

NGHỊ QUYẾT

**Về giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cơ sở
tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2026 - 2030**

Trong giai đoạn hiện nay, cùng với yêu cầu tiếp tục xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, việc tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở. Cấp cơ sở vừa là nơi trực tiếp tổ chức thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, vừa là cấp gần dân, sát dân, trực tiếp giải quyết công việc của người dân, doanh nghiệp.

Tại Khánh Hòa, thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở đã có nhiều cố gắng, từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Tuy nhiên, vẫn còn tình trạng chất lượng cán bộ, công chức chưa đồng đều, thiếu nhân lực ở một số lĩnh vực chuyên sâu, áp lực công việc gia tăng, kỹ năng quản trị, năng lực chuyển đổi số, tinh thần chủ động, dám nghĩ, dám làm ở một bộ phận còn hạn chế.

Từ yêu cầu thực tiễn đó, Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Nghị quyết về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở, nhằm tạo chuyển biến rõ nét, thực chất trong công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu phát triển tỉnh trong giai đoạn mới.

Phần thứ nhất

TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Tình hình thực tiễn

Thực hiện chính quyền địa phương 2 cấp, đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa đã và từng bước có sự phát triển, nâng cao chất lượng; cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị ở địa phương; góp phần quan trọng vào phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh.

Tuy nhiên, trước yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao, đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở còn bộc lộ một số tồn tại, hạn chế:

- Chất lượng cán bộ chưa đồng đều; năng lực chuyên môn thực tiễn, kỹ năng quản trị, điều hành của một bộ phận còn hạn chế; năng lực số, quản trị dữ liệu, xử lý công việc liên thông còn yếu.

- Năng lực thực thi công vụ chưa đồng đều, cơ cấu nhân sự, đội ngũ chưa phù hợp yêu cầu mới sau sắp xếp bộ máy; còn tình trạng “*thừa người quen việc cũ, thiếu người làm việc mới*”.

- Tinh thần trách nhiệm chưa cao; vẫn còn biểu hiện né tránh, đùn đẩy trách nhiệm trong thi hành công vụ; tình trạng “*dồn việc*” “*tập trung giao việc*” cho một bộ phận nhân lực có chuyên môn nghiệp vụ tốt vẫn hiện hữu, dẫn đến hiện tượng quá tải, phân bổ không đúng, không đều khối lượng công việc và ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng tham mưu và tổ chức thực hiện.

- Khả năng chủ động tư duy, tìm kiếm phương án giải quyết các vấn đề phát sinh trong khuôn khổ pháp luật; chủ động đề xuất, tham mưu, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung còn hạn chế.

Trong bối cảnh cả đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới, yêu cầu tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp tinh gọn, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; nâng cao năng lực quản trị và phục vụ Nhân dân... đặt ra yêu cầu cấp thiết phải nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở một cách toàn diện, thực chất, hiệu quả.

2. Nguyên nhân:

a) Khách quan:

- Hệ thống, hành lang pháp lý đôi khi còn chưa kịp thời được hoàn thiện ban hành, triển khai.

- Yêu cầu đối với vị trí việc làm ngày càng cao, đòi hỏi cán bộ, công chức phải có năng lực đa ngành, đa lĩnh vực và tư duy chủ động trong tham mưu, tổ chức thực hiện (đặc biệt là ở cấp cơ sở).

b) Chủ quan:

- Chuyên môn, nghiệp vụ của lực lượng cán bộ, công chức ở cơ sở đôi khi chưa đảm bảo.

- Tư duy đổi mới, tinh thần chủ động, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung còn hạn chế.

- Thiếu hụt lực lượng trong một số lĩnh vực được định hướng chủ động trong thời kỳ mới như công nghệ thông tin, chuyển đổi số, quản lý đất đai,...

Phần thứ hai

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

I. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

- Nâng cao chất lượng cán bộ, công chức ở cơ sở là nhiệm vụ thường xuyên, chiến lược, có ý nghĩa quyết định.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trong đó cấp ủy giữ vai trò lãnh đạo, người đứng đầu giữ vai trò quyết định trực tiếp.

- Lấy kết quả đầu ra, hiệu quả công việc và sự hài lòng của Nhân dân làm thước đo chủ yếu.

- Bảo đảm đúng người - đúng việc - đúng địa bàn.

- Kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ.

- Kết hợp giữa chuẩn hóa thống nhất và linh hoạt theo đặc thù địa phương.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

2. Mục tiêu

- Nâng cao toàn diện chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở; bảo đảm đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; đáp ứng yêu cầu quản trị hiện đại, chuyển đổi số, phục vụ Nhân dân.

- Xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở cơ bản đồng đều về chất lượng chuyên môn; có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, "*đúng người - đúng việc - đúng địa bàn*", có tư duy chủ động trong tham mưu, tổ chức thực hiện, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; sử dụng hiệu quả, tận dụng tối đa được nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị.

- Xây dựng hệ thống các chính sách, chế độ đủ sức thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao tại các lĩnh vực được định hướng chủ đạo và động viên, hỗ trợ lực lượng nhân lực hiện có có chuyên môn tốt (thông qua kết quả công việc chuyên môn thực tế).

- 100% cán bộ, công chức cơ sở được rà soát theo khung năng lực vị trí việc làm; 100% địa phương xây dựng hoàn chỉnh cơ chế đánh giá theo kết quả đầu ra công việc; giảm rõ rệt tình trạng chậm trễ, đùn đẩy trách nhiệm; nâng tỷ lệ hài lòng của người dân, doanh nghiệp.

- Phấn đấu 100% cán bộ, công chức cơ sở được cập nhật kiến thức, kỹ năng mới, đặc biệt là bồi dưỡng về ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số, kỹ năng nghiệp vụ, kỹ năng xử lý tình huống phát sinh, phục vụ Nhân dân.

- Tăng tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số có trình độ trong tổng số cán bộ quản lý; bảo đảm sự kế thừa, cân đối về độ tuổi, trình độ trong cơ cấu đội ngũ cán bộ cơ sở.

II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1. Chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở theo vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới

a) Nội dung

Khẩn trương xây dựng và hoàn thiện khung năng lực theo vị trí việc làm gồm: (i) Phẩm chất chính trị, đạo đức, tinh thần phục vụ Nhân dân. (ii) Năng lực thực thi công vụ. (iii) Năng lực phát triển (tư duy chiến lược, tư duy dữ liệu, chuyển đổi số, huy động nguồn lực, phối hợp liên ngành, phản ứng chính sách).

Tổ chức rà soát, đánh giá toàn bộ đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở theo tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bố trí lại công tác đối với các trường hợp chưa đáp ứng yêu cầu. Kiên quyết thực hiện bố trí lại vị trí công tác đối với cán bộ, công chức không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ sau thời gian đào tạo, bồi dưỡng.

Thiết lập hệ thống dữ liệu quản lý cán bộ, công chức ở cơ sở, theo dõi quá trình công tác, kết quả thực hiện nhiệm vụ và mức độ đáp ứng tiêu chuẩn chức danh để phục vụ công tác quản lý, bố trí, sử dụng cán bộ.

b) Cơ quan chủ trì: Ban Tổ chức Tỉnh ủy; Đảng ủy UBND tỉnh, Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh; Ban Thường vụ Đảng ủy, UBND các xã, phường, đặc khu.

c) Thời gian thực hiện: Quý III/2026.

2. Đổi mới công tác tuyển chọn, bố trí, sử dụng cán bộ theo nguyên tắc “đúng người, đúng việc, đúng địa bàn”.

a) Nội dung

Thực hiện nghiêm nguyên tắc bố trí cán bộ đúng người, đúng việc, đúng năng lực, đúng địa bàn; khắc phục dứt điểm tình trạng “*thừa người quen việc cũ, thiếu người làm việc mới*”.

Triển khai các quy định về tổ chức bộ máy, biên chế, số lượng cán bộ, số lượng phòng chuyên môn và cấp phó, hướng dẫn các hình thức đặc thù tuyển dụng cán bộ để kịp thời bổ sung nguồn nhân lực cho cấp cơ sở (quý II/2026).

Thực hiện cơ chế giao nhiệm vụ gắn với sản phẩm cụ thể, tiến độ công việc và trách nhiệm cá nhân; hạn chế tình trạng phân công chung chung, không rõ trách nhiệm.

Đẩy mạnh luân chuyển cán bộ ngang giữa các địa phương, đơn vị và luân chuyển có thời hạn đối với cán bộ trong diện quy hoạch nhằm rèn luyện thực tiễn, nhất là tại địa bàn khó khăn, phức tạp. Sau luân chuyển phải đánh giá cụ thể kết quả công tác làm căn cứ bố trí, sử dụng cán bộ.

Định kỳ rà soát, điều chỉnh vị trí việc làm để bảo đảm phân công công việc hợp lý, khắc phục tình trạng quá tải công việc đối với một số vị trí và thiếu việc ở một số vị trí khác.

Triển khai cơ chế thu hút, tuyển dụng, trọng dụng và đãi ngộ nhân tài vào làm việc trong các cơ quan, đơn vị (*quý IV/2026*).

Triển khai các văn bản có liên quan để thực hiện Kết luận số 205-KL/TW, ngày 07/11/2025 của Bộ Chính trị về một số giải pháp đột phá trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ (*Quý III/2026*).

Thiết lập cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ thông qua đánh giá định kỳ sau bố trí, luân chuyển; công khai tiêu chí, quy trình trong nội bộ; thực hiện kiểm tra chéo; lấy hiệu quả công việc và kết quả thực tiễn làm thước đo chủ yếu.

b) Cơ quan chủ trì: Ban Tổ chức Tỉnh ủy; Đảng ủy UBND tỉnh; Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh; Ban Thường vụ Đảng ủy, UBND các xã, phường, đặc khu.

c) Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

3. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo yêu cầu thực tiễn

a) Nội dung

Đổi mới nội dung và phương thức đào tạo, bồi dưỡng theo hướng thiết thực, bám sát yêu cầu vị trí việc làm và tình hình thực tiễn ở cơ sở; chú trọng đào tạo kỹ năng quản trị địa phương, kỹ năng xử lý tình huống.

Hỗ trợ tại chỗ giữa cán bộ giàu kinh nghiệm với cán bộ trẻ; học trên thực tiễn của địa phương. Tập trung đào tạo, bồi dưỡng nội dung về phục vụ, người dân, doanh nghiệp, kinh tế số nông nghiệp, nông thôn, du lịch cộng đồng, quản trị rủi ro xã hội, kỹ năng truyền thông chính sách và phối hợp liên ngành.

Thực hiện cơ chế đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh, theo vấn đề, theo nhu cầu vị trí việc làm và theo đặt hàng của cơ quan sử dụng cán bộ; gắn đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch, bố trí và sử dụng cán bộ.

Sau đào tạo, bồi dưỡng phải tổ chức đánh giá kết quả, mức độ vận dụng vào thực tiễn công tác; trường hợp sau đào tạo nhưng năng lực không chuyển

biển thì xem xét bố trí công việc khác phù hợp; gắn kết quả đào tạo, bồi dưỡng với đánh giá, xếp loại cán bộ hàng năm.

b) Cơ quan chủ trì: Ban Tổ chức Tỉnh ủy; Đảng ủy UBND tỉnh; Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh; Ban Thường vụ Đảng ủy, UBND các xã, phường, đặc khu.

c) Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

4. Đổi mới mạnh mẽ công tác đánh giá cán bộ theo kết quả đầu ra và sự hài lòng của Nhân dân

a) Nội dung

Đổi mới mạnh mẽ công tác đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, định lượng hóa; lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ, hiệu quả công việc, tinh thần trách nhiệm, ý thức phục vụ Nhân dân và kỷ luật công vụ làm tiêu chí chủ yếu.

Xây dựng bộ tiêu chí, chỉ số đánh giá cán bộ theo từng chức danh, vị trí việc làm; thực hiện đánh giá theo quý, năm; hạn chế đánh giá hình thức, nể nang, cào bằng.

Ứng dụng công nghệ thông tin trong theo dõi tiến độ xử lý công việc, chất lượng giải quyết thủ tục hành chính, mức độ hài lòng của người dân và doanh nghiệp làm căn cứ đánh giá cán bộ.

Kết quả đánh giá cán bộ là căn cứ quan trọng để xem xét quy hoạch, đào tạo, bố trí, luân chuyển, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ.

b) Cơ quan chủ trì: Ban Tổ chức Tỉnh ủy; Đảng ủy UBND tỉnh; Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh; Ban Thường vụ Đảng ủy, UBND các xã, phường, đặc khu.

c) Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

5. Bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung

a) Nội dung

Thực hiện chủ trương khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, trên cơ sở tuân thủ chủ trương, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước.

Xây dựng cơ chế xin chủ trương, xin ý kiến đối với các vấn đề mới, khó, nhạy cảm, chưa có quy định cụ thể để cán bộ yên tâm thực hiện nhiệm vụ.

Phân định rõ giữa sai phạm do động cơ vụ lợi với rủi ro trong quá trình thực hiện thí điểm, đổi mới, sáng tạo vì lợi ích chung; kịp thời xem xét, bảo vệ cán bộ thực hiện đúng chủ trương, quy định nhưng phát sinh rủi ro khách quan.

Kịp thời biểu dương, khen thưởng các trường hợp hoàn thành tốt nhiệm vụ khó, xử lý hiệu quả các vấn đề tồn đọng kéo dài. Việc đánh giá sáng kiến phải dựa trên hiệu quả thực tế; đồng thời tăng cường giám sát, kiểm soát để bảo đảm đúng quy định.

b) Cơ quan chủ trì: Các cơ quan, đơn vị, địa phương.

c) Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

6. Đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý cán bộ và thực thi công vụ

a) Nội dung

Triển khai đồng bộ việc số hóa hồ sơ cán bộ, xây dựng hệ thống quản lý cán bộ trên nền tảng số, bảo đảm cập nhật đầy đủ quá trình công tác, đào tạo, đánh giá và cảnh báo các trường hợp chưa đáp ứng tiêu chuẩn.

Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý cán bộ, quản lý công việc, điều hành và giải quyết thủ tục hành chính.

Thực hiện số hóa hồ sơ cán bộ, hồ sơ công việc; tăng cường sử dụng văn bản điện tử, chữ ký số, hệ thống quản lý công việc trên môi trường mạng; từng bước hình thành môi trường làm việc số trong cơ quan hành chính các cấp.

Xây dựng hệ thống theo dõi tiến độ xử lý công việc theo thời gian thực, phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành và đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ, công chức.

b) Cơ quan chủ trì: Ban Tổ chức Tỉnh ủy; Đảng ủy UBND tỉnh; Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh; Ban Thường vụ Đảng ủy, UBND các xã, phường, đặc khu.

c) Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

7. Xây dựng và triển khai các giải pháp phù hợp với đặc thù từng địa bàn

a) Nội dung

Căn cứ đặc điểm từng địa bàn để xác định trọng tâm nhiệm vụ và yêu cầu năng lực cán bộ:

- Đối với khu vực đô thị: Tập trung nâng cao năng lực quản lý đô thị, cải cách hành chính, chuyển đổi số, quản lý trật tự xây dựng, đất đai.

- Đối với khu vực nông thôn: Chú trọng năng lực phát triển kinh tế nông thôn, xây dựng nông thôn mới, quản lý đất đai, tài nguyên, hòa giải cơ sở.

- Đối với khu vực miền núi và vùng đồng bào dân tộc thiểu số: Tập trung công tác dân vận, giảm nghèo, phát triển kinh tế - xã hội, giữ gìn an ninh trật tự.

- Đối với khu vực hải đảo: Gắn phát triển kinh tế với bảo đảm quốc phòng, an ninh, chủ quyền biển đảo.

Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá cán bộ theo đặc thù từng địa bàn làm căn cứ đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ; đồng thời tăng cường kiểm tra, giám sát của cấp ủy cấp trên.

b) Cơ quan chủ trì: Ban Tổ chức Tỉnh ủy; Đảng ủy UBND tỉnh; Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh; Ban Thường vụ Đảng ủy, UBND các xã, phường, đặc khu.

c) Thời gian thực hiện: Quý III/2026.

8. Ban hành các chính sách, chế độ để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

a) Nguyên tắc chung

Ban hành chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đối với các lĩnh vực tỉnh có nhu cầu như: Công nghệ thông tin, chuyên đổi số, quản lý đất đai, xây dựng, tài chính, y tế, giáo dục, khoa học công nghệ, phát triển nguồn nhân lực.

Thực hiện chính sách hỗ trợ tài chính khi tuyển dụng và hỗ trợ hàng tháng đối với nhân lực chất lượng cao; đồng thời có chính sách hỗ trợ, khuyến khích đối với cán bộ, công chức có năng lực, chuyên môn tốt đang công tác tại cơ sở.

Các mức hỗ trợ chính sách, chế độ cụ thể phải được xem xét trên cơ sở khả năng cân đối ngân sách của địa phương, phải được áp dụng đúng đối tượng. Chính sách, chế độ áp dụng phải đi kèm với cơ chế giám sát đối với từng đối tượng thụ hưởng thông qua định kỳ đánh giá kết quả, hiệu quả công việc chuyên môn thực tế (*có tỷ lệ ràng buộc số lượng người hưởng chính sách, chế độ tối đa trong một cơ quan, tổ chức, đơn vị, địa phương*); có cơ chế linh hoạt kịp thời điều chỉnh (tăng, giảm), chấm dứt chính sách, chế độ dựa trên kết quả đánh giá hiệu quả công việc định kỳ không đạt yêu cầu.

Người được hưởng chính sách thu hút phải cam kết thời gian công tác; định kỳ đánh giá hiệu quả công việc làm căn cứ tiếp tục, điều chỉnh hoặc chấm dứt chính sách; trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ hoặc tự ý nghỉ việc phải hoàn trả kinh phí hỗ trợ theo quy định.

Ban hành cơ chế, chính sách phù hợp để thu hút, trọng dụng, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao và khuyến khích đội ngũ cán bộ, công chức có năng lực, thành tích nổi trội đang công tác ở cơ sở; chính sách phải gắn với yêu cầu vị trí việc làm, kết quả thực hiện nhiệm vụ, khả năng cân đối ngân sách và cơ chế kiểm tra, giám sát chặt chẽ.

b) Định hướng việc tham mưu, xây dựng ban hành các chính sách, chế độ, liên quan trong năm 2026 - 2027

- Nghị quyết chính sách thu hút nhân tài, chuyên gia, nhà khoa học trong lĩnh vực Khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số tỉnh Khánh Hòa.

- Nghị quyết về chính sách, chế độ đối với công chức trực tiếp tham mưu nội dung liên quan tại các cơ quan, tổ chức tiên phong trong quá trình vận hành chính quyền địa phương 2 cấp, sắp xếp tinh gọn bộ máy, biên chế đối với lĩnh vực tổ chức, nội vụ (*áp dụng đối với Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Ban Xây dựng Đảng xã, phường, Sở Nội vụ, Văn phòng UBND tỉnh, phòng Văn hóa - Xã hội xã, phường, đặc khu*) trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa.

- Nghị quyết về quy định chính sách thu hút, đãi ngộ nguồn nhân lực lĩnh vực giáo dục và đào tạo.

- Nghị quyết về quy định chính sách thu hút, đãi ngộ nguồn nhân lực y tế và đào tạo chuyên gia, kỹ thuật tại các cơ sở y tế công lập trên địa bàn tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2026 - 2030.

c) Cơ quan chủ trì: Ban Tổ chức Tỉnh ủy; Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh. Đảng ủy UBND tỉnh, UBND tỉnh chỉ đạo xây dựng, trình chính sách cụ thể; Đảng ủy HĐND tỉnh lãnh đạo thể chế hóa bằng nghị quyết.

d) Thời gian thực hiện: Quý III/2026 - 2027.

9. Nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu trong xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở

a) Nội dung

Người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, địa phương chịu trách nhiệm trực tiếp về chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc phạm vi quản lý; kết quả xây dựng đội ngũ cán bộ là tiêu chí quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu.

Trường hợp để xảy ra tình trạng cán bộ yếu kém kéo dài, né tránh trách nhiệm, mất đoàn kết nội bộ, hiệu quả công việc thấp thì xem xét trách nhiệm của người đứng đầu theo quy định.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết; định kỳ sơ kết, tổng kết, kịp thời điều chỉnh, bổ sung giải pháp phù hợp với tình hình thực tiễn.

b) Cơ quan chủ trì: Các cơ quan, đơn vị, địa phương.

c) Thời gian thực hiện: Thường xuyên.

Phần thứ ba

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Thường trực Tỉnh ủy: Căn cứ Nghị quyết này, lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện việc tổ chức triển khai thực hiện trên địa bàn tỉnh; định kỳ nghe báo cáo, cho ý kiến chỉ đạo tháo gỡ khó khăn, vướng mắc phát sinh; bảo đảm Nghị quyết được triển khai nghiêm túc, đồng bộ, hiệu quả.

2. Ban Tổ chức Tỉnh ủy: Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy triển khai thực hiện Nghị quyết; hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra việc cụ thể hóa Nghị quyết trong công tác cán bộ; theo dõi, tổng hợp tình hình thực hiện, định kỳ báo cáo Thường trực Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy; tham mưu sơ kết, tổng kết, đề xuất điều chỉnh, bổ sung các nhiệm vụ, giải pháp phù hợp với tình hình thực tiễn.

3. Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy: Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tổ chức quán triệt, tuyên truyền sâu rộng nội dung Nghị quyết trong toàn Đảng bộ, hệ thống chính trị và Nhân dân; tạo sự thống nhất về nhận thức và hành động trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở. Trong đó, tập trung tuyên truyền, nhân rộng các mô hình hay, cách làm hiệu quả của các cơ quan, địa phương trong thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng cán bộ, công chức cơ sở.

4. Đảng ủy Hội đồng nhân dân tỉnh: Lãnh đạo, chỉ đạo Hội đồng nhân dân tỉnh thể chế hóa các chủ trương của Nghị quyết thành các cơ chế, chính sách cụ thể thuộc thẩm quyền; đặc biệt là các chính sách thu hút, đãi ngộ, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và các chính sách liên quan đến nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở; tăng cường giám sát hoạt động của các cấp chính quyền và các cơ quan, đơn vị trong việc triển khai thực hiện.

5. Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh: Lãnh đạo, chỉ đạo Ủy ban nhân dân tỉnh xây dựng và tổ chức thực hiện các đề án, trình Hội đồng nhân dân thông qua các nghị quyết về chính sách; xây dựng kế hoạch cụ thể để triển khai Nghị quyết, chỉ đạo các sở, ban, ngành, địa phương rà soát, hoàn thiện vị trí việc làm, cơ cấu đội ngũ, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; đẩy mạnh chuyển đổi số

trong quản lý cán bộ và thực thi công vụ; định kỳ báo cáo kết quả thực hiện với Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

6. Trường Chính trị tỉnh: Chủ trì, phối hợp chặt chẽ với các cơ quan, đơn vị, địa phương có liên quan và các cơ sở đào tạo để triển khai các nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức cấp cơ sở.

7. Các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, địa phương

- Căn cứ Nghị quyết này, tổ chức nghiên cứu, tuyên truyền, quán triệt và xây dựng chương trình hoặc kế hoạch cụ thể để tổ chức thực hiện phù hợp với điều kiện thực tế; xác định rõ mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp, lộ trình và trách nhiệm của từng tổ chức, cá nhân; gắn việc thực hiện Nghị quyết với công tác xây dựng Đảng, cải cách hành chính, chuyển đổi số và thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị.

Người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương chịu trách nhiệm trực tiếp trước cấp ủy cấp trên về kết quả triển khai thực hiện Nghị quyết; định kỳ kiểm tra, đánh giá, kịp thời chấn chỉnh những tồn tại, hạn chế; lấy kết quả xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở làm tiêu chí quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người đứng đầu.

8. Chế độ sơ kết, tổng kết: Tổ chức sơ kết việc thực hiện Nghị quyết sau 2 năm triển khai thực hiện và tổng kết vào cuối nhiệm kỳ.

Nơi nhận:

- Bộ Chính trị, Ban Bí thư (báo cáo),
- Ban Tổ chức Trung ương (báo cáo),
- Các vụ theo dõi địa bàn của các cơ quan tham mưu, giúp việc Trung ương Đảng (báo cáo),
- Ủy viên BCH Đảng bộ tỉnh,
- Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy,
- Các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy,
- Hội đồng nhân dân tỉnh,
- Ủy ban nhân dân tỉnh,
- Đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.

**T/M BAN THƯỜNG VỤ
BÍ THƯ**



Trần Phong