

ĐỀ ÁN

**Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức
tỉnh Hưng Yên ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn 2026-2030,
tầm nhìn đến năm 2035**

Thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hưng Yên lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030 và Chương trình hành động số 01-CTr/TU ngày 20/10/2025 của Tỉnh ủy; Nghị quyết số 16-NQ/TU ngày 22/4/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hưng Yên ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2035, Ban Tổ chức Tỉnh ủy ban hành Đề án "Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hưng Yên ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2035" với các nội dung cụ thể như sau:

MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết xây dựng Đề án

Trong hệ thống chính trị, đội ngũ cán bộ giữ vị trí là nhân tố quyết định sự thành bại của sự nghiệp cách mạng, là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước với Nhân dân, đưa chủ trương, Nghị quyết của Đảng, chính sách của Nhà nước vào đời sống, là người trực tiếp tổ chức thực thi pháp luật... Đối với Hưng Yên, trong bối cảnh tỉnh mới vừa được thành lập trên cơ sở hợp nhất tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình, toàn tỉnh đang tập trung đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, đội ngũ cán bộ đóng vai trò là nhân tố quyết định để thực hiện thắng lợi các mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030. Cán bộ là lực lượng nòng cốt giúp tham mưu, hoạch định chính sách, ban hành các cơ chế đột phá nhằm phát huy tối đa tiềm năng, lợi thế của tỉnh trong phát triển kinh tế - xã hội. Đặc biệt, trước yêu cầu sắp xếp tinh gọn tổ chức bộ máy và đẩy mạnh chuyển đổi số, vai trò của đội ngũ cán bộ càng thể hiện rõ nét qua năng lực thực thi công vụ, tinh thần dám nghĩ, dám làm, gương mẫu, giữ vững kỷ luật, kỷ cương, góp phần xây dựng hệ thống chính trị tỉnh trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

Hiện nay, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh Hưng Yên có quy mô khá lớn với gần 60.000 người, đóng vai trò là lực lượng nòng cốt thực thi nhiệm vụ chính trị trên tất cả các lĩnh vực từ cấp tỉnh đến cơ sở. Nhìn chung, đội ngũ cán bộ của tỉnh có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt; tuyệt

đổi tin tưởng vào đường lối đổi mới của Đảng và sự phát triển của địa phương. Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của cán bộ không ngừng được nâng cao. Đại bộ phận cán bộ đã thể hiện tinh thần trách nhiệm cao trong thực thi công vụ, năng động, sáng tạo, từng bước chuyển đổi tư duy từ "quản lý" sang "phục vụ". Công tác quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng được thực hiện bài bản, đảm bảo tính kế thừa với tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ ngày càng tăng. Tuy nhiên, trước yêu cầu phát triển nhanh và bền vững, đội ngũ cán bộ tỉnh vẫn còn những hạn chế nhất định như: năng lực hội nhập quốc tế và trình độ ngoại ngữ chưa đồng đều; một bộ phận cán bộ còn hạn chế trong việc ứng dụng công nghệ số; vẫn còn tình trạng làm việc cầm chừng, thiếu quyết liệt ở một số cơ quan, đơn vị, lĩnh vực. Thực trạng này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải xây dựng đề án nhằm tìm ra những giải pháp đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ, đáp ứng kỳ vọng đưa Hưng Yên trở thành thành phố thông minh, sinh thái trực thuộc Trung ương vào năm 2045.

Việc xây dựng đội ngũ cán bộ tại tỉnh Hưng Yên hiện nay được đặt dưới hệ thống quan điểm chỉ đạo xuyên suốt và chặt chẽ từ Trung ương đến địa phương, với mục tiêu tạo ra nguồn nhân lực ngang tầm nhiệm vụ, đủ khả năng lãnh đạo, dẫn dắt sự phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới. Theo tinh thần Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7, Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đầy đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, yêu cầu cốt lõi là phải tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đảm bảo đầy đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, gắn liền với cơ chế kiểm soát quyền lực và bảo vệ cán bộ đổi mới, sáng tạo. Đặc biệt, theo Kết luận số 210-KL/TW ngày 12/11/2025, công tác cán bộ trong giai đoạn tới phải gắn liền với lộ trình tiếp tục xây dựng, hoàn thiện tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Yêu cầu đặt ra là đội ngũ cán bộ không chỉ vững vàng về chính trị mà phải có tư duy quản trị hiện đại, khả năng thích ứng cao với việc sắp xếp đơn vị hành chính và thực hiện chuyển đổi số toàn diện. Định hướng này được cụ thể hóa mạnh mẽ trong Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030, trong đó xác định công tác cán bộ là khâu đột phá chiến lược nhằm hiện thực hóa khát vọng đưa Hưng Yên trở thành tỉnh công nghiệp hiện đại, giàu đẹp, văn minh.

Từ những yêu cầu nêu trên, Ban Tổ chức Tỉnh ủy ban hành Đề án "Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hưng Yên ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2035".

2. Căn cứ xây dựng Đề án

Ban Tổ chức Tỉnh ủy xây dựng Đề án trên cơ sở quán triệt đầy đủ các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các định hướng phát triển của tỉnh, trọng tâm gồm:

- Các Nghị quyết, Kết luận, Quy định của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác cán bộ.

- Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đầy đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

- Nghị quyết số 18-NQ/TW, ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII một số vấn đề về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

- Nghị quyết số 04-NQ/TW, ngày 30/10/2016 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; 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” và Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”.

- Nghị quyết số 21-NQ/TW, ngày 16/06/2022 Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về việc "Tăng cường củng cố, xây dựng tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới".

- Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung.

- Kết luận số 205-KL/TW ngày 07/11/2025 của Bộ Chính trị về một số giải pháp đột phá trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ.

- Quy định số 114-QĐ/TW ngày 11/7/2023 của Bộ Chính trị về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ.

- Luật Cán bộ, công chức ngày 24/6/2025; Luật Viên chức ngày 15/11/2010; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức ngày 25/11/2019.

- Nghị định số 170/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

- Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định số 85/2023/NĐ-CP, ngày 07/12/2023 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2020/NĐ-CP, ngày 25/9/2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

- Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hưng Yên lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030.

- Chương trình hành động số 01-CTr/TU ngày 20/10/2025 của Tỉnh ủy Hưng Yên thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030.

- Nghị quyết số 16-NQ/TU ngày 22/4/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hưng Yên ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2035.

Phần thứ nhất **THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC** **TỈNH HƯNG YÊN GIAI ĐOẠN 2020 – 2025**

I. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

1. Về số lượng và cơ cấu

Tại thời điểm 01/12/2025, toàn tỉnh có tổng số **59.455** cán bộ, công chức, viên chức, gồm:

1.1. Cấp tỉnh

1.1.1. Khối Đảng, đoàn thể có 691 người (Cán bộ, công chức: 427 người; viên chức: 264 người). Cơ cấu cụ thể như sau:

- Cán bộ nữ 329 người (47,61%);

- Độ tuổi: Dưới 30 tuổi: 26 người (3,76%); từ 31-42 tuổi: 281 người (40,67%); từ 43-52 tuổi: 343 người (49,64%); từ 52-62 tuổi: 34 người (4,92%); trên 62 tuổi: 07 người (1,01%); độ tuổi bình quân: 45 tuổi.

- Cơ cấu ngạch, bậc: Chuyên viên cao cấp và tương đương: 23 người (3,33%); chuyên viên chính và tương đương: 269 người (38,93%); chuyên viên và tương đương: 369 người (53,40%); cán sự và tương đương: 9 người (1,30%); nhân viên và tương đương: 13 người (1,88%); ngạch khác: 08 người (1,16%).

1.1.2. Khối Nhà nước: 16.010 người (Cán bộ, công chức: 1.548 người; Viên chức: 14.462 người). Cơ cấu cụ thể như sau:

- Cán bộ nữ: 9.959 người (62,20%).

- Độ tuổi: Dưới 30 tuổi: 958 người (5,98%); từ 31-42 tuổi: 7.106 người (44,38%); từ 43-52 tuổi: 6.295 người (39,32%); từ 52-62 tuổi: 1.541 người (9,63%); trên 62 tuổi: 110 người (0,69%); độ tuổi bình quân: 41,83 tuổi.

- Cơ cấu ngạch, bậc: Chuyên viên cao cấp và tương đương: 41 người (0,26%); chuyên viên chính và tương đương: 1.860 người (11,62%); chuyên viên và tương đương: 11.133 người (69,54%); cán sự và tương đương: 2.519 người (15,73%); nhân viên và tương đương: 457 người (2,85%).

1.2. Cấp xã

1.2.1. *Khối Đảng, đoàn thể*: 2.879 người. Trong đó: Cán bộ, công chức: 2.819 người; Viên chức: 60 người. Cơ cấu cụ thể như sau:

- Cán bộ nữ: 1.313 người (45,61%).

- Độ tuổi: dưới 30 tuổi: 81 người (2,81%); từ 31-42 tuổi: 1.231 người (42,76%); từ 43-52 tuổi: 1.305 người (45,33%); từ 52-62 tuổi: 251 người (8,72%); trên 62 tuổi: 11 người (0,38%); độ tuổi bình quân: 42,61 tuổi.

- Cơ cấu ngạch, bậc: Chuyên viên cao cấp và tương đương: 11 người (0,38%); chuyên viên chính và tương đương: 290 người (10,07%); chuyên viên và tương đương: 2.479 người (86,11%); cán sự và tương đương: 46 người (1,60%); nhân viên và tương đương: 23 người (0,80%); ngạch khác: 30 người (1,04%).

1.2.2. *Khối Nhà nước*: 39.875 người. Trong đó: Cán bộ, công chức: 3.940 người; Viên chức: 35.935 người. Cơ cấu cụ thể như sau:

- Cán bộ nữ: 32.648 người (81,88%).

- Độ tuổi: Dưới 30 tuổi: 2.274 người (5,70%); từ 31-42 tuổi: 12.616 người (31,64%); từ 43-52 tuổi: 17.657 người (44,28%); từ 52-62 tuổi: 6.665 người (16,71%); trên 62 tuổi: 663 người (1,66%); độ tuổi bình quân: 44,18 tuổi.

- Cơ cấu ngạch, bậc: Chuyên viên cao cấp và tương đương: 4 người (0,01%); chuyên viên chính và tương đương: 8.774 người (22,00%); chuyên viên và tương đương: 27.300 người (68,46%); cán sự và tương đương: 3.779 người (9,48%); nhân viên và tương đương: 18 người (0,05%).

2. Về chất lượng đội ngũ

2.1. Trình độ chuyên môn

- Cấp tỉnh (Tổng 16.701 người): Có 121 tiến sỹ (0,72%); 3.596 thạc sỹ (21,53%); 11.111 đại học (66,53%); 1.545 cao đẳng (9,25%); 328 trung cấp (1,96%).

- Cấp xã (Tổng 42.754 người): Có 17 tiến sỹ (0,04%); 4.116 thạc sỹ (9,63%); 31.028 đại học (72,57%); 6.033 cao đẳng (14,11%); 1.560 trung cấp (3,65%).

2.2. Trình độ lý luận chính trị

- Cấp tỉnh: Có 1.029 người có trình độ cao cấp và cử nhân (6,16%); trung cấp 3.835 người (22,96%); sơ cấp 4.445 người (26,62%).

- Cấp xã: Có 821 người có trình độ cao cấp và cử nhân (1,92%); trung cấp 8.566 người (20,04%); sơ cấp 6.420 người (15,02%).

2.3. Trình độ quản lý nhà nước

- Cấp tỉnh: Có 121 người có trình độ QLNN ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương (0,72%); ngạch chuyên viên chính và tương đương 1.246 người (7,46%); ngạch chuyên viên và tương đương 2.547 người (15,25%).

- Cấp xã: Có 49 người có trình độ QLNN ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương (0,11%); ngạch chuyên viên chính và tương đương 1.522 người (3,56%); ngạch chuyên viên và tương đương 8.049 người (18,83%).

2.4. Trình độ khoa học công nghệ

- Cấp tỉnh: Có 1.142 người có trình độ khoa học công nghệ, tỷ lệ 6,83%.

- Cấp xã: Có 275 người có trình độ khoa học công nghệ, tỷ lệ 0,64%.

3. Thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý

3.1. Cấp ủy các cấp

3.1.1. Cấp ủy cấp tỉnh: Có **69** đồng chí; trong đó, nữ: 11 đồng chí (15,94%); cán bộ trẻ (dưới 42): 01 đồng chí (1,44%); trình độ chuyên môn tiến sỹ 10 đồng chí (14,5%); thạc sỹ: 41 đồng chí (59,41%); đại học: 18 đồng chí (26,09%); trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân có: 69 đồng chí (100%); trình độ quản lý nhà nước: chuyên viên cao cấp và tương đương: 69 đồng chí (100%); Cán bộ có trình độ khoa học công nghệ: 15 đồng chí (21,73%).

3.1.2. Cấp ủy xã, phường: Có **2.710** đồng chí; trong đó, nữ: 647 đồng chí (23,87%); cán bộ trẻ (dưới 42): 619 đồng chí (22,84%) (*trong đó, cán bộ trẻ dưới 37 tuổi là 253 đồng chí, tương đương 9,34%*); trình độ chuyên môn tiến sỹ 09 đồng chí (0,33%); thạc sỹ: 588 đồng chí (21,7%); đại học: 2.113 đồng chí (77,97%); trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân có: 963 đồng chí (35,54%); trình độ quản lý nhà nước: chuyên viên cao cấp và tương đương: 52 đồng chí (1,92%), chuyên viên chính và tương đương: 1.029 đồng chí (37,97%), chuyên viên và tương đương: 1.434 đồng chí (52,92%); Cán bộ có trình độ khoa học công nghệ: 84 đồng chí (3,1%).

3.2. Cán bộ lãnh đạo, quản lý khác

3.2.1. Cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý: Có **544** đồng chí; trong đó, nữ: 88 đồng chí (16,18%); cán bộ trẻ (dưới 42) 30 đồng chí, (5,51%) (*trong đó, cán bộ trẻ dưới 37 tuổi là 04 đồng chí, tương đương 0,74%*); trình độ chuyên môn tiến sỹ 28 đồng chí (5,15%); thạc sỹ: 309 đồng chí (56,8%); đại học: 207 đồng chí (38,05%); cán bộ có trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân 542 đồng chí (99,63%); trình độ quản lý nhà nước: chuyên viên cao cấp và tương đương

228 đồng chí (41,91%), chuyên viên chính và tương đương 309 đồng chí (56,8%), chuyên viên và tương đương 07 đồng chí (1,29%); Cán bộ có trình độ khoa học công nghệ 24 đồng chí (4,41%).

3.2.2. Cán bộ là trưởng, phó phòng thuộc các sở, ban, ngành, đoàn thể cấp tỉnh: Có **1.356** đồng chí; trong đó, nữ: 452 đồng chí (33,33%); cán bộ trẻ (dưới 42): 185 đồng chí (13,6%) (*trong đó, cán bộ trẻ dưới 37 tuổi là 38 đồng chí, tương đương 2,8%*); trình độ chuyên môn tiến sỹ 77 đồng chí (5,68%); thạc sỹ: 606 đồng chí (44,69%), đại học: 690 đồng chí (50,88%); trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân có: 706 đồng chí (51,38%); trình độ quản lý nhà nước: chuyên viên cao cấp và tương đương: 80 đồng chí (5,82%), chuyên viên chính và tương đương: 841 đồng chí (61,21%), chuyên viên và tương đương: 449 đồng chí (32,68%); Cán bộ có trình độ khoa học công nghệ: 200 đồng chí (14,74%).

3.2.3. Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã, phường: Có 5.283 đồng chí; trong đó, nữ: 2.741 đồng chí (51,88%); cán bộ trẻ (dưới 42): 1.428 đồng chí (27,03%); trình độ chuyên môn trên đại học: 1.224 đồng chí (23,17%); đại học: 3.807 đồng chí (72,06%); trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân có: 591 đồng chí (11,19%); trình độ quản lý nhà nước: chuyên viên cao cấp và tương đương: 4 đồng chí (0,08%), chuyên viên chính và tương đương: 840 đồng chí (15,90%), chuyên viên và tương đương: 1.864 đồng chí (35,28%); Cán bộ có trình độ khoa học công nghệ: 130 đồng chí (2,46%).

(Các biểu mẫu về thực trạng đội ngũ cán bộ các cấp kèm theo)

4. Đánh giá chung

4.1. Ưu điểm

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh có số lượng ổn định, cơ cấu ngạch, bậc và trình độ chuyên môn ngày càng được chuẩn hóa, đáp ứng tốt yêu cầu thực thi công vụ trong tình hình mới. Chất lượng chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức, viên chức được nâng cao rõ rệt, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ đại học trở lên chiếm tỷ lệ gần như tuyệt đối; đặc biệt tại cấp tỉnh, tỷ lệ Thạc sỹ đạt 21,53% và Tiến sỹ chiếm 0,72% là nguồn lực vô cùng quan trọng để nâng cao chất lượng thực thi công vụ. Công tác đào tạo lý luận chính trị đạt kết quả thực chất với 100% cán bộ cấp ủy cấp tỉnh và cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý có trình độ cao cấp, cử nhân lý luận chính trị. Cơ cấu giới tính có sự chuyển biến tích cực, tỷ lệ nữ tham gia vào hệ thống chính trị, đặc biệt là ở cấp cơ sở đạt mức cao.

4.2. Hạn chế, khuyết điểm

Dù chất lượng tổng thể được nâng lên, song cơ cấu độ tuổi của đội ngũ cán bộ vẫn còn những bất cập, chưa đảm bảo tính kế thừa vững chắc. Tỷ lệ cán bộ trẻ (dưới 30 tuổi) trong các cơ quan khối Đảng, đoàn thể cấp tỉnh còn thấp (chỉ đạt

3,76%); đồng thời, cán bộ trẻ dưới 42 tuổi trong cơ cấu cấp ủy cấp tỉnh mới chỉ đạt 1,44% cho thấy công tác tạo nguồn cán bộ lãnh đạo trẻ kế cận còn gặp nhiều khó khăn. Trình độ khoa học công nghệ của đội ngũ chưa đáp ứng kịp thời yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và công cuộc chuyển đổi số quốc gia, khi tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học công nghệ tại cấp xã chỉ đạt 0,64%. Ngoài ra, sự phân bổ nguồn lực chất lượng cao còn thiếu sự đồng bộ giữa các cấp, giữa khối Đảng và khối Nhà nước, dẫn đến tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cục bộ nhân sự ở một số vị trí việc làm đặc thù, gây áp lực trong công tác luân chuyển, điều động cán bộ liên thông giữa các cấp chính quyền.

II. Kết quả thực hiện công tác cán bộ nhiệm kỳ 2020-2025

1. Công tác tuyển dụng công chức, viên chức

Công tác tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh được thực hiện theo đúng quy định, hướng dẫn của Trung ương. Thực hiện chỉ đạo của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ban Tổ chức Tỉnh ủy thường xuyên thực hiện việc rà soát, đánh giá thực trạng biên chế, vị trí việc làm, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của hệ thống chính trị trong tỉnh; kịp thời tham mưu điều chỉnh việc quản lý cán bộ, công chức và sử dụng biên chế; phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng kế hoạch thực hiện tuyển dụng công chức theo quy định.

Việc tuyển dụng được thực hiện chặt chẽ theo Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27/11/2020, Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ; Nghị định số 85/2023/NĐ-CP của Chính phủ. Trong nhiệm kỳ, Ban Tổ chức Tỉnh ủy hai tỉnh (*Hưng Yên và Thái Bình cũ*) đã tham mưu thực hiện các đợt tuyển dụng công chức, tuyển chọn được tổng cộng **457** công chức¹. Quá trình tuyển dụng được chuẩn bị và tổ chức thi tuyển chặt chẽ, công khai, dân chủ, minh bạch, khách quan, đảm bảo đúng điều kiện, tiêu chuẩn, vị trí việc làm, có cạnh tranh, đúng quy định của pháp luật. Công chức được tuyển dụng đảm bảo các tiêu chuẩn, điều kiện của vị trí việc làm, có chất lượng cao, tuổi trẻ, góp phần tạo nguồn lâu dài đội ngũ cán bộ của tỉnh. Việc tuyển dụng viên chức được phân cấp cho thủ trưởng các cơ quan, đơn vị; hình thức tuyển dụng chủ yếu được lựa chọn là xét tuyển. Việc tổ chức xét tuyển viên chức đảm bảo theo đúng quy trình, quy định của pháp luật; đảm bảo khách quan, minh bạch, tỷ lệ cạnh tranh cao. Qua đó đã kịp thời bổ sung số lượng viên chức cho các cơ quan, đơn vị để đảm bảo thực hiện chức năng nhiệm vụ của đơn vị.

¹ Tỉnh Hưng Yên (cũ): Năm 2022 tổ chức 01 đợt tuyển dụng **58** công chức khối Đảng, đoàn thể. Thực hiện tuyển dụng 74 công chức cấp xã thông qua hình thức tuyển dụng không qua thi tuyển và xét tuyển và tiếp nhận trong trường hợp đặc biệt đối với 33 người.

Tỉnh Thái Bình (cũ): Năm 2021 đã tổ chức 01 đợt thi tuyển công chức của tỉnh: Tuyển dụng 46 công chức khối Đảng, đoàn thể; 114 công chức khối nhà nước; 132 công chức cấp xã.

Bám sát các kết luận của Bộ Chính trị, Ban Bí thư, Ban chỉ đạo Trung ương về tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW, hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương, Ban chỉ đạo sắp xếp đơn vị hành chính và xây dựng chính quyền địa phương 2 cấp của Chính phủ, Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Nội vụ và các cơ quan liên quan đã tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh kịp thời lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan, đơn vị liên quan rà soát số lượng, tiêu chuẩn, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm, năng lực thực tiễn của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cấp huyện, cấp xã để tiến hành sắp xếp, bố trí cán bộ, công chức cấp xã mới; tăng cường cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh về cấp xã. Đến nay, tổng số cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh là 6.759 người; 35.995 viên chức. Nhìn chung, cán bộ, công chức, viên chức cấp xã cơ bản bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định; đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao.

2. Công tác quy hoạch cán bộ

Thực hiện Quy định số 50-QĐ/TW ngày 27/12/2021 của Bộ Chính trị, Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW ngày 15/02/2022 của Ban Tổ chức Trung ương về công tác quy hoạch cán bộ, Ban Tổ chức Tỉnh ủy tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy kịp thời tổ chức quán triệt về vị trí, vai trò, yêu cầu, nguyên tắc, mục đích và nhiệm vụ, giải pháp về công tác quy hoạch cán bộ; ban hành các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn tổ chức thực hiện công tác quy hoạch cán bộ²; chỉ đạo các cấp ủy, tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị tổ chức thực hiện nghiêm các quy định quy hoạch của Trung ương và của tỉnh. Việc xây dựng, rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cơ bản đi vào nền nếp, trở thành công việc thường xuyên, định kỳ. Quá trình thực hiện, cấp ủy, tập thể lãnh đạo các địa phương, đơn vị đã bám sát các quy định, hướng dẫn của cấp trên, đảm bảo theo đúng quy trình, điều kiện, tiêu chuẩn; đồng thời giữ vững nguyên tắc, vai trò lãnh đạo của cấp ủy đảng trong công tác cán bộ nói chung và công tác quy hoạch nói riêng. Các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị nhận thức rõ tầm quan trọng, mục đích, yêu cầu, quan điểm, phương châm, phương pháp quy hoạch cán bộ; xác định đây là khâu quan trọng trong công tác cán bộ, nhằm kịp thời bổ sung đội ngũ cán bộ, khắc phục tình trạng hẫng hụt đội ngũ cán bộ; đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, chủ động xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ chính trị của địa phương, đơn vị cả trước mắt và lâu dài.

Nhiệm kỳ 2025 – 2030/2026 – 2031, quy hoạch các chức danh Trung ương phê duyệt 31 lượt cán bộ (trong đó nữ 02); quy hoạch Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh 144 lượt cán bộ (trong đó nữ 25; trẻ dưới 40 là 15); quy hoạch Ủy

² Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hưng Yên (cũ) ban hành Hướng dẫn số 06-HD/TU ngày 18/3/2022 để chỉ đạo thực hiện từ tỉnh đến cơ sở; Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thái Bình (cũ) ban hành Quy định số 08-QĐ/TU, ngày 23/3/2022 về công tác quy hoạch cán bộ....

viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy 39 lượt cán bộ (trong đó nữ 15); quy hoạch các chức danh lãnh cấp sở, ngành và tương đương 588 lượt cán bộ (trong đó nữ là 166) ...

Nhìn chung, công tác quy hoạch được thực hiện đúng nguyên tắc, quy trình, thủ tục và thẩm quyền quy hoạch cán bộ; hệ số quy hoạch cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy và ủy ban kiểm tra các cấp từ 1,0 - 1,5 lần so với số lượng theo quy định; một chức danh lãnh đạo, quản lý quy hoạch không quá 3 cán bộ, một cán bộ quy hoạch không quá 3 chức danh ở cùng một cấp phê duyệt quy hoạch; chất lượng cán bộ quy hoạch nâng lên, tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ tăng; hồ sơ quy hoạch đầy đủ, được các cơ quan liên quan thẩm định chặt chẽ. Việc quy hoạch “mở” đã được triển khai thực hiện theo yêu cầu tại quy định, hướng dẫn của Trung ương. Hằng năm, cấp ủy các cấp, các ngành tiến hành đánh giá, rà soát và kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch đối với những trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước bị xử lý kỷ luật... đồng thời, bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới đủ tiêu chuẩn, điều kiện, có triển vọng phát triển. Kết quả quy hoạch được sử dụng là cơ sở để thực hiện các khâu khác trong công tác cán bộ, làm cơ sở để cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, góp phần chuẩn bị cán bộ trước mắt, lâu dài.

Tuy nhiên, một số ít địa phương, cơ quan, đơn vị thực hiện quy hoạch còn mang tính khép kín; việc rà soát, đánh giá cán bộ trước khi làm quy hoạch tuy đã có bước chuyển biến tích cực, song kết quả đánh giá cán bộ vẫn chưa phản ánh đúng thực chất chất lượng cán bộ; cơ cấu 3 độ tuổi trong quy hoạch ở một số địa phương, đơn vị chưa được bảo đảm; tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ trong quy hoạch cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy và các chức danh lãnh đạo, quản lý có nơi chưa bảo đảm yêu cầu; chưa thật sự gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo chức danh.

3. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Ban Tổ chức Tỉnh ủy thường xuyên tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy, cấp ủy các cấp lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong hệ thống chính trị. Ban Tổ chức Tỉnh ủy đã tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành nhiều nghị quyết, đề án, chương trình, kế hoạch³ đào tạo, bồi dưỡng

³ (1) Kế hoạch số 37-KH/TU ngày 10/9/2021 về việc bồi dưỡng, cập nhật kiến thức đối với cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; (2) Nghị quyết số 20-NQ/TU ngày 08/02/2022 về “Đề án đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ trẻ có năng lực, uy tín nổi trội gắn với xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp”; (3) Kế hoạch số 129-KH/TU ngày 21/10/2022 về đào tạo Trung cấp lý luận chính trị năm 2023; (4) Nghị quyết số 32-NQ/TU ngày 26/10/2022 về “Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ trẻ có tính chất chiến lược, lâu dài cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã trong toàn tỉnh Hưng Yên”; (5) Kế hoạch số 177-KH/TU ngày 23/3/2023 về triển khai Kết luận số 39-KL/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị về chủ trương bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý ở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước giai đoạn 2023-2025; 2026-2030; (6) Chương trình số 37-CTr ngày 26/6/2023 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức các cấp trên địa

cán bộ, công chức, viên chức các cấp nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả, trách nhiệm của cán bộ các cấp trong thực thi chức năng, nhiệm vụ trong giai đoạn mới. Hằng năm, ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; tổ chức quán triệt, triển khai đến các cấp uỷ đảng, lãnh đạo các địa phương, cơ quan, đơn vị; đồng thời chỉ đạo các cấp uỷ, tổ chức đảng trực thuộc, lãnh đạo các sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh căn cứ vào quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý và kế hoạch của tỉnh xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo phân cấp quản lý.

Trên cơ sở quy hoạch, hằng năm, cấp uỷ các cấp cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước... Tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh uỷ, cấp uỷ các cấp thường xuyên tổ chức các lớp Bồi dưỡng cập nhật kiến thức về những vấn đề mới trong đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và tình hình thế giới cho đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý, qua đó nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ mới. Số lượng cán bộ, đảng viên được bồi dưỡng, cập nhật thông tin, kiến thức mới và kỹ năng nghiệp vụ ngày càng tăng; nội dung, chương trình bồi dưỡng ngày càng đổi mới, phù hợp với từng đối tượng ở từng vị trí công tác cập nhật kịp thời những vấn đề thực tiễn mới đặt ra, giúp cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có bản lĩnh chính trị vững vàng, có năng lực lãnh đạo và kỹ năng hoạt động điều hành góp phần trong công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị vững mạnh, tạo cơ sở vững chắc cho việc tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Kết quả từ năm 2020 đến nay, đã xét, cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ 23.210 lượt cán bộ (trong đó: thạc sỹ và tương đương 886; tiến sỹ 75; lý luận chính trị 14.814 lượt cán bộ). Bồi dưỡng 151.663 lượt cán bộ (trong đó: bồi dưỡng nghiệp vụ xây dựng Đảng là 44.976; nghiệp vụ đoàn thể là 45.819; quản lý nhà nước là 2.081; bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng là 15.165; kiến thức Quốc phòng an ninh là 42.683).

Nhìn chung, qua đào tạo, bồi dưỡng, chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh có sự chuyển biến tích cực; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị được nâng lên; đạo đức nghề nghiệp và năng lực thực thi công vụ, hoạt động thực tiễn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý của đội ngũ cán bộ ngày càng hoàn thiện. Sau đào tạo, bồi dưỡng phần lớn cán bộ đã áp dụng có hiệu quả những kiến thức được bồi dưỡng, cập nhật vào trong công tác, góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính

bản tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2023-2025; (7) Kế hoạch số 204-KH/TU ngày 26/6/2023 về tổ chức Lớp bồi dưỡng đối với cán bộ trẻ được quy hoạch các chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý năm 2023; (8) Kế hoạch số 238-KH/TU ngày 08/11/2023 về đào tạo lý luận chính trị năm 2024; (9) Kế hoạch số 300-KH/TU ngày 08/11/2023 về tổ chức Lớp bồi dưỡng QLNN ngạch CVCC đối với cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý năm 2024.

trị của địa phương, đơn vị, ngành mình lãnh đạo, phụ trách làm cho chất lượng, hiệu quả công tác được nâng lên; đảm bảo tiêu chuẩn chức danh cán bộ trước khi bổ nhiệm và giới thiệu ứng cử theo quy định, từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Tuy nhiên, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn một số hạn chế như: Việc chọn cử cán bộ đi học ở một số địa phương, cơ quan, đơn vị chưa được quan tâm đúng mức, chưa gắn với tiêu chuẩn, quy hoạch và bố trí sử dụng cán bộ; việc đào tạo cán bộ trẻ, cán bộ nữ chưa nhiều. Một số cán bộ ý thức học tập chưa cao, học tập để chuẩn hóa bằng cấp phục vụ cho bổ nhiệm, nâng lương, nâng bậc.

3. Công tác luân chuyển cán bộ

Thực hiện có hiệu quả các chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ và luân chuyển, điều động cán bộ, Ban Tổ chức Tỉnh ủy tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành các văn bản liên quan đến công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp theo từng giai đoạn, đảm bảo đúng chủ trương, quy định của Trung ương và phù hợp với yêu cầu, tình hình thực tế của tỉnh⁴.

Công tác luân chuyển đã giúp cấp ủy các cấp khắc phục tình trạng hẫng hụt về cán bộ; tạo sự chuyển biến tích cực, thúc đẩy sự phấn đấu của đội ngũ cán bộ; cán bộ luân chuyển được rèn luyện trong môi trường mới, có điều kiện am hiểu thực tiễn. Luân chuyển cán bộ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ toàn diện ngang tầm nhiệm vụ; tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu, cục bộ, khép kín; thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương. Hầu hết cán bộ sau luân chuyển đều có bước trưởng thành, được cấp ủy, chính quyền, cơ quan đơn vị nơi đến ghi nhận; cơ quan tham mưu theo dõi, phản ánh, tổng hợp đề xuất cơ quan có thẩm quyền bố trí, sử dụng theo kế hoạch; cán bộ sau luân chuyển đã được quan tâm bố trí, sử dụng trong việc điều động, bổ nhiệm.

Cấp ủy các cấp chấp hành nghiêm chủ trương luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác theo quy định của Trung ương, của tỉnh, theo Luật phòng, chống tham nhũng. Nhân sự luân chuyển, nhìn chung phát huy năng lực, sở trường. Quy trình thực hiện công khai, dân chủ, đảm bảo nguyên tắc, chú ý xem xét yếu tố đặc thù của từng địa phương, sở trường của cán bộ, quá trình thực hiện tạo sự đồng thuận.

⁴ Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hưng Yên (cũ) ban hành Quy định số 583-QĐ/TU ngày 22/12/2022 về luân chuyển cán bộ trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở trên địa bàn tỉnh Hưng Yên; Kế hoạch số 57-KH/TU, ngày 06/12/2021 điều động, luân chuyển cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý giai đoạn 2021-2025; Nghị quyết số 39-NQ/TU ngày 30/6/2023 về thực hiện chủ trương bí thư đảng ủy, chủ tịch UBND xã, phường, thị trấn không phải là người địa phương giai đoạn 2023-2025 và 2025-2030. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thái Bình (cũ) ban hành Kế hoạch số 75-KH/TU ngày 18/01/2022 về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp giai đoạn 2022-2025

Thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, Ban Tổ chức Tỉnh ủy 02 tỉnh trước đây tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy luân chuyển, điều động 26 cán bộ lãnh đạo quản lý cấp phòng, 48 cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp sở, ngành về tham gia Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, giữ các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp xã thành lập mới. Việc luân chuyển, điều động cán bộ từ cấp tỉnh về xã mới thành lập nhằm tăng cường cán bộ có năng lực, kinh nghiệm công tác cho cấp xã, giúp sớm kiện toàn bộ máy, ổn định tổ chức. Bên cạnh đó, cấp xã cũng là môi trường thực tiễn để rèn luyện, thử thách đối với cán bộ trong quy hoạch các chức danh lãnh đạo cấp tỉnh.

Tuy nhiên, quá trình thực hiện vẫn còn một số hạn chế: Một số ít cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và cán bộ luân chuyển, điều động chưa thực sự quan tâm đến chủ trương về luân chuyển, điều động cán bộ; việc luân chuyển, điều động giữa khối Đảng, đoàn thể và khối Nhà nước còn hạn chế; luân chuyển, điều động đối với cán bộ trong nguồn quy hoạch, nhất là đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ chưa nhiều; công tác luân chuyển, điều động cán bộ mới tập trung chủ yếu ở phạm vi nội bộ cơ quan, đơn vị, chưa thực hiện đối với cán bộ lãnh đạo cấp phòng giữa các cơ quan, đơn vị.

4. Công tác đánh giá cán bộ

Thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ, nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đi đôi với phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu cấp ủy trong công tác cán bộ, tập trung làm rõ quyền hạn, trách nhiệm của tập thể và cá nhân, nhất là người đứng đầu cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị trong việc nhận xét, đánh giá, sử dụng cán bộ, để có các giải pháp nhằm khắc phục hạn chế, khuyết điểm đã được chỉ ra sau kiểm điểm; cụ thể hóa các văn bản của Trung ương về đánh giá cán bộ, Ban Tổ chức Tỉnh ủy tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành nhiều văn bản lãnh đạo, chỉ đạo⁵ công tác đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị.

Công tác đánh giá cán bộ có nhiều đổi mới căn bản theo tinh thần Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị, được thực hiện thường xuyên,

⁵ Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hưng Yên ban hành: Quy định số 965-QĐ/TU ngày 24/11/2023 về kiểm điểm, đánh giá, xếp loại chất lượng hằng năm đối với tổ chức đảng, đảng viên; tập thể, cá nhân cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị tỉnh Hưng Yên (trước đó là Hướng dẫn số 08-HD/TU, số 09-HD/TU ngày 11/11/2022); Quy định số 1071-QĐ/TU ngày 05/4/2024 đánh giá, xếp loại chất lượng cơ quan, tổ chức, đơn vị và cá nhân cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hưng Yên (trước đó là Quy định số 540-QĐ/TU ngày 10/10/2022). Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thái Bình ban hành Quy định số 08-QĐ/TU, ngày 08/3/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy quy định tạm thời về đánh giá cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

hàng năm, có nền nếp, gắn với kết quả thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, khóa XII, Kết luận số 21-KL/TW ngày 25/10/2021 Hội nghị lần thứ Tư Ban chấp hành Trung ương về đẩy mạnh xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; kiên quyết ngăn chặn, đẩy lùi, xử lý nghiêm cán bộ, đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống, biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”, Chỉ thị số 03-CT/TW, số 05-CT/TW, Kết luận 01-KL/TW của Bộ Chính trị về đẩy mạnh học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Trước khi kiểm điểm, đánh giá, xếp loại hàng năm cấp ủy các cấp gọi ý kiểm điểm đối với tập thể, cá nhân theo phân cấp quản lý. Ban Thường vụ Tỉnh ủy, cấp ủy các cấp, các đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy thể hiện tinh thần gương mẫu, nghiêm túc, thẳng thắn, trung thực trong nhận xét, đánh giá.

Khi thực hiện quy trình công tác cán bộ, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, cấp ủy các cấp căn cứ kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ hàng năm, 3 năm gần nhất, 5 năm giữ chức vụ, kết quả tín nhiệm giữa nhiệm kỳ (nếu thuộc đối tượng) để tổng hợp xem xét theo phân cấp quản lý cán bộ. Cơ quan, đơn vị sử dụng cán bộ, cơ quan tham mưu về công tác cán bộ tổng hợp kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ, kết quả nhận xét, đánh giá hàng năm của cấp có thẩm quyền, nhận xét đánh giá của cấp ủy nơi công tác, cấp ủy nơi cư trú, ... để xem xét trước khi đề xuất nhân sự; trong quá trình thực hiện quy trình nhân sự tập thể cấp ủy, lãnh đạo cơ quan có thẩm quyền thực hiện nhận xét, đánh giá, nếu đủ tiêu chuẩn, điều kiện mới đề xuất nhân sự để thực hiện công tác cán bộ.

Nhiệm kỳ 2020-2025, tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên đạt mức cao, bình quân trung bình gần 90%, trong đó số hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ trung bình đạt 13%, số hoàn thành nhiệm vụ và không hoàn thành nhiệm vụ dưới 1%. Sau đánh giá, kết quả được thông báo đến từng cơ quan, tổ chức, cá nhân. Tỉnh cũng thực hiện nghiêm việc lấy phiếu tín nhiệm đối với các chức danh, chức vụ lãnh đạo trong hệ thống chính trị của tỉnh đảm bảo thực chất, khách quan, toàn diện, là kênh thông tin quan trọng để đánh giá cán bộ, góp phần nâng cao hiệu quả công tác lãnh đạo, quản lý, giám sát cán bộ làm căn cứ để trình cấp có thẩm quyền xem xét, thực hiện công tác cán bộ.

Thực hiện Quy định số 89-QĐ/TU, Ban Tổ chức Tỉnh ủy tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện đánh giá nhiệm kỳ tổng thể 01 lần vào năm thứ 4 của nhiệm kỳ. Kết quả đánh giá xếp loại hàng năm và theo nhiệm kỳ là cơ sở đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của cấp ủy, tổ chức đảng và công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, bổ nhiệm cán bộ; là một bước để chuẩn bị nhân sự giới thiệu tham gia cấp ủy, các chức danh lãnh đạo chủ chốt nhiệm kỳ mới.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác đánh giá cán bộ còn những tồn tại, hạn chế chậm được khắc phục như: Việc xây dựng, cụ thể hóa tiêu chí đánh giá cán bộ ở một số tổ chức đảng còn chung chung, thiếu tính đặc thù cho từng

chức danh lãnh đạo, quản lý. Ở một số nơi, tinh thần tự phê bình chưa cao, chưa thực sự lấy hiệu quả công việc làm thước đo chính. Việc nắm bắt thông tin về cán bộ, đảng viên có lúc chưa kịp thời; cơ chế kiểm soát quyền lực và kiểm tra, giám sát trong công tác đánh giá ở cấp cơ sở đôi khi còn chưa chặt chẽ. Sau nhận xét, đánh giá vẫn phát hiện có cán bộ lãnh đạo, quản lý sai phạm đến mức bị kỷ luật (*mặc dù trước đó được cấp có thẩm quyền đánh giá mức hoàn thành tốt nhiệm vụ*).

5. Công tác bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, miễn nhiệm cán bộ

Nhiệm kỳ 2020-2025, công tác bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử được triển khai đồng bộ, chặt chẽ, đảm bảo đúng quy định của Đảng và Nhà nước. Ban Thường vụ Tỉnh ủy 02 tỉnh trước hợp nhất bám sát Quy định số 105-QĐ/TW ngày 19/12/2017, Quy định số 80-QĐ/TW ngày 10/02/2023 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử; Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị về khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, Quy định số 214-QĐ/TW, ngày 02/01/2020 của Bộ Chính trị về khung tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý, Ban Thường vụ Tỉnh ủy để ban hành các văn bản cụ thể hóa để triển khai thực hiện⁶. Các quy định phân định rõ trách nhiệm của tập thể, cá nhân trong việc tham mưu, đề xuất về công tác cán bộ; thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ trong tất cả các khâu, các bước, các quy trình, thủ tục đầy đủ, chặt chẽ, đảm bảo khách quan, công khai, minh bạch, dân chủ đúng người, đúng việc. Cấp ủy các cấp tăng cường phân cấp cho cấp dưới về công tác cán bộ, góp phần giúp cấp ủy các cấp chủ động, tránh tình trạng thụ động, ỷ lại cấp trên. Quy trình bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử được thực hiện theo các bước bảo đảm chặt chẽ, đồng bộ, công khai, minh bạch, khoa học và dân chủ. Cán bộ được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn, điều kiện của chức danh được bổ nhiệm, không có trường hợp bổ nhiệm nhanh, vượt cấp, bổ nhiệm các trường hợp thiếu điều kiện, tiêu chuẩn. Công tác kiểm tra, giám sát của cấp ủy, UBKT các cấp thực hiện thường xuyên, góp phần ngăn ngừa sai sót, hạn chế, vi phạm của tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên trong thực thi công vụ.

⁶ Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thái Bình ban hành Quy định số 34-QĐ/TU ngày 24/02/2020, Quy định số 18-QĐ/TU ngày 16/12/2022 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ; Quyết định số 1451-QĐ/TU, ngày 06/12/2019; Quyết định số 06-QĐ/TU, ngày 27/12/2021 quy định cụ thể tiêu chuẩn các chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hưng Yên ban hành Quy định số 01-QĐi/TU ngày 28/8/2018, Quy định số 761-QĐ/TU ngày 10/02/2023 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử của hệ thống chính trị tỉnh Hưng Yên; Quy định số 1090-QĐ/TU ngày 16/3/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tiêu chuẩn chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; Quy định số 02-QĐi/TU ngày 25/9/2018, Quy định về tiêu chuẩn chức danh, số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng và tương đương trong các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh Hưng Yên

Trong nhiệm kỳ, đã tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy chỉ đạo thực hiện có hiệu quả chủ trương bố trí một số chức danh lãnh đạo, quản lý không là người địa phương. Trước khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính, hai tỉnh cũ đã cơ bản bố trí các chức danh Bí thư, Chủ tịch UBND cấp huyện, Giám đốc, phó giám đốc Công an tỉnh, Chi cục Trưởng Hải quan; trưởng các ngành cấp huyện: Công an, Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân, Tài chính, Thuế không là người địa phương. Ngày 30/6/2023, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Hưng Yên (cũ) ban hành Nghị quyết số 39-NQ/TU việc thực hiện chủ trương Bí thư đảng ủy, Chủ tịch UBND cấp xã, phường, thị trấn không là người địa phương giai đoạn 2023-2025 và 2025-2030 để triển khai thực hiện chủ trương này ở cấp xã.

Thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, đến nay, đã tham mưu thực hiện cơ bản việc bố trí các chức danh Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch UBND, Chủ nhiệm UBKT Đảng ủy cấp xã không là người địa phương. Hiện toàn tỉnh chỉ còn 03 Bí thư, 07 Chủ tịch UBND cấp xã là người địa phương.

Trong nhiệm kỳ 2020-2025, Ban Tổ chức Tỉnh ủy Hưng Yên (cũ) đã tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Nghị quyết số 19-NQ/TU ngày 25/01/2022 về Đề án thí điểm thi tuyển một số chức danh lãnh đạo diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý giai đoạn 2021-2025; Kế hoạch số 184-KH/TU ngày 25/4/2023 về việc thi tuyển chức danh lãnh đạo diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý năm 2023; đã tổ chức thi tuyển, tuyển chọn và bổ nhiệm 01 Phó Giám đốc Sở Tư pháp. Việc tổ chức thi tuyển đảm bảo theo yêu cầu Thông báo kết luận số 202-TB/TW ngày 26/5/2015 của Bộ Chính trị về Đề án thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng; Công văn số 2424-CV/BNV-CCVC ngày 09/5/2017 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Đề án thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng.

Tuy nhiên, tỷ lệ cán bộ trẻ (dưới 42 tuổi) trong cơ cấu cấp ủy cấp tỉnh và cán bộ nữ giữ các vị trí lãnh đạo chủ chốt tại các địa phương, đơn vị còn thấp. Quá trình thực hiện tinh giản biên chế, sắp xếp lại tổ chức bộ máy của các địa phương, cơ quan, đơn vị ảnh hưởng đến việc bố trí, sắp xếp đối với cán bộ. Công tác thẩm định tiêu chuẩn chính trị đôi khi còn chậm so với yêu cầu, chủ yếu do nhân sự có các mối quan hệ thân nhân phức tạp hoặc cư trú tại nhiều địa phương khác nhau.

6. Công tác chính sách cán bộ

Ban Tổ chức Tỉnh ủy tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy chỉ đạo cấp ủy các cấp thực hiện đúng, đủ các chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức, người làm việc hưởng lương từ ngân sách theo quy định của Đảng, Nhà nước như chế độ tiền lương, phụ cấp, hưu trí; bổ nhiệm ngạch, nâng ngạch, chuyển ngạch, chuyển chức danh nghề nghiệp; tổ chức kỳ thi, xét nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức đảm bảo khách quan, đúng quy định của pháp luật; chỉ đạo cấp ủy các cấp,

cơ quan, đơn vị thực hiện một số nhiệm vụ: Thực hiện chế độ bảo vệ chăm sóc sức khỏe định kỳ cho cán bộ diện bảo vệ chăm sóc sức khỏe theo quy định; tổ chức đưa, đón đoàn cán bộ diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý đi nghỉ dưỡng sức tại Lăng Cô và Đại Lải chu đáo, an toàn.

Việc thực hiện chính sách đối với cán bộ thôi tái cử cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể chính trị - xã hội và cán bộ sau khi từ chức, miễn nhiệm thực hiện theo Nghị định số 26/2015-NĐ-CP, ngày 09/3/2015 của Chính phủ; chế độ chính sách cơ bản đáp ứng nguyện vọng, yêu cầu của cán bộ. Việc thực hiện tinh giản biên chế cơ bản đảm bảo đúng nguyên tắc và trình tự thủ tục; việc bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ công chức, viên chức có trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức tốt giữ lại làm việc lâu dài, ổn định; đồng thời động viên cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn chưa đạt chuẩn, năng lực công tác hạn chế, lớn tuổi, sức khỏe không đảm bảo nghỉ hưu trước tuổi và thôi việc để hưởng chính sách tinh giản biên chế. Ngoài thực hiện các quy định hiện hành của Trung ương, tỉnh Thái Bình căn cứ vào tình hình thực tế, xây dựng chính sách hỗ trợ của tỉnh đối với cán bộ, công chức, người hoạt động không chuyên trách dôi dư do sắp xếp đơn vị hành chính cấp xã giai đoạn 2023-2030 phù hợp với tình hình địa phương⁷. Thực hiện Nghị định số 178/2024/NĐ-CP ngày 31/12/2024, Nghị định số 67/2025/NĐ-CP ngày 15/3/2025 của Chính phủ về chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và lực lượng vũ trang trong thực hiện sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, năm 2025, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, UBND tỉnh đã giải quyết chế độ, chính sách đối với 3.381 người bảo đảm theo quy định.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện công tác chính sách còn một số khó khăn, vướng mắc: Chế độ tiền lương chưa đáp ứng nhu cầu của một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức dẫn đến một số cán bộ, công chức, viên chức chưa thực sự yên tâm công tác để phát huy tinh thần trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ. Việc hướng dẫn thực hiện một số chế độ chính sách đối với cán bộ chưa đồng bộ, thống nhất và kịp thời. Các chế độ đãi ngộ đối với chuyên gia đầu ngành, cán bộ khoa học kỹ thuật chưa thực sự đủ sức cạnh tranh với khu vực tư nhân.

7. Công tác kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ

Theo chức năng, nhiệm vụ, Ban Tổ chức Tỉnh ủy phối hợp với Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy, cấp ủy các cấp kịp thời xây dựng các chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát việc tổ chức triển khai, thực hiện

⁷ Hội đồng nhân dân tỉnh có Nghị quyết số 383/2023/NQ-HĐND quy định về hỗ trợ cán bộ, công chức nghỉ hưu trước tuổi, thôi việc, chuyển công tác giai đoạn 2023-2026; Hội đồng nhân dân tỉnh Thái Bình đã ban hành Nghị quyết số 04/2024-HĐND, ngày 15/5/2024 về chính sách hỗ trợ đối với cán bộ, công chức, viên chức, người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã dôi dư do thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính cấp xã trên địa bàn tỉnh đoạn 2023-2025.

các nghị quyết, chỉ thị, quy định, quyết định, quy chế, kết luận của Trung ương và của cấp ủy về công tác cán bộ; tăng cường kiểm tra, giám sát theo tinh thần Quy định số 179-QĐ/TW ngày 25/02/2019 của Bộ Chính trị về chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ. Nội dung tập trung vào việc tuân thủ quy trình bổ nhiệm, quản lý biên chế và kê khai tài sản, thu nhập nhằm phòng chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực. Công tác kiểm tra giúp kịp thời phát hiện và chấn chỉnh các sai sót ngay từ khi mới phát sinh, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, vững mạnh.

Ban Thường vụ Tỉnh ủy, cấp ủy các cấp chỉ đạo ủy ban kiểm tra xử lý kỷ luật đảng viên vi phạm đảm bảo đúng phương hướng, phương châm, nguyên tắc, quy trình thủ tục. Kết luận rõ nội dung, tính chất, mức độ, tác hại và nguyên nhân của vi phạm, chú ý xem xét các tình tiết giảm nhẹ hoặc tăng nặng mức kỷ luật. Các trường hợp kỷ luật đảng được đảng viên chấp hành nghiêm túc. Việc thi hành kỷ luật đối với đảng viên giữ chức vụ và đảng viên không giữ chức vụ có cùng mức độ, hành vi vi phạm được thực hiện xử lý kỷ luật theo đúng quy định của Đảng; tất cả đảng viên bình đẳng trước kỷ luật của Đảng; đảng viên vi phạm chủ trương, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước đều được xem xét thi hành kỷ luật công minh, chính xác, kịp thời, không có “ngoại lệ”, không xử lý “nhẹ trên, nặng dưới”. Đảng viên phạm tội hình sự bị hình phạt cải tạo không giam giữ trở lên đều được kỷ luật bằng hình thức khai trừ ra khỏi đảng.

III. Đánh giá chung về cán bộ, công tác cán bộ

1. Ưu điểm

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh có chất lượng chuyên môn tốt, tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ trên Đại học cao, đặc biệt ở cấp tỉnh, trên 22% cán bộ, công chức có trình độ trên đại học. Cán bộ lãnh đạo, quản lý nhất là lãnh đạo chủ chốt có bản lĩnh chính trị vững vàng; tỷ lệ cán bộ nữ trong các cơ quan, đơn vị của hệ thống chính trị rất cao, đặc biệt là khối Nhà nước cấp xã (81,88%), cho thấy sự bình đẳng và hiệu quả trong chính sách cán bộ nữ.

Quy trình tuyển dụng và bổ nhiệm cán bộ được thực hiện chặt chẽ, việc thi tuyển công chức và thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo đảm bảo tính khách quan, minh bạch, chọn được người có năng lực thực chất. Thực hiện hiệu quả chủ trương bố trí một số chức danh lãnh đạo không là người địa phương; tăng cường cán bộ từ cấp tỉnh về xã để hỗ trợ sắp xếp đơn vị hành chính. Thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng về chế độ chính sách đối với cán bộ.

2. Hạn chế và nguyên nhân

Tỷ lệ cán bộ trẻ ở các cơ quan, đơn vị, đặc biệt là ở khối Đảng cấp tỉnh rất thấp; tỷ lệ cán bộ trẻ dưới 42 tuổi trong cấp ủy tỉnh rất thấp cho thấy thực trạng cơ cấu độ tuổi thiếu tính kế thừa, dẫn đến nguy cơ hẫng hụt cán bộ các nhiệm kỳ kế

tiếp. Việc bố trí, sắp xếp cán bộ khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính, xây dựng chính quyền địa phương 02 cấp chưa đảm bảo mục tiêu đề ra. Tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học công nghệ ở cấp xã thấp (dưới 1%) là thách thức rất lớn đối với việc thực hiện mục tiêu chuyển đổi số và cải cách hành chính. Một số nơi đánh giá còn hình thức, chưa phản ánh đúng thực chất, dẫn đến tình trạng cán bộ vừa được đánh giá "Hoàn thành tốt nhiệm vụ" đã vi phạm kỷ luật. Nguồn nhân lực chất lượng cao tập trung quá nhiều ở cấp tỉnh, cấp xã vẫn còn tình trạng "vừa thừa, vừa thiếu" cục bộ. Công tác quy hoạch ở một số đơn vị còn mang tính "khép kín", chưa thực sự gắn kết chặt chẽ giữa quy hoạch với đào tạo và sử dụng. Chính sách về thu hút, đãi ngộ nhân tài chưa đủ sức thu hút. Công tác kiểm tra, giám sát ở cấp cơ sở đôi khi còn lỏng lẻo; việc nắm bắt tư tưởng và biến động của cán bộ chưa kịp thời.

Nguyên nhân chủ yếu của các hạn chế trên là do: Việc tuyển dụng công chức, viên chức chưa thực hiện được thường xuyên do phải thực hiện yêu cầu tinh giản biên chế. Một bộ phận cán bộ còn ngại học tập công nghệ mới, chỉ học để "chuẩn hóa bằng cấp" phục vụ thăng tiến thay vì nâng cao năng lực thực tế. Việc sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy cũng ảnh hưởng nhiều đến việc bố trí cán bộ trẻ trong cơ cấu lãnh đạo, quản lý các cấp.

Phần thứ hai

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

GIAI ĐOẠN 2026 - 2030, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2035

I. Quan điểm

1. Quán triệt sâu sắc quan điểm của Đảng về thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị; bảo đảm công tác cán bộ đặt dưới sự lãnh đạo tập trung, thống nhất của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, đồng thời phát huy đầy đủ trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị và người đứng đầu trong tổ chức thực hiện. Cơ quan tổ chức cán bộ các cấp là lực lượng nòng cốt trong tham mưu, hướng dẫn, kiểm tra và đôn đốc thực hiện.

2. Xây dựng đội ngũ cán bộ phải được đặt trong tổng thể chiến lược phát triển tỉnh Hưng Yên đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 và yêu cầu phát triển trong kỷ nguyên mới; xác định đây là nhiệm vụ "then chốt của then chốt", có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng bộ và hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị. Đề án hướng đến xây dựng đội ngũ cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, tư duy đổi mới, năng lực quản trị hiện đại, đáp ứng yêu cầu mô hình quản trị

"Tinh kiến tạo, quản lý vĩ mô - Xã chủ động tổ chức thực hiện - Cán bộ chuyên nghiệp, tận tâm, sáng tạo"; đồng thời chú trọng đào tạo, thu hút và trọng dụng nhân lực chất lượng cao, nhân tài, nhất là trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo.

3. Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nhất là đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp phải được tiến hành thường xuyên, đồng bộ, khoa học, chặt chẽ, hiệu quả giữa các khâu trong công tác cán bộ: từ công tác tuyển dụng, phát hiện, lựa chọn nhân tài đến công tác quy hoạch, đào tạo, đánh giá, bố trí sử dụng và chính sách cán bộ. Đặc biệt chú trọng đến xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ. Thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ nhằm rèn luyện, thử thách và đào tạo cán bộ; cán bộ cấp trên phải kinh qua công tác ở cấp dưới; việc lựa chọn, phát hiện cán bộ phải xuất phát từ cơ sở. Đánh giá, sử dụng cán bộ phải lấy chất lượng, hiệu quả công việc, sản phẩm cụ thể và sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp làm thước đo chủ yếu. Kiên quyết sàng lọc, thay thế kịp thời cán bộ không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, uy tín thấp.

4. Đề án được xây dựng trên cơ sở tiếp tục cụ thể hóa chủ trương đầy mạnh phân cấp, phân quyền trong công tác cán bộ theo các quy định của Trung ương, gắn với tăng cường kiểm soát quyền lực, siết chặt kỷ luật, kỷ cương và trách nhiệm của người đứng đầu. Đồng thời, đề xuất ban hành các cơ chế, chính sách phù hợp nhằm khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; có chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài, tạo động lực xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của tỉnh trong giai đoạn mới

II. Mục tiêu

1. Mục tiêu tổng quát: Trên cơ sở quán triệt đầy đủ các chủ trương của Trung ương, của Tỉnh ủy về xây dựng đội ngũ cán bộ, Đề án xác định mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hưng Yên có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, năng lực nổi trội, cơ cấu hợp lý, chuyên nghiệp, hiện đại; trong đó tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, đủ năng lực lãnh đạo, quản trị và tổ chức thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới.

2. Các chỉ tiêu cụ thể đến năm 2030

2.1. Tỷ lệ cán bộ trẻ (dưới 42 tuổi):

- Phân đầu đến năm 2030, tỷ lệ cán bộ trẻ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt 15%⁸; có cán bộ trẻ trong Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh.

⁸ Hiện nay, tỷ lệ cán bộ trẻ dưới 42 tuổi thuộc diện BTVTU quản lý là 5,51%

- Phân đầu 15% số xã, phường có cán bộ trẻ giữ các chức danh lãnh đạo chủ chốt (*Bí thư, Phó Bí thư, Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND*)⁹.

2.2. Về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị

- Phân đầu tỷ lệ cán bộ trong cấp ủy xã, phường; cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ đạt trên 25%¹⁰.

- Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã có trình độ cao cấp/cử nhân lý luận chính trị đạt trên 20%¹¹.

- Hàng năm, 100% cán bộ, công chức, viên chức phải được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng bảo đảm yêu cầu thực tiễn.

2.3. Về cán bộ có trình độ khoa học công nghệ, chuyển đổi số

- Phân đầu tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ ở từng cấp, từng ngành, từng cơ quan, đơn vị đạt 5%.

- Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp được đào tạo, cập nhật kiến thức, kỹ năng về chuyển đổi số, kinh tế số đạt 10%.

2.4. Về luân chuyển: Phân đầu mỗi năm luân chuyển, điều động ít nhất khoảng 3-5% số lượng cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý giữa các sở, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh, giữa tỉnh và cấp xã, giữa các xã, phường.

3. Tầm nhìn đến năm 2035: Đội ngũ cán bộ Hưng Yên thực sự chuyên nghiệp, hiện đại, tiên phong trong đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, có số lượng, cơ cấu hợp lý, chất lượng ngang tầm nhiệm vụ.

2.3.1. Tỷ lệ cán bộ trẻ (dưới 42 tuổi)

- Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh có tỷ lệ cán bộ trẻ đạt 10%; tỷ lệ cán bộ nữ đạt 15%; phân đầu có cán bộ trẻ trong Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

- Phân đầu 30% số xã, phường có cán bộ trẻ giữ các chức danh lãnh đạo chủ chốt.

2.3.2. Về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị

- Phân đầu tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, cấp xã có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ đạt trên 30%.

- Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã có trình độ cao cấp/cử nhân lý luận chính trị đạt trên 25%.

2.3.3. Về cán bộ có trình độ khoa học công nghệ, chuyển đổi số

⁹ Hiện nay, tổng số cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã dưới 42 tuổi là 22 đồng chí/21 xã, phường (03 đồng chí dưới 37 tuổi)

¹⁰ Hiện nay tỷ lệ này lần lượt là 22,03% và 23,17%

¹¹ Hiện nay tỷ lệ này là 11,19%

Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, cấp xã có khả năng trực tiếp chỉ đạo, điều hành các dự án chuyển đổi số đạt 3%.

2.3.4. Về năng lực hội nhập: Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh (nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các sở, ban, ngành) đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế đạt 5%.

Về thu hút nhân tài: Phân đầu đến 2035, toàn tỉnh thu hút khoảng 20 chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành, nhà khoa học trẻ, sinh viên xuất sắc (=1% số lượng cán bộ, công chức cấp tỉnh) về làm việc tại các cơ quan, đơn vị tỉnh.

III. Nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu

Để bảo đảm hoàn thành các mục tiêu, chỉ tiêu cụ thể nêu trên, Ban Tổ chức Tỉnh ủy đề xuất Ban Thường vụ Tỉnh ủy xem xét, thống nhất chủ trương lãnh đạo, chỉ đạo các cấp ủy, cơ quan, đơn vị tập trung thực hiện đồng bộ các nhiệm vụ, giải pháp sau:

1. Công tác tuyển dụng công chức, viên chức; phát hiện, thu hút cán bộ trẻ

- Thường xuyên rà soát, tổ chức tuyển dụng công chức, viên chức bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, cạnh tranh. Thực hiện tốt việc tuyển dụng vào làm công chức, viên chức đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ theo quy định về chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội; trong đó chú ý thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao là chuyên gia, là người quản lý có kinh nghiệm, người có học hàm, học vị về công tác tại một số cơ quan, đơn vị trong tỉnh.

- Nghiên cứu, bổ sung, điều chỉnh và xây dựng, ban hành quy định mới của tỉnh về chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trên địa bàn tỉnh Hưng Yên (*sau khi có văn bản hướng dẫn cụ thể của Đảng ủy Chính phủ*)

- Thường xuyên rà soát nguồn học sinh, sinh viên trên địa bàn tỉnh nhằm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng nguồn cán bộ chiến lược từ sớm, từ xa.

- Xây dựng cơ chế đặt hàng nhiệm vụ khoa học, tư vấn chiến lược cho các chuyên gia giỏi với thù lao xứng đáng.

2. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch và tạo nguồn cán bộ chiến lược

- Rà soát quy hoạch bảo đảm phương châm "động" và "mở". Kiên quyết đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ hoặc uy tín thấp; tập trung phát hiện, lựa chọn, đưa vào quy hoạch những cán bộ có tư duy nhạy bén, dám nghĩ, dám làm, có năng lực nổi trội trong thực tiễn để đào tạo, bồi dưỡng thành nguồn cán bộ cấp chiến lược của tỉnh.

- Coi trọng việc nâng cao chất lượng, quy trình quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ khoa học, cơ cấu đúng chuyên môn đào tạo, theo vị trí việc làm, theo khối, lĩnh vực và kinh nghiệm công tác. Xây dựng nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý bảo đảm tính kế thừa, phát triển.

- Tiếp tục triển khai và mở rộng danh mục các chức danh lãnh đạo, quản lý thực hiện thi tuyển để lựa chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý có tài năng. Đưa trình độ khoa học công nghệ thành tiêu chuẩn xem xét bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng trở lên. Ưu tiên luân chuyển cán bộ có chuyên môn công nghệ thông tin, chuyển đổi số về làm lãnh đạo tại các xã, phường đang yếu về chuyển đổi số.

3. Tạo đột phá trong đào tạo, bồi dưỡng năng lực lãnh đạo mới

- Xây dựng Đề án đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức toàn tỉnh giai đoạn 2026-2030; Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm. Xây dựng kế hoạch phối hợp với các cơ sở đào tạo có uy tín mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng tại tỉnh.

- Tập trung rà soát, lựa chọn cán bộ, công chức, viên chức trong quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý để cử đi đào tạo chuyên môn sau đại học ở các lĩnh vực: khoa học công nghệ, chuyển đổi số, giáo dục, y tế, tài nguyên môi trường... Xem xét, lựa chọn cán bộ trẻ có triển vọng để cử đi đào tạo ở nước ngoài.

- Ưu tiên tổ chức các chương trình đào tạo đặc biệt cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, cấp xã về: Tư duy chiến lược trong kỷ nguyên mới; Năng lực quản trị chuyển đổi số; Kiến thức về kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn; Kỹ năng quản trị công hiện đại.

- Xây dựng chương trình đào tạo riêng biệt cho cán bộ cấp xã để đáp ứng yêu cầu công tác và hoàn thành nhiệm vụ được giao theo thẩm quyền; chuyển từ bồi dưỡng lý thuyết sang "cầm tay chỉ việc", tập trung vào nghiệp vụ, kỹ năng gắn với chức trách, nhiệm vụ được giao.

- Định kỳ hằng năm, tổ chức các khóa bồi dưỡng chuyên sâu, cập nhật kiến thức về trí tuệ nhân tạo (AI) và chuyển đổi số cho cán bộ lãnh đạo chủ chốt để thay đổi tư duy quản lý từ phương thức truyền thống sang quản trị dựa trên dữ liệu.

4. Tăng cường luân chuyển, điều động, bố trí, sử dụng cán bộ gắn với phân cấp, phân quyền

- Xây dựng và triển khai thực hiện Kế hoạch luân chuyển cán bộ giai đoạn 2026-2030 với lộ trình rõ ràng nhằm thực hiện mạnh mẽ việc luân chuyển cán bộ giữa các cấp, các ngành để rèn luyện trong thực tiễn. Việc luân chuyển phải đảm bảo sự liên thông giữa khối Đảng, đoàn thể và khối Nhà nước, tạo điều kiện cho cán bộ có môi trường rèn luyện toàn diện, đa dạng.

- Triển khai thực hiện việc luân chuyển "hai chiều" một cách khoa học và hệ thống: Tăng cường luân chuyển cán bộ trẻ, có năng lực, trong diện quy hoạch các chức danh lãnh đạo cấp sở, ngành về đảm nhận các vị trí chủ chốt cấp xã (nhất là những địa bàn khó khăn, phức tạp) để rèn luyện bản lĩnh, tích lũy kinh nghiệm xử lý tình huống từ thực tiễn; điều động những cán bộ cấp cơ sở có thành tích xuất sắc, có kinh nghiệm thực tế phong phú về các cơ quan tham mưu chiến lược cấp tỉnh.

- Xây dựng Kế hoạch, phân đầu hoàn thành việc bố trí Bí thư, Chủ tịch UBND cấp xã không phải là người địa phương trên phạm vi toàn tỉnh. Quá trình thực hiện cần được tính toán kỹ lưỡng về sở trường của cán bộ và đặc thù địa bàn luân chuyển, đảm bảo cán bộ có thể bắt nhịp nhanh, phát huy được năng lực chuyên môn để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương, đồng thời nhận được sự đồng thuận, ủng hộ của đội ngũ cán bộ tại chỗ và nhân dân.

- Thường xuyên theo dõi, kiểm tra và đánh giá sát sao quá trình công tác của cán bộ được luân chuyển. Kết quả rèn luyện thực tiễn tại cơ sở là thước đo quan trọng nhất để xem xét bổ nhiệm cán bộ vào các vị trí cao hơn.

- Thực hiện phân cấp, giao quyền cho người đứng đầu trong sử dụng, bổ nhiệm cán bộ thuộc quyền quản lý, đi đôi với hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực. Thí điểm cơ chế người đứng đầu lựa chọn, giới thiệu cấp phó và chịu trách nhiệm về sự giới thiệu của mình.

- Nghiên cứu, xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ luân chuyển như: hỗ trợ về nhà ở công vụ, chi phí đi lại và các phụ cấp đặc thù khác để cán bộ yên tâm công tác.

5. Đổi mới mạnh mẽ, thực chất công tác đánh giá cán bộ bằng sản phẩm cụ thể

- Xây dựng bộ chỉ số đánh giá xuyên suốt, đa chiều, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức bằng sản phẩm cụ thể (KPI¹²) theo bản mô tả công việc, khung năng lực của vị trí việc làm. Chuyển mạnh sang đánh giá cán bộ thông qua giao nhiệm vụ khó, nhiệm vụ mới. Lấy kết quả thực hiện các cam kết, các "sản phẩm đầu ra" cụ thể làm căn cứ chính để đánh giá. Ứng dụng công nghệ số trong theo dõi, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức. Kiên quyết đưa ra khỏi quy hoạch đối với cán bộ có 02 năm liên tiếp được xếp loại ở mức "Hoàn thành nhiệm vụ".

- Thực hiện nhất quán chủ trương đưa chỉ tiêu về ứng dụng khoa học công nghệ và kết quả chuyển đổi số trở thành tiêu chí cứng trong khung đánh giá xếp loại cán bộ hằng năm. Cán bộ được quy hoạch, bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý phải có năng lực điều hành trên môi trường số thông qua các kết quả cụ

¹² **KPI** (*Key Performance Indicator*) là chỉ số đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức, được xác định dựa trên sản phẩm/công việc hoặc định mức sản phẩm/công việc gắn với vị trí việc làm, phản ánh hiệu quả thực hiện nhiệm vụ theo số lượng, chất lượng và tiến độ.

thể như: tỷ lệ xử lý hồ sơ công việc trực tuyến, sáng kiến cải cách quy trình nghiệp vụ bằng công nghệ và mức độ số hóa dữ liệu tại cơ quan, đơn vị phụ trách. Kiên quyết không bố trí, bổ nhiệm những cán bộ thiếu tinh thần cầu tiến, chậm đổi mới hoặc không đáp ứng được yêu cầu tối thiểu về kỹ năng số trong thực thi công vụ.

6. Thực hiện hiệu quả cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung

- Xây dựng môi trường làm việc thực sự dân chủ, sáng tạo, "trọng tri thức, trọng nhân tài", tạo động lực để cán bộ yên tâm công tác, khơi dậy tinh thần trách nhiệm, khát vọng cống hiến và sự gắn bó lâu dài của đội ngũ cán bộ đối với hệ thống chính trị của tỉnh. Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng theo hướng thực chất, kịp thời tôn vinh những cán bộ tận tụy, có thành tích xuất sắc và đóng góp lớn cho sự phát triển của tỉnh. Thường xuyên quan tâm đến đời sống tâm tư, nguyện vọng của cán bộ; thực hiện tốt các chính sách an sinh, phúc lợi và chế độ đãi ngộ phù hợp.

- Cụ thể hóa quy định bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm theo Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung; Nghị định số 73/2023/NĐ-CP về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung thành quy định của tỉnh; tạo không gian an toàn để cán bộ mạnh dạn thực hiện các ý tưởng đột phá. Khi cán bộ thực hiện ý tưởng đổi mới mà kết quả không đạt được như mục tiêu đề ra do yếu tố khách quan hoặc rủi ro ngoài dự kiến, cấp ủy có thẩm quyền phải xem xét đánh giá một cách công bằng, khách quan; nếu cán bộ thực hiện với động cơ trong sáng, vì lợi ích chung thì phải được miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm theo quy định.

7. Siết chặt kỷ luật, kỷ cương; tăng cường kiểm soát quyền lực và sàng lọc cán bộ

- Thực hiện nghiêm các quy định của Trung ương về kiểm soát quyền lực, phòng chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ. Kiên quyết thực hiện việc "có vào, có ra, có lên, có xuống" đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý. Thực hiện nghiêm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ, đi đôi với việc tăng cường kiểm tra, giám sát thường xuyên, chặt chẽ ở tất cả các khâu. Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực thi công vụ của cán bộ, công chức, viên chức nhất là ở các lĩnh vực dễ phát sinh tiêu cực như: quản lý cán bộ, công chức, viên chức; quản lý đất đai; đầu tư công; tài chính - ngân sách; quản lý dự án...

- Cụ thể hóa và thực hiện nghiêm các quy định về kiểm soát quyền lực, phòng chống chạy chức, chạy quyền; kiên quyết xử lý dứt điểm các trường hợp vi phạm, lợi dụng chức vụ để trục lợi cá nhân hoặc bao che cho những hành vi sai trái. Kỷ luật của Đảng phải được thực thi minh bạch, công tâm, "không có vùng

cấm, không có ngoại lệ", đảm bảo mọi cán bộ, đảng viên đều bình đẳng trước pháp luật và quy định của Đảng. Thường xuyên rà soát, sàng lọc, kịp thời thay thế, đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ năng lực yếu, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, uy tín giảm sút mà không chờ hết nhiệm kỳ.

- Phát huy hơn nữa vai trò giám sát của MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân đối với việc chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của cán bộ.

Phần thứ ba TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Để bảo đảm triển khai đồng bộ, hiệu quả các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp của Đề án, Ban Tổ chức Tỉnh ủy đề xuất Ban Thường vụ Tỉnh ủy xem xét, phân công trách nhiệm, chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương trong hệ thống chính trị tổ chức thực hiện tốt một số nhiệm vụ sau:

1. Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh, Đảng ủy UBND tỉnh

- Lãnh đạo chỉ đạo các sở, ngành chức năng nghiên cứu, tham mưu ban hành các cơ chế, chính sách thuộc thẩm quyền Nhà nước để thực hiện Nghị quyết, trọng tâm là chính sách thu hút nhân tài, đào tạo kỹ năng số, quản trị hiện đại...

- Tham mưu ban hành các cơ chế, chính sách đãi ngộ, thu nhập và hỗ trợ nhà ở cho cán bộ luân chuyển, chuyên gia, nhà khoa học...

- Chỉ đạo các cơ quan liên quan nghiên cứu, bố trí đảm bảo nguồn lực tài chính để triển khai thực hiện Nghị quyết.

2. Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy

Chủ trì, phối hợp Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các ban đảng tỉnh hướng dẫn việc quán triệt, tuyên truyền và triển khai thực hiện Nghị quyết; Chỉ đạo các cơ quan thông tấn, báo chí thường xuyên tuyên truyền về các nội dung của Nghị quyết, tuyên truyền, phản ánh tình hình và kết quả triển khai thực hiện Nghị quyết; kịp thời phát hiện và biểu dương các điển hình cán bộ năng động, sáng tạo, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, xuyên tạc về đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh.

3. Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy

- Tham mưu cho Ban Thường vụ Tỉnh ủy kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết; phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy hướng dẫn các cấp ủy, tổ chức đảng, ủy ban kiểm tra các cấp xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện Nghị quyết.

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan có liên quan tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy hướng dẫn các cấp ủy trực thuộc Tỉnh ủy xem xét miễn giảm trách nhiệm đối với cán bộ đổi mới, sáng tạo nhưng gặp rủi ro theo Kết luận số 14-KL/TW của Bộ Chính trị.

4. Văn phòng Tỉnh ủy

Phối hợp với các cơ quan chuyên trách tham mưu giúp việc Tỉnh ủy tham mưu cho Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy lãnh đạo, chỉ đạo quán triệt, triển khai, tổ chức thực hiện Nghị quyết.

5. Trường Chính trị Nguyễn Văn Linh

Xây dựng Kế hoạch đổi mới toàn diện nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng; tập trung đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, công chức, viên chức.

6. Các Đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy

- Tổ chức quán triệt sâu sắc; xây dựng chương trình hành động hoặc kế hoạch cụ thể để thực hiện Nghị quyết phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương, đơn vị.

- Xây dựng Kế hoạch chuẩn hóa, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cấp xã.

7. Ban Tổ chức Tỉnh ủy

Đồng chí Phó Trưởng ban phụ trách lĩnh vực và các phòng chuyên môn Ban Tổ chức Tỉnh ủy theo chức năng, nhiệm vụ được phân công tham mưu tổ chức thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp của Đề án theo lộ trình cụ thể như sau:

7.1. Năm 2026

- Tập trung quán triệt, tổ chức triển khai Nghị quyết xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hưng Yên ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2035; xây dựng Kế hoạch cụ thể để triển khai thực hiện.

- Hoàn thiện việc xây dựng bộ tiêu chí KPI cho từng nhóm chức danh, vị trí việc làm

- Ban hành quy định của tỉnh về chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trên địa bàn tỉnh Hưng Yên; Quy định khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

- Thực hiện quy hoạch cán bộ cấp xã nhiệm kỳ 2025-2030.

- Xây dựng Kế hoạch luân chuyển cán bộ của hệ thống chính trị giai đoạn 2025-2030.

7.2. Năm 2027

- Tiến hành rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025-2030; xây dựng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2030-2035; tập trung bổ sung nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ bảo đảm tỷ lệ theo quy định của Trung ương.

- Thí điểm đánh giá cán bộ thông qua bộ tiêu chí KPI tại một số cơ quan, đơn vị cấp tỉnh, cấp xã.

- Triển khai thực hiện Kế hoạch luân chuyển, tập trung vào luân chuyển cán bộ trẻ về làm lãnh đạo chủ chốt tại các xã "yếu" về chuyển đổi số.

- Xây dựng Kế hoạch thi tuyển đối với chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp.

- Căn cứ chỉ tiêu biên chế được Trung ương giao để xem xét, tổ chức tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức; tập trung vào tuyển dụng đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ (dưới 47 tuổi) có trình độ Tiến sĩ, TSKH trong các lĩnh vực về khoa học công nghệ, chuyển đổi số, giáo dục, y tế...

7.3. Năm 2028

- Hoàn thành việc bố trí 100% Bí thư, Chủ tịch UBND cấp xã không phải là người địa phương.

- Triển khai đồng bộ đánh giá cán bộ, công chức, viên chức thông qua bộ tiêu chí KPI trên phạm vi toàn tỉnh.

- Rà soát, cử cán bộ trẻ đi đào tạo sau đại học, đào tạo chuyên sâu trong nước và tại nước ngoài.

- Tập trung đào tạo, cập nhật kiến thức, kỹ năng về chuyển đổi số, kinh tế số đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, các ngành, các địa phương, đơn vị.

7.4. Năm 2029

- Tích cực thực hiện công tác luân chuyển cán bộ; kịp thời điều chỉnh, tháo gỡ những khó khăn, vướng mắc trong công tác luân chuyển, điều động nhằm chuẩn bị một bước nhân sự Đại hội Đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2030 - 2035.

7.5. Năm 2030

- Tập trung rà soát, đánh giá tổng thể, toàn diện đội ngũ cán bộ phục vụ công tác nhân sự Đại hội Đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2030 - 2035.

- Tiến hành sơ kết việc thực hiện Nghị quyết, xây dựng phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp cụ thể cho giai đoạn 2030-2035.

Thực hiện Nghị quyết số 16-NQ/TU ngày 22/4/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Ban Tổ chức Tỉnh ủy xây dựng, hoàn thiện và ban hành Đề án “Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hưng Yên ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2035” để cụ thể hóa các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp của Nghị quyết và làm cơ sở tổ chức triển khai thực hiện thống nhất, đồng bộ trong toàn tỉnh.

Đề nghị các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, địa phương căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao và nội dung Đề án, phối hợp chặt chẽ với Ban Tổ chức Tỉnh ủy tổ chức triển khai thực hiện, bảo đảm thiết thực, hiệu quả.

Nơi nhận:

- Thường trực Tỉnh ủy,
- Các đồng chí Ủy viên BTVTU,
- Các Đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy,
- Trưởng ban, Phó Trưởng ban,
- Các phòng thuộc Ban,
- Lưu VP.

TRƯỞNG BAN



[Handwritten signature]

Phạm Văn Khuê

✻

PHỤ LỤC 1

[illegible]

	Tiêu chí	TỔNG CHUNG	Cấp tỉnh						Cấp xã					
			Khối Đảng			Khối Chính quyền			Khối Đảng			Khối Chính quyền		
			Tổng	Chia ra:		Tổng	Chia ra:		Tổng	Chia ra:		Tổng	Chia ra:	
				Cán bộ, công chức	Viên chức		Cán bộ, công chức	Viên chức		Cán bộ, công chức	Viên chức		Cán bộ, công chức	Viên chức
-	CV cao cấp và tương đương	71	21	21		39	39		11	11		-	-	
-	CV chính và tương đương	960	175	175		325	325		289	289		171	171	
-	Chuyên viên và tương đương	7.470	217	217		1.151	1.151		2.422	2.422		3.680	3.680	
-	Cán sự và tương đương	142	5	5		22	22		44	44		71	71	
-	Nhân viên	53	1	1		11	11		23	23		18	18	
-	Ngạch khác	38	8	8					30	30				
4	Chức danh nghề nghiệp viên chức	-												
-	Viên chức hạng I	8	2		2	2		2				4		4
-	Viên chức hạng II	10.233	94		94	1.535		1.535	1		1	8.603		8.603
-	Viên chức hạng III	33.811	152		152	9.982		9.982	57		57	23.620		23.620
-	Viên chức hạng IV	6.211	4		4	2.497		2.497	2		2	3.708		3.708
	Viên chức hạng V	458	12		12	446		446						
5	Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	-												
-	Trung cấp	1.888	8	1	7	320	6	314	18	18	-	1.542	83	1.459
-	Cao đẳng	7.578	4	1	3	1.541	6	1.535	19	19	-	6.014	183	5.831
-	Đại học	42.139	480	316	164	10.631	968	9.663	2.431	2.382	49	28.597	3.281	25.316
-	Thạc sỹ	7.712	191	103	88	3.405	548	2.857	404	393	11	3.712	391	3.321
-	Tiến sỹ	138	8	6	2	113	20	93	7	7	-	10	2	8

	Tiêu chí	TỔNG CHUNG	Cấp tỉnh						Cấp xã					
			Khối Đảng			Khối Chính quyền			Khối Đảng			Khối Chính quyền		
			Tổng	Chia ra:		Tổng	Chia ra:		Tổng	Chia ra:		Tổng	Chia ra:	
				Cán bộ, công chức	Viên chức		Cán bộ, công chức	Viên chức		Cán bộ, công chức	Viên chức		Cán bộ, công chức	Viên chức
6	Cán bộ có trình độ khoa học công nghệ	1.370	8	8	-	1.135	171	964	27	27	-	200	53	147
7	Trình độ quản lý nhà nước	-												
-	QLNN ngạch chuyên viên cao cấp	170	46	41	5	75	61	14	45	45	-	4	4	-
-	QLNN ngạch chuyên viên chính	2.768	321	230	91	925	591	334	781	768	13	741	488	253
-	QLNN ngạch chuyên viên	10.596	209	144	65	2.338	793	1.545	2.027	1.980	47	6.022	2.499	3.523
8	Trình độ lý luận chính trị	-	-			-	-		-			-		
-	Sơ cấp	10.865	124	33	91	4.321	207	4.114	161	154	7	6.259	487	5.772
-	Trung cấp	12.401	210	145	65	3.625	694	2.931	2.110	2.079	31	6.456	2.326	4.130
-	Cao cấp, cử nhân	1.850	307	217	90	722	426	296	557	536	21	264	243	21
9	Kết quả đánh giá xếp loại năm 2024	-	-			-	-		-			-		
-	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	5.579	142	93	49	1.645	248	1.397	572	566	6	3.220	466	2.754
-	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	53.432	549	334	215	14.140	1.289	12.851	2.290	2.238	52	36.453	3.401	33.052
-	Hoàn thành nhiệm vụ	319	-			151	2	149	6	4	2	162	49	113
-	Không hoàn thành nhiệm vụ	120	-			74	9	65	6	6		40	24	16
-	Chưa xếp loại	5	-						5	5				

TỈNH ỦY HƯNG YÊN
BAN TỔ CHỨC

*

PHỤ LỤC 2
THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CẤP PHÒNG VÀ TƯƠNG ĐƯƠNG
(Thời điểm tháng 12/2025)

	Tiêu chí	TỔNG CHUNG	Cấp tỉnh						Cấp xã					
			Khối Đảng			Khối Chính quyền			Khối Đảng			Khối Chính quyền		
			Tổng	Chia ra:		Tổng	Chia ra:		Tổng	Chia ra:		Tổng	Chia ra:	
				Cán bộ, công chức	Viên chức		Cán bộ, công chức	Viên chức		Cán bộ, công chức	Viên chức		Cán bộ, công chức	Viên chức
	Tổng số	6.657	231	163	68	1.143	475	668	1.413	1.395	18	3.870	845	3.025
1	Cơ cấu	-	-			-	-		-	-		-		
-	Nữ	3.195	92	61	31	362	149	213	536	524	12	2.205	230	1.975
-	Đảng viên	6.657	231	163	68	1.143	475	668	1.413	1.395	18	3.870	845	3.025
2	Độ tuổi	6.657	231	163	68	1.143	475	668	1.413	1.395	18	3.870	845	3.025
-	Từ 30 trở xuống	94	2	2	-	-	-	-	31	31	-	61	5	56
-	Từ 31-42 tuổi	1.529	47	39	8	146	85	61	490	482	8	846	231	615
-	Từ 43-52 tuổi	3.603	167	114	53	699	324	375	723	715	8	2.014	476	1.538
-	Từ 53-62 tuổi	1.364	12	5	7	279	66	213	158	156	2	915	133	782
-	Trên 62 tuổi	67	3	3	-	19	-	19	11	11	-	34	-	34
-	Tuổi bình quân	46	45	45	47	48	46	50	44	44	43	47	45	47
3	Ngạch công chức	-	-			-			-	-		-		-
-	CV cao cấp và tương đương	41	2	2		39	39		-	-		-	-	
-	CV chính và tương đương	647	108	108		283	283		113	113		143	143	
-	Chuyên viên và tương đương	2.158	50	50		153	153		1.254	1.254		701	701	
-	Cán sự và tương đương	8	-	-		-	-		7	7		1	1	
-	Nhân viên	10	-	-		-	-		10	10		-		
-	Ngạch khác	32	3	3		-			29	29		-		
4	Chức danh nghề nghiệp viên chức	-	-			-			-	-		-		
-	Viên chức hạng I	6	-			2		2	-	-		4		4
-	Viên chức hạng II	1.803	33		33	282		282	1	-	1	1.487		1.487
-	Viên chức hạng III	1.526	35		35	384		384	17	-	17	1.090		1.090
-	Viên chức hạng IV	426	-			-		-	-	-		426		426
	Viên chức hạng V	18	-			-		-	-	-		18		18

	Tiêu chí	TỔNG CHUNG	Cấp tỉnh						Cấp xã					
			Khối Đảng			Khối Chính quyền			Khối Đảng			Khối Chính quyền		
			Tổng	Chia ra:		Tổng	Chia ra:		Tổng	Chia ra:		Tổng	Chia ra:	
				Cán bộ, công chức	Viên chức		Cán bộ, công chức	Viên chức		Cán bộ, công chức	Viên chức		Cán bộ, công chức	Viên chức
5	Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	-	-			-		-	-	-		-		
-	Trung cấp	107	-			-		-	5	5	-	102	-	102
-	Cao đẳng	146	-			1	1	-	10	10	-	135	-	135
-	Đại học	4.497	153	114	39	537	201	336	1.211	1.200	11	2.596	621	1.975
-	Thạc sỹ	1.827	73	46	27	533	259	274	186	179	7	1.035	223	812
-	Tiến sỹ	80	5	3	2	72	14	58	1	1	-	2	1	1
6	Cán bộ có trình độ khoa học công nghệ	318	-			197	88	109	13	13	-	108	14	94
7	Trình độ quản lý nhà nước	-	-			-			-	-		-		
-	QLNN ngạch chuyên viên cao cấp	84	5	5		75	61	14	-	-	-	4	4	-
-	QLNN ngạch chuyên viên chính	1.681	178	130	48	663	371	292	470	460	10	370	321	49
-	QLNN ngạch chuyên viên	2.313	44	24	20	405	43	362	909	901	8	955	520	435
8	Trình độ lý luận chính trị	-	-			-			-	-		-		
-	Sơ cấp	256	1	-	1	7		7	23	21	2	225	7	218
-	Trung cấp	5.097	63	38	25	597	152	445	1.056	1.054	2	3.381	595	2.786
-	Cao cấp, cử nhân	1.297	167	125	42	539	323	216	327	311	16	264	243	21
9	Kết quả đánh giá xếp loại năm 2024	-	-			-			-	-		-		
-	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	1.795	60	39	21	314	115	199	311	308	3	1.110	202	908
-	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	4.806	171	124	47	823	357	466	1.099	1.084	15	2.713	629	2.084
-	Hoàn thành nhiệm vụ	47	-	-	-	3	-	3	1	1	-	43	11	32
-	Không hoàn thành nhiệm vụ	9	-	-	-	3	3	-	2	2	-	4	3	1
-	Chưa xếp loại	-	-	-	-	-			-	-	-	-		

TỈNH ỦY HƯNG YÊN
BAN TỔ CHỨC

*

PHỤ LỤC 3
PHÂN TÍCH CHẤT LƯỢNG CẤP ỦY CẤP TỈNH, CẤP XÃ
(Thời điểm tháng 12/2025)

	Tiêu chí	CẤP TỈNH		CẤP XÃ	
		Chia ra:		Chia ra:	
		BCH	BTV	BCH	BTV
	Tổng số	69	21	2.710	1.110
1	Cơ cấu				
-	Nữ	11	3	647	179
-	Đảng viên	69	21	2.710	1.110
2	Độ tuổi	69	21	2.710	1.110
-	Từ 30 trở xuống	-	-	19	-
	Từ 31-37 tuổi			169	47
-	Từ 37-42 tuổi	3	-	431	117
-	Từ 43-52 tuổi	42	13	1.619	699
-	Từ 53-62 tuổi	24	8	472	249
-	Trên 62 tuổi	-	-	-	-
-	Tuổi bình quân	50	51	55	46
3	Ngạch công chức/CDNN viên chức				
-	CV cao cấp và tương đương		19	12	12
-	CV chính và tương đương			491	372
-	Chuyên viên và tương đương			1.954	622
-	Cán sự và tương đương			18	2
-	Nhân viên			8	3
-	Ngạch khác	3	2	227	99
4	Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ				
-	Trung cấp				1
-	Cao đẳng				-
-	Đại học	18	7	2.113	728
-	Thạc sỹ	41	10	588	376
-	Tiến sỹ	10	4	9	5

	Tiêu chí	CẤP TỈNH		CẤP XÃ	
		Chia ra:		Chia ra:	
		BCH	BTV	BCH	BTV
5	Cán bộ có trình độ khoa học công nghệ	3		35	22
6	Trình độ quản lý nhà nước				
-	QLNN ngạch chuyên viên cao cấp	69	21	52	47
-	QLNN ngạch chuyên viên chính			1.029	625
-	QLNN ngạch chuyên viên			1.434	350
7	Trình độ lý luận chính trị				
-	Sơ cấp	-		4	1
-	Trung cấp	-		1.743	425
-	Cao cấp, cử nhân	69	21	963	686
8	Kết quả đánh giá xếp loại năm 2024				
-	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ			649	327
-	Hoàn thành tốt nhiệm vụ			2.039	780
-	Hoàn thành nhiệm vụ			10	1
-	Không hoàn thành nhiệm vụ			3	2
-	Chưa xếp loại				

TỈNH ỦY HƯNG YÊN
BAN TỔ CHỨC

*

PHỤ LỤC 4

PHÂN TÍCH CHẤT LƯỢNG
CÁN BỘ DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ
(Thời điểm tháng 12/2025)

	Tiêu chí	CẤP TỈNH	CẤP XÃ
	Tổng số	243	312
1	Cơ cấu	-	
-	Nữ	43	45
-	Đảng viên	243	312
2	Độ tuổi	-	
-	Từ 30 trở xuống	-	-
-	Từ 31-37 tuổi		2
-	Từ 38-42 tuổi	159	19
	Từ 43-52 tuổi		203
-	Từ 53-62 tuổi	66	88
-	Trên 62 tuổi	4	-
-	Tuổi bình quân	-	
3	Ngạch công chức/CDNN viên chức	-	
-	CV cao cấp và tương đương	71	14
-	CV chính và tương đương	131	298
-	Chuyên viên và tương đương	18	-
-	Cán sự và tương đương	-	-
-	Nhân viên	-	
-	Ngạch khác	23	
4	Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	-	
-	Trung cấp	-	
-	Cao đẳng	-	
-	Đại học	81	126
-	Thạc sỹ	140	181
-	Tiến sỹ	22	5

	Tiêu chí	CẤP TỈNH	CẤP XÃ
5	Cán bộ có trình độ khoa học công nghệ	19	10
6	Trình độ quản lý nhà nước	-	
-	QLNN ngạch chuyên viên cao cấp	158	70
-	QLNN ngạch chuyên viên chính	62	240
-	QLNN ngạch chuyên viên	3	2
7	Trình độ lý luận chính trị	-	
-	Sơ cấp	-	
-	Trung cấp	-	
-	Cao cấp, cử nhân	243	312
8	Kết quả đánh giá xếp loại năm 2024	-	
-	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	-	
-	Hoàn thành tốt nhiệm vụ	-	
-	Hoàn thành nhiệm vụ	-	
-	Không hoàn thành nhiệm vụ	-	
-	Chưa xếp loại	-	

