

**ĐỀ ÁN**

**XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CÁC CẤP,  
NHẤT LÀ NGƯỜI ĐỨNG ĐẦU CÓ ĐỦ PHẨM CHẤT, NĂNG LỰC VÀ UY TÍN  
ĐÁP ỨNG YÊU CẦU PHÁT TRIỂN, GIAI ĐOẠN 2021 - 2030**

-----

**I. SỰ CẦN THIẾT VÀ CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

**1. Sự cần thiết xây dựng Đề án**

Cán bộ và công tác cán bộ có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng, có ý nghĩa quyết định sự thành bại của cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh: "Cán bộ là gốc của mọi công việc", "Muôn việc thành công hay thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém". Thực tiễn đã chứng minh, việc lựa chọn và bố trí đúng cán bộ sẽ trở thành động lực thúc đẩy sự phát triển cho mỗi tổ chức, cơ quan, đơn vị; song ngược lại nếu lựa chọn và bố trí sai cán bộ sẽ để lại những hậu quả khôn lường, làm cản trở tiến trình phát triển, làm giảm uy tín của tổ chức và cá nhân cán bộ, gây "xói mòn" niềm tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước và chính quyền các cấp.

Những năm qua, Bộ Chính trị, Ban Chấp hành Trung ương đặc biệt quan tâm đến xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, xác định công tác cán bộ là "then chốt của then chốt"; từ đó đã ban hành nhiều chủ trương, nghị quyết, quy chế, quy định về đổi mới và nâng cao chất lượng công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ. Quán triệt vị trí, vai trò quan trọng của công tác cán bộ, Tỉnh ủy đã chỉ đạo các cấp ủy, tổ chức đảng triển khai thực hiện nghiêm túc các chủ trương, nghị quyết của Trung ương, có nhiều giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong tỉnh từng bước đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ được giao, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội; quốc phòng, an ninh; đổi mới và nâng cao chất lượng công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

Tuy nhiên, việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh hiện nay vẫn còn có mặt bất cập, hạn chế như: Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp, các ngành của tỉnh đông nhưng chưa mạnh; cơ cấu có nơi còn chưa hợp lý; kỹ năng công tác còn hạn chế, thiếu tính chuyên nghiệp trong giải quyết công việc; kỷ cương, kỷ luật chưa cao. Năng lực lãnh đạo của một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý chưa theo kịp yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đổi mới; còn thiếu

quyết liệt, chủ động, sáng tạo trong chỉ đạo, giải quyết những vấn đề phức tạp, nảy sinh. Cán bộ lãnh đạo, quản lý có tinh thần đổi mới, năng động sáng tạo, có tư duy đột phá, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm còn ít. Công tác cán bộ chưa thực sự đổi mới, chưa có sự đột phá trong việc phát hiện, đào tạo bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ có phẩm chất, năng lực đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ ở mỗi địa phương, cơ quan, đơn vị và trong việc đánh giá, sàng lọc, bố trí lại công tác đối với cán bộ có năng lực, uy tín thấp hoặc không hoàn thành nhiệm vụ được giao;... Những hạn chế nêu trên đang là rào cản lớn đến sự phát triển của tỉnh.

Mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Hải Dương lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020 - 2025 thể hiện khát vọng của Đảng bộ và nhân dân tỉnh Hải Dương: "Phấn đấu đến năm 2025 tỉnh Hải Dương là tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại, năm 2030 là tỉnh công nghiệp hiện đại, tạo tiền đề quan trọng để Hải Dương sớm trở thành thành phố trực thuộc Trung ương" đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ. Trước yêu cầu cấp thiết trên, Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Đề án "Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là người đứng đầu có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín đáp ứng yêu cầu phát triển, giai đoạn 2021 - 2030" là hết sức cần thiết.

## 2. Căn cứ xây dựng Đề án

- Nghị quyết số 04-NQ/TW, ngày 30/10/2016 của Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam 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 hoá" trong nội bộ.

- Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

- Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đầy đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

- Các chủ trương, nghị quyết, kết luận của Trung ương và các văn bản pháp luật có liên quan về xây dựng Đảng, về công tác tổ chức, cán bộ.

- Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng.

- Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII; Chương trình hành động số 02-CTr/TU, ngày 09/12/2020 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020 - 2025.

## II. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

### 1. Về đội ngũ cán bộ các cấp

#### 1.1. Cấp uỷ đảng các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025

- Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh có 52 đồng chí; trong đó, nữ: 08 đồng chí (15,38%); cán bộ trẻ (dưới 40) 02 đồng chí (3,85%); trình độ chuyên môn trên đại học 44 đồng chí (84,62%); đại học 08 đồng chí (15,38%); trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân có 52 đồng chí (100%).

- Ban chấp hành Đảng bộ cấp huyện có 451 đồng chí; trong đó, nữ: 76 đồng chí (16,9%); cán bộ trẻ (dưới 35) 12 đồng chí (2,7%); trình độ chuyên môn trên đại học 273 đồng chí (60,5%); đại học 178 đồng chí (39,5%); trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân 366 đồng chí (81,2%); trung cấp 85 đồng chí (18,8%).

- Ban Chấp hành đảng bộ cấp xã, phường, thị trấn hiện có 3.083 đồng chí; trong đó, nữ: 603 đồng chí (19,6%); cán bộ trẻ (dưới 30) 100 đồng chí (3,2%), (từ 30 đến dưới 40) 885 đồng chí (28,71%); trình độ chuyên môn trên đại học 107 đồng chí (3,5%); đại học 2625 đồng chí (74,3%); cao đẳng 93 đồng chí (3,2%); trung học chuyên nghiệp 251 đồng chí (8,14%); trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân 66 đồng chí (2,14%); trung cấp 2.852 đồng chí (92,51%); sơ cấp 165 đồng chí (5,35%).

*(Chi tiết tại Biểu số 1A, 1B, 1C kèm theo)*

#### 1.2. Cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp

Cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý: 371 đồng chí; trong đó: nữ 59 đồng chí (15,9%); trình độ chuyên môn trên đại học 242 đồng chí (65,5%); đại học 128 đồng chí (34,5%); trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân có 371 đồng chí (100%).

Cán bộ ở cấp huyện, sở, ngành thuộc diện ban thường vụ cấp uỷ cấp huyện, lãnh đạo các sở, ban, ngành, MTTQ và các đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh quản lý: 1.180 đồng chí; trong đó: nữ 415 đồng chí (35,17%); trình độ chuyên môn trên đại học 458 đồng chí (38,8%); đại học 692 đồng chí (58,74%); cao đẳng, trung cấp 29 đồng chí (2,46%); trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân có 362 đồng chí (30,68%), trung cấp 818 đồng chí (69,32%).

Cán bộ chủ chốt cấp xã, phường, thị trấn (*bí thư, phó bí thư đảng uỷ; chủ tịch, phó chủ tịch Hội đồng nhân dân; chủ tịch, phó chủ tịch Ủy ban nhân dân*) có 1.586 đồng chí; trong đó: nữ 117 đồng chí (7,38%); trình độ chuyên môn trên đại học 218 đồng chí (13,75%); đại học 1353 đồng chí (85,31%); cao đẳng, trung cấp 15 đồng chí (0,94%); trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân có 93 đồng chí (5,87%), trung cấp 1.492 đồng chí (94,07%), sơ cấp 01 đồng chí (0,06%).

### *1.2.1. Ưu điểm*

Đại đa số cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, lối sống lành mạnh, có ý thức tổ chức kỷ luật, có tinh thần trách nhiệm, cần cù, chịu khó, tích cực rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị; từng bước đổi mới tư duy, phương thức lãnh đạo, bám sát thực tiễn, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Cơ bản đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là người đứng đầu tích cực trong việc tham mưu, cụ thể hóa và thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có năng lực, kinh nghiệm công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

### *1.2.2. Hạn chế, khuyết điểm*

Một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý năng lực lãnh đạo chưa ngang tầm yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đổi mới; lãnh đạo, chỉ đạo giải quyết những vấn đề khó, mới phát sinh chưa chủ động, tính quyết liệt chưa cao, chưa hiệu quả. Cán bộ lãnh đạo, quản lý có tinh thần đổi mới, sáng tạo, có tư duy đột phá, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm còn ít; khát vọng phát triển quê hương chưa mạnh mẽ. Một số cán bộ sau khi được bổ nhiệm có tư tưởng thoả mãn, chưa tích cực tu dưỡng, rèn luyện nâng cao năng lực lãnh đạo trong giai đoạn mới; một số cán bộ có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, làm việc hời hợt, ngại khó, ngại khổ, chưa hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ tham gia cấp ủy, hội đồng nhân dân các cấp còn thấp; cơ cấu 03 độ tuổi trong quy hoạch cấp ủy, lãnh đạo ở một số địa phương, cơ quan, đơn vị, cơ sở chưa đạt yêu cầu đề ra, dẫn đến hẫng hụt nguồn nhân sự khi xem xét kiện toàn một số chức danh cán bộ.

### *1.3. Nguyên nhân của hạn chế, khuyết điểm*

- Cấp ủy, lãnh đạo ở một số địa phương, cơ quan, đơn vị chưa xác định đúng tầm quan trọng đặc biệt của việc thực hiện chiến lược cán bộ trong giai đoạn mới; chưa có những giải pháp kiên quyết, mạnh mẽ, đột phá làm chuyển biến sâu sắc trong công tác cán bộ và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ.

- Việc ban hành các văn bản để cụ thể hóa các quan điểm, chủ trương của Trung ương, của Tỉnh ủy về công tác cán bộ có lúc còn chậm, chông chéo và còn bất cập, không theo kịp với yêu cầu xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ trong thời kỳ mới.

- Công tác cán bộ nhìn chung chưa có nhiều đổi mới; chưa tạo được sự đồng bộ và gắn kết chặt chẽ giữa các khâu của công tác cán bộ. Công tác đánh giá cán bộ chưa thực sự sâu sát, hiệu quả. Công tác quy hoạch cán bộ vẫn còn tình trạng khép kín trong từng địa phương, cơ quan, đơn vị; chưa đảm bảo tốt cơ cấu 03 độ tuổi, tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ trong quy hoạch cán bộ, lãnh đạo quản lý các cấp, các ngành. Công tác đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng lãnh đạo, quản lý, quản trị cho đội ngũ cán bộ, lãnh đạo, quản lý các cấp còn hạn chế.

## 2. Về công tác cán bộ

### 2.1. Công tác đánh giá cán bộ

#### 2.1.1. Ưu điểm

Hàng năm, các cấp ủy đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng kế hoạch, hướng dẫn thực hiện việc kiểm điểm tự phê bình và phê bình, nhận xét, đánh giá, phân loại cán bộ, đảng viên theo quy định, hướng dẫn của Trung ương<sup>1</sup>. Thông qua đánh giá cán bộ đã chỉ ra ưu, khuyết điểm của cán bộ giúp cấp có thẩm quyền quản lý cán bộ, có căn cứ để quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, khen thưởng, kỷ luật, thực hiện chính sách cán bộ. Việc tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI, XII) một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay, gắn với nhận xét, đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức đã phát huy tác dụng thiết thực và hiệu quả; đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có nhiều chuyển biến tích cực trong nhận thức và hành động, ý thức trách nhiệm, chất lượng, hiệu quả, dân chủ được mở rộng và phát huy. Cấp ủy các cấp đã nghiêm túc gọi ý kiểm điểm đối với những tập thể và cá nhân chưa hoàn thành nhiệm vụ, cán bộ có dư luận gây bức xúc trong cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân liên quan đến đất đai, giải phóng mặt bằng, giải quyết đơn thư, khiếu nại, tố cáo; có biểu hiện mất đoàn kết nội bộ, vi phạm nguyên tắc tập trung dân chủ,...

Việc lấy phiếu tín nhiệm<sup>2</sup> đối với thành viên lãnh đạo cấp ủy và cán bộ lãnh đạo trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội theo đúng quy định của Trung ương bước đầu tạo chuyển biến tích cực góp phần nâng cao phẩm chất, năng lực và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cán bộ.

Cán bộ được xem xét đưa vào quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử, điều động, luân chuyển hoặc kéo dài thời gian giữ chức vụ,... đều được cấp ủy quản lý nhận xét, đánh giá. Quy trình đánh giá cán bộ được thực hiện theo đúng các quy chế, quy định của Trung ương và của tỉnh<sup>3</sup>.

#### 2.1.2. Hạn chế, khuyết điểm và bất cập

- Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu trong công tác cán bộ; chưa thực sự hiệu quả, thiết thực và gắn kết chặt chẽ với các khâu của công tác cán bộ.

<sup>1</sup> Quy định số 132-QĐ/TW, ngày 08/3/2018; Quy định số 89-QĐ/TW, ngày 04/8/2017; Hướng dẫn số 21-HD/BTCTW, ngày 18/10/2019 của Ban Tổ chức Trung ương; Hướng dẫn số 10-HD/TU, ngày 19/11/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy hướng dẫn kiểm điểm đánh giá, xếp loại chất lượng, khen thưởng hàng năm đối với tổ chức đảng, đảng viên và tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

<sup>2</sup> Thực hiện theo Quyết định số 262-QĐ/TW ngày 08/10/2014 của Bộ Chính trị về việc lấy phiếu tín nhiệm đối với thành viên lãnh đạo cấp ủy và cán bộ lãnh đạo trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội; Hướng dẫn số 07-HD/TU, ngày 03/12/2014 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy hướng dẫn về việc lấy phiếu tín nhiệm đối với thành viên lãnh đạo cấp ủy và lãnh đạo trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội theo quy định số 262-QĐ/TW, ngày 08/10/2014 của Bộ Chính trị.

<sup>3</sup> Theo Quy định số 89-QĐ/TW, ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị về khung tiêu chuẩn chức danh, định lương khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; Quy định số 492-QĐ/TU, ngày 05/12/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tiêu chí và quy trình đánh giá, xếp loại cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

- Việc kiểm điểm tự phê bình và phê bình ở một số nơi vẫn còn biểu hiện hình thức, chưa thực chất; còn nể nang, né tránh, ngại va chạm, thiếu tính chiến đấu, chưa mạnh dạn chỉ ra các biểu hiện suy thoái theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII; chưa chỉ rõ vai trò trách nhiệm của tập thể và cá nhân trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao.

- Nội dung, phương pháp đánh giá, xếp loại cán bộ chưa có sự đổi mới tích cực; nhiều nơi chưa thực sự coi trọng lấy chất lượng, hiệu quả công việc, sản phẩm đầu ra để làm thước đo đánh giá cán bộ và chưa có giải pháp mạnh mẽ sắp xếp, bố trí lại công tác đối với những cán bộ năng lực hạn chế, hiệu quả công tác không cao, chưa hoàn thành nhiệm vụ được giao;...

- Các quy định, hướng dẫn đánh giá, phân loại đảng viên với đánh giá, phân loại cán bộ, công chức và cán bộ lãnh đạo quản lý thiếu sự thống nhất.

## **2.2. Công tác quy hoạch cán bộ**

### **2.2.1. Ưu điểm**

- Nhìn chung công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh trong thời gian qua được tiến hành đồng bộ ở cả 3 cấp (tỉnh, huyện, xã); được các cấp ủy từ tỉnh đến cơ sở quan tâm chỉ đạo thực hiện chặt chẽ, bài bản theo đúng tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW, ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị (khóa IX) về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và các quy định, hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương, của Ban Thường vụ Tỉnh ủy<sup>4</sup>.

- Các bước trong quy trình làm quy hoạch được thực hiện đầy đủ, đảm bảo dân chủ, khách quan, công khai. Các cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị đã chú trọng chỉ đạo việc rà soát, nhận xét, đánh giá cán bộ trên cơ sở bám sát yêu cầu tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, phẩm chất đạo đức, năng lực thực tiễn, mức độ tin nhiệm, tiêu chuẩn về chính trị, lấy quy hoạch cấp dưới làm cơ sở cho quy hoạch cấp trên,... để lựa chọn nhân sự đưa vào quy hoạch. Đồng thời kịp thời rà soát đưa ra khỏi quy hoạch những trường hợp không còn đủ điều kiện, tiêu chuẩn và bổ sung những nhân tố mới, những cán bộ trẻ có triển vọng phát triển.

- Đội ngũ cán bộ được lựa chọn vào quy hoạch đều đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định; có cơ cấu tương đối phù hợp, đồng bộ giữa các ngành, các

<sup>4</sup> Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW, ngày 05/11/2012 của Ban Tổ chức Trung ương về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW, ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị (khóa IX) về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước; Hướng dẫn số 06-HD/BTCTW, ngày 24/02/2017 của Ban Tổ chức Trung ương về sửa đổi, bổ sung một số nội dung về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý nêu tại Hướng dẫn số 15-HD/BTCTW ngày 05/11/2012 của Ban Tổ chức Trung ương; Hướng dẫn số 02-HD/TU ngày 07/4/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2015-2020; xây dựng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2020-2025; Kế hoạch số 136- KH/TU ngày 01/4/2019 về triển khai rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2015 - 2020 và nhiệm kỳ 2020 - 2025.

cấp; có các độ tuổi khác nhau, cơ bản đảm bảo được tính kế thừa và phát triển, từng bước khắc phục được tình trạng bị động, lúng túng trong công tác cán bộ.

*(Kết quả quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2015 - 2020 nêu tại biểu 2A, 2B, 2C kèm theo)*

### 2.2.2. Hạn chế, khuyết điểm và bất cập:

- Việc xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ ở nhiều nơi thiếu tính tổng thể; còn tình trạng khép kín, chưa có sự liên thông giữa các tổ chức, cơ quan, đơn vị. Nhìn chung, quy hoạch cán bộ vẫn chưa gắn chặt với kế hoạch luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ.

- Chất lượng cán bộ được đưa vào quy hoạch ở một số nơi chưa đồng đều, còn hạn chế, nhất là ở cấp xã nguồn cán bộ thiếu hụt, chất lượng còn thấp so với yêu cầu. Việc rà soát, thẩm định nhân sự đưa vào quy hoạch chưa được quan tâm đúng mức, có nơi cán bộ được quy hoạch năng lực và uy tín thấp. Công tác quy hoạch có nơi còn dàn trải, thiếu tính khả thi; cơ cấu ba độ tuổi, tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ trong quy hoạch cấp ủy, cán bộ chủ chốt ở nhiều địa phương, cơ quan, đơn vị chưa đảm bảo tốt yêu cầu đề ra.

## 2.3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

### 2.3.1. Ưu điểm

- Các cấp ủy thường xuyên quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ<sup>5</sup>; trên cơ sở quy hoạch đã xây dựng kế hoạch cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và kỹ năng công tác nhằm đáp ứng tiêu chuẩn của vị trí, chức danh được quy hoạch. Đồng thời tập trung chỉ đạo xây dựng và tổ chức thực hiện tốt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đáp ứng tiêu chuẩn ngạch bậc và yêu cầu của vị trí việc làm; quan tâm động viên, tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ, công chức, viên chức đi học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác.

- Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong tỉnh đã tích cực đổi mới và nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng; kết hợp giữa nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị với bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới phục vụ công tác; hằng năm, các cơ quan, đơn vị đã quan tâm xét cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ công tác, về quốc phòng an ninh theo chỉ tiêu chiêu sinh của Trung ương. Nhiệm kỳ 2015 - 2020, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã mở 03 lớp bồi dưỡng cho 189 cán bộ dự nguồn Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025.

*(Kết quả đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nêu tại Biểu số 3 kèm theo).*

<sup>5</sup> Từ 2015 đến năm 2020 đã cử đi đào tạo chuyên môn cho 16727 lượt cán bộ, công chức, viên chức (trong đó: Tiến sĩ là 122 lượt, Thạc sĩ 1426 lượt, Đại học 7057 lượt, Cao đẳng 755 lượt); cử đi đào tạo lý luận chính trị cho 5602 lượt cán bộ, công chức, viên chức (trong đó: Cử nhân, cao cấp: 779 lượt; Trung cấp: 4823 lượt); cử đi đào tạo quản lý nhà nước cho 3037 lượt cán bộ, công chức, viên chức (trong đó: Chuyên viên cao cấp: 38 lượt; chuyên viên chính: 1036 lượt; chuyên viên: 1963 lượt); mở 03 lớp bồi dưỡng cán bộ quy hoạch cấp ủy tỉnh cho 189 đồng chí (3/2015 cho 100 đồng chí, năm 2018 cho 50 đồng chí, năm 2020 cho 39 đồng chí).

### 2.3.2. Hạn chế, khuyết điểm và bất cập

- Công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ còn thiếu tính chiến lược, chưa gắn kết với công tác quy hoạch và bố trí sử dụng cán bộ, chưa có kế hoạch mang tính tổng thể về đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ chủ chốt, nhất là người đứng đầu các cấp, các ngành, các lĩnh vực. Việc tổ chức bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho từng chức danh cán bộ, nhất là đối với cấp ủy viên và cán bộ dự nguồn cấp ủy các cấp còn hạn chế.

- Đội ngũ cán bộ cơ sở, cán bộ đoàn thể được quan tâm bồi dưỡng về nghiệp vụ công tác; tuy nhiên nội dung, chương trình bồi dưỡng cho các đối tượng còn trùng lặp, dàn trải, nặng về lý luận, thiếu kiến thức thực tiễn. Chưa chú trọng đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng về lãnh đạo, quản lý, quản trị cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm được điều chỉnh, bổ sung kịp thời để phù hợp với tình hình thực tế hiện nay.

- Một bộ phận cán bộ đi học để đáp ứng nhu cầu về bằng cấp, chưa chú trọng đến nâng cao kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ; tình trạng ngại học, lười học lý luận chính trị, thích học tại chức, ngại học tập trung vẫn còn khá phổ biến trong đội ngũ cán bộ, đảng viên.

## 2.4. Về luân chuyển cán bộ

### 2.4.1. Ưu điểm

- Nhìn chung công tác luân chuyển cán bộ của tỉnh trong thời gian qua được cấp ủy các cấp thực hiện theo đúng tinh thần Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 25/01/2002, Quy định số 98- QĐ/TW ngày 07/10/2017 của Bộ Chính trị và các quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh.

- Luân chuyển cán bộ đã gắn với chủ trương đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ, tạo điều kiện cho cán bộ trẻ có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện trong thực tiễn, tạo nguồn cán bộ có chất lượng cho các cấp, các ngành của tỉnh, tăng cường cán bộ cho các lĩnh vực và địa bàn cần thiết, từng bước khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín trong từng ngành, từng địa phương, đơn vị.

- Đã quan tâm kết hợp công tác luân chuyển cán bộ với thực hiện chủ trương của Trung ương về bố trí một số chức danh chủ chốt cấp huyện (bí thư cấp ủy, chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, cấp trưởng các ngành: công an, quân đội, toà án, viện kiểm sát nhân dân,...) không phải là người địa phương.

Từ năm 2015 đến nay, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã thực hiện luân chuyển được 74 lượt cán bộ<sup>6</sup>; các huyện, sở, ban, ngành đã thực hiện luân chuyển được

<sup>6</sup> Từ tỉnh về cấp huyện là 47 lượt. Trong đó có 07 đồng chí giữ chức danh Bí thư, 04 đồng chí giữ chức danh Phó Bí thư Thường trực, 01 đồng chí Phó Bí thư phụ trách cơ sở và 35 đồng chí giữ chức danh khác. Từ cấp huyện về tỉnh là 27 lượt.



236 lượt cán bộ. Việc luân chuyển cán bộ cấp huyện về làm cán bộ chủ chốt cấp xã và ngược lại ở một số địa phương được quan tâm hơn, đạt hiệu quả thiết thực.

Các cấp ủy đảng thường xuyên theo dõi sát tình hình số cán bộ được luân chuyển để giúp đỡ và tạo điều kiện cho cán bộ phát huy tốt năng lực, sở trường và hoàn thành nhiệm vụ. Một số cấp ủy đã ban hành tiêu chuẩn và chế độ, chính sách đối với cán bộ được luân chuyển về cơ sở, theo đó cán bộ được hỗ trợ kinh phí trước khi đi luân chuyển và trợ cấp kinh phí thường xuyên hàng tháng. Qua đánh giá, về cơ bản các đồng chí được luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ ở cương vị công tác mới. Các đồng chí được luân chuyển xuống giữ chức vụ chủ chốt ở cấp dưới khi luân chuyển về đều được bố trí chức vụ tương đương hoặc cao hơn, trong đó có chức danh chủ chốt cấp huyện, cấp tỉnh.

*(Kết quả về luân chuyển cán bộ nhiệm kỳ 2015- 2020 đến nay nêu tại biểu số 4 kèm theo).*

#### **2.4.2. Hạn chế, khuyết điểm và bất cập**

- Một số cấp ủy, tổ chức đảng chưa nhận thức sâu sắc, đầy đủ về mục đích, ý nghĩa quan trọng của công tác luân chuyển cán bộ theo tinh Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 25/01/2002 của Bộ Chính trị; chưa coi luân chuyển cán bộ là nhiệm vụ thường xuyên.

- Số lượng cán bộ luân chuyển ngang giữa khối chính quyền với khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc và đoàn thể, luân chuyển từ cấp huyện về cấp xã và ngược lại còn ít. Việc thực hiện điều chuyển vị trí công tác của cán bộ giữ chức vụ quản lý và công chức không giữ chức vụ quản lý theo quy định của Chính phủ ở các cơ quan chuyên môn trực thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh, các cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện chưa nghiêm túc.

### **2.5. Về bố trí sử dụng, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và giới thiệu cán bộ ứng cử**

#### **2.5.1. Ưu điểm**

- Công tác bố trí, sử dụng, đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử được Ban Thường vụ Tỉnh ủy và các cấp ủy chỉ đạo, thực hiện nghiêm túc, đúng theo Quy định số 105-QĐ/TW, ngày 19/12/2017 của Bộ Chính trị và quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy<sup>7</sup>, của cấp ủy có thẩm quyền về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử. Công tác bổ nhiệm đã phát huy dân chủ; đảm bảo nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị; đồng thời kịp thời đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ công tác của các địa phương, cơ quan, đơn vị. Nhân sự được xem xét kiện toàn các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý đều có trong quy hoạch, đồng thời coi trọng tiêu chuẩn, năng lực

<sup>7</sup> Quyết định số 583-QĐ/TU ngày 24/9/2008; Quyết định số 584-QĐ/TU ngày 24/9/2008; Quyết định số 08-QĐ/TU ngày 08/8/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử.

công tác, mức độ tín nhiệm, khả năng quy tụ của cán bộ, trình độ chuyên môn đào tạo phù hợp với vị trí công tác.

- Từ năm 2015 đến nay, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử 401 lượt cán bộ; các huyện, sở, ban, ngành đã bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử 3.466 lượt cán bộ. Nhìn chung cán bộ sau khi được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử đã phát huy được năng lực, sở trường công tác.

- Tổ chức thực hiện việc thí điểm bố trí 01 người đồng thời đảm nhiệm 02 chức danh (trưởng ban tổ chức cấp ủy đồng thời là trưởng phòng nội vụ, chủ nhiệm ủy ban kiểm tra cấp ủy đồng thời là chánh thanh tra, trưởng ban dân vận cấp ủy đồng thời là chủ tịch ủy ban Mặt trận Tổ quốc ở cấp huyện,...) theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 6 khóa XII. Từng bước thực hiện sắp xếp tổ chức, bộ máy, giảm số lượng cấp phó các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị theo quy định của Trung ương.

### *2.5.2. Hạn chế, khuyết điểm và bất cập*

- Trong bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử mới chỉ thực hiện theo quy trình thông thường (đủ các bước theo quy chế đã xây dựng), chưa quyết liệt trong thực hiện thí điểm đổi mới quy trình bổ nhiệm như tổ chức thi tuyển. Thực hiện quy định về số lượng cấp phó trong một số cơ quan, tổ chức của hệ thống chính trị chưa nghiêm, cá biệt có nơi bổ nhiệm cấp phó phòng nhiều, gây bức xúc trong dư luận. Còn có trường hợp bổ nhiệm cán bộ chưa đảm bảo tiêu chuẩn; có trường hợp vi phạm tiêu chuẩn nhưng chậm được phát hiện.

- Việc lấy phiếu tín nhiệm trong bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử nhiều trường hợp chưa phản ánh đúng thực chất; một số cấp ủy, tổ chức đảng chưa làm tốt công tác đánh giá cán bộ trước khi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, vì vậy còn có trường hợp cán bộ mới được bầu vào cấp ủy hoặc được bổ nhiệm đã bộc lộ yếu kém về năng lực.

- Cấp có thẩm quyền quản lý cán bộ chưa có quy định cụ thể để cán bộ trước khi được bổ nhiệm phải cam kết thực hiện tốt chức trách, nhiệm vụ được giao và chưa có giải pháp mạnh mẽ để xem xét xử lý, bố trí, sắp xếp lại ngay không chờ đến hết nhiệm kỳ đối với những trường hợp cán bộ năng lực công tác yếu kém, thiếu quyết liệt, không hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Việc bố trí, sắp xếp đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý đôi dư do sắp xếp tổ chức bộ máy, giảm số lượng cấp phó theo quy định của Trung ương ở nhiều nơi còn lúng túng, ảnh hưởng đến tâm tư của cán bộ, đảng viên.

## *2.6. Công tác tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ*

### *2.6.1. Ưu điểm*

- Công tác tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh trong thời gian qua đã được thực hiện nghiêm theo Quyết định số 244-QĐ/TU, ngày

27/6/2011 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành kèm theo Quy chế tuyển dụng, tiếp nhận, điều động và chuyển chuyên cán bộ, công chức cơ quan đảng, đoàn thể và các văn bản của Trung ương; việc tuyển dụng đã đi vào nền nếp hơn; đảm bảo nghiêm túc, khách quan, công tâm, đúng quy định, quy chế của Trung ương và của tỉnh.

- Chất lượng công chức, viên chức được tuyển dụng cơ bản đáp ứng yêu cầu đề ra; trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức, viên chức đã cơ bản phù hợp với vị trí việc làm cần tuyển.

#### *2.6.2. Hạn chế, khuyết điểm và bất cập*

- Trong tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức chưa thực hiện được việc thu hút nguồn cán bộ tài năng, các chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực về công tác tại tỉnh. Cơ chế phát hiện, tuyển chọn, trọng dụng người có đức, có tài còn chưa tạo điều kiện thu hút được nhiều cán bộ có chất lượng cao vào các cơ quan trong hệ thống chính trị.

- Công tác tuyển dụng chưa được thực hiện thường xuyên, vì vậy không bổ sung được đội ngũ cán bộ trẻ được đào tạo bài bản vào làm việc trong hệ thống chính trị.

#### *2.7. Về công tác bảo vệ chính trị nội bộ*

##### *2.7.1. Ưu điểm*

- Các cấp ủy đảng đã thực hiện nghiêm Quy định số 57-QĐ/TW, ngày 03/5/2007 của Bộ Chính trị; Quy định số 126-QĐ/TW, ngày 28/02/2018 của Bộ Chính trị "một số vấn đề về bảo vệ chính trị nội bộ Đảng"; Hướng dẫn số 19-HD/BTCTW, ngày 12/9/2019 của Ban Tổ chức Trung ương về hướng dẫn một số Điều trong Quy định số 126-QĐ/TW, ngày 28/02/2018 của Bộ Chính trị; chuyển trọng tâm từ nắm lịch sử chính trị sang nắm chắc chính trị hiện nay.

- Duy trì nghiêm công tác thẩm tra xác minh, thẩm định tiêu chuẩn chính trị đối với nhân sự bầu cử cấp ủy tại đại hội đảng các cấp, nhân sự bầu cử đại biểu Quốc hội và bầu cử đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp và nhân sự được quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử các chức danh thuộc diện ban thường vụ cấp ủy quản lý,... đảm bảo đúng quy trình quy định, kịp thời, chính xác theo yêu cầu lãnh đạo của cấp ủy các cấp về công tác nhân sự.

##### *2.7.2. Hạn chế, khuyết điểm và bất cập:*

Công tác bảo vệ chính trị nội bộ còn bị động, nhất là việc nắm các vấn đề chính trị hiện nay, việc quản lý hồ sơ của cán bộ có vấn đề về chính trị chưa được quan tâm. Vì vậy, trong quá trình thẩm tra, xác minh gặp nhiều khó khăn. Một số cấp ủy, cơ quan, đơn vị và người đứng đầu chưa coi trọng công tác bảo vệ chính trị nội bộ, nên có lúc, có nơi xuất hiện tư tưởng chủ quan, đơn giản hoá quy trình thẩm tra xác minh, thẩm định tiêu chuẩn chính trị đối với cán bộ, đảng viên.

## 2.8. Về chính sách cán bộ

### 2.8.1. Ưu điểm

- Ban Thường vụ Tỉnh ủy thường xuyên quan tâm đến chính sách cán bộ, chỉ đạo các cơ quan chuyên môn rà soát, sửa đổi, bổ sung, ban hành các quy chế, quy định về chính sách đối với cán bộ cho phù hợp các quy định của Trung ương và tình hình thực tế của tỉnh trong từng giai đoạn.

- Các chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức như: Tiền lương, phụ cấp; chế độ hỗ trợ cho cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng; chế độ khen thưởng, động viên những cá nhân xuất sắc hoàn thành tốt nhiệm vụ,... được thực hiện theo đúng quy định của Trung ương và của tỉnh. Các cơ quan, đơn vị trên cơ sở nguồn kinh phí được giao đã có cơ chế, chính sách động viên hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức đi học tập nâng cao trình độ.

### 2.8.2. Hạn chế, khuyết điểm và bất cập

Việc đổi mới chính sách cán bộ chưa tích cực, một số quy định về chính sách cán bộ chậm được sửa đổi, bổ sung (quy định về thu hút sử dụng nhân tài; về luân chuyển cán bộ; quy định hỗ trợ cán bộ đi học tập nâng cao trình độ;...). Chính sách thu hút chưa trở thành động lực để thu hút, khuyến khích người tài, người có năng lực về công tác tại tỉnh.

## 2.9. Kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ

### 2.9.1. Ưu điểm

- Trong nhiệm kỳ 2015 - 2020, Tỉnh ủy và các cấp ủy trực thuộc Tỉnh ủy đã tổ chức thực hiện 02 cuộc giám sát đối với cấp ủy cấp dưới về công tác bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử; về công tác lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khoá 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 hoá" trong nội bộ, trong đó đi sâu vào giám sát thực hiện các quy định, quy chế về công tác tổ chức cán bộ. Các cấp ủy chỉ đạo ủy ban kiểm tra cấp ủy, ban tổ chức cấp ủy cùng cấp phối hợp với các cơ quan có liên quan thường xuyên làm tốt công tác kiểm tra, giám sát đối với cấp dưới trong thực hiện công tác tuyển dụng, quản lý, bổ nhiệm cán bộ, thực hiện quy định về số lượng cấp phó phòng thuộc các địa phương cơ quan, đơn vị;...

- Thông qua kiểm tra, giám sát đã chỉ rõ những hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ ở các địa phương, cơ quan, đơn vị. Đồng thời xem xét xử lý kịp thời đối với tập thể, cá nhân có vi phạm trong việc bổ nhiệm cấp phó nhiều hơn so với quy định, đối với một số trường hợp cán bộ không đảm bảo điều kiện, tiêu chuẩn chức danh cán bộ theo quy định.

### 2.9.2. Hạn chế, khuyết điểm và bất cập

Công tác giám sát về thực hiện các quy định, quy chế về công tác tổ chức

cán bộ chưa thực sự hiệu quả; có sở, ngành bố trí số lượng cấp phó phòng nhiều nhưng chưa được phát hiện, xử lý kịp thời, sau khi báo chí phản ánh đã gây bức xúc trong dư luận; còn có trường hợp cán bộ được bổ nhiệm thiếu điều kiện, tiêu chuẩn, chậm được phát kiến để khắc phục kịp thời.

### **2.10. Nguyên nhân của hạn chế, khuyết điểm trong công tác cán bộ**

- Nhận thức và ý thức trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu về cán bộ và công tác cán bộ chưa thật sự đầy đủ, sâu sắc, toàn diện. Công tác giáo dục chính trị, tư tưởng chưa được coi trọng đúng mức.

- Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện một số nội dung nêu trong các nghị quyết, kết luận của Trung ương về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ còn chưa đồng bộ, thiếu quyết liệt, chưa thường xuyên, nghiêm túc. Việc ban hành các văn bản để cụ thể hóa các quy định, quy chế về công tác cán bộ của Ban Thường vụ Tỉnh ủy ở một số cấp ủy cấp huyện và các sở, ngành còn chậm, chưa theo kịp với yêu cầu xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ trong thời kỳ mới.

- Một số nội dung trong công tác cán bộ chậm được đổi mới. Chưa có tiêu chí, cơ chế hiệu quả để đánh giá đúng cán bộ, tạo động lực, bảo vệ cán bộ và thu hút, trọng dụng nhân tài; chính sách cán bộ còn bất cập, chưa phát huy tốt tiềm năng của cán bộ. Công tác quản lý cán bộ có nơi, có lúc bị buông lỏng; chưa có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người yếu kém, uy tín thấp, không đủ sức khoẻ.

- Phân công, phân cấp, phân quyền chưa gắn với ràng buộc trách nhiệm, với tăng cường kiểm tra, giám sát và chưa có cơ chế đủ mạnh để kiểm soát chặt chẽ quyền lực. Thiếu chặt chẽ, hiệu quả trong phối hợp kiểm tra, thanh tra, giám sát và xử lý vi phạm. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ chưa được coi trọng.

- Chưa phát huy đầy đủ vai trò giám sát của cơ quan dân cử; giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội; thiếu cơ chế phù hợp để cán bộ, đảng viên gắn bó mật thiết với nhân dân; chưa phát huy có hiệu quả vai trò, trách nhiệm của các cơ quan truyền thông, báo chí.

- Chế độ trách nhiệm và quyền hạn của người đứng đầu mỗi cơ quan, đơn vị trong công tác cán bộ chưa được phát huy. Có nơi người đứng đầu thiếu gương mẫu, không chấp hành nghiêm các nguyên tắc, quy chế, quy trình về công tác cán bộ. Đội ngũ làm công tác tham mưu về công tác cán bộ còn có mặt hạn chế.

## **III. MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP**

### **1. Mục tiêu**

#### **1.1. Mục tiêu chung**

Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh Hải Dương có phẩm chất, trình độ, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; có đủ về số lượng, có

ơ cấu hợp lý; có khát vọng phát triển mạnh mẽ, có tư duy đổi mới, sáng tạo, đoàn kết, hợp tác, ý thức tổ chức kỷ luật cao, tận tụy, trách nhiệm cao với công việc được giao; phong cách và phương pháp làm việc chuyên nghiệp, khoa học, tôn trọng tập thể, gắn bó với nhân dân, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám nói, dám đột phá sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách; từng bước được trẻ hóa, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ; có kiến thức chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học, nghiệp vụ và kỹ năng công tác đáp ứng đòi hỏi của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và yêu cầu xây dựng tỉnh Hải Dương sớm trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại năm 2025, là tỉnh công nghiệp hiện đại năm 2030. Xây dựng hình mẫu cán bộ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu trong tình hình mới đáp ứng yêu cầu "3 không", "4 có", "6 dám"<sup>8</sup>.

## 1.2. Mục tiêu cụ thể

### 1.2.1. Đến hết năm 2025

(1) Xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định. Phần đầu trên 20% cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đảm bảo tiêu chuẩn của ngạch chuyên viên cao cấp; 100% lãnh đạo cấp sở, ngành và 70% cán bộ thuộc diện ban thường vụ cấp ủy cấp huyện quản lý đảm bảo tiêu chuẩn ngạch chuyên viên chính<sup>9</sup> (trừ cán bộ cấp xã).

(2) Từ 10 - 15% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh dưới 40 tuổi; có ít nhất 02 đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy dưới 45 tuổi<sup>10</sup>; có ít nhất 15% cán bộ lãnh đạo chủ chốt và ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp huyện dưới 40 tuổi<sup>11</sup>; 10% trở lên cấp ủy viên cấp xã có độ tuổi dưới 30 tuổi; tỷ lệ cán bộ trẻ tham gia cấp ủy các cấp không dưới 15%; tỷ lệ nữ cấp ủy viên các cấp đạt ít nhất 20%; phải có ít nhất 1 cán bộ nữ trong ban thường vụ cấp ủy cấp huyện, cấp tỉnh và trong số cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, cấp huyện.

(3) 100% cán bộ lãnh đạo chủ chốt, 90% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn đại học<sup>12</sup> và trung cấp lý luận chính trị<sup>13</sup>, có chứng chỉ bồi dưỡng quản lý nhà nước<sup>14</sup>, chuẩn hóa về nghiệp vụ và kỹ năng công tác (*Đối với lực lượng vũ trang theo quy định riêng của ngành*); 80% cán bộ chuyên trách cấp xã có trình độ cao đẳng, đại học và được chuẩn hoá về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ,

<sup>8</sup> "3 không": (1). Không nói không, (2). Không nói khó, (3). Không nói có nhưng không làm; "4 có": (1) Có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức, lối sống trong sáng (2) Có khát vọng phát triển mạnh mẽ (3) Có uy tín cao và thực sự gương mẫu (4) Có năng lực nổi trội; "6 dám": (1). Dám nghĩ, (2). Dám nói, (3). Dám làm, (4). Dám chịu trách nhiệm, (5). Dám đột phá sáng tạo, (6). Dám đương đầu với khó khăn, thử thách.

<sup>9</sup> Hiện tại cấp huyện có 231 đồng chí, đạt tỷ lệ 51,22%

<sup>10</sup> Hiện tại có 01 đồng chí, đạt tỷ lệ 6,25%

<sup>11</sup> Hiện tại có 12 đồng chí, đạt tỷ lệ 8,82%

<sup>12</sup> Hiện tại còn 129 đồng chí có trình độ cao đẳng, chiếm tỷ lệ 3,03%; 579 đồng chí có trình độ trung cấp, chiếm tỷ lệ 13,61%

<sup>13</sup> Hiện tại còn 746 đồng chí có trình độ sơ cấp, chiếm tỷ lệ 17,53%

<sup>14</sup> Có 1786 đồng chí có chứng chỉ QLNN, đạt tỷ lệ 57,93%

kỹ năng công tác; có ít nhất 30% bí thư cấp ủy cấp xã đồng thời là chủ tịch Ủy ban nhân dân<sup>15</sup>.

(4) Bố trí 100% bí thư cấp ủy cấp huyện không phải là người địa phương. Mỗi năm luân chuyển ít nhất 10% cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý giữa các sở, ban, ngành, Mặt trận tổ quốc và đoàn thể chính trị - xã hội cấp tỉnh; giữa tỉnh và huyện, thị xã, thành phố, giữa các huyện, thị xã, thành phố. Phân đầu mỗi đơn vị cấp huyện bố trí ít nhất 10% số xã, phường, thị trấn có bí thư cấp ủy hoặc chủ tịch UBND cấp xã không phải là người địa phương; bố trí 10-15% số xã, phường, thị trấn có cán bộ trẻ (dưới 30 tuổi) tăng cường về làm phó chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn.

(5) 40% cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 theo quy định tại Thông tư 01/2014/TT-BGDĐT, ngày 24/01/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam; cán bộ lãnh đạo các sở, ngành liên quan trực tiếp đến đối ngoại, hợp tác quốc tế cần sử dụng thành thạo ngoại ngữ.

### **1.2.2. Đến hết năm 2030**

(1) Xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý, bảo đảm sự chuyên giao thể hệ một cách vững vàng. Trên 30% cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đảm bảo tiêu chuẩn của ngạch chuyên viên cao cấp; 100% lãnh đạo cấp sở, ngành và 90% cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ cấp ủy cấp huyện quản lý đảm bảo tiêu chuẩn ngạch chuyên viên chính (trừ cán bộ cấp xã);

(2) Từ 15-20% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh có độ tuổi dưới 40; có ít nhất 02 đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy dưới 45 tuổi; có từ 20-25% cán bộ lãnh đạo chủ chốt và ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp huyện dưới 40 tuổi; tỷ lệ nữ cấp ủy viên các cấp đạt ít nhất 20%; tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp trên 35%; tỷ lệ cán bộ trẻ tham gia cấp ủy các cấp không dưới 15%.

(3) 100% công chức cấp xã có trình độ đại học và 100% cán bộ chuyên trách cấp xã có trình độ cao đẳng, đại học và được chuẩn hoá về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác; có trên 50% bí thư cấp ủy cấp xã đồng thời là chủ tịch Ủy ban nhân dân.

(4) Mỗi năm luân chuyển ít nhất 15% cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý giữa các sở, ban, ngành, Mặt trận tổ quốc và đoàn thể chính trị - xã hội cấp tỉnh, giữa tỉnh và huyện, thị xã, thành phố, giữa các huyện, thị xã, thành phố. Phân đầu mỗi đơn vị cấp huyện bố trí ít nhất 20% số xã, phường, thị trấn có bí thư cấp ủy hoặc chủ tịch UBND cấp xã không phải là người địa phương; 15-20% số xã,

<sup>15</sup> Hiện có 58/235 xã, phường, thị trấn Bí thư cấp ủy cấp đồng thời là chủ tịch UBND cấp xã đạt tỷ lệ 24,68%

phường, thị trấn có cán bộ trẻ (dưới 30 tuổi) tăng cường về làm phó chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn.

(5) 50% cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 theo quy định tại Thông tư 01/2014/TT-BGDĐT, ngày 24/01/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam; cán bộ lãnh đạo các sở, ngành liên quan trực tiếp đến đối ngoại, hợp tác quốc tế cần sử dụng thành thạo ngoại ngữ; có từ 25-35% cán bộ cấp tỉnh đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế

## 2. Nhiệm vụ và giải pháp

### 2.1. *Đổi mới và tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác tổ chức, cán bộ*

- Quán triệt để đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ chốt các cấp, các ngành nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò then chốt của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ trong sự nghiệp cách mạng của Đảng, từ đó thường xuyên quan tâm đến công tác lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ.

- Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo quyết liệt, triển khai đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ; thường xuyên hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện; ngăn chặn và đẩy lùi có hiệu quả những tiêu cực, tham nhũng trong công tác cán bộ.

- Thê chế hoá, cụ thể hoá các chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ theo hướng: Đồng bộ, liên thông, nhất quán trong hệ thống chính trị và phù hợp với thực tế; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; ràng buộc trách nhiệm và kiểm soát chặt chẽ quyền lực; siết chặt kỷ luật, kỷ cương; tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, sáng tạo; bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách.

Tiếp tục rà soát sửa đổi, bổ sung và ban hành mới các quy định, quy chế về công tác cán bộ, như: Quy định về phân cấp quản lý cán bộ, bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử; Quy định về tiêu chí và quy trình đánh giá, xếp loại cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; Quy định về luân chuyển cán bộ; Quy chế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; Quy định về tiêu chuẩn chức danh Bí thư Tỉnh ủy, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND tỉnh và các chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; Quy định về trách nhiệm và xử lý trách nhiệm của người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu trong thực hiện nhiệm vụ được giao;...

- Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ và thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm.

- Hoàn thành việc bố trí, sắp xếp, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đáp ứng yêu cầu đổi mới sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh gọn hoạt động hiệu



lực, hiệu quả và sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã chưa đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo sự chỉ đạo của Trung ương.

## **2.2. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ**

### **2.2.1. Nâng cao chất lượng tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức**

- Tiếp tục nghiên cứu đổi mới và nâng cao chất lượng tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức theo đúng quy định của pháp luật và các quy chế, quy định hiện hành, đảm bảo nghiêm túc, khách quan, công tâm. Người dự tuyển vào công chức, viên chức phải có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm cần tuyển; có chính sách ưu tiên trong việc sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng sau tuyển dụng đối với các trường hợp trúng tuyển là sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy loại giỏi, xuất sắc ở nhóm các trường đại học chất lượng cao, trường đại học ở nước ngoài.

- Ưu tiên tiếp nhận những người là đảng viên, đã có kinh nghiệm công tác ở các cơ quan, đơn vị trong hệ thống chính trị về làm việc tại các cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy các cấp theo quy định.

- Ban hành cơ chế, chính sách ưu đãi để phát hiện, trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững; trong đó chú ý thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao là chuyên gia, cán bộ lãnh đạo, quản lý có kinh nghiệm, người có học hàm, học vị tiến sĩ về công tác tại tỉnh. Xét tuyển sinh viên tốt nghiệp xuất sắc ở các trường đại học công lập, nhà khoa học trẻ tài năng vào công chức, viên chức; những sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy loại giỏi vào công chức cấp xã.

- Ban hành chính sách động viên, hỗ trợ cán bộ, công chức cấp xã chưa đạt chuẩn, sức khỏe yếu gần đến tuổi nghỉ hưu về nghỉ hưu trước tuổi để tuyển bổ sung sinh viên tốt nghiệp đại học chính quy về làm công chức cấp xã hoặc luân chuyển cán bộ cấp trên về để đào tạo, bồi dưỡng.

### **2.2.2. Đổi mới phương pháp, quy trình, nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ**

- Quán triệt và thực hiện nghiêm quy định của Trung ương, Bộ Chính trị và Chính phủ về đánh giá phân loại cán bộ, công chức, viên chức. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng: Xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm cụ thể, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị nơi cán bộ công tác.

- Trên cơ sở các quy định của Trung ương, xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá đối với từng chức danh cán bộ cụ thể; lấy hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu trong đánh giá cán bộ. Tiêu chí, nội dung đánh giá phải chuyển từ đánh giá "định tính" sang đánh giá "định lượng". Xây dựng và triển khai thực hiện

quy định mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý từ cấp phó trưởng phòng trở lên hàng năm phải có bản đăng ký nêu gương, trọng tâm là: Giải pháp khắc phục hạn chế, thiếu sót đã chỉ ra của năm trước; đăng ký 1-2 việc đột phá, sáng tạo, cấp bách gửi cấp có thẩm quyền phê duyệt, giao nhiệm vụ. Cuối năm căn cứ vào kết quả thực hiện cụ thể của các việc đã đăng ký để đánh giá, xếp loại cán bộ, trên cơ sở đó có phương án bố trí, sử dụng phát huy cán bộ có năng lực thực sự; đồng thời gợi ý kiểm điểm, xem xét xử lý kỷ luật, có thể bố trí công tác khác với cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ đã đăng ký mà không cần phải chờ hết nhiệm kỳ hoặc hết thời gian bổ nhiệm.

- Hoàn thiện đề án vị trí việc làm trong từng cơ quan, đơn vị; trong đó quy định rõ chức trách, nhiệm vụ của từng cán bộ, công chức, viên chức làm cơ sở cho nhận xét, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ. Đây mạnh phân cấp việc nhận xét, đánh giá cán bộ theo hướng: Ban Thường vụ Tỉnh ủy nhận xét đánh giá đối với các chức danh thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý; các đồng chí Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh và người đứng đầu các địa phương, cơ quan, đơn vị. Các chức danh còn lại phân cấp cho ban cán sự đảng, đảng đoàn, tập thể cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị; các huyện ủy, thị ủy, thành ủy,... và người đứng đầu các địa phương, cơ quan, đơn vị nhận xét đánh giá cán bộ theo phân cấp. Xác định rõ trách nhiệm của tập thể, của từng cá nhân và nhất là người đứng đầu trong đánh giá cán bộ; phát huy tối đa vai trò, trách nhiệm của cán bộ, đảng viên và nhân dân tham gia giám sát, đánh giá cán bộ.

- Nội dung đánh giá cán bộ phải gắn với kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 khóa XII, việc học tập và làm theo tấm gương, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh và thực hiện quy định của Đảng về trách nhiệm nêu gương. Duy trì nền nếp cấp có thẩm quyền gợi ý đề tập thể, cá nhân thuộc quyền kiểm điểm làm rõ những hạn chế, yếu kém trong thực hiện nhiệm vụ được giao và những vấn đề dư luận quan tâm. Trên cơ sở đánh giá, xếp loại cán bộ của cấp cơ sở, cấp có thẩm quyền có kết luận về đánh giá, xếp loại cán bộ để lưu hồ sơ cán bộ phục vụ cho công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng,... đối với cán bộ; đồng thời thông báo để cán bộ nắm được rút kinh nghiệm, sửa chữa khuyết điểm.

### *2.2.3. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp*

- Quán triệt thực hiện tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp theo Nghị quyết số 42-NQ/TW, ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị, các văn bản hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương trong từng giai đoạn cụ thể. Duy trì việc xây dựng quy hoạch cán bộ cho nhiệm kỳ tiếp theo vào đầu năm thứ hai của nhiệm kỳ đại hội đảng các cấp. Vào quý I các năm tiếp theo phải tiến hành rà soát, bổ sung quy hoạch; kịp thời bổ sung nhân tố mới có triển

vọng vào quy hoạch, đồng thời đưa ra khỏi quy hoạch những trường hợp không còn đủ điều kiện, tiêu chuẩn, tín nhiệm thấp, năng lực công tác yếu, qua đánh giá cuối năm được xếp loại không hoàn thành nhiệm vụ;...".

- Khi tiến hành quy hoạch cán bộ phải xây dựng kế hoạch cụ thể; quy định rõ điều kiện, tiêu chuẩn, nhất là yêu cầu về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và độ tuổi gắn với tiêu chuẩn các chức danh cán bộ. Quá trình xây dựng quy hoạch cán bộ phải tuân thủ quy trình chặt chẽ, mở rộng dân chủ, khách quan trong phát hiện, giới thiệu nguồn; coi trọng khâu rà soát, đánh giá cán bộ trước khi lựa chọn danh sách giới thiệu quy hoạch. Quy hoạch phải đảm bảo phương châm "mở" và "động", không khép kín trong từng địa phương, cơ quan, đơn vị; chú ý phát hiện, xem xét đưa vào quy hoạch nhân tố mới, cán bộ trẻ, cán bộ nữ có triển vọng nhằm đảm bảo sự chuyển tiếp của đội ngũ cán bộ, tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ trong quy hoạch; các cơ quan, đơn vị, địa phương nhất thiết phải có cán bộ nữ trong quy hoạch cán bộ chủ chốt. Cấp có thẩm quyền không phê duyệt quy hoạch cán bộ đối với những địa phương, cơ quan, đơn vị không đảm bảo được số lượng, chất lượng, cơ cấu theo yêu cầu, nhất là tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ.

- Có cơ chế phát hiện những cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội và triển vọng phát triển để giới thiệu vào quy hoạch các chức lãnh đạo, quản lý, kể cả vượt cấp, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ nữ. Mỗi tập thể lãnh đạo, quản lý đều phải có nguồn nhân sự trong quy hoạch ở 03 độ tuổi, đồng thời mỗi chức danh cán bộ chủ chốt cần có cán bộ trẻ trong quy hoạch nhằm đáp ứng nhu cầu trước mắt và lâu dài, đảm bảo tính kế thừa và phát triển của đội ngũ cán bộ. Đối với địa phương, cơ quan, đơn vị chưa có nguồn nhân sự cán bộ trẻ, cán bộ nữ đáp ứng điều kiện, tiêu chuẩn của chức danh quy hoạch thì cấp có thẩm quyền xem xét lựa chọn nhân sự ở nơi khác có đủ điều kiện, tiêu chuẩn đưa vào quy hoạch chức danh đó.

#### *2.2.4. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng thiết thực, gắn với quy hoạch cán bộ*

- Nghiên cứu xây dựng quy định đổi mới căn bản, toàn diện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của cả hệ thống chính trị theo hướng đúng đối tượng, đảm bảo chất lượng, hiệu quả cao.

- Đầu nhiệm kỳ và hằng năm, các cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị phải tiến hành rà soát, xây dựng kế hoạch cử cán bộ, công chức đi đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, cập nhật kiến thức mới cho từng đối tượng cán bộ (cán bộ làm công tác đảng, chính quyền, đoàn thể,...) để đáp ứng mục tiêu của Đề án và yêu cầu nhiệm vụ công tác. Gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh. Trong nhiệm kỳ, 100% cán bộ trong quy hoạch cấp ủy các cấp phải được bồi dưỡng và có chứng chỉ hoàn thành chương trình bồi dưỡng cán bộ nguồn cấp ủy, 100% cấp ủy viên cấp tỉnh, cấp huyện được bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới ít nhất 01 lần/năm. Hằng năm, quan tâm xét cử

cán bộ đi đào tạo quản lý nhà nước ngành chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp theo chỉ tiêu chiêu sinh của cơ sở đào tạo Trung ương; đồng thời tiến hành rà soát, xây dựng kế hoạch phối hợp với cơ sở đào tạo của Trung ương mở lớp đào tạo quản lý nhà nước ngành chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp tại tỉnh.

- Thành lập Hội đồng điều hành công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tỉnh do đồng chí Phó Bí thư Thường trực Tỉnh ủy làm Chủ tịch hội đồng; Phó Chủ tịch và các ủy viên hội đồng là lãnh đạo một số sở, ban, ngành, tổ chức chính trị - xã hội có liên quan.

- Triển khai thực hiện có hiệu quả chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Rà soát ban hành quy chế về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Nghiên cứu điều chỉnh cơ chế hỗ trợ đối với cán bộ được cử đi đào tạo sau đại học phù hợp với tình hình hiện nay. Hoàn thiện các cơ chế, chính sách tạo điều kiện, khuyến khích cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu công việc. Khuyến khích, tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, có triển vọng phát triển đi đào tạo nâng cao để có trình độ chuyên môn trên đại học hoặc có thêm 1 bằng đại học chuyên môn phù hợp với lĩnh vực công tác.

- Đầu tư từ nguồn ngân sách tỉnh, đồng thời tăng cường hợp tác, tranh thủ sự hỗ trợ từ các chương trình, dự án của các cơ quan liên quan của Trung ương và các cơ sở đào tạo của nước ngoài để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tại nước ngoài. Phấn đấu mỗi năm tổ chức từ 1-2 lớp cán bộ nguồn chủ chốt cấp tỉnh đi đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn tại nước ngoài hoặc do tổ chức nước ngoài đào tạo, bồi dưỡng tại Việt Nam.

- Tăng cường mở các lớp bồi dưỡng Tiếng Anh do giáo viên nước ngoài giảng dạy phù hợp với từng đối tượng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức công tác tại các sở, ban, ngành, địa phương trong tỉnh.

- Đổi mới công tác quản lý và nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo của tỉnh. Thực hiện sắp xếp lại các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh theo hướng giảm đầu mỗi các cơ quan thực hiện; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng phải phù hợp với nhu cầu, trên cơ sở cán bộ thiếu kiến thức gì thì bổ sung kiến thức đó. Đầu tư xây dựng Trường Chính trị tỉnh đạt chuẩn và các Trung tâm Chính trị cấp huyện thực sự là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng về chính trị, kỹ năng, nghiệp vụ công tác, đạo đức công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị của tỉnh theo quy định.

- Chú trọng xây dựng chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng phù hợp cho từng cấp độ cán bộ gồm: (1) Các đồng chí Tỉnh ủy viên, cấp trưởng sở, ban, ngành, MTTQ và đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh, bí thư cấp ủy cấp huyện; (2) Các đồng chí cấp phó sở, ban, ngành, MTTQ và đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh, phó bí thư cấp ủy cấp huyện; (3) Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng; (4) Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, cấp huyện; (5) Cán bộ, công chức cấp xã.

### 2.2.5. *Đẩy mạnh công tác luân chuyển và điều động cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp*

#### *a) Về luân chuyển*

- Quán triệt thực hiện nghiêm Quy định số 98-QĐ/TW, ngày 07/10/2017 của Bộ Chính trị và các quy định hiện hành của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh về luân chuyển cán bộ. Phạm vi, đối tượng, chức danh bố trí và điều kiện, tiêu chuẩn đối với cán bộ luân chuyển thực hiện theo Quy định số 04- QĐi/TU, ngày 05/7/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy và quy định hiện hành của tỉnh về luân chuyển cán bộ.

- Thực hiện luân chuyển cán bộ gắn với thực hiện chủ trương bố trí người đứng đầu giữ chức vụ không quá 2 nhiệm kỳ (từ 8 năm trở lên) ở cùng một địa phương, cơ quan, đơn vị và bố trí bí thư cấp ủy cấp huyện không phải là người địa phương (trừ trường hợp đặc thù theo quy định riêng của Trung ương, của tỉnh). Kết hợp luân chuyển cán bộ với phân công cấp ủy, bố trí, sắp xếp hợp lý đội ngũ cán bộ; đồng thời ưu tiên luân chuyển cán bộ trẻ về giữ chức danh chủ chốt cấp dưới để tạo nguồn cán bộ chủ chốt cấp trên.

- Thực hiện thí điểm việc luân chuyển cán bộ trẻ (dưới 30 tuổi) được đào tạo cơ bản, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức, năng lực lãnh đạo, uy tín, tinh thần trách nhiệm, tâm huyết với công việc hiện là lãnh đạo cấp phòng thuộc các sở, ban, ngành, đoàn thể cấp tỉnh, cấp huyện về làm cán bộ chủ chốt ở cấp xã để tạo nguồn từ xa cho các chức danh chủ chốt cấp huyện, sở, ngành và cấp tỉnh.

- Đối với cán bộ trẻ được quy hoạch các chức danh chủ chốt các cấp, nhất là người đứng đầu cần bố trí luân chuyển qua nhiều vị trí công tác nhất là ở lĩnh vực, địa bàn khó khăn, phức tạp để rèn luyện thử thách.

#### *b) Về điều động*

- Thực hiện điều động cán bộ ở các địa phương, cơ quan, đơn vị có đội ngũ lãnh đạo chủ chốt cùng một độ tuổi; cán bộ giữ vị trí lãnh đạo 2 nhiệm kỳ (từ 8 năm trở lên) ở cùng một địa phương, cơ quan, đơn vị. Thực hiện việc định kỳ chuyển đổi vị trí công tác đối với cán bộ giữ chức vụ trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương cấp huyện, cấp sở, ngành đã giữ chức vụ từ đủ 02 đến 05 năm theo đặc thù của từng ngành, từng lĩnh vực. Kết hợp điều động đối với các đối tượng cán bộ nêu trên với việc điều động, luân chuyển cán bộ từ khối nhà nước sang công tác ở khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể và ngược lại hoặc từ tỉnh về huyện, thành phố, thị xã và ngược lại. Cấp có thẩm quyền xem xét bố trí ngay công tác khác, không nhất thiết phải chờ hết nhiệm kỳ, hết thời gian bổ nhiệm đối với: Cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ qua kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ hàng

năm; cán bộ cấp trưởng ở cơ quan, đơn vị mà cơ quan, đơn vị đó mất đoàn kết nội bộ kéo dài 2 năm liên tiếp không giải quyết dứt điểm, hoặc cơ quan, đơn vị 2 năm liền xếp loại yếu, kém; cán bộ trong thời gian dài có dư luận không tốt trong cán bộ, đảng viên và nhân dân; cán bộ có trên 2 lần trong năm bị cấp có thẩm quyền phê bình bằng văn bản.

- Xem xét điều động cán bộ để thực hiện tốt chủ trương bố trí cán bộ không phải là người địa phương đối với một số chức danh như: Bí thư cấp ủy, chủ tịch ủy ban nhân dân, trưởng các ngành công an, quân sự, tòa án, viện kiểm sát,... ở cấp huyện. Tiếp tục thực hiện chủ trương mỗi huyện, thị xã, thành phố có ít nhất 1 đồng chí cán bộ chủ chốt (Bí thư, Phó Bí thư thường trực, Chủ tịch UBND) không phải là người địa phương. Hoàn thành việc bố trí bí thư cấp ủy cấp huyện không phải là người địa phương vào cuối năm 2025.

- Kiên quyết xử lý kỷ luật đối với tập thể lãnh đạo, cấp ủy và đưa ra khỏi quy hoạch cán bộ đối với những người không chấp hành chủ trương luân chuyển, điều động cán bộ của cấp có thẩm quyền.

#### *2.2.6. Đổi mới và nâng cao chất lượng công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử cán bộ lãnh đạo, quản lý*

- Rà soát, hoàn thiện và ban hành quy định tiêu chuẩn đối với từng chức danh cán bộ; trong đó quy định cụ thể về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ, năng lực thực tiễn, kinh nghiệm công tác,... để làm căn cứ cho việc lựa chọn, bố trí, sử dụng cán bộ. Đồng thời thực hiện nghiêm quy trình, thủ tục, điều kiện, tiêu chuẩn bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử theo quy chế, quy định hiện hành của Trung ương, của tỉnh. Bổ sung quy định đối với cán bộ được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vào chức vụ cao hơn (từ cấp phó phòng cấp huyện và tương đương trở lên) phải xây dựng và trình bày chương trình hành động tại hội nghị bước 2 của quý trình nhân sự (trước khi hội nghị tiến hành bỏ phiếu giới thiệu nhân sự) và tại hội nghị tập thể lãnh đạo<sup>16</sup> (trước khi tập thể lãnh đạo bỏ phiếu biểu quyết bổ nhiệm, giới thiệu nhân sự ứng cử).

Xây dựng và thực hiện đề án thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng, cấp sở, ngành; lãnh đạo đơn vị sự nghiệp công lập thuộc cấp tỉnh, cấp huyện. Đồng thời nghiên cứu, thực hiện thí điểm một số chủ trương mới của Trung ương như: (1) Người đứng đầu lựa chọn, giới thiệu cán bộ trong quy hoạch để thực hiện quy trình bầu cử, bổ nhiệm cấp phó của mình; bí thư cấp ủy giới thiệu để bầu ủy viên ban thường vụ theo một quy trình nhất định, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ và phải chịu trách nhiệm về việc giới thiệu của mình; (2) Giao quyền cho người đứng đầu bổ nhiệm cán bộ trong quy hoạch, miễn nhiệm đối với cấp trưởng cấp dưới trực tiếp và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

<sup>16</sup> Tập thể lãnh đạo là tập thể Ban Thường vụ cấp ủy cấp huyện, cấp tỉnh; tập thể đảng đoàn, ban cán sự, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị (nơi không có đảng đoàn, ban cán sự) có thẩm quyền bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử.

- Trong bố trí, sử dụng cán bộ cần đặc biệt quan tâm tạo nguồn bổ nhiệm cán bộ trẻ, cán bộ nữ. Các cơ quan, đơn vị có từ 30% cán bộ nữ trở lên, chưa có cán bộ chủ chốt là nữ, khi kiện toàn bổ sung lãnh đạo phải ưu tiên cán bộ nữ; nếu địa phương, cơ quan, đơn vị chưa chuẩn bị được nhân sự thì luân chuyển, điều động từ nơi khác đến. Trong ban thường vụ cấp ủy, lãnh đạo hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân cấp huyện, nhất thiết phải có cán bộ nữ. Cấp ủy các cấp và người đứng đầu phải có trách nhiệm chỉ đạo xây dựng và thực hiện 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 thì phải để trống, bổ sung sau; gắn việc thực hiện chỉ tiêu với trách nhiệm của cấp ủy và người đứng đầu.

Đồng thời thực hiện tốt chủ trương cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp trên phải kinh qua vị trí chủ chốt cấp dưới: Nhân sự Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy phải kinh qua và hoàn thành tốt ở một trong các chức danh chủ chốt ở cấp huyện; khi xem xét nhân sự ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp huyện và lãnh đạo hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân cấp huyện, ưu tiên các đồng chí đã kinh qua các chức danh chủ chốt cơ sở. Nhân sự không trúng cử cấp ủy cấp dưới thì không giới thiệu để bầu cấp ủy cấp trên.

- Đề cao trách nhiệm của lãnh đạo và cấp ủy viên các cấp trong việc tiến cử người có đức, có tài; người đứng đầu có trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng, tiến cử người thay thế mình. Cụ thể hóa các quy định của Trung ương về cách chức, bãi nhiệm, miễn nhiệm để việc nhận trách nhiệm, từ chức, từ nhiệm trở thành nếp văn hoá ứng xử của cán bộ và việc "có lên, có xuống", "có vào, có ra" trở thành bình thường trong công tác cán bộ.

- Cấp ủy cấp huyện xây dựng kế hoạch cụ thể bố trí bí thư cấp ủy đồng thời là chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã; chủ động phát hiện, bồi dưỡng nguồn nhân sự đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ của chức danh này.

- Coi trọng công tác bảo vệ chính trị nội bộ, nắm chắc các vấn đề về lịch sử chính trị và chính trị hiện nay của cán bộ. Thực hiện nghiêm chính sách sử dụng và quản lý cán bộ, đảng viên có vấn đề về lịch sử chính trị. Không xem xét quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử khi chưa có kết luận về tiêu chuẩn chính trị.

### 2.2.7. Xây dựng, hoàn thiện chế độ, chính sách đối với cán bộ

- Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung, ban hành các chế độ chính sách về: Đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ; thu hút nhân tài; chính sách động viên cán bộ (năng lực công tác hạn chế, không đảm bảo tiêu chuẩn chức danh cán bộ,...) xin nghỉ hưu trước tuổi; chính sách ưu tiên cho cán bộ nữ khi tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng,... Rà soát, sửa đổi bổ sung hoàn thiện quy định chế độ phụ cấp đối với cán bộ cơ sở xã, phường, thị trấn.

- Triển khai thực hiện tốt lộ trình tinh giản biên chế công chức, viên chức theo quy định của Trung ương và của tỉnh. Thực hiện tốt việc giao biên chế và khoán kinh phí hành chính cho các cơ quan, đơn vị hằng năm; khuyến khích các cơ quan, đơn vị hoàn thành sớm chỉ tiêu tinh giản biên chế và đảm bảo mục tiêu nâng cao chất lượng hoạt động, góp phần nâng cao thu nhập cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động.

*2.2.8. Nâng cao chất lượng công tác tham mưu; kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; ngăn chặn, đẩy lùi chạy chức, chạy quyền*

- Nâng cao nhận thức, tăng cường chất lượng công tác tham mưu, phối hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa các cơ quan tham mưu trong công tác cán bộ. Thường xuyên chăm lo xây dựng, củng cố cơ quan tham mưu và đội ngũ làm công tác cán bộ thực sự trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp. Trên cơ sở quy định của Trung ương, xây dựng mô hình tổ chức bộ máy, hoàn thiện chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ các cấp trong tỉnh theo hướng giảm đầu mối, tránh chồng chéo, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động. Đẩy mạnh cải cách hành chính; chuẩn hóa các văn bản pháp quy; tin học hóa, tự động hóa trong quản lý và điều hành. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác cán bộ “Đoàn kết, trung thành, trung thực, trong sáng, gương mẫu, tinh thông, chuyên nghiệp” đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0; đặc biệt coi trọng lựa chọn, bố trí đúng người đúng đầu cơ quan tổ chức, cán bộ các cấp.

- Thực hiện nghiêm Quy định số 205-QĐ/TW, ngày 23/9/2019 của Bộ Chính trị về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền. Cụ thể hóa tiêu chuẩn, bảo đảm chặt chẽ quy trình, thủ tục và hồ sơ nhân sự; mở rộng, phát huy dân chủ, tăng cường cơ chế cung cấp thông tin, chất vấn, phản biện và giải trình khi có yêu cầu trong công tác cán bộ; đánh giá thực chất nhân sự được giới thiệu bầu cử, bổ nhiệm vào các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp. Kiên quyết không để lọt những người không xứng đáng, không đảm bảo tiêu chuẩn, những người chạy chức, chạy quyền vào đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Kiểm soát chặt chẽ, sàng lọc kỹ, kịp thời thay thế những người năng lực hạn chế, uy tín thấp, không đủ sức khỏe, có sai phạm, không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm, đến tuổi nghỉ hưu. Không lấy việc bố trí chức vụ, nâng ngạch, nâng lương để thực hiện chế độ, chính sách cán bộ.

- Triển khai thực hiện nghiêm quy định của Trung ương về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; xử lý nghiêm những người có sai phạm, kể cả khi đã chuyển công tác hoặc nghỉ hưu.

- Tổ chức thực hiện quy định của Trung ương về bảo vệ những người dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách.



### 3. Tăng cường quản lý, giáo dục, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, phong cách, lối sống, đề cao trách nhiệm nêu gương cho đội ngũ cán bộ, nhất là người đứng đầu

- Bảo đảm tính thống nhất, tập trung trong công tác quản lý cán bộ, tiếp tục đẩy mạnh việc phân cấp quản lý cán bộ cho các sở, ban, ngành, các huyện, thành phố; giải quyết tốt mối quan hệ giữa cấp và ngành, tạo sự chủ động, nâng cao hiệu lực, hiệu quả trong công tác quản lý cán bộ. Tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ; chủ động, kịp thời làm rõ vấn đề chính trị hiện nay, nhất là trong quy hoạch, giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp; quy định chặt chẽ tiêu chuẩn chính trị của cán bộ đương chức và quy hoạch. Thực hiện nghiêm Quy định của Đảng về việc đảng viên giữ mối liên hệ thường xuyên với chi uỷ, đảng uỷ cơ sở và gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân nơi cư trú.

- Quán triệt sâu sắc, vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; quán triệt và thực hiện nghiêm Cương lĩnh, Điều lệ, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước cho đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ. Kiên quyết đấu tranh với những quan điểm sai trái, luận điệu xuyên tạc; mở rộng các hình thức tuyên truyền, nhân rộng những điển hình tiên tiến, những cách làm sáng tạo, hiệu quả và đẩy mạnh học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Thực hiện nghiêm chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, đảng viên.

- Tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ cán bộ, đảng viên và thế hệ trẻ, trong đó chú trọng nội dung xây dựng Đảng về đạo đức, truyền thống lịch sử, văn hoá của dân tộc; kết hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa đào tạo với rèn luyện trong thực tiễn. Đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh theo tinh thần Chỉ thị số 05-CT/TW, ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị; tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khoá XI, Nghị quyết Trung ương 4 khoá XII về xây dựng, chỉnh đốn Đảng; Quy định số 08-QĐ/TW, ngày 25/10/2018 của Ban Chấp hành Trung ương về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp, trước hết là Ủy viên Bộ chính trị, Ủy viên Ban Bí thư, Ủy viên Ban chấp hành Trung ương; Quy định số 55-QĐ/TW, ngày 19/12/2016 của Bộ Chính trị về một số việc cần làm ngay để tăng cường trách nhiệm nêu gương của cán bộ đảng viên; Quy định số 19-QĐ/TU, ngày 05/3/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là cấp ủy viên, ủy viên ban thường vụ, thường trực cấp ủy và cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp thuộc Đảng bộ tỉnh Hải Dương. Giáo dục truyền thống yêu nước, nâng cao ý chí cách mạng, sức

chiến đấu, tinh thần đấu tranh tự phê bình, phê bình trong đội ngũ cán bộ, đảng viên. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo trong công tác phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Thực hiện nghiêm các quy định của Đảng, Nhà nước về những điều đảng viên, cán bộ, công chức, viên chức không được làm.

- Duy trì có nền nếp việc mỗi cán bộ, đảng viên viết bản cam kết bằng văn bản với chi bộ, lãnh đạo địa phương, cơ quan, đơn vị mình về thực hiện nghị quyết, quy định của Đảng, đề rèn luyện, phấn đấu và làm cơ sở kiểm điểm đánh giá, xếp loại cuối năm. Cấp uỷ, tổ chức đảng có chương trình, kế hoạch và thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện cam kết của cán bộ, đảng viên ở địa phương, cơ quan, đơn vị mình; xử lý kịp thời, nghiêm minh những trường hợp vi phạm.

- Tăng cường công tác quản lý cán bộ, đề cao trách nhiệm quản lý cán bộ từ chi bộ, trong từng cơ quan, đơn vị. Triển khai cho cán bộ, công chức thực hiện nghiêm túc việc kê khai tài sản, thu nhập và công khai việc kê khai tài sản, thu nhập theo quy định của pháp luật.

#### **4. Tăng cường kiểm tra, giám sát cán bộ và công tác cán bộ**

- Cấp uỷ các cấp tăng cường kiểm tra, giám sát đối với cán bộ và công tác cán bộ; hằng năm, phải tổ chức các cuộc kiểm tra, giám sát cán bộ và công tác cán bộ theo phân cấp quản lý. Xử lý nghiêm những trường hợp vi phạm Điều lệ Đảng, vi phạm pháp luật của Nhà nước và các quy định, quy chế của địa phương, đơn vị.

- Thực hiện tốt các hình thức giám sát của nhân dân đối với cán bộ, công chức, nhất là tại cộng đồng dân cư. Phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội đối với cán bộ và công tác cán bộ; triển khai thực hiện tốt nội dung giám sát việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của người đứng đầu, cán bộ chủ chốt và cán bộ, đảng viên theo Quy định số 124 - QĐ/TW, ngày 02/02/2018 của Ban Bí thư. Nghiên cứu xây dựng quy định về lấy ý kiến thăm dò tín nhiệm của nhân dân đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Tổ chức thực hiện tốt việc lấy phiếu tín nhiệm đối với thành viên lãnh đạo cấp uỷ và cán bộ lãnh đạo trong các cơ quan đảng, nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội theo quy định, hướng dẫn của Trung ương.

### **IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

#### **1. Nguồn kinh phí thực hiện Đề án**

- Nguồn từ ngân sách nhà nước: Ngân sách Trung ương và ngân sách địa phương.

- Nguồn tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập.

- Nguồn tài trợ từ các chương trình, dự án.

- Nguồn đóng góp của tổ chức, cá nhân và các nguồn huy động hợp pháp khác từ xã hội hóa theo quy định của pháp luật.

## 2. Phân công nhiệm vụ

- Các cơ quan tham mưu giúp việc Tỉnh ủy, ban cán sự đảng, đảng đoàn, các sở, ngành, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị - xã hội và các huyện ủy, thị ủy, thành ủy có trách nhiệm tổ chức quán triệt, xây dựng kế hoạch (hoàn thành trong tháng 9/2021) và nghiêm túc triển khai thực hiện.

- Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì phối hợp với các cơ quan có liên quan tham mưu cho Ban Thường vụ Tỉnh ủy chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý và cán bộ lãnh đạo, quản lý khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội cấp tỉnh, cấp huyện theo Đề án; trình Ban Thường vụ Tỉnh ủy sửa đổi những quy định, quy chế, hướng dẫn có liên quan đến Đề án; chủ trì tham mưu giúp Ban Thường vụ Tỉnh ủy theo dõi, kiểm tra, đôn đốc, định kỳ sơ kết, tổng kết thực hiện Đề án.

- Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với các cơ quan, có liên quan tham mưu cho Ủy ban nhân dân tỉnh xây dựng kế hoạch thực hiện Đề án, chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý khối nhà nước diện Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện quản lý, cán bộ cấp xã theo Đề án; tham mưu cho Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành các chính sách cụ thể về đào tạo, thu hút, phát triển, bố trí và sử dụng nguồn nhân lực.

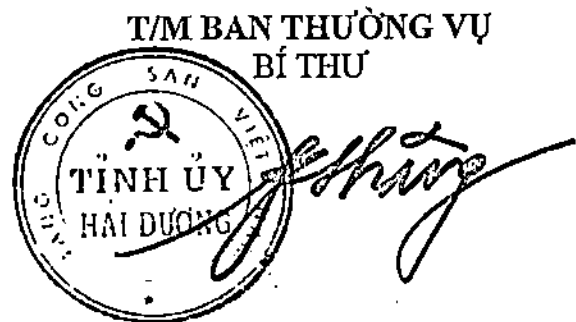
- Trường Chính trị tỉnh chủ trì phối hợp với các cơ quan có liên quan xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của hệ thống chính trị đảm bảo mục tiêu của Đề án.

- Sở Tài chính chủ trì tham mưu giúp Ủy ban nhân dân tỉnh cân đối đảm bảo nguồn kinh phí thực hiện Đề án; hướng dẫn, kiểm tra việc quản lý, sử dụng, thanh quyết toán kinh phí theo quy định tài chính hiện hành.

Ban Thường vụ Tỉnh ủy giao Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì phối hợp với Văn phòng Tỉnh ủy và các ban đảng của Tỉnh ủy chịu trách nhiệm tham mưu cho Ban Thường vụ Tỉnh ủy lãnh đạo, chỉ đạo quán triệt, triển khai, tổ chức thực hiện Đề án; thường xuyên đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thực hiện Đề án; hàng năm vào dịp cuối năm có báo cáo đánh giá kết quả 1 năm thực hiện Đề án; năm 2025 tiến hành tổng kết Đề án giai đoạn 2021 - 2025, rút kinh nghiệm, đề ra nhiệm vụ giải pháp tiếp tục thực hiện giai đoạn 2026 - 2030.

### Nơi nhận:

- Bộ Chính trị, Ban Bí thư (để báo cáo);
- Ban Tổ chức Trung ương (để báo cáo);
- Các ban cán sự Đảng, đảng đoàn, các sở, ban ngành, MTTQ và các đoàn thể tỉnh,
- Các huyện ủy, thị ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy;
- Các đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước có cán bộ diện BTVTU quản lý,
- Lưu VPTU



Phạm Xuân Thắng



## PHỤ LỤC

Nội dung công việc cần thực hiện kèm theo Đề án "Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là người đứng đầu có đủ phẩm chất, năng lực và uy tín đáp ứng yêu cầu phát triển giai đoạn 2021 - 2030"

STT	Nội dung công việc	Cơ quan chủ trì	Thời gian	Ghi chú
I	Quy định, quy chế			
1	Sửa đổi, bổ sung Quy định về tiêu chuẩn chức danh Bí thư Tỉnh ủy, Phó Bí thư Tỉnh ủy, Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND tỉnh và các chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	8/2021	
2	Sửa đổi, bổ sung Quy định về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	8/2021	
3	Sửa đổi, bổ sung Quy định về tiêu chí và quy trình đánh giá, xếp loại cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	10/2021	
4	Xây dựng Quy định về trách nhiệm và xử lý trách nhiệm của người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu trong thực hiện nhiệm vụ được giao	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Quý I/2022	
5	Sửa đổi, bổ sung Quy định về luân chuyển cán bộ	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Quý I/2022	
6	Xây dựng Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hải Dương	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Quý I/2022	
7	Sửa đổi, bổ sung Quy định về quy trình thẩm tra, xác minh và thẩm định tiêu chuẩn chính trị đối với cán bộ	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Sau khi TW ban hành Quy định mới	
8	Sửa đổi, bổ sung Quy định về giám sát đảng viên là cán bộ diện Tỉnh ủy quản lý	Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy	Quý IV/2021	
9	Sửa đổi, bổ sung Quy định về giải quyết tố cáo đối với đảng viên là cán bộ thuộc diện Tỉnh ủy quản lý	Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy	Quý IV/2021	

STT	Nội dung công việc	Cơ quan chủ trì	Thời gian	Ghi chú
10	Sửa đổi, bổ sung Quy định về trách nhiệm của các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy tham gia giải quyết khiếu nại, kỷ luật đảng thuộc thẩm quyền của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy	Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy	Quý IV/2021	
11	Sửa đổi, bổ sung Quy chế dân vận trong hệ thống chính trị tỉnh Hải Dương	Ban Dân vận Tỉnh ủy	10/2021	
<b>II</b>	<b>Hướng dẫn</b>			
1	Sửa đổi, bổ sung Hướng dẫn về công tác rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2020 - 2025; xây dựng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025 - 2030	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	10/2021	
2	Xây dựng hướng dẫn sửa đổi, bổ sung Đề án vị trí việc làm trong các cơ quan, đơn vị	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Sau khi TW ban hành danh mục và khung năng lực mới về vị trí việc làm	
3	Xây dựng Hướng dẫn về chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, đạo đức công vụ trong cơ quan, đơn vị	Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy	Quý IV/2021	
<b>III</b>	<b>Kế hoạch</b>			
1	Kế hoạch giám sát cán bộ, đảng viên và công tác cán bộ năm 2021	Ủy ban MTTQ tỉnh	8/2021	
2	Kế hoạch rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2020 - 2025 và xây dựng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025-2030	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	10/2021	
3	Kế hoạch rà soát, bổ sung quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy và các chức danh lãnh đạo tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025 và nhiệm kỳ 2025 - 2030	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	10/2021	
4	Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hải Dương giai đoạn 2021 - 2025	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	10/2021	

STT	Nội dung công việc	Cơ quan chủ trì	Thời gian	Ghi chú
<b>IV</b>	<b>Đề án</b>			
1	Xây dựng Đề án thí điểm thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý từ cấp trưởng phòng trở lên	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Quý II/2022	
2	Xây dựng Đề án đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả quản lý và hoạt động, xây dựng Trường Chính trị là trung tâm về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh	Trường Chính trị tỉnh	8/2021	
<b>V</b>	<b>Kiến toàn, thành lập</b>			
1	Thành lập Hội đồng điều hành công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển toàn diện nguồn nhân lực tỉnh Hải Dương giai đoạn 2020-2025	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	9/2021	









Biểu 1B

**BIÊN SỔ LIỆU VỀ CẤP ỦY, BAN THƯỜNG VỤ, BÍ THƯ, PHÓ BÍ THƯ, CHỦ TỊCH, PHÓ CHỦ TỊCH HĐND, UBND CẤP HUYỆN**  
*Tính đến tháng 12/2020*

Đơn vị: Người

CHỈ TIÊU	Ủy viên Ban Chấp hành		Ủy viên Ban Thường vụ		Bí thư			Phó Bí thư				Phó Chủ tịch HĐND			Phó Chủ tịch UBND		
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Chủ tịch HĐND	Số lượng	Tỷ lệ	Chủ tịch HĐND	Chủ tịch UBND	Số lượng	Tỷ lệ	Tham gia BTV	Số lượng	Tỷ lệ	Tham gia BTV
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<b>Tổng số</b>	451	100	136	100.0	12	100.0	4	22	100.0	6	11	11	100.0	8	25	100.0	11
<i>Trong đó:</i>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0
- Phụ nữ	76	16.9	14	10.3	2	16.7	0	3	13.6	0	1	3	27.3	2	3	12.0	1
- Dân tộc thiểu số	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0
- Tôn giáo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0
- Cán bộ tăng cường, luân chuyển về	10	2.2	7	5.1	3	25.0	0	3	13.6	0	2	0	0.0	0	0	0.0	0
- Cán bộ không là người địa phương	66	14.6	30	22.1	3	25.0	1	4	18.2	0	2	1	9.1	1	2	8.0	1
<b>1. Cơ cấu (tính trong BCH, BTV)</b>	451	100	136	100.0	12	100.0	4	22	100.0	6	11	11	100.0	8	25	100.0	11
- Cơ quan Đảng	117	25.9	62	45.6	12	100.0	4	17	77.3	6	0	0	0.0	1	0	0.0	0
- Cơ quan Nhà nước	186	41.2	48	35.3	0	0.0	0	5	22.7	0	11	11	100.0	7	25	100.0	11
- Mặt trận, đoàn thể	50	11.1	2	1.5	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0
- Lực lượng vũ trang	25	5.5	20	14.7	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0
- Cấp xã	67	14.9	4	2.9	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0
- Doanh nghiệp	6	1.3	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0
<b>2. Tuổi đời</b>	451	100	136	100.0	12	100.0	4	22	100.0	6	11	11	100.0	8	25	100.0	11
- Dưới 35 tuổi	12	2.7	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0

CHỈ TIÊU	Ủy viên Ban Chấp hành		Ủy viên Ban Thường vụ		Bí thư			Phó Bí thư				Phó Chủ tịch HĐND			Phó Chủ tịch UBND		
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Chủ tịch HĐND	Số lượng	Tỷ lệ	Chủ tịch HĐND	Chủ tịch UBND	Số lượng	Tỷ lệ	Tham gia BTV	Số lượng	Tỷ lệ	Tham gia BTV
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
- Từ 35 đến 40 tuổi	60	13.3	12	8.8	0	0.0	0	2	9.1	0	0	2	18.2	1	0	0.0	0
- Từ 41 đến 45 tuổi	120	26.6	46	33.8	5	41.7	1	4	18.2	2	2	2	18.2	2	3	12.0	2
- Từ 46 đến 50 tuổi	129	28.6	38	27.9	3	25.0	1	9	40.9	1	5	2	18.2	1	9	36.0	3
- Từ 51 đến 55 tuổi	93	20.6	26	19.1	2	16.7	0	4	18.2	2	2	3	27.3	3	7	28.0	3
- Trên 55 tuổi	37	8.2	14	10.3	2	16.7	2	3	13.6	1	2	2	18.2	1	6	24.0	3
<b>3. Trình độ chuyên môn</b>	<b>451</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>100.0</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>11</b>
- Công nhân kỹ thuật	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0
- Trung học chuyên nghiệp	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0
- Cao đẳng	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0
- Đại học	178	39.5	44	32.4	2	16.7	1	4	18.2	1	1	4	36.4	1	9	36.0	5
- Thạc sỹ	238	52.8	82	60.3	7	58.3	1	16	72.7	5	9	7	63.6	7	15	60.0	6
- Tiến sỹ	35	7.8	10	7.4	3	25.0	2	2	9.1	0	1	0	0.0	0	1	4.0	0
<b>4. Trình độ lý luận chính trị</b>	<b>451</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>100.0</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>11</b>
- Sơ cấp	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0
- Trung cấp	85	18.8	0	0.0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0
- Cao cấp, Cử nhân	366	81.2	136	100.0	12	100.0	4	22	100.0	6	11	11	100.0	8	25	100.0	11
<b>5. Trình độ quản lý</b>	<b>451</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>100.0</b>	<b>12</b>	<b>100.0</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>100.0</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>	<b>11</b>
- Quản lý nhà nước:	436	96.7	129	94.9	11	91.7	3	22	100.0	6	11	11	100.0	8	24	96.0	11
+ Chuyên viên và tương đương	231	51.2	32	23.5	0	0.0			0.0	0			0.0			0.0	
+ Chuyên viên chính và tương đương	198	43.9	90	66.2	6	50.0	2	20	90.9	6	8	11	100.0	8	24	96.0	11
+ Chuyên viên cao cấp và tương đương	7	1.6	7	5.1	5	41.7	1	2	9.1	0	3	0	0.0	0	0	0.0	0
- Quản lý kinh tế	7	1.6	2	1.5	1	8.3	1	0	0.0	0	0	0	0.0	0	0	0.0	0
- Khác	8	1.8	5	3.7	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0.0	0	1	4.0	0



Biểu 1C

**BIỂU SỐ LIỆU VỀ CẤP ỦY, THƯỜNG VỤ, BÍ THƯ, PHÓ BÍ THƯ, CHỦ TỊCH, PHÓ CHỦ TỊCH HĐND, UBND XÃ, THỊ TRẤN**  
*Tính đến tháng 12/2020*

CHỈ TIÊU	Ủy viên Ban Chấp hành		Ủy viên Ban Thường vụ		Bí thư				Phó bí thư				Phó Chủ tịch HĐND		Phó Chủ tịch UBND	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Chủ tịch HĐND	Chủ tịch UBND	Số lượng	Tỷ lệ	Chủ tịch HĐND	Chủ tịch UBND	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
<b>Tổng số</b>	3083	100	885	100.00	221	100.00	111	56	397	100.00	113	184	238	100.00	266	100.00
<i>Trong đó:</i>		0		0.00		0.00				0.00				0.00		0.00
- Phụ nữ	603	19.56	85	9.60	9	4.07	2	0	35	8.82	8	7	37	15.55	19	7.14
- Dân tộc thiểu số	10	0.32	4	0.45	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0	0	0.00	2	0.75
- Tôn giáo	8	0.26	2	0.23	1	0.45	0	0	1	0.25	1	1	1	0.42	1	0.38
- Cán bộ tăng cường, luân chuyển về	70	2.27	51	5.76	55	24.89	0	9	11	2.77	0	7	0	0.00	0	0.00
<b>1. Tuổi đời</b>	3083	100	885	100.00	221	100.00	111	56	397	100.00	113	184	238	100.00	266	100.00
- Dưới 30 tuổi	100	3.24	1	0.11	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0	0	0.00	1	0.38
- Từ 30 đến 40 tuổi	885	28.71	84	9.49	14	6.33	0	5	33	8.31	7	14	39	16.39	35	13.16
- Từ 41 đến 45 tuổi	630	20.43	162	18.31	41	18.55	12	13	114	28.71	19	37	53	22.27	55	20.68
- Từ 46 đến 50 tuổi	620	20.11	238	26.89	53	23.98	29	10	95	23.93	34	52	69	28.99	82	30.83
- Từ 51 đến 55 tuổi	631	20.47	314	35.48	78	35.29	54	20	116	29.22	37	65	60	25.21	79	29.70
- Trên 55 tuổi	217	7.04	86	9.72	35	15.84	16	8	39	9.82	16	16	17	7.14	14	5.26
<b>2. Trình độ học vấn phổ thông</b>	3083	100.00	885	100.00	221	100.00	111	56	397	100.00	113	184	238	100.00	266	100.00
- Tiểu học	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0.00
- Trung học cơ sở	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0.00
- Trung học phổ thông	3082	99.97	885	100.00	221	100.00	111	56	397	100.00	113	184	238	100.00	266	100.00
<b>3. Trình độ chuyên môn</b>	3083	100.00	885	100.00	221	100.00	111	56	397	100.00	113	184	238	100.00	266	100.00
- Sơ cấp chuyên môn	7	0.23	0	0.00	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0.00

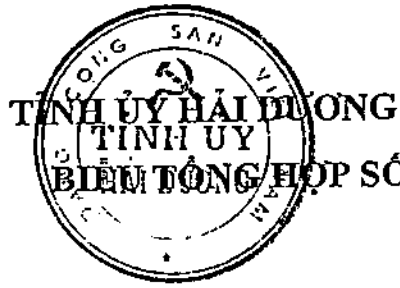
CHỈ TIÊU	Ủy viên Ban Chấp hành		Ủy viên Ban Thường vụ		Bí thư				Phó bí thư				Phó Chủ tịch HOND		Phó Chủ tịch UBND	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Chủ tịch HOND	Chủ tịch UBND	Số lượng	Tỷ lệ	Chủ tịch HOND	Chủ tịch UBND	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
- Trung học chuyên nghiệp	251	8.14	7	0.79	0	0.00	0	1	1	0.25	1	0	4	1.68	2	0.75
- Cao đẳng	93	3.02	3	0.34	2	0.90	1	0	2	0.50	0	0	1	0.42	0	0.00
- Đại học	2625	85.14	801	90.51	164	74.21	91	44	373	93.95	109	157	197	82.77	218	81.95
- Thạc sỹ	106	3.44	73	8.25	55	24.89	19	11	20	5.04	3	26	36	15.13	46	17.29
- Tiến sỹ	1	0.03	1	0.11	0	0.00	0	0	1	0.25	0	1	0	0.00	0	0.00
4. Trình độ lý luận chính trị	3083	100.00	885	100.00	221	100.00	111	56	397	100.00	113	184	238	100.00	266	100.00
- Sơ cấp	165	5.35	0	0.00	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0	1	0.42	0	0.00
- Trung cấp	2852	92.51	820	92.66	171	77.38	101	42	385	96.97	113	177	237	99.58	266	100.00
- Cao cấp, cử nhân	66	2.14	65	7.34	50	22.62	10	14	12	3.02	0	7	0	0.00	0	0.00
5. Trình độ quản lý	1802	58.45	706	79.77	188	85.07	90	50	359	90.44	105	169	182	76.47	208	78.20
- Quản lý nhà nước:	1786	57.93	700	79.10	186	84.16	89	49	355	89.43	104	166	181	76.05	207	77.82
+ Chuyên viên và tương đương	1705	55.30	645	72.88	156	70.59	86	41	333	83.89	100	147	159	66.80	176	66.17
+ Chuyên viên chính và tương đương	81	2.63	55	6.21	30	13.57	3	8	22	5.54	4	19	22	9.24	31	11.65
+ Chuyên viên cao cấp và tương đương	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0	0	0.00	0	0.00
- Quản lý kinh tế	5	0.16	2	0.23	1	0.45	1	0	1	0.25	0	1	0	0.00	0	0.00
- Khác	11	0.36	4	0.45	1	0.45	0	1	3	0.76	1	2	1	0.42	1	0.38



**BIỂU TỔNG HỢP SỐ LIỆU VỀ QUY HOẠCH BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỈNH,  
BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY VÀ CÁC CHỨC DANH LÃNH ĐẠO CHỦ CHỐT CẤP TỈNH  
(NHIỆM KỲ 2015-2020)**

*Đơn vị tính: Lượt*

Cấp	Chức danh quy hoạch	Tổng số	Nữ	Dân tộc thiểu số	Độ tuổi <i>(thời điểm tính là khi quy hoạch được phê duyệt)</i>						Chuyên môn					LLCT		
					≤ 30	31-35	36-40	41-45	46-50	Trên 50	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sỹ	Tiến sỹ	Trung cấp	Cao cấp, CN	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
TỈNH	Ban Chấp hành	104	14				29	19	36	20			38	64	2	4	100	
	%	100%	13%				28%	18%	35%	19%			37%	62%	2%	4%	96%	
	Ban Thường vụ	28	4				3	3	11	11			5	22	1		28	
	%	100%	14%					11%	11%	39%	39%			18%	79%	4%		100%
	Bí thư	3							1	2				3			3	
	%	100%								33%	67%			100%				100%
	Phó Bí thư	6	1								6			5	1		6	
	%	100%	17%								100%			83%	17%		100%	
	Chủ tịch HĐND	4	1					1	2	1				4			4	
	%	100%	25%					25%	50%	25%				100%			100%	
	Chủ tịch UBND	4								4				3	1		4	
	%	100%								100%				75%	25%		100%	
	Phó Chủ tịch HĐND	3	1						2		1			3			3	
	%	100%	33%						67%		33%			100%			100%	
Phó Chủ tịch UBND	9	1							1	8			1	7	1	9		
%	100%	11%							11%	89%			11%	78%	11%	100%		



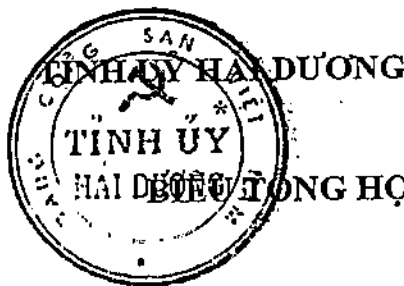
Biểu 2B

BIÊN TẬP HỢP SỐ LIỆU VỀ QUY HOẠCH CÁN BỘ THUỘC SỞ, BAN, NGÀNH, MTTQ VÀ ĐOÀN THỂ TỈNH

(Nhiệm kỳ 2015-2020)

Đơn vị tính: Lượt

ST T	Chức danh quy hoạch	Tổng số	Nữ	Dân tộc thiểu số	Độ tuổi (thời điểm tính là khi quy hoạch được phê duyet)						Chuyên môn					LLCT	
					<30	31-35	36-40	41-45	46-50	Trên 50	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Trung cấp	Cao cấp, Cử nhân
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	Cấp trưởng sở, ban, ngành, MTTQ và đoàn thể tỉnh	76	22	0	0	4	13	19	28	12	0	0	14	52	10	6	70
	%	100	28.9	0.0	0.0	5.3	17.1	25.0	36.8	15.8	0.0	0.0	18.4	68.4	13.2	7.9	92.1
2	Cấp phó sở, ban, ngành, MTTQ và đoàn thể tỉnh	161	45	0	1	8	39	54	31	28	0	0	48	94	19	27	134
	%	100	28.0	0.0	0.6	5.0	24.2	33.5	19.3	17.4	0.0	0.0	29.8	58.4	11.8	16.8	83.2
3	Trưởng phòng và tương đương	485	210	1	11	78	184	121	64	27	0	0	205	259	21	362	123
	%	100	43.3	0.2	2.3	16.1	37.9	24.9	13.2	5.6	0.0	0.0	42.3	53.4	4.3	74.6	25.4
4	Phó Trưởng phòng và tương đương	420	199	0	27	118	154	77	33	11	0	0	206	207	7	374	46
	%	100	47.4	0.0	6.4	28.1	36.7	18.3	7.9	2.6	0.0	0.0	49.0	49.3	1.7	89.0	11.0



**TỔNG HỢP SỐ LIỆU VỀ QUY HOẠCH CÁN BỘ CÁC HUYỆN, THÀNH PHỐ, THỊ XÃ**  
(NHIỆM KỲ 2015-2020)

Đơn vị tính: Lượt

Cấp	Chức danh quy hoạch	Tổng số	Nữ	Dân tộc thiểu số	Độ tuổi (thời điểm tính là khi quy hoạch được phê duyệt)						Chuyên môn					LLCT	
					≤ 30	31-35	36-40	41-45	46-50	Trên 50	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Trung cấp	Cao cấp, CN
					6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
HUYỆN	Ban Chấp hành	463	126		7	76	121	109	100	50	4	347	110	2	337	126	
	%	100	27.2		1.5	16.4	26.1	23.5	21.6	10.8	0.9	74.9	23.8	0.4	72.8	27.2	
	Ban Thường vụ	162	35			6	34	49	52	21		87	75		15	147	
	%	100	21.6			3.7	21.0	30.2	32.1	13.0		53.7	46.3		9.3	90.7	
	Bí thư	30	1				1	8	10	11		11	19			30	
	%	100	3.3				3.3	26.7	33.3	36.7		36.7	63.3			100.0	
	Phó Bí thư	36	3				1	7	16	12		21	15			36	
	%	100	8.3				2.8	19.4	44.4	33.3		58.3	41.7			100.0	
	Chủ tịch HĐND	29	1				1	9	9	10		12	17			29	
	%	100	3.4				3.4	31.0	31.0	34.5		41.4	58.6			100.0	
	Chủ tịch UBND	31	2				2	6	18	5		15	16			31	
	%	100	6.5				6.5	19.4	58.1	16.1		48.4	51.6			100.0	
	Phó Chủ tịch HĐND	53	11				2	9	19	17	6	26	27		1	52	
	%	100	20.8				3.8	17.0	35.8	32.1	11.3	49.1	50.9		1.9	98.1	
	Phó Chủ tịch UBND	67	13				1	12	23	25	6	33	34		3	64	
	%	100	19.4				1.5	17.9	34.3	37.3	9.0	49.3	50.7		4.5	95.5	
	Trưởng phòng và tương đương	617	169	1		14	81	155	148	150	69	10	23	448	136	433	184
	%	100	27.4	0.2		2.3	13.1	25.1	24.0	24.3	11.2	1.6	3.7	72.6	22.0	70.2	29.8
Phó trưởng phòng và tương đương	868	342			93	225	230	162	123	35	12	52	730	74	775	93	
%	100	39.4			10.7	25.9	26.5	18.7	14.2	4.0	1.4	6.0	84.1	8.5	89.3	10.7	

Cấp	Chức danh quy hoạch	Tổng số	Nữ	Dân tộc thiểu số	Độ tuổi (thời điểm tính là khi quy hoạch được phê duyệt)						Chuyên môn					LLCT	
					≤30	31-35	36-40	41-45	46-50	Trên 50	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ	Tiến sĩ	Trung cấp	Cao cấp, CN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		13	14		15	16
XÃ, THỊ TRẦN	Bí thư	503	26	1	1	14	62	125	182	119	101	28	356	11	7	495	8
	%	100	5.2	0.2	0.2	2.8	12.3	24.9	36.2	23.7	20.1	5.6	70.8	2.2	1.4	98.4	1.6
	Phó Bí thư	586	80	1	2	33	108	171	173	99	101	44	432	9		586	
	%	100	13.7	0.2	0.3	5.6	18.4	29.2	29.5	16.9	17.2	7.5	73.7	1.5		100.0	
	Chủ tịch HĐND	484	30	1	1	9	61	134	171	108	104	13	359	6	2	478	6
	%	100	6.2	0.2	0.2	1.9	12.6	27.7	35.3	22.3	21.5	2.7	74.2	1.2	0.4	98.8	1.2
	Chủ tịch UBND	538	24	1	2	12	70	157	192	105	105	19	407	6	1	536	2
	%	100	4.5	0.2	0.4	2.2	13.0	29.2	35.7	19.5	19.5	3.5	75.7	1.1	0.2	99.6	0.4
	Phó Chủ tịch HĐND	599	106	4	13	57	167	158	152	52	124	23	441	3	8	538	1
	%	100	17.7	0.7	2.2	9.5	27.9	26.4	25.4	8.7	20.7	3.8	73.6	0.5	1.3	89.8	0.2
	Phó Chủ tịch UBND	651	68	2	19	76	176	170	157	53	145	26	474	6		611	
	%	100	10.4	0.3	2.9	11.7	27.0	26.1	24.1	8.1	22.3	4.0	72.8	0.9		93.9	





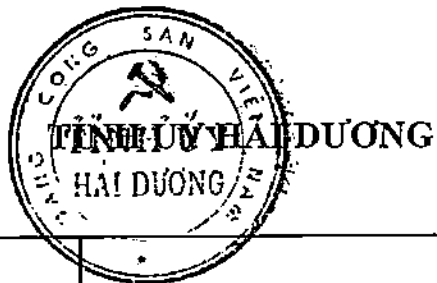
TỈNH ỦY HẢI DƯƠNG

TỈNH ỦY  
HẢI DƯƠNG

Biểu 3

**BIỂU TỔNG HỢP SỐ LIỆU CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC ĐƯỢC ĐÀO TẠO TỪ NĂM 2015 - 2020**

STT	Tổng số	Công chức									Viên chức					
		Đào tạo chuyên môn				Đào tạo lý luận chính trị		Đào tạo Quản lý nhà nước			Đào tạo chuyên môn				Đào tạo lý luận chính trị	
		Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Cử nhân, Cao cấp	Trung cấp	Chuyên viên cao cấp	Chuyên viên chính	Chuyên viên	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Cử nhân, Cao cấp	Trung cấp
Năm 2015	2549	4	77	188	16	88	493	9	122	106	12	179	920	31	39	265
Năm 2016	2727	2	97	155	8	86	483	4	120	93	20	160	1025	114	39	321
Năm 2017	3343	4	100	216	5	105	472	3	146	354	15	163	985	198	40	537
Năm 2018	3346	3	109	269	1	90	501	2	222	679	20	127	595	274	51	403
Năm 2019	2491	6	96	153	2	73	301	14	335	380	21	158	495	79	44	334
Năm 2020	2271	3	51	284	3	81	410	6	91	351	12	109	500	24	43	303
<b>Tổng</b>	<b>16727</b>	<b>22</b>	<b>530</b>	<b>1265</b>	<b>35</b>	<b>523</b>	<b>2660</b>	<b>38</b>	<b>1036</b>	<b>1963</b>	<b>100</b>	<b>896</b>	<b>4520</b>	<b>720</b>	<b>256</b>	<b>2163</b>



Biểu 4

BIỂU SỐ LIỆU VỀ LUÂN CHUYÊN CÁN BỘ CỦA TỈNH

Đơn vị tính: Lượt

1	2 Hình thức luân chuyển	Nhiệm kỳ 2015-2020						
		3 Tổng số	4 Bí thư	5 Phó Bí thư		7 Chủ tịch UBND	8 Phó Chủ tịch UBND	9 Chức danh khác*
				Thường trực	Phụ trách cơ sở			
Luân chuyển dọc	Trung ương về địa phương	1			1			
	Địa phương lên Trung ương							
	Tỉnh về huyện, thành phố, thị xã	47	7	4	1			35
	Huyện, thành phố, thị xã lên tỉnh	27	4				1	22
	Huyện, thành phố, thị xã về xã, phường, thị trấn	115	70	21	1	16	7	
	Xã, phường, thị trấn lên huyện, thành phố, thị xã	45	10	3		2	1	29 -
Luân chuyển ngang	Sở, ngành - Sở, ngành	7						7
	Huyện, thành phố, thị xã - Huyện, thành phố, thị xã	15						15
	Xã, phường, thị trấn - Xã, phường, thị trấn	61	13	1		2		45

Chức danh khác\*: Gồm các chức danh trưởng, phó ban ngành và tương đương cấp huyện; chuyên viên cấp tỉnh và cấp huyện.