

Số: 6018 /SYT-TCCB  
V/v thực hiện Nghị quyết số 34-NQ/TU  
của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh

Tây Ninh, ngày 07 tháng 6 năm 2026

Kính gửi: Thủ trưởng cơ quan, đơn vị trực thuộc Sở.

Thực hiện Nghị quyết số 34-NQ/TU ngày 06/6/2026 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở giai đoạn 2026 - 2030,

Sở Y tế sao gửi Thủ trưởng cơ quan, đơn vị về Nghị quyết số 34-NQ/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nêu trên (*đính kèm*) để nắm, phối hợp cấp ủy chi đảng bộ thực hiện một số nội dung sau:

1. Tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm túc Nghị quyết; cụ thể hóa các nội dung theo chức năng, nhiệm vụ được giao thành chương trình, kế hoạch phù hợp với điều kiện thực tiễn của cơ quan, đơn vị mình. Chịu trách nhiệm trực tiếp, toàn diện về kết quả thực hiện Nghị quyết; lấy kết quả thực hiện Nghị quyết làm một trong những tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm.

2. Định kỳ hằng năm, các cơ quan, đơn vị trực thuộc Sở phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan tổ chức đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết; thực hiện sơ kết giữa nhiệm kỳ và tổng kết vào cuối giai đoạn để kịp thời điều chỉnh, bổ sung nhiệm vụ, giải pháp phù hợp với tình hình thực tiễn. Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc, các cơ quan, đơn vị kịp thời báo cáo về cấp ủy chi đảng bộ, Đảng ủy Sở Y tế để có ý kiến chỉ đạo.

**Nơi nhận:**

- Như trên;
- Đảng ủy Sở Y tế (b/c);
- BGĐ Sở Y tế;
- Các chi đảng bộ trực thuộc;
- Các phòng chuyên môn, nghiệp vụ Sở;
- Lưu: VT, TCCB.

**GIÁM ĐỐC**



**Đỗ Hồng Sơn**



**TỈNH ỦY TÂY NINH**

\*

Số 34-NQ/TU

**ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM**

Tây Ninh, ngày 02 tháng 6 năm 2026

**NGHỊ QUYẾT**  
**CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỈNH**  
**về giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở**  
**giai đoạn 2026 - 2030**

-----

Đảng bộ tỉnh Tây Ninh có 100 đảng bộ trực thuộc, gồm 96 đảng bộ xã, phường, 02 đảng bộ lực lượng vũ trang (*Công an tỉnh, Quân sự tỉnh*), Đảng bộ các cơ quan Đảng tỉnh và Đảng bộ Ủy ban nhân dân tỉnh. Hiện nay, cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã gồm: 96/96 bí thư, 95/96 phó bí thư thường trực, 96/96 chủ tịch hội đồng nhân dân (*do bí thư hoặc phó bí thư thường trực đảng ủy kiêm nhiệm*), 96/96 chủ tịch ủy ban nhân dân, 96/96 phó chủ tịch hội đồng nhân dân, 192/230 phó chủ tịch ủy ban nhân dân (*khuyết 38 đồng chí được phê duyệt tăng thêm số lượng phó chủ tịch ủy ban nhân dân*); Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã có 2.513/3.006 đồng chí, khuyết 493 đồng chí; Ban Thường vụ Đảng ủy cấp xã có 996/1.002 đồng chí, khuyết 06 đồng chí. Tổng số biên chế cán bộ, công chức được phân bổ tạm thời cho các xã, phường là 9.279 biên chế (*khối đảng, đoàn thể 3.499 biên chế; khối Nhà nước 5.780 biên chế*).

Sau sắp xếp đơn vị hành chính, tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị và chính quyền địa phương 02 cấp trên địa bàn tỉnh bước đầu được tinh gọn, giảm đầu mối trung gian, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của chính quyền địa phương; việc rà soát, sắp xếp, bố trí cán bộ cơ bản bảo đảm đúng quy định, giữ vững ổn định tổ chức. Đội ngũ cán bộ cơ sở từng bước thích ứng với yêu cầu phân cấp, phân quyền, nâng cao trách nhiệm trực tiếp tại cơ sở (*tỷ lệ cán bộ có trình độ chuyên môn đại học 84%, sau đại học 15%, còn lại: 01%*); tinh thần trách nhiệm, chất lượng phục vụ Nhân dân từng bước được nâng lên.

Tuy nhiên, quá trình vận hành bộ máy của hệ thống chính trị và chính quyền địa phương 02 cấp vẫn còn bộc lộ nhiều khó khăn, hạn chế. Khối lượng công việc tại cấp xã tăng đáng kể, nhiều nhiệm vụ được phân cấp trực tiếp cho cơ sở trong khi biên chế, điều kiện làm việc và năng lực một bộ phận cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu. Một số địa phương sau sáp nhập còn thiếu cán bộ chuyên môn sâu ở các lĩnh vực như kế toán, tài chính - kế hoạch, đất đai, xây dựng, công nghệ thông tin; trong khi một số vị trí còn thừa cục bộ, gây khó khăn trong bố trí, phân công nhiệm vụ. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công

chức, viên chức chưa đồng đều; năng lực, khả năng phối hợp liên ngành, xử lý tình huống phức tạp, giải quyết công việc trong điều kiện áp lực cao ở một số nơi còn hạn chế. Một bộ phận cán bộ còn tâm lý an toàn, ngại trách nhiệm, sợ sai, thiếu chủ động, thiếu mạnh dạn trong tham mưu, đề xuất và xử lý các vấn đề phát sinh từ thực tiễn. Nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ kế cận chưa đáp ứng yêu cầu lâu dài. Một số địa bàn xã biên giới, vùng xa, vùng Đồng Tháp Mười của tỉnh có điều kiện đi lại khó khăn, dân cư phân tán nên việc thu hút, bố trí cán bộ có trình độ còn gặp nhiều khó khăn.

Nhằm từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở, xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, tư duy đổi mới, năng lực quản lý và kỹ năng thực thi công vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển địa phương, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh ban hành Nghị quyết “Về giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở giai đoạn 2026 - 2030” với các nội dung chủ yếu sau:

## **I. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU**

### **1. Quan điểm**

- Tăng cường sự lãnh đạo toàn diện của cấp ủy đảng đối với công tác cán bộ cơ sở; xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở là nhiệm vụ trọng yếu, thường xuyên, có ý nghĩa quyết định đối với năng lực lãnh đạo của tổ chức đảng, hiệu lực quản lý nhà nước và chất lượng phục vụ Nhân dân.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; bảo đảm đúng vị trí việc làm, đáp ứng yêu cầu vận hành bộ máy hệ thống chính trị và chính quyền địa phương 02 cấp; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, chuyển đổi số và cải cách hành chính.

- Đổi mới mạnh mẽ công tác tuyển dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và điều động, luân chuyển cán bộ theo hướng thực chất, gắn với sản phẩm công việc, hiệu quả phục vụ Nhân dân và yêu cầu thực tiễn của từng địa bàn; chú trọng tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ có năng lực nổi trội.

- Kiên quyết thay thế cán bộ yếu kém, né tránh trách nhiệm, dễ xảy ra sai phạm; đồng thời, quan tâm cơ chế, chính sách, điều kiện làm việc, khuyến khích và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; phát huy vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị -

xã hội và Nhân dân nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở trong sạch, kỷ cương, trách nhiệm, gần dân, sát dân và phục vụ Nhân dân.

## **2. Mục tiêu**

### **2.1. Mục tiêu tổng quát**

Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, tư duy đổi mới, năng lực quản lý và kỹ năng thực thi công vụ đáp ứng yêu cầu phát triển địa phương trong giai đoạn mới. Bảo đảm đội ngũ cán bộ cơ sở đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, nâng cao chất lượng, hoạt động chuyên nghiệp, trách nhiệm, gần dân, sát dân; góp phần xây dựng hệ thống chính trị cơ sở tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả, đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số và nâng cao mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp.

### **2.2. Mục tiêu cụ thể**

- Phần đầu đến năm 2030, 100% cán bộ cơ sở có trình độ đại học, tỷ lệ cán bộ cơ sở có trình độ sau đại học đạt từ 20% trở lên.

- Phần đầu đến năm 2030, 100% cán bộ lãnh đạo cấp cơ sở đạt chuẩn về trình độ lý luận chính trị; 100% trong diện quy hoạch các chức danh chủ chốt cấp xã đạt chuẩn về trình độ lý luận chính trị.

- Phần đầu đến năm 2030 hoàn thành ít nhất 90% việc xây dựng cơ sở dữ liệu số về cán bộ cơ sở đồng bộ, thống nhất; hoàn thành việc rà soát tổng thể đội ngũ cán bộ cơ sở trên địa bàn tỉnh đảm bảo theo từng khối, vị trí việc làm, cập nhật đầy đủ, chính xác cơ sở dữ liệu cán bộ; làm cơ sở phục vụ công tác quản lý, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí và sử dụng cán bộ.

- Phần đầu hàng năm có từ 90% trở lên cán bộ cơ sở hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

- Phần đầu đến năm 2030, tỷ lệ quy hoạch cấp ủy và các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp xã theo hướng: Tỷ lệ cán bộ trẻ (dưới 42 tuổi) trong quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý đạt từ 20% trở lên; tỷ lệ cán bộ nữ đạt từ 25% trở lên; tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ khoảng 5 - 10%; tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với từng địa bàn, lĩnh vực; phần đầu các xã phải có cán bộ nữ trong quy hoạch các chức danh lãnh đạo chủ chốt.

- Phần đầu đến năm 2030, tỷ lệ nhân sự tham gia cấp ủy cấp xã theo hướng: Tỷ lệ cán bộ trẻ (*dưới 42 tuổi*) đạt từ 10% trở lên; tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ khoảng 5%; tỷ lệ cấp ủy viên nữ từ 15% trở lên và có cán bộ nữ trong ban thường vụ cấp ủy; tỷ lệ cấp ủy viên là người dân

tộc thiểu số bảo đảm phù hợp với đặc điểm, cơ cấu dân tộc và điều kiện cụ thể của từng địa phương.

- Phấn đấu đến năm 2030, 100% cán bộ trẻ trong diện tạo nguồn lãnh đạo, quản lý được đào tạo cao cấp lý luận chính trị; bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý theo tiêu chuẩn chức danh được quy hoạch; được bồi dưỡng chuyên sâu về kỹ năng quản trị, chuyên đổi số, cải cách hành chính và kỹ năng xử lý tình huống thực tiễn. Phấn đấu ít nhất 30% cán bộ trẻ trong diện tạo nguồn được đào tạo trình độ thạc sĩ; trong giai đoạn 2026 - 2030 tổ chức ít nhất 02 lớp bồi dưỡng ngắn hạn trong và nước ngoài cho cán bộ trẻ trong diện tạo nguồn.

## **II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU**

### **1. Tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy đối với công tác cán bộ cơ sở**

Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện của cấp ủy đảng đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở; thực hiện đồng bộ các khâu đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng và quản lý cán bộ. Định kỳ rà soát, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở gắn với yêu cầu nhiệm vụ và kết quả phục vụ Nhân dân; kịp thời củng cố các địa bàn yếu kém, thiếu cán bộ hoặc mất đoàn kết nội bộ.

Thường xuyên làm tốt công tác giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức cách mạng, trách nhiệm công vụ, xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm, tác phong gần dân, sát dân, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới; phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu, nâng cao kỷ luật, kỷ cương hành chính và hiệu quả thực thi công vụ.

### **2. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng thực chất, gắn với hiệu quả công việc**

Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều, lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ, sản phẩm công việc, tiến độ xử lý hồ sơ và mức độ hài lòng của người dân, doanh nghiệp làm tiêu chí chủ yếu. Khắc phục tình trạng đánh giá hình thức, nể nang, cào bằng; nâng cao trách nhiệm người đứng đầu trong đánh giá cán bộ thuộc quyền quản lý.

Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá phù hợp từng nhóm vị trí việc làm, bằng sản phẩm, kết quả công việc cụ thể và từng bước đánh giá cán bộ được dựa trên nền tảng số.

### **3. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ gắn với vị trí việc làm và yêu cầu thực tiễn**

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng thiết thực, hiệu quả, phù hợp vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh và yêu cầu vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp. Nội dung đào tạo tập trung vào kỹ năng lãnh đạo, quản lý nhà nước, xử lý tình huống thực tiễn, tiếp công dân, cải cách hành chính, chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ thông tin trong thực thi công vụ.

Ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số và cán bộ trong diện quy hoạch; tăng cường bồi dưỡng kỹ năng số, kỹ năng phối hợp liên ngành, kỹ năng tham mưu và xử lý công việc trong môi trường số. Khuyến khích tự đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, sau đại học phù hợp với vị trí việc làm và nhu cầu sử dụng cán bộ của tỉnh.

#### **4. Rà soát, tuyển dụng, bố trí, sử dụng và điều động, luân chuyển cán bộ phù hợp thực tiễn**

Thường xuyên rà soát tổng thể đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức để thực hiện tuyển dụng, điều động, bố trí, sắp xếp phù hợp chuyên môn, năng lực, sở trường và yêu cầu nhiệm vụ, nhất là đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ có chuyên môn khoa học, công nghệ; khắc phục tình trạng thiếu - thừa cục bộ sau sắp xếp đơn vị hành chính. Hoàn thành việc bố trí cán bộ cơ sở theo vị trí việc làm và cơ bản bố trí đủ các vị trí việc làm trọng yếu ở cấp cơ sở.

Tăng cường luân chuyển, điều động cán bộ từ tỉnh về xã và ngược lại để rèn luyện thực tiễn, nhất là đối với cán bộ trẻ, cán bộ trong diện quy hoạch; ưu tiên tăng cường cán bộ cho địa bàn khó khăn, biên giới, nơi thiếu cán bộ chuyên môn sâu hoặc có khối lượng công việc lớn. Kiến quyết thay thế những cán bộ yếu kém về năng lực, né tránh, đùn đẩy trách nhiệm, thiếu tinh thần phục vụ Nhân dân, để xảy ra sai phạm, vi phạm kéo dài hoặc không hoàn thành nhiệm vụ; đồng thời đề cao trách nhiệm nêu gương, tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung của đội ngũ cán bộ, công chức.

Thực hiện tốt công tác tạo nguồn cán bộ kế cận; chú trọng phát hiện, bồi dưỡng cán bộ có năng lực nổi trội, cán bộ có chuyên môn về khoa học công nghệ, chuyển đổi số và quản trị hiện đại.

#### **5. Nâng cao năng lực số và điều kiện thực thi công vụ ở cơ sở**

Xác định năng lực số là yêu cầu nền tảng đối với cán bộ cơ sở; tổ chức bồi dưỡng kỹ năng sử dụng nền tảng số, hồ sơ điện tử, chữ ký số, dịch vụ công trực tuyến, khai thác dữ liệu và ứng dụng công nghệ thông tin trong xử lý công việc hằng ngày.

Từng bước ứng dụng trí tuệ nhân tạo, trợ lý số và các nền tảng công nghệ phù hợp trong tổng hợp thông tin, xây dựng báo cáo, quản lý dữ liệu và hỗ trợ xử lý công việc nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động công vụ.

Quan tâm đầu tư hạ tầng công nghệ thông tin, trang thiết bị, đường truyền, phần mềm dùng chung và điều kiện làm việc tại cấp xã, phường; khẩn trương hoàn thiện cơ sở dữ liệu cán bộ đồng bộ, liên thông phục vụ công tác quản lý, đánh giá, quy hoạch và sử dụng cán bộ.

## **6. Tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm**

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, thanh tra công vụ và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; kịp thời phát hiện, xử lý nghiêm các biểu hiện tiêu cực, những nhiễu, né tránh trách nhiệm hoặc lợi dụng chức vụ, quyền hạn để trục lợi.

Tập trung kiểm tra các lĩnh vực dễ phát sinh sai phạm tại cơ sở như đất đai, đầu tư công, tài chính - ngân sách, quản lý tài sản công, giải quyết thủ tục hành chính và thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia; nâng cao trách nhiệm người đứng đầu trong quản lý cán bộ và thực hiện nhiệm vụ chính trị.

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; kịp thời tháo gỡ khó khăn, hướng dẫn xử lý đối với các vấn đề phát sinh trong thực tiễn.

## **7. Xây dựng cảm nang nghiệp vụ và tăng cường hỗ trợ cơ sở**

Xây dựng bộ cảm nang hướng dẫn nghiệp vụ thống nhất toàn tỉnh dành cho cán bộ, công chức xã, phường phù hợp với mô hình chính quyền địa phương 02 cấp; bảo đảm ngắn gọn, dễ hiểu, dễ áp dụng, bám sát quy định pháp luật và tình huống thực tiễn tại cơ sở.

Ưu tiên xây dựng cảm nang đối với các lĩnh vực thường xuyên phát sinh khó khăn, vướng mắc như đất đai, xây dựng, tài chính - ngân sách, đầu tư công, tư pháp - hộ tịch, tiếp công dân, cải cách hành chính, chuyển đổi số và quy trình phối hợp liên thông giữa các cấp. Nội dung cảm nang cần có quy trình xử lý công việc, tình huống thực tế, biểu mẫu và hướng dẫn trách nhiệm phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị.

Đồng thời, tăng cường tập huấn, hướng dẫn nghiệp vụ, hỗ trợ chuyên môn cho cấp xã; xây dựng hệ thống hỏi đáp, tư vấn nghiệp vụ trực tuyến và thành lập các Tổ công tác hỗ trợ cơ sở nhằm kịp thời hướng dẫn, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc tại cơ sở, nhất là đối với địa bàn phức tạp, khó khăn hoặc nơi còn thiếu cán bộ chuyên môn sâu.

## **8. Xây dựng chính sách thu hút, giữ chân và phát huy nguồn nhân lực chất lượng cao**

Rà soát, hoàn thiện chính sách thu hút, tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ đối với nguồn nhân lực chất lượng cao, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ và cán bộ có chuyên môn sâu trong các lĩnh vực tỉnh có nhu cầu.

Quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nghiêm túc, kịp thời, đầy đủ các chế độ, chính sách theo đúng quy định của pháp luật, bảo đảm quyền lợi chính đáng của cán bộ nhằm tạo động lực để cán bộ yên tâm công tác, gắn bó lâu dài với cơ sở. Khuyến khích cơ quan nhà nước phối hợp với chuyên gia, nhà khoa học, doanh nghiệp trong tư vấn, hỗ trợ triển khai các nhiệm vụ về chuyển đổi số, quy hoạch, cải cách hành chính, nông nghiệp công nghệ cao và các lĩnh vực trọng điểm của tỉnh.

### **III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Các cấp ủy, tổ chức đảng, địa phương, cơ quan, đơn vị có trách nhiệm tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm túc Nghị quyết; cụ thể hóa các nội dung theo chức năng, nhiệm vụ được giao thành chương trình, kế hoạch phù hợp với điều kiện thực tiễn. Người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương chịu trách nhiệm trực tiếp, toàn diện về kết quả thực hiện Nghị quyết; lấy kết quả thực hiện Nghị quyết làm một trong những tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm.

2. Giao Ban Thường vụ Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo Ủy ban nhân dân tỉnh tổ chức triển khai thực hiện Nghị quyết theo chức năng, nhiệm vụ được giao; chủ trì tham mưu bảo đảm nguồn lực, kinh phí, hạ tầng công nghệ thông tin và các điều kiện cần thiết phục vụ triển khai thực hiện Nghị quyết. Đồng thời, tập trung chỉ đạo đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số, xây dựng cơ sở dữ liệu cán bộ; thiết lập và duy trì các kênh tiếp nhận phản ánh, kiến nghị của Nhân dân về hoạt động công vụ từ tỉnh đến cơ sở; xây dựng, cập nhật cẩm nang hướng dẫn nghiệp vụ cho xã, phường phù hợp mô hình chính quyền địa phương 02 cấp.

3. Giao Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh chủ trì, phối hợp các cấp ủy, chính quyền địa phương phát huy vai trò giám sát, phản biện xã hội và tiếp nhận ý kiến phản ánh của Nhân dân đối với đội ngũ cán bộ cơ sở và việc thực hiện Nghị quyết; kịp thời báo cáo, kiến nghị Ban Thường vụ Tỉnh ủy xem xét, chỉ đạo xử lý các vấn đề phát sinh theo thẩm quyền.

4. Giao Ban Tổ chức Tỉnh ủy là cơ quan thường trực tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy theo dõi, hướng dẫn, kiểm tra, đôn đốc việc triển khai thực hiện Nghị quyết; chủ trì, phối hợp các cơ quan liên quan tham mưu thực

hiện công tác tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, luân chuyển, đánh giá và quản lý cán bộ theo phân cấp. Định kỳ tham mưu sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết; kịp thời đề xuất điều chỉnh, bổ sung nhiệm vụ, giải pháp phù hợp tình hình thực tiễn.

5. Giao Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp các cơ quan liên quan tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy xây dựng và triển khai kế hoạch kiểm tra, giám sát định kỳ và đột xuất việc thực hiện Nghị quyết; tập trung kiểm tra các lĩnh vực, địa bàn dễ phát sinh khó khăn, tiêu cực, chậm xử lý hoặc có nhiều phản ánh, kiến nghị; kịp thời tham mưu xử lý, chấn chỉnh những hạn chế, thiếu sót trong quá trình thực hiện.

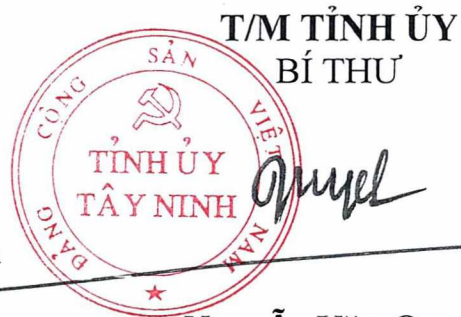
6. Các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy; các sở, ban, ngành tỉnh theo chức năng, nhiệm vụ được giao có trách nhiệm phối hợp triển khai thực hiện các nội dung của Nghị quyết, nhất là trong các lĩnh vực tuyển dụng, đào tạo, chuyển đổi số, cải cách hành chính, nội vụ, tài chính và xây dựng cơ sở dữ liệu cán bộ.

7. Định kỳ hằng năm, các địa phương, cơ quan, đơn vị tổ chức đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết; thực hiện sơ kết giữa nhiệm kỳ và tổng kết vào cuối giai đoạn để kịp thời điều chỉnh, bổ sung nhiệm vụ, giải pháp phù hợp với tình hình thực tiễn. Trong quá trình thực hiện, nếu có khó khăn, vướng mắc, các địa phương, cơ quan, đơn vị kịp thời báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy (qua Ban Tổ chức Tỉnh ủy) để xem xét, chỉ đạo xử lý.

Nghị quyết này phổ biến đến chi bộ.

Nơi nhận:

- Ban Tổ chức Trung ương;
- Văn phòng Trung ương Đảng;
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên;
- Các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy;
- Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy;
- Các sở, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh;
- Lãnh đạo Văn phòng Tỉnh ủy;
- Phòng Tổng hợp Văn phòng Tỉnh ủy;
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.



**Nguyễn Văn Quyết**