

ĐẢNG BỘ TỈNH LÂM ĐỒNG
HUYỆN ỦY ĐAM RÔNG

*

Số 33 - BC/HU

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Đam Rông, ngày 11 tháng 3 năm 2021

BÁO CÁO

**Kết quả thực hiện công tác quy hoạch cán bộ, giai đoạn 2020-2025; 2021-2026
công tác bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ huyện Đam Rông,
giai đoạn 2015 – 2020**

Thực hiện Công văn số 143 -CV/BTCTU, ngày 08 tháng 02 năm 2021 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy về việc báo cáo công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ, Ban Thường vụ Huyện ủy Đam Rông báo cáo kết quả thực hiện, cụ thể như sau:

Phần thứ nhất

KHÁI QUÁT ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH

1. Đặc điểm, tình hình

Huyện Đam Rông được thành lập và đi vào hoạt động từ tháng 01 năm 2005, huyện có 8 xã là vùng sâu, vùng xa; đời sống kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn, dân cư sinh sống chủ yếu là người dân tộc thiểu số, chiếm trên 65% dân số toàn huyện.

Toàn Đảng bộ huyện, hiện nay có 39 tổ chức cơ sở đảng trực thuộc (trong đó, có 11 đảng bộ và 28 chi bộ cơ sở) với hơn 1.700 đảng viên. Toàn huyện có 08 đơn vị hành chính cấp xã với 53 thôn; có 64 cơ quan, đơn vị trực thuộc với hơn 1.500 cán bộ, công chức, viên chức và người lao động hưởng lương từ ngân sách Nhà nước.

Giai đoạn đầu khi mới thành lập, đội ngũ cán bộ chủ chốt của huyện (cán bộ khung ở tất cả các ngành) đều do tỉnh điều động từ nơi khác về công tác nhưng cũng chưa đầy đủ, còn thiếu nhiều vị trí cán bộ chủ chốt ở một số ngành, phòng, ban chuyên môn của huyện. Mặt khác do điều kiện công tác, sinh sống, đi lại gặp nhiều khó khăn, nhiều cán bộ đã xin chuyển công tác, nên việc rà soát quy hoạch, luân chuyển cán bộ phải thực hiện thường xuyên, có lúc hụt hẫng gây xáo trộn về đội ngũ.

Từ nhiệm kỳ 2015 - 2020 đến nay tình hình kinh tế - xã hội của huyện đã có những bước phát triển đáng kể, đời sống của nhân dân được nâng lên, đội ngũ cán bộ có bước trưởng thành, bộ máy từng bước ổn định, nhiều cán bộ yên tâm công tác và gắn bó với địa phương, công tác quy hoạch, đào tạo, luân chuyển cán bộ cũng dần đi vào nề nếp.

2. Thuận lợi

- Công tác cán bộ của huyện từ khi thành lập đến nay tuy còn nhiều khó khăn, vừa thiếu, vừa yếu kéo dài mang tính chất đặc thù, nhưng được sự quan tâm chỉ đạo thường xuyên của Tỉnh ủy và các ngành của tỉnh, công tác cán bộ của huyện nói chung và công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ nói riêng đã đạt được những kết quả rất đáng khích lệ.

- Đội ngũ cán bộ của huyện đa số là cán bộ trẻ, có năng lực, nhiệt huyết và được đào tạo bài bản về chuyên môn, nghiệp vụ tạo nhiều thuận lợi trong việc xem xét, tạo nguồn, bố trí cán bộ; tỷ lệ cán bộ trẻ của huyện được đánh giá cao hơn so với mặt bằng chung.

3. Khó khăn

- Công tác cán bộ đối với huyện Đam Rông luôn là thách thức, khó khăn từ khi thành lập đến nay ở cả cấp huyện và cấp xã, đặt ra nhiều vấn đề vừa cấp bách, vừa chiến lược. Mặt bằng trình độ cán bộ cấp xã, cán bộ là người dân tộc thiểu số còn thấp, cán bộ có bằng cấp chuyên môn đạt chuẩn, có kinh nghiệm trong công tác còn ít và thiếu, nên phần nào gây khó khăn cho việc tạo nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch, một số chức danh phải hạ thấp tiêu chuẩn để cơ cấu cán bộ nữ, cán bộ dân tộc, tạo nguồn quy hoạch cho các năm tiếp theo.

- Số đông cán bộ là người dân tộc địa phương, năng lực và trình độ chuyên môn còn hạn chế, thiếu tích cực và chưa có nhiều kinh nghiệm trong công tác gây ảnh hưởng không nhỏ đến công tác quy hoạch. Công tác cán bộ ở cơ sở còn nhiều khó khăn bất cập chưa thể giải quyết được ngay.

- Do điều kiện kinh tế xã hội còn nhiều khó khăn, phần lớn cán bộ, công chức, viên chức là người ở địa phương khác, chưa có nhà đất ổn định ở địa phương nên tư tưởng thiếu yên tâm công tác, gây mất ổn định đội ngũ cán bộ của huyện.

Phần thứ 2

TÌNH HÌNH VÀ KẾT QUẢ THỰC HIỆN

I. Việc quán triệt, ban hành các văn bản và triển khai thực hiện các nghị quyết, quy định, hướng dẫn của Đảng, Nhà nước về công tác quy hoạch, và luân chuyển cán bộ

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ, trên cơ sở các văn bản của Trung ương, của tỉnh như Nghị quyết số 42-NQ/TW, ngày 30-11-2004 của Bộ Chính trị "về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước"; Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 25-01-2002

của Bộ Chính trị “*về công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý*” và Kết luận số 24 -KL/TW, ngày 05/6/2012 “*về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo*”. Đặc biệt, trong nhiệm kỳ 2015 - 2020, trên cơ sở Kế hoạch số 28 -KH/TU, ngày 21/4/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy “*về thực hiện công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025 và những năm tiếp theo*”, Quy định số 06 - QĐi/TU, ngày 24/4/2018 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy “*về luân chuyển cán bộ*” và các quy định khác có liên quan, Huyện ủy, Ban Thường vụ Huyện ủy kịp thời cụ thể hóa, ban hành các văn bản để triển khai thực hiện phù hợp với tình hình của địa phương, cụ thể như: Kế hoạch số 41-KH/HU ngày 11/5/2017 về thực hiện công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025 và những năm tiếp theo, Quy định số 01-QĐi/HU, ngày 31/5/2018 về luân chuyển cán bộ.... Đồng thời, trên cơ sở đó chỉ đạo cho các Tổ chức cơ sở đảng trực thuộc căn cứ vào tình hình thực tế của mỗi địa phương, đơn vị để triển khai tổ chức thực hiện.

Nhìn chung, công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc thực hiện các nghị quyết, quy định, hướng dẫn của Đảng, Nhà nước về công tác quy hoạch, và luân chuyển cán bộ được Ban Thường vụ Huyện ủy và các cấp ủy đảng quan tâm, chỉ đạo triển khai thực hiện một cách nghiêm túc. Qua đó, tạo được sự thống nhất trong công tác cán bộ, nâng cao nhận thức cho các cấp ủy, tổ chức đảng, đội ngũ cán bộ, đảng viên về mục đích, ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ và xem đây là nhiệm vụ trọng yếu, thường xuyên của công tác cán bộ.

II. Kết quả công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ

1. Về quy hoạch cán bộ

1.1. Xây dựng quy hoạch nhiệm kỳ, hằng năm

Công tác xây dựng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ, hằng năm được triển khai thực hiện nghiêm túc, kịp thời theo đúng quy định, hướng dẫn của Trung ương, của tỉnh; được nghiên cứu và chuẩn bị khá kỹ lưỡng về phương án nhân sự quy hoạch và được tiến hành thận trọng, từng bước, thường xuyên; đã bám sát mục đích, yêu cầu, phương châm, nguyên tắc, quy trình và tình hình cụ thể của địa phương, cơ quan, đơn vị để xây dựng quy hoạch cán bộ gắn với nhiệm kỳ của cấp ủy, nhiệm kỳ của hội đồng nhân dân các cấp; lấy quy hoạch cấp ủy làm cơ sở để xây dựng quy hoạch các chức danh cán bộ lãnh đạo đảng, chính quyền, đoàn thể.

Trên cơ sở các văn bản của cấp ủy cấp trên, Ban Thường vụ Huyện ủy và cấp ủy các tổ chức cơ sở đảng, các cơ quan, đơn vị theo thẩm quyền phân cấp quản lý cán bộ đã chủ động xây dựng kế hoạch, rà soát quy hoạch lần cuối của nhiệm kỳ trước và đội ngũ cán bộ hiện có, tiến hành các bước quy hoạch cán bộ đảm bảo

theo quy trình, thống nhất trong toàn huyện. Quy hoạch cấp dưới làm trước, làm cơ sở cho quy hoạch cấp trên; quy hoạch cấp trên thúc đẩy quy hoạch cấp dưới. Ban Thường vụ Huyện ủy đã phân công các đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Huyện ủy phụ trách theo dõi, chỉ đạo, hướng dẫn từng địa bàn, đơn vị. Đồng thời thành lập Tổ thẩm định kết quả quy hoạch cán bộ để giúp cho Ban Thường vụ Huyện ủy rà soát, đánh giá kết quả quy hoạch ở từng đơn vị trước khi phê duyệt, đảm bảo quy trình các bước, công khai dân chủ, mở rộng đối tượng quy hoạch đáp ứng yêu cầu về số lượng, cơ cấu và chất lượng. Quan tâm đến việc đưa vào quy hoạch cán bộ nữ, cán bộ trẻ, dân tộc thiểu số có triển vọng.

Công tác xây dựng quy hoạch cấp ủy, cán bộ lãnh đạo, quản lý cho khóa tiếp theo được triển khai thực hiện vào năm thứ hai của nhiệm kỳ; hằng năm tiến hành rà soát, bổ sung quy hoạch theo quy định. Do đó, công tác quy hoạch cán bộ từng bước được thực hiện nền nếp hơn, bảo đảm phương châm “mở” và “động”, góp phần thực hiện đồng bộ các khâu của công tác cán bộ.

1.2. Rà soát đánh giá cán bộ trước khi quy hoạch

Công tác rà soát đánh giá cán bộ được thực hiện nghiêm túc, theo đúng quy định. Cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch đã được rà soát, đánh giá kỹ về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; năng lực công tác, ý chí phấn đấu; về uy tín, sức khỏe và triển vọng phát triển theo Quy chế đánh giá cán bộ, công chức được ban hành kèm theo Quyết định 286-QĐ/TW ngày 08/02/2010 của Bộ Chính trị. Đồng thời, được thẩm tra, xác minh, kết luận về lịch sử chính trị và thái độ chính trị hiện nay.

1.3. Việc bố trí cán bộ sau quy hoạch

Công tác quy hoạch cán bộ của Đảng bộ huyện cơ bản được thực hiện đồng bộ và gắn chặt với các khâu khác trong công tác quản lý cán bộ. Căn cứ vào quy hoạch cán bộ, Ban Thường vụ Huyện ủy đã xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hằng năm. Trên cơ sở kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, hằng năm các cơ quan, đơn vị đã thực hiện nghiêm túc việc cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo công khai, dân chủ và theo đúng quy định về phân cấp quản lý cán bộ. Cùng với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, việc bố trí, sử dụng, luân chuyển cán bộ trong quy hoạch cũng được quan tâm chỉ đạo thực hiện một cách hợp lý, nhằm từng bước đưa cán bộ trong quy hoạch vào các vị trí phù hợp, để rèn luyện, thử thách, tạo uy tín, chuẩn bị cho việc giới thiệu bầu cử, bổ nhiệm vào các chức danh quy hoạch.

1.4. Số lượng nguồn, độ tuổi, cơ cấu nữ và người dân tộc đưa vào quy hoạch theo quy định (có bảng tổng hợp kèm theo)

1.5. Quy trình các bước thực hiện quy hoạch

Quy trình quy hoạch được thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch, chặt chẽ, theo đúng quy định từ khâu phát hiện, giới thiệu nhân sự, đến khâu phê duyệt quy hoạch. Tiến hành thực hiện đầy đủ 04 bước theo quy định tại Kế

hoạch số 28 - KH/TU, ngày 21/4/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy “*về Thực hiện công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025 và những năm tiếp theo*”.

1.6. Việc phê duyệt quy hoạch

Việc phê duyệt quy hoạch cán bộ được thực hiện kịp thời, theo đúng thẩm quyền về phân cấp, quản lý cán bộ. Ban Thường vụ Huyện ủy tiến hành phê duyệt quy hoạch các chức danh Ủy viên Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, cán bộ chủ chốt cấp xã; trưởng, phó các phòng, ban, đơn vị trực thuộc và đề nghị Ban Thường vụ Tỉnh ủy phê duyệt đối với các chức danh Ủy viên Ban Chấp hành, Ban Thường vụ và các chức danh chủ chốt cấp huyện.

1.7. Định kỳ rà soát, bổ sung quy hoạch theo phương châm “động” và “mở”

Hàng năm, Ban Thường vụ Huyện ủy đều chỉ đạo các tổ chức cơ sở đảng, các cơ quan, đơn vị tiến hành rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ theo đúng quy định, đảm bảo theo phương châm “động” và “mở”, một người được quy hoạch ở 2 - 3 chức danh, mỗi chức danh được quy hoạch từ 2 - 3 người và mở rộng, không khép kín trong một địa phương, đơn vị. Đồng thời, đã kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch những người không còn đủ tiêu chuẩn và điều kiện, không có triển vọng phát triển hoặc uy tín thấp; bổ sung vào quy hoạch những cán bộ có triển vọng phát triển.

1.8. Việc công khai quy hoạch

Việc công khai quy hoạch cán bộ được thực hiện nghiêm chỉnh, đúng theo quy định, từ việc công khai các tiêu chuẩn cán bộ đưa vào quy hoạch cho toàn thể cán bộ, đảng viên của cơ quan, đơn vị tham gia bỏ phiếu giới thiệu nguồn quy hoạch; kết luận đánh giá cán bộ đưa vào quy hoạch; danh sách cán bộ đưa vào quy hoạch và đưa ra khỏi quy hoạch; đến kết quả phê duyệt quy hoạch.

2. Về luân chuyển cán bộ

2.1. Mục đích, yêu cầu của việc luân chuyển cán bộ

- Tiếp tục thực hiện có hiệu quả các chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ và luân chuyển cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ trong từng giai đoạn. Đưa công tác luân chuyển cán bộ trở thành nề nếp, thường xuyên.

- Bảo đảm thực hiện chủ trương đào tạo, bồi dưỡng toàn diện và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ; tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện thực tiễn; tạo nguồn cán bộ lâu dài, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt ở cấp địa phương, tổ chức, cơ quan, ban, ngành, đơn vị trong huyện.

- Kết hợp luân chuyển với điều động, bố trí hợp lý đội ngũ cán bộ trong toàn hệ thống chính trị; tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn có nhu cầu, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu và cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ.

2.2. Đối tượng cán bộ, công chức được luân chuyển

Đối tượng luân chuyển là cán bộ lãnh đạo, quản lý, trẻ tuổi, có trong quy hoạch, có triển vọng phát triển; có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và năng lực công tác tốt; trong đó, quan tâm lựa chọn, phát hiện cán bộ trẻ có năng lực thực sự nổi trội.

2.3. Số lượng cán bộ, công chức được luân chuyển (có biểu mẫu kèm theo)

Để công tác luân chuyển cán bộ thực sự có hiệu quả, đạt được mục đích, yêu cầu đề ra, Ban Thường vụ Huyện ủy đã tiến hành từng bước, thận trọng, không làm tràn lan, chạy theo số lượng. Trong giai đoạn 2015 - 2020 trên cơ sở quy hoạch cán bộ, Ban Thường vụ Huyện ủy đã thực hiện điều động, luân chuyển được 08 lượt cán bộ, cụ thể như sau:

- Luân chuyển từ huyện xuống xã: 06 đồng chí, trong đó có 03 đồng chí giữ chức vụ Bí thư kiêm Chủ tịch UBND xã, 03 đồng chí giữ chức vụ Bí thư Đảng ủy xã.
- Luân chuyển từ xã này qua xã khác: 02 đồng chí.

2.4. Chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức được luân chuyển

Cán bộ luân chuyển được Phòng Tài chính huyện chi trả chế độ, chính sách theo quy định, kịp thời. Thực hiện theo đúng quy định số 08 -QĐ/TU, ngày 23/5/2019 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về chế độ chính sách hỗ trợ đối với cán bộ, công chức, viên chức, sĩ quan khi được điều động, luân chuyển, biệt phái.

III. Đánh giá chung

1. Ưu điểm

Trong những năm qua, Ban Thường vụ Huyện ủy và các cấp ủy đảng, các cơ quan, đơn vị đã nhận thức sâu sắc về tầm quan trọng của công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ, qua đó đã chỉ đạo triển khai thực hiện kịp thời, có hiệu quả các nghị quyết, kết luận của Trung ương, của tỉnh về công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ.

Công tác cán bộ nói chung và công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ nói riêng trong nhiệm kỳ qua đã có sự chuyển biến rõ nét, từng bước đi vào nền nếp; được thực hiện công khai, dân chủ, minh bạch, đúng quy trình. Đặc biệt, quan tâm, chú trọng đến đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số; qua đó, kịp thời phát hiện các nhân tố tích cực đưa vào quy hoạch để xem xét cất nhắc, tạo phong trào thi đua trong các cơ quan, đơn vị, các xã ở địa phương; cơ bản khắc phục được tình trạng hẫng hụt trong công tác cán bộ, đã tạo ra được một đội ngũ cán bộ kế cận trẻ tuổi, có năng lực, đảm bảo tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từ huyện đến cơ sở đến thời điểm hiện nay cơ bản đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, nhất là chất lượng chính trị, có sự trưởng thành rõ nét về năng lực công tác. Từng bước khắc phục được tình trạng khép kín, cục bộ địa phương trong bố trí các chức danh chủ chốt ở cấp xã.

2. Hạn chế, khuyết điểm, nguyên nhân

2.1. Hạn chế, khuyết điểm

- Đội ngũ cán bộ của huyện tuy đông nhưng chưa mạnh, tuy có bước trưởng thành, phát triển nhưng chưa đồng bộ, yếu về năng lực thực tiễn, nhất là cán bộ xã thì còn nhiều bất cập, chỗ thừa, chỗ thiếu nhưng chưa thể giải quyết được ngay; một số lĩnh vực quan trọng, trọng yếu còn thiếu như: xây dựng cơ bản, tài chính, quản lý đất đai... chưa có cán bộ chuyên môn giỏi. Chất lượng và năng lực công tác của đội ngũ cán bộ là người dân tộc địa phương còn nhiều hạn chế.

- Việc kiểm tra, hướng dẫn các nội dung về công tác cán bộ còn ít và chưa duy trì thường xuyên, một số địa phương, đơn vị chưa chú trọng công tác quy hoạch tạo nguồn, đào tạo rèn luyện đội ngũ cán bộ, có biểu hiện cục bộ dòng họ, địa phương nhưng chưa có giải pháp cụ thể, tình trạng thiếu hụt cán bộ ở cấp xã vẫn còn xảy ra ở một số nơi.

- Trong nhiệm kỳ qua, số lượng luân chuyển cán bộ còn hạn chế, nhất là việc luân chuyển giữa xã này sang xã khác; đối tượng, nội dung và phương pháp luân chuyển chưa cụ thể, nhiều nơi chưa phân định rõ giữa việc điều động với luân chuyển cán bộ.

2.2. Nguyên nhân hạn chế, khuyết điểm

- Một số cấp ủy, nhất là người đứng đầu cấp ủy và thủ trưởng cơ quan, đơn vị chưa nhận thức đúng đắn, đầy đủ về công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ, thiếu đầu tư chỉ đạo tổ chức thực hiện nên hiệu quả chưa cao.

- Mặt bằng trình độ cán bộ còn thấp, cán bộ có bằng cấp chuyên môn đạt chuẩn, có kinh nghiệm trong công tác còn ít và thiếu, nên phần nào gây khó khăn cho việc tạo nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch.

- Số đông cán bộ là người dân tộc địa phương, năng lực và trình độ chuyên môn còn hạn chế, thiếu tích cực và chưa có nhiều kinh nghiệm trong công tác gây ảnh hưởng không nhỏ đến công tác quy hoạch.

- Cán bộ được luân chuyển chủ yếu tuổi đời còn trẻ, có tâm huyết, mong muốn được cống hiến phục vụ địa phương, tuy nhiên kinh nghiệm công tác chưa nhiều, do vậy một số cán bộ còn lúng túng, có khi cứng nhắc, máy móc, chưa tạo bước đột phá trong đổi mới ở địa phương, đơn vị.

- Chế độ đãi ngộ, giúp đỡ cán bộ khi luân chuyển chưa thỏa đáng và chưa thường xuyên.

3. Biện pháp khắc phục hạn chế, khuyết điểm

Thứ nhất, nâng cao nhận thức của các cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên về vị trí, vai trò của công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ, xem đây là một nội

dung trọng yếu, thường xuyên của công tác cán bộ, bảo đảm cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

Thứ hai, tiếp tục đẩy mạnh công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ đồng thời với việc đổi mới đồng bộ các khâu khác trong công tác cán bộ theo hướng công khai, minh bạch, khoa học, trước hết là đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng thiết thực, cụ thể.

Thứ ba, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ mọi mặt cho cán bộ, công chức, viên chức, nhằm tạo nguồn cán bộ đảm bảo các điều kiện, tiêu chuẩn, có năng lực để đưa vào quy hoạch và bố trí, sử dụng cán bộ.

Thứ tư, nâng cao vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, đặc biệt trong công tác đánh giá cán bộ. Làm tốt công tác đánh giá cán bộ chính là tạo cơ sở tốt để thực hiện quy hoạch, luân chuyển, sử dụng cán bộ.

Thứ năm, đề xuất những chính sách, đãi ngộ thích đáng đối với người được luân chuyển; quan tâm, tạo điều kiện để cán bộ yên tâm công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ trong thời gian luân chuyển.

Thứ sáu, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá về quy hoạch, luân chuyển cán bộ; kiên quyết xử lý kịp thời các sai phạm trong quy hoạch, luân chuyển cán bộ, tạo niềm tin của nhân dân đối với Đảng.

4. Bài học kinh nghiệm.

- *Một là*: Cần nắm chắc chủ trương, mục đích, yêu cầu, phương châm, nguyên tắc trong công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ; đồng thời, làm tốt công tác phổ biến, quán triệt nghị quyết của Trung ương, của tỉnh và của huyện về công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ đến cấp ủy, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên tạo sự thống nhất cao về nhận thức, tư tưởng trong toàn đảng bộ huyện.

- *Hai là*: Đẩy mạnh công tác quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo quản lý trên địa bàn huyện theo tinh thần Kết luận số 24 -KL/TW của Bộ Chính trị, đặc biệt là việc luân chuyển cán bộ từ huyện về xã và từ xã lên huyện. Luân chuyển cán bộ phải trên cơ sở quy hoạch cán bộ và căn cứ quy hoạch để xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ.

- *Ba là*: Xây dựng kế hoạch quy hoạch và luân chuyển cán bộ với lộ trình và bước đi cụ thể, vừa đảm bảo tính ổn định và phát triển, vừa đảm bảo yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ. Quy trình quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý phải được thực hiện một cách nghiêm túc, thận trọng, không làm ồ ạt, có sự phối hợp chặt chẽ, đồng bộ, thống nhất giữa các cấp, các ngành trên cơ sở căn cứ vào năng lực, sở trường của cán bộ. Xác định quy hoạch cán bộ là nền tảng để làm căn cứ cho luân chuyển cán bộ; luân chuyển cán bộ là đột phá góp phần đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ đáp ứng yêu cầu vừa cấp bách, vừa lâu dài.

- *Bốn là:* Trong quá trình tổ chức và thực hiện phải giữ đúng nguyên tắc, đúng quy trình, công khai, minh bạch, thực hiện một cách dân chủ để các tổ chức đảng và cán bộ, đảng viên đều được biết, tạo sự thống nhất trong cơ quan, đơn vị, xác định rõ đối tượng điều động thuận tụy với điều động luân chuyển.

- *Năm là:* Luân chuyển cán bộ là việc làm thường xuyên, phải xác định cho cán bộ được luân chuyển rõ về nhiệm vụ, nắm rõ tình hình địa phương, đơn vị nơi cán bộ luân chuyển đến để cán bộ có kế hoạch, chủ động tiếp cận công việc. Đồng thời cấp ủy Đảng phải thường xuyên theo dõi, giúp đỡ tạo mọi điều kiện thuận lợi để cán bộ phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ, quan tâm thực hiện thỏa đáng chế độ chính sách đối với cán bộ luân chuyển và sau luân chuyển.

IV. Phương hướng, kế hoạch thực hiện nhiệm kỳ 2020 - 2025

1. Tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 42-NQ/TW, ngày 30-11-2004 của Bộ Chính trị *“về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh CNH-HĐH đất nước”*; Nghị định số 11-NQ/TW, ngày 25-01-2002 của Bộ Chính trị *“về công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý”* và Kết luận số 24 - KL/TW, ngày 05/6/2012 *“về đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo”*.

2. Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng phương án nhân sự, chuẩn bị và tổ chức thành công cuộc bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XV và đại biểu HĐND các cấp, nhiệm kỳ 2021 - 2026.

3. Triển khai thực hiện tốt công tác rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025, 2021 - 2026 và xây dựng quy hoạch nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031 có chất lượng cao nhằm tạo nguồn cán bộ vững chắc để chủ động đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, chú trọng tạo nguồn cán bộ cho các phòng ban, đặc biệt là cán bộ chủ chốt cấp xã, chú ý công tác cán bộ ở thôn. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, bảo đảm sự chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài.

4. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, toàn diện, công tâm; lấy chất lượng, hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chính; coi trọng và phát huy trách nhiệm của người đứng đầu, người trực tiếp quản lý, sử dụng cán bộ.

5. Đẩy mạnh việc luân chuyển, điều động cán bộ để phát huy năng lực, sở trường công tác của mỗi đồng chí; bồi dưỡng cho cán bộ một cách toàn diện, tạo điều kiện cho cán bộ trẻ có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện và phát huy khả năng, năng lực thực tiễn.

V . Đề xuất, kiến nghị.

1. Đề nghị Ban Thường vụ Tỉnh ủy sớm ban hành Quy định thay thế Quy định số 213 -QĐ/TU, ngày 04/5/2011 về tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý tỉnh Lâm Đồng để triển khai tổ chức thực hiện đồng bộ, thống nhất trong toàn tỉnh. Đồng thời, cần có sự thống nhất về tiêu chuẩn, quy trình thực hiện công tác cán bộ giữa các văn bản của Đảng và Nhà nước.

2. Cần quan tâm hơn nữa đến chính sách hỗ trợ đối với cán bộ luân chuyển. Đồng thời, cần có sự thống nhất giữa các quy định về việc thực hiện chính sách đối với cán bộ được luân chuyển, điều động. Cụ thể, hiện nay theo các quy định của Đảng về luân chuyển và thực hiện chính sách cho cán bộ luân chuyển, điều động quy định "*Cán bộ khối Đảng, đoàn thể khi được luân chuyển biệt phái xuống xã, phường, thị trấn vẫn được phụ cấp công tác Đảng*", tuy nhiên, theo văn bản hướng dẫn của Sở Tài chính chỉ cho hưởng phụ cấp công tác Đảng đối với các trường hợp luân chuyển còn "*thuộc biên chế của cơ quan huyện ủy, thành ủy*" phần nào gây thiệt thòi cho cán bộ, công chức.

Nơi nhận:

- Ban Tổ chức Tỉnh ủy (báo cáo),
- Các đ/c UVBTU Huyện ủy,
- Lưu VP, BTC Huyện ủy.

T/M BAN THƯỜNG VỤ
BÍ THƯ



Nguyễn Văn Lộc



TỔNG HỢP KẾT QUẢ QUY HOẠCH, RÀ SOÁT, BỔ SUNG QUY HOẠCH
CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ HUYỆN ĐAM RÔNG, NHIỆM KỲ 2020-2025

(Quy hoạch cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý tính đến hết ngày 31/12/2020)

Mẫu 1

CHỈ TIÊU	Quy hoạch Ban chấp hành nhiệm kỳ 2020-2025	Quy hoạch Ban Thường vụ nhiệm kỳ 2020-2025	Quy hoạch Bí thư nhiệm kỳ 2020-2025	Quy hoạch Phó Bí thư nhiệm kỳ 2020-2025	Quy hoạch Chủ tịch HĐND nhiệm kỳ 2021-2026	Quy hoạch Chủ tịch UBND nhiệm kỳ 2021-2026	Quy hoạch Phó Chủ tịch HĐND nhiệm kỳ 2021-2026	Quy hoạch Phó Chủ tịch UBND nhiệm kỳ 2021-2026
Tổng số	66	22	2	6	2	3	4	4
* Trong đó :- Nữ	18	4	1	1	1		1	
- Dân tộc thiểu số	16	5	1	2	1	1	2	1
- Tôn giáo	15	5	1	2	1	1	1	1
* Phân tích tổng số theo:								
1. Tuổi đời								
- Dưới 30 tuổi	0	0						
- Từ 30 đến 35 tuổi	9	2						
- Từ 36 đến 40 tuổi	23	5	1	1	1			
- Từ 41 đến 45 tuổi	12	4						
- Từ 46 đến 50 tuổi	16	7	1	2	1	1	3	2
- Trên 50 tuổi	6	4		3		2	1	1
Tuổi bình quân								
2. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ								
- Cao đẳng								
- Đại học	54	15	2	3	2	1	3	1
- Thạc sĩ	12	7		3		2	1	3
- Tiến sĩ								
3. Chức danh khoa học								
- Phó giáo sư								
- Giáo sư								
4. Trình độ lý luận chính trị								
- Sơ cấp								
- Trung cấp	30	3						
- Cao cấp, cử nhân	36	19	2	6	2	3	4	1
								3



TỔNG HỢP KẾT QUẢ QUY HOẠCH, RÀ SOÁT, BỔ SUNG QUY HOẠCH CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CẤP XÃ HUYỆN ĐAM RÔNG, NHIỆM KỲ 2020-2025

(Quy hoạch cán bộ theo phân cấp quản lý tính đến hết ngày 31/12/2020)

Mẫu 2

CHỈ TIÊU	Quy hoạch Ban chấp hành nhiệm kỳ 2020-2025	Quy hoạch Ban Thường vụ nhiệm kỳ 2020-2025	Quy hoạch Bí thư nhiệm kỳ 2020-2025	Quy hoạch Phó Bí thư nhiệm kỳ 2020-2025	Quy hoạch Chủ tịch HĐND nhiệm kỳ 2021-2026	Quy hoạch Chủ tịch UBND nhiệm kỳ 2021-2026	Quy hoạch Phó Chủ tịch HĐND nhiệm kỳ 2021-2026	Quy hoạch Phó Chủ tịch UBND nhiệm kỳ 2021-2026
Tổng số	197	55	25	35	18	23	21	32
* Trong đó :- Nữ	57	7	3	9	4	3	7	5
- Dân tộc thiểu số	86	9	4	15	6	5	10	10
- Tôn giáo	69	7	5	14	6	5	10	9
* Phân tích tổng số theo:								
1. Tuổi đời								
- Dưới 30 tuổi	15	0						
- Từ 30 đến 35 tuổi	70	27	7	10	4	6	9	13
- Từ 36 đến 40 tuổi	42	16	9	13	7	5	7	9
- Từ 41 đến 45 tuổi	35	7	4	5	3	8	3	10
- Từ 46 đến 50 tuổi	24	5	4	5	3	3	2	0
- Trên 50 tuổi	10	0	1	2	1	1	0	0
Tuổi bình quân								
2. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ								
- Cao đẳng	8							
- Đại học	122	47	21	35	16	21	21	32
- Thạc sĩ	4	4	4		2	2		
- Tiến sĩ								
3. Chức danh khoa học								
- Phó giáo sư								
- Giáo sư								
4. Trình độ lý luận chính trị								
- Sơ cấp	7							
- Trung cấp	157	50	25	34	15	20	21	32
- Cao cấp, cử nhân	5	5	5	1	3	3		



TỔNG HỢP KẾT QUẢ LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ
(Tính đến ngày 31/12/2020)

Tiêu chí	Cán bộ cấp huyện Luân chuyển về cấp xã				Cán bộ cấp xã luân chuyển lên cấp huyện			
	Bí thư	Phó bí thư	Chủ tịch UBND	Phó chủ tịch UBND	Trưởng ban (tương đương)	Phó trưởng ban (tương đương)	Trưởng phòng (tương đương)	Phó trưởng phòng (tương đương)
Tổng số	6		3		2	2		
Trong đó - Nữ						2		
- Dân tộc thiểu số						1		
- Tôn giáo						1		
- Phân tích tổng số theo:								
1. Tuổi đời								
- Dưới 30 tuổi								
- Từ 30 đến 35 tuổi								
- Từ 36 đến 40 tuổi	6		3			2		
- Từ 41 đến 45 tuổi					2			
- Từ 46 đến 50 tuổi								
- Trên 50 tuổi								
2. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ								
- Trung học chuyên nghiệp								
- Cao đẳng								
- Đại học	3		2		2	2		
- Thạc Sĩ	3		1					
- Tiến sỹ								
3. Chức danh khoa học								
- Phó giáo sư								
- Giáo sư								
4. Trình độ lý luận chính trị								
- Sơ cấp								
- Trung cấp (tương đương)					2	2		
- Cao cấp (tương đương)	6		3					
- Cử nhân								
5. Ngạch công chức								
- Chuyên viên	4		2		2	2		
- Chuyên viên chính	2		1			1		