

NGHỊ QUYẾT
CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ HUYỆN KHOÁ XXIV
Về đổi mới công tác cán bộ giai đoạn 2021 - 2025

I - TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Tình hình đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ

Sau hơn 20 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khoá VIII về Chiến lược cán bộ, đội ngũ cán bộ các cấp của huyện có bước trưởng thành, phát triển về nhiều mặt, chất lượng ngày càng được nâng lên, từng bước đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc, ngành nghề, lĩnh vực công tác có sự cân đối, hợp lý hơn; nguồn cán bộ quy hoạch khá dồi dào, cơ bản bảo đảm sự chuyển tiếp giữa các thế hệ.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ của huyện có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng, có đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, có ý thức tổ chức kỷ luật, luôn tu dưỡng, rèn luyện, trình độ, năng lực được nâng lên, hoàn thành nhiệm vụ được phân công. Công tác cán bộ đã bám sát các quan điểm, nguyên tắc của Đảng, ngày càng đi vào nền nếp và đạt được những kết quả quan trọng. Quy trình công tác cán bộ ngày càng chặt chẽ, đồng bộ, công khai, minh bạch, khoa học và dân chủ hơn. Công tác đào tạo, bồi dưỡng và cập nhật kiến thức mới được quan tâm, từng bước gắn với chức danh, với quy hoạch và sử dụng cán bộ. Chủ trương luân chuyển kết hợp với bố trí một số chức danh lãnh đạo chủ chốt không là người địa phương đạt được kết quả tốt. Công tác kiểm tra, giám sát, bảo vệ chính trị nội bộ được quan tâm thực hiện có hiệu quả hơn; kỷ cương, kỷ luật được tăng cường. Việc xử lý kịp thời, nghiêm minh một số tổ chức, cá nhân vi phạm đã góp phần cảnh báo, răn đe và ngăn chặn tiêu cực, làm trong sạch đội ngũ cán bộ, củng cố niềm tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân.

Tuy nhiên, năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, yếu kém; thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường. Không ít cán bộ trẻ thiếu bản lĩnh, ngại rèn luyện. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ. Công tác cán bộ còn có phần hạn chế, bất cập, việc thực hiện một số nội dung còn hình thức. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp còn cảm tính, nể nang, dễ dãi hoặc định kiến. Quy hoạch cán bộ thiếu tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương; còn khép kín, chưa bảo đảm phương châm "động" và "mở". Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm đổi mới, chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn, chưa gắn với quy hoạch và theo chức danh. Luân chuyển cán bộ và thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh cán bộ chủ chốt không là người địa phương, trong đó có bí thư cấp uỷ còn có bất cập. Việc sắp xếp, bố trí, phân công,

bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc. Phân cấp quản lý cán bộ chưa theo kịp tình hình, còn tập trung nhiều ở cấp trên. Việc kiểm tra, giám sát thiếu chủ động, chưa thường xuyên, còn nặng về kiểm tra, xử lý vi phạm, thiếu giải pháp hiệu quả để phòng ngừa, ngăn chặn sai phạm. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ còn bị động, chưa theo kịp tình hình.

2. Nguyên nhân của hạn chế, yếu kém

- Nhận thức và ý thức trách nhiệm của một số cấp uỷ, 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 tỉnh, của Trung ương về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ còn thiếu quyết liệt, chưa thường xuyên, nghiêm túc; chậm được cụ thể hoá; ít kiểm tra đôn đốc và chế tài xử lý chưa quyết liệt, kịp thời.

- Công tác quản lý cán bộ có nơi, có lúc bị buông lỏng; việc sàng lọc, thay thế kịp thời những người yếu kém, uy tín thấp, không đủ sức khoẻ còn bất cập.

- Phân công, phân cấp, phân quyền chưa gắn với tăng cường kiểm tra, giám sát.

- 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.

II- QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Quan điểm chỉ đạo

- Công tác cán bộ và đổi mới công tác cán bộ là khâu "then chốt" của công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Đổi mới công tác cán bộ phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, chặt chẽ và hiệu quả. Đầu tư xây dựng đội ngũ cán bộ là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững.

- 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 của huyện.

- Chuẩn hoá, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với việc tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung.

- Nhất quán chỉ đạo trong phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm, đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm minh sai phạm.

- Đổi mới công tác cán bộ phải phù hợp với tình hình yêu cầu, nhiệm vụ của hoạt động thực tiễn và phong trào của nhân dân; gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng và gắn với kiện toàn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực.

- Đổi mới công tác cán bộ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của các cấp uỷ, tổ chức đảng mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của Đảng, trong đó cơ quan tổ chức, cán bộ là nòng cốt. Phát huy mạnh mẽ vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội; phải thực sự dựa vào nhân dân để xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ và đổi mới công tác cán bộ.

2. Giải pháp đổi mới công tác cán bộ trong giai đoạn hiện nay theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng

2.1. Đổi mới phương thức lãnh đạo và hoàn thiện công tác đánh giá cán bộ

Thực hiện nghiêm túc nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ 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 về công tác cán bộ. Tiếp tục thực hiện nghiêm túc quy trình công tác nhân sự của Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội. Mở rộng và phát huy dân chủ trong công tác cán bộ, bảo đảm khách quan, công tâm, công khai, minh bạch.

Thực hiện nghiêm túc tiêu chuẩn chức danh cán bộ và tiêu chí đánh giá cụ thể đối với từng chức danh, từng đối tượng cán bộ, phù hợp với thời kỳ mới và phải lấy việc đánh giá hiệu quả công tác thực tế gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể của cán bộ là một yêu cầu cơ bản trong công tác đánh giá cán bộ.

Đánh giá cán bộ cần bảo đảm tính toàn diện. Trong đánh giá phải xem xét tới tất cả các mối liên hệ trực tiếp, gián tiếp; bên trong, bên ngoài; khách quan, chủ quan trong mọi mặt công tác của cán bộ, không phiến diện.

Đánh giá cán bộ phải tuân theo quan điểm phát triển. Cần nhìn nhận đúng quá trình phấn đấu vươn lên, sự phát triển trong công tác và dự báo được khả năng, triển vọng, xu hướng phát triển của cán bộ; kịp thời phát hiện cán bộ trẻ tài năng và sớm đưa vào quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng để trở thành nguồn cán bộ lãnh đạo kế cận trong tương lai.

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

Quy hoạch cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị và thực tế đội ngũ cán bộ; bảo đảm sự liên thông của cả đội ngũ. Phải đánh giá đúng cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch; thực hiện công khai trong công tác quy hoạch (*Công khai về tiêu chuẩn, số lượng và danh sách quy hoạch đã được cấp trên phê duyệt*). Thực hiện bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp trên nói chung phải kinh qua chức vụ lãnh đạo, quản lý ở cấp dưới.

Quy hoạch cán bộ phải bảo đảm phương châm “động” và “mở”. Số lượng cán bộ đưa vào quy hoạch phải bảo đảm 1,5 đến hai lần; mỗi chức danh quy hoạch hai đến ba người; một người quy hoạch hai đến ba chức danh; không quy hoạch một người cho một chức danh. Phải bảo đảm về độ tuổi và cơ cấu, đó là: bảo đảm ba độ tuổi trong quy hoạch và dãn cách các độ tuổi là năm năm; bảo đảm tỷ lệ nữ trong quy hoạch không dưới 15%. Nếu không bảo đảm cơ cấu thì cấp trên không phê duyệt hoặc bổ sung cán bộ từ nơi khác vào quy hoạch của cơ quan hoặc địa phương đó.

2.3. Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện luân chuyển cán bộ

Quyết liệt hơn trong công tác luân chuyển cán bộ, kết hợp luân chuyển, đào tạo cán bộ. Thực hiện nhất quán xuyên suốt việc bố trí một số chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý không là người địa phương ở các cấp trong hệ thống chính trị của huyện; tăng cường cán bộ cho các lĩnh vực, địa bàn cần thiết, khắc phục tư tưởng cục bộ, khép kín trong từng ngành, từng địa phương, cơ quan, đơn vị.

Luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý phải gắn với việc đánh giá đúng phẩm chất, năng lực và khả năng phát triển của cán bộ, gắn với yêu cầu phát hiện, bồi dưỡng nhân tài. Cần đánh giá đúng cán bộ để phát hiện mặt mạnh và mặt hạn chế của cán bộ, từ đó xây dựng kế hoạch luân chuyển cho phù hợp, giúp cán bộ thông qua hoạt động thực tiễn khắc phục được hạn chế, mau chóng trưởng thành.

Đối với cán bộ trong quy hoạch cán bộ quản lý các phòng, ban chuyên môn cấp huyện phải được luân chuyển qua công tác ở các vị trí cán bộ chủ chốt cấp xã, đồng thời phải chú trọng tính chất chuyên nghiệp của đội ngũ công chức hành chính nhà nước để xây dựng đội ngũ lãnh đạo, quản lý chuyên sâu.

Kết hợp các hình thức luân chuyển với thực hiện cơ chế thực tập, tập sự lãnh đạo, quản lý tạo điều kiện cho cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ quy hoạch được cống hiến, thử thách, rèn luyện, bồi dưỡng trong thực tiễn, giúp cán bộ luân chuyển bổ sung bồi đắp thêm những thiếu hụt về kiến thức, năng lực, kinh nghiệm, phong cách sống, gần gũi, sâu sát cơ sở và kỹ năng công tác đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

2.4. Coi trọng công tác bảo vệ chính trị nội bộ trong tình hình hiện nay

Năm vững và thực hiện tốt các nghị quyết, chỉ thị, quy định về công tác bảo vệ chính trị nội bộ, trước hết cần chú trọng quán triệt và tổ chức thực hiện nghiêm túc các nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, Nhà nước về tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ trong tình hình hiện nay. Đồng thời, gắn thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XII) về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng, ngăn chặn những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ. Chú trọng xây dựng các tổ chức Đảng trong sạch, vững mạnh, đề cao tự phê bình và phê bình, giữ vững nguyên tắc, kỷ luật đảng, thực hiện nghiêm Quy định về những điều đảng viên không được làm. Tăng cường công tác quản lý, giáo dục, rèn luyện đội ngũ cán bộ, đảng viên; kịp thời ngăn chặn những biểu hiện tiêu cực, bè phái, cục bộ, không để xảy ra tình trạng gây mất đoàn kết trong nội bộ.

2.5. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo và nâng cao nhận thức của cấp ủy và cán bộ, đảng viên về vị trí, vai trò, ý nghĩa của công tác đào tạo, bồi dưỡng; tăng cường công tác tư tưởng, nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm của người học; xây dựng ý thức trách nhiệm của đội ngũ những người làm công tác tham mưu, quản lý đào tạo, giảng dạy.

Chủ động phối hợp với các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh để thực hiện đổi mới toàn diện, đồng bộ nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao chất lượng. Định hướng nội dung bảo đảm giữ vững các nguyên lý cơ bản

của chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối và quan điểm của Đảng. Xác định đúng mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ về đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị trong thời kỳ mới. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị phải là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp hoặc cán bộ trong quy hoạch. Cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp, các ngành cần được đào tạo lý luận chính trị theo tiêu chuẩn chức danh và bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới theo quy định. Tổ chức thành nền nếp việc bồi dưỡng lý luận, cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, đảng viên.

Việc chọn cử người đi học phải đúng đối tượng, đúng tiêu chuẩn, tiêu chí chọn cử rõ ràng và được công khai, minh bạch, tránh phân bổ chỉ tiêu bình quân, hình thức. Cán bộ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng phải xác định rõ mục tiêu, động cơ học tập; nâng cao ý thức trách nhiệm, tinh thần tự giác học tập. Quản lý chặt chẽ quá trình học tập, rèn luyện của học viên trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Theo dõi, đánh giá về hiệu quả sử dụng, trưởng thành của đội ngũ cán bộ sau khi được đào tạo, bồi dưỡng.

2.6. Đổi mới công tác bố trí, sử dụng cán bộ

Thực hiện nghiêm quy chế của Trung ương, của Tỉnh ủy về cho thôi chức, miễn nhiệm, từ chức đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý. Kịp thời thay thế những cán bộ yếu kém về phẩm chất, năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ. Chú trọng thực hiện cơ chế để đảng viên, nhân dân tham gia giám sát cán bộ và công tác cán bộ.

Thực hiện nghiêm túc, thường xuyên Quy chế chất vấn trong Đảng và quy định về lấy phiếu tín nhiệm để đánh giá, nhận xét cán bộ theo hướng mở rộng đối tượng tham gia. Việc lấy phiếu tín nhiệm hàng năm đối với các chức danh lãnh đạo trong cơ quan của Đảng, Nhà nước, đoàn thể là một trong các điều kiện để xem xét sắp xếp cho phù hợp hoặc kịp thời thay thế, không phải chờ đến hết nhiệm kỳ, hết tuổi công tác.v.v. đối với những người không đủ năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ, tín nhiệm thấp.

2.7. Thực hiện nghiêm túc chế độ tự phê bình và phê bình

Thực hiện tốt việc tự phê bình và phê bình ở các cấp, trước hết là cán bộ chủ chốt; lấy tự phê bình làm chính, tránh cách làm hình thức, chiêu lệ.

Có hình thức tổ chức thích hợp để quần chúng nhân dân tại cơ quan, đơn vị và nơi cư trú tham gia phê bình cán bộ. Nghiêm cấm mọi hiện tượng trù dập người thẳng thắn đấu tranh phê bình cũng như lợi dụng phê bình để đả kích cá nhân, vu cáo, gây rối nội bộ.

Bảo đảm quyền giám sát của nhân dân đối với cán bộ, công chức và bộ máy nhà nước. Xây dựng quy chế thực hiện công khai và dân chủ việc xét duyệt các chương trình kinh tế - xã hội, dự án đầu tư, phân bổ ngân sách, kinh phí, cấp giấy phép,... Tăng cường kiểm kê, kiểm sát, kiểm tra chặt chẽ việc chi tiêu ngân sách nhà nước, tài sản công, tài chính đảng, đoàn thể, các loại quỹ do nhân dân đóng góp ở tất cả các cấp, các ngành từ huyện đến cơ sở. Xử lý kịp thời, nghiêm minh theo pháp luật những cán bộ, công chức tham nhũng, lãng phí và những người bao che, tiếp tay cho các hành vi đó.

III- TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các chi, đảng bộ căn cứ tình hình thực tiễn của địa phương, đơn vị, xây dựng chương trình thực hiện để cụ thể hóa từng nội dung của nghị quyết; đồng thời xây dựng kế hoạch quán triệt triển khai đến các tổ chức đảng và toàn thể đảng viên.

2. Các đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Huyện ủy, Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ huyện được phân công phụ trách xã, thị trấn, các cơ quan, đơn vị thường xuyên tăng cường kiểm tra, đôn đốc các đơn vị phụ trách quán triệt, triển khai thực hiện nghị quyết.

3. Giao Ban Tổ chức Huyện ủy chủ trì, phối hợp với các Ban xây dựng Đảng Huyện ủy tham mưu cho Ban Thường vụ Huyện ủy xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát về việc thực hiện nghị quyết; tham mưu tổ chức hội nghị đánh giá sơ, tổng kết thực hiện nghị quyết. Hàng quý báo cáo kết quả thực hiện trước Ban Thường vụ Huyện ủy.

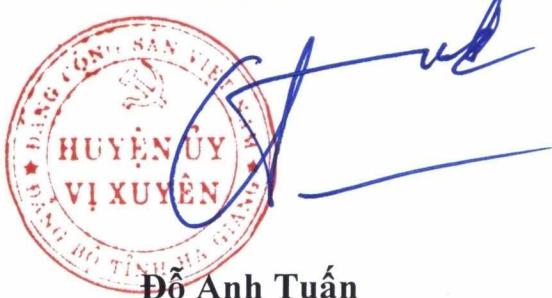
4. Việc đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết chuyên đề về đổi mới công tác cán bộ phải được thực hiện thường xuyên, nghiêm túc lồng ghép vào đánh giá công tác lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy 6 tháng, tổng kết hằng năm. Việc sơ, tổng kết được thực hiện vào giữa và cuối nhiệm kỳ của Đảng bộ huyện.

Nghị quyết này được phổ biến quán triệt đến chi bộ và toàn thể đảng viên trong toàn đảng bộ huyện./.

Nơi nhận:

- Thường trực Tỉnh ủy,
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy,
- Các đồng chí Trưởng, Phó Đoàn công tác theo Quyết định số 198-QĐ/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy theo dõi huyện Vị Xuyên,
- Các đồng chí Ủy viên BCH Đảng bộ huyện,
- Các chi, đảng bộ trực thuộc,
- Lưu Văn phòng HU-HĐND-UBND huyện.

**T/M BAN CHẤP HÀNH
BÍ THƯ**



Đỗ Anh Tuấn