

CHƯƠNG TRÌNH HÀNH ĐỘNG
CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỈNH
về phát triển nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng công tác cán bộ,
nhiệm kỳ 2020 - 2025

Nguồn nhân lực và đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp có vị trí hết sức quan trọng trong việc tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật Nhà nước. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020 - 2025, xác định: Phát triển nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng công tác cán bộ là nhiệm vụ trọng tâm, đột phá của Đảng bộ tỉnh trong nhiệm kỳ 2020 - 2025. Để thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh ban hành *Chương trình hành động về phát triển nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng công tác cán bộ, nhiệm kỳ 2020 - 2025*, như sau:

I. MỤC TIÊU

1. Về phát triển nguồn nhân lực

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 70%, trong đó: Lao động qua đào tạo có bằng cấp chứng chỉ đạt 30%, lao động đang làm việc trong các ngành kinh tế có trình độ từ trung cấp trở lên đạt 30%.

- Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo làm việc trong các lĩnh vực du lịch, công nghiệp, nông nghiệp công nghệ cao của tỉnh đạt từ 75 - 80%.

- Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản trị doanh nghiệp cho 70% lãnh đạo doanh nghiệp nhỏ và vừa; bồi dưỡng kiến thức khởi sự doanh nghiệp cho 500 - 700 người/năm.

- Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tuyển sinh, đào tạo trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng cho 60.000 người, trong đó, đào tạo trình độ trung cấp, cao đẳng cho 12.000 - 14.000 lao động trong độ tuổi, với chất lượng đào tạo đạt chuẩn quốc gia chiếm tỷ lệ 60%, ASEAN chiếm tỷ lệ 15% và quốc tế chiếm tỷ lệ 10%. Tỷ lệ học sinh, sinh viên tốt nghiệp cao đẳng, trung cấp (tại các trường trên địa bàn) có việc làm phù hợp với ngành nghề đào tạo đạt 75- 80%.

- Đưa từ 17.000 - 18.000 lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng, trong đó, lao động qua đào tạo nghề chiếm 60%.

2. Về công tác cán bộ

- Tuyển dụng ít nhất 30% chỉ tiêu biên chế cần tuyển dụng hằng năm theo hình thức thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ vào làm việc tại các cơ quan từ tỉnh đến cơ sở và các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Biệt phái 20% công chức mới được tuyển dụng từ cơ quan này đến công tác tại cơ quan cùng cấp khác hoặc đến các cơ quan cấp dưới để đào tạo, rèn luyện, nắm bắt thực tiễn công tác chuyên môn, thời gian biệt phái từ 01 - 02 năm.

- 100% cán bộ, công chức, viên chức đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị; có trình độ ngoại ngữ, tin học phù hợp với vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Tổ chức từ 05 - 07 lớp đào tạo cán bộ dự nguồn cấp ủy tỉnh, huyện, bí thư cấp ủy cấp xã, dự nguồn các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đạt các tiêu chí về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước như sau:

+ 100% cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý có trình độ đại học chuyên môn, cao cấp lý luận chính trị, quản lý nhà nước chuyên viên chính trở lên.

+ 100% cán bộ trưởng phòng, phó trưởng phòng cấp huyện, cấp tỉnh và tương đương có trình độ đại học chuyên môn, lý luận chính trị trung cấp trở lên, quản lý nhà nước ngạch chuyên viên trở lên.

+ Đối với cấp xã:

Cán bộ cấp xã (thuộc khu vực đồng bằng): 100% đạt trình độ trung cấp lý luận chính trị, phần đầu trên 90% đạt trình độ đại học chuyên môn; các chức danh bí thư, phó bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch hội đồng nhân dân, chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân: 100% đạt trình độ đại học chuyên môn.

Cán bộ cấp xã (thuộc khu vực miền núi): 90% trở lên đạt trình độ trung cấp lý luận chính trị và 80% trở lên đạt trình độ trung cấp chuyên môn, phần đầu 70% đạt trình độ đại học chuyên môn; các chức danh bí thư, phó bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch hội đồng nhân dân, chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân: 100% đạt trình độ trung cấp lý luận chính trị và 80% đạt trình độ đại học chuyên môn.

- Đảm bảo 3 độ tuổi, mỗi độ tuổi cách nhau ít nhất 5 năm trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của các cơ quan, địa phương, đơn vị; chú trọng bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử dưới 45 tuổi đối với cấp tỉnh, dưới 40 tuổi đối với cấp huyện.

- Đảm bảo tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ trong ban chấp hành, ban thường vụ cấp ủy các cấp; tăng cường bổ nhiệm cán bộ nữ; đối với các cơ quan, đơn vị có trên 30% cán bộ, công chức, viên chức là nữ thì phải có cán bộ nữ giữ các chức vụ ở các cấp: lãnh đạo cơ quan, đơn vị; trưởng phòng, phó trưởng phòng cơ quan, đơn vị.

- Tiếp tục thí điểm thực hiện bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các sở, phòng cấp tỉnh, cấp huyện bằng hình thức thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Thực hiện bố trí 100% bí thư cấp ủy cấp huyện không là người địa phương.

- Luân chuyển, điều động từ 15 - 20 cán bộ cấp tỉnh về giữ chức vụ bí thư, phó bí thư, chủ tịch ủy ban nhân dân, phó chủ tịch ủy ban nhân dân, ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp huyện.

- Luân chuyển, điều động từ 09 - 11 cán bộ là bí thư, phó bí thư, chủ tịch hội đồng nhân dân, chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện bố trí giữ chức vụ cấp trưởng, cấp phó sở, ban, ngành cấp tỉnh; từ 04 - 06 cán bộ là ủy viên ban thường vụ, phó chủ tịch hội đồng nhân dân, phó chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện bố trí giữ chức vụ cấp phó sở, ban, ngành cấp tỉnh.

- Biệt phái từ 03 - 05 giảng viên Trường Chính trị tỉnh đến công tác tại các cơ quan đảng, chính quyền, mặt trận, các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh, cấp huyện.

II. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Nhóm nhiệm vụ, giải pháp phát triển nguồn nhân lực

1.1. Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực và xây dựng các chính sách phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao

Xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhóm nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, từng bước đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động theo hướng dịch vụ, công nghiệp phục vụ các ngành mũi nhọn của tỉnh, nhất là các ngành du lịch, thủy sản, năng lượng tái tạo, vật liệu xây dựng, dệt may, chế biến nông, lâm nghiệp, thủy sản,... Quan tâm phát triển đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ là giáo viên, giảng viên đang giảng dạy trong các trường đại học, cao đẳng, đội ngũ chuyên gia y tế, đội ngũ quản lý, lãnh đạo trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.

Rà soát, quy hoạch, sắp xếp lại các cơ sở đào tạo theo hướng giảm đầu mối, tăng quy mô tuyển sinh và nâng cao chất lượng đào tạo, bảo đảm liên kết chặt chẽ giữa các bậc đào tạo, ngành nghề đào tạo. Sắp xếp lại tổ chức bộ máy, xác định ngành nghề thế mạnh của cơ sở đào tạo, tránh chồng chéo ngành nghề. Xây dựng Trường Đại học Quảng Bình trở thành trường đào tạo đa ngành; nghiên cứu, thực hiện mô hình mở đào tạo bậc trung học phổ thông trong trường đại học. Đầu tư xây dựng các cơ sở đào tạo theo hướng tiên tiến, đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp theo quy định. Các trung tâm giáo dục - dạy nghề cấp huyện kết hợp phát triển lĩnh vực đào tạo thường xuyên và giáo dục nghề nghiệp, là các đơn vị chủ chốt trong thực hiện tốt công tác phân luồng học sinh trong giáo dục phổ thông, trở thành các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng

vệ tinh của các trường đại học, cao đẳng, trung cấp. Khuyến khích thành lập các cơ sở giáo dục, giáo dục nghề nghiệp tư thực.

Rà soát, bổ sung, hoàn thiện hệ thống các quy định, cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực, như: Chính sách phát triển hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh; cơ chế tự chủ cho các cơ sở đào tạo; chính sách đào tạo, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cho hệ thống chính trị, nguồn nhân lực cho ngành y tế, đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở giáo dục, cơ sở giáo dục nghề nghiệp; chính sách hỗ trợ đào tạo trình độ cao đẳng, trung cấp nghề. Có chính sách hỗ trợ học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở vào học các trình độ giáo dục nghề nghiệp (bao gồm hỗ trợ kinh phí, học phí học văn hóa trung học phổ thông), đầu tư nâng cao năng lực cho các cơ sở giáo dục - đào tạo thực hiện công tác phân luồng; chính sách hỗ trợ đào tạo, đào tạo lại cho người lao động làm việc trong doanh nghiệp, lao động nông thôn, lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng.

Đổi mới cơ chế quản lý nhà nước đối với giáo dục nghề nghiệp theo nhu cầu thị trường lao động và yêu cầu của người sử dụng lao động; xây dựng cơ chế và tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở đào tạo; thay đổi hình thức đặt hàng, đấu thầu cung cấp dịch vụ đào tạo lao động đối với các hình thức hỗ trợ đào tạo

1.2. Nâng cao chất lượng công tác dự báo, thông tin về thị trường lao động

Xây dựng hệ thống thông tin dự báo cung - cầu nhân lực; bổ sung chức năng dự báo cung - cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động trên địa bàn tỉnh cho các Trung tâm Dịch vụ việc làm thuộc tỉnh. Hình thành và nâng cao hiệu quả hoạt động cung - cầu của thị trường lao động; nâng cao hiệu quả của các trung tâm dịch vụ việc làm công, sàn giao dịch việc làm, khuyến khích phát triển dịch vụ tư vấn, giới thiệu việc làm. Phát triển và hoàn thiện các hình thức thông tin thị trường lao động để định hướng lựa chọn ngành nghề đào tạo và tìm kiếm việc làm. Tổ chức các hoạt động liên kết, gặp gỡ, trao đổi giữa các doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo để nắm bắt kịp thời nhu cầu sử dụng lao động trên thị trường.

Tăng cường công tác thông tin, tuyên truyền về định hướng nghề nghiệp, thông tin cung cầu nhân lực đối với từng ngành nghề; tư vấn tuyển sinh, thông tin về nội dung, chương trình, hình thức đào tạo để học sinh và phụ huynh lựa chọn ngành nghề phù hợp.

1.3. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo nguồn nhân lực

Đổi mới chương trình, phương thức tổ chức đào tạo phù hợp với nhu cầu thị trường lao động, theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng, nâng cao kỹ năng thực hành, năng lực thích ứng với công nghệ mới, thực tế sản xuất và kỹ năng

ngành. Áp dụng, chuyển giao các chương trình đào tạo của nước ngoài và xây dựng, phát triển thêm các nghề trọng điểm đạt chuẩn cấp độ quốc gia, một số ngành nghề hướng đến đào tạo chất lượng cao theo chuẩn trình độ khu vực ASEAN và quốc tế. Ứng dụng công nghệ thông tin, công nghệ mới trong đào tạo và quản lý đào tạo, chú trọng đào tạo, rèn luyện phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật, tin học, ngoại ngữ, kỹ năng sống, kỹ năng làm việc theo nhóm, kỹ năng tư duy sáng tạo, ... giúp người lao động phát triển toàn diện, nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động.

Xác định ngành nghề cần đào tạo chuyên sâu của các cơ sở đào tạo, các lĩnh vực kinh tế chủ lực, mũi nhọn của tỉnh, nhất là các ngành du lịch, dịch vụ, năng lượng tái tạo, dệt may, chế biến nông, lâm nghiệp, thủy sản, ...

Thực hiện liên kết, hợp tác với các trường đại học, học viện có uy tín trong và ngoài nước để nâng cao chất lượng đào tạo; tạo sự gắn kết giữa nhà trường - nhà doanh nghiệp và cơ quan quản lý nhà nước trong tổ chức đào tạo, tăng cường đào tạo thực hành, thực tập nghề nghiệp tại doanh nghiệp.

Xây dựng bộ tiêu chí, tiêu chuẩn ngành nghề để tự đánh giá chất lượng đào tạo, mời doanh nghiệp tham gia đánh giá chất lượng đào tạo.

1.4. Huy động các nguồn lực đầu tư phát triển nguồn nhân lực

Huy động các nguồn lực để đầu tư nâng cao chất lượng công tác đào tạo nghề nghiệp. Đầu tư, hoàn thiện, hiện đại hóa cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo cho Trường Đại học Quảng Bình, các trường cao đẳng. Ưu tiên đầu tư cho các trường đại học, cao đẳng có ngành nghề đào tạo phục vụ thế mạnh phát triển của tỉnh. Đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo cho các trung tâm giáo dục - dạy nghề cấp huyện phục vụ đào tạo giáo dục phổ thông (hệ thường xuyên) kết hợp đào tạo nghề đảm bảo thực hiện các mục tiêu phân luồng trong giáo dục phổ thông và liên kết đào tạo nghề nhằm xây dựng đội ngũ lao động trẻ có trình độ và tay nghề.

Xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý trong các cơ sở giáo dục và đào tạo bảo đảm về số lượng và chất lượng. Tạo điều kiện cho nhà giáo tham gia vào hoạt động quản lý, sản xuất tại các cơ quan, doanh nghiệp để kịp thời nắm bắt công nghệ, trình độ quản lý mới sát với thực tiễn thị trường lao động. Có chính sách thu hút giảng viên, giáo viên giỏi, chuyên gia trong và ngoài nước, các nhà khoa học, đội ngũ quản lý, kỹ sư, thợ bậc cao của doanh nghiệp, các nghệ nhân tham gia giảng dạy tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Bố trí nguồn ngân sách của tỉnh và huy động các nguồn lực đầu tư để đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ công chức, viên chức, các chuyên gia đầu ngành; hỗ trợ đào tạo nghề cho người nghèo, lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ doanh nhân của các doanh nghiệp nhỏ và vừa, người lao động có nhu cầu khởi nghiệp.

Xây dựng kế hoạch vốn ngân sách hàng năm đạt từ 0,5 - 0,8% tổng chi ngân sách của tỉnh cho đầu tư phát triển nguồn nhân lực (ngoài chi thường xuyên, chi sự nghiệp cho giáo dục - dạy nghề).

1.5. Đẩy mạnh phát triển sản xuất kinh doanh, tăng cường hợp tác liên kết trong đào tạo, gắn đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực

Tiếp tục cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh, tạo điều kiện thuận lợi cho phát triển doanh nghiệp, thu hút đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh, đa dạng hóa ngành nghề để tạo việc làm nhằm giảm tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị, nâng cao tỷ lệ sử dụng thời gian lao động ở nông thôn.

Gắn đào tạo với nhu cầu xã hội, tăng cường sự liên kết giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, các tổ chức kinh tế - xã hội để xác định mục tiêu đào tạo. Mở rộng hình thức đào tạo theo địa chỉ, đơn đặt hàng của doanh nghiệp; mời doanh nghiệp tham gia đào tạo; tổ chức cho học sinh, sinh viên tham gia thực tập, thực tế tại doanh nghiệp; nắm bắt thông tin phản hồi từ doanh nghiệp để điều chỉnh nội dung, phương pháp, kế hoạch đào tạo, bảo đảm chất lượng đầu ra gắn với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.

Kết hợp đào tạo và giải quyết việc làm để thu hút lực lượng lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng về tỉnh làm việc.

1.6. Phát huy tiềm lực của đội ngũ doanh nhân

Xây dựng và triển khai chương trình hỗ trợ đào tạo khởi sự doanh nghiệp, quản trị, nâng cao năng lực lập kế hoạch và quản lý hoạt động sản xuất, kinh doanh cho đội ngũ cán bộ quản lý doanh nghiệp; đa dạng hóa các hình thức đào tạo, tổ chức các buổi giao lưu, hội thảo quốc tế; mời các chuyên gia, doanh nhân, giảng viên nước ngoài, có kinh nghiệm ở các cơ sở đào tạo có chất lượng, uy tín để trao đổi, chia sẻ kiến thức theo mô hình đào tạo tiên tiến; các buổi tọa đàm, hội nghị, hội thảo chuyên đề chia sẻ kinh nghiệm khởi sự và quản trị doanh nghiệp nhằm xây dựng mạng lưới thông tin giữa các tổ chức, doanh nghiệp và các nhà quản lý.

Ưu tiên hỗ trợ đối tượng doanh nghiệp nhỏ và vừa, doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực du lịch, dịch vụ, doanh nghiệp mới khởi nghiệp; đào tạo, bồi dưỡng kiến thức khởi sự kinh doanh cho học sinh, sinh viên các trường đại học, cao đẳng, thanh niên và người lao động có nhu cầu khởi nghiệp.

2. Nhóm nhiệm vụ giải pháp nâng cao chất lượng công tác cán bộ

2.1. Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, tuyển chọn công chức, viên chức, tạo nguồn cán bộ chất lượng cao trong hệ thống chính trị

Công tác tuyển dụng công chức phải căn cứ vào vị trí việc làm, gắn với việc cơ cấu lại tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế; đảm bảo nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan và tính cạnh tranh; ứng dụng công nghệ tin học vào thi tuyển công chức nhằm hạn chế được tiêu cực trong thi cử. Có chính

sách phù hợp để phát hiện, tuyển chọn, tiến cử, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ người hiền tài, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ được đào tạo ở các trường đại học, học viện có uy tín vào làm việc tại các cơ quan trong hệ thống chính trị.

Hàng năm, các cơ quan, đơn vị, địa phương phải thực hiện đăng ký, tổ chức tuyển dụng ít nhất 30% nhu cầu tuyển dụng của cơ quan, đơn vị, địa phương bằng hình thức thu hút sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ đáp ứng các tiêu chuẩn quy định vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị, địa phương; trường hợp đã thông báo tuyển dụng bằng hình thức thu hút nhưng không có người đăng ký dự tuyển thì thực hiện tuyển dụng bằng hình thức thi tuyển.

Biệt phái công chức mới được tuyển dụng từ cơ quan này đến công tác tại cơ quan cùng cấp khác hoặc đến các cơ quan cấp dưới để đào tạo, rèn luyện, nắm bắt thực tiễn công tác chuyên môn.

2.2. Nâng cao chất lượng công tác nhận xét, đánh giá cán bộ

Tiếp tục hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh cán bộ, vị trí việc làm và tiêu chí đánh giá cụ thể đối với từng chức danh, từng đối tượng cán bộ, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ. Gắn kết quả kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI, XII) với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; thực hiện nghiêm túc, đảm bảo yêu cầu việc kiểm điểm, xếp loại chất lượng hàng năm đối với tập thể, cá nhân trong hệ thống chính trị theo Quy định số 132-QĐ/TW ngày 08/3/2018 của Bộ Chính trị; trên cơ sở áp dụng chặt chẽ các tiêu chí theo Quy định về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; Quy định khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư, cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; thực hiện tốt quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về trách nhiệm và xử lý trách nhiệm đối với người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Xử lý nghiêm đối với những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ, hạn chế về năng lực, cán bộ có tỷ lệ phiếu tín nhiệm thấp cần xem xét, bố trí công tác khác theo quy định.

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

Xây dựng quy hoạch cán bộ bảo đảm về độ tuổi và cơ cấu, bảo đảm 3 độ tuổi trong quy hoạch và giãn cách các độ tuổi là 5 năm nhằm bảo đảm tính kế thừa, tính liên tục và phát triển, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh; chú ý tăng tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ khoa học... và có sự cân đối giữa các lĩnh vực, địa bàn trong tỉnh; khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín trong quy hoạch cán bộ. Định kỳ hàng năm, có sơ

kết đánh giá kết quả thực hiện, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch cán bộ theo hướng dẫn của cấp trên. Gắn công tác quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng và xây dựng nguồn cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ đưa vào quy hoạch phải cao hơn so với nhiệm kỳ 2015 - 2020; số lượng cán bộ quy hoạch ban chấp hành, ban thường vụ cấp ủy tỉnh, cấp ủy cấp huyện, các chức danh chủ chốt luôn đảm bảo hệ số theo quy định; không quy hoạch một người cho một chức danh; quy hoạch cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số đảm bảo đạt tỷ lệ theo quy định của Trung ương. Cần đưa vào quy hoạch những cán bộ trẻ tuổi có triển vọng để đào tạo, bồi dưỡng về lý luận, chuyên môn, nghiệp vụ và rèn luyện trong thực tiễn công tác lãnh đạo, quản lý ở cấp dưới. Phân đấu nâng cao tỷ lệ cấp ủy viên nữ, trẻ theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 7 (khóa XII).

2.4. Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ bảo đảm đảm chất lượng, hiệu quả; thực hiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ gắn với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực và gắn với việc bố trí, sử dụng cán bộ; có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hằng năm và cả nhiệm kỳ; chú trọng đào tạo cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số; đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh, nâng cao năng lực quản trị ngành của đội ngũ cán bộ; ưu tiên đào tạo sau đại học ở trong và ngoài nước một số ngành, lĩnh vực cấp thiết, như du lịch, thủy sản, y dược, quản lý kinh tế, quản lý quy hoạch; gắn đào tạo sau đại học phù hợp với chuyên ngành đang thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, tránh tình trạng chạy theo bằng cấp, gây lãng phí trong đào tạo, sử dụng nhân lực... Tăng cường bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng xử lý các tình huống phát sinh từ thực tiễn. Tập trung mở các lớp bồi dưỡng cán bộ dự nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý ở cả 03 cấp: tỉnh, huyện, xã; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng các mặt cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở.

Tiếp tục đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo của tỉnh, trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện. Xây dựng đội ngũ giảng viên Trường Chính trị tỉnh, trường đại học, cao đẳng thuộc tỉnh quản lý đạt chuẩn theo quy định; đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo gắn với đào tạo thực tiễn, với giáo dục phẩm chất đạo đức cách mạng của người cán bộ, đảng viên. Xây dựng kế hoạch, nhu cầu biệt phái, đi thực tế đối với giảng viên Trường Chính trị tỉnh đến công tác tại các cơ quan đảng, chính quyền, mặt trận và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh, cấp huyện từ 02 - 03 năm để có thêm kiến thức thực tiễn, phục vụ tốt hơn công tác giảng dạy.

2.5. Nâng cao chất lượng công tác quản lý cán bộ, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử và thực hiện chính sách cán bộ

Rà soát, bổ sung, hoàn thiện các văn bản quy định, hướng dẫn về quản lý cán bộ theo phân cấp quản lý cán bộ. Thực hiện nghiêm túc quy định cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp trên nói chung phải kinh qua chức vụ lãnh đạo chủ chốt ở cấp dưới. Cụ thể hoá và xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý đối với cấp phòng và tương đương. Xây dựng quy trình thực hiện và tăng cường thí điểm thực hiện khảo sát nhân sự trước khi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý. Kiên quyết thay thế cán bộ hạn chế về năng lực, phẩm chất đạo đức, trách nhiệm; bố trí công tác khác, hạ cấp hoặc chuyển sang chế độ chuyên viên đối với những cán bộ không được bổ nhiệm lại hoặc tín nhiệm thấp không chờ hết nhiệm kỳ hoặc hết tuổi công tác.

Công tác bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử lần đầu phải đảm bảo đúng tiêu chuẩn, quy trình quy định, đồng thời đáp ứng các yêu cầu sau:

+ Đối với nhân sự bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý phải đạt các tiêu chuẩn, trình độ các mặt theo khung tiêu chuẩn chức danh cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

+ Đối với nhân sự bổ nhiệm trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương thuộc sở, ban, ngành, mặt trận, các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh; trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương thuộc cấp huyện phải có trình độ đại học chuyên môn và trung cấp lý luận chính trị trở lên.

+ Đối với nhân sự khi giới thiệu ứng cử các chức danh bí thư, phó bí thư đảng ủy; chủ tịch hội đồng nhân dân, chủ tịch ủy ban nhân dân cấp xã phải có trình độ lý luận chính trị và trình độ chuyên môn theo quy định tại điểm 2 Mục I. Trường hợp ở những nơi chưa có nguồn nhân sự đạt chuẩn về trình độ đại học chuyên môn thì cấp ủy có thẩm quyền luân chuyển, điều động, phân công cán bộ đủ điều kiện từ nơi khác đến.

Tăng cường bổ nhiệm cán bộ trẻ, cán bộ nữ; tuy nhiên, phải lấy tiêu chuẩn, chất lượng, uy tín cán bộ làm ưu tiên hàng đầu, không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực thực tiễn công tác, uy tín cán bộ; trường hợp chưa chuẩn bị được cán bộ trẻ, cán bộ nữ thì để khuyết một số vị trí để bổ sung khi có nguồn nhân sự là cán bộ trẻ, cán bộ nữ. Tiếp tục thực hiện chủ trương về bố trí chức danh bí thư cấp ủy, chủ tịch ủy ban nhân dân không là người địa phương đối với cấp huyện và từng bước triển khai thực hiện ở xã, phường, thị trấn. Thực hiện mô hình bí thư cấp ủy đồng thời là chủ tịch ủy ban nhân dân ở những nơi có điều kiện. Cấp trưởng (đối với cả chức danh bầu cử và bổ nhiệm) các địa phương, cơ quan, đơn vị giữ chức vụ không quá 02 nhiệm kỳ liên tiếp (từ 08 năm trở lên) ở cùng một địa phương, cơ quan, đơn vị (một số ngành đặc thù, có chuyên môn sâu, chưa có nhân sự để thay thế, như ngành y tế, giáo dục thì trong từng trường hợp cụ thể Ban Thường vụ cấp ủy sẽ xem xét, quyết định).

Tiếp tục sửa đổi, ban hành quy định và thực hiện tốt các chế độ, chính sách đối với cán bộ ở địa bàn đặc biệt khó khăn, cán bộ luân chuyển, chính sách thu hút, chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, chính sách hỗ trợ đối với cán bộ nghỉ hưu và nghỉ hưu trước tuổi, chính sách thăm viếng khi ốm đau hoặc từ trần.

2.6. Nâng cao chất lượng công tác điều động, luân chuyển cán bộ

Cấp ủy các cấp phải xây dựng kế hoạch điều động, luân chuyển cán bộ từng năm và cho cả nhiệm kỳ; chú trọng luân chuyển cán bộ nữ, cán bộ trẻ. Phân đầu tất cả các huyện, thị xã, thành phố đều có cán bộ luân chuyển, điều động đến công tác; trong nhiệm kỳ 2020 - 2025, thực hiện điều động, luân chuyển cán bộ từ tỉnh về giữ chức vụ bí thư cấp ủy cấp huyện đối với tất cả các huyện, thị xã, thành phố; đồng thời, thực hiện bí thư cấp ủy cấp huyện không là người địa phương; luân chuyển cán bộ đương chức và trong diện quy hoạch các chức danh Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị.

Cấp ủy các cấp chỉ đạo thực hiện tốt phương châm: Vừa đẩy mạnh việc luân chuyển, điều động, vừa thận trọng, giải quyết tốt quan hệ giữa luân chuyển, điều động với ổn định và xây dựng đội ngũ cán bộ có chuyên môn sâu; vừa coi trọng việc đáp ứng yêu cầu trước mắt, vừa thực hiện mục đích bồi dưỡng, rèn luyện, chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận. Phân định rõ việc luân chuyển, điều động cán bộ để đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện với việc điều động, bố trí cán bộ cho yêu cầu nhiệm vụ cụ thể. Đối với cán bộ trẻ thì phải thực hiện luân chuyển và phải đảm bảo thời gian luân chuyển theo quy định.

Tăng cường theo dõi, kiểm tra, khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ luân chuyển, điều động, cơ quan, địa phương thực hiện nhiệm vụ luân chuyển, điều động cán bộ. Chú trọng kiểm tra, xử lý cả tập thể lẫn người đứng đầu có hành vi cản trở, bẽ cánh hoặc gây khó khăn cho cán bộ luân chuyển, điều động đến.

2.7. Kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ, trong cơ quan tổ chức cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền

Thực hiện nghiêm các nguyên tắc, quy định của công tác cán bộ. Tiếp tục nghiên cứu sửa đổi, bổ sung các quy định, khắc phục các kẽ hở trong quy trình, quy định, bảo đảm các thủ tục trong công tác cán bộ chặt chẽ, hiệu quả, tăng cường tính định lượng, công khai, mở rộng dân chủ nhằm ngăn chặn cán bộ lợi dụng kẽ hở để thực hiện hoặc tiếp tay cho chạy chức, chạy quyền; làm rõ, phân định giữa trách nhiệm cá nhân và trách nhiệm tập thể, nhất là trách nhiệm người đứng đầu trong công tác cán bộ, không để tập thể là nơi để cá nhân thực hiện lợi ích riêng. Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra định kỳ, đột xuất; xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân vi phạm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước; lợi dụng quyền lực để thực hiện những hành vi sai trái trong công tác cán bộ; trong xử lý sai phạm phải kịp thời, nghiêm minh, không

có “vùng cấm”, không loại trừ bất cứ đối tượng nào, ở bất kỳ cấp nào, giữ bất kỳ cương vị nào. Kiên quyết không sử dụng cán bộ có hành vi chạy chức, chạy quyền.

Thường xuyên kiểm tra, chỉnh đốn cơ quan tổ chức - cán bộ; rà soát, phát hiện, ngăn chặn, loại bỏ những người lợi dụng uy tín của cơ quan tổ chức - cán bộ để làm những điều sai trái.

2.8. Tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của cấp ủy các cấp đối với công tác cán bộ

Thực hiện nghiêm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ. Cấp ủy các cấp tăng cường phân công, phân cấp trong quản lý và sử dụng cán bộ, đồng thời xác định rõ trách nhiệm của các tổ chức, vai trò, trách nhiệm người đứng đầu các tổ chức trong công tác cán bộ. Tăng cường quản lý và sử dụng cán bộ, xác định rõ trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu trong công tác cán bộ. Cụ thể hóa, hoàn thiện các quy chế, quy định, quy trình thực hiện các khâu trong công tác cán bộ; gắn trách nhiệm cá nhân trong lựa chọn, đề xuất bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, khen thưởng cấp phó và cán bộ cấp dưới trực tiếp; thường xuyên rà soát, sửa đổi bổ sung các văn bản quy định về công tác cán bộ đảm bảo phù hợp; mạnh dạn thí điểm và thực hiện đổi mới ở một số khâu, mô hình có hiệu quả.

Xây dựng kế hoạch, cụ thể hóa, hướng dẫn thực hiện Quy định của Trung ương về khuyến khích và bảo vệ cán bộ đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung; khuyến khích việc thôi giữ chức vụ, từ chức của cán bộ. Chỉ đạo thực hiện đảm bảo chặt chẽ, đồng bộ, đúng quy định các khâu, quy trình của công tác cán bộ; 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; sửa đổi, bổ sung Quy định số 01-QĐ/TU ngày 03/3/2016 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về trách nhiệm và xử lý trách nhiệm đối với người đứng đầu, cấp phó người đứng đầu trong thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao. Đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm cán bộ những thiếu, tham nhũng, vi phạm Điều lệ Đảng, các chủ trương, nghị quyết của Đảng, vi phạm pháp luật.

III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Căn cứ Chương trình hành động của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, cấp ủy đảng các cấp, các đảng đoàn, ban cán sự đảng, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị tiến hành xây dựng kế hoạch, quán triệt và triển khai thực hiện đến đội ngũ cán bộ và đảng viên về các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp được nêu trong Chương trình hành động này. Nêu cao trách nhiệm tập thể và người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị trong lãnh đạo tổ chức thực hiện, xác định những khâu

trọng yếu, điểm đột phá, đề chỉ đạo cụ thể hóa, thực hiện có hiệu quả Chương trình hành động.

2. Ban Thường vụ Tỉnh ủy lãnh đạo, cụ thể hóa các nội dung trong Chương trình hành động của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh thành các quy định, quy chế, đề án, kế hoạch, hướng dẫn để cụ thể hóa và lãnh đạo tổ chức thực hiện tốt Chương trình hành động.

3. Đảng đoàn Hội đồng nhân dân tỉnh, Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo các cơ quan chức năng xây dựng, thực hiện các quy định, đề án; rà soát, bổ sung, điều chỉnh các văn bản có nội dung không còn phù hợp và xây dựng các quy định về cơ chế, chính sách trình cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

4. Các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy, ban cán sự đảng, đảng đoàn, thủ trưởng các sở, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh, các cơ quan, đơn vị liên quan, các huyện, thị, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy tổ chức nghiên cứu, quán triệt và xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện phù hợp với tình hình, đặc điểm của ngành, cơ quan, đơn vị, địa phương; tham mưu rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới các quy định và thực hiện tốt chế độ sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm trong lãnh đạo thực hiện Chương trình hành động.

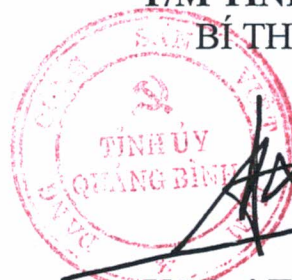
5. Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy giúp Ban Thường vụ Tỉnh ủy tham mưu xây dựng các quy định, quy chế, đề án, kế hoạch để cụ thể hóa các nội dung của Chương trình hành động; phối hợp với Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh, các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy theo dõi, hướng dẫn, đôn đốc và kiểm tra việc tổ chức thực hiện, định kỳ báo cáo Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy theo dõi, chỉ đạo.

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng,
- Ban Tổ chức Trung ương,
- Văn phòng Trung ương Đảng, } (để báo cáo)
- Vụ Địa phương II, BTCTW, }
- Các đảng đoàn, ban cán sự đảng,
- Các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy,
- Các sở, ban, ngành, đơn vị cấp tỉnh,
- Mặt trận và các tổ chức CT-XH cấp tỉnh,
- Các huyện, thị, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy,
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- Lưu VPTU.

T/M TỈNH ỦY

BÍ THƯ



Vũ Đại Thắng