

Quảng Bình đổi mới, sáng tạo trong công tác cán bộ

NGUYỄN VIỆT XUÂN

Ban Tổ chức Tỉnh ủy Quảng Bình

Thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII và Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI, Chương trình hành động của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đổi mới công tác cán bộ nhiệm kỳ 2015 - 2020, tỉnh Quảng Bình đã có những cách làm vừa đổi mới, sáng tạo, vừa thận trọng, khoa học trong công tác cán bộ. Đây được xem là một đột phá chiến lược góp phần để Quảng Bình bứt phá phát triển trong giai đoạn mới.

Từ những cách làm đổi mới, sáng tạo trong công tác cán bộ

Thứ nhất, ngay từ đầu nhiệm kỳ 2015 - 2020, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã mạnh dạn đổi mới bằng việc ban hành Quy định số 01-QĐ/TU, ngày 03/3/2016, về “*Trách nhiệm và xử lý trách nhiệm người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao*”. Quy định được triển khai thực hiện từ tháng 3-2016, áp dụng đối với các đồng chí trong Thường trực Tỉnh ủy, Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Tỉnh ủy viên và cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý. Việc triển khai thực hiện quy định đã góp phần nâng cao chất lượng trong công tác đánh giá, nhận xét cán bộ; từng bước rà soát, chấn chỉnh, nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác của cán bộ lãnh đạo, quản lý; hạn chế số cán bộ làm việc cầm chừng, thiếu năng động, sáng tạo, hiệu quả không cao; bảo đảm dân chủ, khách quan, công bằng, nghiêm minh trong xử lý trách nhiệm đối với cán bộ. Ban thường vụ cấp ủy các cấp, tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị đã tiến hành đánh giá, nhận xét về thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao hằng năm và bỏ phiếu kín để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với người đứng đầu, cấp phó người đứng đầu để làm cơ sở cho cấp ủy trong công tác cán bộ về miễn nhiệm, điều chuyển hoặc phân công công tác khác đối với cán bộ có sai phạm hoặc không hoàn thành nhiệm vụ. Sự quyết liệt trong công tác cán bộ của Tỉnh ủy góp phần nâng cao ý thức, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, đảng viên, làm trong sạch bộ máy, nâng cao hiệu lực và hiệu quả hoạt động, củng cố niềm tin của nhân dân đối với sự lãnh đạo của Đảng và quản lý của Nhà nước cũng như hoạt động của cả hệ thống chính trị của tỉnh. Đến nay, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã xem xét, xử lý trách nhiệm đối với 16 trường hợp người đứng đầu và cấp phó người đứng đầu thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao. Kết quả thực hiện Quy định số 01-QĐ/TU đã thu hút được sự quan tâm, đồng tình, ủng hộ của cán bộ, đảng viên và nhân dân trong tỉnh; củng cố niềm tin của nhân dân vào sự lãnh đạo của Đảng; thực sự “ý Đảng” hợp “lòng dân”.

Thứ hai, để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ cách mạng mới, đồng thời, nhằm công khai, minh bạch, khách

quan, dân chủ, lựa chọn được cán bộ có phẩm chất, năng lực, trình độ nổi trội và góp phần ngăn chặn việc chạy chức, chạy quyền trong công tác cán bộ, từ tháng 8/2018, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Bình thực hiện thí điểm “*Tổ chức khảo sát nhân sự trước khi thực hiện quy trình bổ nhiệm hoặc giới thiệu ứng cử đối với các chức danh cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý*”. Việc khảo sát nhân sự đã góp phần giúp ngăn ngừa những hành vi, biểu hiện tiêu cực có thể xảy ra trong lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ; phát huy dân chủ trong việc giám sát đối với công tác cán bộ và kịp thời phát hiện, lựa chọn cán bộ nổi trội, xuất sắc, có phẩm chất, đạo đức tốt, năng lực, uy tín, bảo đảm tiêu chuẩn; bố trí, sắp xếp cán bộ đúng người, đúng việc, phát huy được năng lực, sở trường, kinh nghiệm của cán bộ; đánh giá khách quan, dân chủ, đề cao trách nhiệm của người đứng đầu và của người làm công tác cán bộ, đề cao trách nhiệm của tập thể, của từng cá nhân trong công tác cán bộ; thực hiện cơ chế kiểm soát quyền lực, chống chạy chức, chạy quyền có thể xảy ra trong thực hiện quy trình bổ nhiệm cán bộ. Qua việc phát huy sức mạnh của nhiều kênh thông tin và nhiều chủ thể tham gia trong công tác cán bộ, Ban Thường vụ Tỉnh ủy nhận xét, đánh giá cán bộ kỹ lưỡng, toàn diện, chính xác hơn, khắc phục nhiều hạn chế, yếu kém trong khâu đánh giá cán bộ lâu nay.

Để thực hiện công tác khảo sát nhân sự, trên cơ sở đề nghị của tập thể lãnh đạo địa phương, cơ quan, đơn vị về chủ trương, số lượng, cơ cấu nhân sự đề nghị bổ nhiệm hoặc giới thiệu ứng cử, Ban Thường vụ Tỉnh ủy cho chủ trương và quyết định thành lập tổ khảo sát nhân sự trước khi bổ nhiệm hoặc giới thiệu ứng cử. Tổ khảo sát nhân sự phối hợp với ban thường vụ cấp ủy, đảng đoàn, ban cán sự đảng, lãnh đạo của các cơ quan, đơn vị rà soát tình hình đội ngũ cán bộ, tìm hiểu, nắm bắt thông tin, lấy phiếu tín nhiệm, nhận xét, đánh giá về phẩm chất đạo đức, năng lực công tác, điều kiện, tiêu chuẩn, khả năng đảm nhận vị trí công tác mới của nhân sự dự kiến bổ nhiệm hoặc giới thiệu ứng cử. Sau khi hoàn thành quy trình khảo sát nhân sự, Ban Tổ chức Tỉnh ủy tổng hợp kết quả khảo sát nhân sự, báo cáo xin ý kiến Thường trực Tỉnh ủy về chủ trương thực hiện quy trình nhân sự bổ nhiệm hoặc giới thiệu cán bộ ứng cử theo quy trình, quy định về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử.

Đến nay, đã quyết định khảo sát nhân sự bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử đối với 31 chức danh cán bộ tại 23 cơ quan, đơn vị, địa phương trong tỉnh; trong đó, có 1 nhân sự khảo sát để thực hiện quy trình nhân sự Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh. Bước đầu cho thấy, việc khảo sát nhân sự góp phần siết chặt quy trình công tác cán bộ, kiểm soát chặt chẽ và chấn chỉnh được những hạn chế, bất cập trong công tác cán bộ; khắc phục được tình trạng thực hiện công tác cán bộ đúng quy trình nhưng bố trí không đúng người, đúng việc. Có thể nói, việc thí điểm khảo sát nhân sự trước khi bổ nhiệm hoặc giới thiệu cán bộ ứng cử là một khâu, một cách làm mới trong công tác cán bộ, mang lại hiệu quả thiết thực trong đánh giá, nhận xét cán bộ, cũng là căn cứ khách quan để Thường trực Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy xem

xét, quyết định chủ trương thực hiện quy trình bổ nhiệm hoặc giới thiệu cán bộ ứng cử.

Thứ ba, mở các lớp bồi dưỡng dự nguồn cấp ủy cấp tỉnh; dự nguồn các chức danh chủ chốt cấp huyện và cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh; dự nguồn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp sở, ngành và dự nguồn bí thư cấp xã. Chương trình hành động của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đổi mới công tác cán bộ, nhiệm kỳ 2015 - 2020 xác định, đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ gắn với nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử. Theo đó, Ban Thường vụ Tỉnh ủy chú trọng nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng trình độ mọi mặt cho đội ngũ cán bộ chủ chốt từ tỉnh đến cơ sở. Chủ động phối hợp với Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Học viện Chính trị khu vực III mở các lớp bồi dưỡng dự nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, cấp huyện, cấp xã. Kết quả, đã mở 1 lớp bồi dưỡng dự nguồn cấp ủy cấp tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025 (có 80 học viên); 1 lớp bồi dưỡng dự nguồn các chức danh chủ chốt cấp huyện và cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025 (có 59 học viên); 2 lớp bồi dưỡng cán bộ dự nguồn bí thư cấp xã nhiệm kỳ 2020 - 2025 (có 159 học viên); 1 lớp bồi dưỡng dự nguồn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp sở, ngành (có 131 học viên). Các lớp bồi dưỡng dự nguồn được triển khai thực hiện từ năm 2017 đến năm 2019. Đây được xem là một cách làm mới, một bước đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, chuẩn bị tạo nguồn cán bộ cho nhiệm kỳ 2020 - 2025.

Bên cạnh đó, tỉnh cũng chủ động triển khai thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng trong cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh Quảng Bình⁽¹⁾; theo đó, đã thi tuyển để bổ nhiệm 4 trường hợp cán bộ lãnh đạo, quản lý. Thực hiện biệt phái sĩ quan công an tỉnh đến công tác tại các cơ quan cấp tỉnh. Đến nay đã biệt phái 5 sĩ quan công an đến công tác tại 5 cơ quan cấp tỉnh, bổ nhiệm giữ chức vụ từ phó trưởng phòng trở lên... Việc triển khai những cách làm đổi mới, sáng tạo một cách thận trọng, chặt chẽ và bài bản nêu trên đã giúp Quảng Bình có được những chuyển biến tích cực trong công tác cán bộ, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng - an ninh, xây dựng Đảng và hệ thống chính trị vững mạnh trong cả nhiệm kỳ 2015 - 2020.

Cụ thể hóa Chương trình hành động về phát triển nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng công tác cán bộ, nhiệm kỳ 2020 - 2025

Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng xác định nhiệm vụ trọng tâm trong nhiệm kỳ 2021 - 2026 là: “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”⁽²⁾. Đại hội đại biểu

Đảng bộ tỉnh Quảng Bình lần thứ XVII cũng xác định: “Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là người đứng đầu có bản lĩnh chính trị vững vàng, có khát vọng, hoài bão và năng lực nổi trội, luôn tìm tòi đổi mới sáng tạo, có sản phẩm cụ thể, uy tín cao, thực sự tiên phong, gương mẫu, trung thực”⁽³⁾ và thông qua Chương trình hành động của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XVII thực hiện đột phá về phát triển nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng công tác cán bộ trong nhiệm kỳ.

Ngày 9/12/2020, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh ban hành Chương trình hành động số 04-CTr/TU về phát triển nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng công tác cán bộ, nhiệm kỳ 2020 - 2025, với 8 nhiệm vụ, giải pháp cụ thể: Nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, tuyển chọn công chức, viên chức, tạo nguồn cán bộ chất lượng cao trong hệ thống chính trị; nâng cao chất lượng công tác nhận xét, đánh giá cán bộ; nâng cao chất lượng công tác quy hoạch cán bộ; nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; nâng cao chất lượng công tác quản lý cán bộ, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử và thực hiện chính sách cán bộ; nâng cao chất lượng công tác điều động, luân chuyển cán bộ; kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ, trong cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ, chống chạy chức, chạy quyền; tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của cấp ủy các cấp đối với công tác cán bộ.

Chiến sĩ Công an nhân dân huyện Lệ Thủy, tỉnh Quảng Bình lợi nước, đưa hàng cứu trợ đến những gia đình bị cô lập trong nước lũ. Ảnh: TTXVN

Trên cơ sở đó, ngày 12-3-2021, Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành hai đề án quan trọng về công tác cán bộ, cụ thể hóa Chương trình hành động số 04-CTr/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh.

-Đề án số 01-ĐA/TU về “*Kiến toàn đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp sở, ngành, địa phương gắn với tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ trẻ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý giai đoạn 2021 - 2026*” đề ra phương hướng kiện toàn cụ thể, theo hướng:

Một là, không nhất thiết các sở, ban, ngành đều phải có 3 cán bộ cấp phó, mà tùy theo tình hình cụ thể, ngành, lĩnh vực cần có sự tập trung chỉ đạo để giải quyết công việc, Ban Thường vụ Tỉnh ủy sẽ xem xét, quyết định cán bộ lãnh đạo cấp phó các cơ tham mưu, giúp việc của Tỉnh ủy, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh và các sở, ngành cụ thể từ 2 - 4 cấp phó; nhưng phải bảo đảm số lượng lãnh đạo cấp phó theo quy định.

Hai là, công tác chuẩn bị nhân sự phải được xử lý hài hòa, hợp lý giữa điều kiện tiêu chuẩn và cơ cấu; giữa kế thừa, ổn định và đổi mới, phát triển; giữa chuyên môn đào tạo và sở trường, năng lực, kinh nghiệm công tác. Trong đó, đặc biệt đề cao chất lượng, hiệu quả công tác; bảo đảm phù hợp về chuyên môn, cơ cấu, độ tuổi, giới tính, vùng miền, nhưng không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn.

Ba là, quan tâm chú ý đến cán bộ trẻ dưới 40 tuổi và cán bộ nữ có trình độ chuyên môn tốt nghiệp đại học chính quy, đang giữ chức vụ ủy viên ban thường vụ,

phó chủ tịch hội đồng nhân dân, phó chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện và cán bộ đang giữ cấp trưởng các phòng, ban, chuyên môn cấp tỉnh có đủ tiêu chuẩn chức danh, có chiều hướng phát triển để sắp xếp, bố trí vào vị trí giữ chức vụ cao hơn trên cơ sở thực hiện quy trình giới thiệu nhân sự theo quy định, được tín nhiệm cao, bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan.

Bốn là, phân đầu hằng năm, số cán bộ được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử các chức danh đạt khoảng 15% đối với cán bộ nữ và đạt khoảng 15% đối với cán bộ trẻ (dưới 40 tuổi) để đến năm 2025, tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp ủy cấp tỉnh đạt không dưới 15% và cán bộ trẻ không dưới 10%. Đối với các cơ quan, đơn vị có trên 30% cán bộ, công chức, viên chức là nữ thì phải có cán bộ nữ giữ các chức vụ ở các cấp. Trường hợp chưa chuẩn bị được cán bộ trẻ, cán bộ nữ thì để khuyết vị trí để tạo nguồn bổ nhiệm, giới thiệu nhân sự bầu cử là cán bộ trẻ, cán bộ nữ.

Năm là, việc luân chuyển cán bộ phải có kế hoạch cụ thể về đối tượng luân chuyển, nơi luân chuyển đến và phương án bố trí công tác sau luân chuyển. Thực hiện việc phân công, điều động, luân chuyển một số cán bộ cơ quan đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội sang công tác tại cơ quan chính quyền và ngược lại. Tiếp tục thực hiện chủ trương bố trí bí thư cấp ủy cấp huyện không là người địa phương. Trước mắt, có phương án để bố trí công tác đối với cán bộ luân chuyển hoàn thành nhiệm vụ và thời gian luân chuyển.

Sáu là, lựa chọn một số cán bộ là cấp phó trưởng phòng và chuyên viên các phòng, ban trực thuộc các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh, được đào tạo chính quy, từ 35 tuổi trở xuống, đã được quy hoạch các chức danh trưởng phòng, phó phòng và tương đương để điều động, bổ nhiệm có thời hạn giữ chức trưởng phòng, phó trưởng phòng và tương đương các phòng, ban cấp huyện để đào tạo, rèn luyện và tạo nguồn cán bộ lâu dài cho tỉnh.

Bảy là, trong quá trình chuẩn bị nhân sự, đối với những nhân sự còn có ý kiến khác nhau hoặc có vấn đề cần phải thẩm tra, xác minh làm rõ, kết luận thì phải quan tâm đến những ý kiến tham gia của các cơ quan chức năng, người có trách nhiệm và có cơ chế phối hợp thẩm định, rà soát kỹ lưỡng.

Tám là, cơ cấu lãnh đạo cơ quan, đơn vị, địa phương phải bảo đảm 3 độ tuổi; các độ tuổi giãn cách 5 năm. Phần đầu đạt 65% số cán bộ được bổ nhiệm, giới thiệu bầu giữ chức vụ cấp trưởng lần đầu đủ tuổi công tác từ 2 nhiệm kỳ trở lên; 65% số cán bộ được bổ nhiệm, giới thiệu giữ chức vụ cấp phó lần đầu đủ tuổi công tác từ 3 nhiệm kỳ trở lên.

Chín là, trước mắt, ưu tiên kiện toàn một số chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý còn khuyết số lượng để bảo đảm điều hành, hoạt động của cơ quan, đơn vị. Tiến hành thí điểm việc bổ nhiệm cán bộ thông qua thi tuyển hoặc báo cáo chương trình hành động của cá nhân để Ban Thường vụ Tỉnh ủy xem xét quyết định.

- Đề án số 02-ĐA/TU về “Đổi mới một số khâu trong quy trình bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử các chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý” thực hiện theo 3 nội dung:

Thứ nhất, khảo sát nhân sự trước khi thực hiện quy trình bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử: Áp dụng đối với cơ quan, đơn vị, địa phương có nguồn nhân sự trong quy hoạch tại chỗ nhưng chưa rõ về nhân sự nổi trội hoặc chưa thấy có sự thống nhất, tập trung. Sau khi có đề nghị của tập thể lãnh đạo địa phương, cơ quan, đơn vị về xin chủ trương, số lượng, cơ cấu nhân sự đề nghị bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử các chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, Thường trực Tỉnh ủy căn cứ tình hình đội ngũ cán bộ để quyết định thành lập tổ khảo sát nhân sự trước khi cho chủ trương thực hiện quy trình bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử đối với từng chức danh cụ thể. Thành phần tổ khảo sát nhân sự gồm: Trưởng Ban Tổ chức Tỉnh ủy (Tổ trưởng); đại diện lãnh đạo các cơ quan tham mưu về: công tác cán bộ; kiểm tra, giám sát công tác cán bộ; phòng, chống tham nhũng trong công tác cán bộ; giám sát và phản biện trong công tác cán bộ; bí thư cấp ủy cấp huyện, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy; Giám đốc Sở Nội vụ; thủ trưởng cơ quan, đơn vị nơi có cán bộ dự kiến bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử.

Quy trình khảo sát nhân sự tiến hành theo 6 bước: 1- Xây dựng phương án khảo sát, đánh giá cán bộ, trình tự thực hiện, phương pháp khảo sát và đánh giá đối với những cán bộ dự kiến được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử; tổ khảo sát nhân sự yêu cầu cơ quan, đơn vị, địa phương có nhân sự dự kiến bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử chuẩn bị báo cáo tình hình và kết quả thực hiện quy hoạch cán bộ tại cơ quan, đơn vị; 2- Tiến hành rà soát nguồn nhân sự đủ điều kiện, tiêu chuẩn chức danh theo quy định trong quy hoạch chức danh dự kiến bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử; 3- Nghiên cứu, khảo sát, đánh giá cán bộ dự kiến bổ nhiệm thông qua hồ sơ, tài liệu có liên quan; 4- Tổ khảo sát nhân sự tham gia ý kiến, phân tích cụ thể đối với từng nhân sự trong quy hoạch và nhân sự của đơn vị, địa phương đề xuất giới thiệu; 5- Tổ chức hội nghị tập thể lãnh đạo, hội nghị cán bộ chủ chốt cơ quan, địa phương để lấy phiếu tín nhiệm, khảo sát thăm dò tín nhiệm đối với nguồn nhân sự (có trong quy hoạch đủ điều kiện, tiêu chuẩn); 6- Sau khi tổng hợp kết quả phiếu tín nhiệm của các hội nghị, tổ khảo sát tiến hành thảo luận, thống nhất và lấy phiếu kín xin ý kiến của từng thành viên trong tổ.

Sau khi hoàn thành 6 bước quy trình khảo sát, Ban Tổ chức Tỉnh ủy (cơ quan thường trực của tổ khảo sát nhân sự) tổng hợp kết quả khảo sát, báo cáo Thường trực Tỉnh ủy để cho chủ trương về thực hiện hay không thực hiện quy trình nhân sự theo quy định về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử. Nếu kết quả khảo sát kết luận có nhân sự tại chỗ đủ điều kiện, tiêu chuẩn, tín nhiệm thì tiến hành quy trình theo quy định; nếu không có nhân sự đủ điều kiện, tiêu chuẩn thì thực hiện quy trình điều động, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử từ cơ quan khác đến.

Thứ hai, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử thông qua báo cáo chương trình hành động trước Ban Thường vụ Tỉnh ủy. Tất cả nhân sự có đủ tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử sau khi hoàn thành quy trình giới thiệu nhân sự đề nghị bổ nhiệm, ứng cử lần đầu giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý phải thực hiện báo cáo chương trình hành động trước Ban Thường vụ Tỉnh ủy để làm cơ sở cho Ban Thường vụ Tỉnh ủy quyết định bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử. Chương trình hành động phải nêu được chức năng, nhiệm vụ của vị trí chức danh dự kiến được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử (thực trạng, phân tích những thuận lợi, khó khăn, những mặt mạnh, những bất cập, hạn chế; nguyên nhân của những bất cập, hạn chế); đề ra mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể để góp phần khắc phục những hạn chế nêu trên trong nhiệm kỳ được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử (5 năm); đề xuất kế hoạch, các biện pháp, giải pháp chung và của cá nhân để góp phần thực hiện các mục tiêu đã đề ra, nâng cao hiệu quả hoạt động của vị trí công tác trong thời gian giữ chức vụ được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử.

Quy trình đánh giá chương trình hành động tại Hội nghị Ban Thường vụ Tỉnh ủy gồm: Ban Tổ chức Tỉnh ủy báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy về kết quả thẩm định nhân sự dự kiến bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử. Ban Thường vụ Tỉnh ủy nghe nhân sự dự kiến bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử báo cáo chương trình hành động; đánh giá khả năng trình bày, diễn đạt, thuyết minh chương trình hành động; thời gian báo cáo tối đa không quá 20 phút (trình bày bằng công cụ PowerPoint). Ban Thường vụ Tỉnh ủy nêu tối đa 3 câu hỏi (về chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật, các văn bản có liên quan trực tiếp đến lĩnh vực công tác của vị trí, chức danh dự kiến bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử) để nhân sự trả lời, giải trình liên quan đến nội dung chương trình hành động. Sau khi nhân sự dự kiến bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử hoàn thành báo cáo chương trình hành động, Ban Thường vụ Tỉnh ủy thảo luận, đánh giá theo thang điểm 100. Sau khi được đánh giá “đạt yêu cầu”, Ban Thường vụ Tỉnh ủy bỏ phiếu kín để quyết định bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử hay không bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử đối với nhân sự dự kiến.

Thứ ba, thực hiện thí điểm thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đối với các cơ quan, đơn vị có nhiều nguồn nhân sự, nguồn cán bộ trẻ để bổ nhiệm lần đầu giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý. Căn cứ điều kiện thực tiễn, Thường trực Tỉnh ủy sẽ quyết định thí điểm thi tuyển đối với từng chức danh cụ thể. Cán bộ, công chức, viên chức có trong quy hoạch của chức danh tuyển chọn hoặc chức danh tương đương với chức danh tuyển chọn được Thường trực Tỉnh ủy đề cử và có văn bản gửi đến cơ quan quản lý cán bộ và cá nhân được đề cử. Quy trình thi tuyển thực hiện theo 8 bước: Ban hành kế hoạch thi tuyển; thông báo công khai kế hoạch thi tuyển và tiếp nhận hồ sơ dự tuyển; thông báo danh sách đủ điều kiện, tiêu chuẩn dự tuyển; thành lập hội đồng thi tuyển; tổ chức thi tuyển (thi viết và thi trình bày đề án); xác định người trúng tuyển; lựa chọn, bổ nhiệm cán bộ và giải quyết khiếu nại, tố cáo và lưu trữ hồ sơ./.

-
- (1) Kế hoạch số 63-KH/TU, ngày 05-4-2018, của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Quảng Bình về “*Thực hiện thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng trong cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh Quảng Bình*”
 - (2) Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. I, tr. 187
 - (3) Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Bình lần thứ XVII, nhiệm kỳ 2020 - 2025, tr. 203