ĐẢNG BỘ TỈNH THANH HÓA
ĐẢNG ỦY XÃ NHƯ THANH
*
Số *118*-KH/ĐU

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Như Thanh, ngày 09 tháng 10 năm 2026

KẾ HOẠCH
Khắc phục những hạn chế, khuyết điểm theo Thông báo kết luận số 1376-TB/TU ngày 30/9/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ

Thực hiện Thông báo số 1376-TB/TU ngày 30/9/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thanh Hóa về kết luận kiểm tra, giám sát công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác cán bộ năm 2026 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ đối với Ban Thường vụ Đảng ủy xã Như Thanh; trên cơ sở những hạn chế, khuyết điểm được chỉ ra, Ban Thường vụ Đảng ủy xây dựng kế hoạch khắc phục như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Kịp thời chấn chỉnh, khắc phục những hạn chế, khuyết điểm; nâng cao hiệu lực, hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác cán bộ; bảo đảm công tác cán bộ được thực hiện đúng quy định, công khai, minh bạch, khách quan, dân chủ và chặt chẽ.

2. Xác định rõ nội dung hạn chế, khuyết điểm do nguyên nhân chủ quan và khách quan. Đặc biệt quan tâm đến hạn chế, khuyết điểm do chủ quan, trên cơ sở đó đề ra nhiệm vụ cụ thể, các giải pháp để khắc phục.

3. Nâng cao vai trò, trách nhiệm của tập thể Ban Thường vụ Đảng ủy, người đứng đầu và các cơ quan tham mưu trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện các quy định về công tác cán bộ. Việc khắc phục hạn chế, khuyết điểm phải được thực hiện nghiêm túc, tự giác, khoa học, kịp thời.

II. NỘI DUNG NHỮNG HẠN CHẾ, KHUYẾT ĐIỂM

1. Nguồn nhân sự đưa vào quy hoạch còn khó khăn, thiếu hụt, chất lượng quy hoạch chưa cao, tỷ lệ chuyên môn đạt thấp, công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa sát với vị trí việc làm.

2. Số lượng cán bộ, công chức còn thiếu so với biên chế nhất là cán bộ có chuyên môn sâu ở các lĩnh vực đặc thù.

3. Tiêu chí đánh giá còn mang tính định tính, chưa lượng hóa bằng sản phẩm KPI cụ thể.

III. GIẢI PHÁP KHẮC PHỤC

1. Khắc phục hạn chế về nguồn nhân sự đưa vào quy hoạch, nâng cao chất lượng quy hoạch và công tác đào tạo bồi dưỡng.

- Tiếp tục nâng cao năng lực lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp, toàn diện của Ban Thường vụ Đảng uỷ đối với công tác cán bộ; bảo đảm công tác cán bộ được thực hiện thống nhất, đồng bộ trong toàn Đảng bộ, đúng nguyên tắc, đúng thẩm quyền, đúng quy trình, quy định.

- Tiếp tục rà soát, cụ thể hóa và tổ chức thực hiện đầy đủ các quy định, hướng dẫn của Trung ương, của Tỉnh ủy về công tác cán bộ; kịp thời bổ sung, hoàn thiện quy chế làm việc, quy trình, chương trình, kế hoạch công tác của Đảng ủy, Ban Thường vụ Đảng ủy, bảo đảm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và tình hình thực tế của xã.

- Tiếp tục rà soát, hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện Ban Thường vụ Đảng ủy quản lý, bảo đảm thống nhất với tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm, yêu cầu nhiệm vụ và điều kiện thực tế của xã làm cơ sở để phát hiện, lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng và đưa cán bộ vào quy hoạch.

- Định kỳ đánh giá chất lượng nguồn quy hoạch; kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch những trường hợp không còn đủ điều kiện, tiêu chuẩn hoặc không có triển vọng phát triển; hằng năm rà soát bổ sung quy hoạch những nhân tố mới có phẩm chất, năng lực, uy tín và triển vọng, bảo đảm quy hoạch có tính kế thừa, liên tục và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ

- Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng bám sát tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ; căn cứ kết quả rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ và yêu cầu thực tế của từng cơ quan, đơn vị để xác định đúng đối tượng, nội dung và hình thức đào tạo, bồi dưỡng; ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng đối với những lĩnh vực còn thiếu hoặc cán bộ chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ; gắn công tác đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch, bố trí, sử dụng và giao nhiệm vụ thực tiễn; thường xuyên đánh giá kết quả sau đào tạo, bồi dưỡng, mức độ đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm và triển vọng phát triển của cán bộ để tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng phù hợp.

Thời gian thực hiện: Hoàn thành trong Quý IV năm 2026; tiếp tục rà soát, cập nhật và thực hiện thường xuyên.

2. Khắc phục tình trạng thiếu cán bộ, công chức, nhất là cán bộ có chuyên môn sâu ở các lĩnh vực đặc thù.

- Rà soát cụ thể số lượng cán bộ, công chức hiện có so với biên chế được giao; đánh giá cơ cấu theo từng cơ quan, đơn vị, vị trí việc làm, chuyên ngành đào tạo và yêu cầu nhiệm vụ; xác định rõ số lượng còn thiếu và những vị trí, lĩnh vực thiếu nhân lực có chuyên môn sâu.

- Đối với những lĩnh vực còn thiếu cán bộ có chuyên môn sâu (UBKT, Ban Xây dựng Đảng), xác định rõ nhu cầu nhân lực trước mắt và lâu dài; chủ động xây

dựng phương án đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ hiện có phù hợp với vị trí việc làm; đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu đối với cán bộ, công chức đang công tác ở những lĩnh vực còn thiếu nguồn, từng bước hình thành nguồn nhân lực có chuyên môn sâu, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ lâu dài; đồng thời đề xuất cấp có thẩm quyền xem xét điều động, bổ sung nhân lực đối với những vị trí thực sự cần thiết.

- Chủ động tạo nguồn cán bộ có chuyên môn phù hợp với những lĩnh vực đặc thù; gắn công tác tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, bố trí, sử dụng với yêu cầu vị trí việc làm và nhu cầu thực tế của xã theo thẩm quyền và quy định.

- Thường xuyên cập nhật, quản lý dữ liệu về đội ngũ cán bộ, công chức, vị trí việc làm, trình độ chuyên môn và nhu cầu nhân lực để làm cơ sở tham mưu cấp có thẩm quyền trong việc bố trí, bổ sung và sử dụng biên chế phù hợp.

Thời gian thực hiện: Hoàn thành rà soát, đánh giá nhu cầu nhân lực trong Quý IV năm 2026; tiếp tục cập nhật, bổ sung và thực hiện thường xuyên.

3. Khắc phục hạn chế tiêu chí đánh giá còn mang tính định tính, chưa lượng hóa bằng sản phẩm KPI

- Tổ chức thực hiện nghiêm các quy định, hướng dẫn đã ban hành về đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức; tập trung đánh giá thực chất kết quả thực hiện nhiệm vụ hàng tháng của cán bộ, công chức, viên chức, lao động hợp đồng trong hệ thống chính trị của xã (từ tháng 10/2026); đánh giá, xếp loại cán bộ lãnh đạo, quản lý quý IV/2026 và đánh giá, xếp loại cuối năm; khắc phục tình trạng đánh giá chung chung, mang tính định tính, chưa phản ánh đầy đủ chất lượng và hiệu quả công việc (KPI).

- Việc đánh giá căn cứ vào chức trách, nhiệm vụ được giao, tiến độ, chất lượng sản phẩm, mức độ hoàn thành và tinh thần trách nhiệm của từng cá nhân; thực hiện theo hướng "rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm, rõ thời gian, rõ sản phẩm". Đối với nhiệm vụ có thể lượng hóa, sử dụng số lượng, tiến độ, tỷ lệ hoàn thành, chất lượng và kết quả đầu ra làm căn cứ; đối với nhiệm vụ khó lượng hóa, đánh giá trên cơ sở mức độ hoàn thành, chất lượng và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

- Đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý, gắn kết quả đánh giá cá nhân với kết quả thực hiện nhiệm vụ của lĩnh vực, cơ quan, đơn vị được phân công phụ trách và trách nhiệm của người đứng đầu. Đối với cán bộ, công chức chuyên môn, tập trung đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ thường xuyên, nhiệm vụ trọng tâm và các sản phẩm được giao trong quý IV và năm 2026.

- Kết quả đánh giá, xếp loại cuối năm được sử dụng làm căn cứ thực hiện các khâu của công tác cán bộ như: Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, khen thưởng và xem xét trách nhiệm theo quy định.

Thời gian thực hiện: Trong quý IV/2026; hoàn thành đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức năm theo quy định.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Thường vụ Đảng ủy

Lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện việc tổ chức thực hiện Kế hoạch; định kỳ đánh giá tiến độ, kết quả khắc phục; kịp thời chỉ đạo giải quyết những vấn đề khó khăn, vướng mắc phát sinh trong quá trình thực hiện.

2. Ban Xây dựng Đảng

Chủ trì tham mưu Ban Thường vụ Đảng ủy tổ chức thực hiện các nội dung về công tác cán bộ theo Kế hoạch; tập trung rà soát, đánh giá nguồn cán bộ, công tác bổ sung quy hoạch, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Đảng ủy quản lý; phối hợp với Ủy ban nhân dân xã và các cơ quan, đơn vị liên quan rà soát nhu cầu nhân lực, vị trí việc làm, chất lượng đội ngũ; tham mưu giải pháp tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ.

Theo dõi, đôn đốc, tổng hợp kết quả thực hiện; tham mưu Ban Thường vụ Đảng ủy báo cáo cấp có thẩm quyền theo quy định.

3. Uỷ ban nhân dân xã

Chủ trì rà soát số lượng, cơ cấu, vị trí việc làm, trình độ chuyên môn và nhu cầu cán bộ, công chức thuộc phạm vi quản lý; xác định những vị trí còn thiếu, nhất là các lĩnh vực cần cán bộ có chuyên môn sâu. Xây dựng phương án bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đề xuất cấp có thẩm quyền xem xét bổ sung nhân lực, biên chế theo quy định.

Thực hiện đánh giá cán bộ, công chức thuộc phạm vi quản lý gắn với nhiệm vụ, sản phẩm, tiến độ và kết quả thực hiện công việc. Phối hợp với Ban Xây dựng Đảng trong công tác rà soát, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá cán bộ.

4. Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy

Tăng cường theo dõi, kiểm tra, giám sát việc thực hiện Kế hoạch; kịp thời tham mưu Ban Thường vụ Đảng ủy chấn chỉnh các hạn chế phát sinh (nếu có).

5. Các đảng bộ, chi bộ trực thuộc

Quán triệt và tổ chức thực hiện nghiêm Kế hoạch; chủ động phát hiện nguồn cán bộ, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ có năng lực, triển vọng; thực hiện tốt công tác nhận xét, đánh giá cán bộ, đảng viên thuộc phạm vi quản lý.

6. Người đứng đầu các cơ quan, đơn vị: Chịu trách nhiệm trước Ban Thường vụ Đảng ủy về công tác cán bộ thuộc phạm vi được phân công quản lý và

kết quả thực hiện các nhiệm vụ được giao; thực hiện nghiêm việc đánh giá cán bộ theo kết quả, sản phẩm và tiến độ công việc.

Trên đây là kế hoạch khắc phục những hạn chế, khuyết điểm trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện công tác cán bộ năm 2026, Ban Thường vụ Đảng ủy yêu cầu các cơ quan, đơn vị nghiêm túc triển khai thực hiện.

Nơi nhận:
- Ban Thường vụ Tỉnh ủy (b/c);
- Ban Tổ chức Tỉnh uỷ, UB Kiểm tra Tỉnh ủy (b/c);
- Đ/c Đinh Bạt Văn-UVBTV Tỉnh ủy, CHT Bộ CHQS tỉnh, phụ trách Đảng bộ xã (b/c);
- Các đồng chí UVBTV Đảng ủy;
- Ủy ban nhân dân xã;
- Ban Xây dựng Đảng; UBKT Đảng ủy;
- Lưu Văn phòng Đảng ủy.

T/M BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ BÍ THƯ THƯỜNG TRỰC

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM
ĐẢNG ỦY XÃ NHƯ THANH
ĐẢNG BỘ TỈNH THANH HÓA

Lê Thúy Lan