

**NGHỊ QUYẾT**  
**CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỈNH**  
**về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ các cấp, giai đoạn 2021 - 2025,**  
**định hướng đến năm 2030**

-----

**I- TÌNH HÌNH, NGUYÊN NHÂN****1. Tình hình**

Trong những năm qua, thực hiện chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, kết luận của Trung ương, cấp ủy các cấp trên địa bàn tỉnh đã ban hành nhiều nghị quyết, chỉ thị, chương trình, đề án, kế hoạch về công tác cán bộ. Đội ngũ cán bộ các cấp đảm bảo về số lượng, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên, từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Hiện nay, toàn tỉnh có 30.483 cán bộ, công chức, viên chức (gồm 26.372 cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, cấp huyện và 4.111 cán bộ, công chức cấp xã). Số cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, cấp huyện 2.943 đồng chí, trong đó, số có trình độ chính trị từ trung cấp trở lên 2.729 đồng chí, chiếm 92,73%. Cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý 384 đồng chí; trong đó, cán bộ trẻ (từ 40 tuổi trở xuống) 21 đồng chí, chiếm 5,46%; nữ 61 đồng chí, chiếm 15,88%; dân tộc thiểu số 149 đồng chí, chiếm 38,8%. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ được giao. Đa số cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cơ quan Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội ở các cấp có năng lực, phẩm chất, uy tín. Công tác cán bộ đã bám sát các nguyên tắc của Đảng, ngày càng đi vào nền nếp. Các quy trình công tác cán bộ được thực hiện đồng bộ, chặt chẽ, công khai, minh bạch, dân chủ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng và cập nhật kiến thức mới được quan tâm và triển khai thực hiện thường xuyên.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được còn có những hạn chế, đó là: Tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi. Cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc, ngành nghề lĩnh vực công tác chưa cân đối. Một số cán bộ chưa tâm huyết với công việc, ngại va chạm, thụ động, ỷ lại, sa sút về tư tưởng, phẩm chất, đạo đức, lối sống, gây phiền hà, sách nhiễu khi thực hiện nhiệm vụ và còn vi phạm kỷ luật Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Một số cán bộ, trong đó có cả cán bộ lãnh đạo chủ chốt còn biểu hiện thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất

chưa ngang tầm nhiệm vụ, cá nhân chủ nghĩa, tiêu cực, suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”. Chất lượng đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, chuyên gia trên các lĩnh vực; nhiều cán bộ, công chức, viên chức được tiếp nhận, tuyển dụng vào làm việc không đúng chuyên môn đào tạo, chưa phù hợp với vị trí việc làm, khung năng lực và tiêu chuẩn chức danh, không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ, còn thiếu chuyên nghiệp; tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy, lãnh đạo, quản lý còn thấp. Công tác tuyển dụng chất lượng còn thấp; đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, còn tình trạng dễ dãi, cảm tính, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể; việc quản lý, kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm cán bộ có lúc, có nơi còn buông lỏng, thiếu chặt chẽ, chưa nghiêm minh; quy hoạch cán bộ thiếu tính tổng thể, liên thông giữa cấp, ngành, địa phương, chưa gắn chặt với bố trí, sử dụng; bổ nhiệm cán bộ ở một số cơ quan, đơn vị chưa đảm bảo quy trình, còn có hiện tượng khép kín, cục bộ, việc bổ nhiệm lại còn chậm thời gian; luân chuyển cán bộ chưa đạt yêu cầu; công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa tập trung vào việc trang bị kiến thức, kỹ năng, phương pháp làm việc. Phân cấp về tổ chức bộ máy và quản lý cán bộ, công chức, viên chức chưa theo kịp tình hình thực tế.

## **2. Nguyên nhân của hạn chế, yếu kém**

Một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị, cán bộ, đảng viên nhất là người đứng đầu chưa nhận thức đầy đủ, sâu sắc, toàn diện về vai trò, ý nghĩa, tầm quan trọng về cán bộ và công tác cán bộ. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện một số chủ trương, nghị quyết, chỉ thị của Trung ương, của Tỉnh ủy về công tác cán bộ còn thiếu quyết liệt, chưa nghiêm túc; công tác quản lý cán bộ ở một số cơ sở còn yếu kém; công tác kiểm tra đôn đốc, uốn nắn những thiếu sót, khuyết điểm, xử lý các vi phạm của cán bộ còn chậm, chưa kiên quyết; chưa phát huy hết vai trò trong giám sát, phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội.

Hệ thống các quy chế, quy định về công tác cán bộ chưa đồng bộ nên địa phương, đơn vị triển khai tổ chức thực hiện không có sự thống nhất trong toàn hệ thống, chưa phù hợp với thực tiễn. Chính sách cán bộ còn bất cập, chưa phát huy được tiềm năng của cán bộ.

## **II- QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU**

Trong những năm tới, tình hình thế giới và trong nước có cả thuận lợi, thời cơ và khó khăn, thách thức đan xen, diễn biến phức tạp, khó lường. Hòa bình, hợp tác, hội nhập và phát triển vẫn là xu thế chủ đạo. Sự bùng nổ của khoa học - công nghệ, sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế số, kinh tế tri thức và xu hướng quốc tế hóa nguồn nhân lực vừa là thời cơ, vừa là thách thức đối với tỉnh Hà Giang. Trong khi

đó, tình hình an ninh, chính trị, trật tự, an toàn xã hội vẫn tiềm ẩn những nhân tố dễ gây mất ổn định. Sự chống phá của các thế lực thù địch, phản động ngày càng tinh vi, nguy hiểm, phức tạp hơn trong điều kiện mở cửa hội nhập, phát triển kinh tế thị trường, sự bùng nổ thông tin truyền thông toàn cầu, chiến tranh mạng... Tình hình đó sẽ có tác động mạnh mẽ, toàn diện, sâu sắc đến công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ trên địa bàn tỉnh.

## **1. Quan điểm**

Quan triệt và tổ chức thực hiện tốt chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ, vận dụng sáng tạo phù hợp với đặc điểm tình hình thực tế của tỉnh. Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị.

Xác định công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, phải được tiến hành thường xuyên, khoa học, chặt chẽ, hiệu quả và đúng quy định.

Kế thừa, phát huy kết quả đã đạt được, khắc phục khuyết điểm, hạn chế về công tác cán bộ; đồng thời tạo bước đột phá trong xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, vừa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trước mắt, vừa đảm bảo yêu cầu nhiệm vụ lâu dài với bước đi phù hợp, ổn định và hiệu quả.

Chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với đào tạo, bồi dưỡng, bố trí cán bộ đồng bộ, phát huy đúng và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Tăng cường phân công, phân cấp gắn với kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện công tác cán bộ ở các cấp, các ngành, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm minh sai phạm.

Phát huy trách nhiệm của cấp uỷ các cấp và cả hệ thống chính trị trong công tác cán bộ, đồng thời đề cao vai trò, trách nhiệm, sự nêu gương của người đứng đầu cấp uỷ, chính quyền, cơ quan, đơn vị.

## **2. Mục tiêu**

### **2.1. Mục tiêu tổng quát**

Xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp có tư tưởng chính trị vững vàng; phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng, gương mẫu; năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ; có cơ cấu, số lượng hợp lý, có sự kế thừa chuyên tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ; chăm lo làm tốt công tác tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển, đánh giá và chế độ, chính sách đối với cán bộ; quan tâm tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh, đối ngoại và hội nhập quốc tế của tỉnh trong giai đoạn mới.

## 2.2. Mục tiêu cụ thể

(1) Trong năm 2022 hoàn thiện đồng bộ, đầy đủ, thống nhất hệ thống các quy định, quy chế, quy trình công tác cán bộ đảm bảo khoa học, khách quan, dân chủ, minh bạch, chặt chẽ từ cấp tỉnh đến cơ sở.

(2) Thực hiện tốt công tác tiếp nhận, tuyển dụng, đánh giá, quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, luân chuyển, điều động và bổ nhiệm cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp của tỉnh đảm bảo kế thừa, chuyển giao thế hệ và liên tục phát triển, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

(3) Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có bản lĩnh chính trị vững vàng, lối sống khiêm tốn, giản dị, kiên định với mục tiêu lý tưởng của Đảng; có đủ trình độ, năng lực, tinh thần trách nhiệm cao; có tư duy đổi mới, có phương pháp, kỹ năng, phong cách làm việc khoa học, chuyên nghiệp, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, dám đương đầu với khó khăn, thử thách; được bố trí đúng với Đề án vị trí việc làm, khung năng lực và tiêu chuẩn chức danh.

(4) Hình thành đội ngũ chuyên gia đầu ngành trên các lĩnh vực, khuyến khích các nhà khoa học trên các lĩnh vực trọng điểm, đầu ngành theo yêu cầu phát triển của tỉnh.

(5) Đến năm 2025, phần đầu tỷ lệ cán bộ trẻ (dưới 40 tuổi) diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt 10%; tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy viên các cấp đạt 15% trở lên; cán bộ nữ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt 17%; những địa bàn có đồng bào dân tộc thiểu số phải có tỷ lệ cán bộ lãnh đạo là người dân tộc phù hợp với cơ cấu dân cư; cán bộ lãnh đạo diện các sở, ngành, cấp ủy trực thuộc quản lý có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm, lý luận chính trị từ trung cấp trở lên đạt 100%; cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp được cập nhật kiến thức mới đạt 100%; xây dựng quy hoạch hợp lý giữa các ngành, lĩnh vực đặc biệt là các ngành, lĩnh vực yêu cầu chuyên môn nghiệp vụ chuyên sâu đảm bảo tối thiểu chiếm 5% trong tổng số cán bộ được quy hoạch các chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; đối với cán bộ cấp xã phần đầu có 100% Bí thư Đảng ủy xã không phải là người địa phương.

Đến năm 2030, phần đầu tỷ lệ cán bộ trẻ cấp tỉnh (dưới 40 tuổi) diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt 15% và có trình độ tin học, ngoại ngữ chuẩn khung năng lực theo yêu cầu của vị trí việc làm; 20% cán bộ lãnh đạo chủ chốt và Ủy viên Ban Thường vụ cấp ủy cấp huyện dưới 40 tuổi; cán bộ nữ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt 20%; tỷ lệ nữ cấp ủy viên các cấp đạt 20% trở lên; tỷ lệ nữ giới thiệu ứng cử đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp đạt trên 35%; cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp được cập nhật kiến thức mới đạt 100%; phần đầu có 25% cán bộ lãnh đạo quản lý trẻ cấp tỉnh có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

### III- NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ

#### 1. Tuyên truyền, phổ biến, quán triệt các chủ trương, định hướng của Trung ương và các quy định, quy chế của Tỉnh ủy về công tác cán bộ

Cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và người đứng đầu tiếp tục chỉ đạo tổ chức nghiên cứu và quán triệt chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ. Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền trong nội bộ, trong sinh hoạt cấp ủy, sinh hoạt chi bộ về các chủ trương, nghị quyết, quy chế, quy định, quy trình công tác cán bộ để nâng cao nhận thức, tạo chuyển biến mạnh mẽ về ý thức trách nhiệm và hành động của cán bộ, đảng viên trong công tác cán bộ.

Thực hiện công khai, minh bạch thông tin trong công tác quy hoạch cán bộ, đánh giá cán bộ, trong đề bạt, bổ nhiệm, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật cán bộ đề cử cán bộ, đảng viên và nhân dân tham gia giám sát.

#### 2. Hoàn thiện đồng bộ, thống nhất các quy chế, quy định, phân cấp và xây dựng các đề án, kế hoạch về công tác cán bộ

Căn cứ các chủ trương, nghị quyết, quy định của Trung ương về công tác cán bộ, cấp ủy các cấp phải chủ động rà soát, bổ sung, ban hành các văn bản của cấp mình đúng thẩm quyền, trách nhiệm, phù hợp đặc thù của địa phương, đơn vị. Đẩy mạnh phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, cán bộ đảm bảo hợp lý, khoa học giữa các cơ quan, đơn vị nhằm nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả hoạt động; phát huy tính chủ động, sáng tạo, đề cao tinh thần trách nhiệm của từng cấp, từng ngành gắn với kiểm soát quyền lực. Khắc phục triệt để sự trùng lặp, chồng chéo chức năng, nhiệm vụ theo hướng một tổ chức có thể đảm nhiệm nhiều việc nhưng một việc chỉ do một tổ chức chủ trì và chịu trách nhiệm chính.

#### 3. Nâng cao chất lượng trong thực hiện các khâu của công tác cán bộ

##### 3.1. Nâng cao chất lượng công tác tiếp nhận và tuyển dụng cán bộ

Các cơ quan, đơn vị căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao tiếp tục xây dựng, rà soát, điều chỉnh và hoàn thiện vị trí việc làm, bản mô tả công việc và khung năng lực của từng vị trí việc làm; xây dựng cơ cấu, tiêu chuẩn chức danh công chức, viên chức để khắc phục tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ và cơ cấu bất hợp lý.

Việc tuyển dụng và tiếp nhận cán bộ phải thực sự xuất phát từ nhu cầu công việc thực tế của cơ quan, đơn vị, phải căn cứ vào yêu cầu của vị trí việc làm và chỉ tiêu, biên chế được giao. Hình thức tuyển dụng phải đảm bảo phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương, của ngành nghề để lựa chọn được những người có phẩm chất, trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Công tác tuyển dụng phải được thực hiện công khai, minh bạch, khách quan, đúng pháp luật và đảm bảo tính cạnh tranh. Đồng thời, cần đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác tuyển dụng.

Thực hiện có hiệu quả việc thực hiện chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo Kết luận của Bộ Chính trị và Nghị định của Chính phủ.

### ***3.2. Nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ***

Thực hiện có hiệu quả công tác đánh giá định kỳ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động; bổ sung tiêu chí đánh giá, lượng hóa kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng cá nhân trên cơ sở phân công rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm, rõ tiến độ; thực hiện đánh giá cán bộ đa chiều, liên tục, đảm bảo nguyên tắc và quy trình, dân chủ, khách quan, chính xác, công khai, minh bạch.

Kết quả đánh giá, xếp loại cán bộ lãnh đạo, quản lý phải dựa vào hiệu quả công việc, sản phẩm thực hiện và kết quả thực hiện nhiệm vụ của tập thể. Kết quả đánh giá định kỳ trong năm là căn cứ chính để đánh giá, xếp loại cho cả năm; thực hiện đồng bộ công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức với đánh giá đảng viên hằng năm; kết quả đánh giá cán bộ là tiền đề cho việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động và sử dụng cán bộ. Ban hành cơ chế để phát hiện, đánh giá lựa chọn cán bộ có năng lực nổi trội để đào tạo, giao việc, thử thách.

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

Xây dựng và thực hiện Đề án quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy và các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp ủy, chính quyền tỉnh, các chức danh lãnh đạo diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý giai đoạn 2020 - 2025, 2021 - 2026, 2025 - 2030, 2026 - 2031 phù hợp với tình hình, đặc điểm của tỉnh Hà Giang. Phương án quy hoạch phải đảm bảo tiêu chuẩn, cơ cấu độ tuổi hợp lý ở từng chức danh; phải thực hiện tốt phương châm “động” và “mở”; tránh tình trạng khép kín, cục bộ. Quan tâm xây dựng và triển khai quy hoạch cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ được đào tạo bài bản, chính quy, cán bộ có triển vọng vào các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp; những cơ quan, đơn vị có từ 30% cán bộ nữ trở lên, nhất thiết phải có cán bộ nữ được quy hoạch chức danh chủ chốt. Chú trọng quy hoạch hợp lý giữa các ngành, lĩnh vực đặc biệt là các ngành, lĩnh vực yêu cầu đặc thù chuyên môn về kỹ thuật, nghiệp vụ. 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, quy trình theo quy định. Lấy phương án quy hoạch làm cơ sở cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển cán bộ và làm cơ sở cho công tác nhân sự diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025 và các nhiệm kỳ tiếp theo.

### ***3.4. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng thiết thực, hiệu quả***

Xây dựng và thực hiện đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhiệm kỳ 2020 - 2025, mục tiêu đến 2030 và Đề án bồi dưỡng cán bộ quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2025 - 2030, để tạo nguồn cán bộ đảm bảo về chất lượng và số lượng trước mắt và lâu dài.

Nâng cao nhận thức của cấp ủy các cấp, trước hết là người đứng đầu về vị trí, vai trò, mục đích, ý nghĩa của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, để lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức, quán triệt và thực hiện nghiêm túc các quy định của Đảng, Nhà nước về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đúng quy định, có chất lượng, hiệu quả.

Tập trung nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, chuyên môn để cán bộ lãnh đạo, quản lý nắm vững Cương lĩnh chính trị, Điều lệ Đảng, các nghị quyết, chỉ thị của Đảng, pháp luật của Nhà nước nói chung, về công tác cán bộ nói riêng và trình độ quản lý, quản trị hiện đại để lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện. Cán bộ trong quy hoạch phải được cử đi học nâng cao về lý luận chính trị, quốc phòng, an ninh; thường xuyên cập nhật kiến thức mới về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế; kỹ năng và nghệ thuật lãnh đạo, quản lý; công nghệ chuyển đổi số; tin học, ngoại ngữ để bảo đảm cán bộ lãnh đạo, quản lý, chủ chốt các cấp phải có hiểu biết rộng, có kiến thức cơ bản tương đối toàn diện để thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

Tiếp tục tổ chức có hiệu quả các lớp bồi dưỡng dự nguồn cán bộ quy hoạch ban chấp hành đảng bộ các cấp, bảo đảm chuẩn bị tốt nguồn nhân sự cho các chức danh cán bộ chủ chốt của tỉnh. Xây dựng về tiêu chuẩn, cơ cấu và tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách và phát triển đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số có phẩm chất, năng lực vượt trội, đang công tác ở những cơ quan, địa bàn trọng yếu, phức tạp, có nhiều khó khăn, những lĩnh vực đáp ứng với yêu cầu xây dựng và phát triển của tỉnh. Triển khai chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo vị trí chức danh đảm bảo có cán bộ nguồn đáp ứng nhu cầu cán bộ theo các vị trí chức danh. Chú trọng đầu tư cơ sở vật chất đảm bảo số lượng, chất lượng giảng viên cho các cơ sở đào tạo cán bộ. Xây dựng cơ chế, chính sách đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng cán bộ phù hợp với chủ trương, chính sách của Trung ương và tình hình thực tế của địa phương.

### ***3.5. Nâng cao hiệu quả công tác điều động, luân chuyển, bố trí, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử***

Đối với công tác điều động, bổ nhiệm: Khắc phục triệt để tình trạng bổ nhiệm lại chậm về thời gian, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử không đảm bảo điều kiện,

tiêu chuẩn theo quy định. Điều động, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử lãnh đạo các cấp cần lựa chọn cán bộ phù hợp với vị trí cần bổ nhiệm đã được quy hoạch, đào tạo bài bản, hạn chế việc điều chỉnh quy hoạch cán bộ ngay trước khi điều động, bổ nhiệm. Kiên quyết chống lại các biểu hiện tiêu cực trong công tác cán bộ.

Đối với công tác luân chuyển: Các cấp ủy đảng xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ và thực hiện nghiêm túc việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo quản lý để tạo nguồn cán bộ lãnh đạo cấp mình; đối với những cán bộ, công chức, viên chức phụ trách những lĩnh vực nhạy cảm, dễ phát sinh tiêu cực, thường xuyên tiếp xúc, giao dịch với người dân, doanh nghiệp phải thực hiện nghiêm việc điều động, luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác theo đúng quy định của pháp luật.

### ***3.6. Quan tâm, chăm lo tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số***

Cấp ủy các cấp phải có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, tạo điều kiện, cơ hội phát triển cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số. Xây dựng và thực hiện Đề án tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số giai đoạn 2022 - 2025, định hướng đến năm 2030. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ, nữ, người dân tộc thiểu số có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; từng bước đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương, cơ quan, đơn vị; đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đủ sức lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị, góp phần xây dựng tỉnh Hà Giang phát triển nhanh và bền vững. Có cơ chế phát hiện, lựa chọn, thu hút trọng dụng người tài; giao quyền cho người đứng đầu bổ nhiệm, miễn nhiệm đối với cấp trưởng cấp dưới trực tiếp và chịu trách nhiệm về quyết định đó. Có cơ chế để phát hiện, định hướng đào tạo đối với số học sinh trong trường trung học phổ thông dân tộc nội trú tỉnh có đạo đức, thành tích học tập nổi trội.

### ***3.7. Thực hiện đổi mới công tác cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp đảm bảo năng động, hiệu quả, khuyến khích tự phát triển***

Xây dựng và thực hiện các cơ chế, chính sách chuyên gia đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đặc biệt các ngành, lĩnh vực yêu cầu về kỹ thuật và chuyên môn nghiệp vụ chuyên sâu. Trong đó, trọng tâm vào cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp ban, sở, ngành và tương đương, cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương ở các cấp để vừa đảm bảo tính ổn định trong công tác cán bộ vừa tiếp tục phát huy trí tuệ, kinh nghiệm của cán bộ lãnh đạo, quản lý cũng như khuyến khích sự năng động, sáng tạo của các thế hệ lãnh đạo, quản lý các cấp, thúc đẩy sự phát triển chung của toàn tỉnh.

Xây dựng và thực hiện Đề án cải cách hành chính gắn với chuyển đổi số trong thủ tục, quy trình về công tác tổ chức đảng, đảng viên và công tác tổ chức cán bộ.



### **3.8. Tăng cường kiểm tra, giám sát cán bộ và công tác bảo vệ chính trị nội bộ**

Cấp ủy, tổ chức đảng các cấp thường xuyên tự kiểm tra, tự rà soát về công tác cán bộ để kịp thời chỉ ra những tồn tại, hạn chế và chủ động khắc phục. Cấp ủy, Ủy ban kiểm tra cấp trên tăng cường kiểm tra, giám sát công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ đối với cấp ủy, cơ quan, đơn vị cấp dưới trong việc cụ thể hóa và chấp hành các chủ trương, nghị quyết, quy chế, quy định về công tác cán bộ. Chú trọng kiểm tra, giám sát cán bộ trong việc thực hiện các quy định về trách nhiệm nêu gương, về phòng, chống tham nhũng, lãng phí và một số lĩnh vực dễ phát sinh sai phạm như: Quản lý tài nguyên, đất đai; sử dụng ngân sách, tài sản công; đầu tư, xây dựng...

Kiên quyết xử lý sai phạm đối với tập thể, cá nhân; khi phát hiện tổ chức, cá nhân có vi phạm phải tiến hành kiểm tra, kết luận và xử lý nghiêm minh, chính xác, kịp thời. Đồng thời, bảo vệ những cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ. Đẩy mạnh công tác nắm tình hình, thẩm định, thẩm tra xác minh làm trong sạch đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp. Chủ động kịp thời làm rõ vấn đề chính trị hiện nay, nhất là trong quy hoạch, giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp; quản lý chặt chẽ tiêu chuẩn chính trị của cán bộ đương chức và quy hoạch.

## **IV- TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Ban Thường vụ Tỉnh ủy lãnh đạo, chỉ đạo quán triệt, triển khai, tổ chức thực hiện Nghị quyết; cụ thể hóa các nhiệm vụ, giải pháp trong Nghị quyết phù hợp với tình hình thực tiễn, đảm bảo thực hiện thắng lợi mục tiêu của Nghị quyết đã đề ra.

2. Cấp ủy các cấp, ban cán sự đảng, đảng đoàn, lãnh đạo các địa phương, cơ quan, đơn vị có trách nhiệm quán triệt nghiêm túc Nghị quyết đến cán bộ, đảng viên; xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết có hiệu quả. Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo Ủy ban nhân dân tỉnh thể chế hoá về mặt Nhà nước để tổ chức thực hiện Nghị quyết.

3. Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với các cơ quan có liên quan theo dõi, đôn đốc, tổng hợp tình hình thực hiện Nghị quyết. Tham mưu xây dựng trình Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh ban hành các chương trình, kế hoạch, đề án, quy định... về công tác cán bộ đảm bảo thực hiện hoàn thành các mục tiêu và nhiệm vụ giải pháp của Nghị quyết. Kịp thời tham mưu Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy sơ kết, tổng kết, bổ sung, sửa đổi các chỉ tiêu, nhiệm vụ và đề ra các giải pháp để thực hiện Nghị quyết đạt hiệu quả.

4. Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết, định kỳ hàng năm báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

5. Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy xây dựng kế hoạch quán triệt, tuyên truyền Nghị quyết đến cán bộ, đảng viên.

6. Đảng đoàn Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội

- Đảng đoàn Ủy ban Mặt trận Tổ quốc tỉnh phát huy vai trò trong thực hiện giám sát của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân đối với việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của người đứng đầu, cán bộ chủ chốt và cán bộ, đảng viên.

- Các tổ chức chính trị - xã hội: Tổ chức tuyên truyền, vận động cán bộ, đoàn viên, hội viên và các tầng lớp nhân dân biết, giám sát việc thực hiện Nghị quyết. Tổng hợp, nắm tình hình thực tiễn để đề xuất điều chỉnh, bổ sung nội dung, nhiệm vụ trong quá trình thực hiện.

Nghị quyết này được phổ biến đến chi bộ.

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng (báo cáo),
- Văn phòng Trung ương Đảng (báo cáo),
- Các ban đảng Trung ương (báo cáo),
- Đảng ủy Quân khu 2,
- Các đồng chí Ủy viên BCH Đảng bộ tỉnh,
- Các ban xây dựng đảng Tỉnh ủy,
- Các đảng đoàn, ban cán sự đảng,
- Các đảng bộ trực thuộc tỉnh,
- Các sở, ban, ngành, đoàn thể cấp tỉnh,
- Lãnh đạo, chuyên viên Văn phòng Tỉnh ủy,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.

T/M TỈNH ỦY  
BÍ THƯ



**Đặng Quốc Khánh**