thạo ít nhất 01 ngoại ngữ trong giao tiếp thông thường.

II. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1. Thực hiện tốt nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ; nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, phát huy trách nhiệm của tập thể lãnh đạo và

người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ. Bảo đảm công tác cán bộ được thực hiện dân chủ, khách quan, thống nhất theo đa số, nhằm hạn chế những quyết định độc đoán, chuyên quyền của cá nhân người đứng đầu; đồng thời, xác định rõ vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu phải là tấm gương sáng về đạo đức, lối sống, tác phong công tác và về phẩm chất, năng lực, không độc đoán, chuyên quyền, cá nhân cơ hội, phải tạo được sự đoàn kết thống nhất, phát huy được sức mạnh và trí tuệ của tập thể trong công tác cán bộ, nhằm hạn chế việc buông lỏng trách nhiệm cá nhân, dựa dẫm vào tập thể hoặc lấy tập thể làm bình phong để thực hiện ý chí cá nhân mà không phải chịu trách nhiệm cụ thể gì.

Quán triệt đề cán bộ, đảng viên nhận thức sâu sắc về tác hại nghiêm trọng của tệ chạy chức, chạy quyền, đây là hành vi tham nhũng trong công tác cán bộ. Kiên quyết thu hồi, hủy bỏ các quyết định không đúng về công tác cán bộ. Xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân lợi dụng quyền lực để thực hiện những hành vi sai trái trong công tác cán bộ hoặc tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền. Nâng cao ý thức trách nhiệm, lòng tự trọng và danh dự của cán bộ để hình thành văn hóa không tham nhũng, không chạy chức, chạy quyền.

Tăng cường rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cho đội ngũ cán bộ; xây dựng phong cách làm việc khoa học, hiệu quả; khắc phục tình trạng phai nhạt lý tưởng, suy thoái đạo đức, lối sống trong một bộ phận cán bộ, đảng viên. Thực hiện nghiêm quy định của Trung ương về những điều đảng viên không được làm; trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên; đảng viên đang công tác ở các cơ quan, đơn vị thường xuyên giữ mối liên hệ với cấp ủy và gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân nơi cư trú. Tiếp tục đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh gắn với thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII) về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Coi trọng trang bị kiến thức về công tác cán bộ cho lãnh đạo các cấp. Thực hiện nghiêm chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận, nhất là đối với cán bộ trẻ.

Triển khai thực hiện tốt kế hoạch, chương trình, đề án của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng Đảng và hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở thật sự vững mạnh; xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của huyện và tạo nguồn bí thư đảng ủy, chủ tịch UBND xã, thị trấn đến năm 2025 và những năm tiếp theo đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

2. Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác cán bộ

2.1. Xây dựng, cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay

Rà soát, bổ sung quy định tiêu chuẩn chức danh cán bộ gắn với yêu cầu vị trí việc làm, làm cơ sở cho việc thực hiện đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử

dụng cán bộ; cụ thể hóa tiêu chuẩn đối với từng chức danh cán bộ. Quy định trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, ngoại ngữ, kỹ năng cần thiết của người cán bộ phù hợp với cơ quan, đơn vị, địa phương và xu thế phát triển; cán bộ chủ chốt nói chung phải kinh qua thực tiễn công tác lãnh đạo, quản lý cấp dưới; cán bộ chủ chốt cấp huyện phải qua ít nhất 02 chức vụ chủ chốt (cấp trưởng, phó) các phòng, ban của huyện (trừ trường hợp luân chuyển ở cấp trên về); đối với cấp xã, nhiệm kỳ 2020-2025, 100% cán bộ chủ chốt cấp xã có chứng chỉ quản lý nhà nước, quốc phòng an ninh, nghiệp vụ công tác xây dựng Đảng, quản lý kinh tế, nghiệp vụ theo tiêu chuẩn chức danh cán bộ.

2.2. Nâng cao chất lượng tuyển chọn, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý

Phối hợp chặt chẽ với tỉnh trong tuyển dụng công chức, viên chức nhằm thu hút những người được đào tạo ở những trường có uy tín, nhất là những người được đào tạo chuyên môn về các lĩnh vực xây dựng Đảng, hành chính công, kỹ thuật, giao thông, kiến trúc, xây dựng, công nghệ thông tin...; có khả năng đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ và tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý của huyện. Quan tâm xây dựng cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng để thu hút những sinh viên có tài năng về huyện công tác, tạo nguồn cán bộ lâu dài cho địa phương.

Tổ chức tuyển chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc thẩm quyền quản lý; tiến tới thực hiện đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ quan hành chính khi có chủ trương chung của tỉnh. Chú trọng nâng cao chất lượng bí thư cấp ủy, người đứng đầu các cấp; cấp ủy viên, thường vụ cấp ủy, người đứng đầu có trách nhiệm dìu dắt, giúp đỡ cán bộ trẻ có triển vọng trong quy hoạch phát triển, trưởng thành.

Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong quy hoạch để nâng cao bản lĩnh chính trị, tính chuyên nghiệp, tinh thần phục vụ Nhân dân; nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, kiến thức pháp luật, kỹ năng lãnh đạo, điều hành thực thi công vụ.

2.3. Tiếp tục nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ

Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ bảo đảm đúng thực chất theo hướng: Xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương. Duy trì có nền nếp việc đánh giá xếp loại thi đua hằng tháng đối với cán bộ, công chức các cơ quan, đơn vị; đánh giá cán bộ 06 tháng, hằng năm, hết nhiệm kỳ; đánh giá cán bộ trước khi xem xét quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử...

Gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Cấp trên đánh giá cấp dưới trực tiếp về phẩm chất chính trị, năng lực, chuyên môn, kết quả công tác, sở trường của cán bộ; cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan đánh giá về phẩm chất chính trị, tư cách tác phong công tác, đạo đức,

lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật được tiến hành bằng phiếu có các tiêu chí và các mức độ đánh giá khác nhau; cấp ủy và nhân dân nơi cư trú đánh giá về phẩm chất đạo đức, lối sống và mối liên hệ gắn bó của cán bộ với nhân dân nơi cư trú. Cấp có thẩm quyền nhận xét, đánh giá toàn diện về cán bộ bằng văn bản làm cơ sở cho việc quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ. Qua đánh giá, kịp thời phát hiện những cán bộ có năng lực, triển vọng phát triển để đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ; cán bộ vi phạm khuyết điểm, năng lực trình độ hạn chế, không hoàn thành nhiệm vụ được giao phải kiên quyết bố trí lại cho phù hợp.

Tiếp tục thực hiện có hiệu quả quy định đánh giá, xếp loại người đứng đầu cơ quan, đơn vị thuộc Huyện ủy, UBND huyện và bí thư đảng ủy, chủ tịch UBND xã, thị trấn. Người đứng đầu trong quá trình thực hiện nhiệm vụ có cách làm mới, sáng tạo mang lại hiệu quả cao được cấp ủy, Chủ tịch UBND huyện xem xét, biểu dương tại hội nghị tổng kết cuối năm; được đánh giá, xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 02 năm liên tiếp cấp ủy, Chủ tịch UBND huyện xem xét, khen thưởng theo quy định. Thường trực Huyện ủy, Chủ tịch UBND huyện có văn bản phê bình người đứng đầu có 01 năm xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ; báo cáo Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét miễn nhiệm chức vụ hoặc bố trí công tác khác theo quy định đối với người đứng đầu cơ quan, đơn vị có 02 năm liên tiếp hoặc 02 năm trong kỳ bổ nhiệm, bầu cử xếp loại từ mức hoàn thành nhiệm vụ trở xuống. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị để xảy ra tình trạng mất đoàn kết trong nội bộ hoặc tín nhiệm thấp trong cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân; Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét bố trí công tác khác theo quy định.

Thực hiện việc lấy phiếu tín nhiệm thường xuyên và đột xuất đối với cán bộ theo hướng dẫn, chỉ đạo của cấp trên.

2.4. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ

Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ theo hướng chủ động, có tầm nhìn xa, bảo đảm tính kế thừa và chuyển tiếp giữa các thế hệ cán bộ lãnh đạo, quản lý; khắc phục tình trạng bị động, lúng túng trong công tác nhân sự và tính cục bộ, khép kín trong quy hoạch cán bộ. Việc xây dựng, rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ phải thực hiện chặt chẽ, đúng quy trình, quy định, bảo đảm tính khả thi; xây dựng quy hoạch cán bộ bảo đảm mở rộng đối tượng quy hoạch đến các ngành, các cấp từ huyện đến cơ sở; kiên quyết không đưa vào quy hoạch những trường hợp không bảo đảm điều kiện, tiêu chuẩn.

Quan tâm triển khai các giải pháp thực hiện đạt mục tiêu cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ. Cấp ủy các cấp và người đứng đầu phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, tạo điều kiện, cơ hội phát triển cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, xây dựng chỉ tiêu cơ cấu phù hợp, nếu chưa bảo đảm chỉ tiêu cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ thì phải để trống, bổ sung sau; cấp ủy và người đứng đầu chịu trách nhiệm về thực hiện chỉ tiêu này.

Có cơ chế phát hiện sớm cán bộ trẻ có đức, tài và triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý, đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đặc biệt, tạo nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý, đáp ứng nhiệm vụ trước mắt và lâu dài của huyện. Đề cao trách nhiệm của người đứng đầu, cấp ủy viên trong công tác quy hoạch cán bộ thông qua việc giới thiệu, giúp đỡ ít nhất 02 cán bộ thay thế mình.

Việc điều chỉnh quy hoạch chủ yếu bổ sung cán bộ trẻ, cán bộ nữ là những người ưu tú, có năng lực, triển vọng phát triển, trong đó chú trọng năng lực thực tiễn; kiên quyết đưa ra ngoài quy hoạch những trường hợp không đủ điều kiện, tiêu chuẩn.

2.5. Tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Cấp ủy đảng thống nhất lãnh đạo, quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của huyện theo thẩm quyền phân cấp. Đẩy mạnh đa dạng hình thức đào tạo, bồi dưỡng và tăng cường xã hội hóa công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đối tượng cử đi đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào quy hoạch cán bộ, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh cán bộ.

Chú trọng phát hiện những cán bộ trẻ, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ để đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn bị nhân sự chủ chốt các cấp. Lựa chọn cán bộ đương chức và quy hoạch các chức danh lãnh đạo diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đi đào tạo, bồi dưỡng theo chương trình, đề án của Trung ương, tỉnh.

Tăng cường bồi dưỡng về ngoại ngữ, cập nhật kiến thức quản lý kinh tế, quản lý nhà nước, kiến thức hội nhập quốc tế. Đưa nội dung đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ vào kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chung của huyện; trong đó xác định rõ đối tượng cụ thể để đạt mục tiêu của Đề án. Xây dựng môi trường học tập ngoại ngữ tại các cơ quan, đơn vị thông qua đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin để cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, cán bộ chủ chốt có thể tham gia các khóa học ngoại ngữ trực tuyến; có khả năng tương tác cao, thuận lợi cho việc học ngoại ngữ hằng ngày của cán bộ. Khuyến khích đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, đặc biệt là đội ngũ cán bộ cấp chiến lược tích cực, chủ động tham gia các chương trình bồi dưỡng ngoại ngữ; thường xuyên học tập, tự nâng cao trình độ, năng lực ngoại ngữ; cố gắng thích nghi với khả năng tư duy bằng ngoại ngữ trong các hoạt động công vụ để không ngừng nâng cao năng lực và khả năng thích ứng với môi trường làm việc quốc tế.

Tiếp tục thực hiện chủ trương bố trí các đồng chí quy hoạch ban thường vụ cấp ủy được dự họp ban thường vụ cấp ủy cùng cấp; cử cán bộ, công chức cấp xã lên học tập, bồi dưỡng thực tế tại các phòng, ban, cơ quan cấp huyện; cử cán bộ cấp huyện xuống cơ sở hướng dẫn theo hình thức “cầm tay chỉ việc”; mở lớp bồi dưỡng cán bộ dự nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý.

Khuyến khích cán bộ thường xuyên tự học tập nâng cao trình độ; cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị có trách nhiệm quản lý và kiểm tra chế độ tự học tập của cán bộ.

Tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo hướng tăng cường bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp lãnh đạo gắn với thực tiễn của địa phương, đơn vị. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng và đội ngũ giảng viên của Trung tâm Chính trị huyện theo các tiêu chuẩn, tiêu chí cụ thể.

2.6. Thực hiện tốt công tác bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử

Việc bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ, quy hoạch và tiêu chuẩn chức danh cán bộ. Đối với các cơ quan, đơn vị có nhiều cán bộ lãnh đạo có cùng độ tuổi thì tiến hành nghiên cứu, điều động, bố trí đảm nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý phù hợp ở cơ quan, đơn vị khác để bảo đảm cơ cấu 3 độ tuổi và khắc phục tình trạng hụt hẫng cán bộ. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị có trách nhiệm đề xuất, giới thiệu người thay thế mình.

Tiếp tục đổi mới các quy trình, thủ tục, cụ thể hóa trách nhiệm của tập thể, cá nhân trong bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử theo hướng mở rộng dân chủ, công khai, minh bạch (tập thể lãnh đạo giới thiệu, người đứng đầu giới thiệu, hội nghị cán bộ rộng rãi dân chủ giới thiệu và tổng hợp kết quả làm cơ sở lựa chọn); tiến hành chuẩn bị nhiều phương án nhân sự để xem xét, lựa chọn (ít nhất phải có 02 phương án nhân sự để giới thiệu lựa chọn), bổ nhiệm 01 chức danh cán bộ lãnh đạo. Nghiên cứu, từng bước thực hiện thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý.

Thực hiện chủ trương cán bộ cấp trưởng (cả cấp phòng) không giữ một chức vụ quá hai nhiệm kỳ ở một vị trí công tác (trừ một số vị trí chuyên môn có tính đặc thù). Cán bộ cấp phó các cơ quan, đơn vị thuộc UBND huyện thuộc các lĩnh vực nội vụ, tài chính, thanh tra, tài nguyên, quản lý đất đai, kinh tế và hạ tầng, phát triển quỹ đất và quản lý trật tự giao thông, xây dựng, môi trường không giữ chức vụ quá hai nhiệm kỳ ở một vị trí chuyên môn, nhiệm vụ được phân công; đối với cấp phó các cơ quan, đơn vị còn lại, Ban Thường vụ Huyện ủy xem xét, bố trí phù hợp với từng trường hợp cụ thể. Quan tâm bổ nhiệm cán bộ trẻ, có thành tích xuất sắc, triển vọng để sớm phát hiện, tạo nguồn cán bộ của huyện trong tương lai.

Thực hiện nghiêm túc, bảo đảm hiệu quả thực chất việc bổ nhiệm lại cán bộ trên cơ sở dân chủ thật sự, khách quan trọng tự đánh giá và đánh giá của cấp có thẩm quyền; kiên quyết không bổ nhiệm lại những trường hợp năng lực hoặc uy tín giảm sút, ngành hoặc lĩnh vực phụ trách không có chuyển biến tích cực.

2.7. Tăng cường điều động, luân chuyển cán bộ theo quy hoạch, chú trọng rèn luyện nâng cao năng lực thực tiễn đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý

Trên cơ sở quy hoạch và yêu cầu thực tiễn, tiếp tục xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ từ huyện xuống xã, thị trấn, tạo điều kiện để cán bộ được rèn luyện, phấn đấu, trưởng thành toàn diện; đối tượng luân chuyển chủ yếu là cán bộ trẻ, có

đủ tiêu chuẩn, được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và có triển vọng phát triển. Cấp ủy nơi cán bộ điều động, luân chuyển đến phải chấp hành nghiêm sự lãnh đạo của cấp trên và tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ được điều động, luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ. Luân chuyển ngang cán bộ giữa các cơ quan, đơn vị khối Đảng, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội huyện và các cơ quan, đơn vị khối Nhà nước để cán bộ lãnh đạo, quản lý trải qua nhiều lĩnh vực nhằm bồi dưỡng, rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm cho cán bộ.

2.8. Thực hiện nghiêm công tác kiểm tra, giám sát và bảo vệ chính trị nội bộ

Cấp ủy đảng có trách nhiệm xây dựng và thực hiện chế độ kiểm tra, giám sát cán bộ và công tác cán bộ; tăng cường kiểm tra tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên thực hiện Điều lệ Đảng, chấp hành các chỉ thị, quy định, nghị quyết của Đảng, Nhà nước và chức trách, nhiệm vụ được giao. Kịp thời nêu gương cán bộ tốt, ngăn chặn những biểu hiện cơ hội, thoái hóa, biến chất; phát hiện và uốn nắn những thiếu sót trong công tác cán bộ.

Tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ để bảo vệ sự đoàn kết, nhất trí trong Đảng bộ, sự trong sạch đội ngũ cán bộ, đảng viên, trước hết là cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt các cấp, cán bộ trong các ngành khối nội chính. Thực hiện nghiêm Quy chế phối hợp thực hiện nhiệm vụ bảo vệ chính trị nội bộ của Ban Thường vụ Huyện ủy.

3. Thực hiện tốt chế độ, chính sách cán bộ và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ

3.1. Tiếp tục thực hiện chế độ, chính sách cán bộ

Thực hiện đồng bộ, thống nhất các chế độ, chính sách đối với cán bộ trên cơ sở các chính sách hiện hành của Đảng và Nhà nước, bảo đảm việc vận dụng phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương nhằm tạo môi trường làm việc tốt để cán bộ phát huy hết năng lực của bản thân, đóng góp, cống hiến tích cực vào sự phát triển của tỉnh.

3.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ

Tiếp tục quan tâm kiện toàn và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ; chú trọng tuyển chọn những người có bản lĩnh chính trị, trình độ, năng lực, trung thực, công tâm để bổ sung vào đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ.

Tăng cường trang bị các phương tiện, điều kiện làm việc, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác tổ chức, cán bộ theo hướng đồng bộ, hiệu quả, thiết thực; trước mắt triển khai ứng dụng phần mềm trong quản lý cán bộ, công chức.

Phần thứ ba

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các chi, đảng bộ trực thuộc Huyện ủy quán triệt, triển khai thực hiện Đề án đến toàn thể cán bộ, đảng viên thuộc Đảng bộ mình; căn cứ Đề án của Ban Thường vụ Huyện ủy xây dựng Kế hoạch triển khai thực hiện; hằng năm đánh giá, sơ kết, rút kinh nghiệm, kịp thời bổ sung những giải pháp phù hợp nhằm thực hiện có hiệu quả Đề án của Ban Thường vụ Huyện ủy và kế hoạch của cơ quan, đơn vị.

Các cơ quan, đơn vị thuộc Huyện ủy, UBND huyện; Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội huyện trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của mình cụ thể hóa các nội dung, nhiệm vụ trong Đề án vào các chương trình, kế hoạch của cơ quan, đơn vị mình để tổ chức thực hiện.

2. Ủy ban nhân dân huyện bố trí ngân sách để thực hiện tốt mục tiêu Đề án đề ra. Triển khai có hiệu quả việc bố trí cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức các cơ quan, đơn vị khối Nhà nước. Xây dựng và ban hành tiêu chí đánh giá, cách đánh giá, xếp loại trách nhiệm người đứng đầu cơ quan, đơn vị thuộc UBND huyện, chủ tịch UBND các xã, thị trấn trong thi hành công vụ.

3. Ban Tuyên giáo Huyện ủy, Trung tâm Văn hóa - Thông tin và Thể thao huyện tích cực tuyên truyền nội dung Đề án và việc triển khai thực hiện Đề án nhằm tạo sự đồng thuận, ủng hộ của cán bộ, đảng viên và nhân dân; kịp thời phản ánh, nêu gương những điển hình tiên tiến trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trên địa bàn huyện.

4. Trung tâm Chính trị huyện tham mưu, phối hợp xây dựng và thực hiện tốt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ quản lý nhà nước cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ trong quy hoạch cán bộ quản lý của các cơ quan, đơn vị, các xã, thị trấn; bồi dưỡng nghiệp vụ công tác xây dựng Đảng, quản lý kinh tế cho đội ngũ cán bộ chủ chốt và trong quy hoạch các chức danh chủ chốt ở xã, thị trấn.

5. Ủy ban Kiểm tra Huyện ủy tham mưu tăng cường chỉ đạo, thực hiện công tác kiểm tra, giám sát đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý; kịp thời phát hiện phòng ngừa và xử lý những cán bộ, công chức sai phạm.

6. Ban Tổ chức Huyện ủy chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan tham mưu Ban Thường vụ Huyện ủy xây dựng, rà soát, điều chỉnh, bổ sung hoàn chỉnh các quy chế, quy định về công tác cán bộ như: Quy định về phân cấp quản lý tổ chức bộ máy và cán bộ; quy định về tiêu chuẩn chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý; Đề án xây dựng quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ huyện, Ban Thường vụ Huyện ủy, các chức danh chủ chốt của Huyện ủy nhiệm kỳ 2025-2030; lãnh đạo HĐND, UBND huyện nhiệm kỳ 2026-2031 và những năm tiếp theo...

Phối hợp với các cơ quan, đơn vị huyện thường xuyên theo dõi, đôn đốc việc thực hiện Đề án, kịp thời tham mưu bổ sung, điều chỉnh mục tiêu, giải pháp thực hiện cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn đặt ra; định kỳ báo cáo kết quả thực hiện và tham mưu tiến hành sơ kết Đề án vào quý II/2025, tổng kết Đề án vào năm 2030./.

Nơi nhận:

- Thường trực Tỉnh ủy (b/c),
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy,
- Các cơ quan, đơn vị thuộc Huyện ủy, UBND huyện,
- Ủy ban MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội huyện,
- Các chi, đảng bộ trực thuộc Huyện ủy,
- Các đồng chí Huyện ủy viên,
- Lưu Văn phòng Huyện ủy.

**T/M BAN THƯỜNG VỤ
BÍ THƯ**



Đinh Đức Cảnh