

TỈNH ỦY LẠNG SƠN

*

TÀI LIỆU HỘI NGHỊ

**PHỔ BIẾN, QUÁN TRIỆT VÀ TRIỂN KHAI
THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT, ĐỀ ÁN
CỦA BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY
VỀ CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ**

THÁNG 11, NĂM 2023

CHƯƠNG TRÌNH

1. Tuyên bố lí do, giới thiệu đại biểu
2. Phát biểu khai mạc và chỉ đạo Hội nghị
3. Phổ biến, quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết số 116-NQ/TU và Đề án số 08-ĐA/TU, ngày 04/7/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy
4. Tham luận, trao đổi, thảo luận của các đại biểu tham dự
5. Kết luận Hội nghị

**ĐỀ CƯƠNG NỘI DUNG PHỔ BIẾN, QUẢN TRIỆT
VÀ TRIỂN KHAI THỰC HIỆN**

1. Lí do Ban Thường vụ tập trung xây dựng Đề án và ra Nghị quyết về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030

1.1. Về chủ trương của Đảng

- Đây là một trong ba nhiệm vụ đột phá chiến lược của Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng khẳng định: *“Đổi mới mạnh mẽ và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ; tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, người đứng đầu các cấp đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”*;

- Nghị quyết số 26-NQ/TW Hội nghị lần thứ 7 của BCH Trung ương tiếp tục đặt ra mục tiêu: *“Xây dựng đội ngũ cán bộ...đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ tổ quốc, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ...”*.

- Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020-2025 đề ra là: *“...xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ; phát huy tốt vai trò nêu gương của người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị. Ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng, chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” trong nội bộ...”*.

1.2. Về yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh, xây dựng đảng, xây dựng hệ thống chính trị trong tình hình mới

Công tác định hướng, quản lý của Đảng và Nhà nước đóng vai trò rất quan trọng, trong đó yếu tố năng lực điều hành, quản lý, thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị sẽ ảnh hưởng quyết định tới hiệu quả công việc, góp phần quan trọng vào sự nghiệp phát triển của tỉnh. Theo đó, đặt ra yêu cầu cần xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh đáp ứng được những yêu cầu nhiệm vụ phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới.

1.3. Về thực tiễn, trên cơ sở kết quả khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ và thực hiện các khâu của công tác cán bộ của tỉnh

- ***Về số lượng:*** Tổng số cán bộ, công chức, viên chức toàn tỉnh đến thời điểm ngày 31/7/2023 (thời điểm khảo sát xây dựng Đề án) là: **27.500** người, chiếm 3,43% dân số toàn tỉnh, trong đó: Cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện: 2.762 người, chiếm 10,04%; viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập nhà nước: 20.771 người, chiếm 75,54%; cán bộ, công chức cấp xã: 3.967 người, chiếm 14,42%.

- ***Về chất lượng:***

+ Trình độ chuyên môn: Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ đại học trở lên chiếm 61,7%, số có trình độ từ trung cấp trở xuống ngày càng giảm, hiện còn chiếm 14,4%; tuy nhiên tỷ lệ cán bộ có trình độ tiến sĩ và tương đương (bác sĩ chuyên khoa II) còn thấp (chiếm 0,2%). Đa số cán bộ là người dân tộc thiểu số (chiếm 80,2%); cán bộ nữ chiếm tỷ lệ cao 70,8%; cán bộ là đảng viên chiếm tỷ lệ tương đối cao (72,68%).

+ Trình độ Lý luận chính trị: Cử nhân, cao cấp chiếm 3,8%; trung cấp chiếm 20,1%; sơ cấp chiếm 14,3%; chưa qua đào tạo chiếm 61,8% (chủ yếu là viên chức và công chức chưa được quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý nên không thuộc đối tượng đào tạo, bồi dưỡng và nhân viên thừa hành, phục vụ).

+ Trình độ ngoại ngữ, tin học: Cơ bản cán bộ, công chức, viên chức được bồi dưỡng về ngoại ngữ (chiếm 68,3%), một số chưa qua bồi dưỡng chủ yếu là cán bộ, công chức xã, nhân viên thừa hành, phục vụ, một số viên chức tại đơn vị sự nghiệp; hầu hết cán bộ, công chức, viên chức đều sử dụng được ứng dụng công nghệ thông tin cơ bản phục vụ công việc chuyên môn (đã được bồi dưỡng chiếm tỷ lệ 93,9%, một số chưa được bồi dưỡng chủ yếu là cán bộ thừa hành, phục vụ).

* Riêng đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp có số lượng hợp lý, chất lượng ngày càng được nâng lên, tỷ lệ có trình độ trên đại học đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, cấp huyện được nâng lên rõ rệt so với giai đoạn trước, cán bộ lãnh đạo, quản lý nữ các cấp tương đối dồi dào. Tuy nhiên, số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ (dưới 40 tuổi đối với cấp tỉnh, cấp huyện) chiếm tỷ lệ thấp (Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh chiếm 5,7%; lãnh đạo sở, ngành chiếm 5,7%; ban thường vụ huyện ủy, thành ủy 7%; lãnh đạo Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân huyện 5,4%), độ tuổi bình quân tương đối cao (Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đầu nhiệm kỳ 48 tuổi; Ban Chấp hành Đảng bộ cấp huyện đầu nhiệm kỳ 43,8 tuổi; lãnh đạo, quản lý cấp sở, ngành 48,5 tuổi; lãnh đạo, quản lý cấp phòng thuộc sở, ngành 43,7 tuổi; lãnh đạo, quản lý cấp phòng thuộc huyện 43,9 tuổi).

- Về cơ cấu:

+ Cơ cấu ngạch công chức chưa thực sự phù hợp, trong tổng số 2.762 cán bộ, công chức: Ngạch chuyên viên cao cấp chiếm tỷ lệ rất thấp (0,58%), ngạch chuyên viên chính và tương đương còn thấp (19,15%), ngạch cán sự chiếm tỷ lệ tương đối cao (20,85%).

+ Cơ cấu ngạch viên chức: Trong tổng số 20.771 viên chức: Viên chức hạng I chiếm tỷ lệ rất thấp, 4 người (0,02%); viên chức hạng II chiếm tỷ lệ còn thấp (20,89%); viên chức hạng III (53,68%); viên chức hạng IV chiếm tỷ lệ còn tương đối cao (16,78%); cán sự, nhân viên (8,63%).

+ Cơ cấu chuyên ngành: Với đặc thù đội ngũ viên chức ngành giáo dục chiếm tỷ lệ cao trong cơ cấu cán bộ, công chức, viên chức nên chuyên ngành sư phạm, quản lý giáo dục chiếm tỷ lệ cao 61,3%; chuyên ngành kinh tế, tài chính, quản trị kinh doanh chiếm 4,1%; chuyên ngành xã hội nhân văn, xây dựng đảng, hành chính chiếm 6%; chuyên ngành luật chiếm 4,1%; chuyên ngành kỹ thuật (xây dựng, giao thông vận tải, công nghệ thông tin, khoa học công nghệ, mỏ - địa chất...) chiếm tỷ lệ thấp (1,6%). Nhìn chung chuyên ngành khối kinh tế và khối xã hội nhân văn tương đối cân bằng, cơ bản đáp ứng được yêu cầu, chuyên ngành về kỹ thuật chiếm tỷ lệ thấp.

- Đánh giá chung: Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh thời gian qua đã thu được nhiều kết quả quan trọng, đã triển khai nhiều giải pháp để xây dựng, củng cố chất lượng đội ngũ cán bộ của tỉnh, cơ bản đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ. Tuy nhiên, tỉnh chưa có một chiến lược với những mục tiêu, giải pháp bài bản,

dài hạn về xây dựng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ; chưa có các giải pháp tổng thể, đồng bộ, để giải quyết một cách căn cơ những hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ. Xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ trong thời kỳ mới yêu cầu phải xây dựng được đội ngũ cán bộ có chất lượng, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức tốt, trung thành, tận tụy, gương mẫu, tinh thông, được cán bộ và Nhân dân tin tưởng; đồng thời khắc phục những tồn tại, hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là những hạn chế, bất cập trong công tác phát hiện, đánh giá, quy hoạch, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm và tạo nguồn cán bộ từ đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ; đồng thời, để triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, bảo đảm hiệu quả, phù hợp với đặc điểm, tình hình của Đảng bộ tỉnh Lạng Sơn. Đó là lí do thứ ba, cũng là lí do quan trọng nhất.

2. Những quan điểm mới, chủ trương, nội dung mới, quan trọng của Nghị quyết, Đề án của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ

2.1. Năm quan điểm và tư tưởng chỉ đạo

(1) 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, đảm bảo chặt chẽ, đồng bộ theo quy định, hướng dẫn của Trung ương, phù hợp với đặc điểm tình hình thực tế của tỉnh.

(2) Chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm sai phạm trong công tác cán bộ.

(3) Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội và xây dựng hệ thống chính trị của tỉnh trước mắt và lâu dài; thực hiện phương châm “*có vào có ra, có lên, có xuống trong công tác cán bộ*”

(4) Chú trọng xây dựng và tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ có đủ điều kiện, tiêu chuẩn gắn với xây dựng cán bộ chủ chốt tỉnh, cán bộ cấp chiến lược.

(5) Phát huy trách nhiệm của cấp uỷ các cấp và cả hệ thống chính trị trong công tác cán bộ, vai trò, trách nhiệm, sự nêu gương của người đứng đầu; Phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội.

2.2. Về mục tiêu: Có thể xem đây là nội dung hoàn toàn mới. Nghị quyết lần này đã xác định rất rõ mục tiêu tổng quát và một số chỉ tiêu cụ thể đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030.

Mục tiêu chung được xác định: Xây dựng và cơ cấu đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp có tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt; có kiến thức và kỹ năng công tác; có khát vọng, tư duy đổi mới, sáng tạo, ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, gắn bó với nhân dân; có phong cách làm việc chuyên nghiệp, khoa học, dám đương đầu với khó khăn, thử thách, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; có cơ cấu, số lượng hợp lý,

bảo đảm tính kế thừa, sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ xây dựng tỉnh Lạng Sơn phát triển nhanh và bền vững.

Đối với các chỉ tiêu cụ thể, sẽ đi từ phân tích thực trạng, làm cơ sở để xác định các chỉ tiêu đặt ra đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030.

Hiện trạng và các chỉ tiêu cụ thể như sau:

2.2.1. Về chủ trương, chính sách

Như đã nói ở trên, mặc dù thời gian qua, tỉnh luôn quán triệt sâu sắc quan điểm, chủ trương của Trung ương, chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ và có nhiều quyết sách về cán bộ và công tác cán bộ; kiên trì, kiên quyết lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện các chính sách, biện pháp, đạt được những kết quả quan trọng, tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế, tồn tại:

- *Đánh giá cán bộ ở nhiều nơi vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể.*

- *Công tác quy hoạch cán bộ thiếu tính dài hạn, chưa có tính đột phá, một số nơi chưa có sự gắn kết giữa quy hoạch, đào tạo cán bộ với bố trí, sử dụng cán bộ; tạo nguồn quy hoạch cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, nhất là cán bộ cấp chiến lược chưa được thực hiện bài bản; tỷ lệ cán bộ trẻ trong quy hoạch cấp ủy, các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp còn thấp.*

- *Công tác luân chuyển cán bộ thực hiện còn ít, một số cơ quan, đơn vị còn chưa quan tâm đến công tác luân chuyển cán bộ nữ, cán bộ trẻ. Công tác đề bạt, bổ nhiệm cán bộ mới chỉ đáp ứng yêu cầu trước mắt của các cơ quan, đơn vị, chưa gắn với tính tổng thể, đồng bộ trong xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh bảo đảm số lượng, chất lượng, có cơ cấu hợp lý, sự chuyển tiếp vững chắc giữa các thế hệ cán bộ, nhất là tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ.*

- *Công tác tuyển dụng công chức, viên chức chưa có nhiều đổi mới; việc phát hiện, tuyển chọn, thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác tại tỉnh chưa đạt kết quả như mong muốn; một số cán bộ được tiếp nhận, tuyển dụng, bố trí chưa phù hợp với vị trí việc làm, khung năng lực và tiêu chuẩn chức danh, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.*

- *Công tác bảo vệ chính trị nội bộ ở một số cấp ủy chưa được quan tâm đúng mức. Một số cán bộ có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, vi phạm quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.*

Trên thực tế đó, Nghị quyết xác định **đến năm 2025** phải *hoàn thành việc sửa đổi, bổ sung, đồng bộ các quy định, quy chế, quy trình về công tác cán bộ; quy định về trách nhiệm, quyền hạn của người đứng đầu nhằm đổi mới công tác cán bộ, kiểm soát quyền lực, chống chạy chức, chạy quyền.*

2.2.2. Về cơ cấu giới tính và dân tộc thiểu số:

Kết quả cán bộ nữ và cán bộ dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy các cấp đầu nhiệm kỳ 2020 - 2025 như sau:

- Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh: *Cán bộ nữ 18,9%; dân tộc thiểu số 49,1%.*

- Ban Chấp hành Đảng bộ cấp huyện: *Cán bộ nữ 28,5%; dân tộc thiểu số 69,7%.*
- Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã: *Cán bộ nữ 24,7%; dân tộc thiểu số 87,7%.*
- Cán bộ lãnh đạo sở, ban, ngành tỉnh: *Cán bộ nữ 27,2%; dân tộc thiểu số 57,6%.*
- Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng thuộc sở, ban, ngành và tương đương: *Cán bộ nữ 45,5%; dân tộc thiểu số 61,8%.*

Nghị quyết đặt ra chỉ tiêu phấn đấu:

- Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh: *đến năm 2025 đạt 20% trở lên và đến năm 2030 đạt 20% trở lên.*
- Ban Thường vụ Tỉnh ủy: *đến năm 2025 và duy trì đến năm 2030 đạt 20% trở lên.*
- Lãnh đạo sở, ban, ngành tỉnh: *đến năm 2025 và duy trì đến năm 2030 đạt 25% trở lên; cấp ủy cấp huyện: đến năm 2025 đạt 20% trở lên và đến năm 2030 đạt 25% trở lên; cấp ủy cấp xã: đến năm 2025 và duy trì đến năm 2030 đạt 25% trở lên;*
- Mỗi huyện ủy, thành ủy đến năm 2025 có từ 01 cán bộ nữ trở lên, đến năm 2030 có từ 02 cán bộ nữ trở lên tham gia ban thường vụ cấp ủy cấp huyện; đến năm 2025 và duy trì đến năm 2030 nữ đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2026 - 2031 đạt từ 35% trở lên.
- Đến năm 2025, tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy phù hợp với đặc điểm tình hình của tỉnh, của mỗi huyện, thành phố nhưng không dưới 50% (trừ thành phố Lạng Sơn, huyện Hữu Lũng có thể thấp hơn nhưng không dưới 35%).

2.2.3. Về cơ cấu độ tuổi và bố trí, sử dụng cán bộ:

Tổng số cán bộ, công chức, viên chức toàn tỉnh dưới 40 tuổi khá dồi dào (chiếm 57,7%); từ 45 tuổi trở xuống chiếm tỷ lệ cao (76,9%); độ tuổi bình quân tương đối thấp (40,3 tuổi).

Kết quả chỉ tiêu cán bộ trẻ tham gia cấp ủy các ủy các cấp đầu nhiệm kỳ 2020 - 2025:

- Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh: *chỉ chiếm 5,7% chưa đạt chỉ tiêu, hiện nay không còn đồng chí nào dưới 40 tuổi.*
- Ban Chấp hành Đảng bộ cấp huyện: *chiếm tỷ lệ tương đối dồi dào (28,4%)*
- Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã: *có 21,2% dưới 35 tuổi và 34,1% từ 35-40 tuổi chiếm.*

*** Đến thời điểm tháng 9 năm 2025**

(1) Cán bộ trẻ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đương nhiệm: **03 đồng chí** (03 Phó Bí thư Tỉnh đoàn).

(2) Nguồn cán bộ có thể bổ nhiệm chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý:

- Nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ, giữ chức vụ trưởng phòng (*đối tượng 1*) có thể xem xét, bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý diện Ban Thường vụ

Tỉnh ủy quản lý đến năm 2025: **45 đồng chí¹**. Cụ thể: Trưởng phòng cấp tỉnh: **15 đồng chí²**; Trưởng phòng cấp huyện và tương đương trở lên: **30 đồng chí³**

- Nguồn cán bộ trẻ, giữ chức vụ phó trưởng phòng là lực lượng dự nguồn (*đối tượng 2*) bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2025: **112 đồng chí⁴**. Cụ thể: Phó trưởng phòng cơ quan cấp tỉnh: **39 đồng chí⁵**; Phó trưởng phòng cơ quan cấp huyện: **73 đồng chí⁶**

(3) Số lượng vị trí chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý khuyết, thiếu cần kiện toàn từ nay đến hết năm 2025: **45/306** vị trí, chiếm **14,7%** tổng số vị trí chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

- Số lượng vị trí đang thiếu, khuyết đến thời điểm hiện nay: **17 vị trí**. Cụ thể: Tại các cơ quan cấp tỉnh: **06 vị trí⁷**; Tại các huyện, thành phố: **11 vị trí**.

- Số cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý nghỉ hưu giai đoạn từ nay đến hết năm 2025 hoặc không đủ tuổi tái cử cấp ủy, chính quyền, MTTQ và các đoàn thể chính trị - xã hội cấp tỉnh, cấp huyện: **28 đồng chí**. Cụ thể:

+ Cán bộ lãnh đạo tỉnh và lãnh đạo các sở, ban, ngành tỉnh: **10 đồng chí⁸**; Cán bộ lãnh đạo cấp huyện: **18 đồng chí⁹**.

Nguồn cán bộ cấp phòng dự kiến kiện toàn các chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2025 có cơ cấu số lượng cán bộ nữ, dân tộc dồi dào, chuyên ngành đào tạo phù hợp, đáp ứng được yêu cầu tại các vị trí thiếu, khuyết do cán bộ nghỉ hưu, tuy nhiên nguồn cán bộ trẻ đang thiếu ở chuyên ngành y tế, kỹ sư, kỹ thuật, CNTT.

*** Đến thời điểm tháng 9 năm 2030**

(1) Cán bộ trẻ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đương nhiệm: Tại thời điểm thống kê không có trường hợp nào.

¹ Trong đó: Nữ giới 15 đồng chí; dân tộc thiểu số 35 đồng chí. Trình độ chuyên môn: Kinh tế 16 đồng chí; luật 07 đồng chí; KHXH&NV 06 đồng chí; sư phạm 07 đồng chí; nông lâm nghiệp-thủy lợi 03 đồng chí; kỹ sư, kỹ thuật, CNTT 02 đồng chí; chuyên ngành khác 04 đồng chí.

² Tại 14 cơ quan, đơn vị, bao gồm cả cơ quan Trung ương trên địa bàn tỉnh. Trong đó: Nữ giới 05 đồng chí; dân tộc thiểu số 08 đồng chí. Trình độ chuyên môn: Kinh tế 06 đồng chí; luật 03 đồng chí; KHXH&NV 02 đồng chí; sư phạm 01 đồng chí; nông lâm nghiệp-thủy lợi 01 đồng chí; kỹ sư, kỹ thuật, CNTT 01 đồng chí; chuyên ngành khác 01 đồng chí.

³ Trong đó có **24 đồng chí là Huyện ủy viên**; nữ giới 10 đồng chí; dân tộc thiểu số 27 đồng chí. Trình độ chuyên môn: Kinh tế 10 đồng chí; luật 04 đồng chí; KHXH&NV 04 đồng chí; sư phạm 06 đồng chí; nông lâm nghiệp-thủy lợi 03 đồng chí; kỹ sư, kỹ thuật, CNTT 01 đồng chí; chuyên ngành khác 03 đồng chí.

⁴ Trong đó: Nữ giới 50 đồng chí; dân tộc thiểu số 84 đồng chí. Trình độ chuyên môn: Kinh tế 23 đồng chí; luật 13 đồng chí; KHXH&NV 20 đồng chí; sư phạm 18 đồng chí; nông lâm nghiệp-thủy lợi 12 đồng chí; kỹ sư, kỹ thuật, CNTT 10 đồng chí; chuyên ngành khác 16 đồng chí. Các trường hợp này phải được bổ nhiệm trưởng phòng và đủ điều kiện về thời gian để bổ nhiệm chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý trong năm 2025.

⁵ Tại 13 cơ quan, đơn vị. Trong đó: Nữ giới 18 đồng chí; dân tộc thiểu số 28 đồng chí. Trình độ chuyên môn: Kinh tế 11 đồng chí; luật 06 đồng chí; KHXH&NV 07 đồng chí; sư phạm 09 đồng chí; nông lâm nghiệp-thủy lợi 02 đồng chí; kỹ sư, kỹ thuật, CNTT 02 đồng chí; chuyên ngành khác 02 đồng chí.

⁶ Trong đó: Nữ giới 32 đồng chí; dân tộc thiểu số 56 đồng chí. Trình độ chuyên môn: Kinh tế 12 đồng chí; luật 07 đồng chí; KHXH&NV 13 đồng chí; sư phạm 09 đồng chí; nông lâm nghiệp-thủy lợi 10 đồng chí; kỹ sư, kỹ thuật, CNTT 08 đồng chí; chuyên ngành khác 14 đồng chí.

⁷ Sở Thông tin và Truyền thông; Sở Tài nguyên và Môi trường; Sở NN và PT nông thôn; Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Thanh tra tỉnh; Sở Y tế.

⁸ Trong đó: Nữ giới 05 đồng chí; dân tộc thiểu số 07 đồng chí. Trình độ chuyên môn: Kinh tế 04 đồng chí; luật 01 đồng chí; KHXH&NV 02 đồng chí; sư phạm 02 đồng chí; nông lâm nghiệp-thủy lợi 01 đồng chí.

⁹ Trong đó: Nữ giới 03 đồng chí; dân tộc thiểu số 11 đồng chí. Trình độ chuyên môn: Kinh tế 03 đồng chí; KHXH&NV 06 đồng chí; sư phạm 04 đồng chí; chuyên ngành khác 05 đồng chí.

(2) Nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ cấp phòng có thể bổ nhiệm chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý:

- Nguồn cán bộ trẻ giữ chức vụ cấp trưởng phòng (đối tượng 1): **01 đồng chí**¹⁰
- Nguồn cán bộ giữ chức vụ trẻ giữ chức vụ cấp phó trưởng phòng (đối tượng 2): **16 đồng chí**¹¹. Cụ thể: Phó trưởng phòng và tương đương các cơ quan cấp tỉnh: **05 đồng chí**¹²; Phó trưởng phòng các cơ quan huyện, thành phố: **11 đồng chí**¹³.
- Nguồn cán bộ sẽ thực hiện kiện toàn các chức danh Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng từ nay đến hết năm 2025 (thiếu, khuyết do các đồng chí trưởng phòng được kiện toàn chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý giai đoạn từ nay đến hết năm 2025 tại **45 vị trí**): Đối với nguồn này, hiện nay chưa dự kiến được, tuy nhiên cần chỉ đạo thực hiện rà soát, bổ sung cán bộ trẻ vào quy hoạch và phân đấu khi kiện toàn chức danh cán bộ cấp phòng (trưởng, phó phòng) bảo đảm tuổi trẻ tính tại thời điểm năm 2030. Đây sẽ là nguồn cán bộ trẻ để bổ nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030.

(3) Số lượng vị trí chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý khuyết, thiếu cần kiện toàn giai đoạn 2026 - 2030 (do cán bộ nghỉ hưu, không đủ tuổi tái cử cấp ủy, chính quyền, MTTQ, đoàn thể chính trị - xã hội): **64/306** vị trí, chiếm **20,9%** tổng số vị trí chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, trong đó: Lãnh đạo tỉnh và lãnh đạo các sở, ban, ngành tỉnh: **38 đồng chí**¹⁴; Cán bộ lãnh đạo cấp huyện: **26 đồng chí**¹⁵.

Nguồn cán bộ cấp phòng dự kiến kiện toàn các chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030 có cơ cấu cán bộ nữ, dân tộc, chuyên ngành đào tạo phù hợp, đáp ứng được yêu cầu tại các vị trí thiếu, khuyết do cán bộ nghỉ hưu.

** Đến thời điểm tháng 9 năm 2035:*

(1) Cán bộ trẻ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đương nhiệm: Tại thời điểm thống kê không có.

(2) Nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ cấp phòng đến thời điểm tháng 9/2035: Tại thời điểm thống kê không có.

(3) Số lượng vị trí chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý khuyết, thiếu cần kiện toàn giai đoạn 2031 - 2035 (do cán bộ nghỉ hưu, không đủ tuổi tái

¹⁰ Huyện ủy viên, Bí thư Huyện đoàn Văn Lãng; là cán bộ nữ, dân tộc thiểu số, trình độ đại học chuyên ngành xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước.

¹¹ (trong đó: Nữ giới 09 đồng chí; dân tộc thiểu số 09 đồng chí. Trình độ chuyên môn: Kinh tế 04 đồng chí; luật 03 đồng chí; KHXH&NV 03 đồng chí; nông lâm nghiệp-thủy lợi 01 đồng chí; kỹ sư, kỹ thuật, CNTT 03 đồng chí; chuyên ngành khác 02 đồng chí). Các trường hợp này phải được bổ nhiệm trưởng phòng mới đủ điều kiện để bổ nhiệm chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý

¹² Tại Tỉnh Đoàn Lạng Sơn, Sở Khoa học và Công nghệ, Kho bạc Nhà nước huyện Lộc Bình thuộc Kho bạc Nhà nước Lạng Sơn; Tòa án nhân dân tỉnh. Trong đó: Nữ giới 02 đồng chí; dân tộc thiểu số 03 đồng chí. Trình độ chuyên môn: Kinh tế 01 đồng chí; luật 02 đồng chí; kỹ sư, kỹ thuật, CNTT 02 đồng chí.

¹³ Tại 04 huyện, thành phố. Trong đó: Nữ giới 07 đồng chí; dân tộc thiểu số 06 đồng chí. Trình độ chuyên môn: Kinh tế 03 đồng chí; luật 01 đồng chí; KHXH&NV 03 đồng chí; nông lâm nghiệp-thủy lợi 01 đồng chí; kỹ sư, kỹ thuật, CNTT 01 đồng chí; chuyên ngành khác 02 đồng chí.

¹⁴ Trong đó: Nữ giới 11 đồng chí; dân tộc thiểu số 21 đồng chí. Trình độ chuyên môn: Kinh tế 07 đồng chí; luật 05 đồng chí; KHXH&NV 11 đồng chí; sư phạm 02 đồng chí; nông lâm nghiệp-thủy lợi 02 đồng chí; kỹ sư, kỹ thuật, CNTT 06 đồng chí; chuyên ngành khác 05 đồng chí.

¹⁵ (Trong đó: Nữ giới 07 đồng chí; dân tộc thiểu số 18 đồng chí. Trình độ chuyên môn: Kinh tế 05 đồng chí; luật 02 đồng chí; KHXH&NV 06 đồng chí; sư phạm 06 đồng chí; nông lâm nghiệp-thủy lợi 02 đồng chí; chuyên ngành khác 05 đồng chí).

cử cấp ủy, chính quyền, MTTQ, đoàn thể chính trị - xã hội): **43/306 vị trí**, chiếm **14%** tổng số vị trí chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý. Trong đó: Lãnh đạo tỉnh và lãnh đạo các sở, ban, ngành tỉnh: **30 đồng chí**¹⁶; Cán bộ lãnh đạo cấp huyện: **13 đồng chí**¹⁷.

Chỉ tiêu Nghị quyết xác định:

- Phân đầu tỷ lệ bình quân cán bộ trẻ (dưới 40 tuổi đối với cấp tỉnh, cấp huyện và dưới 35 tuổi cấp xã) *đến năm 2025 tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đạt 10% trở lên, cấp ủy cấp huyện 20% trở lên, cấp ủy cấp xã 25% trở lên và đến năm 2030 chỉ tiêu cấp tỉnh và cấp huyện tăng thêm 5%, duy trì tỷ lệ cấp xã.*

- Phân đầu bổ nhiệm cán bộ trẻ (dưới 40 tuổi) diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý *đến năm 2025 đạt tỷ lệ 10% trở lên, đến năm 2030 đạt 15% trở lên trong tổng số cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý;*

- *Đến năm 2025 có cán bộ và đến năm 2030 xác định có 02 cán bộ* dưới 45 tuổi tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy hoặc giữ chức vụ lãnh đạo Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh;

- *Mỗi huyện ủy, thành ủy đến năm 2025 có ít nhất 01 cán bộ và đến năm 2030 có ít nhất 02 cán bộ trẻ (dưới 40 tuổi) tham gia ban thường vụ cấp ủy cấp huyện hoặc giữ chức vụ phó chủ tịch Hội đồng nhân dân, phó chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện.*

2.2.3. Về luân chuyển cán bộ

Giai đoạn 2016 - 2020 đã luân chuyển được **17** lượt cán từ tỉnh về cấp huyện (*giữ các chức danh bí thư, phó bí thư huyện ủy, thành ủy, chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân huyện, thành phố*); **04** lượt cán bộ từ cấp huyện về tỉnh (*giữ các chức danh phó các sở, ban, ngành tỉnh và tương đương*); **01** lượt cán bộ từ huyện này sang huyện khác (*giữ các chức danh phó bí thư huyện ủy, chủ tịch ủy ban nhân dân huyện*); **06** lượt cán bộ từ ngành này sang ngành khác (*giữ các chức danh trưởng, phó các sở, ban, ngành tỉnh và tương đương*); **96** lượt cán bộ từ cấp huyện về cấp xã (*giữ các chức danh bí thư, phó bí thư đảng ủy; chủ tịch hội đồng nhân dân; chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân cấp xã*); **35** lượt cán bộ từ cấp xã này sang cấp xã khác (*giữ các chức danh bí thư, phó bí thư đảng ủy; chủ tịch, phó chủ tịch hội đồng nhân dân; chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân cấp xã*),

Chỉ tiêu Nghị quyết xác định:

Luân chuyển đến năm 2025 đạt từ 10% cán bộ và đến năm 2030 đạt từ 10-15% cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý giữa các sở, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc và tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh; giữa tỉnh và huyện, thành phố; giữa các huyện, thành phố với nhau.

¹⁶ Trong đó: Nữ giới 05 đồng chí; dân tộc thiểu số 21 đồng chí. Trình độ chuyên môn: Kinh tế 9 đồng chí; luật 02 đồng chí; KHXH&NV 9 đồng chí; Sư phạm 03 đồng chí; nông lâm nghiệp-thủy lợi 04 đồng chí; kỹ sư, kỹ thuật, CNTT 01 đồng chí; chuyên ngành khác 02 đồng chí.

¹⁷ Trong đó: Nữ giới 03 đồng chí; dân tộc thiểu số 9 đồng chí. Trình độ chuyên môn: Kinh tế 07 đồng chí; luật 01 đồng chí; KHXH&NV 03 đồng chí; sư phạm 01 đồng chí; kỹ sư, kỹ thuật, CNTT 01 đồng chí.

Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Kế hoạch số 92-KH/TU, ngày 13/01/2023 về thực hiện luân chuyển cán bộ đến năm 2025 và vừa qua đã thực hiện một đợt luân chuyển, điều động cán bộ; xác định tiếp tục đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ để rèn luyện, đào tạo cán bộ, thời gian tới sẽ xem xét thực hiện luân chuyển cán bộ từ các sở, ban, ngành tỉnh về làm cán bộ chủ chốt cấp xã, sau đó bố trí cán bộ chủ chốt cấp huyện, tạo nguồn cán bộ của tỉnh từ sớm, từ xa, được rèn luyện trưởng thành quan thực tiễn tại cơ sở.

2.2.4. Về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị:

Kết quả hiện nay:

- Về trình độ chuyên môn

+ *Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh* đầu nhiệm kỳ 2020 - 2025: Sau đại học chiếm tỷ lệ tương đối cao (77,4%).

+ *Ban Chấp hành Đảng bộ cấp huyện* đầu nhiệm kỳ 2020 - 2025: Đại học trở lên chiếm 96,5%; cao đẳng, trung cấp chiếm 3,5%. Lý luận chính trị 100% từ trung cấp trở lên (cao cấp chiếm 78,2%).

+ *Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã* đầu nhiệm kỳ 2020 - 2025: Đại học trở lên còn tương đối thấp, chiếm 54,6%; trung cấp còn tương đối cao, chiếm 31,7%.

+ *Cán bộ lãnh đạo sở, ban, ngành tỉnh*: Sau đại học 72 người, chiếm 45,6%; đại học: 86 người, chiếm 54,4%.

+ *Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng thuộc sở, ban, ngành và tương đương*: Sau đại học chiếm 34,0%; đại học chiếm 66,0%.

+ *Ban Thường vụ huyện ủy, thành ủy (thời điểm hiện nay)*: Sau đại học chiếm 43%, đại học chiếm 57%.

+ *Cán bộ lãnh đạo Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp huyện*: Sau đại học chiếm 64,3%; đại học chiếm 35,7%.

+ *Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng thuộc các huyện, thành phố*: Sau đại học chiếm 21,8%; đại học chiếm 76,9%; trung cấp chiếm 1,4% (Chủ tịch Hội Cựu chiến binh một số huyện). Lý luận chính trị: Cao cấp 54,8%, trung cấp 45,2%.

+ *Cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã*: Chức danh Bí thư đảng ủy: Đại học trở lên chiếm 58,6%; cao đẳng, trung cấp chiếm 41,4%; Chức danh Phó bí thư đảng ủy: Đại học trở lên chiếm 53,6%; cao đẳng, trung cấp chiếm 46,4%; Chức danh Chủ tịch Hội đồng nhân dân cấp xã: Đại học trở lên chiếm 52,6%; cao đẳng, trung cấp chiếm 47,4%; Chức danh Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã: Đại học trở lên chiếm 62,3%; cao đẳng, trung cấp chiếm 37,7%.

- Về trình độ lý luận chính trị: Cử nhân, cao cấp chiếm 3,8%; trung cấp chiếm 20,1%; sơ cấp chiếm 14,3%; chưa qua đào tạo chiếm 61,8% (chủ yếu là viên chức và công chức chưa được quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý nên không thuộc đối tượng đào tạo, bồi dưỡng và nhân viên thừa hành, phục vụ).

Từ đó, Nghị quyết xác định

- Có trình độ sau đại học: Cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý *đến năm 2025 đạt 45% và đến năm 2030 đạt 50%*; cán bộ cấp phòng *đến năm 2025 đạt 30% và duy trì đến năm 2030*.

- Có trình độ đại học trở lên: *Đến năm 2025, 80% cán bộ cấp xã có trình độ đại học trở lên. Đến năm 2030, cán bộ chủ chốt cấp xã đạt 100% và cán bộ, công chức cấp xã đạt 95%.*

- *Đến năm 2025 và duy trì đến năm 2030, 100% cán bộ trong quy hoạch được đào tạo lý luận chính trị;*

- *Đến năm 2025, 100% cán bộ chủ chốt cấp xã và 90% cán bộ cấp trưởng Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp xã có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên; Đến năm 2030, 100% cán bộ cấp xã có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên.*

2.2.5. Về bồi dưỡng quản lý nhà nước và kiến thức quốc phòng, an ninh, ngoại ngữ, tin học

Để tiếp tục nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng trong thời gian tới, Nghị quyết đề ra chỉ tiêu:

- Cán bộ lãnh đạo cấp sở, ngành và tương đương được bồi dưỡng chương trình chuyên viên cao cấp *đến năm 2025 đạt 30% và đến năm 2030 đạt 40%.*

- Cán bộ cấp phòng được bồi dưỡng quản lý nhà nước chương trình chuyên viên chính *đến năm 2025 đạt 70% và đến năm 2030 đạt 90%.*

- *Đến năm 2025 và duy trì đến năm 2030, 100% cán bộ xã được chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước, kỹ năng công tác; 100% cán bộ, công chức đạt chuẩn ngoại ngữ, tin học theo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm.*

3. Nhiệm vụ và giải pháp tổ chức thực hiện có hiệu quả những mục tiêu, chỉ tiêu cụ thể mà Nghị quyết đề ra

3.1. Xác định nhiệm vụ, giải pháp

Nghị quyết lần này đề ra đầy đủ, đồng bộ các giải pháp, đáp ứng yêu cầu của giai đoạn phát triển mới, bao gồm 08 nhóm nhiệm vụ, giải pháp về:

(1) Đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trách nhiệm nêu gương của đội ngũ cán bộ, nhất là người đứng đầu

(2) Quán triệt, triển khai, cụ thể hóa, hoàn thiện, đồng bộ, thống nhất các nghị quyết, quy định về công tác cán bộ

(3) Thực hiện đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ, trong đó tập trung thực hiện một số giải pháp đột phá trong công tác cán bộ, bao gồm:

- *Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ: tiếp tục triển khai các nội dung, nhiệm vụ, giải pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2021 - 2025 theo Đề án số 03-ĐA/TU, ngày 27/8/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy; Triển khai thí điểm việc đánh giá cán bộ hằng tháng tại một số cơ quan, đơn vị, lấy kết quả và*

kinh nghiệm làm cơ sở để xây dựng quy chế áp dụng chung trong toàn tỉnh; Nghiên cứu triển khai xây dựng phần mềm quản lý công tác đánh giá cán bộ bảo đảm khoa học, chặt chẽ, khách quan, dân chủ, công bằng, minh bạch trong đánh giá cán bộ; Nghiên cứu triển khai thực hiện định kỳ kiểm tra, đánh giá năng lực chuyên môn, nghiệp vụ đối với công chức, viên chức làm nhiệm vụ chuyên môn, lấy đó làm một tiêu chí đánh giá, xếp loại đối với công chức, viên chức hằng năm.

- Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ

Nghiêm túc thực hiện quy định của Trung ương, Hướng dẫn số 04-HD/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy; kiên quyết không phê duyệt quy hoạch cán bộ lãnh đạo các cơ quan, đơn vị nếu không bảo đảm cơ cấu, cụ thể

(1) Thực hiện cơ cấu 3 độ tuổi trong cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị, giãn cách giữa các độ tuổi là 5 năm trở lên để bảo đảm sự kế thừa, chuyển tiếp vững chắc giữa các thế hệ cán bộ (trừ những tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức hội đặc thù như Hội Cựu chiến binh, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, các hội đặc thù cấp tỉnh được giao biên chế). Cụ thể: Đối với cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện: Cán bộ trẻ (dưới 40 tuổi) từ 15% trở lên; trên 50 tuổi không quá 20%. Đối với cấp ủy xã: Cán bộ trẻ (dưới 35 tuổi) từ 25% trở lên; trên 50 tuổi không quá 15%; Đối với các cơ quan, đơn vị: Bảo đảm tỷ lệ cán bộ trẻ dưới 40 tuổi (đối với cơ quan cấp tỉnh), dưới 35 tuổi (đối với cấp phòng thuộc các huyện, thành phố) từ 15% trở lên.

(2) Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp ủy các cấp đạt từ 25% trở lên; phải có cán bộ nữ trong quy hoạch ban thường vụ cấp ủy và các chức danh lãnh đạo cấp ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện.

(3) Về tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số quy hoạch cấp ủy các cấp, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị tối thiểu đạt trên 50%.

(4) Cán bộ được đưa vào quy hoạch phải bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định, tiêu biểu về phẩm chất đạo đức, có trình độ, năng lực đáp ứng được yêu cầu, có thái độ, tinh thần làm việc trách nhiệm cao, sẵn sàng hy sinh vì lợi ích chung của địa bàn, cơ quan, đơn vị.

(5) Đối với những nơi nguồn nhân sự chưa bảo đảm chất lượng, cơ cấu thì chưa thực hiện tối đa hệ số, số lượng quy hoạch theo quy định, để lại bổ sung sau. Cấp có thẩm quyền kiên quyết không phê duyệt quy hoạch đối với cấp ủy, ban thường vụ, tập thể lãnh đạo, quản lý cấp dưới nếu không bảo đảm cơ cấu theo quy định.

Đổi mới phương pháp thực hiện giới thiệu nhân sự quy hoạch. Để bảo đảm cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số theo quy định, khi thực hiện quy trình giới thiệu nhân sự quy hoạch cần thực hiện như sau:

+ Xác định số lượng cán bộ được quy hoạch cấp ủy, lãnh đạo quản lý đối với từng độ tuổi theo cơ cấu độ tuổi, tỷ lệ nữ, dân tộc thiểu số đã xác định.

+ Lập danh sách cán bộ thuộc các đối tượng 1, 2 theo từng độ tuổi là nguồn để giới thiệu quy hoạch cấp ủy, cán bộ lãnh đạo, quản lý các cơ quan, đơn vị.

+ Lập Phiếu giới thiệu quy hoạch cán bộ theo từng độ tuổi bảo đảm tỷ lệ cán

bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

+ Thực hiện ghi phiếu giới thiệu cán bộ quy hoạch theo từng độ tuổi trên cơ sở danh sách cán bộ theo từng độ tuổi do cơ quan tổ chức cán bộ chuẩn bị.

- Đẩy mạnh, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

+ Tiếp tục triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giai đoạn 2020-2025 theo kế hoạch của Tỉnh ủy và Ủy ban nhân dân tỉnh¹⁸.

+ Đẩy mạnh triển khai hoàn thành cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng nước ngoài kế hoạch đã được UBND tỉnh ban hành giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn 2030¹⁹.

+ Xây dựng kế hoạch, đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở nước ngoài giai đoạn 2025-2030 và những năm tiếp theo đối với những lĩnh vực tỉnh đang thiếu.

+ Tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh: Nghiên cứu thành lập cơ sở giáo dục đại học theo phương án thành lập phân hiệu của 01 trường đại học trên cơ sở trường Cao Đẳng Sư phạm Lạng Sơn hiện tại để đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực nói chung và nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói riêng của tỉnh trong thời gian tới. Tổ chức thực hiện tốt Đề án phát triển Trường Chính trị Hoàng Văn Thụ giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030.

- Đổi mới, nâng cao công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức

Việc tuyển dụng và tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức 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. Đổi mới hình thức, nội dung và quy trình thi tuyển cán bộ, công chức phù hợp với điều kiện thực tế của tỉnh; ứng dụng công nghệ thông tin vào tất cả các khâu của công tác tuyển dụng; bảo đảm quá trình tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức được diễn ra khách quan, công khai, minh bạch, có thể tuyển chọn được người có trình độ, năng lực đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ.

Nghiên cứu xây dựng Đề án phát hiện, lựa chọn và bồi dưỡng nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý từ học sinh, sinh viên tỉnh Lạng Sơn trong các trường trung học phổ thông, cao đẳng, đại học giai đoạn 2023-2030 và cho các năm tiếp theo.

- Nâng cao chất lượng công tác bổ nhiệm, điều động, giới thiệu cán bộ ứng cử; thực hiện nghiêm túc miễn nhiệm, khen thưởng, kỷ luật cán bộ theo đúng quy định của Đảng, Nhà nước

Nghiên cứu thí điểm thực hiện quy trình về thi tuyển chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý. Thí điểm thực hiện người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị giới thiệu, đề nghị bổ nhiệm đối với cấp phó (thực hiện khi có hướng dẫn của Trung

¹⁸ Trong đó tập trung đến năm 2025 hoàn thành việc đào tạo 600 chỉ tiêu tiến sĩ, thạc sĩ cho cán bộ, công chức, viên chức (bao gồm bậc sĩ chuyên khoa II, dược sĩ chuyên khoa II, bác sĩ chuyên khoa I, dược sĩ chuyên khoa I); 2000 chỉ tiêu đại học liên thông, văn bằng hai cho viên chức sự nghiệp; 350 chỉ tiêu đại học liên thông cho cán bộ chuyên trách, công chức cấp xã; 460 chỉ tiêu cử nhân, cao cấp lý luận chính trị; 3800 chỉ tiêu trung cấp lý luận chính trị; 1200 chỉ tiêu sơ cấp lý luận chính trị; 556.760 chỉ tiêu các loại hình bồi dưỡng, cập nhật kiến thức cho cán bộ, công chức, viên chức.

¹⁹ Trong đó phân đầu hết năm 2025 cử được 30 chỉ tiêu đào tạo ngắn hạn chuyên sâu với các lĩnh vực về ngoại giao, kinh tế cửa khẩu, nông nghiệp, du lịch, công nghệ thông tin; 440 chỉ tiêu bồi dưỡng ngắn hạn về các lĩnh vực về quản lý hành chính công, chính sách công, nông nghiệp và phát triển nông thôn, y tế, văn hóa, thể thao và du lịch, giáo dục và đào tạo, tài nguyên và môi trường, quy hoạch, xây dựng tại các nước Anh, Pháp, Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc, Israel, Australia, Singapore...

ương). Xây dựng cơ chế phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội và triển vọng phát triển vào vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả vượt cấp, nhất là cán bộ trẻ. Tiếp tục thực hiện chủ trương bầu trực tiếp bí thư tại đại hội đảng bộ các cấp ở những nơi có điều kiện; thực hiện nghiêm việc lựa chọn, bầu cử có số dư; triển khai thực hiện ứng viên trước khi bổ nhiệm phải trình bày chương trình hành động và cam kết trách nhiệm thực hiện. Nghiêm túc thực hiện cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp trên phải kinh qua vị trí chủ chốt cấp dưới; trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định. Nhân sự không trúng cử cấp ủy cấp dưới thì không giới thiệu để bầu cấp ủy cấp trên. Khuyến khích thực hiện bí thư cấp ủy hoặc chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã không là người địa phương tiếp tục thực hiện bí thư cấp ủy cấp xã đồng thời là chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã ở những nơi có đủ điều kiện; tăng cường cán bộ trẻ (dưới 35 tuổi) về làm phó chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn.

Thực hiện nghiêm quy định của Đảng về lấy phiếu tín nhiệm đối với các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý theo quy định. Khuyến khích cán bộ từ chức khi có khuyết điểm; *kiên quyết sàng lọc*, kịp thời thay thế cán bộ bị kỷ luật, cán bộ năng lực hạn chế, uy tín giảm sút mà không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm; kiên trì thực hiện phương châm “có vào, có ra, có lên, có xuống” trong công tác cán bộ. Gần đây, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Kết luận số 1323-KL/TU, ngày 04/7/2023 về chủ trương bố trí cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp sau khi bị kỷ luật.

- Đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ

Ban Thường vụ Tỉnh ủy và cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị các cấp căn cứ vào quy hoạch cán bộ xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ, bố trí, sắp xếp đối với cán bộ sau luân chuyển giai đoạn 2025 và những năm tiếp theo bảo đảm thời gian theo quy định; ưu tiên lựa chọn những đồng chí cán bộ trẻ, cán bộ nữ luân chuyển về cơ sở để tạo nguồn cán bộ lâu dài; đẩy mạnh thực hiện luân chuyển cán bộ giữa cấp trên với cấp dưới, giữa cán bộ khối đảng, đoàn thể với khối chính quyền, giữa các sở, ban, ngành với cấp huyện, giữa các huyện, thành phố; thực hiện nghiêm việc luân chuyển cán bộ để bảo đảm cán bộ được quy hoạch các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp trên phải kinh qua lãnh đạo chủ chốt cấp dưới. Cụ thể:

(1) Các đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy, các đồng chí được quy hoạch các chức danh cán bộ lãnh đạo chủ chốt tỉnh chưa kinh qua chức danh chủ chốt cấp huyện luân chuyển về giữ chức vụ Bí thư thành ủy, huyện ủy trọng điểm.

(2) Các đồng chí Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh được quy hoạch Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân tỉnh, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, Phó Trưởng đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh chưa kinh qua chức danh chủ chốt cấp huyện luân chuyển về giữ chức vụ bí thư cấp ủy cấp huyện.

(3) Giám đốc sở, ban, ngành và tương đương còn đủ tuổi công tác 02 nhiệm kỳ trở lên luân chuyển về cấp huyện giữ chức vụ bí thư cấp ủy cấp huyện.

(4) Phó Giám đốc các sở, ban, ngành và tương đương được quy hoạch Tỉnh ủy còn đủ tuổi công tác 02 nhiệm kỳ trở lên, luân chuyển về cấp huyện giữ các chức vụ phó bí thư cấp ủy cấp huyện; chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện.

Trường hợp đặc biệt nổi trội thì có thể xem xét luân chuyển bố trí giữ chức vụ bí thư cấp ủy cấp huyện.

(5) Điều động các đồng chí lãnh đạo chủ chốt cấp huyện có thời gian công tác còn dưới $\frac{1}{2}$ nhiệm kỳ hoặc không đủ tuổi tái cử cấp ủy nhiệm kỳ 2025 - 2030 về công tác tại tỉnh để luân chuyển cán bộ trẻ, có triển vọng phát triển, quan tâm đến cán bộ dưới 40 tuổi luân chuyển đảm nhiệm các chức danh lãnh đạo cấp huyện.

(6) Cán bộ đang giữ chức vụ trưởng phòng cấp tỉnh được quy hoạch Tỉnh ủy hoặc quy hoạch chức vụ giám đốc, phó giám đốc các sở, ban, ngành và tương đương trở lên, còn đủ tuổi công tác ít nhất 03 nhiệm kỳ luân chuyển về cấp huyện giữ chức vụ phó chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện. Trường hợp đặc biệt nổi trội thì có thể luân chuyển giữ chức vụ phó bí thư cấp ủy cấp huyện.

(7) Các đồng chí lãnh đạo, quản lý cấp huyện được quy hoạch Tỉnh ủy, các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh: (i) Bí thư cấp ủy cấp huyện luân chuyển chủ yếu về làm giám đốc các sở, ban, ngành và tương đương; cấp phó các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy. (ii) Phó bí thư cấp ủy cấp huyện, chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện luân chuyển chủ yếu về làm phó giám đốc các sở, ban, ngành và tương đương; trường hợp đặc biệt nổi trội thì có thể luân chuyển giữ chức vụ giám đốc các sở, ban, ngành và tương đương. (iii) Các đồng chí ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp huyện, phó chủ tịch Hội đồng nhân dân, phó chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, còn đủ tuổi công tác ít nhất 03 nhiệm kỳ luân chuyển lên tỉnh bố trí giữ chức vụ trưởng phòng và tương đương của các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy, Văn phòng Đoàn đại biểu Quốc hội và Hội đồng nhân dân tỉnh, Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh; trường hợp đặc biệt nổi trội thì có thể luân chuyển giữ chức vụ phó giám đốc các sở, ban, ngành và tương đương.

(8) Luân chuyển cán bộ giữa cơ quan khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh và cơ quan khối Nhà nước; giữa các huyện, thành phố chủ yếu bố trí giữ chức vụ tương đương.

(9) Luân chuyển cán bộ ủy ban kiểm tra cấp ủy các cấp sang công tác ở các ngành, các cấp và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các ngành, các cấp về làm công tác kiểm tra, giám sát của Đảng, chủ yếu bố trí giữ chức vụ tương đương.

- *Thực hiện tốt chế độ, chính sách đối với cán bộ; rà soát nghiên cứu, sửa đổi bổ sung và ban hành một số chế độ, chính sách riêng, phù hợp với điều kiện của tỉnh như:* chế độ bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cán bộ, công chức, viên chức; Đầu tư xây dựng nhà ở xã hội phục vụ cán bộ, công chức, viên chức các cơ quan tỉnh, nhà ở tập thể ở các cơ quan huyện và các trường học ở vùng cao, biên giới, vùng đặc biệt khó khăn; chế độ hỗ trợ ưu đãi hơn đối với cán bộ luân chuyển, đặc biệt là đối với cán bộ luân chuyển đến những địa bàn còn khó khăn; sách hỗ trợ, khuyến khích đối với cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo sau đại học; chính sách thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác tại tỉnh; chính sách khuyến khích đối với cán bộ nghỉ hưu trước tuổi để thực hiện thuận lợi trong bố trí sắp xếp cán bộ.

Nghiên cứu ban hành một số chính sách mới như: Khuyến khích đối với cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung; chính sách đối với người có tài năng trong hoạt

động công vụ; hỗ trợ đối với cán bộ ở cơ sở, những người hoạt động ở thôn, tổ dân phố tham gia các lớp kỹ năng, nghiệp vụ, bồi dưỡng đối tượng kết nạp đảng...

(4) Tăng cường kiểm tra, giám sát công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ; nâng cao chất lượng công tác bảo vệ chính trị nội bộ

Chú trọng kiểm tra, giám sát cán bộ trong việc thực hiện các quy định về trách nhiệm nêu gương, thực hiện cam kết tu dưỡng, rèn luyện; về phòng, chống tham nhũng, lãng phí và một số lĩnh vực dễ phát sinh sai phạm. Kiên quyết xử lý sai phạm nghiêm minh, chính xác, kịp thời, không có "vùng cấm". Đồng thời, bảo vệ những cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Thực hiện tốt công tác thẩm định, kết luận tiêu chuẩn chính trị phục vụ công tác 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. Đề xuất các giải pháp nhận diện đấu tranh, phòng ngừa suy thoái, "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong cán bộ, đảng viên.

(5) Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là người đứng đầu có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ

Chú trọng phát hiện, lựa chọn cán bộ trẻ, cán bộ tiêu biểu được đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện thử thách qua thực tiễn, có thành tích nổi trội, có "sản phẩm" cụ thể, có triển vọng phát triển để bổ nhiệm giữ chức vụ đứng đầu các sở, ngành, bí thư cấp ủy cấp huyện, giới thiệu quy hoạch, bầu giữ các chức danh lãnh đạo chủ chốt của tỉnh. Thực hiện luân chuyển, điều động cán bộ giữ vị trí cấp trưởng các sở, ban, ngành tỉnh, cán bộ chủ chốt cấp huyện phù hợp với chức danh quy hoạch ở địa bàn khó khăn, lĩnh vực trọng yếu, nơi triển khai mô hình mới để thử thách, rèn luyện, nâng cao bản lĩnh chính trị, nhân sinh quan cách mạng, năng lực lãnh đạo toàn diện của cán bộ.

Xây dựng cơ sở dữ liệu quản lý về tổ chức bộ máy, biên chế, cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị của tỉnh. Hoàn thành và đưa vào sử dụng phần mềm quản lý hồ sơ cán bộ, công chức, viên chức.

Thực hiện việc giao nhiệm vụ trọng tâm hằng năm riêng cho người đứng đầu gắn với việc giao nhiệm vụ cho cấp ủy, cơ quan, đơn vị. Triển khai xây dựng quy chế đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; xây dựng tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý và tiêu chí đánh giá đối với từng chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu theo biểu điểm cụ thể.

(6) Tiếp tục thực hiện sắp xếp tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế, gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Tiếp tục thực hiện tinh giản 5% công chức và 10% viên chức, gắn cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo tinh thần Kết luận số 28-KL/TW, ngày 21/02/2022, Kết luận số 40-KL/TW, ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về nâng cao hiệu quả công tác quản lý biên chế của hệ thống chính trị giai đoạn 2022 - 2026.

Các huyện, thành ủy, các cơ quan, đơn vị phải thực hiện xây dựng vị trí việc làm theo Nghị quyết số 28 hoàn thành trong năm 2025, xây dựng VTVL làm cơ sở quan trọng trong công tác quản lý, sử dụng cán bộ đảm bảo hiệu quả nhất, nâng

cao chất lượng, rõ người, rõ việc, một việc chỉ giao cho một người chủ trì, một người làm được nhiều việc.

- Xây dựng và trình Trung ương phê duyệt phương án điều chỉnh địa giới đơn vị hành chính mở rộng thành phố Lạng Sơn theo hướng sáp nhập nguyên trạng diện tích tự nhiên, dân số và đơn vị hành chính cấp xã của huyện Cao Lộc vào thành phố Lạng Sơn.

- Tiếp tục rà soát, sáp nhập đơn vị hành chính cấp xã, thôn, tổ dân phố chưa bảo đảm tiêu chuẩn theo quy định. Nghiên cứu, đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức đảng, các tổ chức chính trị - xã hội và lực lượng những người tham gia hoạt động ở thôn, tổ dân phố.

- Nghiên cứu sắp xếp mô hình văn phòng phục vụ chung của Tỉnh ủy khi có hướng dẫn của Trung ương để bảo đảm các cơ quan tham mưu, giúp việc của Tỉnh ủy có một bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, phục vụ tốt nhất công tác lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy.

(7) Kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ, ngăn chặn, đẩy lùi chạy chức, chạy quyền

Vừa qua Bộ Chính trị đã ban hành Quy định số 114-QĐ/TW, ngày 11/7/2023 về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ, Ban Tổ chức Tỉnh ủy dự thảo Công văn của Ban Thường vụ Tỉnh ủy để chỉ đạo quán triệt và rà soát theo quy định, trong thời gian tới các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan đơn vị chính quyền các cấp, cần tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện rà soát, kiểm tra kỹ lưỡng, chặt chẽ những trường hợp đã bố trí người có quan hệ gia đình đồng thời đảm nhiệm các chức danh có liên quan tại Quy định.

Thực hiện nghiêm Kết luận số 1323-KL/TU, ngày 04/7/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về chủ trương bố trí công tác đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp sau khi bị kỷ luật.

Việc xây dựng cơ chế để khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung, Bộ Chính trị đã có Kết luận số 14-KL/TW, ngày 22/9/2021; hiện nay Bộ Nội vụ đang trình Chính phủ xem xét, ban hành Nghị định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung.

(8) Xây dựng cơ quan tham mưu và đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ

Thường xuyên củng cố, kiện toàn cơ quan tham mưu và đội ngũ làm công tác cán bộ thật sự trong sạch, vững mạnh, chuyên nghiệp.

Nghiên cứu xây dựng tiêu chuẩn cụ thể đối với cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ, công tác tổ chức xây dựng đảng tại Ban Tổ chức Tỉnh ủy, ban tổ chức cấp ủy trực thuộc, các cơ quan, đơn vị; lựa chọn những đồng chí đang công tác trong các cơ quan của hệ thống chính trị có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ, có triển vọng phát triển để cử đi đào tạo đại học văn bằng 2 chuyên ngành công tác tổ chức xây dựng đảng tạo nguồn cán bộ làm công tác tổ chức tại ban tổ chức cấp ủy các cấp và các cơ quan, đơn vị.

3.2. Tổ chức thực hiện

Đề án và Nghị quyết cũng đã cụ thể hóa trách nhiệm thực hiện của các tổ chức, cơ quan, đơn vị theo chức năng, nhiệm vụ quy định trong nội dung tổ chức thực hiện. Về cơ bản có thể tóm lược lại như sau:

(1) Các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo địa bàn, cơ quan, đơn vị tổ chức quán triệt, xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể để thực hiện Nghị quyết.

(2) Đảng đoàn Hội đồng nhân dân tỉnh phối hợp với Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh nghiên cứu, chỉ đạo cụ thể hóa các nội dung Nghị quyết để triển khai thực hiện; chỉ đạo Thường trực Hội đồng nhân dân tỉnh, các ban Hội đồng nhân dân tỉnh xây dựng kế hoạch giám sát việc triển khai thực hiện.

(3) Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy chủ trì tham mưu tổ chức tuyên truyền, quán triệt, học tập Nghị quyết.

(4) Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết.

(5) Đảng đoàn Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân đối với việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của cán bộ, đảng viên, nhất là đối với cán bộ chủ chốt các cấp.

(6) Trường Chính trị Hoàng Văn Thụ tiếp tục thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp nhằm nâng cao công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

(6) Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp các cơ quan liên quan tham mưu ban hành kế hoạch, chương trình, đề án, quy định... để triển khai thực hiện các nội dung của Nghị quyết; thường xuyên theo dõi, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra, tổng hợp kết quả, báo cáo, sơ kết, tổng kết việc thực hiện Nghị quyết.

Trên đây, là nội dung phổ biến, quán triệt Nghị quyết số 116-NQ/TU và Đề án số 08-ĐA/TU, ngày 04/7/2023 về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030 xin báo cáo Hội nghị.

**NỘI DUNG THAM LUẬN
CỦA MỘT SỐ CƠ QUAN, ĐƠN VỊ**

**VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÁC CẤP, CÁN BỘ LÃNH ĐẠO,
QUẢN LÝ NHẤT LÀ NGƯỜI ĐỨNG ĐẦU ĐỦ PHẨM CHẤT,
NĂNG LỰC VÀ UY TÍN, NGANG TẦM NHIỆM VỤ ĐẾN NĂM 2025,
ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030**

Thành ủy Lạng Sơn

Ngay sau khi Nghị quyết số 116-NQ/TU và Đề án số 08-ĐA/TU, ngày 04/7/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành, Ban Thường vụ Thành ủy đã chỉ Ban Tuyên giáo Thành ủy ban hành Hướng dẫn số 139-HD/BTGTU ngày 08/8/2023 để hướng dẫn tuyên truyền nâng cao nhận thức, ý thức trách nhiệm của cấp ủy đảng các cấp trong thực hiện các nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ các cấp. Chỉ đạo các chi, đảng bộ trực thuộc, phòng, ban, đơn vị, tổ chức CT-XH thành phố tuyên truyền, triển khai các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp của việc xây dựng đội ngũ cán bộ một cách thường xuyên, liên tục, có trọng tâm, trọng điểm đến toàn thể đảng viên, CC, VC. Qua đó, đã bước đầu nâng cao được nhận thức của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đoàn viên, hội viên và tạo được sự đồng thuận trong hệ thống chính trị của thành phố.

Việc triển khai, quán triệt, thực hiện nghị quyết Nghị quyết số 116-NQ/TU và Đề án số 08-ĐA/TU, ngày 04/7/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy trên địa bàn thành phố có nhiều thuận lợi như: vị trí địa lý của Thành phố là trung tâm chính trị, kinh tế, VH-XH của tỉnh, thường xuyên được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy, sự hướng dẫn về chuyên môn của các cơ quan tham mưu, giúp việc của Tỉnh ủy và các sở, ban, ngành; tình hình kinh tế, văn hoá xã hội của thành phố có nhiều thuận lợi và đang trên đà phát triển; công tác cán bộ và quản lý cán bộ được thực hiện nghiêm theo quy định của Đảng và phân cấp quản lý; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có đầy đủ các điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định của chức danh và vị trí việc làm; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, LLCT, Tin học, ngoại ngữ cơ bản đạt tỷ lệ theo Đề án số 08-ĐA/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

Cụ thể: Tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số, nữ đại biểu HĐND đảm bảo theo cơ cấu; 100% công chức các cơ quan, tổ chức hành chính thành phố có trình độ đại học trở lên; Trên 80% viên chức các đơn vị sự nghiệp (gồm cả các trường học) có trình độ đại học trở lên; 100% cán bộ chủ chốt cấp xã và gần 90% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đại học trở lên; 100% lãnh đạo, quản lý các phòng, ban, đơn vị và cán bộ chủ chốt cấp xã của thành phố có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên; 58% lãnh đạo quản lý phòng, ban, đơn vị có chứng chỉ bồi dưỡng quản lý nhà nước chương trình chuyên viên chính; 100% công chức các cơ quan, tổ chức hành chính có chứng chỉ ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc, tin học theo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm...

Bên cạnh những thuận lợi, Thành phố còn có một số khó khăn, tồn tại liên quan đến nội dung công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ cũng như thực hiện

các chỉ tiêu tại Nghị quyết số 116-NQ/TU và Đề án số 08-ĐA/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy từ nay đến năm 2025 và giai đoạn 2025-2030 đó là: Công tác quy hoạch, bố trí cán bộ của Thành phố và phường, xã còn khó khăn về cơ cấu cán bộ trẻ, đây là khó khăn lớn nhất của thành phố. Thời điểm hiện tại, Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố có 1/41 đồng chí cán bộ trẻ dưới 40 tuổi chiếm 2,44%; Ban Chấp hành Đảng bộ 8/8 phường, xã có tỉ lệ cán bộ trẻ chưa đến 20%; không có cán bộ trẻ tham gia Ban Thường vụ Thành ủy cũng như Ban Thường vụ các phường, xã; nhiều chức danh quy hoạch cán bộ, lãnh đạo quản lý của thành phố và phường, xã còn thiếu cán bộ trẻ do vậy quy hoạch các vị trí chưa đạt tỷ lệ và phải để rà soát bổ sung hằng năm. Do vậy, thành phố sẽ khó khăn để phấn đấu đạt được tỷ lệ cán bộ trẻ từ nay đến năm 2025 và đến năm 2030 theo Đề án, Nghị quyết của Tỉnh đề ra.

Số lượng cán bộ tham gia đào tạo trung cấp lý luận chính trị hệ tập trung hằng năm còn ít do phụ thuộc chỉ tiêu của trường Chính trị Hoàng Văn Thụ giao; chế độ hỗ trợ kinh phí tham gia các lớp bồi dưỡng (thường là 3-5 ngày) cho người không hưởng lương từ ngân sách Nhà nước còn thấp (50.000đ/người/lớp).

Tỷ lệ cán bộ trẻ chưa đạt theo chỉ tiêu là do số lượng cán bộ trẻ ngày một thiếu do biên chế không tăng và cắt giảm hàng năm theo lộ trình tinh giản biên chế hoặc có cán bộ trẻ nhưng năng lực thực hiện nhiệm vụ còn có hạn chế, chưa đủ năm công tác để xem xét bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử; một số ít cán bộ, công chức chưa có ý chí phấn đấu, chưa có nguyện vọng tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước...

Để thực hiện Nghị quyết và Đề án của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Thành ủy đã xây dựng Kế hoạch thực hiện trong đó xác định các chỉ tiêu phấn đấu bằng hoặc cao hơn chỉ tiêu trong Nghị quyết, Đề án của Ban Thường vụ Tỉnh ủy và chỉ ra một số nhiệm vụ, giải pháp khắc phục các tồn tại, hạn chế như sau:

1. Đẩy mạnh công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trách nhiệm nêu gương của đội ngũ cán bộ nhất là người đứng đầu nhằm thống nhất nhận thức và hành động, kiên trì, quyết tâm thực hiện bảo đảm chỉ tiêu Kế hoạch đề ra. Thực hiện kỷ cương hành chính, kiểm tra, giám sát cán bộ và tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ theo quy định.

2. Tiếp tục quán triệt và thực hiện nghiêm các chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, quy định của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về cán bộ và công tác cán bộ. Xem xét bố trí cán bộ theo chỉ tiêu Nghị quyết số 116-NQ/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy đề ra.

3. Chú trọng thực hiện công tác quy hoạch cán bộ các cấp, đặc biệt là quy hoạch nguồn cán bộ trẻ để đảm bảo cơ cấu 03 độ tuổi theo quy định; trên cơ sở rà soát danh sách nhân sự hằng năm để đưa vào nguồn quy hoạch các chức danh diện Ban Thường vụ Thành ủy quản lý, bảo đảm dự nguồn nhân sự sẵn sàng cho việc bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử. Ưu tiên lựa chọn những cán bộ trẻ có triển vọng phát triển để luân chuyển về cơ sở nhằm tạo nguồn cán bộ lâu dài.

4. Đẩy mạnh, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Quan tâm rà soát và cử đội ngũ cán bộ trẻ đi đào tạo, bồi dưỡng nhằm đáp ứng tiêu

chuẩn chức danh, vị trí việc làm, nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và hoàn thiện các tiêu chuẩn chức danh quy hoạch. Từ nay đến năm 2025, chú trọng cử cán bộ là cấp phó các cơ quan, đơn vị sự nghiệp thành phố và trưởng các đoàn thể CT-XH cấp xã tham gia đào tạo trình độ trung cấp LLCT trở lên. Khuyến khích công chức, viên chức, cán bộ công chức cấp xã tham gia các lớp đào tạo đại học, sau đại học và bồi dưỡng quản lý nhà nước chương trình chuyên viên chính. Chỉ đạo mở các lớp bồi dưỡng dành cho cán bộ quy hoạch cấp uỷ, lãnh đạo quản lý các cấp nhiệm kỳ 2025 – 2030 và bồi dưỡng theo chức danh, lĩnh vực công tác. Rà soát, đề xuất mở 01 lớp đào tạo trình độ Trung cấp LLCT hệ không tập trung tại thành phố năm 2025.

5. Chú trọng nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng và chất lượng đội ngũ đảng viên trong tình hình mới. Tiếp tục thực hiện sắp xếp tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo các kết luận, văn bản chỉ đạo của Trung ương, của Tỉnh uỷ.

Về kiến nghị, đề xuất:

1. Đề nghị Tỉnh uỷ tiếp tục quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo ban hành và đồng bộ các văn bản về công tác cán bộ; xem xét tăng chỉ tiêu đào tạo trung cấp lý luận chính trị hệ tập trung tại Trường Chính trị Hoàng Văn Thụ đối với thành phố để đảm bảo chỉ tiêu về trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ là trưởng các tổ chức CT-XH cấp xã.

2. Tăng mức hỗ trợ đối với người không hưởng lương từ ngân sách Nhà nước khi tham gia các lớp bồi dưỡng chuẩn hoá chuyên môn, nghiệp vụ.

**THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT SỐ 116-NQ/TU NGÀY 04/7/2023
CỦA BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY LẠNG SƠN VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ
CÁN BỘ CÁC CẤP, CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ, NHẤT LÀ NGƯỜI
ĐỨNG ĐẦU ĐỦ PHẨM CHẤT NĂNG LỰC VÀ UY TÍN, NGANG TẦM
NHIỆM VỤ ĐẾN NĂM 2025 VÀ ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030
TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN VĂN LÃNG**

Huyện ủy Văn Lãng

I. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH

Văn Lãng là huyện miền núi biên giới, có 17 đơn vị hành chính (16 xã và 01 thị trấn), 161 thôn, khu phố, trong đó có 5 xã biên giới, với 16 thôn giáp biên. Toàn huyện có 49 tổ chức cơ sở đảng, trong đó có 20 đảng bộ, 29 chi bộ; chi bộ trực thuộc đảng ủy cơ sở là 265 chi bộ. Tổng số đảng viên của đảng bộ huyện là 4.338 đồng chí, trong đó có 4.129 **đồng chí đảng viên chính thức và 209 đồng chí đảng viên dự bị. Toàn huyện có 1.666 cán bộ, công chức, viên chức, người lao động hưởng lương từ ngân sách nhà nước, trong đó cán bộ, công chức huyện 130 người, viên chức 1.054 người, cán bộ công chức cấp xã: 312 người; hợp đồng lao động 170 người (khối Đảng, đoàn thể 53 người; khối hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp là 1.613 người).**

II. CÔNG TÁC QUẢN TRIỆT, TRIỂN KHAI THỰC HIỆN

Ban Thường vụ Huyện ủy đã chỉ đạo, tổ chức phổ biến, quán triệt Nghị quyết 116-NQ/TU và Đề án 08-ĐA/TU, ngày 04/7/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy “Về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, cán bộ lãnh đạo, quản lý nhất là người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2025 tầm nhìn đến năm 2030” trong toàn Đảng bộ huyện, yêu cầu các chi, đảng bộ tổ chức quán triệt trong sinh hoạt Đảng; tuyên truyền, phổ biến đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, đảng viên, đoàn viên, hội viên; ban hành Kế hoạch số 136-KH/HU ngày 08/8/2023 tuyên truyền các nội dung liên quan đến Nghị quyết 116-NQ/TU và Đề án 08-ĐA/TU; ban hành văn bản chỉ đạo, hướng dẫn các tổ chức cơ sở đảng, các cơ quan, đơn vị trực thuộc rà soát về thực trạng số liệu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức để đảm bảo đủ cơ sở xây dựng kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 116 và Đề án 08 sát thực tiễn và khả thi trong thực hiện; yêu cầu đảng ủy các xã, thị trấn, các phòng, ban, ngành, MTTQ và các đoàn thể chính trị - xã hội huyện báo cáo thực trạng số liệu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức về cơ cấu cán bộ (*độ tuổi, giới tính, dân tộc*); về trình độ đào tạo bồi dưỡng (*trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, bồi dưỡng kiến thức quốc phòng, an ninh, tin học, ngoại ngữ...*) tại thời điểm hiện tại và dự kiến đến năm 2025, năm 2030; làm rõ cán bộ, công chức hiện nay chưa đạt trình độ đào tạo theo Nghị quyết 116-NQ/TU và Đề án 08-ĐA/TU, phân tích rõ số lượng, chất lượng cán bộ, công chức và định hướng khắc phục đối với từng cá nhân cán bộ, công chức thời điểm hiện tại và lộ trình hoàn thiện trình độ đến năm 2025. Trên cơ sở kết quả rà soát, Ban Thường vụ huyện xây dựng ban hành Kế hoạch số 261-KH/HU ngày 29/9/2023

triển khai thực hiện Nghị quyết 116-NQ/TU và Đề án 08-ĐA/TU phù hợp với đặc điểm tình hình và điều kiện thực tiễn của địa phương.

Qua việc quán triệt, triển khai, thực hiện Nghị quyết 116-NQ/TU và Đề án 08-ĐA/TU đã tạo sự thống nhất cao về nhận thức trong các cấp ủy Đảng, các cơ quan đơn vị, trong cán bộ, đảng viên, cán bộ, công chức về những quan điểm, chủ trương, định hướng về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đến năm 2025 và những năm tiếp theo.

III. THỰC TRẠNG VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÔNG CHỨC

1. Thực trạng cán bộ cấp huyện, cấp xã đến thời điểm tháng 8/2023

Thực trạng cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện: Công tác cán bộ được trú trọng, tỷ lệ nữ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ huyện, nữ tham gia Ban Thường vụ Huyện ủy, nữ đại biểu Hội đồng nhân dân huyện, nữ lãnh đạo các phòng, ban và tương đương cấp huyện, tỷ lệ cán bộ lãnh đạo chủ chốt dưới 40 tuổi và tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số đều đảm bảo theo chỉ tiêu Nghị quyết 116-NQ/TU. 100% cán bộ lãnh đạo quản lý cấp huyện đều có trình độ lý luận chính trị từ Trung cấp trở lên, 98,5% cán bộ lãnh đạo các phòng, ban và tương đương cấp huyện có trình độ Đại học trở lên. Tuy nhiên, tỷ lệ cán bộ trẻ dưới 40 tuổi tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ huyện còn thấp 16,22%; lãnh đạo chủ chốt Huyện ủy, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân huyện không có đồng chí nào dưới 40 tuổi.

Thực trạng cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã: Tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy cấp xã, tỷ lệ người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy xã đảm bảo chỉ tiêu nghị quyết; cán bộ chủ chốt cấp xã có trình độ trung cấp lý luận đạt 95,7%. Tuy nhiên, tỷ lệ nữ lãnh đạo Đảng ủy, HĐND, UBND xã mới đạt 22,52%; cán bộ trẻ dưới 35 tuổi tham gia cấp ủy cấp xã mới đạt 14,84% (*chỉ tiêu nghị quyết năm 2025 - 2030 là 25%*); tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân xã mới đạt 31,31% (*chỉ tiêu nghị quyết năm 2025 - 2030 là 35%*); trình độ chuyên môn của cán bộ, công chức, cán bộ chủ chốt cấp xã có trình độ Đại học mới đạt trên 78,49% (*chỉ tiêu nghị quyết năm 2025 là 20%, năm 2030 là 25%*).

2. Thực trạng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2020-2025 và nhiệm kỳ 2025-2030

Quy hoạch cán bộ cấp huyện: Đối với công tác quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ huyện, Ban Thường vụ Huyện ủy, quy hoạch lãnh đạo cấp ủy, HĐND, UBND huyện, quy hoạch lãnh đạo các phòng và tương đương về tỷ lệ nữ, tỷ lệ dân tộc thiểu số, trình độ chuyên môn và lý luận chính trị và tỷ lệ cán bộ trẻ dưới 40 tuổi (nhiệm kỳ 2025-2030) đều đảm bảo theo chỉ tiêu nghị quyết. Tuy nhiên, việc quy hoạch lãnh đạo cấp ủy, HĐND, UBND huyện tuổi đời dưới 40 (nhiệm kỳ 2020-2025) mới đạt 4,76%; quy hoạch lãnh đạo các phòng và tương đương tỷ lệ cán bộ có trình độ Trung cấp lý luận trở lên nhiệm kỳ 2020-2025 mới đạt 76,11% (nhiệm kỳ 2025-2030 mới đạt 71,56%); còn có 15,92% cán bộ quy hoạch chưa qua đào tạo.

Quy hoạch cán bộ cấp xã: Quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ, Ban Thường vụ Đảng ủy, lãnh đạo Đảng ủy, HĐND, UBND cấp xã: về tỷ lệ nữ, dân tộc thiểu số cơ bản đảm bảo chỉ tiêu nghị quyết. Tuy nhiên, về trình độ chuyên môn và trình độ lý luận chính trị còn thấp (*Quy hoạch BCH Đảng bộ xã trình độ chuyên môn được*

đào tạo Đại học mới đạt 52,88%, trình độ Trung cấp lý luận chính trị 46,63%; Quy hoạch Ban Thường vụ Đảng uỷ cấp xã, trình độ Đại học 54,67%, Trung cấp lý luận chính trị 89,33%; Quy hoạch lãnh đạo Đảng uỷ, HĐND, UBND cấp xã: Đại học 50,77%, Trung cấp lý luận chính trị 78,46%).

3. Những thuận lợi về xây dựng đội ngũ cán bộ

Ban Thường vụ Huyện uỷ đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo các chi đảng bộ, các cơ quan đơn vị thực hiện nghiêm túc các nghị quyết, kết luận, quy định của Trung ương của tỉnh về công cán bộ, cụ thể công tác quy hoạch thực hiện đúng quan điểm chỉ đạo của Đảng và hướng dẫn của cấp uỷ cấp trên, phù hợp với tình hình thực tế của huyện. Công tác cán bộ được thực hiện theo quy trình chặt chẽ, đảm bảo công khai, minh bạch, dân chủ đúng quy định; cấp uỷ huyện, cấp uỷ xã đủ về số lượng, cơ bản từng bước đáp ứng yêu cầu về chất lượng; trình độ chuyên môn, trình độ lý luận chính trị, tỷ lệ tuổi trẻ, nữ tham gia cấp uỷ huyện, xã đều tăng hơn so với nhiệm kỳ trước. Quy trình đánh giá cán bộ được thực hiện một cách chặt chẽ, dân chủ, khách quan, có kết hợp đánh giá cán bộ với phân tích chất lượng đảng viên, kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết TW4 (khóa XI, XII) và Kết luận số 21-KL/TW của Ban Chấp hành Trung ương. Chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý từng bước được nâng lên. Chất lượng đội ngũ cán bộ, lãnh đạo quản lý từ huyện đến cơ sở đã được chú trọng nâng cao về mọi mặt, từng bước chuẩn hóa theo quy định, đáp ứng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ, chuẩn bị tốt nhân sự cho đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025 giới thiệu nhân sự ứng cử hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ nhiệm kỳ 2021 - 2026 và nhân sự các tổ chức chính trị - xã hội từ huyện đến cơ sở.

4. Những khó khăn, vướng mắc và nguyên nhân trong thực hiện

4.1. Khó khăn, hạn chế

Cơ cấu, độ tuổi, giới tính, nhất là lĩnh vực công tác chưa cân đối, thiếu đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý giỏi; tỷ lệ cán bộ lãnh đạo chủ chốt trẻ tuổi từ cấp huyện đến cấp xã tỷ lệ còn thấp. Một số cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý còn hạn chế về năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành; một số cán bộ công chức chưa đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, thiếu kinh nghiệm thực tiễn, phương pháp làm việc; tinh thần, thái độ phục vụ Nhân dân còn hạn chế; chất lượng tham mưu còn thấp; chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Ở một số cơ quan, đơn vị còn có tình trạng hụt hẫng trong quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; chưa đảm bảo tính kế thừa, chuyển tiếp giữa các thế hệ cán bộ, chưa đảm bảo cơ cấu nữ, tỷ lệ cán bộ trẻ tham gia cấp uỷ, giữ chức danh lãnh đạo chủ chốt, số cán bộ lãnh đạo quản lý Đoàn thanh niên cấp xã tuổi đời trên 30 chiếm tỷ lệ cao. Việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng ở một số cơ quan, đơn vị chưa thực sự gắn với việc hoàn thiện các điều kiện, tiêu chuẩn chức danh cho cán bộ có trong quy hoạch cũng như việc bố trí, sắp xếp, cơ cấu lại đội ngũ công chức, viên chức theo đề án vị trí việc làm. Bố trí kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng tại cơ quan đơn vị hạn chế.

4.2. Nguyên nhân khó khăn hạn chế

Nguồn cán bộ hiện tại phần lớn tuổi đời đã trên 35 tuổi đối với cấp xã và 40 tuổi đối với cấp huyện, số biên chế giao hàng năm đều giảm (*số cán bộ tuyển dụng trong những năm gần đây ít, một số cán bộ trẻ được tuyển dụng vào cấp huyện, cấp xã sau khi được bổ nhiệm vào ngạch công chức lại chuyển công tác ra ngoài địa bàn huyện*). Việc thực hiện bố trí sắp xếp cán bộ sau sáp nhập xã năm 2020 từ 06 xã sáp nhập thành 03 xã cũng ảnh hưởng đến bố trí cán bộ trẻ.

Một số cán bộ cấp xã chưa chủ động trong học tập bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị. Một số ít cán bộ như cán bộ không chuyên trách cấp xã không tham gia theo học các lớp đào tạo. Một số cán bộ có tuổi đời từ 45 đến 55 tuổi ngại đi học và không có nhu cầu đi học để tiếp tục nâng cao trình độ. Chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức chưa thu hút được người có trình độ, năng lực làm việc trong cơ quan nhà nước.

Một số cấp ủy cơ sở và người đứng đầu cơ quan, đơn vị chưa thực sự quan tâm đến công tác quy hoạch, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo kế cận, chưa xây dựng kế hoạch cụ thể để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong quy hoạch.

Công tác đánh giá cán bộ chưa sát, còn nể nang, hình thức; việc quản lý cán bộ, công chức có lúc, có nơi còn lỏng lẻo, kỷ luật chưa nghiêm, còn có công chức vi phạm pháp luật.

Việc thực hiện công tác luân chuyển cán bộ và bố trí, sắp xếp cán bộ sau luân chuyển còn hạn chế, chưa thực sự bài bản do chưa xây dựng được các quy định cụ thể về cơ chế, chính sách đối với cán bộ luân chuyển,

IV. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU KHẮC PHỤ NHỮNG KHÓ KHĂN KHI THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT

Xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện Đề án nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2023-2025, định hướng đến năm 2030 và chỉ thị nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; triển khai thực hiện đồng bộ kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, cán bộ lãnh đạo, quản lý nhất là người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2025 tầm nhìn đến năm 2030.

Tiếp tục thực hiện nghiêm các quy định của Trung ương, của tỉnh, huyện về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, trước hết là cán bộ chủ chốt huyện, Ủy viên Ban Thường vụ, Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ huyện. Chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý, nhất là chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, đưa vào quy hoạch, cử đi các lớp đào tạo bồi dưỡng; luân chuyển cán bộ trẻ từ huyện về cơ sở để rèn luyện, bồi dưỡng, có kinh nghiệm thực tiễn tạo nguồn sắp xếp cán bộ trẻ vào các chức danh chủ chốt từ huyện.

Lựa chọn và thực hiện nghiêm túc việc cử cán bộ tham gia các lớp đào tạo bồi dưỡng đảm bảo khách quan, đáp ứng yêu cầu, điều kiện tiêu chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, ngoại ngữ, tin học, lý luận chính trị. Tiếp tục quán triệt, tuyên truyền nâng cao nhận thức của cấp ủy đảng, chính quyền, đoàn thể từ huyện

đền cơ sở về vai trò, vị trí, tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, coi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên; cân đối nguồn lực, huy động kinh phí xã hội hóa để ưu tiên cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đối với cấp xã rà soát và quan tâm quy hoạch, bồi dưỡng nguồn sinh viên tốt nghiệp các trường đại học để tạo nguồn cho cán bộ cơ sở.

Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đánh giá, quy hoạch và đào tạo bồi dưỡng cán bộ. Thực hiện nghiêm túc, có hiệu quả các quy định, hướng dẫn của Trung ương, của tỉnh về công tác đánh giá cán bộ. Xác định việc đánh giá cán bộ phải toàn diện, chặt chẽ, thực chất, khách quan, nhiều chiều, đặc biệt là đánh giá phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, chú trọng kỹ năng công tác, chất lượng, hiệu quả thực hiện công việc được giao, qua đó đánh giá đúng thực chất mức độ hoàn thành nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ trong tổ chức cơ quan, đơn vị. Cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của huyện theo vị trí việc làm, khung năng lực bảo đảm đúng người, đúng việc, giảm số lượng, nâng cao chất lượng, hợp lý về cơ cấu.

Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, quy hoạch cán bộ trẻ để bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng tại cơ quan, đơn vị là nguồn để bổ nhiệm cán bộ giữ chức danh diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý theo kế hoạch đề ra. Hằng năm, rà soát kịp thời thực hiện điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cán bộ, đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ điều kiện, tiêu chuẩn, không có triển vọng phát triển, đồng thời bổ sung nhân tố mới, có triển vọng phát triển từ nguồn nhân sự tại chỗ và từ nơi khác, thực hiện tốt phương châm "động" và "mở" trong quy hoạch, tránh quy hoạch khép kín, cục bộ. Quan tâm tạo nguồn, quy hoạch, bồi dưỡng, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ trẻ dưới 35 tuổi đối với xã, dưới 40 tuổi đối với huyện, giới thiệu cán bộ nữ ứng cử tham gia cán bộ chủ chốt cấp xã.

Thực hiện bố trí sắp xếp luân chuyển, điều động cán bộ dọc, ngang phù hợp với tình hình thực tế của địa phương.

V. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ

1. Đề xuất tỉnh có kiến nghị với Trung ương xem xét không phải thực hiện quy trình tiếp nhận vào làm công chức đối với cán bộ, công chức được luân chuyển từ cấp huyện đi cấp xã (vì cán bộ, công chức cấp huyện đã qua kỳ thi tuyển dụng công chức khi mới bắt đầu vào làm việc tại các cơ quan Đảng, Nhà nước) để cấp huyện chủ động trong việc thực hiện quy trình điều động, bố trí vào các chức danh lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan, đơn vị cấp huyện.

2. Đề nghị tỉnh phân cấp cho huyện công tác tuyển dụng công chức và việc sát hạch viên chức, công chức cấp xã thành công chức cấp huyện tạo sự chủ động cho huyện trong việc bố trí, sử dụng cán bộ.

3. Đề nghị Trung ương nghiên cứu bổ sung luật, điều lệ để điều chỉnh thống nhất tổ chức Đại hội MTTQVN và các tổ chức chính trị xã hội các cấp vào cùng thời gian để bảo đảm công tác nhân sự có sự liên thông, thống nhất của cấp ủy và giao biên chế Liên đoàn Lao động huyện thuộc biên chế của huyện quản lý và sử dụng.

4. Hiện nay Trung ương đã ban hành Kết luận 35-KL/TW ngày 5/5/2022 của Bộ Chính trị về danh mục, chức danh, chức vụ lãnh đạo và tương đương của hệ thống chính trị (Bí thư Đảng ủy xã tương đương trưởng phòng; Phó Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch UBND xã tương đương phó trưởng phòng). Đề nghị bổ sung cán bộ, công chức cấp huyện được luân chuyển về cấp xã thuộc đối tượng thi nâng ngạch công chức chuyên viên lên ngạch chuyên viên chính.

Trên đây là ý kiến tham luận về việc triển khai thực hiện Nghị quyết 116 và Đề án 08 của Huyện ủy Văn Lãng.

**MỘT SỐ KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC VÀ ĐỀ XUẤT NHIỆM VỤ,
GIẢI PHÁP TRONG TRIỂN KHAI THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT, ĐỀ ÁN
CỦA BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY VỀ CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ
CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC HIỆN NAY**

Sở Nội vụ

Thực hiện mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, cán bộ lãnh đạo quản lý nhất là người đứng đầu có đủ phẩm chất, năng lực uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế xã hội và bảo vệ Tổ quốc; trong thời gian vừa qua, việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức luôn được Tỉnh ủy, HĐND và UBND tỉnh quan tâm, chú trọng nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cải cách hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, hoạt động hiệu lực, hiệu quả của bộ máy hành chính.

Sở Nội vụ đã chủ động phối hợp với các Sở, ban, ngành và UBND các huyện, thành phố tham mưu nhiều văn bản chỉ đạo và tổ chức triển khai thực hiện nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhất là người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ như: Đã tham mưu ban hành Nghị quyết 69-NQ/TU ngày 15/02/2022 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lạng Sơn đến năm 2025, định hướng đến năm 2030; Nghị quyết số 15/2022/NQ-HĐND ngày 13/07/2022 của HĐND tỉnh Quy định chính sách khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo sau đại học và thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác tại tỉnh Lạng Sơn; Quyết định số 1848/QĐ-UBND ngày 18/11/2022 của UBND tỉnh ban hành Quy chế thí điểm đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động hàng tháng trên địa bàn tỉnh; Quyết định số 11/2023/QĐ-UBND ngày 07/6/2023 của UBND tỉnh quy định về phân cấp quản lý tổ chức bộ máy, biên chế và cán bộ, công chức, viên chức, người lao động thuộc UBND tỉnh quản lý; Quyết định số 2007/QĐ-UBND ngày 20/12/2022 của UBND tỉnh về phê duyệt Đề án sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế của các tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2022-2025 và Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Lạng Sơn hằng năm,...

Đồng thời, kịp thời tham mưu tổ chức các kỳ tuyển dụng công chức, viên chức đảm bảo công khai, minh bạch nhằm kịp thời bổ sung số biên chế còn thiếu cho các cơ quan, đơn vị; đổi mới hình thức đánh giá cán bộ, công chức, viên chức như tổ chức triển khai thí điểm đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động hàng tháng tỉnh Lạng Sơn tại một số cơ quan, đơn vị theo Quyết định số 1848/QĐ-UBND; tăng cường các Đoàn kiểm tra kỷ luật, kỷ cương hành chính trên địa bàn tỉnh, ...do đó, trình độ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngày càng nâng cao, phần lớn số cán bộ, công chức, viên chức đều có trình độ từ Đại học trở lên, cụ thể: đối với cán bộ, công chức hành chính cấp

tỉnh, cấp huyện là 1.880/1.934 (97,2%); số viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập là 14.476/20.851 (69,4%); số cán bộ, công chức cấp xã 2.543/3.937 (64,6%).

Để tiếp tục phát huy những kết quả đạt được, đồng thời triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết, Đề án của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; trong thời gian tới, Sở Nội vụ sẽ tiếp tục tham mưu thực hiện có hiệu quả một số nội dung như sau:

1. Tham mưu Ban cán sự đảng UBND tỉnh ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Đề án, Nghị quyết của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030, trong đó phân công cụ thể trách nhiệm của các sở, ban ngành theo chức năng nhiệm vụ được giao.

2. Tiếp tục tuyên truyền, phổ biến, tham mưu triển khai Nghị quyết 69-NQ/TU ngày 15/02/2022 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lạng Sơn đến năm 2025, định hướng đến năm 2030; Nghị quyết số 15/2022/NQ-HĐND ngày 13/07/2022 của HĐND tỉnh Quy định chính sách khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức được cử đi đào tạo sau đại học và thu hút người có trình độ chuyên môn cao về công tác tại tỉnh Lạng Sơn đảm bảo hiệu quả, thiết thực; tổ chức sơ kết đánh giá kết quả thực hiện các Nghị quyết để kịp thời tham mưu điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với thực tiễn.

3. Tổ chức tuyển dụng công chức, viên chức đảm bảo công khai, minh bạch, khách quan, đúng quy định để kịp thời bổ sung số biên chế còn thiếu của các cơ quan, đơn vị; đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo khách quan, toàn diện.

4. Tham mưu tổng kết việc triển khai thí điểm đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức, người lao động hằng tháng tỉnh Lạng Sơn, tham mưu Ban cán sự đảng UBND tỉnh báo cáo Ban Thường vụ xem xét thực hiện việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức hằng tháng đối với tất cả các cơ quan trong hệ thống chính trị trên địa bàn tỉnh; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức; tăng cường kiểm tra kỷ luật, kỷ cương hành chính trên địa bàn tỉnh.

5. Triển khai xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hằng năm, trong đó đẩy mạnh, đổi mới hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức nhằm đảm bảo việc tổ chức các lớp bồi dưỡng đi vào thực chất, hiệu quả, sát với nhu cầu thực tiễn như tổ chức các lớp trên nền tảng số; kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến; tăng cường các chương trình nghiên cứu thực tế; chú trọng bồi dưỡng các kỹ năng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh.

6. Chủ động nghiên cứu, kịp thời triển khai, hướng dẫn các cơ quan, đơn vị thực hiện các chế độ, chính sách (như chính sách tiền lương, công tác nâng ngạch, thăng hạng, bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp, ...) đối với cán bộ, công chức, viên chức kịp thời và theo đúng quy định.

7. Thường xuyên đôn đốc, hướng dẫn các cơ quan, đơn vị thực hiện việc rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch lãnh đạo, quản lý đảm bảo theo quy định, kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không đủ điều kiện, tiêu chuẩn, không có triển vọng phát triển, đồng thời bổ sung cán bộ có triển vọng phát triển; kịp thời tham mưu cho Ban cán sự đảng UBND tỉnh quyết định phê duyệt quy hoạch, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại các chức danh lãnh đạo quản lý diện Ban cán sự đảng UBND tỉnh quản lý kịp thời, đúng theo quy định.

8. Tiếp tục hướng dẫn, đôn đốc các cơ quan, đơn vị thực hiện có hiệu quả Đề án sắp xếp tổ chức bộ máy giai đoạn 2022-2025 đã được UBND tỉnh phê duyệt; tham mưu thực hiện có hiệu quả việc sắp xếp đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã và sắp xếp thôn, tổ dân phố trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2023-2025.

9. Tham mưu thực hiện có hiệu quả Nghị định số 29/2023/NĐ-CP ngày 03/6/2023 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế. Tiếp tục tham mưu thực hiện mục tiêu giảm 5% biên chế công chức và giảm 10% số lượng người làm việc hưởng lương từ ngân sách nhà nước so với năm 2021 theo tinh thần kết luận số 28-KL/TW ngày 21/02/2022, Kết luận số 40-KL/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về nâng cao hiệu quả công tác quản lý biên chế của hệ thống chính trị giai đoạn 2022-2026 và Kế hoạch của Tỉnh ủy, UBND tỉnh về quản lý biên chế tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2022-2026.

Trên đây là ý kiến tham luận của Sở Nội vụ về một số kết quả đạt được và đề xuất một số nhiệm vụ, giải pháp trong triển khai thực hiện Nghị quyết, Đề án của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện nay.

**XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÁC CẤP, CÁN BỘ LÃNH ĐẠO,
QUẢN LÝ NHẤT LÀ NGƯỜI ĐỨNG ĐẦU ĐỦ PHẨM CHẤT,
NĂNG LỰC VÀ UY TÍN, NGANG TẦM NHIỆM VỤ ĐẾN NĂM 2025,
ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030**

Sở Giáo dục và Đào tạo

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước rất quan tâm xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQLGD theo hướng chuẩn hóa, bảo đảm đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, nâng cao chất lượng, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục. Trong đó, ngành Giáo dục Lạng Sơn đã đạt được những kết quả quan trọng, góp phần to lớn vào sự nghiệp xây dựng, phát triển tỉnh nhà. Tuy nhiên, trong điều kiện giáo dục, cơ sở vật chất còn nhiều khó khăn, hạn chế, đội ngũ CBQLGD của tỉnh cần cố gắng, nỗ lực hơn nữa trong công tác lãnh đạo, quản lý để nâng cao chất lượng giáo dục. Để khắc phục những hạn chế, yếu kém này, tận dụng được cơ hội, vượt qua khó khăn, thách thức, đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, Đảng bộ và chính quyền tỉnh Lạng Sơn đã đề ra các giải pháp tập trung xây dựng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD, coi đây là khâu then chốt trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

Hiện nay, toàn tỉnh có trên 17 nghìn nhà giáo và CBQLGD, trong đó đội ngũ CBQLGD chiếm khoảng gần 10%, trong đó có khoảng 39,5% CBQL cấp mầm non, 60,5% CBQL cấp phổ thông và giáo dục thường xuyên. Đội ngũ CBQLGD phần lớn là những nhà giáo khá, giỏi được bổ nhiệm, điều động làm công tác quản lý, đa số là những người năng động, thích ứng nhanh với sự đổi mới giáo dục và đào tạo. Nhiều thầy giáo, cô giáo, CBQLGD đã nỗ lực vượt khó, vươn lên hoàn thiện về chuyên môn, nghiệp vụ, là tấm gương sáng về đạo đức, sự tận tụy, tâm huyết với nghề. Có những thầy cô đã hy sinh cả tuổi xuân của mình, hết lòng vì học sinh, bám trường, bám lớp, trở thành người cha, người mẹ thứ hai của các em ở những trường vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn, vùng biên giới. Nhờ đó góp phần quyết định thành quả của sự nghiệp giáo dục trong những năm qua như: chất lượng giáo dục phổ thông được ghi nhận; kết quả các kỳ thi học sinh giỏi đạt được thành tích cao; nhiều mô hình giáo dục, phương pháp dạy học tích cực được đưa vào ứng dụng trong thực tiễn, thúc đẩy quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng.

Trong quá trình thực hiện công tác xây dựng đội ngũ CBQLGD của ngành đã đạt nhiều kết quả tích cực, cụ thể:

Hiện nay, đội ngũ nhà giáo và CBQLGD tỉnh Lạng Sơn phát triển cả về số lượng và chất lượng, với cơ cấu ngày càng hợp lý. Số lượng CBQL, giáo viên có trình độ từ đại học trở lên đạt 75,78%. Theo Luật Giáo dục năm 2019, có 97,4% cán bộ quản lý giáo dục đạt chuẩn trình độ đào tạo trở lên, trong đó có 31,8% đạt trên chuẩn; 100% người đứng đầu tại các cơ sở giáo dục đạt chuẩn trình độ đào tạo trở lên; tỉ lệ nữ CBQL cao chiếm 44,7%.

Công tác tuyển dụng viên chức ngày càng thực chất và chặt chẽ hơn; công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ được quan tâm cả về nhận thức và cách làm; việc đánh giá, nhận xét cán bộ thực hiện nền nếp, qua nhiều kênh, nhiều chiều, phát huy được tính công khai, dân chủ, khách quan trong đánh giá cán bộ; công tác quy hoạch cán bộ đã coi trọng và thực hiện khá tốt ngay từ khâu phát hiện, giới thiệu nguồn, vừa bảo đảm được chất lượng, tính khả thi trong quy hoạch, vừa bảo đảm số lượng và cơ cấu hợp lý.

Công tác bổ nhiệm, điều động cán bộ các cấp có những đổi mới quan trọng, chú trọng tới đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ và có cơ cấu hợp lý nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ lãnh đạo toàn diện của tổ chức đảng. Quy trình điều động, bổ nhiệm được tuân thủ chặt chẽ, thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ, tạo điều kiện để cán bộ được tiếp cận, cọ xát thực tiễn.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được thực hiện nghiêm túc, từ việc xây dựng kế hoạch đến tổ chức thực hiện; cử cán bộ tham gia đào tạo, bồi dưỡng theo từng nhóm chức danh cụ thể, đảm bảo cán bộ nguồn phải được đào tạo đầy đủ theo yêu cầu của từng chức danh trước khi bổ nhiệm.

Nhằm đáp ứng yêu cầu Luật Giáo dục 2019, thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018 ngành đã quan tâm, tích cực triển khai thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: **tham mưu ban hành Đề án Phát triển đội ngũ** nhà giáo và CBQLGD trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2023 - 2025, định hướng đến năm 2030; **Đề án** Rà soát, sắp xếp hệ thống trường, lớp trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn giai đoạn 2023 - 2025, định hướng đến năm 2030; cử gần 800 giáo viên đi nâng chuẩn trình độ đào tạo, trên 200 giáo viên tham gia đào tạo văn bằng 2 và giao nhiệm, đặt hàng đào tạo sinh viên sư phạm theo Nghị định 116 của Chính phủ với trên 200 sinh viên.

Bên cạnh những ưu điểm nêu trên, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung vẫn còn một số hạn chế, bất cập. Nhìn chung, đội ngũ CBQLGD cơ bản đủ nhưng chất lượng chưa đồng đều; vẫn còn tình trạng cán bộ nể nang, né tránh, ngại va chạm; cơ sở vật chất, trang thiết bị thiếu thốn, hạ tầng công nghệ, viễn thông còn bất cập, năng lực ngoại ngữ, tin học của một số nhà giáo và CBQLGD còn hạn chế ảnh hưởng đến cơ hội tiếp cận thông tin, đổi mới phương pháp, chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và dạy học.

Công tác đánh giá cán bộ như: đánh giá chuẩn Hiệu trưởng, Giám đốc trung tâm, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức còn hạn chế, chưa phản ánh đúng thực chất, chưa gắn với kết quả cụ thể; chất lượng công tác quy hoạch chưa cao, việc quy hoạch chưa gắn kết, liên thông giữa cấp ủy với quy hoạch lãnh đạo chủ chốt của các đơn vị; quy hoạch cán bộ chủ chốt các cấp độ tuổi trên 40 còn chiếm tỷ lệ khá cao; công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị cho cán bộ nguồn chưa đáp ứng tiêu chuẩn chức danh quy hoạch.

Nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế, khuyết điểm đó là nhận thức và ý thức trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu chưa thật sự đầy đủ, sâu sắc và toàn diện; công tác quản lý, sử dụng cán bộ chưa thực sự chặt chẽ; việc kiểm tra đôn đốc chưa thực sự quyết liệt; một số ít cán bộ, công chức, viên chức suy giảm về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, vi phạm quy định về pháp luật.

Để thực hiện nghiêm túc và hiệu quả Nghị quyết số 116-NQ/TU và Đề án số 08-ĐA/TU, ngày 04/7/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, ngành Giáo dục xác định một số phương hướng, nhiệm vụ công tác xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, nhân viên ngành Giáo dục trong thời gian tới như sau:

Một là, tiếp tục quán triệt, thực hiện có hiệu quả các quan điểm, chủ trương, nghị quyết của Trung ương, của tỉnh, của ngành về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp theo nguyên tắc tập trung dân chủ; làm tốt hơn nữa công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho đội ngũ nhà giáo và CBQLGD để họ luôn thấy tự hào và gắn bó với nghề.

Hai là, hoàn thiện đề án vị trí việc làm phù hợp với tình hình thực tiễn của cơ quan, đơn vị. Đây là yếu tố đầu vào quan trọng và là cơ sở để lựa chọn cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với từng chức danh, từng vị trí việc làm, chú trọng lấy năng lực công tác, uy tín cá nhân, kết quả công tác làm thước đo và là cơ sở trong tiêu chuẩn để lựa chọn, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử đối với cán bộ lãnh đạo quản lý, nhất là cán bộ chủ chốt.

Ba là, đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, theo tiêu chí cụ thể, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; thực hiện nghiêm túc công tác đánh giá theo chuẩn Hiệu trưởng, Giám đốc trung tâm, đánh giá công chức, viên chức theo hướng thực chất; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị; đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý phải dựa trên cơ sở tiêu chuẩn các chức danh cán bộ, tiêu chí đánh giá cán bộ, hiệu quả công việc và sự tín nhiệm của cán bộ, đảng viên và Nhân dân.

Thực hiện tốt việc định kỳ chuyển đổi vị trí công tác của cán bộ, công chức và lãnh đạo ở từng đơn vị để cán bộ được bồi dưỡng, rèn luyện trong môi trường mới, tiếp tục nâng cao phẩm chất, năng lực, trí tuệ theo kịp sự vận động phát triển kinh tế - xã hội.

Bốn là, nâng cao chất lượng quy hoạch cán bộ; trên cơ sở tiêu chuẩn về trình độ, năng lực, cơ cấu theo quy định của Trung ương, chủ động xây dựng quy hoạch ngay từ đầu nhiệm kỳ; chú trọng, phấn đấu việc tạo nguồn cán bộ quản lý cơ sở giáo dục, phát hiện những nhân tố trẻ, điển hình từ phong trào thi đua của ngành, các cấp, các lĩnh vực công tác. Đẩy mạnh hiệu quả công tác quy hoạch, dự báo nhu cầu sát và theo kịp thực tế (*biến động dân số, chuyển dịch lao động, quy hoạch mạng lưới trường, lớp*); cử cán bộ quy hoạch tham gia đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị đáp ứng yêu cầu theo chức danh quy hoạch.

Năm là, tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; tạo chuyển biến sâu sắc trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo quy hoạch, theo tiêu chuẩn chức

danh cán bộ, chú trọng bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới cho cán bộ lãnh đạo, quản lý, coi đây là giải pháp quan trọng hàng đầu trong thực hiện Chiến lược cán bộ trong giai đoạn mới. Nâng cao bản lĩnh chính trị, trí tuệ, sự gương mẫu, tinh thần vì Nhân dân phục vụ của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt và người đứng đầu các cấp. Trên cơ sở quy hoạch, tập trung công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo tiêu chuẩn chức danh cán bộ, vị trí công tác của cán bộ để nâng cao năng lực cán bộ, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao cho giai đoạn tiếp theo.

Sáu là, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra về công tác cán bộ; xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân vi phạm kỷ luật của Đảng, pháp luật của Nhà nước; thực hiện đầy đủ chế độ, chính sách tiền lương, đãi ngộ hợp lý nhằm khuyến khích cán bộ công tác ở cơ sở, vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn; tham mưu ban hành chính sách về nhà ở, nhà công vụ đối với cán bộ, công chức, viên chức; cải cách công tác thi đua, khen thưởng để tạo động lực thúc đẩy phong trào thi đua yêu nước một cách thực chất, khắc phục “bệnh thành tích”, hình thức, lãng phí; tổ chức phong trào thi đua xây dựng môi trường làm việc để phát huy tốt nhất khả năng cống hiến và phát triển của cán bộ, công chức, viên chức.

Kiến nghị, đề xuất:

1. Tỉnh uỷ có văn bản hướng dẫn cụ thể về tiêu chuẩn chính trị đối với CBQL tại các cơ sở giáo dục.
2. Quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo công tác phát triển đảng trong trường học.

**VỀ CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ XÃ ĐẾN NĂM 2025
VÀ ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030 THEO NGHỊ QUYẾT 116-NQ/TU,
ĐỀ ÁN SỐ 08-ĐA/TU, NGÀY 04/7/2023 CỦA BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY**

Đảng ủy xã Minh Sơn, Hữu Lũng

Sau 10 năm tổ chức triển khai thực hiện Nghị quyết số 67-NQ/TU, ngày 11/9/2013 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đến năm 2020 và những năm tiếp theo đến nay đội ngũ cán bộ, công chức xã Minh Sơn đã có nhiều thay đổi rõ rệt, có đủ số lượng theo quy định, chất lượng, trình độ được nâng lên, trong đó cán bộ, công chức có trình độ đại học là 17/21 đồng chí, chiếm 80,95%; lý luận chính trị từ trung cấp trở lên có 14/21 đồng chí, chiếm 66,6%. Chất lượng cán bộ trong Ban Chấp hành Đảng bộ xã nhiệm kỳ 2020-2025 được nâng lên, hiện có 15/15 đồng chí có trình độ từ cao đẳng trở lên, trong đó đại học trở lên có 12 đồng chí chiếm 80%, có 14/15 đồng chí đã đào tạo trình độ lý luận chính trị. Ban Chấp hành có cơ cấu hợp lý: Dưới 35 tuổi: 3 đồng chí chiếm tỷ lệ 20%; từ 35 tuổi đến 40 tuổi 9 đồng chí chiếm 60%; từ 40 tuổi đến 50 tuổi: 3 đồng chí chiếm tỷ lệ 20%; cán bộ người dân tộc thiểu số có 11/15 đồng chí chiếm 73,3%. Nhìn chung đội ngũ cán bộ xã Minh Sơn có tinh thần trách nhiệm, có trình độ, năng lực chuyên môn đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ hiện nay.

Trên cơ sở nghiên cứu các mục tiêu cụ thể đến năm 2025 và đến năm 2030 đối với cấp xã đã đề ra trong Nghị quyết số 116-NQ/TU và Đề án số 08-ĐA/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, đồng thời căn cứ thực trạng đội ngũ cán bộ, cán bộ trong quy hoạch xã Minh Sơn hiện nay, việc tổ chức triển khai thực hiện các mục tiêu Nghị quyết số 116-NQ/TU và Đề án số 08-ĐA/TU cơ bản là thuận lợi, sẽ đạt được mục tiêu đề ra, song cũng có những khó khăn, hạn chế nhất định trong thực hiện một số chỉ tiêu đã đề ra, cụ thể đó là:

1. Về thuận lợi

- Trong thời gian qua Tỉnh ủy, Huyện ủy đã ban hành các Nghị quyết, kế hoạch và chỉ đạo thực hiện xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đây là căn cứ, cơ sở để cấp cơ sở tổ chức triển khai thực hiện, từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ của từng đơn vị đảm bảo số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

- Đội ngũ cán bộ của xã có đủ về số lượng theo quy định, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị ngày càng được nâng cao; cán bộ ngày càng được trẻ hóa; cán bộ luôn có tinh thần trách nhiệm trong tham mưu giải quyết công việc, có tác phong, lễ lối làm việc dân chủ khách quan, tận tụy phục vụ nhân dân; làm việc theo quy chế, có chương trình, kế hoạch; trong thực hiện nhiệm vụ luôn bám sát quy chế, chức năng nhiệm vụ của từng chức danh và lĩnh vực được phân công phụ trách; cán bộ luôn có ý thức tu dưỡng, rèn luyện về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; đoàn kết, thống nhất trong cơ quan, đơn vị.

- Trên địa bàn xã có số lượng sinh viên các trường Cao đẳng, Đại học tốt nghiệp và trường đông tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng nguồn cán bộ; trên địa bàn huyện có Trường Cao đẳng và Trung tâm Giáo dục thường xuyên thường liên kết mở các lớp đào tạo cao đẳng, đại học tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, công chức đăng ký tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

2. Về khó khăn, hạn chế

- Thực trạng đội ngũ cán bộ Ban Thường vụ, Ban Chấp hành và cán bộ chủ chốt cơ bản đã đáp ứng được các chỉ tiêu, tuy nhiên việc thực hiện tiêu chí cán bộ trẻ dưới 35 tuổi tham gia Ban Chấp hành gặp nhiều khó khăn (nhiệm kỳ 2020-2025 đạt 12,5%) đến năm 2025 không có cán bộ nghỉ hưu và chỉ có 01 còn dưới 35 tuổi nên rất khó đạt chỉ tiêu 25% theo Nghị quyết 116-NQ/TU và Đề án số 08-ĐA/TU đã đề ra.

- Cán bộ lãnh đạo quản lý xã là nữ chiếm tỷ lệ thấp, việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ là nữ cũng gặp nhiều khó khăn; việc tạo nguồn, lựa chọn cán bộ trẻ quy hoạch Ban Chấp hành và các chức danh chủ chốt xã, cán bộ trưởng các đoàn thể xã gặp nhiều khó khăn, chưa đảm bảo tỷ lệ theo quy định.

- Một số cán bộ phải kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ, lĩnh vực nên ảnh hưởng đến công việc chuyên môn, lĩnh vực được phân công phụ trách; một số cán bộ chưa có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, thụ động trong tham mưu, thiếu kinh nghiệm trong tham mưu, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ trong lĩnh vực được phân công phụ trách.

3. Về nguyên nhân

Việc tạo nguồn cán bộ trẻ dưới 35 tuổi, cán bộ trưởng các đoàn thể cấp xã gặp nhiều khó khăn chủ yếu do các nguyên nhân sau:

- Hiện nay quy định về chế độ lương, phụ cấp thấp nhất là cán bộ không chuyên trách nên không thu hút được cán bộ trẻ có trình độ tham gia; học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp đa số đi làm công nhân tại các công ty tại các tỉnh lân cận, không muốn tham gia công tác tại xã.

- Quy định về đào tạo trình độ Trung cấp lý luận chính trị (đào tạo không tập trung tại huyện đối với nam từ 35 tuổi, nữ từ 33 tuổi trở lên; học viên phải đóng góp kinh phí học tập) nên cán bộ trẻ không đủ điều kiện về tuổi học tham gia học tại huyện, cán bộ không chuyên trách cấp xã phụ cấp thấp phải đóng học phí, kinh phí học tập, khó khăn nên nhiều trường hợp không thể theo học.

- Hiện nay đang triển khai thực hiện sắp xếp, sáp nhập đơn vị hành chính cấp xã, một số có tâm lý sợ sau khi sáp nhập xã nguồn cán bộ dư thừa một số cán bộ phải nghỉ việc.

- Đội ngũ cán bộ xã chủ yếu từ nguồn tại chỗ, không được đào tạo bài bản, tuy đa số đã được đào tạo trình độ đại học (chủ yếu vừa học vừa làm) nên tư duy, nhận thức còn nhiều hạn chế.

4. Đề xuất kiến nghị

Trên cơ sở những khó khăn, hạn chế và nguyên nhân nêu trên thay mặt Đảng ủy xã Minh Sơn xin được đề xuất một số nội dung sau:

- Đề nghị tỉnh xem xét sớm ban hành và tổ chức triển khai thực hiện quy định về chế độ phụ cấp đối với cán bộ không chuyên trách theo quy định tại Nghị định số 33/2023/NĐ-CP, ngày 10/6/2023 của Chính phủ quy định về cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn, tổ dân phố.

- Đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét điều chỉnh quy định điều kiện về tuổi tham gia đào tạo trình độ Trung cấp lý luận chính trị hệ không tập trung tại huyện để tạo điều kiện cho cán bộ trẻ tham gia học tập.

- Đề nghị xem xét có cơ chế chính sách hỗ trợ kinh phí học tập đối với cán bộ hoạt động không chuyên trách khi tham gia học Trung cấp lý luận chính trị.

**VỀ THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT 116-NQ/TU VÀ ĐỀ ÁN SỐ 08-ĐA/TU,
NGÀY 04/7/2023 CỦA BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY**

Đảng ủy xã Thiện Hòa, Bình Gia

Thực hiện Nghị quyết số 116-NQ/TU ngày 04/7/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về “Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030; Kế hoạch số 157-KH/HU ngày 21/8/2023 của Ban Thường vụ Huyện ủy Bình Gia về thực hiện Nghị quyết số 116-NQ/TU và đề án số 08-ĐA/TU, ngày 04/7/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về “Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030.

Đảng ủy xã Thiện Hòa đã nghiên cứu, xây dựng và ban hành Kế hoạch số 46-KH/ĐU ngày 25/9/2023 về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030 theo các nội dung tại Nghị quyết 116-NQ/TU. Cụ thể như sau:

1. Đặc điểm, tình hình chung của xã Thiện Hòa

- Thiện Hòa là một xã đặc biệt khó khăn, cách trung tâm huyện 35km, tổng diện tích tự nhiên là 8.523,55 ha; xã hiện nay có 07 thôn, có 02 dân tộc chính cùng sinh sống gồm: Nùng và Dao; có tổng số 750 hộ, 3.450 nhân khẩu. Nguồn thu nhập chính của nhân dân là sản xuất nông lâm nghiệp, thương mại dịch vụ chưa phát triển, hộ nghèo chiếm tỉ lệ 12%. Địa bàn xã rộng, có nhiều thôn xa trung tâm xã, hệ thống đường giao thông gặp nhiều khó khăn. Số thôn được sử dụng điện lưới quốc gia 07/07 thôn, số hộ được sử dụng điện đạt 99%. Thu nhập bình quân đầu người đạt 39,8triệu/người năm 2022.

- Đảng bộ xã Thiện Hòa hiện có 12 Chi bộ trực thuộc, trong đó có 03 Chi bộ trường học, 07 Chi bộ thôn, 01chi bộ Công an và 01chi bộ Quân sự xã; tổng số có 262 đảng viên, trong đó đảng viên dự bị 12 đồng chí, đảng viên miễn sinh hoạt 52 đồng chí.

2. Ưu điểm, khó khăn trong công tác cán bộ của xã hiện nay

*** Ưu điểm**

- Cấp ủy làm việc nghiêm túc theo quy chế và tổ chức quán triệt và thực hiện đầy đủ các chủ trương, quy định của Đảng, Nhà nước về công tác cán bộ trong nhiệm kỳ qua và trong thời gian tới. Việc phân công, giới thiệu và bố trí cán bộ đảm nhiệm các vị trí lãnh đạo quản lý đảm bảo tiêu chuẩn chức danh theo quy định.

- Cán bộ được giới thiệu tham gia cấp ủy nắm chắc và hiểu biết cơ bản tình hình thực tế của địa phương để cụ thể hoá và tổ chức thực hiện có hiệu quả các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

- Trong nhiệm kỳ 2020- 2025, các đồng chí cấp ủy viên đã phát huy tốt vai trò cấp ủy theo lĩnh vực được phân công phụ trách hàng năm hoàn thành tốt nhiệm vụ.

*** *Khó khăn***

- Trong công quy hoạch cán bộ ở xã bước đầu chưa đáp ứng được yêu cầu theo tiêu chuẩn quy định về trình độ chuyên môn.

- Cán bộ nguồn quy hoạch được cử đào tạo có tâm lý chưa ổn định do chưa có phụ cấp hỗ trợ nhất là đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ.

- Nguồn cán bộ trẻ có trình độ Đại học ở địa phương số lượng hạn chế do nhu cầu đi làm ăn ở ngoài địa bàn xã có thu nhập cao hơn.

3. Công tác quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết

Đảng ủy xã đã tổ chức triển khai quán triệt sâu sắc Nghị quyết số 116-NQ/TU và Đề án số 08-ĐA/TU của Ban Thường vụ Tỉnh Lạng Sơn, kế hoạch số 157-KH/HU, ngày 21/8/2023 của Huyện ủy Bình Gia trong toàn Đảng bộ xã. Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng; có lối sống lành mạnh, có uy tín; gương mẫu chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước; đủ về số lượng, cơ cấu hợp lý, có năng lực thực tiễn, được đào tạo cơ bản, chuẩn hoá chức danh theo quy định đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính; tăng cường xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc, đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ.

4. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức xã hiện nay

- *Về cơ cấu:* Tỷ lệ bình quân cán bộ trẻ dưới 35 tuổi tham gia cấp ủy xã đạt 20% . Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp ủy xã đạt 10%, tỷ lệ cán bộ tham gia Ban Thường vụ đảng ủy chưa có.

Nữ đại biểu Hội đồng nhân dân cấp xã, nhiệm kỳ 2021 – 2026 là 7 đại biểu, đạt 33,3% .

- *Về trình độ chuyên môn:* Cán bộ lãnh đạo, quản lý 90% có trình độ đại học 100% cấp trưởng Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp xã có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên là 80%, còn 01 đồng chí đăng ký cử đi học Trung cấp lý luận chính trị trong năm 2024 hệ tập trung tại Tỉnh

- *Về lý luận chính trị:* 40% cán bộ trong quy hoạch được đào tạo lý luận chính trị (cán bộ quy hoạch lần đầu).

- *Về bồi dưỡng quản lý nhà nước và kiến thức quốc phòng, an ninh, ngoại ngữ, tin học:* 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp ủy được bồi dưỡng quản lý nhà nước, 100% cán bộ xã được chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước, kỹ năng công tác; 100% cán bộ, đạt chuẩn tin học theo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm.

- Tuổi đời trong nhiệm kỳ 2020-2025 đối với cán bộ quản lý:

- Dưới 40 tuổi: (6 đồng chí)

- Từ 40 đến 50 tuổi: (3 đồng chí)
- Trên 50 tuổi : (1 đồng chí)

5. Mục tiêu cụ thể đến năm 2025 và định hướng đến 2030

Thực hiện Kế hoạch số 157-KH/HU ngày 21/8/2023 của Ban Thường vụ Huyện ủy Bình Gia về thực hiện Nghị quyết số 116-NQ/TU và đề án số 08-ĐA/TU, ngày 04/7/2023 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về “Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là người đứng đầu đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030; Đảng ủy xã đã xây dựng và ban hành Kế hoạch số 46-KH/ĐU, ngày 25/9/2023 về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Trong đó xác định mục tiêu cụ thể về công tác cán bộ đến năm 2025 và định hướng đến năm 230 như sau:

*** Đến năm 2025**

- Về cơ cấu: Phần đầu tỷ lệ cán bộ trẻ dưới 35 tuổi đối với cấp xã tham gia cấp ủy đạt 30% trở lên. Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp ủy xã đạt 30% trở lên. Phần đầu có từ 01 cán bộ nữ trở lên tham gia Ban Thường Đảng ủy; duy trì tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân cấp xã, nhiệm kỳ 2026 - 2031 đạt từ 35% trở lên.

- Về bố trí, sử dụng cán bộ: Có ít nhất 01 cán bộ trẻ (dưới 35 tuổi) tham gia Ban Thường vụ Đảng ủy hoặc giữ chức vụ Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân xã.

- Về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị: 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã có trình độ đại học; 100% cán bộ trong quy hoạch được đào tạo lý luận chính trị từ trung cấp trở lên.

- Về bồi dưỡng quản lý nhà nước và kiến thức quốc phòng, an ninh, ngoại ngữ, tin học: 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý được chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước, kỹ năng công tác; 100% cán bộ, công chức đạt chuẩn tin học theo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm.

- Tuổi đời trong nhiệm kỳ 2025-2030 đối với cán bộ quản lý được qui hoạch

- Dưới 40 tuổi: (4 đồng chí)
- Từ 40 đến 50 tuổi: (5 đồng chí)
- Trên 50 tuổi : (1 đồng chí)

*** Đến năm 2030**

- Về cơ cấu: Phần đầu tỷ lệ cán bộ trẻ (dưới 35 tuổi) tham gia cấp ủy xã đạt 25% trở lên. Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp ủy xã đạt 25% trở lên. Phần đầu có từ 01 cán bộ nữ trở lên tham gia Ban Thường vụ Đảng ủy; duy trì tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp, nhiệm kỳ 2026 - 2031 đạt từ 35% trở lên.

- Về bố trí, sử dụng cán bộ: Có ít nhất 02 cán bộ trẻ (dưới 35 tuổi) tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ hoặc giữ chức vụ Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã.

- *Về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị:* 100% cán bộ chủ chốt xã có trình độ đại học trở lên; 100% cán bộ trong quy hoạch được đào tạo lý luận chính trị; 100% cán bộ cấp xã có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên.

- *Về bồi dưỡng quản lý nhà nước và kiến thức quốc phòng, an ninh, ngoại ngữ, tin học:* 100% cán bộ xã được chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước, kỹ năng công tác; 100% cán bộ, công chức đạt chuẩn ngoại ngữ, tin học theo tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm.

6. Nhiệm vụ giải pháp

- Cấp ủy nâng cao chất lượng công tác giáo dục chính trị tư tưởng; thực hiện nghiêm túc, quán triệt, triển khai các văn bản của Đảng gắn với tổng kết thực tiễn qua các nhiệm kỳ.

- Cấp ủy thực hiện nghiêm các quy định của Trung ương, của tỉnh, của huyện về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ chốt, Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ xã.

- Cấp ủy quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ từ nay đến năm 2030 và những năm tiếp theo, nhất là chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ theo chỉ tiêu đã xác định, kiên trì, quyết tâm thực hiện bảo đảm chỉ tiêu đề ra.

- Thực hiện công khai, minh bạch thông tin trong công tác quy hoạch cán bộ, đánh giá cán bộ, khen thưởng, kỷ luật cán bộ để cán bộ, đảng viên và Nhân dân tham gia giám sát.

- Cấp ủy chủ động rà soát, bổ sung về công tác cán bộ phù hợp đặc điểm, tình hình của địa phương.

- Công tác đánh giá cán bộ phải toàn diện, chặt chẽ, thực chất, khách quan, báo cáo cấp trên về công tác rà soát qui hoạch bổ sung cán bộ nguồn hằng năm được kịp thời và đề nghị được cử đi đào tạo, bồi dưỡng theo qui định.

- Lấy kết quả đánh giá hằng năm của cán bộ làm cơ sở để thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, giới thiệu cán bộ ứng cử.

- Nắm chắc các qui định, hướng dẫn của cấp trên, trú trọng về cơ cấu độ tuổi, giới tính trong xây dựng quy hoạch cấp ủy, cán bộ lãnh đạo, quản lý các nhiệm kỳ nhất là cơ cấu 03 độ tuổi theo quy định.

- Việc rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025 - 2030 (2026 - 2031) phải bảo đảm chất lượng, có cơ cấu hợp lý, số lượng phù hợp, nhất là cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ, gắn quy hoạch với chuẩn bị nguồn nhân sự cấp ủy, các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp xã nhiệm kỳ 2026 - 2030 (2026 - 2031).

- Quy hoạch nguồn cán bộ trẻ vào các chức danh diện Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý theo kế hoạch đề ra, đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ điều kiện, tiêu chuẩn, không có triển vọng phát triển, đồng thời bổ sung nhân tố mới, có triển vọng phát triển từ nguồn nhân sự tại chỗ, thực hiện tốt phương châm "động" và "mở" trong quy hoạch, không quy hoạch khép kín, cục bộ.

-Thực hiện nghiêm quy định của Đảng về lấy phiếu tín nhiệm đối với các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý theo quy định.

- Cấp uỷ 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

-Tập trung xây dựng Ban Chấp hành Đảng bộ xã theo hướng nâng cao chất lượng, đủ số lượng và cơ cấu hợp lý theo qui định.

7. Kiến nghị, đề xuất

Đề nghị cấp trên quan tâm mở các lớp Trung cấp lý luận Chính trị Tại Huyện để cán bộ trong quy hoạch theo học được thuận lợi hơn, nhất là các chức danh phó ngành Đoàn thể xã.
