

BÁO CÁO**Tổng kết việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 khoá VIII**
“Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”

Thực hiện văn bản số 01-CV/BCĐ ngày 06/6/2017 của Ban Chỉ đạo xây dựng Đề án trình Hội nghị Trung ương 7 *“V/v tổng kết thực hiện Chiến lược cán bộ”*; Ban Thường vụ Tỉnh uỷ Lâm Đồng báo cáo kết quả thực hiện như sau:

I. CÔNG TÁC LÃNH ĐẠO, CHỈ ĐẠO THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT**1. Việc học tập, quán triệt và ban hành văn bản triển khai thực hiện**

Thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII) (*Nghị quyết số 03-NQ/TW ngày 18/6/1997 của Ban Chấp hành Trung ương*) về *“Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá hiện đại hoá đất nước”*, các văn bản của Trung ương về cán bộ và công tác cán bộ; Ban Thường vụ Tỉnh uỷ tổ chức quán triệt Nghị quyết đến các cấp uỷ, tổ chức đảng, cán bộ, đảng viên. Qua đó, tạo sự chuyển biến trong nhận thức của các cấp uỷ đảng, cán bộ, đảng viên về tầm quan trọng, sự cần thiết, mục tiêu Nghị quyết đề ra¹; xác định cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, đất nước và chế độ, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng.

Đề cụ thể hoá Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII), Kết luận số 37-KL/TW ngày 02/02/2009 của Ban Chấp hành Trung ương *“Tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ đến năm 2020”* và Kết luận số 24-KL/TW, ngày 05/6/2012 của Bộ Chính trị *“Đẩy mạnh công tác quy hoạch và luân chuyển cán bộ lãnh đạo quản lý đến năm 2020”*; Tỉnh uỷ, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ ban hành nhiều văn bản để triển khai thực hiện (*Nghị quyết số 11-NQ/TU ngày 18/02/1999 của Tỉnh uỷ về thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII)*; *Kế hoạch số 20-KH/TU ngày 19/5/2008 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ về tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 (khoá VIII)*; *Kế hoạch số 39-KH/TU ngày 07/4/2009 của Tỉnh uỷ thực hiện Kết luận số 37-KL/TW*; *Chỉ thị số 17-CT/TU, ngày 05/6/2012 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ “Tiếp tục thực hiện công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước của tỉnh giai đoạn 2015 - 2020”*... UBND tỉnh đã kịp thời ban hành nhiều văn bản để triển khai thực hiện trên địa bàn tỉnh (xem Phụ lục 1).

¹ Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức các cấp từ trung ương đến cơ sở, đặc biệt là cán bộ đứng đầu, có phẩm chất và năng lực, có bản lĩnh chính trị vững vàng trên cơ sở lập trường giai cấp công nhân, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đảm bảo sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, giữ vững độc lập tự chủ, đi lên chủ nghĩa xã hội.

2. Việc cụ thể hoá và thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ

Nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác cán bộ, nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ được Ban Thường vụ Tỉnh uỷ, các cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị thực hiện nghiêm túc; văn bản hoá thành các nội dung cụ thể trong quy chế làm việc của cấp uỷ, quy định của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ về cán bộ và công tác cán bộ. Vai trò, trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, người đứng đầu cấp uỷ, tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị về công tác cán bộ được phát huy; các chủ trương, chính sách, nội dung quản lý cán bộ do tập thể cấp uỷ, tổ chức đảng thảo luận dân chủ và quyết định theo đa số, đúng thẩm quyền; người đứng đầu cơ quan, đơn vị phát huy vai trò, trách nhiệm, đề xuất, tổ chức thực hiện các quyết định của tập thể về cán bộ trong phạm vi quyền hạn được phân công, phân cấp và quy chế làm việc, từ khâu tuyển chọn, bố trí, sắp xếp đến đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, thực hiện các chế độ, chính sách đối với cán bộ.

Thực hiện các chủ trương thí điểm tại đại hội Đảng các cấp, việc bầu cử cấp uỷ, đại biểu đi dự đại hội cấp trên theo đúng quy chế bầu cử trong Đảng. Vai trò các tổ chức quần chúng, nhân dân trong giám sát và tham gia vào công tác quản lý, đánh giá, tuyển chọn cán bộ được phát huy. Việc lấy phiếu tín nhiệm cán bộ, trọng tâm là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp được tiến hành định kỳ, có hiệu quả, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ vững mạnh, đủ đức, đủ tài, thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ đề ra.

3. Về phân công, phân cấp quản lý cán bộ

Thực hiện phân công, phân cấp quản lý cán bộ theo đúng quy định⁴; phân công, phân cấp quản lý cán bộ rõ ràng, đúng thẩm quyền; các đồng chí Uỷ viên ban thường vụ, uỷ viên ban chấp hành Đảng bộ phụ trách địa bàn, theo dõi kiểm tra tình hình thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh, xây dựng hệ thống chính trị; qua đó kịp thời đôn đốc, chấn chỉnh, định hướng các cấp uỷ, tổ chức đảng đổi mới phương thức lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện nhiệm vụ, xây dựng hệ thống chính trị ở cơ sở vững mạnh toàn diện.

Đã phân cấp mạnh về cơ sở thực hiện quy trình công tác tiếp nhận, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, giới thiệu cán bộ ứng cử. Các cấp uỷ, cơ quan, đơn vị đánh giá đúng thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, có hướng bố trí, sử dụng cán bộ phù hợp, phát huy khả năng của đội ngũ cán bộ.

4. Về công tác kiểm tra, giám sát, đôn đốc sơ kết, tổng kết

Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện nghị quyết, quy định, quy chế của Trung ương, Tỉnh uỷ về công tác cán bộ được Ban Thường vụ Tỉnh uỷ cụ thể

⁴ Việc phân cấp quản lý cán bộ được thực hiện nghiêm theo Quyết định số 67-QĐ/TW ngày 4/7/2007 của Bộ chính trị ban hành Quy định về phân cấp quản lý cán bộ; Quyết định số 473-QĐ/TU ngày 11/12/2007 của Tỉnh ủy Lâm Đồng Quy định "về phân cấp quản lý cán bộ". Để tiêu chuẩn hóa các chức danh lãnh đạo quản lý và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý Ban Thường vụ Tỉnh ủy Lâm Đồng đã ban hành Quyết định số 213-QĐ/TU ngày 04/5/2011; UBND tỉnh đã ban hành Quyết định số 46/2012/QĐ-UBND ngày 14/11/2012 quy định về tiêu chuẩn chức danh trưởng phó các phòng ban, chi cục và tương đương trở xuống thuộc Sở Ban ngành, UBND các huyện, thành phố thuộc tỉnh Lâm Đồng.

hoá trong các quy định về chế độ kiểm tra, giám sát⁵, làm cơ sở để các cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị triển khai thực hiện thống nhất. Định kỳ, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ kiểm tra việc thực hiện của các cấp uỷ trực thuộc, gắn với kiểm tra thực hiện nghị quyết, chỉ thị của Đảng, hoặc lồng ghép kiểm tra chuyên đề. Hàng năm, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ đánh giá rút kinh nghiệm và chỉ đạo tổ chức sơ kết, tổng kết theo chỉ đạo, hướng dẫn của Trung ương.

II. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ

1. Về đội ngũ cán bộ các cấp

1.1. Đánh giá tổng thể thực chất về đội ngũ cán bộ

Hiện toàn tỉnh có 35.778 cán bộ công chức, viên chức (*chưa tính lực lượng vũ trang*), trong đó: khối đảng, đoàn thể 1.394 người; khối chính quyền 34.384.

- *Ưu điểm*: Đa số cán bộ kế thừa truyền thống cách mạng, được rèn luyện, thử thách và trưởng thành trong thực tiễn xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh phần đông có bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức, lối sống lành mạnh; thực hiện tốt việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị ngày càng cao; năng động, sáng tạo, có tinh thần trách nhiệm trong công việc; chấp hành và thực hiện tốt chủ trương, đường lối, chính sách đổi mới của Đảng, Nhà nước. Cán bộ nữ, trẻ, dân tộc thiểu số được quan tâm, có cơ cấu tương đối hợp lý.

Đội ngũ cán bộ từ tỉnh đến cơ sở đảm bảo về số lượng và chất lượng, cơ bản đáp ứng yêu cầu phát triển trong từng giai đoạn; trình độ, năng lực quản lý kinh tế, quản lý xã hội ngày càng được nâng lên; ý thức, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp được đề cao. Đặc biệt, sau kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khoá XI, XII); tập thể lãnh đạo, người đứng đầu các cấp, ngành, cơ quan, đơn vị thể hiện tốt vai trò lãnh đạo, điều hành thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ được giao, góp phần quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh, thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá địa phương theo mục tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh đề ra. Trong điều kiện hội nhập kinh tế và phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, các thế lực thù địch âm mưu phá hoại bằng chiến lược “*diễn biến hoà bình*”, nhưng tuyệt đại bộ phận cán bộ vẫn giữ vững bản lĩnh chính trị, trung thành với sự nghiệp đổi mới của Đảng, kiên định với mục tiêu, lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; giữ vững sự đoàn kết nhất trí, gắn bó với nhân dân.

- *Hạn chế*: Cơ cấu đội ngũ cán bộ có nơi chưa hợp lý; thiếu cán bộ đầu ngành, cán bộ có trình độ chuyên môn giỏi, có khả năng dự báo và xử lý tốt

⁵ Quyết định số 1021-QĐ/TU ngày 22/7/2009 ban hành quy trình kiểm tra, giám sát của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ; Quyết định số 1025 ngày 15/7/2013 ban hành Quy trình tiến hành công tác kiểm tra, giám sát của Tỉnh uỷ, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ; Quy định số 18-QĐ/TU ngày 8/4/2014 Quy định trách nhiệm các ban của Tỉnh uỷ tham gia giải quyết khiếu nại kỷ luật đảng thuộc thẩm quyền của Tỉnh uỷ, ban Thường vụ Tỉnh uỷ; Quyết định 1349-QĐ/TU ngày 8/4/2014 ban hành Quy định giải quyết tố cáo đối với đảng viên là cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý; Quyết định số 1460-QĐ/TU ngày 24/7/2014 ban hành quy chế phối hợp giữa ban Nội chính Tỉnh uỷ với Ủy ban Kiểm tra Tỉnh uỷ trong lĩnh vực nội chính, phòng, chống tham nhũng và công tác kiểm tra, giám sát, thi hành kỷ luật đảng; Quy định số 02-QĐ/TU ngày 18/7/2017 Quy định về kiểm tra, giám sát việc kê khai tài sản của cán bộ thuộc diện ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý; Công văn số 1890-CV/TU ngày 1/9/2017 về việc tiếp tục tăng cường lãnh đạo công tác kê khai, kiểm soát việc kê khai tài sản và công tác phát hiện, xử lý tham nhũng.

những vấn đề phức tạp trên một số lĩnh vực, như: môi trường, quy hoạch... Qua kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4, vẫn còn một bộ phận cán bộ sa sút về phẩm chất chính trị, ý thức tổ chức kỷ luật kém, tính chiến đấu, tính tự phê bình và phê bình trong xây dựng Đảng chưa cao; tỷ lệ cán bộ đảng viên vi phạm tư cách bị xử lý kỷ luật, tổ chức đảng phải xem xét, xử lý còn cao⁶. Tuy những mặt tiêu cực trên xảy ra không phổ biến, nhưng từng cấp, ngành chưa kịp thời có biện pháp ngăn chặn và khắc phục. Tình hình trên làm ảnh hưởng uy tín lãnh đạo, sức mạnh của tổ chức đảng, giảm lòng tin của nhân dân.

Ngoài điểm chung nêu trên, tình hình đội ngũ cán bộ ở từng khối như sau:

- *Cán bộ các cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể:*

+ *Ưu điểm:* Hầu hết có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với lý tưởng cách mạng, với chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh; có phương pháp lãnh đạo, chỉ đạo, năng lực dự báo và định hướng phát triển, tổng kết thực tiễn. Gương mẫu về đạo đức, lối sống, có tác phong sâu sát, khả năng tập hợp quần chúng, đoàn kết.

+ *Hạn chế:* Vẫn còn một số trường hợp cán bộ lãnh đạo, quản lý, kể cả một số cán bộ chủ chốt các cấp thiếu tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, lối sống; có biểu hiện vụ lợi cá nhân; trình độ năng lực lãnh đạo và quản lý chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới.

- *Cán bộ trong lực lượng vũ trang:*

+ *Ưu điểm:* Phần lớn đã qua rèn luyện trong khó khăn để bảo vệ Tổ quốc và giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội; trung thành với Tổ quốc, với Đảng và Nhân dân; có ý thức cảnh giác, tinh thần tổ chức kỷ luật cao; nhiều đồng chí được đào tạo qua trường lớp và được rèn luyện trong thực tiễn, trưởng thành trong xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

+ *Hạn chế:* Còn một số cán bộ, chiến sĩ ngành công an, quân sự thiếu rèn luyện, vi phạm về phẩm chất đạo đức; ý thức tổ chức kỷ luật và thái độ phục vụ nhân dân chưa cao, có trường hợp phải giải quyết, xử lý cho ra khỏi ngành.

- *Cán bộ làm công tác khoa học:*

+ *Ưu điểm:* Nhiều đồng chí có tâm huyết, năng lực, sáng tạo trong nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ; bám sát đời sống xã hội, có khả năng dự báo trên lĩnh vực phát triển du lịch, nông nghiệp, nhất là nông nghiệp công nghệ cao của tỉnh và tổng kết thực tiễn.

+ *Hạn chế:* Số lượng và chất lượng cán bộ làm công tác khoa học chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển; cơ cấu đội ngũ cán bộ khoa học chưa hợp lý về ngành nghề, độ tuổi, giới tính; hoạt động nghiên cứu khoa học có lúc chưa sát với thực tiễn sản xuất, kinh doanh và đời sống; việc bố trí, sử dụng cán bộ làm công tác khoa học có nơi chưa đúng với năng lực, trình độ.

⁶ Từ năm 2006 đến nay, toàn tỉnh có 2.109 cán bộ, đảng viên bị kỷ luật, trong đó: Cấp ủy các cấp và chi bộ quyết định thi hành kỷ luật 1.506 đồng chí; Ủy ban kiểm tra các cấp quyết định thi hành kỷ luật 603 đồng chí; Khiển trách: 23 tổ chức (08 đảng ủy cơ sở, ban thường vụ đảng ủy cơ sở; 15 chi bộ); cảnh cáo 15 tổ chức (04 đảng ủy cơ sở, ban thường vụ đảng ủy cơ sở; 11 chi bộ).

- *Đối với cán bộ làm công tác quản lý kinh doanh:*

+ *Ưu điểm:* Có phẩm chất và đạo đức; có kiến thức về kinh tế thị trường và quản lý doanh nghiệp, hiểu biết khoa học công nghệ, pháp luật; có năng lực tổ chức kinh doanh đạt hiệu quả kinh tế - xã hội.

+ *Hạn chế:* Vẫn còn tình trạng mất cân đối về trình độ, ngành nghề, lứa tuổi; thiếu cán bộ quản lý doanh nghiệp giỏi, có trình độ, năng lực về kinh tế thị trường, am hiểu pháp luật và thông lệ quốc tế; còn một số cán bộ sa sút phẩm chất đạo đức, chạy theo lối sống thực dụng, cơ hội để trục lợi cá nhân...

1.2. Về đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý

Cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý⁷ có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, luôn nêu cao tinh thần trách nhiệm; chủ động, sáng tạo, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực công tác, cải tiến phương pháp làm việc; triển khai kịp thời các nghị quyết, chỉ thị cấp trên. Chấp hành tốt chủ trương chính sách của Đảng, pháp luật Nhà nước; có trách nhiệm giữ gìn sự đoàn kết thống nhất trong Đảng, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, tập thể lãnh đạo, cá nhân phụ trách, phát huy trí tuệ tập thể, đóng góp nhiều giải pháp thiết thực vào sự lãnh đạo của Tỉnh uỷ. Các đồng chí đã bám sát nhiệm vụ, địa bàn, lĩnh vực được phân công phụ trách, chủ động phối hợp với các cấp uỷ tháo gỡ những khó khăn, đồng thời đề xuất những giải pháp lãnh đạo, chỉ đạo phù hợp. Thực hiện tốt việc khắc phục, sửa chữa khuyết điểm, hạn chế sau kiểm điểm theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khoá XI, XII); tự giác trong học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Kết quả đánh giá hàng năm, hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

Các đồng chí Uỷ viên Ban Thường vụ thể hiện tinh thần trách nhiệm cao, đoàn kết, gắn bó, luôn có chính kiến rõ ràng, chân thành và thẳng thắn trong tự phê bình và phê bình tại các hội nghị kiểm điểm định kỳ, hằng năm. Qua kiểm điểm làm rõ những tồn tại, khuyết điểm của tập thể và cá nhân các đồng chí trong Ban Thường vụ; các ý kiến phê bình và góp ý cho từng uỷ viên ban thường vụ thẳng thắn, trung thực, qua đó giúp từng đồng chí thấy được những ưu điểm để phát huy, kịp thời chỉ ra những hạn chế, khuyết điểm, từ đó đề ra biện pháp khắc phục. Qua đó, tập thể, cá nhân các đồng chí Uỷ viên Ban Thường vụ đã tiếp thu các ý kiến góp ý, nghiêm túc kiểm điểm rút kinh nghiệm và xây dựng kế hoạch khắc phục, nhất là tập trung vào việc lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh, xây dựng hệ thống chính trị của địa phương.

2. Về công tác cán bộ

2.1. Từng khâu của công tác cán bộ

2.1.1. Công tác đánh giá cán bộ

Tỉnh uỷ, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ luôn quan tâm thực hiện các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước⁸ về đánh giá cán bộ, xem đây là nhiệm vụ

⁷ Cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý 318 đồng chí; trong đó cán bộ nữ 48 đồng chí, dân tộc 55 đồng chí; trình độ chuyên môn trung cấp 3; Cao đẳng 5 đồng chí; Cử nhân 235 đồng chí; Thạc sĩ 66 đồng chí; tiến sĩ 7 đồng chí; Trình độ Lý luận chính trị: Trung cấp 16 đồng chí; Cao cấp 233 đồng chí; Cử nhân 68 đồng chí.

⁸ Việc đánh giá cán bộ công chức được tiến hành dựa trên các quy định của Luật cán bộ công chức; Quyết định số 286-QĐ/TW ngày 08/2/2010 của Bộ Chính trị; Nghị định số 56/2015/NĐ-CP ngày 09-6-2015 của Chính

quan trọng, thường xuyên. Công tác đánh giá cán bộ đã có nhiều đổi mới về nhận thức và cách làm; các tiêu chí đánh giá được xây dựng cụ thể, có tính định lượng, trong đó xác định tỷ lệ khối lượng, tiến độ hoàn thành và hiệu quả công việc được giao, lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao để đánh giá cán bộ. Đối với các đồng chí lãnh đạo cấp ủy, việc phân loại cán bộ còn gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ và vai trò, trách nhiệm của cấp ủy viên theo quy chế làm việc. Hằng năm việc đánh giá cán bộ được thực hiện theo quy trình đánh giá cán bộ, gắn với phân tích chất lượng đảng viên, kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI, XII) và theo quy định của Trung ương, Chính phủ; đồng thời nhấn mạnh một số tiêu chí (*hiệu quả công tác của cán bộ trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao ở vị trí công tác; mức độ tín nhiệm của cán bộ, đảng viên, quần chúng nhân dân; kết quả khắc phục hạn chế, khuyết điểm sau kiểm điểm tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI và khắc phục những vấn đề phát sinh mới qua kiểm điểm hàng năm...*). Việc đánh giá cán bộ được thực hiện hàng năm, khi kết thúc nhiệm kỳ công tác và đánh giá phục vụ công tác quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, luân chuyển, điều động, giới thiệu ứng cử, khen thưởng và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ.

Bên cạnh đó, việc lấy phiếu tín nhiệm cán bộ được thực hiện theo quy định⁹; kết quả lấy phiếu tín nhiệm phản ánh đúng mức độ tín nhiệm đối với mỗi cán bộ tại thời điểm lấy phiếu; hầu hết cán bộ lãnh đạo các cấp được tập thể tín nhiệm, tín nhiệm cao. Qua việc lấy phiếu tín nhiệm, giúp người được lấy phiếu tín nhiệm tự điều chỉnh trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao, vừa đảm bảo cơ chế giám sát, đánh giá cán bộ, vừa tạo điều kiện để cán bộ có đủ thời gian thể hiện năng lực, trình độ; đồng thời tạo điều kiện để cơ quan có thẩm quyền chuẩn bị điều chỉnh hoặc thay thế cán bộ khi cần thiết.

2.1.2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có chuyển biến tích cực, đi vào chiều sâu. Cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ cơ bản đúng đối tượng, phù hợp nhu cầu thực tiễn và tăng về số lượng. Nội dung chương trình đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo lại, cập nhật kiến thức từng bước được bổ sung, đổi mới, chuẩn hoá, gắn lý luận với thực tiễn, trang bị cho cán bộ kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo, quản lý phù hợp với chức danh vị trí việc làm; hình thức đào tạo được đa dạng hoá sát với từng đối tượng. Nhiều cấp ủy, cơ quan, đơn vị quan tâm cử cán bộ tham gia các chương trình đào tạo tại các cơ sở đào tạo của tỉnh; hỗ trợ, tạo điều kiện cho cán bộ chuẩn hoá theo quy định; khuyến khích, động viên cán bộ học nâng cao trình độ sau đại học. Thực hiện đúng lộ trình, mục tiêu Chương trình đào tạo nâng cao phát triển nguồn nhân lực của tỉnh đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020 (*Nghị quyết số 17-NQ/TU của Tỉnh ủy*); ở từng giai đoạn, mục tiêu, nội dung

phủ, Hướng dẫn 27-HD/BTCTW của Ban Tổ chức Trung ương, Hướng dẫn 06-HD/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tổ chức kiểm điểm tập thể, cá nhân và đánh giá, phân loại chất lượng tổ chức cơ sở đảng và đảng viên.

⁹ Quy định số 262-QĐ/TW ngày 8/10/2014 của Bộ Chính trị; Quy định số 20-QĐ/TU ngày 25/10/2014 về việc lấy phiếu tín nhiệm đối với thành viên lãnh đạo cấp ủy và cán bộ lãnh đạo trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh Lâm Đồng; Công văn số 4969-CV/TU ngày 26/12/2014 về việc triển khai thực hiện Quy định số 20-QĐ/TU ngày 25/10/2014 của Tỉnh ủy Lâm Đồng.

chương trình đào tạo được điều chỉnh phù hợp; chú trọng đào tạo cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, cán bộ trẻ. Kết quả đào tạo giúp nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ¹⁰, góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu, nhiệm vụ chung của tỉnh.

2.1.3. Công tác bố trí, sử dụng cán bộ

Công tác bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử đi vào nề nếp, có nhiều đổi mới, theo quy định của Đảng, pháp luật Nhà nước và Điều lệ tổ chức chính trị - xã hội, đảm bảo nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý cán bộ. Việc thực hiện đảm bảo theo nguyên tắc tập trung dân chủ trên cơ sở phát huy trách nhiệm, quyền hạn của từng cấp uỷ viên, tập thể lãnh đạo, nhất là trách nhiệm, quyền hạn của người đứng đầu. Căn cứ yêu cầu thực hiện nhiệm vụ và công tác quy hoạch cán bộ, tiêu chuẩn chức danh cán bộ, tập thể lãnh đạo, người đứng đầu thực hiện đánh giá và dự kiến cán bộ bổ nhiệm theo đúng quy định về phân cấp quản lý cán bộ; việc bổ nhiệm cán bộ trẻ, cán bộ nữ đã được các cấp uỷ quan tâm.

2.1.4. Công tác quy hoạch cán bộ

Công tác quy hoạch cán bộ đi vào nề nếp, có sự kế thừa, phát triển, làm cơ sở cho công tác đào tạo, bồi dưỡng và bố trí, sử dụng cán bộ. Quy trình quy hoạch cán bộ được thực hiện chặt chẽ theo hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương. Đối tượng đưa vào quy hoạch là cán bộ có phẩm chất đạo đức, trình độ, năng lực, triển vọng phát triển, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh. Quán triệt quy hoạch cán bộ đảm bảo cơ cấu 03 độ tuổi, tỷ lệ cán bộ trẻ phải đạt từ 30%, cán bộ nữ phải đạt từ 20%, tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số, cơ cấu ngành nghề, lĩnh vực phù hợp. Số lượng đưa vào quy hoạch ban chấp hành, ban thường vụ cấp uỷ các cấp có số dư từ 1,5 - 2 lần so với đương nhiệm; đối với chức danh lãnh đạo, quản lý đảm bảo tối thiểu từ 2 - 3 cán bộ nguồn cho một chức danh. Công tác thẩm định, đề nghị cấp có thẩm quyền phê duyệt quy hoạch được thực hiện chặt chẽ, đúng quy trình, đúng đối tượng quy định.

¹⁰ **Đào tạo công chức cấp tỉnh, cấp huyện:** Về chuyên môn: Tiến sĩ: 34 người; Thạc sĩ: 740 người; đại học: 4.156, cao đẳng: 2.927, trung cấp: 1.807, bồi dưỡng: 27.586 lượt; Về lý luận chính trị: Cử nhân: 8, cao cấp: 885, trung cấp: 2.678, sơ cấp: 306; bồi dưỡng: 1.095.; Về quản lý nhà nước: Chuyên viên cao cấp: 66, chuyên viên chính: 551, chuyên viên: 1.978; Ngoại ngữ: 2.653, tin học: 3.358, tiếng dân tộc 1.353.

Đào tạo cán bộ, công chức cấp xã: Từ năm 2008 đến nay, đã đào tạo bồi dưỡng: về chuyên môn: Thạc sĩ: 8 người, đại học: 327 người, Trung cấp: 1.740 người; về Lý luận chính trị: Cử nhân: 9 người, Cao cấp: 31 người, Trung cấp: 548 người, Sơ cấp: 257 người, bồi dưỡng: 372; về Tin học: 2.386 người; ngoại ngữ: 257 người; tiếng dân tộc: 624 người; bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn và các kỹ năng: 8.473 người.

- **Chất lượng đội ngũ cán bộ chuyên trách (khối Đảng, HĐND, UBND):** Bố trí 1.550 cán bộ, về trình độ chuyên môn: đại học 585 cán bộ, chiếm tỷ lệ 37,74%; Cao đẳng 56 cán bộ, chiếm tỷ lệ 3,61%; Trung cấp 626 cán bộ, chiếm tỷ lệ 40,39%; về trình độ lý luận chính trị: cao cấp 66 cán bộ, chiếm tỷ lệ 4,25%; trung cấp 1.127 cán bộ, chiếm tỷ lệ 72,71%; về quản lý hành chính nhà nước: đại học 5 cán bộ, chiếm tỷ lệ 0,32%; Trung cấp 61 cán bộ, chiếm tỷ lệ 3,93%; đã qua bồi dưỡng 304 cán bộ, chiếm tỷ lệ 19,61%; Tin học văn phòng 1.027 cán bộ, chiếm tỷ lệ 66,26%; ngoại ngữ 604 cán bộ, chiếm tỷ lệ 38,96%; Tiếng dân tộc 223 cán bộ, chiếm tỷ lệ 14,39%.

- **Chất lượng đội ngũ công chức:** Bố trí 1.438 công chức, về trình độ chuyên môn: đại học 652 công chức, chiếm tỷ lệ 45,34%; cao đẳng 88 công chức, chiếm tỷ lệ 6,12%; trung cấp 677 công chức, chiếm tỷ lệ 47,08%. Trình độ lý luận chính trị: trung cấp 561 công chức, chiếm tỷ lệ 39,01%; sơ cấp 172 công chức, chiếm tỷ lệ 11,96%; Quản lý hành chính nhà nước: đại học 01 công chức, chiếm tỷ lệ 0,07%; Trung cấp 20 công chức, chiếm tỷ lệ 1,39%; đã qua bồi dưỡng 275 công chức, chiếm tỷ lệ 19,12%; Tin học văn phòng 1.276 công chức, chiếm tỷ lệ 88,73%; Ngoại ngữ 907 công chức, chiếm tỷ lệ 63,07%; Tiếng dân tộc 168 công chức, chiếm tỷ lệ 11,68%.

- **Những người hoạt động không chuyên trách cấp xã:** Đã bố trí 2.164 người, về trình độ chuyên môn: sau đại học 02 người, chiếm tỷ lệ 0,09%; đại học 314 người, chiếm tỷ lệ 14,51%; cao đẳng 165 người, chiếm tỷ lệ 7,62%; trung cấp 592 người, chiếm tỷ lệ 27,36%; sơ cấp 56 người, chiếm tỷ lệ 2,58%. Trình độ lý luận chính trị: Cử nhân 01 người, chiếm tỷ lệ 0,05%; cao cấp 14 người, chiếm tỷ lệ 0,65%; trung cấp 352 người, chiếm tỷ lệ 16,27%; sơ cấp 311 người, chiếm tỷ lệ 14,37%; trình độ tin học: 733 người chiếm tỷ lệ 33,87%.

Việc rà soát, bổ sung quy hoạch thực hiện theo quy định của Trung ương, đảm bảo quy trình chặt chẽ. Hàng năm và cuối các nhiệm kỳ, qua kiểm điểm, đánh giá cán bộ, các cấp uỷ, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị thực hiện tốt việc rà soát, bổ sung quy hoạch ở cấp mình. Với chủ trương thực hiện quy hoạch “mở”, nguồn cán bộ để xem xét đưa vào quy hoạch dồi dào, góp phần khắc phục tư tưởng cục bộ trong công tác cán bộ. Thực hiện quy hoạch “động” giúp cho nhân sự trong quy hoạch luôn được bổ sung, đổi mới, phát hiện được những nhân tố mới để đưa vào quy hoạch, đồng thời đưa ra khỏi quy hoạch đối với cán bộ giảm ý chí phấn đấu, góp phần làm trong sạch đội ngũ cán bộ. *(biểu mẫu kèm theo).*

2.1.5. Công tác luân chuyển cán bộ.

Các cấp uỷ đảng nhận thức được công tác luân chuyển cán bộ là một yêu cầu khách quan, tạo sự chuyển biến trong thực hiện nhiệm vụ và nâng cao chất lượng cán bộ, tạo nguồn cán bộ có chất lượng; tạo điều kiện để cán bộ rèn luyện, bồi dưỡng, thử thách, nhất là cán bộ trẻ, có triển vọng; đồng thời giúp cán bộ trưởng thành toàn diện, vững vàng, tăng cường cán bộ cho cơ sở, tạo sự linh động trong công tác bố trí cán bộ, từng bước điều chỉnh việc bố trí, sắp xếp cán bộ hợp lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của từng địa phương, cơ quan, đơn vị.

Công tác luân chuyển cán bộ đã bám sát ý kiến chỉ đạo của Bộ Chính trị và các văn bản, hướng dẫn Ban Tổ chức Trung ương¹¹. Trên cơ sở công tác quy hoạch cán bộ, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ lãnh đạo, triển khai kế hoạch luân chuyển, bố trí sắp xếp cán bộ. Kết quả luân chuyển¹² đã tạo động lực mới trong công tác cán bộ, đáp ứng kịp thời và giải quyết những khó khăn cho một số cấp uỷ, cơ quan, đơn vị, khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín; xác định đây là bước chuẩn bị cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cho công tác nhân sự đại hội Đảng và bầu cử đại biểu HĐND các cấp.

Căn cứ quy hoạch cán bộ và yêu cầu nhiệm vụ chính trị, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ và các cấp uỷ xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ thuộc phạm vi quản lý, chú trọng thực hiện chủ trương bố trí, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý không phải là người địa phương. Sau thời gian luân chuyển, phần lớn cán bộ phát huy được vai trò, trách nhiệm, sở trường công tác, tiếp cận nhanh nhiệm vụ mới, phương pháp chỉ đạo, điều hành sâu sát, toàn diện hơn, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, được cán bộ, đảng viên đồng tình và đánh giá cao. Nhiều đồng chí được tín nhiệm bầu vào cấp uỷ, ban thường vụ cấp uỷ các cấp, được giới thiệu đề bầu cử hoặc bổ nhiệm vào chức vụ lãnh đạo cao hơn. Cấp uỷ các cấp, lãnh đạo

¹¹ Nghị quyết số 42-NQ/TW, ngày 30-11-2004 và Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 25-1-2002 của Bộ Chính trị (khoá IX) “về công tác quy hoạch cán bộ và công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước”.

¹² Nhiệm kỳ 2010-2015: Trung ương về tỉnh 02 đồng chí; Tỉnh về huyện, thành phố: 10 đồng chí (về giữ các chức vụ Phó Bí thư huyện uỷ 01 đồng chí, Chủ tịch UBND huyện 03 đồng chí; Bí thư 5 đồng chí; huyện, thành phố về tỉnh 03 đồng chí; luân chuyển từ ngành này sang ngành khác 29 đồng chí; luân chuyển từ huyện, thành phố về xã, phường, thị trấn: 90 đồng chí; luân chuyển từ xã, phường, thị trấn về huyện, thành phố 30 đồng chí; Số cán bộ luân chuyển từ xã, phường, thị trấn này sang xã, phường, thị trấn khác 27 đồng chí.

Nhiệm kỳ 2015-2020: Số cán bộ luân chuyển từ tỉnh về huyện, thành phố: 6 đồng chí từ tỉnh về huyện, thành phố, giữ các chức vụ Phó Bí thư huyện uỷ 02 đồng chí, Chủ tịch UBND huyện 01 đồng chí; Bí thư 3 đồng chí. Số cán bộ luân chuyển huyện, thành phố về tỉnh: 3 đồng chí; Số cán bộ luân chuyển từ ngành này sang ngành khác: 3 đồng chí. Số cán bộ luân chuyển từ huyện, thành phố về xã, phường, thị trấn: 42 đồng chí; Số cán bộ luân chuyển từ xã, phường, thị trấn về huyện, thành phố: 18 đồng chí; Số cán bộ luân chuyển từ xã, phường, thị trấn này sang xã, phường, thị trấn khác: 6 đồng chí.

các cơ quan, đơn vị và cá nhân cán bộ chấp hành nghiêm quyết định luân chuyển của cấp có thẩm quyền, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi và bảo đảm chế độ, chính sách cho cán bộ luân chuyển. *(biểu mẫu kèm theo)*.

2.1.6. Công tác tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ

Công tác tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ được thực hiện nghiêm theo Luật Cán bộ công chức, viên chức, các nghị định, hướng dẫn; tuyển dụng phải xuất phát từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị; việc tuyển dụng gắn với chỉ tiêu biên chế, chuyên ngành đào tạo, phù hợp với vị trí việc làm, chú trọng năng lực, phẩm chất đạo đức của người được tuyển dụng. Hằng năm, trên cơ sở khảo sát nhu cầu tuyển dụng, tỉnh xây dựng kế hoạch tổ chức thi tuyển chung toàn tỉnh; nhu cầu, đối tượng, tiêu chuẩn, chế độ ưu tiên, thời gian thi tuyển, xét tuyển thông báo công khai, minh bạch trên phương tiện thông tin đại chúng. Các thí sinh có đủ điều kiện, tiêu chuẩn đều có quyền đăng ký tham dự kỳ thi tuyển, xét tuyển¹³. Công tác tuyển dụng công chức được cải tiến với phương pháp thi tuyển trên máy tính. Trước năm 2013, thực hiện các văn bản của Trung ương, công tác tuyển dụng viên chức được giao cho đơn vị sự nghiệp. Đến năm 2013, thực hiện Luật Viên chức, UBND tỉnh chỉ phân cấp việc tuyển dụng viên chức cho đơn vị sự nghiệp tự chủ hoàn toàn theo quy định; đối với các đơn vị sự nghiệp chưa tự chủ hoàn toàn thì giao thẩm quyền tuyển dụng về các sở, ngành và UBND cấp huyện.

2.1.7. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ

Ban Thường vụ Tỉnh ủy và các cấp ủy đảng luôn coi trọng nhiệm vụ bảo vệ chính trị nội bộ Đảng, gắn với nhiệm vụ xây dựng Đảng¹⁴; đã làm tốt công tác nắm tình hình chính trị nội bộ, tiêu chuẩn chính trị cán bộ, đảng viên; xử lý kịp thời khiếu nại, tố cáo; quản lý cán bộ, đảng viên đi nước ngoài cơ bản đúng quy định.

Chỉ đạo làm rõ và kết luận nhiều trường hợp về lịch sử chính trị và chính trị hiện nay, phục vụ công tác phát triển đảng viên và công tác cán bộ. Qua rà soát, đã xác định nhiều trường hợp cán bộ, đảng viên chưa đủ tiêu chuẩn chính trị, một số trường hợp vi phạm nghiêm trọng, sau khi có kết luận, cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định theo quy định *(đưa ra khỏi quy hoạch, đưa ra khỏi cấp ủy hoặc không cơ cấu vào cấp ủy khóa mới, không giới thiệu ứng cử các chức danh bầu cử HĐND các cấp...)*. Việc rà soát, thẩm tra, xác minh, kết luận về tiêu chuẩn chính trị và sử dụng, quản lý cán bộ, đảng viên luôn đảm bảo chặt chẽ, đúng nguyên tắc, quy trình, quy định và được tiến hành thận trọng, khách quan¹⁵. Quá trình rà soát lịch sử chính trị chú trọng xem xét vấn đề lịch sử chính

¹³ Từ năm 2008 đến nay UBND tỉnh đã tổ chức 3 đợt thi tuyển công chức (năm 2009, 2012, 2015) riêng năm 2015, thực hiện thi tuyển công chức của khối Đảng, đoàn thể và khối Nhà nước chung một hội đồng thi, thực hiện thi các môn thi trắc nghiệm trên máy tính theo chỉ đạo của Thủ tướng chính phủ và hướng dẫn của Bộ Nội vụ đã được dư luận xã hội đồng tình ủng hộ và đánh giá cao, từ năm 2012 đến nay toàn tỉnh tuyển dụng được 574 công chức; từ năm 2015 đến nay đã tuyển dụng được 2.337 viên chức.

¹⁴ Quy Định số 57- QĐ/TW ngày 03/5/2007 của Bộ Chính trị, Thông báo 104- TB/TW ngày 27/9/2012 của Bộ Chính trị và Hướng dẫn số 16 - HD/BTCTW ngày 26/11/2012 của Ban Tổ chức Trung ương; Chỉ thị số 39 -CT/TW của Bộ Chính trị, Hướng dẫn số 31 -HD/BTCTW của Ban Tổ chức Trung ương và Kế hoạch số 13-KH/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác rà soát chính trị nội bộ.

¹⁵ Tính đến nay, toàn tỉnh đã tiến hành rà soát 21.966 hồ sơ cán bộ, đảng viên, đã phát hiện 2.681 trường hợp có vấn đề cần xem xét về chính trị bản thân và gia đình; Trong số cán bộ, đảng viên được thẩm định phục vụ công tác cán bộ của các cấp ủy, trong đó có 1.328 trường hợp có vấn đề lịch sử chính trị của bản thân hoặc gia đình phải thẩm tra, xác minh để làm rõ lý lịch. Tiến hành xử lý những trường hợp có vấn đề chính trị thuộc diện điều chỉnh của Quy định số 57-QĐ/TW

trị và chính trị hiện nay, có sự phối hợp chặt chẽ với các cơ quan liên quan đọc, khai thác hồ sơ, nhằm đảm bảo kết luận về chính trị đối với cán bộ, đảng viên phù hợp với lịch sử, không sai lệch hồ sơ.

2.1.8. Công tác kiểm tra, giám sát công tác cán bộ

Công tác kiểm tra, giám sát, giải quyết khiếu nại, tố cáo cán bộ được Ban Thường vụ Tỉnh uỷ và các cấp uỷ, tổ chức đảng quan tâm thực hiện, có nhiều đổi mới trong cách làm, chất lượng và hiệu quả được nâng lên; tăng cường kiểm tra, giám sát chuyên đề. Nội dung kiểm tra, giám sát tập trung vào công tác triển khai, quán triệt và cụ thể hoá các chỉ thị, nghị quyết, quy định của cấp trên về công tác cán bộ; việc khắc phục những tồn tại, hạn chế sau kiểm điểm theo Nghị quyết Trung ương 4 (khoá XI); trách nhiệm tập thể lãnh đạo và cá nhân người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong công tác cán bộ; việc thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ; việc thẩm định, thực hiện quy trình và quyết định về công tác cán bộ; việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của cơ quan, đơn vị theo quy định; thực hiện tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức theo quy định của pháp luật; thực hiện việc nâng lương định kỳ, nâng lương trước thời hạn; các chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức; thực hiện quy chế dân chủ trong hoạt động của cơ quan, đơn vị... Qua kiểm tra, giám sát đã giúp các cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị xác định được những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và bài học kinh nghiệm kịp thời điều chỉnh, đề ra giải pháp khắc phục. Qua kiểm tra, giám sát, phát hiện một số sai phạm và đã xử lý, kỷ luật cán bộ, đảng viên, tổ chức đảng vi phạm nghiêm túc theo quy định.

2.1.9. Về thực hiện chính sách cán bộ: Việc thực hiện chính sách cán bộ bám sát quy định của Trung ương, tỉnh¹⁶, gắn với các khâu đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí và sử dụng cán bộ; khen thưởng, động viên kịp thời đối với cán bộ đạt thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ. Quan tâm chăm sóc cán bộ lão thành cách mạng, đảng viên được tặng huy hiệu Đảng; hàng năm tiến hành kiểm tra sức khoẻ định kỳ đối với cán bộ thuộc diện Tỉnh uỷ quản lý. Xuất phát từ tình hình thực tế của Đảng bộ và yêu cầu trong công tác chính sách cán bộ, tỉnh đã triển khai thực hiện tốt các quy định về chính sách đối với cán bộ.

2.2. Về thực hiện các giải pháp khắc phục khó khăn, tồn tại của công tác cán bộ và quản lý cán bộ

Sau kiểm điểm theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khoá XI), Ban Thường vụ Tỉnh uỷ tập trung lãnh đạo, chỉ đạo khắc phục những hạn chế, khuyết

của Bộ Chính trị là 162 trường hợp, cụ thể : có 67 trường hợp không đủ tiêu chuẩn chính trị để cơ cấu vào cấp ủy, làm cán bộ chủ chốt hoặc làm việc ở các cơ quan, bộ phận trọng yếu cơ mật của Đảng, nhà nước, các đoàn thể chính trị - xã hội; có 71 trường hợp không đủ tiêu chuẩn chính trị để bố trí vào chức vụ cao hơn; có 24 trường hợp không đủ tiêu chuẩn chính trị phải đưa ra khỏi cấp ủy, thôi làm cán bộ chủ chốt.

Từ năm 2007 đến nay xem xét, thẩm định hồ sơ kết nạp đảng viên mới cho 1.792 trường hợp; có 89 trường hợp không đủ tiêu chuẩn chính trị nên không được kết nạp vào Đảng.

Có 29 đơn thư khiếu nại, tố cáo liên quan tới vấn đề lịch sử chính trị hoặc chính trị hiện nay của cán bộ, đảng viên, đã xem xét, giải quyết xong 28 đơn, hiện nay còn một trường hợp đang đề nghị Cục Bảo vệ chính trị nội bộ - Ban Tổ chức Trung ương giải quyết theo thẩm quyền.

¹⁶ Quy định tạm thời về việc hỗ trợ đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý khi được điều động luân chuyển theo Quy định số 811-QĐ/TU ngày 29/11/2004 của Tỉnh ủy Lâm Đồng; Quy định về đối tượng và chế độ bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cán bộ tỉnh Lâm Đồng theo Quy định số 443-QĐ/TU ngày 04/02/2012 của Tỉnh ủy Lâm Đồng.

điểm về công tác tổ chức, cán bộ; quán triệt đầy đủ, kịp thời và chấp hành nghiêm túc các quy định về công tác cán bộ; tăng cường kiểm tra, giám sát đối với các cấp uỷ, tổ chức đảng trực thuộc trong thực hiện công tác cán bộ; khắc phục hiệu quả tình trạng đề bạt, bổ nhiệm cán bộ chưa đủ chuẩn; chỉ đạo Ủy ban Kiểm tra Tỉnh uỷ xem xét, kiểm tra, giải quyết các vụ việc có thông tin hoặc đơn thư khiếu nại, tố cáo, nhất là những vụ việc phức tạp, tham nhũng, tiêu cực, mất đoàn kết nội bộ... liên quan cán bộ đảng viên mà dư luận quan tâm.

Qua kiểm điểm, đánh giá, phân tích chất lượng tổ chức đảng, đảng viên, kiểm tra, giải quyết tố cáo vi phạm của cấp uỷ, tổ chức đảng, đảng viên cho thấy, vẫn còn một số tổ chức đảng có biểu hiện suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống như: Vi phạm nghị quyết, chỉ thị, kết luận của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước; quy chế làm việc, nguyên tắc tập trung dân chủ, đoàn kết nội bộ; phòng, chống lãng phí¹⁷; những điều đảng viên không được làm; cố ý làm trái quy định, thiếu trách nhiệm, buông lỏng lãnh đạo, quản lý¹⁸...; Ban Thường vụ Tỉnh uỷ đã kịp thời chỉ đạo quyết liệt, yêu cầu sớm tập trung khắc phục những khuyết điểm, hạn chế đã chỉ ra.

Ban Thường vụ Tỉnh uỷ chỉ đạo các cấp uỷ, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị chủ động nắm bắt tâm tư, dự báo diễn biến tư tưởng của cán bộ, đảng viên để có biện pháp giải quyết kịp thời; từng bước đưa việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh trở thành công việc thường xuyên ở cấp uỷ, cơ quan, đơn vị; thực hiện tốt quy chế dân chủ cơ sở; chỉ đạo đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính; thực hiện tốt tự phê bình và phê bình trong sinh hoạt đảng; kiên quyết đấu tranh làm thất bại mọi âm mưu và hoạt động “diễn biến hoà bình” của các thế lực thù địch; chủ động phòng, ngừa, đấu tranh, phê phán những biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hoá” trong nội bộ; chỉ đạo tổ chức nhiều cuộc tiếp xúc, đối thoại giữa lãnh đạo cấp uỷ, chính quyền với nhân dân, giải quyết dứt điểm một số vụ việc gây bức xúc; chỉ đạo cấp uỷ, cơ quan, đơn vị, đoàn thể tổ chức các đợt sinh hoạt tư tưởng, chính trị hàng tháng...

2.3. Về các chủ trương thí điểm

2.3.1. Về nhất thể hoá một số tổ chức và chức danh lãnh đạo Đảng và chính quyền

Thực hiện Thông báo số 223-TB/TW ngày 24/02/2009 của Bộ Chính trị và Hướng dẫn số 25-HD/BTCTW ngày 06/3/2009 của Ban Tổ chức Trung ương về thực hiện thí điểm chủ trương bí thư cấp uỷ đồng thời là chủ tịch UBND cấp xã, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ ban hành Kế hoạch số 47-KH/TU ngày 15/6/2009 triển khai, tổ chức thực hiện.

Hiện nay, có 14 xã, phường, thị trấn đang thực hiện chủ trương này¹⁹. Đây là chủ trương mới, chưa được quy định trong Điều lệ Đảng và Luật Tổ chức HĐND và UBND (nay là Luật Tổ chức chính quyền địa phương), nhưng việc thí điểm mô hình này bước đầu đạt hiệu quả nhất định; các nghị quyết, chương trình

¹⁷ Từ năm 2006 đến nay, toàn tỉnh có 38 tổ chức đảng bị thi hành kỷ luật

¹⁸ Từ năm 2006 đến nay, toàn tỉnh có 2.109 đảng viên bị thi hành kỷ luật

¹⁹ Xã Lộc An, huyện Bảo Lâm; xã Hà Lâm, huyện Đạ Huoai; xã Đại Lào, thành phố Bảo Lộc và thị trấn Đạ Tẻh, huyện Đạ Tẻh; Phường 7, TP Đà Lạt; xã Đưng K'Nố, huyện Lạc Dương; xã Quảng Lập, huyện Đơn Dương; xã Tân Thanh, huyện Lâm Hà; xã Phước Cát 2, Thị trấn Cát Tiên, huyện Cát Tiên; xã Rô Men, huyện Đam Rông...

hành động của cấp uỷ được triển khai, thực hiện kịp thời; đồng chí Bí thư cấp uỷ - chủ tịch UBND thể hiện được vai trò, vị trí là người đứng đầu của 2 tổ chức (*đảng, chính quyền*), gương mẫu chấp hành quy chế làm việc của cấp uỷ và UBND, chưa để xảy ra tình trạng độc đoán, chuyên quyền. Kết quả đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý đối với đồng chí Bí thư cấp uỷ - chủ tịch UBND hoàn thành tốt nhiệm vụ; tổ chức cơ sở đảng đạt trong sạch, vững mạnh; chính quyền cơ sở đạt vững mạnh.

Qua thực hiện chủ trương trên, tạo sự chuyển biến tích cực trong đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng ở cơ sở, vừa kết hợp tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của cấp uỷ cơ sở đảng, vừa gắn với việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của chính quyền cấp xã, góp phần tinh gọn bộ máy, tiết kiệm ngân sách, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Tuy nhiên, việc xây dựng quy chế làm việc và các mối quan hệ công tác của đồng chí Bí thư cấp uỷ đồng thời là Chủ tịch UBND với cấp uỷ, HĐND, UBND còn lúng túng, nhất là xác định những vấn đề và mối quan hệ trong lãnh đạo, điều hành thực hiện các chức danh đảm nhận. Một số địa phương, khi thực hiện thí điểm, do đội ngũ cấp phó chưa đảm bảo về tiêu chuẩn chuẩn, năng lực công tác còn hạn chế, nên chức danh Bí thư cấp uỷ đồng thời là Chủ tịch UBND có khó khăn, áp lực công việc.

Thực hiện chủ trương Bí thư cấp uỷ đồng thời là Chủ tịch HĐND (117/147) xã, phường, thị trấn. Ban Thường vụ Tỉnh uỷ đã chỉ đạo các địa phương thực hiện nghiêm túc, hiện nay hầu hết các đơn vị cấp xã đều thực hiện chủ trương này. Ngoài ra, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ chỉ đạo bố trí chức danh Trưởng ban Tuyên giáo đồng thời là Giám đốc Trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện. Qua thí điểm các đồng chí đã phát huy được khả năng lãnh đạo, đoàn kết, thống nhất trong nội bộ góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Đến nay, tỉnh chưa thực hiện chủ trương Bí thư cấp uỷ đồng thời là chủ tịch UBND cấp huyện; chưa nhất thể hoá cơ quan tổ chức của Đảng với cơ quan nội vụ của chính quyền. Hiện nay cả 02 cơ quan đều chịu sự lãnh đạo, chỉ đạo, hướng dẫn của 02 tuyến khác nhau (*đảng và chính quyền*), hoạt động của cơ quan tổ chức Đảng theo quy định của Ban Bí thư Trung ương, hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương; hoạt động cơ quan nội vụ theo Nghị định Chính phủ, thông tư hướng dẫn Bộ Nội vụ. Mặc dù 02 cơ quan có chức năng tương đồng nhưng vẫn còn một số nhiệm vụ của cơ quan tổ chức Đảng có tính đặc thù mà cơ quan nội vụ không thể làm thay, như xây dựng và phát triển tổ chức đảng, phát triển đảng viên, hướng dẫn sinh hoạt chi bộ...

2.3.2. Về chủ trương bầu trực tiếp bí thư cấp uỷ tại đại hội Đảng

Thực hiện Chỉ thị của Bộ Chính trị về đại hội đảng các cấp tiến tới đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng và Hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương về công tác nhân sự cấp uỷ tại đại hội Đảng các cấp²⁰, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ đã triển

²⁰ Thực hiện Chỉ thị số 36-CT/TW của Bộ Chính trị, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ đã ban hành Chỉ thị số 28-CT/TU, ngày 08/7/2014; Kế hoạch số 110-KH/TU, ngày 15/9/2014 về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng và Kết luận số 554-KL/TU, ngày 03/3/2015 về việc thí điểm đại hội bầu ban thường vụ, bí thư, phó bí thư; thực hiện chủ trương bổ sung phó bí thư huyện uỷ phụ trách xây dựng tổ chức cơ sở đảng và phó bí thư chuyên trách xây dựng hệ thống chính trị ở cơ sở; Hướng dẫn số 07-HD/BTCTU, ngày 06/10/2014 về công tác nhân sự cấp uỷ tại đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2015 - 2020; Hướng dẫn số 09-HD/BTCTU, ngày 09/3/2015 về việc thực hiện thí điểm đại hội đảng bộ cơ sở trực tiếp bầu ban thường vụ, bí thư, phó bí thư; Kế hoạch số 18-KH/BTCTU, ngày 10/3/2015, khảo sát việc chuẩn bị tổ chức đại hội thí điểm đại hội trực tiếp bầu ban thường vụ, bí thư, phó bí thư; thực hiện chủ trương bí thư đồng thời là chủ tịch ủy ban nhân dân

khai thực hiện thí điểm chủ trương đại hội trực tiếp bầu bí thư cấp ủy tại đại hội đảng bộ cơ sở và cấp trên cơ sở nhiệm kỳ 2010 - 2015 và nhiệm kỳ 2015 - 2020. Kết quả các đồng chí được giới thiệu bầu chức danh bí thư cấp ủy đều trúng cử với số phiếu cao. Qua đại hội, hầu hết cán bộ, đảng viên đồng tình nhất trí cao với chủ trương trên, vừa phát huy mạnh mẽ quyền làm chủ trực tiếp của đảng viên, vừa phát huy trí tuệ tập thể, đề cao trách nhiệm của đảng viên, của đại biểu dự đại hội công tâm lựa chọn, giới thiệu nhân sự, không có tư tưởng cá nhân, nể nang, ngại va chạm. Về chủ trương đại hội đảng bộ cơ sở trực tiếp bầu ban thường vụ và bí thư, phó bí thư đã thực hiện thí điểm ở một số tổ chức cơ sở đảng, chưa thực hiện đại trà.

Thực hiện chủ trương bí thư, phó bí thư cấp ủy đồng thời là thủ trưởng, phó thủ trưởng cơ quan, đơn vị, giám đốc, phó giám đốc, chủ tịch, phó chủ tịch hội đồng quản trị²¹ để lãnh đạo toàn diện nhiệm vụ chính trị và nhiệm vụ chuyên môn. Tuy nhiên, còn khó khăn khi các đồng chí là thủ trưởng cơ quan, công việc chuyên môn nhiều lại kiêm nhiệm công tác đảng, nên thời gian nghiên cứu, đầu tư cho công tác xây dựng Đảng còn hạn chế.

2.3.3. Về đổi mới cách tuyển chọn và thí điểm thi tuyển cán bộ lãnh đạo: Thực hiện chủ trương của Trung ương²² về đổi mới cách tuyển chọn và thí điểm thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý, Ban Thường vụ Tỉnh ủy xác định việc thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý là cần thiết, nhằm tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh, chọn lựa, trọng dụng những người có đức, có tài, tư duy đổi mới để bố trí vào chức danh lãnh đạo, quản lý; đồng thời lựa chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ có trình độ, năng lực, kinh nghiệm đóng góp cho sự phát triển của tỉnh. Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Đề án²³ và đang tổ chức triển khai thực hiện thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng đối với 5 cơ quan sau: Sở Y tế, Sở Tư pháp, Sở Tài nguyên và Môi trường, Ban quản lý các Khu Công nghiệp tỉnh và Văn phòng Tỉnh ủy.

2.4. Về những nội dung nêu trong các nghị quyết và kết luận của Trung ương về công tác cán bộ

Ban Thường vụ Tỉnh ủy luôn chủ động xây dựng quy chế và bổ sung quy chế làm việc của Ban Chấp hành, Ban Thường vụ và Thường trực Tỉnh ủy; cụ thể hoá các nội dung chỉ đạo của Trung ương trong các nghị quyết, kết luận về công tác cán bộ thành các quy định, quy chế, làm cơ sở để các cấp ủy, tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị triển khai thực hiện.

xã, thị trấn nhiệm kỳ 2015 - 2020, trong đó chọn 01 đảng bộ huyện thực hiện đại hội điểm; 01 đảng bộ huyện thí điểm đại hội trực tiếp bầu bí thư cấp ủy; 14 đảng bộ cơ sở thực hiện thí điểm đại hội bầu ban thường vụ, bí thư, phó bí thư; 20 tổ chức cơ sở đảng đại hội điểm (14 tổ chức cơ sở đảng tiến hành đại hội thí điểm trực tiếp bầu ban thường vụ, bí thư, phó bí thư (riêng Đảng bộ xã Tân Hội, huyện Đức Trọng vừa thực hiện điểm và thí điểm).

²¹ Đảng ủy Khối Doanh nghiệp 51/60 Tổ chức cơ sở đảng bố trí chức danh bí thư, phó bí thư cấp ủy đồng thời là thủ trưởng, phó thủ trưởng cơ quan, giám đốc, phó giám đốc, chủ tịch, phó chủ tịch HĐQT; Đảng ủy Khối các cơ quan tỉnh có 46 giám đốc là bí thư chi bộ; 29 Phó giám đốc là Bí thư Đảng bộ. Cấp huyện: Tổng số bí thư là thủ trưởng cơ quan đơn vị là 997 đồng chí; bí thư kiêm trưởng thôn, tổ dân phố, trưởng ban công tác mặt trận là 57 đồng chí.

²² Thông báo kết luận số 202-TB/TW ngày 26/5/2017 của Bộ Chính trị về “Đề án thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng” và Văn bản số 2424/BNV-CCVC ngày 09/5/2017 của Bộ Nội vụ “về việc hướng dẫn thực hiện Đề án thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp vụ, cấp sở, cấp phòng”.

²³ Đề án số 01-ĐA/TU ngày 14/9/2017; Ủy ban nhân dân tỉnh Lâm Đồng có Quyết định số 2218/QĐ-UBND ngày 16/10/2017 ban hành Kế hoạch thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý cấp sở thuộc UBND tỉnh.

Người đứng đầu cấp uỷ, cơ quan, đơn vị thể hiện rõ vai trò, trách nhiệm trong lãnh đạo, chỉ đạo; công tâm, minh bạch, khách quan trong phát hiện, đề xuất, giới thiệu với tập thể cấp uỷ, tập thể lãnh đạo đơn vị xem xét, quyết định tổ chức thực hiện các nghị quyết của cấp uỷ; ý kiến người đứng đầu có vai trò định hướng, là cơ sở quan trọng trong xem xét đánh giá, phân tích những ưu điểm, hạn chế, tạo sự thống nhất trước khi quyết định. Từ việc phát huy tốt thẩm quyền của người đứng đầu, đã tạo chuyển biến tích cực trong hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị của Đảng bộ tỉnh. Chế độ miễn nhiệm, từ chức, cho thôi việc đối với cán bộ, công chức được các cấp uỷ, cơ quan, đơn vị triển khai thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ, đảm bảo quy trình phân cấp quản lý cán bộ và theo đúng quy định²⁴.

Nhìn chung, các cấp uỷ, cơ quan, đơn vị chủ động nắm tình hình, đánh giá đúng công tác cán bộ; phát huy những ưu điểm, kinh nghiệm, phát hiện, chấn chỉnh kịp thời những hạn chế, thiếu sót trong công tác cán bộ. Bên cạnh thực hiện Quy chế kiểm tra, giám sát, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ tăng cường chỉ đạo các cấp uỷ tạo điều kiện thuận lợi để phát huy vai trò giám sát của nhân dân về cán bộ và công tác cán bộ. Nhân dân tham gia xây dựng và giám sát cán bộ được thể hiện rõ nét qua công tác chuẩn bị nhân sự cho các kỳ đại hội đảng, bầu cử HĐND các cấp. Cán bộ được giới thiệu đề cử, ứng cử vào cấp uỷ các cấp đều được lấy ý kiến của tổ chức đảng và quần chúng nhân dân nơi cư trú. Các cuộc bầu cử đại biểu HĐND các cấp, Mặt trận và các đoàn thể tổ chức lấy ý kiến đóng góp của nhân dân đối với cán bộ dự kiến giới thiệu vào các cơ quan dân cử, khắc phục tình trạng vì cơ cấu mà xem nhẹ tiêu chuẩn; đồng thời cũng là biện pháp để đánh giá uy tín, tín nhiệm của nhân dân đối với người được giới thiệu. Trong công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển cán bộ, cấp uỷ, cơ quan, đơn vị, đều lấy ý kiến cấp uỷ nơi cán bộ cư trú và tiến hành lấy ý kiến tín nhiệm của cán bộ, đảng viên và quần chúng trong cơ quan.

2.5. Về tổ chức bộ máy và cán bộ làm công tác cán bộ

- *Ưu điểm:* Hệ thống cơ quan tham mưu công tác tổ chức cán bộ được các cấp, các ngành quan tâm củng cố, kiện toàn²⁵ theo hướng chuyên sâu, ngày càng xác định rõ hơn chức năng, nhiệm vụ, cơ chế, mối quan hệ phối hợp công tác với các cơ quan, đơn vị; chất lượng đội ngũ cán bộ được nâng lên đáng kể, góp phần ổn định tổ chức bộ máy, xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, ngành đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức từ tỉnh đến huyện có bước phát triển, phần đông trưởng thành từ cơ sở, kinh qua công tác ở ngành, được rèn luyện

²⁴ Căn cứ Quy định số 260-QĐ/TW ngày 02/10/2009 của Bộ Chính trị, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ đã ban hành Quy định số 474-QĐ/TU ngày 11/12/2007 quyết định ban hành “Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử, điều động, luân chuyển cán bộ”

²⁵ Tổ chức bộ máy Ban Tổ chức Tỉnh uỷ gồm 01 Văn phòng ban và 04 phòng chuyên môn với tổng biên chế hiện có 28 người; Tổ chức bộ máy của ban tổ chức cấp huyện, thành phố gồm trưởng ban là ủy viên ban thường vụ cấp ủy huyện, 01 – 02 phó trưởng ban (trong đó có 01 đồng chí là huyện ủy viên). Ban Tổ chức của Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị-xã; các sở, ban ngành có phòng tổ chức cán bộ hoặc phòng tổ chức-hành chính, nếu không thành lập một trong hai phòng này thì văn phòng của sở, ban, ngành trực tiếp tham mưu, làm công tác cán bộ. Cấp huyện: có ban tổ chức và phòng Nội vụ...vv

trong thực tiễn. Nguồn cán bộ tổ chức khá đa dạng: cán bộ từ cơ quan đảng chuyển sang, từ các ngành, đoàn thể, đơn vị sự nghiệp; từ cấp huyện lên, sinh viên mới tốt nghiệp. Các đơn vị đã phát huy vai trò tham mưu giúp việc cho cấp uỷ, UBND về công tác tổ chức cán bộ, góp phần xây dựng, củng cố tổ chức đảng, chính quyền ngày càng trong sạch, vững mạnh.

- *Hạn chế*: Tham mưu công tác tổ chức cán bộ vẫn còn có những hạn chế như: số cán bộ công chức đào tạo đúng chuyên ngành chiếm tỷ lệ còn thấp; biên chế phân bổ cho các đơn vị chưa phù hợp với khối lượng công việc, yêu cầu nhiệm vụ chính trị được giao; còn tình trạng hụt hẫng, thiếu cán bộ; còn một số đồng chí chưa thường xuyên tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, tư tưởng chính trị dẫn đến vi phạm nguyên tắc, quy định.

2.6. Những hạn chế, khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện

Nhìn chung, công tác dự báo tình hình tổ chức, cán bộ trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước chưa theo kịp yêu cầu nhiệm vụ. Công tác bố trí, sử dụng, tạo nguồn và quy hoạch cán bộ mỗi giai đoạn có nơi còn chủ quan, bố trí một số trường hợp còn nặng về cơ cấu, thời gian công tác, chưa mạnh dạn cất nhắc, đề bạt cán bộ trẻ, có nơi còn bị động trong công tác chuẩn bị nhân sự đại hội đảng, bầu cử HĐND và UBND các cấp. Một bộ phận cán bộ chậm đổi mới tư duy, thiếu chủ động, chưa mạnh dạn sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ; phân công, phân việc ở một số nơi chưa phù hợp; hiện tượng “*chảy máu chất xám*” trong đội ngũ cán bộ còn xảy ra; thiếu cán bộ có trình độ chuyên môn giỏi, đầu ngành, có khả năng dự báo và xử lý tốt ở một số lĩnh vực như: cơ khí, môi trường, quy hoạch...; đội ngũ cán bộ cấp cơ sở thường xuyên biến động; còn một số cán bộ lãnh đạo, quản lý vi phạm khuyết điểm dẫn đến bị thi hành kỷ luật; cơ quan tham mưu công tác tổ chức, cán bộ chậm đổi mới, chất lượng tham mưu chưa tương xứng với yêu cầu đặt ra. Cụ thể, trong từng khâu công tác cán bộ có những hạn chế sau:

2.6.1. Công tác đánh giá cán bộ: Đây là khâu rất khó thực hiện; việc đánh giá cán bộ có nơi, có lúc chưa sát với thực tế, mặc dù đã có điều chỉnh, lượng hoá các tiêu chí đánh giá cán bộ, nhưng quá trình triển khai thực hiện ở một số cấp uỷ, đơn vị hiệu quả chưa cao, nhất là trong đánh giá, nhận xét đối với cán bộ có chức vụ. Có nơi chưa phát huy đầy đủ trách nhiệm tập thể, cá nhân trong đánh giá cán bộ, còn tâm lý nể nang, ngại va chạm; một số cấp uỷ, cơ quan, đơn vị chưa bám sát quy trình, chất lượng cán bộ được đánh giá, đôi khi chưa lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo, có khi chưa công khai đúng mức những mặt mạnh, yếu của cán bộ để cán bộ nhìn nhận đúng và khắc phục hạn chế. Việc xác định trách nhiệm của người đứng đầu một số nơi chưa phát huy đúng mức, còn theo hướng đề cao thành tích cá nhân; một số cán bộ chưa thật sự nghiêm túc trong việc tự nhận xét, đánh giá chức trách, nên có trường hợp vi phạm bị xử lý kỷ luật nhưng trước đó tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ; một số đơn vị, địa phương báo cáo kết quả kiểm điểm, đánh giá cán bộ về cấp có thẩm quyền chưa đảm bảo thời gian quy định.

Việc lấy phiếu tín nhiệm cán bộ được quy định như hiện nay, tín nhiệm theo 3 mức (*tín nhiệm cao, tín nhiệm, tín nhiệm thấp*) làm cho việc lấy phiếu không tập trung, khó khăn trong đánh giá và dễ rơi vào tình trạng bình quân.

2.6.2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: Một số nơi xây dựng kế hoạch đào tạo chưa cụ thể, bị động trong việc cử cán bộ đi học, còn có trường hợp cử đi đào tạo chưa đúng đối tượng; một số cán bộ có biểu hiện ngại học tập trung, chỉ muốn học tại chức; một số cán bộ được đào tạo nhưng chưa phát huy tốt năng lực công tác, còn tình trạng chạy theo bằng cấp; công tác theo dõi, kiểm tra quản lý cán bộ khi được cử đi học ở một số đơn vị chưa tốt. Việc xây dựng, rà soát và thực hiện kế hoạch đào tạo hằng năm và cả giai đoạn có mặt chưa sát với thực tế, dẫn đến còn tình trạng cán bộ đề nghị bổ nhiệm... nhưng còn thiếu chuẩn. Chế độ chính sách hỗ trợ đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng còn bất cập. Việc đào tạo lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo chưa được quan tâm đúng mức.

2.6.3. Công tác bổ nhiệm cán bộ: Nhiệm kỳ 2005 - 2010 và 2010 - 2015, còn tình trạng bổ nhiệm cán bộ chưa đạt tiêu chuẩn chức danh theo quy định (*ở cấp phòng và tương đương*); công tác bổ nhiệm cán bộ có lúc, có nơi còn tình trạng duy ý chí, áp đặt; bổ nhiệm cán bộ chưa được cấp có thẩm quyền phê duyệt quy hoạch dẫn đến phát sinh dư luận. Thực hiện quy trình đề nghị bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử ở một số cấp uỷ chưa chặt chẽ; bổ nhiệm lại chậm so với thời gian quy định; một số nơi còn lúng túng khi bổ nhiệm lại cán bộ lãnh đạo, quản lý mà trong thời gian giữ chức vụ bị xử lý kỷ luật. Có nơi bổ nhiệm cán bộ giữ chức danh cấp phó có số lượng vượt quá quy định.

2.6.4. Công tác quy hoạch cán bộ: Một số cơ quan, đơn vị thực hiện còn chậm so với thời gian quy định; chất lượng quy hoạch cán bộ ở một số sở, ngành, địa phương chưa cao; việc xác định tiêu chuẩn chức danh phục vụ công tác quy hoạch một số cơ quan chưa được chú trọng, còn nhầm lẫn giữa tiêu chuẩn cán bộ bổ nhiệm với tiêu chuẩn cán bộ đưa vào quy hoạch; tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ ở một số đơn vị, địa phương còn thấp. Công tác rà soát, bổ sung quy hoạch chưa kịp thời, nhiều cấp uỷ chưa quan tâm đúng mức việc theo dõi, kiểm tra, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được quy hoạch; bản thân một số cán bộ được quy hoạch chủ quan, thiếu phấn đấu vươn lên nên một số trường hợp phải đưa ra khỏi quy hoạch.

2.6.5. Công tác luân chuyển cán bộ: Một số cấp uỷ xây dựng kế hoạch, phương án luân chuyển còn chậm, chưa cụ thể, nhất là phương án bố trí cán bộ sau luân chuyển; việc quan tâm tạo điều kiện và giám sát cán bộ luân chuyển còn hạn chế, cấp trên chỉ tổ chức gặp mặt và nghe phản ánh tình hình của cán bộ luân chuyển của các địa phương tiếp nhận cán bộ; thời gian luân chuyển một số cán bộ chưa bảo đảm, ảnh hưởng đến tính ổn định đội ngũ cán bộ; luân chuyển cán bộ nữ chưa nhiều. Công tác phối hợp theo dõi đánh giá cán bộ giữa cơ quan, đơn vị cử cán bộ luân chuyển với cơ quan, đơn vị cán bộ luân chuyển đến có lúc chưa chặt chẽ; thực hiện luân chuyển cán bộ các ngành, lĩnh vực ở cùng một cấp, giữa các địa phương còn ít (*chủ yếu thực hiện luân chuyển cán bộ từ trên xuống*)²⁶.

²⁶ Trung ương luân chuyển về tỉnh nhiệm kỳ 2010-2015 được 02 trường hợp; tỉnh về huyện 10 trường hợp; huyện, thành phố lên tỉnh 3 trường hợp; huyện thành phố về xã, phường, thị trấn 90 trường hợp; xã, phường lên huyện, thành phố 30 trường hợp; sở ngành qua sở, ngành 29 trường hợp; xã, phường qua xã, phường 27 trường hợp. Nhiệm kỳ 2015-2020 tỉnh về huyện 6 trường hợp; huyện, thành phố lên tỉnh 3 trường hợp; huyện thành phố về xã, phường, thị trấn 42 trường hợp; xã, phường lên huyện, thành phố 18 trường hợp; sở ngành qua sở, ngành 3 trường hợp; huyện, thành phố qua huyện, thành phố 16 trường hợp; xã, phường qua xã, phường 6 trường hợp.

2.6.6. Công tác tuyển dụng cán bộ: Hiện nay, việc tuyển dụng công chức chưa có cơ chế thoả đáng để thu hút nguồn nhân lực trình độ cao về làm việc. Mỗi vị trí tuyển dụng công chức đòi hỏi một chuyên ngành khác nhau, hiện chưa có sự thống nhất về môn thi nghiệp vụ mỗi chuyên ngành, nên khâu chuẩn bị đề thi có khó khăn và chất lượng đề thi cho từng vị trí chưa đạt như mong muốn.

2.6.7. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ: Một số cấp uỷ, cơ quan, đơn vị chưa chủ động rà soát tiêu chuẩn chính trị cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ, đảng viên trước khi vào đảng chưa có gia đình, nhưng sau khi vào đảng bên vợ (hoặc chồng) không được xác minh bổ sung, nên chưa kết luận, ảnh hưởng đến quy trình thực hiện công tác cán bộ; một số cán bộ, đảng viên đi nước ngoài, có quan hệ với tổ chức, cá nhân người nước ngoài nhưng chưa báo cáo theo quy định của Trung ương; việc chọn cử, bố trí cán bộ chuyên trách làm công tác bảo vệ chính trị nội bộ có nơi thay đổi thường xuyên, nên việc nắm vững các nguyên tắc xử lý những vấn đề lịch sử chính trị theo Quy định số 57-QĐ/TW của Bộ Chính trị có mặt còn hạn chế.

Công tác nắm tình hình, cung cấp thông tin quản lý cán bộ, đảng viên, nhất là những vấn đề liên quan tình hình chính trị hiện nay còn hạn chế; một số tiêu chí về chính trị hiện nay chưa cụ thể dẫn đến việc xác định, giải quyết nhiều trường hợp gặp khó khăn, lúng túng...

2.6.8. Công tác kiểm tra, giám sát: Còn một số cấp uỷ, cơ quan, đơn vị chưa thật sự chú trọng công tác kiểm tra, giám sát; việc khắc phục sai sót theo kết luận thanh tra, kiểm tra còn chậm, chưa đồng bộ; công tác quản lý, giáo dục chính trị tư tưởng cán bộ, đảng viên ở một số tổ chức đảng còn yếu nên còn cán bộ, đảng viên vi phạm đến mức phải xử lý kỷ luật; một số cơ quan, đơn vị còn tình trạng cán bộ, công chức, viên chức thực hiện chưa nghiêm nội quy giờ giấc làm việc, kỷ luật của cơ quan, đơn vị. Trung ương chưa có quy định cụ thể về xử lý kỷ luật đối với cán bộ và quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý đối với những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã...

2.6.9. Công tác chính sách cán bộ: Chính sách thu hút, sử dụng lao động có trình độ cao, chuyên môn giỏi về công tác tại địa phương còn hạn chế; việc hỗ trợ kinh phí đối với cán bộ cử đi đào tạo, bồi dưỡng chưa theo kịp với tình hình thực tế; chính sách tiền lương, nhà ở chưa tạo được động lực để phát huy tài năng, khuyến khích cán bộ cống hiến, đó cũng là nguyên nhân dẫn đến nhiều cán bộ xin nghỉ việc hoặc chuyển công tác ra khỏi hệ thống chính trị. Chất lượng nguồn nhân lực tuy được nâng lên, nhưng trước yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế, một số lĩnh vực còn thiếu lực lượng lao động có trình độ chuyên môn, tay nghề cao.

2.7. Nguyên nhân của ưu điểm, khuyết điểm và bài học kinh nghiệm

2.7.1. Nguyên nhân ưu điểm:

- Với đường lối đúng đắn của Đảng ta và những thành tựu của công cuộc đổi mới là tiền đề quan trọng cho đội ngũ cán bộ được cống hiến và trưởng thành; các chủ trương, nghị quyết của Đảng về cán bộ và công tác cán bộ thể hiện tính đúng đắn, kịp thời, phù hợp với yêu cầu, nguyện vọng của cán bộ, công chức và nhân dân.

- Ban Thường vụ Tỉnh uỷ và các cấp uỷ, tổ chức đảng đã quán triệt đầy đủ các nghị quyết, kết luận, quy định của Trung ương, của Tỉnh uỷ về công tác cán bộ, đồng thời có sự vận dụng phù hợp vào điều kiện thực tiễn của địa phương; có sự nhận thức sâu sắc, thống nhất trong Đảng bộ về yêu cầu, nhiệm vụ trong công tác cán bộ; thực hiện nghiêm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý cán bộ; phát huy trách nhiệm của các tổ chức và người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị.

- Vai trò lãnh đạo của các cấp uỷ trong công tác cán bộ ngày càng được khẳng định và thực hiện thống nhất thông qua các quy chế, quy định; coi trọng thực hiện đồng bộ các khâu công tác cán bộ; thường xuyên đổi mới nội dung, phương thức lãnh đạo, chỉ đạo, kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện công tác cán bộ. Các cấp uỷ, chính quyền và các đoàn thể có sự phối hợp chặt chẽ trong việc tham gia góp ý xây dựng cán bộ, phát huy dân chủ ở cơ sở.

- Việc chủ động cụ thể hoá và ban hành nhiều quy định, quy chế về công tác cán bộ phù hợp; đảm bảo công bằng, minh bạch, công khai; bảo đảm quyền lợi gắn liền với trách nhiệm của cán bộ; được đông đảo cán bộ, đảng viên đồng tình, ủng hộ, tạo sự đồng thuận trong quá trình thực hiện.

- Đội ngũ cán bộ của tỉnh được kế thừa truyền thống đấu tranh cách mạng; chịu khó học tập, rèn luyện và có nhiều nỗ lực phấn đấu vươn lên; đa số cán bộ, đảng viên ra sức tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn để thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, nhất là từ khi thực hiện việc học tập và làm theo Bác.

2.7.2. Nguyên nhân hạn chế

- Một số cấp uỷ, người đứng đầu cấp uỷ, cơ quan, đơn vị chưa quan tâm đúng mức đến công tác cán bộ, nên chưa quán triệt sâu nội dung, yêu cầu đổi mới công tác cán bộ. Nhận thức về vị trí, vai trò, thẩm quyền, trách nhiệm của tập thể và người đứng đầu trong công tác cán bộ có lúc chưa đầy đủ, còn lúng túng trong xử lý mối quan hệ giữa tập trung và dân chủ trong công tác cán bộ.

- Việc cụ thể hoá các nghị quyết, quy định, quy chế về công tác cán bộ ở một số đơn vị còn chậm, hoặc có xây dựng nhưng chưa sát với tình hình thực tế nên khó thực hiện. Một số quy định ở các khâu trong công tác cán bộ chậm điều chỉnh, bổ sung theo tình hình thực tế. Việc gắn kết các khâu công tác cán bộ có nơi chưa chặt chẽ; còn xem nhẹ công tác đánh giá, quy hoạch tạo nguồn cán bộ.

- Chất lượng thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện nhiệm vụ của cán bộ ở một số địa phương, đơn vị chưa đáp ứng với yêu cầu; một số cán bộ thiếu tu dưỡng, rèn luyện, hạn chế trong tự phê bình và phê bình; công tác kiểm tra, giám sát có lúc, có nơi chưa thường xuyên; sự phối hợp giữa các đơn vị khối Đảng và chính quyền chưa đồng bộ.

- Chế độ, chính sách cán bộ còn bất cập, còn bình quân, cào bằng chưa phù hợp với điều kiện phát triển, chính sách ưu đãi, ưu tiên đối với cán bộ công tác vùng sâu, vùng xa, nhất là chính sách về nhà ở; chính sách đối với cán bộ xã, phường, thị trấn thiếu đồng bộ, làm hạn chế việc xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ liên thông từ cơ sở trở lên.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ chưa được cấp uỷ, lãnh đạo các đơn vị chú trọng; bố trí cán bộ làm công tác tổ chức chưa phù hợp, thiếu tính kế thừa; cán bộ lãnh đạo ở một số đơn vị, địa phương nhận thức chưa đầy đủ về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của cơ quan tham mưu về công tác tổ chức cán bộ.

3. Bài học kinh nghiệm

Từ thực tiễn thực hiện chiến lược cán bộ trong thời gian qua, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ Lâm Đồng rút ra một số bài học kinh nghiệm:

Một là, sự đoàn kết, thống nhất cao ở từng cấp uỷ, tổ chức đảng là yếu tố quyết định, đồng thời quán triệt sâu, đầy đủ tinh thần nội dung Nghị quyết của Trung ương, làm cho cán bộ, đảng viên nhận thức đúng và nêu cao ý thức trách nhiệm trong xây dựng đội ngũ cán bộ. Thực hiện nghiêm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý cán bộ; xác định rõ công tác cán bộ là trách nhiệm của các cấp uỷ đảng. Mỗi cấp uỷ thực hiện tốt việc quản lý, sử dụng cán bộ theo chức trách, nhiệm vụ, quyền hạn được phân cấp.

Hai là, phải có quan điểm và đổi mới cách đánh giá cán bộ, gắn tiêu chuẩn chức danh cán bộ và tiêu chí đánh giá đối với từng chức danh cán bộ, bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, công tâm, toàn diện, lấy kết quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo; đồng thời sử dụng cán bộ hợp lý. Xử lý tốt các mối quan hệ giữa quyền hạn và trách nhiệm, nghĩa vụ và lợi ích, tiêu chuẩn và cơ cấu. Thực hiện nghiêm túc quy định, quy trình, gắn với các khâu trong công tác cán bộ, dân chủ, công khai trong từng cấp uỷ, cơ quan, đơn vị. Kết hợp chế độ tập thể với trách nhiệm cá nhân người đứng đầu, đồng thời nâng cao trách nhiệm của cơ quan tham mưu công tác cán bộ.

Ba là, chủ động cụ thể hoá các quy định và rà soát, điều chỉnh phù hợp với thực tiễn, nhưng vẫn đảm bảo theo quy định của Trung ương. Chú trọng đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng về công tác cán bộ theo hướng bám sát cơ sở, kịp thời nắm bắt tâm tư nguyện vọng của cán bộ; quan tâm thực hiện chính sách đối với cán bộ, có chính sách đãi ngộ hợp lý và tạo môi trường làm việc tích cực để cán bộ yên tâm công tác.

Bốn là, thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác cán bộ; xử lý nghiêm đối với các khuyết điểm, sai phạm của cán bộ, đồng thời xem xét trách nhiệm của người đứng đầu địa phương, cơ quan, đơn vị, nhất là các trường hợp không tự giác thừa nhận sai phạm, có dấu hiệu bao che; kịp thời sơ kết, tổng kết, rút kinh nghiệm trong quá trình thực hiện.

III. MỤC TIÊU, QUAN ĐIỂM, NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP THỰC HIỆN

1. Mục tiêu

Xây dựng đội ngũ cán bộ ở các địa phương, cơ quan, đơn vị từ tỉnh đến cơ sở đáp ứng yêu cầu đổi mới của Đảng, hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng của đất nước, có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, kiến thức, năng lực và có cơ cấu phù hợp để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị, thực hiện mục tiêu xây dựng tỉnh Lâm Đồng phát triển nhanh, toàn diện, bền vững.

2. Quan điểm

- Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ, trực tiếp chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ trên mọi lĩnh vực trong hệ thống chính trị.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ phải xuất từ yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương trong tình hình mới, phải gắn với đổi mới, sắp xếp tổ chức, bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; cơ cấu lại, nâng cao chất lượng, sử dụng hiệu quả đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Tiếp tục đổi mới công tác cán bộ, thực hiện các quy định, quy chế, cơ chế công tác cán bộ, đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ, chặt chẽ giữa các khâu, liên thông giữa các cấp. Đẩy mạnh phát huy dân chủ trong công tác cán bộ, quy định rõ trách nhiệm, thẩm quyền của mỗi tổ chức, mỗi cấp trong xây dựng đội ngũ cán bộ.

3. Nhiệm vụ, giải pháp

3.1. Về đánh giá cán bộ

- Rà soát, bổ sung Quy chế đánh giá cán bộ, gắn với việc thực hiện tốt Quy định số 89-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị về quy định khung tiêu chuẩn chức danh, định hướng khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; Quy định số 90-QĐ/TW ngày 04/8/2017 của Bộ Chính trị về quy định tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ thuộc diện ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý; Quy chế nêu gương của cán bộ, đảng viên, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của Đảng bộ; tổ chức lấy phiếu tín nhiệm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý theo quy định. Trên cơ sở quy định của Trung ương, cụ thể hoá thành quy định và tiêu chí đánh giá cán bộ, công chức, viên chức theo thẩm quyền, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, điều kiện thực tế, có tính lượng hoá cao, đảm bảo tính dân chủ, khách quan, toàn diện; đánh giá đúng năng lực, trình độ, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ, công chức,... làm cơ sở cho công tác cán bộ.

- Định kỳ hàng năm, thực hiện tốt việc kiểm điểm tự phê bình và phê bình đối với tập thể, cá nhân trong sinh hoạt đảng, thực hiện chức trách nhiệm vụ được giao, đối với cán bộ lãnh đạo chủ chốt phải gắn vai trò, trách nhiệm cá nhân với kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị địa phương, cơ quan, đơn vị. Gắn đánh giá cán bộ theo định kỳ với việc kiểm điểm, tự phê bình và phê bình theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khoá XII), việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh.

3.2. Về quy hoạch cán bộ

- Thực hiện chặt chẽ quy trình giới thiệu cán bộ vào nguồn quy hoạch cấp uỷ và các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý; xây dựng cơ chế phát hiện, giới thiệu cán bộ trẻ, cán bộ có triển vọng đưa vào quy hoạch để rèn luyện thử thách qua môi trường, lĩnh vực công tác, bảo đảm tỷ lệ cán bộ trẻ, nữ, dân tộc. Thực hiện quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý từ cấp huyện trở lên kết hợp với thực hiện chủ trương bố trí một số chức danh cán bộ chủ chốt không phải là người địa phương.

- Định kỳ hàng năm, rà soát, đánh giá kết quả quy hoạch và chất lượng cán bộ trong diện quy hoạch, kịp thời bổ sung nguồn quy hoạch và đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không đủ tiêu chuẩn, không hoàn thành tốt chức trách,

nhệm vụ được giao. Từng địa phương, ngành xây dựng kế hoạch tạo nguồn cán bộ, có tính đến việc bố trí sử dụng, đảm bảo công tác cán bộ và công tác nhân sự đại hội Đảng, bầu cử HĐND và UBND các cấp cho nhiệm kỳ hiện tại và các nhiệm kỳ tiếp theo. Thường xuyên kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy hoạch cán bộ của các địa phương, cơ quan, đơn vị theo định kỳ.

3.3. Về đào tạo bồi dưỡng cán bộ

Rà soát, đổi mới quy trình chọn, cử cán bộ tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng; đa dạng hoá hình thức, loại hình đào tạo; tiếp tục thực hiện tốt Chương trình tổng thể đào tạo phát triển nguồn nhân lực, phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; nâng cao chất lượng giảng dạy ở Trường Chính trị tỉnh và Trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện. Phân cấp mạnh cho từng cấp, từng ngành trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, gắn với trách nhiệm của cấp uỷ, cơ quan, đơn vị. Thực hiện nghiêm quy định học tập bắt buộc đối với cán bộ, đảng viên; phân công nhiệm vụ cho cán bộ học tập, đồng thời kiên quyết xử lý nghiêm những cán bộ, đảng viên không chấp hành nhiệm vụ học tập. Thường xuyên kiểm tra, giám sát chất lượng sau đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hàng năm.

Đẩy mạnh đào tạo chuyên sâu về chuyên môn cho cán bộ theo lĩnh vực công tác; phối hợp với các bộ, ngành Trung ương xây dựng chương trình đào tạo cán bộ để chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao ở địa phương được quy hoạch phát triển ở lĩnh vực nghiên cứu hạt nhân, áp dụng khoa học kỹ thuật vào cây trồng, sản xuất và dịch vụ tiên tiến, nhất là ở những nơi triển khai các dự án, chương trình tầm cỡ quốc gia và khu vực.

3.4. Về luân chuyển cán bộ

Bám sát Quy định số 98-QĐ/TW ngày 07/10/2017 của Bộ Chính trị và hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương, xây dựng kế hoạch luân chuyển cán bộ từng giai đoạn phù hợp với thực tế của cơ quan, đơn vị; thực hiện tốt công tác luân chuyển để đào tạo cán bộ; chú trọng luân chuyển cán bộ trẻ, cán bộ nữ trong diện quy hoạch để rèn luyện trong thực tiễn. Tăng cường luân chuyển ngang giữa các địa phương, luân chuyển cán bộ công tác đảng, đoàn thể sang công tác ở các cơ quan quản lý nhà nước và ngược lại. Rà soát, thực hiện nghiêm túc chủ trương luân chuyển, bố trí một số chức danh cán bộ không phải là người địa phương ở cấp huyện và cán bộ đã giữ cấp trưởng 2 nhiệm kỳ liên tục.

Nghiên cứu, điều chỉnh, bổ sung chế độ, chính sách đối với cán bộ luân chuyển phù hợp với tình hình thực tế và đảm bảo hợp lý, hài hoà giữa cán bộ mới luân chuyển và cán bộ đang công tác tại chỗ; định kỳ hàng năm tổ chức gặp mặt cán bộ luân chuyển và địa phương nơi cán bộ luân chuyển đến để động viên, nắm tình hình và kịp thời giải quyết các vấn đề phát sinh. Xây dựng quy định một số chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý nhất thiết phải qua luân chuyển và đảm bảo thời gian luân chuyển theo quy định. Kiên quyết xử lý những cán bộ không chấp hành quyết định của cấp có thẩm quyền, những cán bộ vì tư tưởng cục bộ, động cơ cá nhân mà cản trở, làm giảm uy tín người được luân chuyển đến, hoặc lợi dụng việc luân chuyển cán bộ để đưa người không phù hợp với mình đi nơi khác.

3.5. Về tuyển chọn, bố trí, sử dụng và quản lý cán bộ

Thực hiện nghiêm quy định cán bộ được đề bạt, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử. Thực hiện tốt phương châm “*có lên, có xuống*”, “*có vào, có ra*” trở thành công việc bình thường trong bố trí, sử dụng cán bộ; cán bộ không đảm đương được nhiệm vụ, không làm tròn chức trách, không còn tín nhiệm thì cho thôi giữ chức vụ, miễn nhiệm hoặc từ chức. Thực hiện tốt Đề án số 01-ĐA/TU ngày 14/9/2017 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp sở, phòng ở tỉnh. Trên cơ sở đó có định hướng phù hợp để thực hiện đại trà trong toàn tỉnh. Quán triệt, tập trung làm tốt việc đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6 (khóa XII); đồng thời thực hiện nghiêm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo xây dựng và quản lý tổ chức bộ máy, biên chế của hệ thống chính trị; phát huy vai trò lãnh đạo của Đảng, sự quản lý của Nhà nước và quyền làm chủ của nhân dân.

Cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức các cấp, các ngành theo yêu cầu nhiệm vụ và yêu cầu cải cách hành chính²⁷, bảo đảm cơ cấu hợp lý; triển khai thực hiện đồng bộ Đề án nhất thể hoá một số chức danh có chức năng, nhiệm vụ tương đồng, chồng chéo giữa khối Đảng và chính quyền; tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập; rà soát, bổ sung, ban hành quy định mới về chức năng, nhiệm vụ và tổ chức, bộ máy các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, cấp huyện theo hướng tăng số cơ quan chuyên môn hoạt động đa ngành, đa lĩnh vực để giảm bớt đầu mối.

Đẩy mạnh phân cấp quản lý cán bộ, kết hợp kiểm tra, giám sát, hướng dẫn, chấn chỉnh việc thực hiện; phát huy tốt vai trò của tập thể lãnh đạo, người đứng đầu cấp uỷ, chính quyền trong quản lý cán bộ; thực hiện quy định từ chức, miễn nhiệm. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát trong Đảng với giám sát của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể đối với công tác cán bộ. Thực hiện tốt quy định nhân dân cùng cấp uỷ, chính quyền tham gia xây dựng và giám sát cán bộ, xây dựng cơ chế để nhân dân phát hiện, tiến cử những người có đức, có tài vào các cơ quan đảng, nhà nước, MTTQ và đoàn thể.

3.6. Về bảo vệ chính trị nội bộ

Thực hiện nghiêm quy định của Trung ương về công tác bảo vệ chính trị nội bộ trong tình hình mới, quan tâm giải quyết tốt vấn đề lịch sử chính trị với chính trị hiện nay, trong đó đặc biệt chú trọng vấn đề chính trị hiện nay. Thực hiện tốt chính sách xử lý, sử dụng và quản lý cán bộ, đảng viên có vấn đề lịch sử chính trị theo quy định Bộ Chính trị và hướng dẫn của Ban Tổ chức Trung ương; cấp uỷ, lãnh đạo cơ quan, đơn vị chịu trách nhiệm về lịch sử chính trị của cán bộ đương chức, cán bộ trong diện quy hoạch cấp mình quản lý. Nắm và có biện pháp phù hợp đối với vấn đề chính trị hiện nay của cán bộ, đảng viên. Thực hiện có hiệu quả phòng chống suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức lối sống của cán bộ, đảng viên... theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI, XII).

Kiểm toàn hệ thống tổ chức, đội ngũ cán bộ làm công tác bảo vệ chính trị nội bộ ở các cấp, các ngành đảm bảo đáp ứng tốt yêu cầu, nhiệm vụ được giao;

²⁷ Nhất là quan tâm thực hiện 4 hóa: Hạt nhân hóa lãnh đạo; chuẩn hóa văn bản pháp quy; đơn giản hóa về thủ tục hành chính; tự động hóa về tổ chức thực hiện.

nâng cao chất lượng rà soát, thẩm định, thẩm tra, xác minh tiêu chuẩn chính trị phục vụ công tác cán bộ và công tác phát triển đảng viên mới.

3.7. Về chính sách cán bộ

Quan tâm thực hiện nghiêm túc, đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách của Đảng và Nhà nước quy định đối với cán bộ, công chức, gắn thực hiện chính sách cán bộ với thực hiện từng khâu trong công tác cán bộ, đồng thời kết hợp hài hoà trách nhiệm và nghĩa vụ với quyền lợi của cán bộ.

Rà soát, điều chỉnh bổ sung chế độ chính sách đối với cán bộ được cử đi học để khuyến khích cán bộ học tập nâng cao trình độ, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ. Cụ thể hoá và thực hiện tốt chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo tinh thần chỉ đạo của Bộ Chính trị, phù hợp với tình hình thực tế. Xây dựng cơ chế chính sách thu hút đội ngũ chuyên gia đầu ngành ở một số lĩnh vực đặc thù của tỉnh; xây dựng môi trường để cán bộ có điều kiện phát huy khả năng trong thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao.

3.8. Đối với cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ

Kiên toàn và nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ. Nâng cao trách nhiệm cấp uỷ, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo, nhất là người đứng đầu trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ. Tuyển chọn cán bộ có phẩm chất chính trị, đạo đức, có tư duy khoa học, tâm huyết, trung thực, tinh thần trách nhiệm với công việc vào các cơ quan làm công tác tổ chức, cán bộ. Nâng chất lượng tham mưu của cơ quan tham mưu trong công tác tổ chức cán bộ; thực hiện tốt việc đào tạo, bồi dưỡng, đào tạo chuyên sâu, đào tạo chuyên ngành bậc đại học và trên đại học cho đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ.

V. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT

1. Trung ương cần có quy định liên thông giữa cán bộ, công chức cấp huyện và cấp xã, liên thông giữa cán bộ, công chức khối Đảng, đoàn thể với khối Nhà nước; phân cấp cho tỉnh xét chuyển ngạch từ viên chức sang công chức nếu đã đảm bảo các điều kiện theo quy định; bỏ quy định bắt buộc phải qua kỳ kiểm tra, sát hạch (theo Thông tư số 13/2010/TT-BNV ngày 30/12/2010 của Bộ Nội vụ) đối với cán bộ giữ chức danh bí thư, phó bí thư đảng uỷ, chủ tịch, phó chủ tịch HĐND, UBND cấp xã (nếu đã đảm bảo điều kiện tiêu chuẩn theo quy định). Không phân biệt cán bộ, công chức cấp xã, huyện, tỉnh.

2. Điều chỉnh mức phụ cấp kiêm nhiệm chức danh cho phù hợp vì mức quy định hiện tại là quá thấp (20%), chưa khuyến khích được địa phương mạnh dạn trong thực hiện bố trí kiêm nhiệm. Nâng mức phụ cấp cho đồng chí bí thư cấp uỷ đồng thời là chủ tịch UBND (hoặc chủ tịch HĐND) cấp xã, phường, thị trấn lên ít nhất 50%.

3. Theo quy định tại Điều 6, Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: “Các chức vụ trưởng phòng, phó trưởng phòng các quận, huyện và tương đương, tuổi bổ nhiệm lần đầu không quá 45 tuổi, đối với cả nam và nữ”. Tuy nhiên, các hướng dẫn của Trung ương, cũng như Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức và các nghị định hướng dẫn thi hành Luật CBCC có hiệu lực từ năm 2010 đến nay, không quy định về nội dung này. Đề nghị xem xét quy

định lại về tuổi bổ nhiệm lần đầu ở cấp huyện giống như cấp tỉnh (*nam dưới 55, nữ dưới 50*) để thuận tiện trong quá trình thực hiện công tác cán bộ.

4. Ban hành Quy định chế độ hỗ trợ đối với đối tượng chuyển đổi địa bàn công tác theo Nghị định số 158/2007/NĐ-CP ngày 27/10/2007 của Chính phủ để khuyến khích, động viên cán bộ, công chức, viên chức yên tâm công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ. 1/2

Nơi nhận:

- BCĐ Đề án Trung ương 7 (báo cáo);
- Ban Tổ chức Trung ương (báo cáo);
- Các ban đảng, ban cán sự đảng, đảng đoàn, BTV Tỉnh đoàn;
- Các sở, ban, ngành của tỉnh;
- Các huyện, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy;
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên;
- Lưu VPTU, TH.

**T/M BAN THƯỜNG VỤ
BÍ THƯ**



Nguyễn Xuân Tiến



PHỤ LỤC 1

*(Theo Báo cáo số 206 -BC/TU ngày 13/11/2017
của Ban Thường vụ Tỉnh ủy)*

1. Quyết định số 1103/QĐ-UBND ngày 05/5/2008 của UBND tỉnh Lâm Đồng ban hành Quy chế quy hoạch, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm đối với cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo;
 2. Quyết định số 46/2012/QĐ-UBND ngày 14/11/2012 của UBND tỉnh Lâm Đồng ban hành Quy định tiêu chuẩn chức danh Trưởng phòng, Phó Trưởng phòng và tương đương trở xuống thuộc sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố thuộc tỉnh Lâm Đồng;
 3. Chỉ thị số 06/CT-UBND ngày 14/8/2013 của UBND tỉnh Lâm Đồng về việc đẩy mạnh thực hiện cải cách hành chính trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng;
 4. Quyết định số 2827/QĐ-UBND ngày 28/12/2015 của UBND tỉnh ban hành Kế hoạch cải cách hành chính tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2016 - 2020;
 5. Quyết định số 491/QĐ-UBND ngày 03/3/2016 của UBND tỉnh Lâm Đồng ban hành Kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức;
 6. Quyết định số 51/2016/QĐ-UBND ngày 13/9/2016 của UBND tỉnh Lâm Đồng ban hành Quy định về phân cấp quản lý cán bộ, công chức, viên chức, người quản lý doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng;
 7. Văn bản số 53-CV/BCSĐUB, ngày 15/7/2012 của Ban Cán sự Đảng UBND tỉnh, về việc Quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý các Sở, ban, ngành, đơn vị sự nghiệp thuộc UBND tỉnh;
 8. Văn bản số 145-CV/BCSĐUB, ngày 05/5/2017 của Ban Cán sự Đảng UBND tỉnh, về việc thực hiện công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2020-2025 và những năm tiếp theo;
 9. Văn bản số 6914/UBND-TKCT ngày 13/11/2013 của UBND tỉnh về việc tổ chức thực hiện Đề án số 01-ĐA/TU;
 10. Văn bản số 2978/UBND-TKCT ngày 03/6/2015 của UBND tỉnh Lâm Đồng về việc thực hiện Nghị định 108/2014/NĐ-CP về chính sách tinh giản biên chế;
 11. Văn bản số 6198/UBND ngày 07/10/2016 của UBND tỉnh Lâm Đồng về việc thực hiện Chỉ thị số 26/CT-TTg ngày 05/9/2016 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong các cơ quan hành chính các cấp;
 12. Văn bản số 1262/UBND ngày 07/3/2017 của UBND tỉnh Lâm Đồng về việc thực hiện Chỉ thị số 02/CT-TTg ngày 06/01/2017 của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh thực hiện chủ trương tinh giản biên chế;
 13. Văn bản số 5759/UBND-TKCT ngày 21/9/2016 của UBND tỉnh Lâm Đồng chỉ đạo các đơn vị, địa phương tăng cường triển khai có hiệu quả các nội dung về CCHC;...
-



Đà Lạt, ngày 13 tháng 11 năm 2017

BIỂU SỐ LIỆU

BAN CHẤP HÀNH, BAN THƯỜNG VỤ, BÍ THƯ, PHÓ BÍ THƯ, CHỦ TỊCH, PHÓ CHỦ TỊCH HĐND, UBND TỈNH LÂM ĐỒNG

(Nhiệm kỳ 2010 - 2015)

CHỈ TIÊU

[illegible]

CHỈ TIÊU	Ủy viên Ban Chấp hành		Ủy viên Ban Thường vụ		Bí thư				Phó Bí thư					Phó Chủ tịch UBND		
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Chủ tịch HĐND	Trưởng đoàn ĐBQH	Số lượng	Tỷ lệ	Chủ tịch HĐND	Trưởng đoàn ĐBQH	Phụ trách cơ sở	Số lượng	Tỷ lệ	Tham gia BTV
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
2. Tuổi đời (Tính từ đầu nhiệm kỳ hoặc bổ sung mới)	53	100%	15	100%	1	100%	1		3	100%		1		3	100%	1
- Dưới 40 tuổi	1	2%														
- Từ 40 đến 45 tuổi	2	4%	1	7%												
- Từ 46 đến 50 tuổi	13	25%	3	20%										1	33%	
- Từ 51 đến 55 tuổi	18	34%	4	27%										1	33%	
- Trên 55 tuổi	19	36%	7	47%	1	100%			3	100%		1		1	33%	
3. Trình độ chuyên môn	53	100%	15	100%	1	100%	1		3	100%		1		3	100%	1
- Trung học chuyên nghiệp	1	2%														
- Đại học, Cao đẳng	43	81%	13	87%	1	100%	1		3	100%		1		1	33%	
- Thạc sỹ	6	11%	1	7%										1	33%	
- Tiến sỹ	3	6%	1	7%										1	33%	
4. Học hàm																
- Phó Giáo sư																
- Giáo sư																
5. Trình độ lý luận chính trị	53	100%	15	100%	1	100%	1		3	100%		1		3	100%	1
- Trung cấp																
- Cao cấp, Cử nhân	53	100%	15	100%	1	100%	1		3	100%		1		3	100%	1
6. Trình độ quản lý	53	100%	15	100%	1	100%	1		3	100%		1		3	100%	1
- Quản lý nhà nước	53	100%	15	100%	1	100%	1		3	100%		1		3	100%	1
- Quản lý kinh tế																
- Khác																



TỈNH ỦY LÂM ĐỒNG

**TỈNH ỦY
LÂM ĐỒNG**

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Đà Lạt, ngày 13 tháng 11 năm 2017

Biểu: 1B

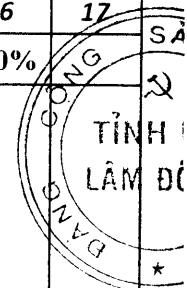
BIỂU SỐ LIỆU

BAN CHẤP HÀNH, BAN THƯỜNG VỤ, BÍ THƯ, PHÓ BÍ THƯ, CHỦ TỊCH, PHÓ CHỦ TỊCH HĐND, UBND TỈNH LÂM ĐỒNG

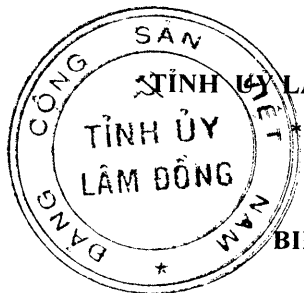
(Nhiệm kỳ 2015 - 2020)

Đơn vị: Người

CHỈ TIÊU	Ủy viên Ban Chấp hành		Ủy viên Ban Thường vụ		Bí thư				Phó Bí thư					Phó Chủ tịch UBND		
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Chủ tịch HĐND	Trưởng đoàn ĐBQH	Số lượng	Tỷ lệ	Chủ tịch HĐND	Trưởng đoàn ĐBQH	Phụ trách cơ sở	Số lượng	Tỷ lệ	Tham gia BTV
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Tổng số	53	100%	14	100%	1	100%			2	100%	1	1		4	100%	
<i>Trong đó:</i>																
- Phụ nữ	10	19%														
- Dân tộc thiểu số	3	6%	1	7%												
- Tôn giáo																
- Cán bộ tăng cường, luân chuyển về																
- Cán bộ không là người địa phương	39	74%	8	15%	1	2%			2	4%	1	1		4	8%	1
- Được quy hoạch cấp cao hơn	20	38%	7	50%					2	100%	1	1		2	50%	1
I. Cơ cấu (tính trong BCH, BTV)	53	100%	14	100%												
- Cơ quan Đảng	11	21%	6	43%												
- Cơ quan Nhà nước	21	40%	3	21%												
- Mặt trận, đoàn thể	5	9%	1	7%												
- Lực lượng vũ trang	3	6%	2	14%												
- Cấp huyện	13	25%	2	14%												
- Doanh nghiệp																



2. Tuổi đời (Tính từ đầu nhiệm kỳ hoặc bổ sung mới)	53	100%	14	100%	1	100%			2	100%				4	100%	
- Dưới 40 tuổi	1	2%														
- Từ 40 đến 45 tuổi	3	6%	1	7%												
- Từ 46 đến 50 tuổi	20	38%	4	29%												
- Từ 51 đến 55 tuổi	22	42%	6	43%				1	50%	1				1	25%	
- Trên 55 tuổi	7	13%	3	21%	1	100%		1	50%					3	75%	1
3. Trình độ chuyên môn	53	100%	14	100%	1	100%			2	100%				4	100%	
- Trung học chuyên nghiệp																
- Đại học, Cao đẳng	32	60%	9	64%	1	100%				1				2	50%	
- Thạc sỹ	17	32%	5	36%				2	100%					2	50%	
- Tiến sỹ	4	8%														
4. Học hàm																
- Phó Giáo sư																
- Giáo sư																
5. Trình độ lý luận chính trị	53	100%	14	100%	1	100%			2	100%				4	100%	
- Trung cấp																
- Cao cấp, Cử nhân	53	100%	14	100%	1	100%			2	100%				4	100%	
6. Trình độ quản lý	53	100%	14	100%	1	100%			2	100%				4	100%	
- Quản lý nhà nước	53	100%	14	100%	1	100%			2	100%				4	100%	
- Quản lý kinh tế																
- Khác																



TỈNH ỦY LÂM ĐỒNG

TỈNH ỦY
LÂM ĐỒNG

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Đà Lạt, ngày 13 tháng 11 năm 2017

Biểu: 2A

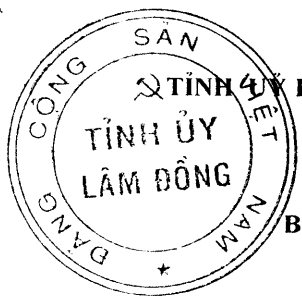
BIỂU SỐ LIỆU VỀ CẤP ỦY, BAN THƯỜNG VỤ, BÍ THƯ, PHÓ BÍ THƯ, CHỦ TỊCH, PHÓ CHỦ TỊCH HĐND, UBND CẤP HUYỆN
(Nhiệm kỳ 2010 - 2015)

Đơn vị tính: Người

CHỈ TIÊU	Ủy viên Ban chấp hành		Ủy viên Ban Thường vụ		Bí thư			Phó Bí thư				Phó Chủ tịch UBND		
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Kiểm Chủ tịch UBND	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Chủ tịch HĐND	Phụ trách cơ sở	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Tham gia BTV
Tổng số	519	100.00	143	100.00	12	100.00		28	100.00	2	3	23	100.00	9
Trong đó:														
- Phụ nữ	69	13.29	9	6.29								3	13.04	
- Dân tộc thiểu số	44	8.48	7	4.90	1	8.33		3	10.71		2	1	4.35	
- Tôn giáo	17	3.28	2	1.40				1	3.57		1	1	4.35	
- Cán bộ tăng cường, luân chuyển về	13	2.50	14	9.79	5	41.67		3	10.71			1	4.35	1
- Cán bộ không là người địa phương	146	28.13	52	36.36	4	33.33		9	32.14	1	2	7	30.43	2
1. Cơ cấu (tính trong BCH, BTV)	519	100.00	143	100.00	12	100.00		28	100.00	2	3	23	100.00	9
- Cơ quan Đảng	137	26.40	81	56.64	12	100.00		19	67.86	2	2			
- Cơ quan Nhà nước	168	32.37	27	18.88				9	32.14		1	23	100.00	9
- Mặt trận, đoàn thể	64	12.33	8	5.59										
- Lực lượng vũ trang	42	8.09	16	11.19										
- Cấp xã	84	16.18	9	6.29										
- Doanh nghiệp	24	4.62	2	1.40										
2. Tuổi đời (Tính từ đầu nhiệm kỳ hoặc bổ sung mới)	519	100.00	143	100.00	12	100.00		28	100.00	2	2	23	100.00	9
- Dưới 35 tuổi	56	10.79	2	1.40				1	3.57					
- Từ 35 đến 40 tuổi	66	12.72	9	6.29				2	7.14		2	3	13.04	1

CHỈ TIÊU	Ủy viên Ban chấp hành		Ủy viên Ban Thường vụ		Bí thư			Phó Bí thư				Phó Chủ tịch UBND		
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Kiểm Chủ tịch UBND	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Chủ tịch HĐND	Phụ trách cơ sở	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Tham gia BTV
- Từ 41 đến 45 tuổi	105	20.23	28	19.58	3	25.00		3	10.71			6	26.09	2
- Từ 46 đến 50 tuổi	154	29.67	42	29.37	2	16.67		7	25.00	1		10	43.48	5
- Từ 51 đến 55 tuổi	119	22.93	53	37.06	5	41.67		12	42.86			4	17.39	1
- Trên 55 tuổi	19	3.66	9	6.29	2	16.67		3	10.71	1				
3. Trình độ chuyên môn	519	100.00	143	100.00	12	100.00		28	100.00	2	2	23	100.00	9
- Công nhân kỹ thuật														
- Trung học chuyên nghiệp	68	13.10	3	2.10	1	8.33		2	7.14	1		1	4.35	
- Đại học, cao đẳng	437	84.20	135	94.41	10	83.33		25	89.29		2	21	91.30	
- Thạc sỹ	13	2.50	5	3.50	1	8.33		1	3.57	1		1	4.35	
- Tiến sỹ	1	0.19												
4. Trình độ lý luận chính trị	471	90.75	126	88.11	13	108.33		28	100.00	2	2	22	95.65	
- Sơ cấp	24	4.62												
- Trung cấp	104	20.04	33	23.08				1	3.57					
- Cao cấp, Cử nhân	343	66.09	93	65.03	13	108.33		27	96.43	2	2	22	95.65	8
5. Trình độ quản lý	291	56.07	120	83.92	13	108.33		28	100.00	2	3	23	100.00	9
- Quản lý nhà nước	271	52.22	92	64.34	8	66.67		19	67.86	1	1	16	69.57	7
- Quản lý Kinh tế	16	3.08	23	16.08	4	33.33		8	28.57	1	2	6	26.09	1
- Khác	4	0.77	5	3.50	1	8.33		1	3.57			1	4.35	1





TỈNH ỦY LÂM ĐỒNG

ĐẢNG CÔNG SẢN VIỆT NAM

Đà Lạt, ngày 13 tháng 11 năm 2017

Biểu 2B

BIỂU SỐ LIỆU VỀ CẤP ỦY, BAN THƯỜNG VỤ, BÍ THƯ, PHÓ BÍ THƯ, CHỦ TỊCH, PHÓ CHỦ TỊCH HĐND, UBND CẤP HUYỆN
(Nhiệm kỳ 2015-2020)

CHỈ TIÊU	Ủy viên Ban chấp hành		Ủy viên Ban Thường vụ		Bí thư			Phó Bí thư				Phó Chủ tịch UBND		
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Kiểm Chủ tịch UBND	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Chủ tịch HĐND	Phụ trách cơ sở	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Tham gia BTV
Tổng số	513	100.00	153	100.00	14	100.00		32	106.67	2	3	24	100.00	9
Trong đó:														
- Phụ nữ	70	13.65	21	13.73	2	14.29		3	10.00		1	5	20.83	
- Dân tộc thiểu số	42	8.19	9	5.88				4	13.33	1	3	3	12.50	
- Tôn giáo	19	3.70	2	1.31				1	3.33		1	2	8.33	
- Cán bộ tăng cường, luân chuyển về	12	2.34	13	8.50	5	35.71		4	13.33					
- Cán bộ không là người địa phương	147	28.65	48	31.37	3	21.43		11	36.67		1	6	25.00	2
1. Cơ cấu (tính trong BCH, BTV)	513	100.00	153	100.00	14	100.00		32	106.67	2	3	24	100.00	9
- Cơ quan Đảng	133	25.93	81	52.94	14	100.00		32	106.67	2	3			
- Cơ quan Nhà nước	188	36.65	31	20.26								24	100.00	9
- Mặt trận, đoàn thể	53	10.33	11	7.19										
- Lực lượng vũ trang	42	8.19	21	13.73										
- Cấp xã	79	15.40	6	3.92										
- Doanh nghiệp	18	3.51	3	1.96										
2. Tuổi đời (Tính từ đầu nhiệm kỳ hoặc bổ sung mới)	513	100.00	153	100.00	14	100.00		32	106.67	2	3	24	100.00	9
- Dưới 35 tuổi	38	7.41												
- Từ 35 đến 40 tuổi	89	17.35	23	15.03	1	7.14		2	6.67			3	12.50	1
- Từ 41 đến 45 tuổi	99	19.30	19	12.42	1	7.14		4	13.33	1	3	7	29.17	2

CHỈ TIÊU	Ủy viên Ban chấp hành		Ủy viên Ban Thường vụ		Bí thư			Phó Bí thư				Phó Chủ tịch UBND		
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Kiểm Chủ tịch UBND	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Chủ tịch HĐND	Phụ trách cơ sở	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Tham gia BTV
- Từ 46 đến 50 tuổi	107	20.86	32	20.92	2	14.29		6	20.00	1		5	20.83	5
- Từ 51 đến 55 tuổi	122	23.78	49	32.03	5	35.71		12	40.00			9	37.50	1
- Trên 55 tuổi	58	11.31	30	19.61	5	35.71		8	26.67					
3. Trình độ chuyên môn	513	100.00	153	100.00	14	100.00		32	106.67		3	24	100.00	9
- Công nhân kỹ thuật														
- Trung học chuyên nghiệp	15	2.92	2	1.31				1	3.33					
- Đại học, cao đẳng	431	84.02	125	81.70	12	85.71		27	90.00		3	17	70.83	7
- Thạc sỹ	65	12.67	26	16.99	2	14.29		4	13.33			7	29.17	2
- Tiến sỹ	2	0.39												
4. Trình độ lý luận chính trị	422	82.26	140	91.50	14	100.00		32	106.67	2	3	21	87.50	4
- Sơ cấp	3	0.58												
- Trung cấp	51	9.94	3	1.96										
- Cao cấp, Cử nhân	368	71.73	137	89.54	14	100.00		32	106.67	2	3	21	87.50	4
5. Trình độ quản lý	369	71.93	126	82.35	14	100.00		32	106.67	2	3	24	100.00	8
- Quản lý nhà nước	337	65.69	108	70.59	9	64.29		24	80.00	1	1	17	70.83	5
- Quản lý Kinh tế	25	4.87	11	7.19	4	28.57		6	20.00	1	2	5	20.83	2
- Khác	7	1.36	7	4.58	1	7.14		2	6.67			2	8.33	1



ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Đà Lạt, ngày 13 tháng 11 năm 2017

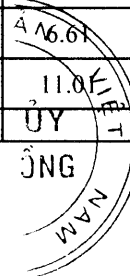
Biểu: 3A

BIỂU SỐ LIỆU VỀ CẤP ỦY, THƯỜNG VỤ, BÍ THƯ, CHỦ TỊCH, PHÓ CHỦ TỊCH UBND XÃ, PHƯỜNG, THỊ TRẤN
(Nhiệm kỳ 2010-2015)

Đơn vị tính: Người

CHỈ TIÊU	Ủy viên Ban chấp hành		Ủy viên Ban Thường vụ		Bí thư		Chủ tịch UBND		Bí thư kiêm Chủ tịch UBND		Phó Chủ tịch UBND	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Tổng số	2351	100	574	100	266	100	142	100	6	100	227	100
Trong đó:												
- Phụ nữ	417	17.74	40	6.97	15	5.64	6	4.23	0	0.00	31	13.66
- Dân tộc thiểu số	404	17.18	111	19.34	23	8.65	27	19.01	0	0.00	34	14.98
- Tôn giáo	169	7.19	20	3.48	8	3.01	1	0.70	0	0.00	15	6.61
- Cán bộ tăng cường, luân chuyển về	67	2.85	66	11.50	37	13.91	24	16.90	3	50.00	5	2.20
1. Tuổi đời (Tính từ đầu nhiệm kỳ hoặc bổ nhiệm)	2351	100	574	100	266	100	142	100	6	100	227	100
- Dưới 30 tuổi	87	3.70	4	0.70	1	0.38	1	0.70	0		14	6.17
- Từ 30 đến 40 tuổi	476	20.25	80	13.94	22	8.27	31	21.83	2	33.33	63	27.75
- Từ 41 đến 45 tuổi	453	19.27	155	27.00	38	14.29	36	25.35	2	33.33	54	23.79
- Từ 46 đến 50 tuổi	567	24.12	144	25.09	76	28.57	48	33.80	2	33.33	47	20.70
- Từ 51 đến 55 tuổi	633	26.92	136	23.69	74	27.82	21	14.79	0		44	19.38
- Trên 55 tuổi	135	5.74	55	9.58	55	20.68	5	3.52	0		5	2.20
2. Trình độ học vấn phổ thông	2351	100	574	100	266	100	142	100	6	100	227	100
- Tiểu học	32	1.36	4	0.70	2	0.75	0		0		1	0.44
- Trung học cơ sở	298	12.68	71	12.37	33	12.41	10	7.04	0		12	5.29
- Trung học phổ thông	2021	85.96	499	86.93	231	86.84	132	92.96	6	100	214	94.27
3. Trình độ chuyên môn	2319	98.64	570	99.30	243	91.35	142	100	6	100	227	3783
- Sơ cấp chuyên môn	166	7.06	19	3.31	1	0.38	2	1.41	0		2	0.88

CHỈ TIÊU	Ủy viên Ban chấp hành		Ủy viên Ban Thường vụ		Bí thư		Chủ tịch UBND		Bí thư kiêm Chủ tịch UBND		Phó Chủ tịch UBND	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
- Trung học chuyên nghiệp	799	33.99	223	38.85	53	19.92	67	47.18	0		99	43.61
- Đại học, cao đẳng	1255	53.38	299	52.09	169	63.53	69	48.59	6	100	126	55.51
- Sau đại học	99	4.21	29	5.05	20	7.52	4	2.82	0		0	0.00
4. Trình độ lý luận chính trị	1588	67.55	485	84.49	212	79.70	132	92.96	6	100	191	84.14
- Sơ cấp	293	12.46	40	6.97	7	2.63	7	4.93	0		22	9.69
- Trung cấp	897	38.15	344	59.93	92	34.59	105	73.94	2	33.33	161	70.93
- Cao cấp, Cử nhân	398	16.93	101	17.60	113	42.48	20	14.08	4	66.67	8	3.52
5. Trình độ quản lý	139	5.91	85	14.81	49	18.42	44	30.99	4	66.67	40	17.62
- Quản lý Kinh tế	56	2.38	24	4.18	16	6.02	15	10.56	1	16.67	15	46.61
- Quản lý nhà nước	83	3.53	61	10.63	33	12.41	29	20.42	3	50.00	25	11.05
- Khác	0		0		0		0		0		0	





TỈNH ỦY
LÂM ĐỒNG

CHỈ TIÊU

Đà Lạt, ngày 13 tháng 11 năm 2017

Biểu: 3B

**BIỂU SỐ LIỆU VỀ CẤP ỦY, THƯỜNG VỤ, BÍ THƯ, CHỦ TỊCH,
PHÓ CHỦ TỊCH UBND XÃ, PHƯỜNG, THỊ TRẤN (Nhiệm kỳ 2015-2020)**

Đơn vị tính: **Người**[illegible]



TỈNH ỦY LÂM ĐỒNG

TỈNH ỦY
LÂM ĐỒNG

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Đà Lạt, ngày 13 tháng 11 năm 2017

Biểu: 4A

BIỂU TỔNG HỢP SỐ LIỆU VỀ QUY HOẠCH CÁN BỘ TỈNH LÂM ĐỒNG
(Nhiệm kỳ 2010-2015)

Đơn vị tính: Lược

Cấp	Chức danh quy hoạch	Tổng số	Nữ	Dân tộc thiểu số	Độ tuổi (thời điểm tính là khi quy hoạch được phê)						Chuyên môn			LLCT	
					≤ 30	31-35	36-40	41-45	46-50	Trên 50	Trung cấp, Cao đẳng	Đại học	Trên Đại học	Trung cấp	Cao cấp CN
					6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
TỈNH ỦY LÂM ĐỒNG	Ban Chấp hành	103	20	5		2	6	5	18	72	1	86	16	1	98
	%	100%	19%	5%		2%	6%	5%	17%	70%	1%	83%	16%	1%	95%
	Ban Thường vụ	26	2	1					8	18		22	4		26
	%	100%	8%	4%					31%	69%		85%	15%		100%
	Bí thư	2								2		2			2
	%	100%								100%		100%			100%
	Phó Bí thư	6								6		5	1		6
	%	100%								100%		83%	17%		100%
	Chủ tịch UBND	2								2		2			2
	%	100%								100%		100%			100%
	Chủ tịch HĐND	2								2		2			2
	%	100%								100%		100%			100%
	Phó Chủ tịch UBND	12	2						8	4		9	3		12
	%	100%	17%						67%	33%		75%	25%		100%

Cấp	Chức danh quy hoạch	Tổng số	Nữ	Dân tộc thiểu số	Độ tuổi (thời điểm tính là khi quy hoạch được phê)						Chuyên môn			LLCT	
					≤ 30	31-35	36-40	41-45	46-50	Trên 50	Trung cấp, Cao đẳng	Đại học	Trên Đại học	Trung cấp	Cao cấp CN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	Phó Chủ tịch HĐND %	3 100%	1 33%	1 33%					1 33%	2 67%		3 100%			3 100%
HUYỆN, THÀNH PHỐ TRỰC THUỘC	Ban Chấp hành %	987 100%	159 16%	93 9%	12 1%	92 9%	132 13%	252 26%	307 31%	181 18%	130 13%	782 79%	21 2%	331 34%	477 48%
	Ban Thường vụ %	301 100%	35 12%	22 7%		9 3%	29 10%	81 27%	94 31%	90 30%	15 5%	272 90%	9 3%	44 15%	243 81%
	Bí thư %	45 100%		5 11%				3 7%	20 44%	22 49%		43 96%	1 2%	1 2%	44 98%
	Phó Bí thư %	74 100%	9 12%	11 15%		1 1%	5 7%	10 14%	28 38%	31 42%	11 15%	61 82%	1 1%	5 7%	68 92%
	Chủ tịch UBND %	42 100%		3 7%		1 2%		4 10%	23 55%	14 33%		42 100%			42 100%
	Chủ tịch HĐND %	38 100%	1 3%	1 3%				5 13%	18 47%	15 39%		36 95%	1 3%		38 100%
	Phó Chủ tịch UBND %	104 100%	14 13%	3 3%		2 2%	12 12%	42 40%	34 33%	14 13%		101 97%	3 3%	6 6%	90 87%
	Phó Chủ tịch HĐND %	55 100%	10 18%	8 15%			11 20%	14 25%	21 38%	9 16%	7 13%	48 87%		17 31%	38 69%
	Bí thư %	425 100%	32 8%	96 23%	9 2%	39 9%	72 17%	108 25%	113 27%	82 19%	188 44%	160 38%	2 0%	341 80%	34 8%

Cấp	Chức danh quy hoạch	Tổng số	Nữ	Dân tộc thiểu số	Độ tuổi (thời điểm tính là khi quy hoạch được phê)						Chuyên môn			LLCT	
					≤ 30	31-35	36-40	41-45	46-50	Trên 50	Trung cấp, Cao đẳng	Đại học	Trên Đại học	Trung cấp	Cao cấp CN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
XÃ PHƯỜNG THỊ TRẤN	Phó Bí thư	561	72	152	24	95	103	143	113	83	239	157	40	429	9
	%	100%	13%	27%	4%	17%	18%	25%	20%	15%	43%	28%	7%	76%	2%
	Chủ tịch HĐND	430	36	99	6	55	74	111	104	80	194	137		325	26
	%	100%	8%	23%	1%	13%	17%	26%	24%	19%	45%	32%		76%	6%
	Chủ tịch UBND	437	33	95	7	73	87	112	104	50	169	170	1	319	12
	%	100%	8%	22%	2%	17%	20%	26%	24%	11%	39%	39%	0%	73%	3%

VIỆT



TỈNH ỦY LÂM ĐỒNG

TỈNH ỦY
LÂM ĐỒNG

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Đà Lạt, ngày 13 tháng 11 năm 2017

Biểu: 4B

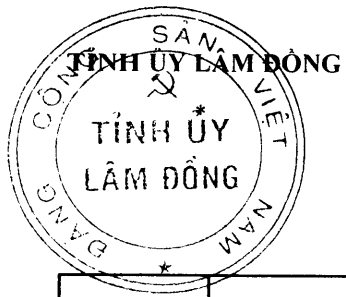
BIỂU TỔNG HỢP SỐ LIỆU VỀ QUY HOẠCH CÁN BỘ TỈNH LÂM ĐỒNG

(Nhiệm kỳ 2015-2020)

Đơn vị tính: Lượt

Cấp	Chức danh quy hoạch	Tổng số	Nữ	Dân tộc thiểu số	Độ tuổi (thời điểm tính là khi quy hoạch được phê duyệt)						Chuyên môn			LLCT	
					≤ 30	31-35	36-40	41-45	46-50	Trên 50	Trung cấp, cao đẳng	Đại học	Trên Đại học	Trung cấp	Cao cấp CN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
TỈNH ỦY LÂM ĐỒNG	Ban Chấp hành	88	28	6		5	12	15	32	24		77	11	5	76
	%	100%	32%	7%		6%	14%	17%	36%	27%		88%	13%	6%	86%
	Ban Thường vụ	22	5	3			3	3	8	7		19	3		22
	%	100%	23%	14%			14%	14%	36%	32%		86%	14%		100%
	Bí thư	3							1	2		2	1		3
	%	100%							33%	67%		67%	33%		100%
	Phó Bí thư	8	2				1		5	2		6	2		8
	%	100%	25%				13%		63%	25%		75%	25%		100%
	Chủ tịch UBND	4							2	2		2	2		4
	%	100%							50%	50%		50%	50%		100%
	Chủ tịch HĐND	3							1	2		2	1		3
	%	100%							33%	67%		67%	33%		100%
	Phó Chủ tịch UBND	8	1						4	4		7	1		8
	%	100%	13%						50%	50%		88%	13%		100%
	Phó Chủ tịch HĐND	4					1		2	1		4			4
	%	100%					25%		50%	25%		100%			100%
	Ban Chấp hành	1051	223	112	11	164	186	248	260	182	83	912	49	336	524
	%	100%	21%	11%	1%	16%	18%	24%	25%	17%	8%	87%	5%	32%	50%

Cấp	Chức danh quy hoạch	Tổng số	Nữ	Dân tộc thiểu số	Độ tuổi (thời điểm tính là khi quy hoạch được phê duyệt)						Chuyên môn			LLCT	
					≤ 30	31-35	36-40	41-45	46-50	Trên 50	Trung cấp, cao đẳng	Đại học	Trên Đại học	Trung cấp	Cao cấp CN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
HUYỆN, THÀNH PHỐ TRỰC THUỘC	Ban Thường vụ	313	61	35	1	21	66	75	82	70	6	289	16	39	256
	%	100%	19%	11%	0%	7%	21%	24%	26%	22%	2%	92%	5%	12%	82%
	Bí thư	38	3	3		4	1	5	10	18		37	1		38
	%	100%	8%	8%		11%	3%	13%	26%	47%		97%	3%		100%
	Phó Bí thư	77	13	8		4	11	22	21	18		70	6	1	72
	%	100%	17%	10%		5%	14%	29%	27%	23%		91%	8%	1%	94%
	Chủ tịch UBND	36	1	2			2	8	63	12		32	4		36
	%	100%	3%	6%			6%	22%	175%	33%		89%	11%		100%
	Chủ tịch HĐND	33	3	1			2	7	12	12		32	1		33
	%	100%	9%	3%			6%	21%	36%	36%		97%	3%		100%
XÃ PHƯỜNG THỊ TRẤN	Phó Chủ tịch UBND	82	12	6		3	19	23	23	14		69	13		70
	%	100%	15%	7%		4%	23%	28%	28%	17%		84%	16%		94%
	Phó Chủ tịch HĐND	40	12	5		2	11	11	12	4		35	4		38
	%	100%	30%	13%		5%	28%	28%	30%	10%		88%	10%		95%
	Bí thư	435	40	90	3	37	77	121	107	87	144	238	10	318	82
	%	100%	9%	21%	1%	9%	18%	28%	25%	20%	33%	55%	2%	73%	19%
	Phó Bí thư	601	92	153	22	108	127	152	124	64	222	310		491	18
	%	100%	15%	25%	4%	18%	21%	25%	21%	11%	37%	52%		82%	3%
	Chủ tịch HĐND	422	44	93	15	56	90	88	101	72	148	218	6	304	51
	%	100%	10%	22%	4%	13%	21%	21%	24%	17%	35%	52%	1%	72%	12%
	Chủ tịch UBND	423	33	71	10	61	95	109	93	51	129	254	3	340	31
	%	100%	8%	17%	2%	14%	22%	26%	22%	12%	30%	60%	1%	80%	7%



ĐẢNG CÔNG SẢN VIỆT NAM

Đà Lạt, ngày 13 tháng 11 năm 2017

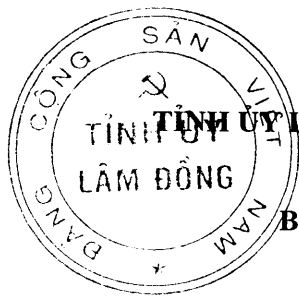
Biểu: 5A

BIỂU SỐ LIỆU VỀ LUÂN CHUYỂN CÁN BỘ

Đơn vị tính: **Lượt**

	Hình thức luân chuyển	Nhiệm kỳ 2010-2015							Nhiệm kỳ 2015-2020						
		Tổng số	Bí thư	Phó Bí thư		Chủ tịch UBND	Phó CT UBND	Chức danh khác*	Tổng số	Bí thư	Phó Bí thư		Chủ tịch UBND	Phó Chủ tịch UBND	Chức danh khác*
				Thường trực	Phụ trách cơ sở						Thường trực	Phụ trách cơ sở			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Luân chuyển dọc	Trung ương về địa phương	2					1	1							
	Tỉnh về huyện, thành phố	10	5		1	3	1		6	3	2		1		
	Huyện, thành phố lên tỉnh	3						3	3						3
	Huyện, thành phố về xã, phường	90	42	7		22	8	11	42	20	4	1	13	4	
	Xã, phường lên Huyện, thành phố	30		2		3	3	22	18	3	3		6	1	5
Luân chuyển ngang	Sở, ngành - Sở, ngành	29						29	3						3
	Huyện, thành phố - Huyện, thành phố								16					6	10
	Xã, phường- Xã, phường	27	9	3		10	4	1	6		3		1	2	

Chức danh khác*: các chức danh theo chủ trương không phải là người địa phương và chức danh luân chuyển ngành dọc (như Thuế, Hải quan, BHXH, Kho bạc...)



TỈNH ỦY LÂM ĐỒNG

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

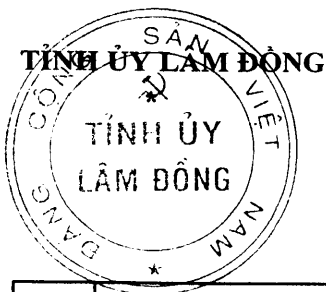
Đà Lạt, ngày 3 tháng 11 năm 2017

BIỂU TỔNG HỢP SỐ LIỆU VỀ BỔ NHIỆM CÁN BỘ TẠI CÁC SỞ, BAN, NGÀNH CẤP TỈNH

(Nhiệm kỳ 2010-2015)

Biểu: 6A

Số tt	Chức danh bổ nhiệm	Tổng số	Nữ	Dân tộc thiểu số	Độ tuổi						Chuyên môn			LLCT	
					≤30	31-35	36-40	41-45	46-50	Trên 50	Trung cấp	Đại học	Trên Đại học	Trung cấp	CC,CN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
A	Hành chính														
	TỔNG CỘNG														
1	Giám đốc Sở, Ngành và tương đương	23	4					3	8	12		12	11		21
	Tỷ lệ %	100%						13.0%	34.8%	52.2%		52.2%	47.8%		91.3%
2	Phó Giám đốc Sở, Ngành và tương đương	46	3				2	1	7	9		7	8		19
	Tỷ lệ %	100%	6.5%				4.3%	2.2%	15.2%	19.6%		15.2%	17.4%		41.3%
3	Trưởng phòng và tương đương	132	13			3	11	21	24	18		47	30	17	51
	Tỷ lệ %	100%	9.8%			2.3%	8.3%	15.9%	18.2%	13.6%		35.6%	22.7%	12.9%	38.6%
4	Phó Trưởng phòng và tương đương	183	33	2	5	22	17	13	21	23		73	27	35	35
	Tỷ lệ %	100%	18%	1%	3%	12%	9%	7%	11%	13%		40%	15%	19%	19%
B	Đơn vị sự nghiệp														
	TỔNG CỘNG														
1	Giám đốc Sở, Ngành và tương đương	6						1	1	4		2	4		5
	Tỷ lệ %	100%						16.7%	16.7%	66.7%		33.3%	66.7%		83.3%
2	Phó Giám đốc Sở, Ngành và tương đương	15	1			1	3	2	3	6		11	4		10
	Tỷ lệ %	100%	6.7%			6.7%	20%	13.3%	20%	40%		73.3%	26.7%		66.7%
3	Trưởng phòng và tương đương	54	9		2	7	6	15	11	13		31	23	6	14
	Tỷ lệ %	100%	16.7%		3.7%	13%	11.1%	27.8%	20.4%	24.1%		57.4%	42.6%	11.1%	25.9%
4	Phó Trưởng phòng và tương đương	52	18	1	2	13	17	8	4	10	2	36	14	8	4
	Tỷ lệ %	100%	34.6%	1.9%	3.8%	25%	32.7%	15.4%	7.7%	19.2%	3.8%	69.2%	26.9%	15.4%	7.7%



ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Đà Lạt, ngày 13 tháng 11 năm 2017

BIỂU TỔNG HỢP SỐ LIỆU VỀ BỔ NHIỆM CÁN BỘ TẠI CÁC SỞ, BAN, NGÀNH CẤP TỈNH
(Nhiệm kỳ 2015-2020)

Biểu: 6B

Số tt	Chức danh bổ nhiệm	Tổng số	Nữ	Dân tộc thiểu số	Độ tuổi						Chuyên môn			LLCT	
					≤30	31-35	36-40	41-45	46-50	Trên 50	Trung cấp	Đại học	Trên đại học	Trung cấp	CC, CN
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)
A	Hành chính														
	TỔNG CỘNG														
1	Giám đốc Sở, Ngành và tương đương	12	2					3	4	5		5	7		12
	Tỷ lệ %	100%	16.7%					25%	33.3%	41.7%		41.7%	58.3%		100%
2	Phó Giám đốc Sở, Ngành và tương đương	29	4					6	6	4		4	12		16
	Tỷ lệ %	100%	13.8%					20.7%	20.7%	13.8%		13.8%	41.4%		55.2%
3	Trưởng phòng và tương đương	84	7			2	7	14	16	12		26	25	12	36
	Tỷ lệ %	100%	8.3%			2.4%	8.3%	16.7%	19%	14.3%		31%	29.8%	14%	42.9%
4	Phó Trưởng phòng và tương đương	121	16	1		11	21	23	13	10		49	29	24	39
	Tỷ lệ %	100%	13%	1%		9%	17%	19%	11%	8%		40%	24%	20%	32%
B	Đơn vị sự nghiệp														
	TỔNG CỘNG														
1	Giám đốc Sở, Ngành và tương đương	5						1	1	3		1	4		4
	Tỷ lệ %	100%						20%	20%	60%		20%	80%		80%
2	Phó Giám đốc Sở, Ngành và tương đương	13	1				5	3	2	3		8	5		9
	Tỷ lệ %	100%	7.7%				38.5%	23.1%	15.4%	23.1%		61.5%	38.5%		69.2%
3	Trưởng phòng và tương đương	39	8		1	4	15	5	6	8		23	16	7	5
	Tỷ lệ %	100%	20.5%		2.6%	10.3%	38.5%	12.8%	15.4%	20.5%		59%	41%	17.9%	12.8%
4	Phó Trưởng phòng và tương đương	37	10		2	11	9	6	2	7	2	26	9	12	2
	Tỷ lệ %	100%	27%		5.4%	29.7%	24.3%	16.2%	5.4%	18.9%	5.4%	70.3%	24.3%	32.4%	5.4%