

Số: /BC-VPUBND

Ninh Bình, ngày

tháng 5 năm 2026

BÁO CÁO

Tổng kết thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII và Kế hoạch số 10-KH/TW, ngày 06/6/2018 của Bộ Chính trị thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW về “tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”

I. KHÁI QUÁT ĐẶC ĐIỂM, TÌNH HÌNH

1. Đặc điểm, tình hình của địa phương, cơ quan, đơn vị tác động đến việc thực hiện Nghị quyết số 26

Văn phòng UBND tỉnh được hợp nhất từ 3 Văn phòng: Ninh Bình, Hà Nam, Nam Định, hiện có 14 đơn vị phòng, ban, trung tâm; 14 Chi bộ trực thuộc Đảng bộ, với 158 đảng viên. Tổng số biên chế được giao: 257 người (trong đó: Công chức là 182 người, viên chức 46 người, HĐLĐ là 29 người); số cán bộ công chức hiện có 174 người (trong đó: Cán bộ, công chức là 126 người, viên chức 27 người, hợp đồng lao động là 21 người); cán bộ lãnh đạo diện Ban thường vụ đảng uỷ quản lý 10 người; số lượng cán bộ lãnh đạo diện cơ quan quản lý là 51 người

Kết quả đánh giá chất lượng cán bộ, công chức, viên chức năm 2025 tại thời điểm ngày 31/12/2025.

Hoàn thành Xuất sắc nhiệm vụ: 41 người

Hoàn thành tốt nhiệm vụ: 133 người

2. Những thuận lợi và khó khăn tác động, ảnh hưởng đến việc triển khai, tổ chức thực hiện Nghị quyết số 26 và Kế hoạch số 10, nhất là sau khi thực hiện việc sắp xếp tổ chức bộ máy và triển khai mô hình chính quyền địa phương 2 cấp

- Thuận lợi:

+ Nghị quyết 26-NQ/TW được cụ thể hóa thành chủ trương rõ ràng và thống nhất, định hướng bố trí, sắp xếp tinh gọn bộ máy, đảm bảo hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

+ Nâng cao vai trò của chính quyền cấp các cấp trong thực hiện chính quyền địa phương 02 cấp, tạo thuận lợi trong giải quyết thủ tục hành chính, an sinh xã hội cho người dân.

+ Chính quyền địa phương 02 cấp đã thúc đẩy ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số, phát triển chính quyền số, kinh tế số... Giảm phụ thuộc vào giấy tờ.

- Khó khăn

+ Sau khi thực hiện chính quyền địa phương 02 cấp, yêu cầu nhiệm vụ của chính quyền các cấp nhiều hơn, do vậy không tránh khỏi tình trạng chênh giữa yêu cầu và thực thi nhiệm vụ.

+ Trình độ chuyên môn giữa các cá nhân không đồng đều trong khi khối lượng công việc nhiều, mỗi cán bộ, công chức phải thực hiện kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ.

+ Cơ sở hạ tầng, điều kiện làm việc còn hạn chế, trang thiết bị, hệ thống công nghệ chưa đồng bộ, thời gian đầu đã gây ra nhiều khó khăn trong thực thi nhiệm vụ của cơ quan đơn vị.

II. KẾT QUẢ THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT

1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo

1.1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức nghiên cứu, học tập, quán triệt Nghị quyết số 26 và Kế hoạch số 10

Cấp ủy Đảng và cơ quan trước sáp nhập đã kịp thời ban hành các văn bản lãnh đạo, chỉ đạo triển khai học tập Nghị quyết theo hướng dẫn của cấp trên cho toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, đảng viên trong các chi bộ bằng nhiều hình thức: Tổ chức học Nghị quyết tập trung, trực tuyến, lồng ghép trong các đợt sinh hoạt chính trị... Nội dung truyền đạt bám sát tinh thần nghị quyết, kế hoạch; có liên hệ thực tiễn; tỷ lệ cán bộ, đảng viên tham gia học tập đạt cao... góp phần nâng cao nhận thức, tạo sự thống nhất trong toàn hệ thống chính trị.

1.2. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, trọng tâm là việc cụ thể hóa các mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ, giải pháp thành các nghị quyết, quy định, kết luận, kế hoạch, đề án cụ thể phù hợp tình hình thực tiễn, gắn với đặc điểm, tình hình, điều kiện đặc thù và yêu cầu nhiệm vụ chính trị của mỗi địa phương, cơ quan, đơn vị

Trong thời gian qua, Văn phòng UBND tỉnh đã tập trung vào việc cụ thể hóa các chủ trương, định hướng lớn của Đảng, Nhà nước, đặc biệt là Nghị quyết số 26- NQ/TW và các chương trình, kế hoạch đề án cụ thể, phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương; tham mưu ban hành các văn bản chỉ đạo, triển khai thực hiện, cụ thể:

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức; Rà soát, sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ công chức phù hợp với chuyên môn, chức năng nhiệm vụ, vị trí việc làm; Quản lý, đánh giá cán bộ công chức dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ; Nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính, tác phong, lề lối làm việc của cán bộ, công chức.

1.3. Công tác kiểm tra, giám sát, đôn đốc, hướng dẫn việc tổ chức thực hiện Nghị quyết số 26, Kế hoạch số 10 tại cơ quan, đơn vị

- Nhằm cụ thể hóa Nghị quyết số 26, Kế hoạch số 10 trong công tác kiểm tra, giám sát, Văn phòng UBND tỉnh xây dựng kế hoạch kiểm tra việc thực hiện

chức trách, nhiệm vụ của cán bộ, công chức, việc chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính...

- Việc quán triệt và triển khai Nghị quyết số 26-NQ/TW và Kế hoạch số 10 được thực hiện nghiêm túc và đồng bộ. Việc sắp xếp, bố trí lại đội ngũ sau tinh gọn bộ máy cơ bản đảm bảo đúng quy định, phù hợp năng lực, sở trường công tác, đã hạn chế được những xáo trộn trong quá trình sắp xếp.

- Trong bố trí, sắp xếp cán bộ, công chức sau khi thực hiện sắp xếp tinh gọn bộ máy, đã xem xét tiêu chuẩn chức danh, cơ cấu đội ngũ cán bộ công chức đủ đảm bảo các tiêu chí theo quy định; đã thực hiện điều động, biệt phái nhằm bố trí, sắp xếp phù hợp với tình hình thực tế của cơ quan, đơn vị.

2. Kết quả việc thực hiện các quan điểm chỉ đạo và Hai trọng tâm, Năm đột phá của Nghị quyết số 26

2.1. Về hoàn thiện cơ chế, chính sách, xây dựng đội ngũ cán bộ đặt trong tổng thể của công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng; củng cố, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thu hút, trọng dụng nhân tài.

Văn phòng UBND tỉnh đã bám sát các quan điểm chỉ đạo của Nghị quyết, triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm hoàn thiện cơ chế, chính sách về công tác cán bộ gắn với nhiệm vụ xây dựng, chỉnh đốn Đảng và đổi mới phương thức lãnh đạo:

- Thực hiện sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, giảm đầu mối trung gian, bảo đảm hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức từng bước được chuẩn hóa về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, năng lực thực tiễn.

- Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; tạo điều kiện cho cán bộ tham gia các lớp đào tạo, cập nhật kiến thức mới, nhất là về chuyên đổi số, cải cách hành chính.

2.2. Về chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương, tạo môi trường, cơ chế thúc đẩy đổi mới, sáng tạo và bảo vệ cán bộ; phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm, kiểm soát quyền lực và xử lý nghiêm minh sai phạm.

Văn phòng UBND tỉnh đã tập trung triển khai các nội dung đột phá nhằm nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính và kiểm soát quyền lực:

- Thực hiện chuẩn hóa chức danh, tiêu chuẩn cán bộ, công chức theo quy định; bố trí đúng người, đúng việc.

- Tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính; siết chặt việc chấp hành giờ giấc, quy chế làm việc, đạo đức công vụ trong cơ quan, đơn vị.

- Đẩy mạnh phân công, phân cấp gắn với giao quyền cụ thể cho từng cá nhân; đồng thời gắn liền với trách nhiệm rõ ràng của người đứng đầu.

2.3. Về phát huy vai trò của Nhà nước, các đoàn thể trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ, cơ chế đề cử cán bộ, đảng viên gắn bó với Nhân dân và thông qua Nhân dân để xây dựng Đảng, xây dựng đội ngũ cán bộ.

Văn phòng UBND tỉnh đã chú trọng phát huy vai trò của các chủ thể trong hệ thống chính trị và Nhân dân trong công tác cán bộ:

- Phối hợp chặt chẽ với các đoàn thể trong giám sát, phản biện xã hội đối với hoạt động của cán bộ, công chức.

- Tăng cường công khai, minh bạch trong hoạt động quản lý nhà nước, tạo điều kiện để Nhân dân tham gia góp ý xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức ngày càng hoàn thiện.

3. Kết quả việc triển khai thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu

3.1. Về đội ngũ cán bộ

- Đánh giá chung về tình hình đội ngũ cán bộ của cơ quan thể hiện qua các mặt: số lượng, chất lượng, cơ cấu, phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, năng lực, uy tín; về khả năng và mức độ hoàn thành yêu cầu nhiệm vụ, trong đó tập trung:

Số lượng cán bộ, công chức, viên chức, người làm việc hiện có mặt của cơ quan 174/228 biên chế. Nhìn chung đội ngũ CBCC đảm bảo tiêu chuẩn về phẩm chất chính trị, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị... khả năng đáp ứng nhiệm vụ cao.

Sau khi sáp nhập 03 Văn phòng, cán bộ công chức được bố trí đảm bảo cho hoạt động của các phòng, ban. Cụ thể:

- + Về trình độ chuyên môn: Tiến sĩ 01 người; Thạc sĩ 102 người; Đại học 50 người còn lại là trình độ khác.

- + Về lý luận chính trị: Cao cấp: 90 người; Trung cấp: 06 người.

- + Giới tính: nữ 64 người.

- + CBCC là người dân tộc thiểu số: 01 người.

Nhìn chung đội ngũ cán bộ, công chức đảm bảo về chất lượng, chuyên môn nghiệp vụ, có năng lực công tác tốt, có kinh nghiệm thực tiễn từ cơ sở.

- Đánh giá về đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý diện cấp mình quản lý: Đảm bảo về tiêu chuẩn, tiêu chí đối với từng chức danh theo quy định; có bản lĩnh chính trị, đạo đức, lối sống; đảm bảo năng lực trong công tác, đáp ứng được yêu cầu trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo.

3.2. Về công tác cán bộ

- Công tác giáo dục chính trị tư tưởng, lập trường, bản lĩnh chính trị và đạo đức cách mạng của người cán bộ, đảng viên.

Cán bộ, công chức được tham gia các đợt sinh hoạt chính trị định kỳ, học nghị quyết... theo chương trình, kế hoạch do các cấp ủy Đảng triển khai. Mỗi cán bộ, công chức có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng.

- Công tác tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ

Sau khi sắp xếp tổ chức bộ máy Văn phòng UBND tỉnh đã tổ chức rà soát sắp xếp cán bộ phù hợp với từng vị trí việc làm đồng thời tiếp nhận, bổ sung một số vị trí việc làm phù hợp với trình độ, chuyên môn nghiệp.

- Công tác bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử

Công tác bổ nhiệm được triển khai thực hiện theo đúng quy trình và quy định theo Nghị định 170/2025/NĐ-CP đối với cán bộ, Nghị định 115/2025/NĐ-CP đối với viên chức; thực hiện hồ sơ, tiêu chuẩn chính trị theo các văn bản hướng dẫn của cấp trên.

- Công tác quy hoạch cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Đến thời điểm hiện tại, Văn phòng UBND tỉnh đang triển khai rà soát quy hoạch, bổ sung nguồn nhân sự cho các giai đoạn; từ đó xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ, công chức và người lao động; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ trẻ có bản lĩnh, năng lực nổi trội và triển vọng vào các chức danh lãnh đạo, quản lý.

- Kết quả của công tác đánh giá cán bộ xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể có tính điểm, bằng kết quả sản phẩm, so sánh với chức danh tương đương; về khung tiêu chuẩn, tiêu chí trong đánh giá cán bộ; về gắn việc thực hiện chỉ tiêu, kế hoạch với trách nhiệm của cấp ủy, tập thể lãnh đạo và người đứng đầu; về xếp loại chất lượng hàng năm người đứng đầu và lãnh đạo, quản lý các cấp...

Công tác đánh giá cán bộ được triển khai theo đúng hướng dẫn của cấp trên, triển khai đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch, phản ánh được kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao của mỗi cán bộ, công chức, viên chức.

- Công tác kiểm tra, giám sát và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; công tác bảo vệ chính trị nội bộ; trong đó lưu ý về tính phòng ngừa, tính phát hiện, tính cảnh báo và tính kịp thời.

Theo tinh thần Nghị quyết số 26-NQ/TW, công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và bảo vệ chính trị nội bộ được thực hiện nghiêm, đồng bộ, thường xuyên, với trọng tâm là phòng ngừa từ sớm, phát hiện kịp thời, cảnh báo chủ động và xử lý nghiêm minh.

- Công tác chuyển đổi số, môi trường số trong quản lý cán bộ và thực thi công vụ; về thực hiện cải cách hành chính, kỷ luật, kỷ cương và liêm chính công vụ.

Nhằm triển khai các hoạt động của chính quyền 02 cấp hiệu lực, hiệu quả và kịp thời, Văn phòng UBND tỉnh đã đẩy mạnh chuyển đổi số, xây dựng môi trường số. Đẩy mạnh công tác cải cách hành chính, nâng cao chất lượng phục

vụ người dân và doanh nghiệp. Xây dựng quy chế làm việc của Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh; Chấn chỉnh tác phong, lề lối làm việc của cán bộ, công chức và người lao động; Trong thực thi công vụ, mỗi cán bộ công chức nêu cao đạo đức công vụ, ý thức trách nhiệm phục vụ người dân và doanh nghiệp.

Hiện tại việc quản lý cán bộ, công chức được thực hiện quản lý kết hợp giữa hồ sơ giấy và quản lý trên hệ thống quản lý cán bộ, công chức, viên chức.

3.3. Về kết quả thực hiện các chỉ tiêu, mục tiêu cụ thể được nêu trong Nghị quyết số 26: (có phụ lục gửi kèm theo).

3.4. Về những nội dung khác

- Đánh giá về kết quả thực hiện thí điểm một số chủ trương được nêu trong Nghị quyết số 26, như: thi tuyển để bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng; người đứng đầu lựa chọn, giới thiệu cán bộ trong quy hoạch để thực hiện quy trình bầu cử, bổ nhiệm cấp phó...

Chưa thực hiện việc thi tuyển để bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý; lựa chọn, giới thiệu cán bộ trong quy hoạch để thực hiện quy trình bầu cử, bổ nhiệm cấp phó được thực hiện theo đúng quy trình và đúng quy định.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Ưu điểm và nguyên nhân

Đã thực hiện quán triệt đầy đủ, sâu sắc các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp được nêu trong Nghị quyết; xác định rõ nhiệm vụ, trách nhiệm của cơ quan, đơn vị và người đứng đầu chủ động tổ chức thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp đồng bộ, toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm với lộ trình phù hợp, quyết tâm cao; thường xuyên kiểm tra, giám sát kết quả thực hiện để tạo chuyển biến tích cực trong đổi mới công tác cán bộ, quản lý, xây dựng và quản lý tốt đội ngũ cán bộ.

2. Hạn chế và nguyên nhân, trong đó chỉ rõ những nhiệm vụ chưa thực hiện hoặc thực hiện được một phần hoặc thực hiện chưa hiệu quả, thực chất

Bên cạnh những kết quả đạt được, trong việc thực hiện Nghị quyết còn có một số hạn chế nhất định:

- Sau khi hợp nhất khối lượng công việc ngày càng lớn trong khi biên chế có mặt còn thiếu, cán bộ phải kiêm nhiệm nhiều lĩnh vực.

- Việc triển khai đồng bộ các nhiệm vụ của Nghị quyết đôi khi còn dàn trải, khó đi vào chiều sâu.

- Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong thực thi nhiệm vụ giữa các phòng, ban, cơ quan, đơn vị không đồng đều.

IV. PHƯƠNG HƯỚNG, ĐỀ XUẤT VÀ KIẾN NGHỊ

1. Đề xuất phương hướng, định hướng trong thời gian tới

- Tiếp tục quán triệt, thực hiện Nghị quyết 26-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đưa ra giải pháp cụ thể để thực hiện.

- Tiếp tục thực hiện công tác rà soát, siết chặt kỷ luật, kỷ cương, kiểm soát chặt chẽ việc thực hiện các khâu trong công tác cán bộ. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, phát huy đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ.

- Tiếp tục sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy theo hướng giảm đầu mối, tránh chồng chéo, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; đồng thời cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức theo đúng vị trí việc làm, khung năng lực, đảm bảo đúng người, đúng việc, giảm số lượng, nâng cao chất lượng cơ cấu hợp lý, đẩy mạnh cải cách hành chính.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ.

2. Đề xuất các quan điểm, giải pháp đột phá để thực hiện được mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, trọng tâm là cấp chiến lược và cấp cơ sở, có tư duy, năng lực quản trị tiên tiến, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong kỷ nguyên phát triển mới

- Xác định Văn phòng UBND tỉnh là cơ quan tham mưu, tổng hợp, giữ vai trò quyết định hiệu quả của hệ thống chính trị; do đó, việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức phải là khâu đột phá trong công tác cán bộ.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ dựa trên năng lực thực chất và kết quả công việc, lấy hiệu quả phục vụ người dân và doanh nghiệp làm thước đo chủ yếu.

- Đổi mới mạnh mẽ tư duy quản lý sang tư duy quản trị hiện đại, ứng dụng công nghệ số, quản lý theo mục tiêu, dữ liệu và kết quả đầu ra.

- Bảo đảm tính đồng bộ giữa tuyển dụng, đào tạo, sử dụng, đánh giá và đãi ngộ, gắn với vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ cụ thể.

Trên đây là báo cáo Tổng kết thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII và Kế hoạch số 10-KH/TW, ngày 06/6/2018 của Bộ Chính trị thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW của Văn phòng UBND tỉnh./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ;
- Các đ/c LĐVP;
- Lưu : VT, VP1.

**KT. CHÁNH VĂN PHÒNG
PHÓ CHÁNH VĂN PHÒNG**

Chu Thị Hồng Loan

