

NGHỊ QUYẾT
CỦA BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY
về xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý
các cấp¹ tỉnh Bắc Giang đến năm 2025 và những năm tiếp theo

Trong những năm qua, công tác cán bộ nói chung và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp (*viết tắt là đội ngũ cán bộ*) nói riêng luôn được các cấp ủy trong Đảng bộ tỉnh quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện. Việc tạo nguồn, quy hoạch, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ từng bước đi vào nền nếp, bảo đảm nguyên tắc, quy trình, quy định; phương pháp, cách làm có nhiều đổi mới. Đội ngũ cán bộ của tỉnh thường xuyên được kiện toàn, bảo đảm về số lượng, nâng cao về chất lượng, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; góp phần quan trọng vào thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị.

Tuy nhiên, chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ hiện nay có mặt còn bất cập. Một số cán bộ thiếu gương mẫu trong giữ gìn phẩm chất, đạo đức, lối sống và tinh thần trách nhiệm trong công việc; tính chủ động, sáng tạo và năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ có mặt chưa đáp ứng yêu cầu; đa số cán bộ chưa sử dụng tốt ngoại ngữ trong công việc. Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý là nữ, tuổi trẻ trong một số cơ quan, đơn vị còn thấp, cơ cấu ba độ tuổi trong đội ngũ cán bộ ở một số cơ quan, đơn vị chưa hợp lý. Các khâu trong công tác cán bộ có mặt còn hạn chế; đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu và chậm được khắc phục. Một bộ phận làm công tác tổ chức cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Những hạn chế, yếu kém nêu trên có cả nguyên nhân khách quan và chủ quan nhưng nguyên nhân chủ quan là chủ yếu. Một số cấp ủy đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị nhận thức chưa đầy đủ về vai trò, tầm quan trọng của công tác cán bộ; xây dựng, triển khai thực hiện các nghị quyết, kế hoạch, đề án về công tác cán bộ chưa đồng bộ và thiếu giải pháp đột phá; một bộ phận cán bộ lãnh đạo, quản lý ngại học tập nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, ngoại ngữ.

I- MỤC TIÊU

1- Mục tiêu chung

Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh có số lượng, cơ cấu hợp lý, bảo đảm tính ổn định, kế thừa trong đội ngũ cán bộ; có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, lối sống lành mạnh; có tư duy đổi mới, sáng tạo và khả năng hội nhập, có năng lực tổng kết thực tiễn, phân tích, dự báo tình hình; có phong cách làm việc khoa học, năng động, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm; có năng lực chuyên môn vững vàng, khả năng sử dụng ngoại ngữ tốt trong công việc, có uy tín đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

¹ Cán bộ lãnh đạo, quản lý trong Nghị quyết này bao gồm những người giữ chức vụ từ phó trưởng phòng và tương đương cấp huyện trở lên; bí thư, phó bí thư cấp ủy, chủ tịch, phó chủ tịch HĐND, UBND xã, phường, thị trấn.

2- Mục tiêu cụ thể

2.1- Mục tiêu đến đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2020-2025

- Phần đầu nhiệm kỳ 2020-2025: Có 15% cán bộ dưới 40 tuổi trong cấp ủy tỉnh và có cán bộ dưới 40 tuổi trong Ban Thường vụ Tỉnh ủy; 15% cán bộ dưới 35 tuổi trong cấp ủy huyện và trong ban thường vụ cấp ủy cấp huyện. Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp ủy tỉnh và huyện không dưới 20%. Đổi mới không dưới 30% số cán bộ trong cấp ủy các cấp.

Trong các chức danh chủ chốt² tỉnh có cán bộ dưới 40 tuổi, cấp huyện có cán bộ dưới 35 tuổi. Tăng tỷ lệ cán bộ dưới 35 tuổi đối với lãnh đạo sở, ngành tỉnh; dưới 30 tuổi đối với lãnh đạo phòng, ban và tương đương ở huyện, thành phố. Cơ quan, đơn vị có tỷ lệ nữ từ 30% trở lên, có cán bộ lãnh đạo là nữ.

- Phần đầu khoảng 30% cán bộ lãnh đạo chủ chốt tỉnh, huyện và lãnh đạo sở, ngành tỉnh sử dụng được ngoại ngữ trong giao tiếp thông thường. Cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các sở, ngành trực tiếp liên quan đến đối ngoại, hợp tác quốc tế phải sử dụng thành thạo ngoại ngữ trong công việc. Cán bộ trong quy hoạch các chức danh chủ chốt tỉnh, huyện và lãnh đạo sở, ngành tỉnh có độ tuổi dưới 35 sử dụng thành thạo ít nhất 01 ngoại ngữ trong giao tiếp thông thường.

- 100% cán bộ chủ chốt cấp xã có trình độ chuyên môn đại học và trình độ lý luận chính trị trung cấp trở lên.

2.2- Mục tiêu từ năm 2025 và những năm tiếp theo

- Phần đầu nhiệm kỳ 2025-2030: Có 20% cán bộ dưới 40 tuổi trong cấp ủy tỉnh và 15% trong Ban Thường vụ Tỉnh ủy; 20% cán bộ dưới 35 tuổi trong cấp ủy huyện và 20% trong ban thường vụ cấp ủy cấp huyện.

- Cán bộ lãnh đạo sở, ngành tỉnh có tỷ lệ cán bộ dưới 40 tuổi khoảng 30%; phòng, ban và tương đương cấp huyện có tỷ lệ cán bộ dưới 35 tuổi khoảng 30%.

- Cán bộ lãnh đạo chủ chốt tỉnh, huyện; lãnh đạo các sở, ngành tỉnh sử dụng thành thạo ít nhất 01 ngoại ngữ trong giao tiếp thông thường.

II- NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1- Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy, tổ chức đảng về công tác cán bộ; nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống của đội ngũ cán bộ

Các cấp ủy, tổ chức đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của tập thể lãnh đạo và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị về công tác cán bộ. Rà soát, xây dựng, bổ sung các quy định, quy chế về công tác cán bộ nhằm cụ thể hoá quan điểm, quy định, hướng dẫn của Trung ương và gắn với yêu cầu, đòi hỏi của thực tế địa phương.

Tăng cường rèn luyện phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống cho đội ngũ cán bộ; xây dựng phong cách làm việc khoa học, hiệu quả; khắc phục tình trạng phai nhạt lý tưởng, suy thoái đạo đức, lối sống trong một bộ phận cán bộ, đảng viên. Thực hiện nghiêm quy định của Trung ương về những điều đảng viên không được làm; trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên; đảng viên đang công tác ở các cơ quan, đơn vị thường xuyên giữ mối liên hệ với cấp ủy và gương mẫu thực hiện

² Cán bộ chủ chốt trong Nghị quyết này được hiểu gồm các chức danh: Bí thư, phó bí thư cấp ủy; chủ tịch, phó chủ tịch HĐND, UBND.

nghĩa vụ công dân nơi cư trú. Đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh gắn với tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI) “Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay”.

Tiếp tục thực hiện tốt chương trình, đề án của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở; xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý tỉnh Bắc Giang và tạo nguồn bí thư đảng ủy, chủ tịch UBND xã, phường, thị trấn đến năm 2025 và những năm tiếp theo.

2- Thực hiện đồng bộ và nâng cao chất lượng các nội dung trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp

2.1- Xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn hiện nay

Xây dựng tiêu chuẩn cán bộ gắn với vị trí việc làm, làm cơ sở cho việc thực hiện việc đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ. Căn cứ tiêu chuẩn chung của cán bộ theo quy định hiện hành, cấp có thẩm quyền cụ thể hoá tiêu chuẩn đối với từng chức danh cán bộ; quy định trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, ngoại ngữ, kỹ năng cần thiết của người cán bộ phù hợp với cơ quan, đơn vị, địa phương và xu hướng phát triển; cán bộ chủ chốt nói chung phải kinh qua thực tiễn công tác lãnh đạo, quản lý cấp dưới, cán bộ chủ chốt cấp tỉnh nhất thiết phải qua chủ chốt cấp huyện, cán bộ chủ chốt cấp huyện phải qua ít nhất 02 chức vụ chủ chốt các phòng, ngành của huyện (trừ trường hợp luân chuyển ở cấp trên về); cán bộ trẻ (dưới 40 tuổi) giữ các chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý phải có trình độ đại học chính quy.

2.2- Nâng cao chất lượng đầu vào, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý

Tiếp tục đổi mới cách thức tuyển dụng công chức, viên chức nhằm kiểm tra, đánh giá toàn diện về trình độ, kỹ năng cần thiết đối với vị trí việc làm; thu hút những người được đào tạo ở những trường có uy tín, có khả năng đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ và tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh.

Nghiên cứu, ban hành quy định để thu hút, tạo nguồn cán bộ trẻ theo tinh thần Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị; quan tâm phát hiện học sinh trung học phổ thông, sinh viên có tài năng để có cơ chế bồi dưỡng, chính sách thu hút về tỉnh công tác, tạo nguồn cán bộ lâu dài cho địa phương.

Việc tuyển dụng công chức cấp xã phải có trình độ đại học trở lên (ưu tiên đào tạo chính quy); ưu tiên bố trí cán bộ giữ chức danh trưởng các tổ chức chính trị - xã hội có trình độ đại học trở lên để tạo nguồn chức danh chủ chốt cấp xã.

2.3- Tiếp tục nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ

Các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ; gắn trách nhiệm cá nhân cán bộ với thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, địa phương; đề cao vai trò của người đứng đầu trong việc nhận xét, đánh giá cán bộ dưới quyền. Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá cụ thể đối với từng chức danh cán bộ; chú trọng nhấn mạnh tiêu chí về năng lực, kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao và tín nhiệm của cán bộ, đảng viên.

Xây dựng quy trình đánh giá cán bộ theo hướng đổi mới, mở rộng dân chủ, xác định rõ trách nhiệm của tập thể và cá nhân người đứng đầu cơ quan, đơn vị

trong đánh giá cán bộ. Việc đánh giá cán bộ được thực hiện định kỳ 6 tháng, hằng năm đối với cán bộ lãnh đạo quản lý, cán bộ trong quy hoạch, cán bộ luân chuyển và đánh giá trước khi quy hoạch, bổ nhiệm, khen thưởng. Qua đánh giá, kịp thời phát hiện những cán bộ có năng lực, triển vọng phát triển để đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ; cán bộ vi phạm khuyết điểm, năng lực trình độ hạn chế, không hoàn thành nhiệm vụ được giao phải kiên quyết bố trí lại cho phù hợp. Nghiêm túc khắc phục bệnh "thành tích" trong đánh giá; các ngành, địa phương sau 01 năm không được đánh giá hoàn thành xuất sắc thì nhất thiết người đứng đầu không hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

2.4- Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ

Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ theo hướng chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng nhiệm vụ trước mắt và lâu dài; khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín trong quy hoạch cán bộ. Việc xây dựng, rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ phải thực hiện chặt chẽ, đúng quy trình, quy định, bảo đảm tính khả thi; xây dựng quy hoạch cán bộ bảo đảm mở rộng đối tượng quy hoạch đến các ngành, các cấp từ tỉnh, huyện đến cơ sở; kiên quyết không đưa vào quy hoạch những trường hợp không bảo đảm điều kiện, tiêu chuẩn.

Có cơ chế phát hiện sớm cán bộ trẻ có đức, tài và triển vọng về khả năng lãnh đạo, quản lý, đưa vào quy hoạch để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đặc biệt, tạo nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý, đáp ứng nhiệm vụ trước mắt và lâu dài của tỉnh; chủ động cung cấp nguồn cán bộ cho Trung ương khi có yêu cầu.

Việc điều chỉnh quy hoạch chủ yếu bổ sung cán bộ trẻ, cán bộ nữ là những người ưu tú, có năng lực, triển vọng phát triển, trong đó chú trọng năng lực thực tiễn; kiên quyết đưa ra ngoài quy hoạch những trường hợp không đủ điều kiện, tiêu chuẩn.

2.5- Thực hiện tốt công tác bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử

Việc bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử phải căn cứ yêu cầu nhiệm vụ, quy hoạch và tiêu chuẩn chức danh cán bộ. Đối với các cơ quan, đơn vị có nhiều cán bộ lãnh đạo có cùng độ tuổi thì tiến hành nghiên cứu, điều động, bố trí đảm nhiệm chức danh lãnh đạo, quản lý phù hợp ở cơ quan, đơn vị khác để bảo đảm cơ cấu 3 độ tuổi và khắc phục tình trạng hẫng hụt cán bộ. Người đứng đầu cơ quan, đơn vị có trách nhiệm đề xuất, giới thiệu người thay thế mình.

Tiếp tục đổi mới các quy trình, thủ tục, cụ thể hóa trách nhiệm của tập thể, cá nhân trong bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử theo hướng mở rộng dân chủ, công khai, minh bạch (tập thể lãnh đạo giới thiệu, người đứng đầu giới thiệu, hội nghị cán bộ rộng rãi dân chủ giới thiệu và tổng hợp kết quả làm cơ sở lựa chọn); tiến hành chuẩn bị nhiều phương án nhân sự để xem xét, lựa chọn (ít nhất phải có 2 phương án nhân sự để giới thiệu lựa chọn), bổ nhiệm 01 chức danh cán bộ lãnh đạo. Nghiên cứu, từng bước thực hiện thi tuyển các chức danh lãnh đạo, quản lý.

Nói chung, từ thời điểm có thông báo nghỉ hưu, người đứng đầu sở, ngành không thực hiện bổ nhiệm cán bộ thuộc quyền quản lý (trừ trường hợp bổ nhiệm lại). Thực hiện chủ trương cán bộ cấp trưởng (cả cấp phòng) không giữ một chức vụ quá hai nhiệm kỳ³ ở một vị trí công tác (trừ một số vị trí chuyên môn có tính đặc

³ Hai nhiệm kỳ được tính thời gian là 08 năm trở lên

thù). Quan tâm bổ nhiệm cán bộ trẻ, có thành tích xuất sắc, triển vọng để sớm phát hiện, tạo nguồn cán bộ của tỉnh trong tương lai.

Thực hiện nghiêm túc, bảo đảm hiệu quả thực chất việc bổ nhiệm lại cán bộ trên cơ sở dân chủ thật sự, khách quan trong tự đánh giá và đánh giá của cấp có thẩm quyền; kiên quyết không bổ nhiệm lại những trường hợp năng lực hoặc uy tín giảm sút, ngành hoặc lĩnh vực phụ trách không có chuyển biến tích cực.

2.6- Tăng cường điều động, luân chuyển cán bộ theo quy hoạch, chú trọng việc rèn luyện, nâng cao năng lực thực tiễn đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý

Trên cơ sở quy hoạch và yêu cầu thực tiễn, các cấp ủy xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ, tạo điều kiện để cán bộ được rèn luyện, phấn đấu, trưởng thành toàn diện; đối tượng luân chuyển chủ yếu là cán bộ trẻ, có đủ tiêu chuẩn, được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ và có triển vọng phát triển.

Kết hợp điều động, luân chuyển cán bộ để đào tạo, gắn với việc bố trí ít nhất một chức danh cán bộ chủ chốt cấp ủy, UBND và cấp trưởng một số ngành như: tài chính, tài nguyên, công an, thuế, kiểm sát, tòa án... ở huyện, thành phố không phải người địa phương. Cấp ủy nơi cán bộ điều động, luân chuyển đến phải chấp hành nghiêm sự lãnh đạo của cấp trên và tạo điều kiện thuận lợi để cán bộ được điều động, luân chuyển hoàn thành tốt nhiệm vụ.

2.7- Tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Cấp ủy đảng thống nhất lãnh đạo, quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh theo thẩm quyền phân cấp. Đẩy mạnh đa dạng hình thức đào tạo, bồi dưỡng và tăng cường xã hội hóa công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ. Đối tượng cử đi đào tạo, bồi dưỡng phải căn cứ vào quy hoạch cán bộ, nhu cầu vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh cán bộ.

Chú trọng phát hiện những cán bộ trẻ, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ để đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn bị nhân sự chủ chốt các cấp. Lựa chọn cán bộ đương chức và quy hoạch các chức danh lãnh đạo diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài hoặc theo chương trình, đề án của Trung ương.

Tăng cường bồi dưỡng về ngoại ngữ, cập nhật kiến thức quản lý kinh tế, quản lý nhà nước, kiến thức hội nhập quốc tế. Đưa nội dung đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ vào kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chung của tỉnh; trong đó xác định rõ đối tượng, hình thức đào tạo, bồi dưỡng cụ thể để đạt mục tiêu của Nghị quyết.

Tiếp tục thực hiện chủ trương bố trí các đồng chí quy hoạch ban thường vụ cấp ủy được dự họp ban thường vụ cấp ủy cùng cấp; cử cán bộ, công chức cấp xã lên học tập, bồi dưỡng thực tế tại các phòng, ban, cơ quan cấp huyện; cử cán bộ cấp huyện xuống cơ sở hướng dẫn theo hình thức "cầm tay chỉ việc"; mở lớp bồi dưỡng cán bộ dự nguồn các chức danh lãnh đạo, quản lý.

Khuyến khích cán bộ thường xuyên tự học tập nâng cao trình độ; cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị có trách nhiệm quản lý và kiểm tra chế độ tự học tập của cán bộ.

Tiếp tục đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo hướng tăng cường bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp lãnh đạo gắn với thực tiễn của địa phương, đơn vị. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý đào

tạo, bồi dưỡng và đội ngũ giảng viên của Trường Chính trị tỉnh, trung tâm bồi dưỡng chính trị các huyện, thành phố theo các tiêu chuẩn, tiêu chí cụ thể.

2.8- Thực hiện nghiêm công tác kiểm tra, giám sát và bảo vệ chính trị nội bộ

Cấp ủy và tổ chức đảng có trách nhiệm xây dựng chế độ kiểm tra, giám sát cán bộ và công tác cán bộ; tăng cường kiểm tra tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên thực hiện Điều lệ Đảng, chấp hành các chỉ thị, quy định, nghị quyết của Đảng, Nhà nước và chức trách, nhiệm vụ được giao. Kịp thời nêu gương cán bộ tốt, ngăn chặn những biểu hiện cơ hội, thoái hóa, biến chất; phát hiện và uốn nắn những thiếu sót trong công tác cán bộ.

Tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ để bảo vệ sự đoàn kết, nhất trí trong Đảng bộ, sự trong sạch đội ngũ cán bộ, đảng viên, trước hết là cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt các cấp, cán bộ trong các ngành khối nội chính. Thực hiện nghiêm Quy chế phối hợp thực hiện nhiệm vụ bảo vệ chính trị nội bộ của Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

3- Hoàn thiện chế độ, chính sách cán bộ và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ

3.1- Tiếp tục hoàn thiện chế độ, chính sách cán bộ

Xây dựng đồng bộ, thống nhất các chế độ, chính sách đối với cán bộ trên cơ sở các chính sách hiện hành của Đảng và Nhà nước, bảo đảm việc vận dụng phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương, nhằm tạo môi trường làm việc tốt để cán bộ phát huy hết năng lực của bản thân, đóng góp, cống hiến tích cực vào sự phát triển của tỉnh.

3.2- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ

Các cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu cơ quan, đơn vị tiếp tục quan tâm kiện toàn và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ; chú trọng tuyển chọn những người có bản lĩnh chính trị, trình độ, năng lực, trung thực, công tâm để bổ sung vào đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ.

Tăng cường trang bị các phương tiện làm việc, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác tổ chức, cán bộ theo hướng đồng bộ, hiệu quả, thiết thực; trước mắt triển khai ứng dụng phần mềm trong quản lý cán bộ, công chức.

III- TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1- Các cấp ủy đảng, ban cán sự đảng, đảng đoàn, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị có trách nhiệm quán triệt Nghị quyết này đến cán bộ, đảng viên; xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện; thời gian hoàn thành và báo cáo về Thường trực Tỉnh ủy trong *quý IV/2016*. Hằng năm đánh giá, rút kinh nghiệm, kịp thời đề xuất, bổ sung các giải pháp để thực hiện có hiệu quả.

Các đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Tỉnh ủy viên chỉ đạo, đôn đốc, kiểm tra các cơ quan, đơn vị, địa phương được phân công phụ trách trong việc triển khai thực hiện Nghị quyết.

2- Ban cán sự đảng UBND tỉnh chỉ đạo các sở và cơ quan trực thuộc UBND tỉnh cụ thể hóa và tổ chức thực hiện tốt các nội dung nêu trong Nghị quyết theo chức năng, nhiệm vụ. Chỉ đạo thực hiện có hiệu quả Đề án số 05-ĐA/TU ngày 11/7/2014 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tạo nguồn bí thư đảng

ủy, chủ tịch UBND xã, phường, thị trấn. Nâng cao chất lượng thi tuyển, xét tuyển công chức, viên chức (kể cả cấp xã). Cụ thể hóa chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo Kết luận số 86-KL/TW của Bộ Chính trị (khóa XI).

3- Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, Báo Bắc Giang, Đài Phát thanh và Truyền hình tỉnh và các cơ quan thông tin đại chúng tuyên truyền việc triển khai thực hiện Nghị quyết nhằm tạo sự thống nhất nhận thức, đồng thuận trong cán bộ, đảng viên và nhân dân; kịp thời phản ánh cách làm hay, nêu gương những điển hình tiên tiến trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

4- Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy tăng cường công tác kiểm tra, giám sát các tổ chức đảng trong Đảng bộ tỉnh triển khai thực hiện Nghị quyết theo thẩm quyền.

5- Trường Chính trị tỉnh có trách nhiệm tham mưu, phối hợp xây dựng và thực hiện các đề án, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

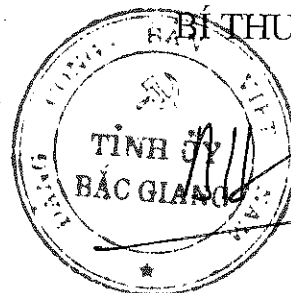
6- Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tham mưu xây dựng, sửa đổi, bổ sung các văn bản về công tác cán bộ theo chức năng, nhiệm vụ: Sửa đổi, bổ sung quy định tiêu chuẩn, chức danh cán bộ; quy chế đánh giá cán bộ; quy định về bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử và điều động, luân chuyển cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý. Xây dựng quy định về công tác quy hoạch cán bộ; quy định về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý. Hoàn thành trong năm 2016.

Hướng dẫn, theo dõi, đôn đốc các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị thực hiện Nghị quyết; tham mưu sơ kết việc thực hiện Nghị quyết vào quý IV/2020; tổng kết việc thực hiện Nghị quyết vào quý IV/2025./.

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng (*báo cáo*),
- Ban Tổ chức Trung ương Đảng (*báo cáo*),
- Các đảng đoàn, ban cán sự đảng,
- Các cơ quan, sở, ban, ngành tỉnh,
- Ủy ban MTTQ và các đoàn thể tỉnh,
- Các huyện, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy,
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- Lưu: VPTU.

T/M BAN THƯỜNG VỤ



Bùi Văn Hải