

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

**ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN
LÃNH ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ
CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ TỪ NĂM 1996 ĐẾN NĂM 2015**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
CHUYÊN NGÀNH: LỊCH SỬ ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM**



HÀ NỘI - 2023

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN
LÃNH ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ
CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ TỪ NĂM 1996 ĐẾN NĂM 2015

LUẬN ÁN TIẾN SĨ
CHUYÊN NGÀNH: LỊCH SỬ ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

HÀ NỘI - 2023

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH

**ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN
LÃNH ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ
CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ TỪ NĂM 1996 ĐẾN NĂM 2015**

**LUẬN ÁN TIẾN SĨ
CHUYÊN NGÀNH: LỊCH SỬ ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM
MÃ SỐ: 922 90 15**

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

- 1. PGS, TS. Nguyễn Danh Tiên**
- 2. TS. Trần Thị Nhẫn**

HÀ NỘI - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Nghiên cứu sinh xin cam đoan Luận án này là công trình nghiên cứu khoa học của riêng mình. Các tư liệu, nội dung khảo sát và kết quả nghiên cứu trong luận án là mới mẻ, khách quan và không trùng lặp với bất kỳ công trình khoa học nào đã công bố.

Nghệ An, ngày 10 tháng 02 năm 2023

Tác giả luận án

Dương Thanh Bình

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

MỞ ĐẦU	1
Chương 1. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....	7
1.1. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC, ĐỀ TÀI LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	7
1.1.1. Các công trình nghiên cứu về đội ngũ cán bộ	7
1.1.2. Các công trình nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở	13
1.1.3. Nhóm công trình liên quan đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ tỉnh Nghệ An	19
1.2. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CỦA CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ ĐỀ CẬP VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN TIẾP TỤC GIẢI QUYẾT	22
1.2.1. Kết quả của các công trình khoa học liên quan đến luận án	22
1.2.2. Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu.....	25
Tiểu kết chương 1	27
Chương 2. CHỦ TRƯỞNG VÀ SỰ CHỈ ĐẠO CỦA ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ TỪ NĂM 1996 ĐẾN NĂM 2005.....	28
2.1. NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG VÀ CHỦ TRƯỞNG CỦA ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ (1996 -2005).....	28
2.1.1. Những yếu tố tác động đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.....	28
2.1.2. Chủ trương của Đảng bộ tỉnh Nghệ An về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở (1996-2005).....	38
2.2. QUÁ TRÌNH ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN CHỈ ĐẠO XÂY	

DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ	43
2.2.1. Chỉ đạo đánh giá cán bộ và quy hoạch, tạo nguồn cán bộ	43
2.2.2. Chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.....	50
2.2.3. Chỉ đạo công tác bổ nhiệm, quản lý và luân chuyển cán bộ	57
2.2.4. Chỉ đạo thực hiện chính sách cán bộ	60
Tiểu kết chương 2.....	65
Chương 3. ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN LÃNH ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI	
NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ TỪ NĂM 2005 ĐẾN 2015.....	66
3.1. YÊU CẦU MỚI VÀ CHỦ TRƯỞNG CỦA ĐẢNG BỘ TỈNH	
NGHỆ AN VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP	
CƠ SỞ.....	66
3.1.1. Yêu cầu mới đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ đáp	
ứng nhiệm vụ đẩy mạnh công cuộc đổi mới.....	66
3.1.2. Chủ trương của Đảng bộ tỉnh Nghệ An về xây dựng đội	
ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.....	73
3.2. ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN CHỈ ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI	
NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ	79
3.2.1. Chỉ đạo đánh giá cán bộ, quy hoạch và tạo nguồn cán bộ	79
3.2.2. Chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.....	83
3.2.3. Chỉ đạo công tác bổ nhiệm, quản lý và luân chuyển cán bộ	91
3.2.4. Chỉ đạo thực hiện chính sách cán bộ	98
Tiểu kết chương 3.....	102
Chương 4. NHẬN XÉT VÀ MỘT SỐ KINH NGHIỆM.....	103
4.1. NHẬN XÉT QUÁ TRÌNH ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN LÃNH	
ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ	
(1996 - 2015)	103
4.1.1. Ưu điểm và nguyên nhân.....	103
4.1.2. Hạn chế và nguyên nhân.....	117
4.2. MỘT SỐ KINH NGHIỆM TỪ QUÁ TRÌNH ĐẢNG BỘ NGHỆ	
AN LÃNH ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT	
CẤP CƠ SỞ (1996 - 2015).....	121
4.2.1. Nhận thức đúng đắn vai trò, vị trí, tầm quan trọng của đội ngũ	

cán bộ và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	121
4.2.2. Quán triệt và vận dụng đúng đắn, sáng tạo chủ trương của Đảng vào điều kiện thực tiễn của địa phương, kịp thời đề ra chủ trương, biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phù hợp	125
4.2.3. Tập trung lãnh đạo, thực hiện có hiệu quả các khâu trong công tác cán bộ, đồng thời lựa chọn đúng khâu đột phá để tạo sự chuyển biến căn bản trong đội ngũ cán bộ cơ sở.....	128
4.2.4. Tăng cường phối kết hợp các cấp, các ngành, phát huy vai trò của nhân dân, của các đoàn thể quần chúng trong xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, coi trọng vai trò tự đào tạo, tự rèn luyện của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở	133
4.2.5. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá, sử dụng cán bộ một cách khách quan, khoa học và công tâm.....	134
KẾT LUẬN	138
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ	
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN.....	141
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	142
PHỤ LỤC	171

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

TT	Từ viết tắt	Từ đầy đủ
1	CNH, HĐH	Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
2	HĐND	HĐND
3	UBND	Ủy ban nhân dân

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1. Chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở - năm 1996	35
Biểu đồ 2.2. Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở chưa qua đào tạo - năm 1996.....	36
Biểu đồ 4.1. So sánh trình độ văn hoá, chuyên môn của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở từ năm 1996 đến năm 2015.....	112
Biểu đồ 4.2. So sánh trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở	113
Biểu đồ 4.3. So sánh trình độ trị của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của tỉnh Nghệ An so với mức chung cả nước	114

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Xây dựng cán bộ là một nội dung quan trọng, được các nhà lý luận mácxít đề cập trong các tác phẩm của mình. C. Mác đã nêu rõ: “Muốn thực hiện tư tưởng thì cần có những con người sử dụng lực lượng thực tiễn” [72, tr.181]. Hồ Chí Minh từng viết: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hay kém” [73, tr.269, 240]. Nhận thức được điều đó, Đảng, Nhà nước đã ban hành nhiều nghị quyết, chính sách, pháp luật về công tác cán bộ nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ qua các giai đoạn cách mạng khác nhau. Công tác cán bộ được xác định là “công việc gốc” của Đảng

Trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, bên cạnh những thành tựu, thuận lợi, đất nước cũng đứng trước những thách thức, khó khăn, trong đó có các nguy cơ tác động đến sự nghiệp cách mạng và công tác cán bộ của Đảng. Bởi vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ có vị trí hết sức quan trọng.

Cấp cơ sở có vị trí, vai trò hết sức quan trọng trong việc vận động nhân dân triển khai thực hiện đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, phát huy quyền làm chủ của dân, khai thác nguồn lực cho mục tiêu ổn định, phát triển ở khu dân cư. Nhằm thực hiện tốt vai trò đó, trước hết cần có đội ngũ cán bộ chủ chốt ở cơ sở có phẩm chất tốt, có trình độ chuyên môn, có năng lực chỉ đạo thực tiễn và đổi mới, sáng tạo, gắn bó với Nhân dân. Thực tiễn cho thấy, nơi nào quan tâm xây dựng và làm tốt công tác cán bộ cơ sở, thì ở đó tình hình kinh tế - xã hội phát triển ổn định, đảm bảo được công tác quốc phòng - an ninh. Ngược lại, ở đâu công tác cán bộ không được quan tâm, đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở chưa đảm bảo năng lực, uy tín, có biểu hiện tiêu cực, suy thoái... thì ở đó tình hình khó khăn, bị các thế lực xấu, thù địch lợi

dụng, dễ trở thành điểm nóng chính trị - xã hội.

Quán triệt quan điểm của các nhà lý luận mác xít và chủ trương, chính sách của Trung ương, từ năm 1996, Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã quan tâm lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở, coi đó là nhiệm vụ trọng yếu, thường xuyên, gắn với nhiệm vụ xây dựng hệ thống chính trị ở địa phương. Do đó, việc xây dựng cán bộ chủ chốt ở cấp cơ sở ở Nghệ An đạt được nhiều kết quả nổi bật. Số lượng, chất lượng của đội ngũ cán bộ không ngừng được nâng lên, góp phần quan trọng đưa Nghệ An từ tỉnh nghèo, kinh tế kém phát triển, từng bước trở thành tỉnh khá ở khu vực Bắc Trung Bộ. Bên cạnh đó, công tác xây dựng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của Đảng bộ tỉnh Nghệ An vẫn còn những hạn chế. Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã, phường, thị trấn tỉnh Nghệ An chưa thực sự đáp ứng yêu cầu quản lý, điều hành, trong thời kỳ mới.

Do vậy, đi sâu nghiên cứu quá trình lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của Đảng bộ tỉnh Nghệ An trong giai đoạn 1996-2015 một cách hệ thống, toàn diện; từ đó, đánh giá ưu điểm, hạn chế, đúc rút những kinh nghiệm chủ yếu, góp phần nâng cao hiệu quả, chất lượng xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở xã, phường, thị trấn nói chung, tỉnh Nghệ An nói riêng trong giai đoạn tiếp theo là rất cần thiết, có ý nghĩa lý luận, thực tiễn và mang tính thời sự sâu sắc.

Với những lý do đó, nghiên cứu sinh chọn đề tài: ***“Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ năm 1996 đến năm 2015”*** làm Luận án Tiến sĩ Lịch sử, chuyên ngành Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của Luận án

2.1. Mục đích

Làm rõ quá trình Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo và đúc kết những kinh nghiệm trong xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt trong hệ thống chính trị

cấp cơ sở từ năm 1996 đến năm 2015.

2.2. Nhiệm vụ

Thứ nhất, tổng quan các nghiên cứu, có liên quan đến đề tài luận án.

Thứ hai, làm rõ những yếu tố tác động đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của Đảng bộ tỉnh Nghệ An từ năm 1996 đến năm 2015.

Thứ ba, hệ thống và phân tích chủ trương của Đảng bộ tỉnh Nghệ An về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ năm 1996 đến năm 2015. Làm rõ quá trình Đảng bộ tỉnh Nghệ An chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở qua 2 giai đoạn 1996-2005 và 2005-2015.

Thứ tư, đánh giá những ưu điểm, hạn chế và đúc kết một số kinh nghiệm từ thực tiễn lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của Đảng bộ tỉnh Nghệ An từ năm 1996 đến năm 2015.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của Luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Chủ trương và sự chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của Đảng bộ tỉnh Nghệ An từ năm 1996 đến năm 2015.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Nội dung nghiên cứu*: Luận án tập trung nghiên cứu quá trình Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở (xã, phường, thị trấn) từ năm 1996 đến năm 2015.

“Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở” là cán bộ công tác tại các xã, phường, thị trấn ở Việt Nam hiện nay. Theo Luật Cán bộ, công chức: “Cán bộ xã, phường, thị trấn (sau đây gọi chung là cấp xã) là công dân Việt Nam, được bầu cử giữ chức vụ theo nhiệm kỳ trong Thường trực HĐND, Ủy ban nhân dân, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu các tổ chức chính trị xã hội cấp xã” [83, tr.11]. “Cán bộ chủ chốt là những người đứng đầu quan trọng nhất trong một tập thể, có quyền ra quyết định về chủ trương, có trách nhiệm về quyền điều hành một tập thể, một đơn vị, một tổ chức để thực hiện những

nhiệm vụ tập thể hoặc tổ chức ấy, thậm chí có thể chi phối, dẫn dắt toàn bộ hoạt động của một tổ chức” [205, tr. 35-36].

Như vậy, đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở (cấp xã) là công dân Việt Nam, được bầu cử, nắm giữ các chức vụ, trong Thường trực HĐND, UBND, Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy, người đứng đầu trong các đoàn thể chính trị xã hội ở cấp xã. Với cách tiếp cận đó, Luận án nghiên cứu đối tượng cán bộ gồm các chức danh: Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy; Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND và UBND; Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Chủ tịch Hội Cựu chiến binh Việt Nam, Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Chủ tịch Hội Nông dân Việt Nam, Bí thư Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh cấp xã.

Luận án tập trung phân tích, làm rõ nội dung lãnh đạo, chỉ đạo: việc hoạch định chủ trương và quá trình Đảng bộ tỉnh Nghệ An chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trên các mặt: Công tác đánh giá, quy hoạch và tạo nguồn cán bộ; công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; công tác bổ nhiệm, quản lý và luân chuyển cán bộ; chỉ đạo thực hiện chính sách cán bộ.

- *Không gian nghiên cứu*: ở địa bàn tỉnh Nghệ An.

- *Thời gian nghiên cứu*: từ năm 1996 đến năm 2015, trải qua 4 kỳ Đại hội của Đảng bộ tỉnh Nghệ An. Năm 1996 là năm Đảng bộ tỉnh Nghệ An tổ chức Đại hội lần thứ XIV nhiệm kỳ 1996-2000, đồng thời bước sang năm 1997 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá VIII) ban hành Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba. Năm 2015, là năm tổ chức Đại hội Đảng bộ tỉnh Nghệ An lần thứ XVIII, đồng thời là năm chuẩn bị cho việc tổng kết 20 năm thực hiện Chiến lược cán bộ của Đảng.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn, nguồn tài liệu và phương pháp nghiên cứu của Luận án

4.1. Cơ sở lý luận và thực tiễn

- *Cơ sở lý luận*: Luận án dựa trên cơ sở lý luận Mác - Lênin, tư tưởng

Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng về cán bộ và công tác cán bộ.

- *Cơ sở thực tiễn*: thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở Nghệ An được phản ánh trong các văn kiện, báo cáo của Đảng bộ tỉnh Nghệ An, các ban Đảng, chính quyền, đoàn thể và qua khảo sát thực tiễn tại tỉnh Nghệ An.

4.2. Nguồn tài liệu

- Văn kiện của Đảng: Các văn kiện của Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư và của các cấp ủy Đảng: Tỉnh ủy, Huyện ủy, Đảng ủy cấp xã về cán bộ và công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong thời kỳ đổi mới, đặc biệt tập trung trong thời gian từ năm 1996 đến năm 2015.

- Văn bản của Nhà nước; Ủy ban nhân dân tỉnh; các sở, ban, ngành; Huyện ủy, Ủy ban nhân dân cấp huyện... tỉnh Nghệ An về xây dựng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong thời kỳ đổi mới, đặc biệt là từ năm 1996 đến 2015;

- Sách, bài viết: Các công trình nghiên cứu về địa lý, lịch sử, kinh tế... tỉnh Nghệ An; các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ.

4.3. Phương pháp nghiên cứu

Luận án chú trọng việc sử dụng phương pháp lịch sử để phản ánh chân thực lịch sử quá trình Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ năm 1996 đến năm 2015. Đồng thời tác giả cũng sử dụng phương pháp logic để phân tích, tổng hợp, đánh giá, đưa ra những nhận định, quan điểm về quá trình lãnh đạo của Đảng bộ tỉnh, rút ra những nhận xét và kinh nghiệm cơ bản. Bên cạnh đó, luận án cũng sử dụng các phương pháp nghiên cứu liên ngành như: phương pháp thống kê, so sánh, phỏng vấn ý kiến chuyên gia... để thực hiện mục đích, nhiệm vụ đề ra.

5. Đóng góp mới về khoa học của Luận án

- Góp phần vào việc phục dựng diễn biến Đảng bộ tỉnh Nghệ An thực hiện việc tổ chức xây dựng cán bộ chủ chốt ở cơ sở từ năm 1996 đến năm

2015.

- Góp phần tổng kết chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã của Đảng, giai đoạn cả nước thực hiện CNH, HĐH, mở rộng quan hệ với thế giới (qua thực tiễn địa bàn tỉnh Nghệ An).

- Cung cấp những luận cứ cho việc bổ sung, phát triển chủ trương, chính sách của Đảng bộ tỉnh Nghệ An, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng cán bộ cơ sở của tỉnh trong tình hình mới.

- Luận án có thể làm tài liệu để phục vụ công tác nghiên cứu, dạy học ở các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh Nghệ An và khu vực khác.

6. Kết cấu của Luận án

Bên cạnh, mở đầu, kết luận, danh mục các tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung chính của luận án gồm 4 chương, 8 tiết.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC, ĐỀ TÀI LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1.1.1. Các công trình nghiên cứu về đội ngũ cán bộ

1.1.1.1. *Sách chuyên luận, chuyên khảo*

Cuốn sách *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước* của Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (đồng chủ biên) [205] đã trình bày căn cứ khoa học nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, trong đó có đội ngũ lãnh đạo, quản lý các cấp. Các tác giả đã chỉ ra những yêu cầu chung về chất lượng cán bộ phù hợp với thời kỳ mới, đó là: yêu cầu về trí tuệ hóa, chuyên gia hóa, văn hóa hóa đội ngũ cán bộ; yêu cầu bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức (bao gồm cả đạo đức cá nhân và đạo đức nghề nghiệp); thực hiện đồng bộ hóa và tiêu chuẩn hóa từng loại hình cán bộ. Từ đó, nhóm nghiên cứu đã đề xuất mục tiêu đối với cán bộ trong thời kỳ mới là: đảm bảo tính đồng bộ, toàn diện; cơ cấu, bộ máy gọn nhẹ, năng động, hiệu quả; cán bộ phải vững về chính trị, phẩm chất trong sáng; có trình độ cao, năng lực quản lý giỏi, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ.

Trong cuốn sách *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước* do Vũ Văn Hiến chủ biên [48], nhóm nghiên cứu đã trình bày: cán bộ lãnh đạo chủ chốt giữ vị trí đứng đầu, quan trọng nhất ở một cấp, một ngành, một đơn vị; có trách nhiệm chính khi quyết định những vấn đề quan trọng có ảnh hưởng về tất cả các mặt của đời sống xã hội, được quyền định đoạt, xử lý các tình huống diễn ra thuộc phạm vi chức trách, nhiệm vụ của tổ chức, của cấp, của ngành và phù hợp với pháp luật hiện hành. Cán bộ làm công tác quản lý là người trực tiếp chỉ đạo việc xây dựng kế hoạch, ban hành các quyết định, triển khai việc tổ chức, điều

hành, kiểm tra, giám sát các hoạt động của tổ chức, đảm bảo các hoạt động được diễn ra một cách thường xuyên, vận hành một cách tối ưu để thực hiện tốt các mục tiêu, chương trình của chính cơ quan, đơn vị đó. Các tác giả đã khái quát những quan điểm, chính sách chung; đánh giá tình hình cán bộ và công tác xây dựng cán bộ giữ vai trò lãnh đạo, quản lý trong công cuộc đổi mới. Trên cơ sở đó, công trình nghiên cứu đã đề xuất những phương thức căn bản nhằm góp phần nâng cao hiệu quả xây dựng đội ngũ cán bộ.

Công trình của Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương *Cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ công chức* [78] đã phân tích những yêu cầu căn bản đặt ra đối với việc xây dựng nhà nước pháp quyền, trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức; đánh giá thực tế đội ngũ cán bộ, công chức và thể chế quản lý ở Việt Nam từ năm 1945 đến thời điểm nghiên cứu. Nhóm nghiên cứu khẳng định tầm quan trọng của việc xây dựng lực lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý, trong đó việc lựa chọn, bố trí đúng những người giữ vị trí chủ chốt của Đảng và Nhà nước có ý nghĩa hết sức quan trọng. Các tác giả cũng đã trình bày những quan điểm, nguyên tắc chỉ đạo đổi mới công tác cán bộ của Đảng; trong đó, các tác giả nhấn mạnh: Đối với đội ngũ cán bộ, công chức, tư tưởng xuyên suốt là xây dựng, phát triển theo hướng toàn diện, cả về chính trị, phẩm chất, chuyên môn và năng lực thực tiễn, trên nguyên tắc coi trọng cả đạo đức và tài năng, trong đó đức là gốc.

Cuốn sách *Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Nhà nước* của Trần Đình Thắng [100] đã tổng kết quá trình lịch sử hình thành lực lượng cán bộ, viên chức của nhà nước; phân tích, khái quát, hệ thống hóa về các quan điểm, đường lối của Đảng trong quá trình chỉ đạo xây dựng đội ngũ hoạt động trong bộ máy Nhà nước. Đồng thời, tác giả cũng đánh giá kết quả, chỉ ra kinh nghiệm chủ yếu trong quá trình Đảng lãnh đạo, chỉ đạo thể chế hóa, luật pháp hóa, triển khai tổ chức, thực hiện cải cách nền công vụ, công chức, viên chức; đề xuất giải pháp để đẩy mạnh cải cách, xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại, liêm chính, gắn bó với dân. Điểm

cần lưu ý là, tác giả đã chỉ ra yêu cầu khách quan của việc cải cách nền hành chính, xây dựng lực lượng cán bộ, công chức, viên chức, đáp ứng việc xây dựng, hoàn thiện nhà nước pháp quyền, tăng cường pháp chế ở Việt Nam hiện nay. Cải cách công vụ, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức thực hiện theo hướng chuyên nghiệp, tiên tiến, phục vụ thị trường, phục vụ công dân vừa là xu thế chung của các quốc gia trên thế giới trong bối cảnh toàn cầu hóa, vừa là đòi hỏi của công cuộc đổi mới, đẩy mạnh CNH, HĐH và nhu cầu hội nhập quốc tế của nước ta.

Về công tác quy hoạch cán bộ, sách *Đánh giá quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước* do Trần Đình Hoan chủ trì nghiên cứu [49] nhấn mạnh việc cần phải nhận thức sâu sắc rằng mục tiêu của quy hoạch cán bộ không chỉ là phương cách tạo nguồn để rèn luyện, thử thách và bố trí cán bộ, mà còn tạo cơ hội bình đẳng cho cán bộ và người ngoài Đảng có điều kiện phấn đấu vào vị trí lãnh đạo, quản lý. Quy hoạch cán bộ phải tạo ra động lực phấn đấu bình đẳng, công bằng cho mọi người tự khẳng định trở thành người cán bộ lãnh đạo, chỉ đạo theo quy hoạch. Do vậy, phải có chủ trương, chính sách để phát hiện nguồn quy hoạch, phát hiện người hiền tài mà do nhiều nguyên nhân chưa có cơ hội để thể hiện hoặc được phát hiện. Bên cạnh đó, về luân chuyển cán bộ, các tác giả nhận định: luân chuyển đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý không bao hàm ý nghĩa tuyệt đối hóa vai trò của luân chuyển cán bộ, mà chỉ nhằm khẳng định tầm quan trọng của việc tạo ra động lực làm chuyển động mạnh mẽ các bước khác vốn lâu nay đang còn bất cập, yếu kém, không đáp ứng kịp thời các yêu cầu của công tác cán bộ trong tình hình mới. Cần nhận thức rõ việc luân chuyển với cán bộ là một cách thức nhằm rèn luyện, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý thực sự hiệu quả.

Sách chuyên khảo *Xác định cơ cấu và tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo chủ chốt trong hệ thống chính trị đổi mới* do Trần Xuân Sầm (chủ biên) [81] đã khẳng định, việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt trong các tổ chức cấu thành hệ thống chính trị thật sự trong sạch, vững mạnh là nhân tố quyết

định, đảm bảo cho quá trình đổi mới chính trị và toàn bộ công cuộc đổi mới ở Việt Nam diễn ra đúng hướng, vững chắc. Nhóm tác giả đã đưa ra những căn cứ để xác định cơ cấu và tiêu chí cán bộ lãnh đạo chủ chốt, phân tích đánh giá thực trạng chất lượng, hiệu quả hoạt động của cán bộ, chỉ ra nguyên nhân và kinh nghiệm; dự báo sự biến động cơ cấu, tiêu chuẩn, một số loại cán bộ lãnh đạo chủ chốt tiêu biểu; xác định cơ cấu và tiêu chuẩn cơ bản đối với cán bộ. Công trình cũng đề xuất những phương hướng và giải pháp cơ bản có tính hệ thống để xây dựng cán bộ chủ chốt, trong thời kỳ đổi mới.

Cuốn sách *Tiếp tục đổi mới đồng bộ công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước* của Nguyễn Minh Tuấn (chủ biên) [213] đã phân tích vị trí quan trọng của đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ. Tác giả đề xuất đổi mới các bước, từng khâu trong công tác cán bộ: xây dựng các tiêu chí với từng loại hình cán bộ; đánh giá cán bộ; tuyển dụng, bổ nhiệm cán bộ; công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ; luân chuyển điều động, cơ chế, chính sách đối với cán bộ. Công trình nghiên cứu cũng đã chỉ ra những nội dung quan trọng hoạt động nghiên cứu và xây dựng bộ máy, đội ngũ những người làm công tác tổ chức, cán bộ trong thời điểm hiện nay.

Trong công trình nghiên cứu *Bệnh quan liêu trong công tác cán bộ ở nước ta hiện nay: Thực trạng, nguyên nhân và giải pháp* [103], các tác giả Trương Thị Thông và Lê Kim Việt (chủ biên) nhận định: trong quá trình lãnh đạo, Đảng thường xuyên coi trọng việc ngăn chặn, đề phòng bệnh quan liêu trong công tác cán bộ và thu được nhiều kết quả hết sức quan trọng. Nhóm nghiên cứu cũng đã chỉ ra những biểu hiện, bản chất và nguồn gốc dẫn đến tình trạng quan liêu trong công tác cán bộ của các chủ thể tham gia công tác tổ chức, cán bộ; đồng thời, đề xuất những biện pháp quan trọng, nhằm khắc phục, đề phòng bệnh quan liêu, tiêu cực đối với công tác cán bộ ở nước ta.

Cuốn sách *Chiến lược phát triển nhân tài của Việt Nam hiện nay* của các tác giả Cao Văn Thống, Đỗ Xuân Tuất [104] đã trình bày làm rõ những khái niệm và đặc điểm về nhân tài, khảo cứu, rút ra những kinh nghiệm, bài học về quá trình cha ông ta đã trọng dụng, thu hút nhân tài qua các thời kỳ

lịch sử. Bên cạnh đó, các tác giả còn khảo sát kinh nghiệm về sử dụng nhân tài trong lịch sử của đất nước Trung Quốc. Từ đó, nhóm nghiên cứu đề xuất những việc cần phải thực hiện đối với công tác phát triển những người tài năng đối với Việt Nam.

Cùng với cách tiếp cận như trên, công trình *Kinh nghiệm công tác nhân sự của một số nước* của Lê Minh Thông, Nguyễn Danh Châu [102] đã nghiên cứu hệ thống các mô hình bộ máy nhà nước ở một số nước trên thế giới như Hoa Kỳ, Đức, Nhật Bản, Trung Quốc liên quan đến công tác công vụ, công chức; thực hiện việc tuyển dụng, đào tạo, rèn luyện, công tác quản lý và chế độ chính sách... Từ đó, các tác giả chỉ ra những biện pháp nhằm đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác cán bộ ở Việt Nam.

Công trình nghiên cứu *Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc* của Trịnh Cư, Nguyễn Duy Hùng, Lê Văn Yên [35], gồm 8 phần theo từng nội dung liên quan đến xây dựng những người là cán bộ của đất nước Trung Quốc thời gian qua. Thông qua việc khái quát và hệ thống hóa, những lĩnh vực liên quan về công tác cán bộ, các tác giả tập trung đề cập đến những vấn đề như: cải cách thể chế; vai trò lãnh đạo của Đảng; công tác đào tạo, bồi dưỡng tổ chất và năng lực cán bộ; việc tiến cử, đề bạt, quản lý cán bộ Trung Quốc. Các tác giả cũng đã khái quát hóa việc lựa chọn nhân tài của đất nước Trung Quốc với tiêu chí xuyên suốt: chuyên môn hóa, cách mạng hóa, tri thức hóa, trẻ hóa.

1.1.1.2. Đề tài nghiên cứu khoa học, luận án

Luận án tiến sĩ *Đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo của hệ thống chính trị ở Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào hiện nay* của Khăm Phăn Vông Pha Chăn [31] đã làm rõ căn cứ lý luận và hiện trạng về công tác đào tạo, huấn luyện cán bộ ở nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào. Trên cơ sở đó, tác giả đã đề xuất những cách thức cơ bản nhằm làm tốt hơn việc đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, trong thời gian tiếp theo.

Luận án tiến sĩ *Đảng bộ tỉnh Đắk Lắk lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số từ năm 2005 đến năm 2015* chuyên ngành Lịch sử Đảng

của Nguyễn Thị Tĩnh [204], đã trình bày có hệ thống về hoạt động của Đảng bộ tỉnh Đắk Lắk thực hiện đường lối của Đảng, vận dụng vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số tại tỉnh Đắk Lắk giai đoạn 2005-2015. Từ việc đánh giá thành quả và hạn chế còn tồn tại trong lãnh đạo và chỉ đạo của Đảng bộ, luận án đúc rút một số kinh nghiệm qua thực tiễn.

Luận án tiến sĩ chuyên ngành Chính trị học *Phát triển nguồn cán bộ dân tộc thiểu số ở các tỉnh miền núi phía Bắc nước ta hiện nay* của tác giả Trần Thị Thanh Nhàn [76]. Những nghiên cứu trên đã tiếp cận, phân tích khung lý thuyết về công tác cán bộ, đánh giá tình hình, kết quả xây dựng đội ngũ cán bộ và đề xuất phương hướng, nhiệm vụ cơ bản để xây dựng đội ngũ cán bộ ở các vùng miền trên cả nước trong thời gian tới.

1.1.1.3. Bài viết đăng trên các tạp chí khoa học

Bài viết “Thu hút nhân tài ở Ấn Độ và hàm ý đối với Việt Nam” của các tác giả Nguyễn Xuân Trung, Nguyễn Lê Thy Thương [208] chỉ rõ: nhiều quốc gia hiện nay rất quan tâm thực hiện các chính sách thu hút người tài bằng việc tạo không gian làm việc và nhiều chính sách hấp dẫn. Trong đó, Ấn Độ đặc biệt quan tâm thu hút những người có tài năng vào công tác ở các cơ quan quan trọng của nhà nước. Trên cơ sở đó, nhóm tác giả đề xuất giải pháp để thực hiện việc thu hút nhân tài cho Việt Nam, đặc biệt là cần thực hiện việc thu hút những người tài năng một cách thực chất. Tạo môi trường để nhân tài thử nghiệm và phát huy năng lực, đồng thời chú trọng giúp cho việc nâng cao trình độ cho người lao động không chỉ kiến thức mà bao gồm cả kỹ năng và thái độ.

Bài viết “Quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ đổi mới” của Trần Văn Phòng” [77] đã khái quát quá trình phát triển các quan điểm chỉ đạo của Đảng về lực lượng cán bộ và công chức từ Đại hội Đảng lần thứ VI đến Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII. Từ thực tế của cán bộ, công chức hiện nay, tác giả đưa ra những cách thức nhằm xây dựng những người làm trong bộ máy nhà nước có phẩm chất, đạo đức công vụ, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, gần dân, không quan liêu, tiêu cực, tham nhũng trong giai đoạn cách mạng mới.

Bài viết: “Một số vấn đề về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng yêu cầu phát triển thời kỳ mới” của Lê Việt Trung và các cộng sự với [209], đã chỉ ra các vấn đề cần quan tâm trong công tác cán bộ hiện nay, đó là phải quán triệt 5 quan điểm, nắm vững và triển khai hiệu quả hai trọng tâm và 5 đột phá về công tác cán bộ theo Nghị quyết Trung ương 7 khoá XII của Đảng. Các tác giả đã nêu nhiều giải pháp quan trọng, trong đó có giải pháp nêu gương của cán bộ. Người làm cán bộ, mỗi đảng viên phải nêu gương sáng về tấm gương đạo đức, cách mạng, thật sự cần, kiệm, liêm chính, phải có tinh thần phục vụ nhân dân. Việc nêu gương cũng phải được tiến hành đồng thời với công tác kiểm tra, thanh tra của cấp trên, giúp cho việc đánh giá, khen thưởng, thực hiện việc kỷ luật đúng đắn và thực chất, tránh hình thức trong thời gian vừa qua.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở

1.1.2.1. Sách chuyên luận, chuyên khảo

Công trình nghiên cứu về *Hệ thống chính trị cơ sở nông thôn nước ta hiện nay* do Hoàng Chí Bảo (chủ biên) [26] nhận định: cơ sở là nền tảng của xã hội, là nơi diễn ra các kinh tế gắn liền với cuộc sống của người dân, nơi tổ chức phong trào của quần chúng để thực hiện chính sách, luật pháp của đất nước, nên sự ổn định và phát triển của cơ sở sẽ tạo nên sự phồn vinh, thịnh vượng của xã hội. Các tác giả lưu ý, việc đổi mới hoạt động của các thành viên trong các tổ chức chính trị ở cơ sở phải gắn liền với đổi mới tổ chức và nâng cao chất lượng cán bộ, đặc biệt là cán bộ chủ chốt trong Đảng, chính quyền, đoàn thể để thúc đẩy thực hiện và phát triển dân chủ ở cơ sở. Về đội ngũ cán bộ ở cơ sở, các nhà nghiên cứu đã đề xuất các phương thức để công chức hóa cán bộ cơ sở và thực hiện chính sách phù hợp. Bên cạnh đó, việc cần làm là phải cải cách căn bản cả về nội dung, về chương trình, cách thức đào tạo hiện nay và nâng cao chất lượng các cơ sở giáo dục trên cả nước.

Hệ thống chính trị cơ sở, thực trạng và một số giải pháp đổi mới của Chu Văn Thành (chủ biên) [96] khảo sát tình hình tổ chức và hoạt động của các tổ chức chính trị cấp cơ sở trên nhiều địa phương trên cả nước. Các tác giả nhận định: hệ thống chính trị ở cấp xã là một bộ phận quan trọng trong

toàn bộ cấu trúc của hệ thống chính trị nước ta. Sau gần 20 năm tiến hành công cuộc đổi mới đất nước, cơ cấu tổ chức, thực tế hoạt động hệ thống chính trị tại cấp xã đã có nhiều tiến bộ. Tuy nhiên, với những yêu cầu của công cuộc đổi mới toàn diện và cải cách hành chính nhà nước, thì hệ thống chính trị cơ sở còn những yếu kém, bất cập đối với công tác lãnh đạo, quản lý, tổ chức thực hiện. Trên cơ sở đó, các tác giả đề xuất: xác định vị trí, chức năng của mỗi bộ phận trong các tổ chức ở cơ sở; điều chỉnh mô hình tổ chức và bố trí cán bộ; tăng cường đào tạo, đào tạo lại, quan tâm công việc bồi dưỡng cán bộ và đổi mới chính sách đãi ngộ.

Với công trình *Vai trò của chính quyền cấp xã đối với phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở nước ta*", tác giả Nguyễn Minh Phương [79] khẳng định vị thế của nông thôn Việt Nam, là địa bàn quan trọng, trong đó, nhiệm vụ phát triển, quản lý xã hội có tính chiến lược, nhằm đảm bảo sự phát triển toàn diện trên tất cả các lĩnh vực. Để thực hiện nội dung quan trọng trên cần phải triển khai đồng bộ nhiều phương thức khác nhau, trong đó cần tập trung nâng cao chất lượng cán bộ, công chức; thực hiện tốt việc đào tạo, tuyển dụng, khen thưởng, kỷ luật; hoàn thiện cơ chế, chính sách phù hợp đối với đội ngũ cán bộ.

Cuốn sách “*Luận cứ khoa học và một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo phường hiện nay*” của Nguyễn Duy Hùng (chủ biên) [52] cho rằng cán bộ lãnh đạo phường là người nắm giữ các khâu trọng yếu, trọng tâm và những vấn đề trọng yếu, cơ mật trọng đời sống xã hội; là trung tâm đoàn kết trong Đảng bộ phường mà trực tiếp là đảng ủy, HĐND, UBND, đồng thời là nguồn cán bộ bổ sung cho cấp trên. Các tác giả đề xuất: chủ động tạo nguồn và xây dựng quy hoạch cán bộ; xây dựng tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo phường; đổi mới việc chọn lựa, bố trí lãnh đạo phường; tăng cường luân chuyển để đào tạo, rèn luyện; quản lý tốt đội ngũ cán bộ phường và cán bộ dự nguồn; quan tâm về thu nhập, tiền lương.

Sách *Vai trò của cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã trong việc giữ gìn ổn định chính trị - xã hội ở nông thôn nước ta hiện nay* của Mai Đức Ngọc [74],

đã nhấn mạnh đến vai trò cán bộ cấp xã trong việc lãnh đạo, chỉ đạo phát triển kinh tế, giữ gìn ổn định chính trị khu vực nông thôn ở nước ta. Từ việc nghiên cứu hiện trạng cán bộ cấp xã, tác giả đề xuất: hoàn thiện thể chế, nâng cao dân trí tạo môi trường khách quan để cán bộ rèn luyện phẩm chất, năng lực, vai trò của họ, đó là nhân tố quyết định trực tiếp đến việc giữ vững ổn định ở các vùng nông thôn.

Trịnh Thanh Tâm với sách *Chuẩn hóa chức danh chủ tịch ủy ban nhân dân xã (qua khảo sát các tỉnh đồng bằng sông Hồng)* [90] đã khái quát những vấn đề lý luận, thực tiễn, đồng thời đánh giá hiện trạng về chuẩn hóa chủ tịch UBND cấp xã. Việc chuẩn hóa chủ tịch UBND xã là vấn đề lớn, khó và phức tạp; chủ trương chuẩn hóa mặc dù đã có từ lâu nhưng trong thực hiện, cũng như việc kiểm tra thực hiện chưa thực sự được quan tâm đầy đủ. Từ đó, tác giả đề xuất: nâng cao ý thức, trách nhiệm của cấp ủy và tổ chức liên quan; tiếp tục cụ thể hóa tiêu chuẩn; đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn và tăng cường luân chuyển cán bộ; tự chuẩn hóa của chủ tịch ủy ban nhân dân xã; tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát và phát huy vai trò chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể nhân dân ở cơ sở và tỉnh ủy, chính quyền tỉnh trong việc chuẩn hóa.

Cuốn sách *Xây dựng đội ngũ nữ cán bộ chủ chốt của hệ thống chính trị cấp xã (qua khảo sát các tỉnh đồng bằng sông Hồng)*” của Trịnh Thanh Tâm [91] đã khái quát về công tác xây dựng cán bộ nữ ở cấp xã. Tác giả đúc rút nhiều kinh nghiệm có giá trị, đề xuất về nâng cao chất lượng quản lý, đánh giá, tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ nữ; phát huy mạnh mẽ tinh thần tự học tập, rèn luyện của nữ cán bộ chủ chốt. Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò của đảng ủy, đảng bộ và các đoàn thể cấp xã và nhân dân.

Công trình “*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ công nghiệp hóa hiện đại hóa Thủ đô*” của Cao Khoa Bằng [25] đã trình bày những căn cứ của việc nâng cao chất lượng cán bộ Hà Nội trong tình hình mới. Công trình cũng đã chỉ ra những phương châm và đề xuất các phương thức nâng cao hiệu quả xây dựng cán bộ các cấp theo tinh thần Nghị quyết

Trung ương 4 khóa XI.

1.1.2.2. Đề tài khoa học, luận án

Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng *Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã vùng nông thôn đồng bằng sông Cửu Long hiện nay* của Phạm Công Khâm [68], đã trình bày làm rõ về vị trí, vai trò, đặc điểm của cán bộ chủ chốt xã, thị trấn, khu vực nông thôn khu vực phía Nam. Luận án trình bày thực trạng, đề xuất các nhiệm vụ, cách thức để nâng cao hiệu quả xây dựng cán bộ cấp xã ở khu vực này trong thời gian tiếp theo.

Luận án tiến sĩ chuyên ngành Triết học *Vai trò của cán bộ chủ chốt cấp xã trong việc phát huy nhân tố con người ở nông thôn Bắc Trung Bộ Việt Nam hiện nay* của Nguyễn Văn Thiện [101] đã tập trung nghiên cứu, đánh giá vai trò của cán bộ cấp xã đối với việc phát huy vai trò của nhân tố con người khu vực nông thôn phía bắc của miền Trung. Từ đó, tác giả đã đề xuất các biện pháp, phương thức căn bản để nâng cao chất lượng của đội ngũ cán bộ ở khu vực này.

Luận án *Thực hiện chính sách đối với cán bộ chủ chốt của hệ thống chính trị phường ở khu vực Tây Nam Bộ giai đoạn hiện nay* của Phan Thúy Vân [233] đã nghiên cứu, hệ thống hóa các chính sách và đánh giá thực trạng việc thực hiện chính sách cán bộ ở khu vực Tây Nam Bộ. Qua đó, tác giả đã nêu phương pháp để thực hiện hiệu quả thực hiện chính sách cán bộ đối với cán bộ chủ chốt trong hệ thống chính trị cơ sở ở khu vực đô thị.

Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở ở Đồng bằng sông Cửu Long* của Trần Thanh Sang [80] đã khảo sát, đánh giá thực trạng, kiến nghị giải pháp tăng cường nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở ở khu vực này đến năm 2030. Cách thức triển khai được đề xuất: đổi mới chương trình, nội dung, phương thức, cách thức tổ chức, quản lý; quan tâm chất lượng đội ngũ giảng dạy, báo cáo viên; bảo đảm kinh phí và cơ sở vật chất.

Luận án tiến sĩ *Đảng bộ tỉnh Bình Dương lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ năm 1997 đến năm 2015* của Phạm Hồng Kiên

[69] đã phân tích làm rõ quá trình Đảng bộ Bình Dương chỉ đạo xây dựng cán bộ cấp xã, từ đó, tác giả đã rút ra những nhận xét về ưu điểm, hạn chế và nêu ra một số kinh nghiệm cơ bản để triển khai, thực hiện trong thời gian tới.

1.1.2.3. Bài viết đăng trên tạp chí khoa học

Bài viết "Đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy cán bộ trong hệ thống chính trị cấp cơ sở theo quan điểm Đại hội XII của Đảng" của Mạch Quang Thắng [97], nhấn mạnh cần tiếp tục đổi mới nhận thức về hệ thống chính trị cấp cơ sở; việc sắp xếp bộ máy cần đảm bảo mục tiêu, hiệu lực và hiệu quả, tránh sát nhập, sắp xếp, giảm biên chế một cách cơ học. Việc sắp xếp cơ cấu tổ chức phải dựa trên quy định. Từ chức năng, cơ cấu tổ chức mà xác định được đội ngũ cán bộ đương chức với bộ máy đó, theo phương châm vì việc mà đặt người. Việc thực hiện đổi mới sắp xếp bộ máy và cán bộ cần thiết phải có quyết tâm cao, nỗ lực lớn, hành động quyết liệt, hiệu quả, thường xuyên, liên tục, có trọng tâm và trọng điểm.

Bài viết "Công tác tạo nguồn, quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở" của Nguyễn Minh Tuấn [212] cho rằng quy hoạch cán bộ có bước tiến đáng ghi nhận và đi vào nề nếp. Bài viết cũng đề xuất: thống nhất nhận thức về vai trò tạo nguồn, quy hoạch cán bộ, chú trọng, tạo nguồn cán bộ dồi dào, đủ tiêu chuẩn; quán triệt những phương châm, nguyên tắc, thực hiện đúng quy định, nội dung, phương pháp, quy trình quy hoạch cán bộ; định kỳ xây dựng, xem xét và bổ nhiệm quy hoạch.

Bài viết "Sắp xếp lại đội ngũ những người làm việc ở cấp xã - Một yêu cầu bức thiết hiện nay" của Trần Anh Tuấn [214] cho rằng trong thời gian thực hiện Pháp lệnh cán bộ công chức đến thời điểm 2017, số lượng những người làm việc ở cấp xã đã tăng nhanh, trở thành gánh nặng cho ngân sách nhà nước. Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng đó là việc thực hiện "công chức hóa" mạnh mẽ đối với cấp cơ sở, cùng với đó là tình trạng "hành chính hóa" các hoạt động đơn vị cấp xóm, thôn quá rộng và thực hiện phân cấp, làm cho số lượng cán bộ, công chức ở khu vực cấp xã tăng rất nhanh. Từ đó, tác giả đưa ra hướng sắp xếp, bố trí lại đội ngũ những người

hưởng lương và phụ cấp từ ngân sách của nhà nước nhằm tinh gọn bộ máy cơ sở.

Bài viết "Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong hệ thống chính trị cấp cơ sở hiện nay" của Nguyễn Văn Thắng [99] nhấn mạnh cấp ủy đảng cần phải nhận thức đúng đắn, thực chất và đầy đủ về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của hệ thống đào tạo đối với cán bộ. Phải tiếp tục thực hiện tốt việc đổi mới nội dung, giáo trình, chương trình theo hướng “cơ bản, thiết thực, gắn với thực tiễn”.

Bài viết "Cơ cấu cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn tại Việt Nam: Thực trạng và những vấn đề đặt ra" của các tác giả Nguyễn Hồng Sơn, Đặng Thị Ánh Tuyết, Dương Thị Thu Hương [82] cho rằng, đội ngũ cán bộ cấp cơ sở là lực lượng đông đảo, có vai trò quan trọng thực thi chính sách của Nhà nước. Từ đánh giá thực trạng cơ cấu tổ chức ở cơ sở, nhóm tác giả đề xuất: xây dựng chiến lược về đào tạo và đào tạo lại cho đối tượng chưa đảm bảo các tiêu chuẩn; đổi mới công tác tuyển dụng, cân nhắc kế hoạch bổ sung trong 10 đến 20 năm tới; quan tâm vấn đề tạo nguồn cán bộ; chú trọng yếu tố cân bằng về giới trong việc bố trí, tuyển dụng.

Tác giả Nguyễn Thị Thu Hà với bài viết "Bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới" [44] đã đánh giá tổng kết việc tổ chức bồi dưỡng cho những người hoạt động ở cấp xã trong thời gian từ năm 2010 đến năm 2020. Bài viết lưu ý các giải pháp: đổi mới nội dung, phương pháp, chương trình theo phương hướng phát huy vai trò tự giác, sáng tạo của học viên, sát hợp với thực tế. Nội dung giảng dạy phải chú trọng việc xử lý bài tập tình huống, những vấn đề phát sinh từ thực tiễn, rèn luyện kỹ năng, phương pháp lãnh đạo, quản lý, cập nhật, bổ sung thông tin, tri thức mới.

Bài viết "Nâng cao chất lượng cán bộ chủ chốt cấp xã ở Sóc Trăng" của Đặng Thanh Hải [45] chỉ ra những tồn tại và hạn chế trong đội ngũ những người công tác ở cấp cơ sở của tỉnh Sóc Trăng (chưa được đào tạo bài bản; quy hoạch còn chưa quan tâm đầy đủ; đào tạo cán bộ chưa đồng đều, chưa gắn với chuyên môn; chính sách chưa hợp lý). Qua việc phân tích sâu sắc

những khó khăn, hạn chế gặp phải của cán bộ cấp cơ sở, tác giả cho rằng bên cạnh các giải pháp của tổ chức đảng, chính quyền, cần có vai trò tích cực, chủ động trong việc tự bồi dưỡng, học tập, rèn luyện của mỗi cán bộ.

Bài viết "Một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở tại thành phố Đà Nẵng" của Nguyễn Thị Tâm [89], tác giả đề xuất: chuẩn hóa chức danh phải trên cơ sở các quy định của Bộ Nội vụ, từ đó cụ thể hóa cho cán bộ của Đà Nẵng trên ba phương diện, chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ, năng lực và phong cách làm việc; tăng cường đánh giá toàn diện trong phạm vi công tác và môi trường hoạt động của cán bộ, kết hợp theo dõi thường xuyên và đánh giá nhiệm kỳ, đánh giá phải thực chất, tránh hình thức; bồi dưỡng, sử dụng cán bộ theo phương châm "biết nhiều việc, chuyên sâu một việc".

Bài viết "Giải pháp nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã sau khi sắp xếp ở tỉnh Hòa Bình" của các tác giả Hà Thị Thanh Hải, Bùi Thị Minh Thủy và Nguyễn Hữu Hà [46] đã đề xuất: các địa phương cần xây dựng lại đề án việc làm gắn với các khung năng lực, tiêu chí, quy chuẩn của từng cán bộ, công chức đảm nhiệm. Kết quả đánh giá, sàng lọc phải phân chia ra 3 loại cán bộ để bố trí, sử dụng hợp lý: người có năng lực, đủ các tiêu chí, đáp ứng được yêu cầu hiện tại và lâu dài, được ưu tiên; với những người còn thiếu khuyết một số tiêu chí, tiêu chuẩn nhưng có triển vọng, có thể cho đào tạo thêm để bố trí, sử dụng; cán bộ không đáp ứng tiêu chí, chuyên môn yếu, không có khả năng phát triển, khó đào tạo lại, hoặc bồi dưỡng, rèn luyện thì thực hiện theo tinh giản, cho nghỉ việc hoặc luân chuyển sang nơi khác phù hợp hơn.

1.1.3. Nhóm công trình liên quan đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ tỉnh Nghệ An

1.1.3.1. Sách chuyên khảo

Sách *Nghệ An - Thế và lực mới trong thế kỷ XXI* do Tỉnh ủy - HĐND – UBND tỉnh Nghệ An xuất bản [106] đã trình bày những nét chung về kinh tế,

văn hoá, tiềm năng, thuận lợi, nguồn nhân lực lao động... của tỉnh Nghệ An trong thế kỷ XXI. Công trình cũng đưa ra những số liệu cụ thể về tình hình và mục tiêu đặt ra đối với sự phát triển của nguồn lực lao động tỉnh Nghệ An trong thời gian tiếp theo.

Sách *Lịch sử Đảng bộ tỉnh Nghệ An, tập III* của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Nghệ An [3], đã hệ thống hóa quá trình lãnh đạo thực hiện các nhiệm vụ phát triển trên các lĩnh vực đời sống xã hội và công tác xây dựng Đảng của Đảng bộ tỉnh Nghệ An từ năm 1975 đến năm 2005. Công trình cũng đã trình bày một số nội dung liên quan đến việc Đảng bộ Nghệ An quan tâm, chỉ đạo phát triển lực lượng cán bộ các cấp.

Sách *Lịch sử Nghệ An, tập 1, tập 2* [105] do Trần Văn Thức chủ biên, đã trình bày khái quát diễn trình lịch sử tỉnh Nghệ An từ thời cổ đại đến năm 2015. Công trình đã đề cập đến kết quả, thành tựu trên các lĩnh vực của tỉnh Nghệ An trong thời kỳ đổi mới, những hạn chế còn tồn tại, những vấn đề đặt ra cho tỉnh Nghệ An tiếp tục cần phải giải quyết để địa phương sớm trở thành tỉnh phát triển văn minh, hiện đại, trong đó, cần quan tâm đến nhiệm vụ nâng cao chất lượng nguồn lực lao động.

1.1.3.2. Đề tài, luận án

Đề tài *Các giải pháp nâng cao năng lực quản lý kinh tế - xã hội của cán bộ xã đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn tỉnh Nghệ An* do Nguyễn Thanh Chung làm chủ nhiệm [33] đã tiến hành khảo sát, đánh giá thực trạng, đề xuất định hướng và các giải pháp nhằm nâng cao năng lực chỉ đạo, quản lý đối với cán bộ xã tỉnh Nghệ An. Bên cạnh đó, nhóm nghiên cứu còn dự thảo một số quy định, quy chế về tiêu chí chuẩn về chức danh, đề xuất quy chế làm việc “mẫu” của Ủy ban nhân dân xã, đề xuất các đề án về tiếp nhận, sử dụng những người tốt nghiệp các trường đào tạo về xã công tác.

Đề tài *Tổng kết thực tiễn công tác đào tạo lý luận chính trị cho cán bộ trong hệ thống chính trị cơ sở ở Nghệ An từ 1991 đến 2005* do Trần Công Dương làm chủ nhiệm [37] khẳng định từ năm 1991 đến 2005, trong tiến trình

tiến hành sự nghiệp đổi mới ở Nghệ An, cán bộ đã được “trẻ hóa”, có trình độ kiến thức và nhiệt tình cách mạng. Cán bộ công tác tại địa bàn cơ sở được đào tạo trung cấp chính trị, đã được nâng cao trình độ, khả năng làm việc, đáp ứng tốt nhiệm vụ được phân công. Tuy vậy, với yêu cầu ngày càng cao của nhiệm vụ, cần phải khắc phục những hạn chế: việc đào tạo vẫn chưa gắn với quy hoạch và kế hoạch sử dụng sau đào tạo; kiến thức đào tạo còn bất cập, đặc biệt là hoạt động thực hành. Từ đó, các nhà nghiên cứu lưu ý về các giải pháp về tư tưởng, chính trị, tổ chức, quản lý và chính sách nhằm nâng cao hiệu quả trong hoạt động đào tạo lý luận chính trị trong thời gian tiếp theo.

Kỷ yếu Hội thảo khoa học về *Xây dựng Đảng qua 30 năm đổi mới tại tỉnh Nghệ An* do Ban Tổ chức Trung ương và Tỉnh ủy Nghệ An tổ chức [10], đã phản ánh kết quả quá trình đổi mới trong công tác của Đảng bộ tỉnh Nghệ An. Hội thảo đã rút ra những kinh nghiệm quý báu: Cấp ủy các cấp cần nhận thức ý nghĩa của công tác cán bộ; tiếp tục hoàn thiện quy chế đánh giá, gắn công tác quản lý, đánh giá, xếp loại đảng viên với công tác cán bộ; gắn công tác tư tưởng, công tác kiểm tra với công tác tổ chức. Thực hiện nhiệm vụ về cán bộ phải từ yêu cầu chính trị đặt ra của từng giai đoạn; phải quan tâm phát hiện, rèn luyện cán bộ đảm bảo các tiêu chuẩn, cho các nhiệm kỳ.

Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam: *Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo thực hiện chính sách xã hội ở các huyện miền núi từ năm 2001 đến năm 2010* của tác giả Nguyễn Thị Mai Chi [32], đã nhấn mạnh 02 vấn đề có tính chất then chốt trong thực hiện thành công chính sách xã hội ở các huyện miền núi tỉnh Nghệ An, đó là: Phát huy sức mạnh của hệ thống; xã hội hóa trong thực hiện chính sách xã hội ở các huyện miền núi; xây dựng cán bộ dân tộc thiểu số trên địa bàn các huyện miền núi.

Luận án tiến sĩ chuyên ngành Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam: *Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị ở các huyện miền núi từ năm 1996 đến năm 2015* của tác giả Trần Cao Nguyên [75] đã phục dựng tiến trình Đảng bộ tỉnh Nghệ

An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số ở các huyện miền núi; đúc rút một số kinh nghiệm từ thực tiễn công tác phục vụ cho công tác triển khai thực hiện trong giai đoạn tiếp theo.

1.1.3.3. Bài viết đăng trên các tạp chí khoa học

Tác giả Lê Đức Cường với bài viết: “Xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng: Từ thực tiễn của Đảng bộ tỉnh Nghệ An” [36], đã đánh giá kết quả thực tiễn Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 Khóa VIII của Đảng. Từ thực tiễn đó, tác giả kiến nghị, đề xuất một số nhiệm vụ, giải pháp để xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ tỉnh Nghệ An đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng.

Bài viết "Đội ngũ công chức hành chính tỉnh Nghệ An - thực trạng và giải pháp" của Lê Đình Lý [71], đề xuất: Đổi mới, hoàn thiện công tác quản lý; xây dựng hệ thống vị trí việc làm, xác định cơ cấu ngạch công chức hợp lý; đổi mới hoạt động tuyển dụng; tăng cường cơ sở xây dựng hạ tầng kỹ thuật, cải thiện điều kiện công tác, trong đó tập trung nâng cấp trụ sở làm việc; bổ sung trang thiết bị các cơ quan hành chính; ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, xử lý công việc.

Bài viết “Nghệ An tập trung đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao” của Nguyễn Thế Trung [207]; "Bộ đội Biên phòng Nghệ An xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số trong tình hình mới" [206] của Đặng Văn Trọng.

Nhìn chung, các bài viết nghiên cứu trên đã tập trung phân tích những bất cập và tìm kiếm các giải pháp nhằm xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh Nghệ An.

1.2. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU CỦA CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ ĐỀ CẬP VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN TIẾP TỤC GIẢI QUYẾT

1.2.1. Kết quả của các công trình khoa học liên quan đến luận án

1.2.1.1. Về tư liệu

Các công trình nghiên cứu về xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, xây

dụng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng ở một số quốc gia trên thế giới, trong nước và các địa phương khá đa dạng về thể loại. Nội dung nghiên cứu được phản ánh trong các tài liệu chủ yếu: Sách chuyên khảo, chuyên luận, đề tài nghiên cứu khoa học, đề tài luận văn, luận án và bài báo khoa học. Kết quả nói trên đã cung cấp cho nghiên cứu sinh nhiều nội dung rất toàn diện, phong phú liên quan đến nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở, giúp cho tác giả luận án có thể vận dụng, tham khảo, kế thừa trong quá trình thực hiện đề tài nghiên cứu của mình. Tuy nhiên, đối với góc độ là luận án tiến sĩ thuộc chuyên ngành Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam, nghiên cứu về công tác lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của Đảng bộ tỉnh Nghệ An, từ năm 1996 đến năm 2015, thì tư liệu đang còn là một khoảng trống, chưa có hệ thống và đầy đủ.

1.2.1.2. Về cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

Các công trình nghiên cứu về cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được khảo sát dưới nhiều lĩnh vực và phương pháp khác nhau, nhưng chủ yếu là nghiên cứu và tiếp cận dưới các góc độ: Lịch sử Đảng, Chính trị học, Xây dựng Đảng, Kinh tế học, Nhà nước và pháp luật... và các phương pháp: phân tích, so sánh, tổng hợp, điều tra xã hội học... Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu trên đã giúp cho nghiên cứu sinh có góc nhìn đa chiều, toàn diện và phong phú về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở tỉnh Nghệ An, phù hợp với chuyên ngành Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam.

1.2.1.3. Về nội dung nghiên cứu

Thứ nhất, các nghiên cứu về cán bộ nói chung đều thống nhất khẳng định vị trí, vai trò của việc xây dựng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ, nhân tố có ý nghĩa “then chốt” đối với sự nghiệp cách mạng của Đảng và của đất nước. Các công trình đã làm rõ những nội dung lý luận chung về cán bộ và công tác cán bộ, vai trò của công tác cán bộ đối với tiến trình phát triển của đất nước, hệ thống hóa những căn cứ chính trị, pháp lý về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Trong quá trình thực hiện, cần làm tốt tất cả các khâu trong quy trình của công tác cán bộ: Đánh giá, quy hoạch cán bộ, đào

tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, chế độ, chính sách đối với cán bộ. Các tác giả cũng đã chỉ ra những vấn đề cần phải quan tâm: xây dựng cán bộ phải toàn diện, chú trọng cả về bản lĩnh, phẩm chất và năng lực, kỹ năng lãnh đạo thực tiễn, có uy tín trước dân. Các nghiên cứu cũng đã tổng kết thực tiễn chỉ ra những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân và đề xuất những giải pháp cơ bản để nâng cao chất lượng cán bộ các cấp trên bình diện chung. Những nghiên cứu này đã giúp nghiên cứu sinh có cái nhìn tổng quát về các vấn đề lý luận chung về cán bộ, công tác cán bộ và thực tiễn trong nước và trên thế giới.

Thứ hai, về cán bộ chủ chốt ở cấp cơ sở, các công trình đã chỉ ra vị trí, vai trò quan trọng của hệ thống chính trị và đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong cơ cấu bộ máy 4 cấp ở Việt Nam hiện nay. Các nghiên cứu khẳng định, đội ngũ cán bộ cấp cơ sở là người đưa đường lối, chủ trương, chính sách của đất nước vào thực tiễn, là người vận động, tổ chức người dân phát triển, kinh tế, xã hội, đảm bảo trật tự an toàn xã hội ở địa phương. Vì thế, cán bộ cơ sở vừa trực tiếp thực thi cơ chế, chính sách, vừa là người kiểm chứng xem xét, chính sách đó có phù hợp với thực tế cuộc sống không, có phù hợp với ý chí, nguyện vọng chính đáng dân không? Mặt khác, là người trực tiếp chỉ đạo, vận động nhân dân thực hiện chủ trương, chính sách của cấp trên, do đó chính sách có thực thi được không, có đến được với nhân dân không, điều đó phụ thuộc vào năng lực, trình độ, phẩm chất của cán bộ ở cơ sở. Vì vậy, việc quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở là vấn đề cốt yếu ở các khu vực đô thị cũng như vùng nông thôn Việt Nam hiện nay. Ngoài ra, việc xây dựng cán bộ công tác tại cơ sở cần phải gắn kết với nhiệm vụ xây dựng Đảng và hệ thống chính trị địa phương trong sạch, vững mạnh; chú trọng đổi mới các khâu, quy trình thực hiện công tác cán bộ cho phù hợp với từng thời kỳ, thời điểm, gắn với nhu cầu về phát triển nhân lực lãnh đạo, quản lý và nguồn lực lao động để phát triển kinh tế ở địa phương.

Thứ ba, các nghiên cứu ở các vùng, miền, địa phương khác nhau đã chỉ ra những đặc điểm, thuận lợi, khó khăn, sự vận dụng, những sáng tạo trong lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, chính quyền nhằm nâng cao chất lượng xây

dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở. Mặt khác, các nghiên cứu cũng chỉ ra những ưu điểm, hạn chế, bài học kinh nghiệm, các giải pháp cần tập trung thực hiện ở một số khu vực như: Khu vực Nam bộ, đồng bằng sông Bắc bộ, khu vực Tây Nam Bộ và của một số Đảng bộ các tỉnh Bình Dương, Sóc Trăng, Phú Thọ, thành phố Đà Nẵng, thành phố Hà Nội... Những nghiên cứu nói trên đã cung cấp cho nghiên cứu sinh có thêm tư liệu thực tiễn có giá trị trong thực hiện luận án.

Thứ tư, các nghiên cứu ở tỉnh Nghệ An tiếp cận theo các chuyên ngành như Quản lý kinh tế, Chính trị học, Hành chính công... đã đề cập đến thực trạng xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở tỉnh Nghệ An, kiến nghị những giải pháp nhằm giải quyết những khó khăn, vướng mắc đang đặt ra cho địa phương. Một số công trình nghiên cứu theo chuyên ngành Lịch sử Đảng đối với đối tượng là cán bộ hoạt động ở cấp cơ sở ở một số huyện miền núi (huyện Quỳnh Hợp, huyện Nghĩa Đàn), hoặc xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc ít người ở một số huyện miền núi và đồng bằng ven biển của tỉnh Nghệ An. Chưa có một công trình nghiên cứu thuộc chuyên ngành Lịch sử Đảng Cộng sản Việt Nam nghiên cứu về quá trình Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong thời kỳ đổi mới.

Những nội dung đã được đề cập ở trên là nguồn tài liệu quan trọng để luận án tiếp thu, kế thừa và phát triển để giải quyết nhiệm vụ đặt ra trong quá trình nghiên cứu, đồng thời cũng đặt ra vấn đề cần phải tiếp tục nghiên cứu, bổ sung “khoảng trống” trong nghiên cứu khoa học. Các nghiên cứu đó đã tiếp cận dưới góc độ chung về công tác cán bộ, hoặc xây dựng những người làm công tác lãnh đạo, quản lý ở cấp xã ở một số vùng, miền, địa phương qua các giai đoạn lịch sử có điều kiện không giống với tỉnh Nghệ An. Dưới góc độ chuyên ngành Lịch sử Đảng, cho đến nay, chưa có công trình nào nghiên cứu một cách cơ bản, toàn diện, có hệ thống về quá trình Đảng bộ tỉnh lãnh đạo xây dựng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ năm 1996 đến năm 2015 trên địa bàn tỉnh Nghệ An.

1.2.2. Những vấn đề luận án tập trung nghiên cứu

Trên cơ sở kế thừa các kết quả nghiên cứu của các công trình đã được

nghiên cứu và công bố, để bổ sung những vấn đề nghiên cứu đi trước chưa đề cập đến; bám sát mục tiêu, nhiệm vụ và đối tượng nghiên cứu, luận án tập trung làm rõ những vấn đề cơ bản sau:

Thứ nhất, những yếu tố tác động và những vấn đề đặt ra đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tỉnh Nghệ An từ năm 1996 đến năm 2015.

Thứ hai, phân tích, luận giải chủ trương của Đảng bộ tỉnh Nghệ An về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

Thứ ba, luận án tập trung làm rõ quá trình Đảng bộ tỉnh Nghệ An chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

Thứ tư, những ưu điểm, hạn chế, nguyên nhân của ưu điểm và hạn chế; từ đó, đúc kết những kinh nghiệm từ thực tiễn quá trình Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ năm 1996 đến năm 2015.

Tiểu kết chương 1

Qua khảo sát, phân tích, tổng hợp các nghiên cứu liên quan đến luận án đã giúp tác giả có cái nhìn toàn diện, có hệ thống về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng. Nghiên cứu trên khẳng định vị trí then chốt của cán bộ và công tác cán bộ đối với sự nghiệp của cách mạng và sự phát triển của đất nước. Để hình thành và phát triển cán bộ lãnh đạo, quản lý phải quan tâm toàn diện các khâu: từ quy hoạch đến đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện tốt việc bố trí sử dụng, luân chuyển và có chính sách phù hợp. Đối với cán bộ chủ chốt ở cấp cơ sở, phải xây dựng cán bộ gắn kết với công tác xây dựng, chinh đốn Đảng và cả hệ thống chính trị ở địa phương, phù hợp với từng giai đoạn lịch sử, gắn với nhu cầu phát triển nguồn nhân lực ở địa phương, cơ sở. Các nghiên cứu cũng đã chỉ ra thực trạng và kinh nghiệm xây dựng cán bộ hoạt động ở cấp cơ sở trên các địa phương trong nước và tỉnh Nghệ An.

Tuy có nhiều nghiên cứu tiếp cận về xây dựng cán bộ ở tuyến cơ sở, nhưng tiếp cận theo chuyên ngành Lịch sử Đảng, đến nay chưa có công trình tiếp cận nghiên cứu về đề tài *“Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ năm 1996 đến năm 2015”*.

Những công trình nghiên cứu trong phần tổng quan là nền tảng, cơ sở quan trọng, giúp cho nghiên cứu sinh có phương pháp và cách tiếp cận đúng đắn để nghiên cứu một cách hệ thống, toàn diện về quá trình lãnh đạo xây dựng lực lượng cán bộ chủ chốt hoạt động ở cấp cơ sở của Đảng bộ tỉnh Nghệ An trong giai đoạn 1996-2015; từ đó, nhìn nhận một cách khách quan mặt đạt được cũng như những hạn chế, khiếm khuyết, rút ra những kinh nghiệm chủ yếu để góp phần tiếp tục triển khai xây dựng, phát triển cán bộ chủ chốt ở cấp cơ sở của tỉnh trong giai đoạn tiếp theo có hiệu quả hơn.

Chương 2

CHỦ TRƯỞNG VÀ SỰ CHỈ ĐẠO CỦA ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ TỪ NĂM 1996 ĐẾN NĂM 2005

2.1. NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG VÀ CHỦ TRƯỞNG CỦA ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CẤP CƠ SỞ (1996 -2005)

2.1.1. Những yếu tố tác động đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở

2.1.1.1 Điều kiện tự nhiên, kinh tế, văn hoá, xã hội

* Đặc điểm địa lý, kinh tế, xã hội:

Nghệ An là tỉnh nằm ở vị trí trung tâm của khu vực Bắc Trung Bộ, phía Bắc giáp Thanh Hóa, phía Nam giáp tỉnh Hà Tĩnh, phía Đông giáp biển Đông, phía Tây giáp nước Lào. Diện tích tỉnh Nghệ An lớn nhất của cả nước, với diện tích đất tự nhiên là 16.490 km², có 468 km đường biên giới, 82 km đường biển, trong đó, miền núi chiếm 3/4 diện tích, phần lớn đồi núi tập trung ở phía Tây của tỉnh.

Dân số tỉnh Nghệ An là 2,9 triệu người, trong đó, lực lượng lao động có hơn 1,6 triệu người, hàng năm bổ sung khoảng 40 ngàn người và đang ở trong thời kỳ “dân số vàng” [34, tr.10]. Nguồn nhân lực tốt là điểm phù hợp cho việc phát triển đội ngũ cán bộ hoạt động tại cấp cơ sở. Tuy nhiên, chất lượng nguồn lao động còn thấp, tỷ lệ lao động đã trải qua hoạt động đào tạo chỉ chiếm 16,8% và chủ yếu tập trung ở thành thị (thành thị tỷ lệ lao động qua đào tạo chiếm 52,2%) [34]. Dân cư phân bố không đều giữa các vùng, số đông sinh sống ở vùng đồng bằng và đô thị chiếm 85% dân số (chủ yếu là người Kinh), còn lại 15% dân số đa phần là các dân tộc (Thái, Mông, Khơ mú, Thổ, Ô đù) chủ yếu sinh sống ở vùng miền Tây Nghệ An. Mỗi dân tộc đều có bề dày truyền thống văn hóa đặc sắc, tạo nên sự phong phú, đa dạng bản sắc văn hóa các dân tộc Việt Nam nói chung và Nghệ An nói riêng, nhưng cũng tồn tại nhiều phong tục, tập quán, lối sống lạc hậu. Nghệ An là

tỉnh có số dân đông, tuy nhiên, chất lượng nguồn lao động còn thấp và không đều giữa các khu vực, vùng miền, địa phương. Thực tế đó, dẫn đến công tác tạo nguồn, chuẩn hóa đội ngũ những người công tác ở cấp xã của tỉnh Nghệ An sẽ gặp những khó khăn, hạn chế.

Bước vào thời kỳ đổi mới, Nghệ An vẫn là tỉnh nghèo, có điểm xuất phát thấp hơn mặt bằng trung bình toàn quốc. Tại thời điểm năm 1990, cơ cấu các ngành kinh tế của tỉnh cơ bản vẫn là nông nghiệp, giá trị sản xuất trên lĩnh vực công nghiệp mới chiếm tỷ lệ 13,3% trong tổng giá trị sản phẩm. Tỷ lệ đói nghèo còn rất cao, năm 1995 đang ở mức trên 36%, một số huyện miền núi trên 70% [108]. Phát huy truyền thống, với những tiềm năng, thế lợi sẵn có, Nghệ An đã tập trung khai thác nội lực, thu hút ngoại lực, tạo sự chuyển biến tích cực trong tăng trưởng kinh tế: tốc độ gia tăng GDP giai đoạn 1991-2000 đạt 7,25%, giai đoạn 2001-2005 đạt trên 10,6% [108, tr.12, 130].

Đặc điểm địa lý có nhiều mặt phù hợp cho tăng trưởng kinh tế, phát triển xã hội, tạo môi trường cho đội ngũ cán bộ của tỉnh khai thác tiềm năng, lợi thế của địa phương, giao lưu học hỏi kinh nghiệm, nâng cao sự hiểu biết, vận dụng sáng tạo vào hoạt động công tác của bản thân. Tuy nhiên, do địa bàn rộng, địa hình chia cắt, phức tạp, nên việc xây dựng và tổ chức hoạt động của bộ máy, xây dựng đội ngũ cán bộ ở địa phương, cơ sở gặp rất nhiều khó khăn, đặc biệt là các địa bàn ở vùng sâu, miền rừng núi cao, vùng xa của tỉnh. Kinh tế - xã hội của tỉnh Nghệ An có chuyển biến tích cực trong thời kỳ đổi mới, góp phần cải thiện cuộc sống, đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân, tạo điều kiện thuận lợi để nâng cao trình độ dân trí, học vấn, chuyên môn của đội ngũ cán bộ hoạt động ở cấp xã. Nguồn lực đầu tư cho công tác bồi dưỡng, đào tạo, chế độ, chính sách, trang bị cơ sở vật chất cho cơ sở ngày càng được quan tâm, đảm bảo hơn. Tuy nhiên, là tỉnh nghèo, điều kiện kinh tế còn nhiều khó khăn, nên nguồn lực đầu tư cho hoạt động phát triển đội ngũ cán bộ của Nghệ An sẽ còn những bất cập, hạn chế hơn so với các địa phương khác. Những yếu tố trên sẽ tác động, tạo ra những lực cản trong việc Đảng bộ tỉnh lãnh đạo thực hiện công tác xây dựng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

** Đặc điểm về truyền thống văn hoá, con người xứ Nghệ*

Xứ Nghệ là vùng đất có truyền thống văn hoá, yêu nước và cách mạng. Con người Nghệ An luôn là nhân tố quan trọng trong quá trình xây dựng và phát triển đất nước và quê hương mình. Nghệ An cùng với Hà Tĩnh đã tạo nên không gian văn hóa xứ Nghệ, vừa hội tụ những giá trị văn hóa chung của dân tộc, vừa thể hiện rõ nét cá tính với bản sắc riêng hết sức ấn tượng. Có ba giá trị rõ nét của văn hóa xứ Nghệ đã được chỉ ra: Sự đắm thả, nghĩa tình (Ví, Dặm được UNESCO công nhận là 1 trong những Di sản văn hóa phi vật thể Thế giới, năm 2014), tinh thần hiếu học và chủ nghĩa yêu nước.

Người Nghệ có tinh thần cách mạng, bản lĩnh chính trị, yêu nước, yêu quê hương, sẵn sàng hy sinh cho đấu tranh giành độc lập và bảo vệ Tổ quốc, đây vẫn là giá trị hàng đầu trong các thang bậc giá trị của con người Nghệ An. Truyền thống hiếu học lâu đời của người dân xứ Nghệ vẫn được giữ vững, tuy hoàn cảnh còn nghèo nhưng các gia đình Nghệ An vẫn cố gắng đầu tư cho con em học tập. Trong lịch sử, mặc dù là vùng đất “viên trấn” xa kinh đô, nhưng xứ Nghệ lại là vùng đất học. Theo thống kê từ đời Trần đến hết đời Lê, đất Nghệ đã có gần 150 người đỗ đại khoa. Đến đời Nguyễn, trong 600 người đỗ chánh bảng và phó bảng, Nghệ Tĩnh đã chiếm đến 140 [126]. Phát huy truyền thống đó, Nghệ An luôn nằm trong tốp đầu của nhiều kỳ thi học sinh giỏi quốc gia và quốc tế, các kỳ thi đại học. Trong cuộc sống hàng ngày, người Nghệ An coi trọng, gìn giữ tình làng nghĩa xóm, lá lành đùm lá rách, sẵn sàng giúp nhau lúc hoạn nạn, coi trọng những người có nhiều công lao với dân với nước.

Truyền thống văn hóa và bản sắc vùng miền vừa là một sức mạnh nhưng những mặt hạn chế có lúc vẫn còn là một lực cản cho sự phát triển. Tính cục bộ, địa phương, tư tưởng bảo thủ, cố chấp, nhiều khi cứng nhắc, thiếu linh hoạt... còn tồn tại ít nhiều trong một bộ phận người Nghệ An, có những ảnh hưởng không nhỏ đối với sự nghiệp phát triển quê hương, tác động đến hoạt động của cán bộ ở cơ sở. Nhận thức rõ những ưu điểm và hạn chế của yếu tố văn hoá truyền thống, những nét tính cách của con

người xứ Nghệ, là nội dung cần chú trọng mà Đảng bộ tỉnh cần quan tâm trong xây dựng đội ngũ cán bộ giữ vị trí chủ chốt ở cấp cơ sở.

** Đặc điểm về hệ thống chính trị cấp xã ở Nghệ An*

Nghệ An có 21 đơn vị hành chính thuộc cấp huyện (17 huyện, 1 thành phố, 1 thị xã), 469 xã, phường, thị trấn, trong đó có 115 xã thuộc vùng cao, 127 xã vùng núi thấp và 227 xã thuộc đồng bằng ven biển [34].

Số lượng đơn vị hành chính cấp xã lớn, quy mô, diện tích không đồng đều. Các xã ở vùng miền núi cao có diện tích lớn nhưng dân số ít; ngược lại, các xã vùng đồng bằng diện tích nhỏ nhưng dân số đông. Những xã có số dân trên 10.000 người là 49 (chiếm 10,45%) [34]. Trong đó, xã Diễn Yên (Diễn Châu) có 14.278 người, xã Nghĩa Lộc (Nghĩa Đàn) có 14.183 người. Số xã có diện tích tự nhiên từ 10.000 ha trở lên là 43 (chiếm 9,17%), xã Châu Khê (Con Cuông) 43.888,13 ha, Thông Thụ (Quế Phong) 42.130,97 ha [34]. Thực tế trên dẫn đến khối lượng, độ phức tạp trong quản lý điều hành của từng đơn vị xã, phường là không giống nhau, yêu cầu tổng số cán bộ, chất lượng các mặt của cán bộ chủ chốt công tác tại đơn vị cấp xã cho từng loại hình cũng cần có những quy định khác nhau. Đây là những vấn đề Đảng bộ tỉnh Nghệ An cần quan tâm khi chỉ đạo xây dựng cán bộ công tác tại cấp xã phù hợp với đặc điểm tình hình của từng khu vực, vùng miền, từng địa phương.

Những đặc điểm của tỉnh Nghệ An ở trên cho thấy ngoài những mặt thuận lợi là rất cơ bản, công tác xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ chủ chốt hoạt động ở tuyến cơ sở tỉnh Nghệ An sẽ gặp những khó khăn không nhỏ cần phải vượt qua. Nắm vững quan điểm, chỉ đạo của Trung ương, xuất phát từ thực tiễn của địa phương, nhận thức đúng tiềm năng, lợi thế và những thách thức đặt ra, đòi hỏi Đảng bộ tỉnh Nghệ An phải kịp thời xác định chủ trương, giải pháp đúng đắn, linh hoạt, sáng tạo, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã trong sạch, vững mạnh trong thời kỳ mới.

2.1.1.2. Chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở

** Chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở:*

Sau 10 năm lãnh đạo thực hiện công cuộc đổi mới, Đại hội VIII (6/1996) của Đảng đã khẳng định: Đất nước đã vượt qua khủng hoảng kinh tế, xã hội, tạo tiền đề cơ bản để chuyển sang giai đoạn đẩy mạnh CNH, HĐH. Về công tác cán bộ, Đại hội nhấn mạnh: Phải chăm lo cán bộ cho cả hệ thống chính trị, thống nhất quan điểm Đảng lãnh đạo công tác cán bộ và thực hiện việc quản lý đội ngũ cán bộ; đổi mới quan niệm và phương pháp đánh giá, bố trí cán bộ; đánh giá, nhận xét đối với cán bộ phải căn cứ vào những việc làm cụ thể của mỗi người cả ưu điểm và khuyết điểm trong từng thời gian nhất định. Các kết luận về nhân sự cán bộ phải triển khai đúng quy định, đảm bảo nguyên tắc, công tâm và khách quan. Bố trí, thực hiện việc sử dụng cán bộ phải bảo đảm đúng tiêu chuẩn và phát huy được sở trường. Bổ nhiệm cán bộ phải kịp thời, giao công việc đúng năng lực, sở trường, kịp thời thay thế khi cần thiết. Ban hành quy chế bầu cử theo nhiệm kỳ, bổ nhiệm có thời hạn. Có chế độ cho cán bộ được từ chức hoặc rút lui để nhận công việc thích hợp. Xây dựng quy chế tuyển chọn cán bộ, tuyển chọn nhân tài, có chính sách tiền lương và đãi ngộ hợp lý. Hạn chế việc cán bộ không muốn công tác ở cơ quan Đảng, chảy chất xám ở khu vực Nhà nước [42, tr.379-380].

Triển khai Nghị quyết Đại hội VIII của Đảng, ngày 18/6/1997, Hội Trung ương ba khóa VIII đã ban hành Nghị quyết số 03-NQ/TW về *Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Nghị quyết chỉ rõ: Đội ngũ cán bộ là yếu tố hết sức quan trọng, quyết định đến sự thành công của cách mạng, gắn liền với sự nghiệp của Đảng, của đất nước, chế độ, công tác cán bộ là khâu có vị trí then chốt. Do vậy, Đảng chủ trương:

Không thực hiện việc đánh giá cán bộ, sử dụng đội ngũ cán bộ cảm tính, có tính chủ quan. Năng lực, trình độ, đạo đức, phẩm chất, chức vụ và danh hiệu cán bộ, phải thông qua kiểm nghiệm của thực tiễn. Thực hiện quan điểm hoạt động thực tiễn cách mạng và phong trào quần chúng nhân dân là trường đào tạo, bồi dưỡng của cán bộ. Dựa vào nhân dân để phát hiện tài năng, thực hiện việc kiểm tra, thanh tra, giám sát

đội ngũ cán bộ [42, tr.66, 77].

Quy hoạch đối với cán bộ phải từ nhiệm vụ chính trị, chức năng của tổ chức, đánh giá đúng hiện trạng cán bộ, dự kiến nhu cầu và tiềm năng phát triển của đội ngũ cán bộ để chủ động có phương hướng đào tạo, bồi dưỡng. Trong đào tạo bồi dưỡng phải lấy tiêu chuẩn làm cơ sở để xây dựng chương trình. Xây dựng các quy định, quy chế: đánh giá, tuyển chọn; về bầu cử, bổ nhiệm và miễn nhiệm, luân chuyển cán bộ; về chế độ học tập; về bảo vệ chính trị nội bộ; về phân công, phân cấp quản lý cán bộ [42, tr.86-95].

Tại Đại hội IX (4/2001), Đảng khẳng định: sau hơn 15 năm đổi mới, đất nước đã đạt được những nhiều thành tựu, trong đó có những kết quả to lớn trong công tác cán bộ. Công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng được chú trọng. Đảng ta đã ban hành nhiều Nghị quyết về chủ trương, giải pháp nhằm xây dựng và chỉnh đốn Đảng [42, tr.449]. Bên cạnh những thành tựu, công tác cán bộ còn những hạn chế, tồn tại: “công tác tổ chức, cán bộ có nhiều yếu kém, bất cập” [42, tr.454]. Đặc biệt, một bộ phận cán bộ còn nhiều yếu kém, bất cập về trình độ và năng lực điều hành công việc, chưa tương xứng với cương vị và trách nhiệm; không ít cán bộ thoái hóa về phẩm chất, sống thực dụng, cửa quyền, sách nhiễu, tham nhũng làm ảnh hưởng uy tín của Đảng và Nhà nước, nhân dân chê trách, gây cản trở lớn cho sự nghiệp phát triển đất nước [42, tr.562].

Đại hội IX của Đảng xác định: Trong những năm tới, toàn Đảng phải tiếp tục đổi mới công tác cán bộ, tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, trước hết là các vị trí lãnh đạo và quản lý, đảm bảo vững vàng về chính trị; luôn gương mẫu, trong sạch về đạo đức, lối sống; có trí tuệ, năng lực chỉ đạo trong thực tiễn, sáng tạo; gần bó với dân. Phải có cơ chế và cách thức phát hiện, tuyển chọn, trọng dụng những người có đức, có tài. Trong tổ chức thực hiện, các cấp, ngành cần làm tốt công tác quy hoạch và đào tạo để có nguồn cán bộ, chú ý cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số [42, tr.492]. Đồng thời, Đảng chủ trương: Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ trong sạch, có năng lực, hoàn thiện chế độ công vụ, coi trọng cả năng lực và đạo đức, bảo đảm tính nghiêm túc, trung thực

trong thi tuyển cán bộ, công chức. Trong thời gian tới, thực hiện công tác sắp xếp lại đội ngũ cán bộ đúng chức năng, tiêu chuẩn, định kỳ kiểm tra, đánh giá, kịp thời thay thế những người yếu kém và thoái hóa. Công tác cán bộ cũng phải tập trung cho cán bộ ở cơ sở, có chế độ, chính sách đào tạo, đãi ngộ đối với cán bộ xã, phường, thị trấn [42, tr.488-489].

Triển khai Nghị quyết Đại hội IX của Đảng, ngày 25/01/2002, Bộ Chính trị ra Nghị quyết số 11-NQ/TW *Về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý*. Mục tiêu luân chuyển là để đào tạo, sử dụng có hiệu quả; tạo cơ hội cho cán bộ quy hoạch, tuổi còn trẻ, có triển vọng được học tập và rèn luyện; xây dựng nguồn thực tiễn trước mắt và về sau cho đất nước; tăng cường lực lượng cán bộ, tăng cường cho các địa bàn và lĩnh vực cần thiết; giải quyết tình trạng khép kín, cục bộ trong đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ [27].

Quá trình thực hiện đường lối đổi mới đòi hỏi phải nâng cao chất lượng tổ chức, bộ máy các cấp, đặc biệt là hệ thống chính trị cấp cơ sở. Ngày 18/3/2002, Hội nghị Trung ương năm khóa IX đã ban hành Nghị quyết số 17-NQ/TW. Nghị quyết xác định: xây dựng và củng cố đội ngũ cán bộ ở cơ sở xã, phường, thị trấn phải thạo việc, công tâm, trách nhiệm, liêm khiết, biết phát huy sức dân, tận tụy, gắn bó với nhân dân; thực hiện việc chuẩn hoá, trẻ hoá cán bộ; chú trọng công tác đào tạo, chất lượng bồi dưỡng; thực hiện tốt chính sách, chế độ đồng bộ và hợp lý [4, tr.2].

Nhằm tạo nguồn cán bộ trong hệ thống chính trị các cấp, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 42-NQ/TW, ngày 30/11/2004. Nghị quyết khẳng định: Quy hoạch đối với cán bộ lãnh đạo đáp ứng mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ hiện tại và lâu dài, đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, giải quyết tình trạng hẫng hụt, bị động trong công tác cán bộ [28, tr.3].

Trong giai đoạn 1996-2005, khi đất nước bước vào thời kỳ mới, Đảng đặc biệt quan tâm đến xây dựng đội ngũ cán bộ. Những chủ trương, chính sách của Trung ương Đảng là những định hướng cơ bản để Đảng bộ tỉnh Nghệ An cụ thể hóa trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ

sở.

2.1.1.3. Thực trạng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của tỉnh Nghệ An những năm (1991 - 1995)

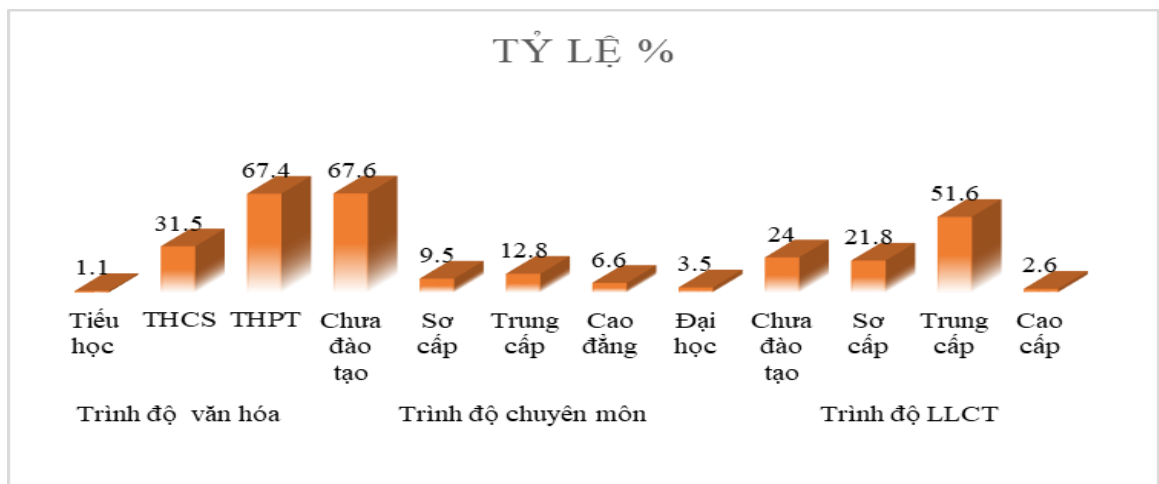
Sau khi tái lập tỉnh (ngày 12/8/1991), tỉnh Nghệ An tiến hành sắp xếp lại bộ máy, tổ chức của hệ thống chính trị cơ sở. Đến tháng 12 năm 1995, tỉnh Nghệ An có 469 xã, phường, thị trấn. Số lượng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở (cấp xã) tỉnh Nghệ An có 4788 người [9, tr.1].

Về ưu điểm

Đội ngũ cán bộ giữ vị trí chủ chốt, công tác tại cấp cơ sở tỉnh Nghệ An giữ vững bản lĩnh chính trị, tận tụy với công việc, có kinh nghiệm trong chỉ đạo và thực thi nhiệm vụ [9, tr.2]. Trình độ học vấn, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ công tác của cán bộ cơ sở có sự chuyển biến đáng kể và ngày càng được nâng lên. Cán bộ hoạt động ở cấp cơ sở ngày càng năng động và sáng tạo hơn trong thực thi nhiệm vụ và đóng vai trò tích cực trong phát triển kinh tế, tiến bộ xã hội, thực hiện cải cách hành chính, phát huy dân chủ ở cấp cơ sở [113].

Về hạn chế

Đội ngũ cán bộ cơ sở tính đến tháng 12 năm 1995 là 4.788, song đa số chưa được đào tạo cơ bản, hệ thống về các mặt, đặc biệt là trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và kiến thức quản lý nhà nước, nhất là ở các xã miền núi, vùng cao. Do đó, đội ngũ cán bộ cơ sở tỉnh Nghệ An còn hạn chế về năng lực trong hoạt động lãnh đạo, quản lý ở địa phương.

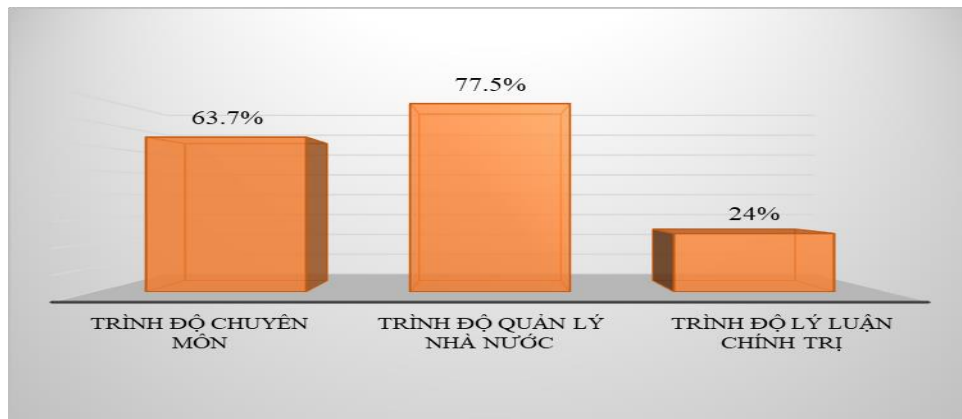


Biểu đồ 2.1. Chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở - năm 1996

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An

Đa số cán bộ chưa qua đào tạo: Có đến 67,7% chưa được đào tạo về chuyên môn, 77,49% chưa được đào tạo, bồi dưỡng về quản lý nhà nước; trong đó, đối với vùng cao 86,75% chưa được đào tạo về chuyên môn [Phụ lục 4, 9]. Cán bộ giữ chức danh bí thư, phó bí thư có trình độ văn hoá trung học phổ thông là 76,7%, 38,8% có trình độ đã qua đào tạo từ sơ cấp trở lên, trong đó 13,9% có trình độ cao đẳng, đại học. Cán bộ giữ chức danh chính quyền có trình độ: Tốt nghiệp cấp trung học phổ thông là 73,4%, đào tạo chuyên môn từ trung cấp là 28%, trình độ từ cao đẳng trở lên là 14%, trình độ trung cấp chính trị 57,8%. Về cán bộ chủ chốt giữ vị trí đoàn thể: Mới có 61,5% cán bộ tốt nghiệp cấp trung học phổ thông, số đào tạo từ trung cấp trở lên chỉ chiếm 18,4%, có 38% tốt nghiệp trung cấp chính trị [Phụ lục 4].

Trình độ văn hóa cán bộ miền núi còn rất thấp. Cán bộ nữ giữ vị trí chủ chốt có xu hướng giảm về số lượng [113, tr.2]. Tại huyện miền núi Kỳ Sơn, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vẫn còn 51/399 trình độ văn hóa tiểu học (tỷ lệ 12%), đa phần chưa đào tạo chuyên môn 327/399 (tỷ lệ 81,9%), số chưa đào tạo về lý luận chính trị còn cao 187/399 (tỷ lệ 46,8%) [57, tr.14].



Biểu đồ 2.2. Đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở chưa qua đào tạo - năm 1996

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An

Từ sự hạn chế kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ, thiếu khuyết về lý luận chính trị và quản lý nhà nước, dẫn đến hạn chế của cán bộ chủ chốt cấp

xã tỉnh Nghệ An là còn non kém về năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành công việc. Một bộ phận cán bộ chủ chốt cơ sở chưa nắm chắc chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền được giao, làm việc theo kinh nghiệm, nên giải quyết công việc còn mang tính chủ quan, tùy tiện, xử lý công việc chưa khoa học, không đúng quy định, dẫn đến việc vi phạm chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước [9, tr.3].

Cơ cấu đội ngũ cán bộ cơ sở chưa hợp lý, tuổi đời còn cao: Tuổi từ 41 trở lên chiếm 66,51%, trong khi đó, cán bộ có độ tuổi dưới 30 chỉ chiếm 4,78%. Cán bộ trẻ, cán bộ nữ có rất ít, nhiều nơi không có. Cán bộ là người dân tộc thiểu số, tôn giáo ở những nơi có đông dân cư là người dân tộc và tôn giáo cũng là bất hợp lý [9, tr.2; 33, tr.34-36].

Kết quả lãnh đạo, hiệu lực, hiệu quả trong thực tiễn điều hành của cán bộ chủ chốt cấp cơ sở chưa cao. Dẫn đến, hiệu quả lãnh đạo của cấp ủy Đảng và hoạt động của chính quyền cấp cơ sở còn hạn chế. Đặc biệt, trong các lĩnh vực phức tạp, nhạy cảm như: Giải quyết việc làm, phát triển sản xuất, tuyên truyền, giáo dục pháp luật, quản lý đất đai và tài nguyên môi trường, chống tham nhũng và tệ nạn xã hội. Hoạt động của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể cấp cơ sở còn yếu và thiếu sức thu hút, tập hợp các tầng lớp nhân dân.

Nguyên nhân của hạn chế trên là do:

Thứ nhất, một số cấp ủy, chính quyền các cấp, các ngành và địa phương chưa nhận thức đầy đủ vị trí, vai trò của cấp cơ sở và đội ngũ cán bộ cấp cơ sở; chưa kịp thời ban hành các chủ trương, cơ chế để củng cố và tăng cường tổ chức và đội ngũ cán bộ cơ sở. Một số nghị quyết, chủ trương về công tác cán bộ đề ra sớm nhưng thiếu đồng bộ và chậm cụ thể hóa về mặt nhà nước để tổ chức thực hiện [113, tr.2-3].

Thứ hai, công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ và bố trí, sử dụng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thực hiện chưa tốt. Đây là nguyên nhân cơ bản nhất dẫn đến đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ít được đào tạo và chất lượng chưa cao. Công tác quy hoạch cán bộ chưa tốt, các chức danh thay đổi thường xuyên. Nhiều nơi không có nguồn cán bộ (đặc biệt là vùng miền núi và vùng giáo),

hoặc có nhưng không đủ tiêu chuẩn cũng đưa vào quy hoạch [9, tr.3]. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ chủ chốt cấp cơ sở chưa theo quy hoạch, kế hoạch, còn mang tính tự phát của các địa phương hoặc từng cá nhân; việc đào tạo cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở vùng núi cao, vùng có đồng bào giáo dân, vùng dân tộc ít người chưa được quan tâm đúng mức [113, tr.37-38].

Thứ ba, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở cấp xã chưa theo kịp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong tình hình mới. Nội dung phương pháp giảng dạy, học tập chậm được đổi mới, chưa đặt đúng việc đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ kiến thức chuyên môn cho cán bộ cơ sở. Một bộ phận cán bộ cơ sở chưa tự giác trong việc tự học nâng cao trình độ của bản thân [113, tr.2-3].

Thứ tư, Đảng, Nhà nước chưa có quy định cụ thể cho các chức danh cán bộ cấp xã. Cán bộ cấp xã chưa được xếp vào loại cán bộ, công chức nhà nước và hưởng sinh hoạt phí (chưa phải là lương) theo Nghị định 09/CP ngày 23/1/1998 của Chính phủ về chế độ, chính sách đối với cán bộ cấp xã. Vì vậy, việc bố trí cán bộ cấp xã có nơi còn tùy tiện, còn thiên về tình cảm cá nhân.

Những hạn chế, yếu kém trên đây đòi hỏi Đảng bộ tỉnh Nghệ An phải có chủ trương, giải pháp đột phá nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, nhân tố quan trọng trong hoạt động lãnh đạo, quản lý nhằm phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững ổn định chính trị và an ninh - quốc phòng ở xã, phường, thị trấn.

2.1.2. Chủ trương của Đảng bộ tỉnh Nghệ An về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở (1996-2005)

Từ những thành tựu, hạn chế trong xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV xác định mục tiêu:

Trên cơ sở điều tra, khảo sát và đánh giá đúng chất lượng đội ngũ cán bộ hiện có mà xây dựng quy hoạch cán bộ đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội dài hạn của tỉnh. Xây dựng một đội ngũ cán bộ trung thành tuyệt đối với Đảng, với chế độ xã hội chủ nghĩa có đức, có tài; trong đó, đức là gốc; từng bước tiêu chuẩn hóa đội ngũ

cán bộ đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới; thực hiện yêu cầu vừa đổi mới vừa kế thừa trong công tác cán bộ; chuẩn bị một bộ phận cán bộ có triển vọng cho các nhiệm kỳ sau, trong đó cần chú ý cán bộ nữ và cán bộ dân tộc ít người” [107, tr.59].

“Phấn đấu mỗi phường, xã, trong nhiệm kỳ 1996-2000, có 3-5 cán bộ có trình độ đại học” [107, tr.59].

Về phương hướng, biện pháp thực hiện, Đại hội chủ trương: Trên cơ sở điều tra, khảo sát và đánh giá đúng chất lượng cán bộ hiện có mà xây dựng quy hoạch cán bộ, đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội dài hạn của tỉnh. Việc tuyển chọn, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm phải đảm bảo tiêu chuẩn, phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ, tình hình thực tiễn mà bố trí đúng người, đúng việc, đúng thời điểm. Quá trình thực hiện công tác cán bộ phải thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ dưới lên, trên xuống và giữa các vùng, đảm bảo phát huy dân chủ, bổ sung hoàn chỉnh quy chế và thực hiện đúng quy trình trong công tác cán bộ. Các cấp, ngành cần đổi mới cơ quan và đội ngũ làm công tác cán bộ, nghiên cứu bổ sung chế độ khuyến khích cán bộ được cử đi học, bố trí ngân sách đảm bảo cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo kế hoạch hàng năm. Trong đào tạo cán bộ, các cơ quan, đơn vị cần chấn chỉnh và nâng cao chất lượng đào tạo, gắn đào tạo với bố trí, sử dụng, bố trí ngân sách đảm bảo cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo kế hoạch hàng năm. Đại hội chỉ rõ: “Cần có chính sách khuyến khích nhân tài... cán bộ cơ sở, cán bộ người dân tộc, cán bộ tăng cường cho huyện miền núi rẻo cao, cán bộ hoạt động ở vùng trọng yếu, cán bộ nữ” [107, tr.59-60].

Cụ thể hóa Nghị quyết Đại hội lần thứ XIV của Đảng bộ tỉnh, Tỉnh ủy Nghệ An ra Nghị quyết số 02-NQ/TU, ngày 05/01/1997, *Về quyết định một số chủ trương, biện pháp lớn về đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ phục vụ phát triển kinh tế xã hội năm 1996-2000 và sau năm 2000*. Nghị quyết xác định: Phải thực hiện nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo và quản lý công tác cán bộ, có phân công, phân cấp hợp lý, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ; Công tác cán bộ phải xuất phát từ nhiệm vụ kinh tế - xã hội của tỉnh; cử,

tuyển cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng nhằm mục đích phục vụ yêu cầu, nhiệm vụ của đơn vị, địa phương; đảm bảo tính ổn định, sự kế thừa và xu hướng phát triển, kết hợp các độ tuổi, từng bước “trẻ hóa” cán bộ [113, tr.3-4].

Nghị quyết số 02-NQ/TU cũng chỉ rõ về mục tiêu, phương hướng: Xây dựng đội ngũ cán bộ đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, chú ý đội ngũ vùng miền núi, dân tộc, vùng đồng bào có đạo, cán bộ hoạt động ở lĩnh vực kinh tế đối ngoại, du lịch, chế biến nông sản, vật liệu xây dựng, công nghệ điện tử, cán bộ quản lý doanh nghiệp, cán bộ đầu đàn về khoa học và công nghệ. “Cấp cơ sở xã, phường, thị trấn phấn đấu để ngày càng có nhiều cán bộ có trình độ đại học, cao đẳng về chuyên môn phù hợp với trách nhiệm được phân công và phổ cập trình độ trung cấp chính trị và quản lý nhà nước” [113, tr.4-5].

Nghị quyết số 02-NQ/TU đã đề ra những phương hướng, cách thức cần tập trung, triển khai thực hiện:

Thứ nhất, phải tạo chuyển biến và nâng cao nhận thức cho lãnh đạo các cấp, các ngành và mỗi cán bộ, đảng viên; thực hiện tốt việc đào tạo và đào tạo lại, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, coi đây là nhiệm vụ cấp bách trước mắt, đồng thời là nhiệm vụ lâu dài. Tích cực, tự giác học tập nâng cao trình độ kiến thức và năng lực công tác là trách nhiệm của mỗi cán bộ.

Thứ hai, đổi mới nội dung và hình thức, cách thức đào tạo, bồi dưỡng, đảm bảo tính thiết thực, chất lượng, hiệu quả.

Thứ ba, tiếp tục củng cố và nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Thứ tư, các cấp, các ngành xem đào tạo, bồi dưỡng là một bộ phận quan trọng của công tác cán bộ nói chung.

Thứ năm, xây dựng ngân sách cho công tác đào tạo cán bộ, ngân sách của tỉnh, huyện hàng năm trích 2% cho công tác cán bộ.

Thứ sáu, thực hiện chính sách khuyến khích cán bộ đi đào tạo và khuyến khích học sinh giỏi về xây dựng quê hương. Mỗi năm, chọn từ 15-20 học sinh giỏi tốt nghiệp phổ thông trung học của các trường, ngân sách tỉnh sẽ phụ cấp

mức cần thiết để các em có thể vào học các trường đại học theo yêu cầu của tỉnh và cam kết khi ra trường sẽ trở về xây dựng quê hương [113, tr.7].

Trên cơ sở kết quả của nhiệm kỳ 1996-2000, Đại hội Đảng bộ tỉnh Nghệ An lần thứ XV (năm 2001) đã xác định:

Phấn đấu đến năm 2005 tất cả cán bộ trong hệ thống chính trị cấp tỉnh, 80% cán bộ lãnh đạo cấp huyện phải có trình độ đại học, mỗi xã ở đồng bằng và vùng núi phải có từ 3 đến 5 cán bộ đại học, mỗi xã ở đồng bằng và vùng núi thấp có 3 đến 5 cán bộ trung cấp. Sau đại hội phải triển khai việc bồi dưỡng và đào tạo lại cán bộ phường, xã [108, tr.81].

Về phương pháp, cách thức, Đại hội XV chủ trương: Làm tốt khâu quy hoạch và tạo nguồn cán bộ đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài; lấy tiêu chuẩn làm chính và có tính đến cơ cấu, tạo nên một lực lượng cán bộ đủ mạnh; Đưa công tác đào tạo, bồi dưỡng bám sát yêu cầu phát triển của tỉnh; Đổi mới việc đánh giá, lựa chọn và bố trí cán bộ; Khi đánh giá cần thu thập ý kiến rộng rãi nơi cán bộ làm việc và cư trú và phải căn cứ vào chất lượng, hiệu quả công việc mà cán bộ đó đảm nhận; Khi lựa chọn, cần nhắc đề bạt cán bộ phải coi tư tưởng chính trị, đạo đức, phẩm chất, là điều kiện “cần”, kiến thức, năng lực, trí tuệ, và khả năng tổ chức, thực hiện là điều kiện “đủ”; Thực hiện việc luân chuyển từ trên xuống, dưới lên; từ địa phương này đến địa phương khác theo quy hoạch, có chính sách thu hút đối với cán bộ đến các vùng khó khăn, các vùng trọng yếu; gắn công tác cán bộ với công tác bảo vệ chính trị nội bộ trong tình hình mới để làm trong sạch nội bộ [108, tr.81-82].

Cụ thể hóa chủ trương Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh ra Nghị quyết số 14-NQ/TU, ngày 16/8/2002, *Về công tác tổ chức và cán bộ từ nay đến 2005 và những năm tiếp theo*.

Từ thực trạng đội ngũ cán bộ, Nghị quyết xác định mục tiêu: Xây dựng đội ngũ cán bộ ở cả 3 cấp tỉnh, huyện và cơ sở đủ về số lượng, cơ cấu đồng bộ, đảm bảo tiêu chuẩn, đủ sức lãnh đạo để xây dựng Nghệ An thành một tỉnh kiểu mẫu như Bác Hồ hằng mong muốn. Trong đó, mục tiêu đối với cán bộ cơ sở là: “100% cán bộ chuyên trách giữ chức vụ bầu cử ở các xã đồng bằng,

vùng núi thấp, phường thị trấn; 60% ở các vùng núi cao có trình độ chuyên môn tối thiểu là trung cấp, 70% có trình độ trung cấp chính trị. Mỗi phường, thị trấn, xã đồng bằng và núi thấp có ít nhất từ 3-5 cán bộ chuyên trách có trình độ đại học” [125, tr.17].

Về phương hướng xây dựng đội ngũ cán bộ, Nghị quyết chủ trương: Đổi mới công tác tổ chức và xây dựng đội ngũ cán bộ phải xuất phát từ nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội, xây dựng hệ thống chính trị và phải tiến hành tích cực với bước đi thích hợp. Thực hiện công tác cán bộ phải giữ vững sự lãnh đạo của Đảng, phát huy vai trò của các tổ chức, của đảng viên và sự đóng góp của nhân dân trong việc lựa chọn, quy hoạch, đào tạo và bố trí cán bộ. Chú trọng 3 yêu cầu của công tác cán bộ: kiện toàn tổ chức, thực hiện việc hoàn thiện cơ chế gắn với phân cấp quản lý và xây dựng đội ngũ cán bộ, coi trọng lựa chọn người đứng đầu và cán bộ chủ chốt. Trong thực hiện quy trình cán bộ phải xác định rõ trọng tâm, trọng điểm, tìm ra khâu đột phá trong từng thời kỳ, phải có chiến lược, chương trình kế hoạch, mục tiêu dài hạn, ngắn hạn và bước đi thích hợp [125, tr.9-10].

Trong giai đoạn 1996-2005, quán triệt nhất quán chủ trương của Trung ương, tình hình, đặc điểm của tỉnh, Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã kịp thời đề ra chủ trương sát đúng, phù hợp với thực tiễn. Những chủ trương của Đảng bộ tỉnh Nghệ An thể hiện ở những điểm sau:

Thứ nhất, Đảng bộ tỉnh Nghệ An ngày càng nhận thức đúng đắn về vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ từ tỉnh đến cơ sở. Trước yêu cầu, những nhiệm vụ ngày càng cao, Tỉnh ủy chỉ đạo các cấp ủy Đảng đặc biệt chú trọng xây dựng cán bộ chủ chốt công tác ở xã, phường, thị trấn, coi đó là yếu tố quan trọng quyết định thắng lợi trong việc thực hiện nhiệm vụ xây dựng và phát triển kinh tế, văn hóa - xã hội, quốc phòng - an ninh của tỉnh, đặc biệt là những địa bàn nằm ở vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số.

Thứ hai, trong các văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV và XV và các nghị quyết của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy xác định mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đủ về số

lượng, có phẩm chất chính trị tốt, đủ năng lực, trình độ, gắn bó chặt chẽ với nhân dân nhằm xây dựng hệ thống chính trị ở cơ sở trong sạch, vững mạnh, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, góp phần thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị của địa phương.

Thứ ba, Đảng bộ tỉnh đề ra phương hướng, nhiệm vụ và giải pháp cơ bản: Trên cơ sở yêu cầu của công cuộc đổi mới, sự nghiệp CNH, HĐH và nhiệm vụ chính trị tại địa phương để có những lộ trình và bước đi thích hợp; bảo đảm nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác tổ chức và cán bộ, phát huy vai trò của các tổ chức, cán bộ, đảng viên và mỗi người dân trong lựa chọn, quy hoạch, đào tạo và bố trí cán bộ. Tiến hành đổi mới công tác cán bộ cơ sở phải triển khai đồng bộ song phải có trọng tâm, trọng điểm và có sự đột phá trong từng thời kỳ, giai đoạn cụ thể. Công tác xây dựng lực lượng cán bộ công tác tại cấp cơ sở phải được tiến hành đồng bộ, bao quát, toàn diện trên tất cả các khâu của công tác cán bộ.

Những chủ trương trên của Đảng bộ tỉnh Nghệ là những định hướng lớn và là điều kiện tiên quyết để các cấp ủy Đảng thực hiện thành công trong thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

2.2. QUÁ TRÌNH ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN CHỈ ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ

2.2.1. Chỉ đạo đánh giá cán bộ và quy hoạch, tạo nguồn cán bộ

Nhận thức vị trí, tầm quan trọng của việc xác định tiêu chuẩn, đánh giá cán bộ để làm cơ sở cho quy hoạch và bổ nhiệm, Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Nghệ An lần thứ XIV chỉ rõ:

Điều tra, khảo sát và đánh giá đúng chất lượng đội ngũ cán bộ hiện để xây dựng quy hoạch cán bộ đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội dài hạn của tỉnh. Từng bước tiêu chuẩn hóa, trẻ hóa đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hóa đất nước, thực hiện được yêu cầu vừa đổi mới, vừa kế thừa trong công tác cán bộ [107, tr.59].

Để đảm bảo việc đánh giá cán bộ cấp cơ sở được thực hiện nghiêm túc, khách quan, Tỉnh ủy Nghệ An chỉ đạo tổ chức đảng các cấp xây dựng tiêu

chuẩn đối với cán bộ. Trên cơ sở chỉ đạo của Tỉnh ủy và căn cứ vào các quy định của cấp trên, cấp ủy, chính quyền các cấp đã xây dựng tiêu chuẩn chung đối với cán bộ cấp cơ sở bên cạnh đảm bảo các tiêu chuẩn chung theo quy định, phải đáp ứng những tiêu chuẩn riêng, cụ thể:

1) Vững vàng về chính trị, kiên định lập trường của giai cấp công nhân, trung thành tuyệt đối với lý tưởng cách mạng, với lý luận Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh.

2) Có năng lực tổng hợp, dự báo tình hình và tham gia định hướng cho sự phát triển, tích cực tham gia tổng kết thực tiễn, góp ý xây dựng chủ trương, đường lối, cơ chế, chính sách, pháp luật; có khả năng thuyết phục, tổ chức và vận động nhân dân. Có ý thức trách nhiệm và năng lực để bảo vệ quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước.

3) Gương mẫu về đạo đức, có lối sống trong sạch, giản dị. Có phong cách làm việc dân chủ, khoa học, có năng lực lãnh đạo, tập hợp quần chúng, xây dựng đoàn kết nội bộ.

4) Có kiến thức về công tác lãnh đạo và quản lý. Đã tham gia học tập có hệ thống ở các cơ sở đào tạo của Nhà nước; tham gia các hoạt động, qua thực tiễn đạt hiệu quả trong công tác [157].

Trên cơ sở chỉ đạo của Tỉnh ủy Nghệ An, các cấp ủy đã tổ chức xây dựng tiêu chuẩn cụ thể, sát đặc điểm của từng địa phương. Cụ thể: Thành ủy Vinh đã ban hành đề án “Nâng cao chất lượng cán bộ phường, xã”. Trong đó, Thành phố Vinh đưa ra mức tiêu chuẩn cao hơn mức chung của tỉnh: Cán bộ các phường, xã phải đạt trình độ chuyên môn từ cao đẳng, đại học trở lên (tỉnh yêu cầu là từ trung cấp chuyên môn trở lên), trình độ lý luận chính trị phải từ trung cấp lý luận chính trị trở lên [92, tr.2]. Huyện ủy Quỳnh Hợp yêu cầu cán bộ cơ sở đạt 100% chuyên môn và lý luận chính trị phải đạt trình độ trung cấp trở lên [64, tr.5]...

Triển khai công tác đánh giá cán bộ, ngày 6/3/1998, Tỉnh ủy Nghệ An ban hành Quy chế số 03 QC-TU ngày 6/3/1998 *Về đánh giá cán bộ*. Ngày 22/4/2003, căn cứ vào hướng dẫn của Trung ương và tình hình thực tiễn của địa phương, Ban Thường vụ Tỉnh ủy tiếp tục sửa đổi, bổ sung và ban hành

Quy chế số 04 QC-TU Về đánh giá cán bộ.

Tỉnh ủy Nghệ An yêu cầu: phải thực hiện nguyên tắc tập thể, dân chủ và công khai; phê bình và tự phê bình, kết luận theo đa số, chống chủ nghĩa cá nhân, cục bộ, định kiến, hẹp hòi. Phải đảm bảo có đủ thông tin chính thống toàn diện về cán bộ để đảm bảo việc đánh giá khách quan, chính xác. Việc đánh giá cán bộ đảm bảo căn cứ vào tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cho từng đối tượng cán bộ được đánh giá, đồng thời phải lấy hiệu quả công tác làm thước đo chính, coi trọng việc xem xét tính đảng, ý thức tổ chức kỷ luật, ý thức giữ gìn sự đoàn kết thống nhất trong Đảng, bảo vệ Đảng và Nhà nước [114, tr.3-4].

Nội dung đánh giá cán bộ cơ sở là: Phẩm chất chính trị, nhận thức tư tưởng, ý thức chấp hành chủ trương, quy định; phẩm chất đạo đức, lối sống; hiệu quả của việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ, kiến thức, trình độ các mặt, năng lực tổ chức và kinh nghiệm thực tiễn; sự tín nhiệm của bản thân đối với quần chúng; và đảm bảo sức khỏe [114, tr.4-5].

Việc đánh giá thực hiện theo từng thời điểm: Đánh giá xếp loại hàng năm; khi hết nhiệm kỳ công tác; trước khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và giới thiệu ứng cử; khi thực hiện việc điều động hoặc luân chuyển. Quy trình được thực hiện các bước:

Một là, cá nhân cán bộ căn cứ vào nhiệm vụ được giao, đối chiếu với tiêu chuẩn cán bộ, nội dung đánh giá và những thông tin do cấp ủy cung cấp, tiến hành viết bản tự kiểm điểm để trình bày trước tập thể (bằng văn bản).

Hai là, lấy ý kiến của cấp ủy nơi đảng viên cư trú về bản thân và gia đình cán bộ; nội quy, quy chế của thôn, bản, khối, xóm.

Ba là, tổ chức để cán bộ tự phê bình và phê bình ở chi bộ, lấy ý kiến tham gia của quần chúng nơi cán bộ cơ sở sinh hoạt và công tác; sau đó chi ủy xếp loại tư cách đảng viên đối với từng cán bộ cơ sở.

Bốn là, tập thể ban chấp hành tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo cơ sở, tiến hành thu thập thông tin, tiến hành tự phê bình và phê bình, tổ chức xếp loại cán bộ cơ sở.

Năm là, cấp trên trực tiếp quản lý cán bộ (Ban Thường vụ cấp ủy cấp

huyện) kết luận, đánh giá, phân loại cán bộ [115, tr.5].

Qua quá trình đánh giá, xếp loại cán bộ, đến năm 2005, có 28.684 lượt cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được đánh giá, xếp loại, trong đó có 48,3% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, 50,1% hoàn thành nhiệm vụ, 1,6% cán bộ chưa hoàn thành nhiệm vụ [143, tr.8]. Do công tác đánh giá, phân loại cán bộ được chuẩn bị chu đáo, phản ánh đúng chất lượng cán bộ, nên được dư luận và bản thân cán bộ được nhận xét, đánh giá đồng tình.

Tuy nhiên, mặt hạn chế trong việc đánh giá cán bộ cơ sở là chưa nền nếp, bài bản, thực hiện quy trình đánh giá ở một số đơn vị chưa chặt chẽ, dẫn đến việc đánh giá chưa phản ánh đầy đủ thực chất, năng lực hiệu quả công tác cán bộ. Trong quá trình đánh giá, trách nhiệm của người đứng đầu chưa phát huy đầy đủ, các thành viên tham gia còn nể nang, né tránh, một số cán bộ chưa gương mẫu trong tự phê bình và phê bình [128, tr.8].

Quán triệt Nghị quyết số 42-NQ/TW, ngày 25/01/2004, của Bộ Chính trị, Ban Thường vụ Tỉnh ủy và Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An đã kịp thời ban hành các văn bản cụ thể hóa để lãnh đạo, chỉ đạo các cấp ủy, tổ chức đảng triển khai thực hiện. Các văn bản được ban hành: Công văn số 86-CV/TU, ngày 31/12/2004, của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về *việc quy hoạch cán bộ*, Hướng dẫn số 31-HD/BTCTU, ngày 31/12/2004, của Ban Tổ chức Tỉnh ủy Về *hướng dẫn nội dung, phương pháp xây dựng quy hoạch*.

Hàng năm, Tỉnh ủy có văn bản chỉ đạo công tác rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý các cấp, quyết định phê duyệt kết quả sau rà soát, bổ sung và thực hiện công bố công khai theo quy định. Do đó, công tác quy hoạch cán bộ cấp cơ sở đã đi vào nền nếp, bảo đảm khách quan, dân chủ, đúng quy trình, hướng dẫn; bảo đảm về số lượng và chất lượng, theo hướng tiêu chuẩn hoá, quan tâm cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ trẻ, cán bộ trưởng thành qua hoạt động thực tiễn. Cấp ủy các cấp đã chủ động về nguồn quy hoạch các chức danh của vị trí lãnh đạo, quản lý ở cấp cơ sở nên từng bước khắc phục sự hẫng hụt, bị động trong công tác cán bộ, tạo thế chủ động cho việc bố trí nhân sự.

Trong quá trình thực hiện, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Nghệ An chỉ đạo các cấp phải bám sát tiêu chuẩn để đưa cán bộ vào quy hoạch (năng lực, thực tiễn, đạo đức, lối sống, độ tuổi, trình độ). Đồng thời, thực hiện quy hoạch phải quan tâm đến tỷ lệ nữ, dân tộc thiểu số, cán bộ trẻ có triển vọng, chú trọng lựa chọn cán bộ từ hoạt động thực tiễn cơ sở, trong các tổ chức đoàn thể, được quần chúng nhân dân tín nhiệm, ghi nhận, kiên quyết không đưa vào quy hoạch với những cán bộ không đảm bảo tiêu chuẩn, vi phạm đạo đức, lối sống [172, tr.6].

Bên cạnh đó, Tỉnh ủy yêu cầu công tác triển khai quy hoạch cán bộ cơ sở phải đảm bảo thực hiện đồng bộ, khách quan, dân chủ, đúng quy trình, hướng dẫn của cấp trên. Kết quả quy hoạch cần phải được công khai đến các đồng chí trong ban chấp hành đảng bộ các cơ sở, lãnh đạo chủ chốt đơn vị để quản lý, theo dõi, giúp đỡ cán bộ và thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và bố trí, sử dụng cán bộ [172, tr.6].

Thực hiện hướng dẫn của Tỉnh ủy, Thành ủy và cấp ủy cấp huyện đã chỉ đạo cấp cơ sở triển khai công tác quy hoạch cán bộ cơ sở theo hướng chuẩn hóa. Cấp ủy các cấp thực hiện quy hoạch “động” và “mở”, mỗi chức danh quy hoạch từ 3 đến 4 người, mỗi người quy hoạch từ 2-3 chức danh, hướng tuyển chọn đảng viên và quần chúng ưu tú tuổi còn trẻ, hoặc đang được đào tạo cơ bản, được rèn luyện trưởng thành qua thực tiễn, từ học sinh giỏi của địa phương, sinh viên giỏi ở các trường đại học, cao đẳng, chuyên nghiệp và dạy nghề, bộ đội hết nghĩa vụ trở về, cán bộ xuất thân từ thành phần công nhân, con gia đình cách mạng, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc ít người.

Đảng ủy, chính quyền cấp cơ sở ở nhiều nơi đã thực hiện công tác quy hoạch cán bộ ngày càng bài bản, khoa học. Trước khi xây dựng quy hoạch, cấp ủy, chính quyền cơ sở căn cứ vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, cơ cấu, tổ chức bộ máy để triển khai. Xuất phát từ yêu cầu, chức năng, nhiệm vụ của tổ chức bộ máy, tiêu chuẩn chức danh của từng đối tượng cán bộ để chủ động xây dựng cơ cấu quy hoạch cán bộ. Đồng thời, cấp ủy và hệ thống chính trị cấp cơ sở cũng tiến hành khảo sát, đánh giá hiện trạng đội ngũ cán bộ về số

lượng, chất lượng, về xu hướng phát triển của đội ngũ cán bộ.

Bên cạnh việc xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng nguồn cán bộ tại chỗ, Tỉnh ủy Nghệ An cũng chỉ đạo việc sắp xếp, bố trí lại đội ngũ cán bộ hiện có, từng bước giải quyết nghỉ chế độ, cho thôi việc hoặc tạo điều kiện đi học nghề đối với những cán bộ, công chức chưa đủ tiêu chuẩn trình độ năng lực cần thiết; đồng thời có chính sách thu hút, tiếp nhận những sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp về đảm nhận các chức danh chuyên môn tại xã. Thực hiện chủ trương của Tỉnh ủy, UBND tỉnh Nghệ An ban hành Quyết định số 2497/QĐ-UB, ngày 7/7/2003, mục đích là để đưa những người tốt nghiệp các trường học về công tác tại cấp cơ sở. Tỉnh Nghệ An đã thực hiện tốt chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp về công tác ở cấp xã. Từ năm 2003 đến năm 2005, Nghệ An đã thu hút, tiếp nhận được 1.050 cán bộ trẻ có trình độ đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp về công tác ở cấp xã [143, tr.6]. Nhiều huyện có số lượng tiếp nhận sinh viên về cấp xã nhiều như: Diễn Châu (146 người), Quỳnh Hợp (85 người), Quế Phong (77 người), Đô Lương (50 người) [54, tr.50; 56, tr.2; 63, tr.9; 64, tr.7]. Việc thực hiện chủ trương tiếp nhận sinh viên về địa phương công tác đã góp phần nâng cao trình độ chuyên môn và trẻ hoá đội ngũ cán bộ, công chức ở cơ sở.

Công tác quy hoạch cán bộ cấp cơ sở giai đoạn 1996-2005 được thực hiện có hiệu quả. Đối với cấp cơ sở, cấp ủy, chính quyền, các đoàn thể đã công tác quy hoạch với tổng số lượt người được quy hoạch là 26.584, số người quy hoạch là 15.216, trong đó nữ chiếm 17,6%, dân tộc thiểu số chiếm 13%, độ tuổi dưới 30 chiếm 17,2%, từ 31 tuổi đến 45 tuổi chiếm 48,5%, từ 46 đến 55 tuổi chiếm 31%, trên 55 tuổi chiếm 3,3% [155, tr.9]. Trong đó, *quy hoạch chức danh Bí thư Đảng ủy*: trình độ học vấn trung học phổ thông chiếm 1471/1721 (tỷ lệ 85,4%); trình độ chuyên môn: đại học là 68,7%, cao đẳng 1,5%, trung cấp chuyên nghiệp 29,3%; trình độ chính trị: cao cấp 8,9%, trung cấp 76%, sơ cấp 13%. *Quy hoạch chức danh Phó Bí thư Đảng ủy*: trình độ học vấn trung học phổ thông 87,3%; trình độ chuyên môn: đại học là 64%,

cao đẳng 1,1%, trung cấp chuyên nghiệp 34,8%; trình độ chính trị: cao cấp 2,8%, trung cấp 61,6%, sơ cấp 22,5%. *Quy hoạch chức danh Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã*: trình độ học vấn trung học phổ thông 85,5%; trình độ chuyên môn: đại học là 67,4%, cao đẳng 2,4%, trung cấp chuyên nghiệp 30,2%; trình độ chính trị: cao cấp 4,2%, trung cấp 68,7%, sơ cấp 21,1%. *Quy hoạch chức danh Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã*: trình độ học vấn trung học phổ thông 86,1%; trình độ chuyên môn: đại học là 59,3%, cao đẳng 2%, trung cấp chuyên nghiệp 38,8%; trình độ chính trị: cao cấp 0,5%, trung cấp 50,9%, sơ cấp 32,9% [156, tr.34].

Ưu điểm nổi bật của công tác quy hoạch là được tiến hành theo lộ trình, bước đi để xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng tiêu chuẩn, điều kiện và đòi hỏi của thực tiễn. Đồng thời, việc xây dựng quy hoạch đã tạo nền tảng để thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, bổ nhiệm cán bộ, khắc phục tình trạng hụt hẫng giữa các thế hệ cán bộ, thiếu cán bộ, bị động trong công tác cán bộ ở cấp xã. Việc thực hiện công tác quy hoạch cán bộ cũng đã triển khai đúng quy định, công khai, dân chủ, tạo được sự đồng thuận trong tập thể lãnh đạo, bảo đảm đoàn kết trong nội bộ, khắc phục những tiêu cực, hạn chế trong việc thực hiện công tác cán bộ trong những năm trước đây [156, tr.9].

Tuy nhiên, việc quy hoạch cán bộ cấp cơ sở còn chưa mang tính chiến lược, dài hạn, chất lượng cán bộ quy hoạch chưa cao, còn có biểu hiện khép kín, chưa xuất phát từ yêu cầu, đòi hỏi từ địa phương, cơ sở, chưa gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ. Việc phát hiện nguồn cán bộ nữ, cán bộ dân tộc để đưa vào quy hoạch còn hạn chế. Thực hiện quy hoạch cán bộ cơ sở còn nhiều khó khăn, chưa đồng bộ [128, tr.5]. Ngay cả ở một số địa phương thuộc khu vực đô thị như thành phố Vinh:

Chất lượng cán bộ quy hoạch còn hạn chế, cán bộ dự nguồn còn ít, trình độ các mặt còn thấp; trong một số trường hợp do chất lượng quy hoạch thấp nên một số quy hoạch mới thông qua đã bị phá vỡ. Chưa thực sự chủ động trong việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch

để đào tạo, bồi dưỡng cán bộ [92, tr.9-10].

Hoặc ở địa bàn vùng núi cao như huyện Kỳ Sơn:

Tính chiến lược trong quy hoạch cán bộ còn hạn chế ở một số xã; chất lượng quy hoạch chưa cao. Nguồn cán bộ mỏng, năng lực yếu, nhất là các xã vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới. Tạo nguồn cán bộ nữ, cán bộ vùng sâu chuyển biến chậm, chưa quản lý tốt việc quy hoạch, để đảm bảo cân đối trong đào tạo chuyên môn và chính trị [58, tr.10].

2.2.2. Chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được coi là nhiệm vụ cấp bách và lâu dài. Đảng bộ tỉnh Nghệ An quan tâm, tập trung lãnh đạo sâu sát, thường xuyên, gắn đào tạo cán bộ với việc xây dựng nguồn nhân lực phục vụ cho nhu cầu phát triển ở địa phương. Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV chỉ rõ: "Chấn chỉnh và nâng cao chất lượng công tác đào tạo và đào tạo lại đội ngũ cán bộ. Gắn đào tạo với bố trí, sử dụng và không ngừng nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ chính trị" [107, tr.60].

Thực hiện chủ trương trên, ngày 05/01/1997, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Nghị quyết số 02-NQ/TU, *Về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ giai đoạn từ năm 1996 đến năm 2000 và sau năm 2000*. Đảng bộ tỉnh Nghệ An chỉ đạo: đào tạo và bồi dưỡng cán bộ phải làm khẩn trương, thường xuyên, bám sát và đáp ứng các nhiệm vụ của tỉnh, phải căn cứ vào quy hoạch mà xây dựng kế hoạch để đào tạo và sử dụng cán bộ, coi trọng cán bộ đang làm việc và hết sức quan tâm đến cán bộ dự nguồn [113, tr.3].

Mục tiêu về công tác cán bộ được xác định là đến năm 2000 và sau năm 2000: "Tất cả cán bộ các cấp đều được bồi dưỡng, bổ sung kiến thức cần thiết theo chức trách, nhiệm vụ được giao và đào tạo đội ngũ cán bộ dự bị cho những năm tiếp theo. Đối với cấp cơ sở, quá trình chỉ đạo phải phấn đấu để có nhiều cán bộ có trình độ đại học, cao đẳng, phổ cập trình độ trung cấp chính trị và quản lý nhà nước" [113, tr.3].

Tỉnh ủy Nghệ An chỉ đạo: Phải tạo ra sự chuyển biến và nâng cao nhận thức cho các cấp, ngành từ tỉnh đến cơ sở và cán bộ, đảng viên về yêu cầu cấp bách có tính chiến lược của nhiệm vụ đào tạo và bồi dưỡng cán bộ để thực

hiện thắng lợi sự nghiệp CNH, HĐH. Trên cơ sở làm tốt công tác quy hoạch và tạo nguồn cán bộ, các cấp từ tỉnh đến cơ sở phải xây dựng kế hoạch đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng cán bộ, đáp ứng nhiệm vụ trước mắt và yêu cầu lâu dài [113, tr.7]. Việc cử cán bộ đi học phải chỉ định đích danh theo phạm vi phân cấp, thông báo cho tổ chức Đảng để quản lý, giám sát.

Tỉnh ủy Nghệ An nhấn mạnh: Việc thực hiện đào tạo, bồi dưỡng phải đổi mới cải tiến cho thiết thực, hiệu quả. Trong đó, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng tập trung các nội dung: lý luận chính trị, quan điểm, đường lối và kiến thức về quản lý hành chính Nhà nước. Chương trình phải hợp lý để học viên không phải học trùng lặp, chú trọng hình thức tập huấn ngắn ngày theo chuyên đề, nghiên cứu thực tế, tiếp thu kinh nghiệm trong và ngoài tỉnh. Cán bộ cơ sở ở tuổi cao, làm việc đến năm 2000 tham gia chương trình bồi dưỡng ngắn hạn, bồi dưỡng nâng cao; cán bộ làm việc sau năm 2000, tuổi còn trẻ, có chiều hướng phát triển tập trung đào tạo dài hạn, tập trung. [113, tr.7].

Thực hiện tạo nguồn cán bộ cho đội ngũ cán bộ cơ sở từ những học sinh đã và đang học phổ thông trung học, bộ đội hết nghĩa vụ trở về để gửi đi đào tạo ở trung tâm giáo dục thường xuyên, tiếp tục học đại học hoặc bồi dưỡng để thi vào trường đại học. Các xã miền núi thực hiện việc chọn tuyển các em học sinh từ bậc trung học cơ sở, hoặc các trường trung học chuyên nghiệp. Đặc biệt, quan tâm chăm sóc và khuyến khích các em học sinh các trường dân tộc nội trú đăng ký các ngành phù hợp với nhu cầu địa phương và sẵn sàng trở về quê hương công tác. Thực hiện việc tuyển chọn những đảng viên, đoàn viên, công nhân viên ưu tú, chú ý cán bộ nữ trong phong trào lao động sản xuất để đi đào tạo trình độ cao hơn, sau đó về địa phương công tác [113, tr.7].

Thực hiện chủ trương của Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XV, ngày 11/7/2001, Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Quyết định số 151-QĐ/TU, đề triển khai Chương trình số 05-Ctr/TU *Về bồi dưỡng cán bộ xã, phường, thị trấn giai đoạn 2001-2005*. Mục tiêu của Chương trình là: Phấn đấu đến năm 2005, 100% cán bộ chủ chốt phải được trải qua bồi dưỡng để nâng cao nhận thức và trình độ các mặt nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện tại và chuẩn bị

nguồn cán bộ cho nhiệm kỳ tiếp theo. Cấp ủy, chính quyền và đoàn thể cấp xã nắm vững chức năng, nhiệm vụ quyền hạn của tổ chức, cá nhân; biết tổ chức lãnh đạo, điều hành, quản lý các hoạt động trên lĩnh vực được phân công phụ trách; biết chỉ đạo, kiểm tra, tổng kết các mặt hoạt động của địa phương; biết tổ chức vận động quần chúng thực hiện chủ trương, chính sách của cấp trên [122, tr.1].

Triển khai chủ trương trên, các cơ quan tham mưu (Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, Trường Chính trị tỉnh, Sở Nội vụ Nghệ An) đã phối hợp, tiến hành biên soạn, xây dựng nội dung, chương trình, tài liệu để phục vụ công tác bồi dưỡng gắn với các vị trí chức danh từng đối tượng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Nội dung Chương trình bao gồm những nội dung sau:

Thứ nhất, bồi dưỡng nâng cao nhận thức chính trị, bao gồm các nội dung thuộc đường lối, quan điểm, nghị quyết, tình hình thời sự và chương trình lý luận chính trị.

Thứ hai, bồi dưỡng nghiệp vụ xây dựng Đảng cho cán bộ cấp ủy, bao gồm các nội dung liên quan đến công tác lãnh đạo, quản lý, kiểm tra, thanh tra, thực hiện việc giám sát của cấp ủy, Đảng bộ, chi bộ ở địa bàn xã, phường, thị trấn.

Thứ ba, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý hành chính, bao gồm các nội dung liên quan đến chức năng, thẩm quyền của HĐND, UBND, và cách thức quản lý, điều hành hoạt động ở cơ sở.

Thứ tư, nội dung bồi dưỡng cho các chức danh cán bộ về kiến thức kinh tế, khoa học, công nghệ, kỹ thuật.

Tỉnh ủy chỉ đạo thực hiện nhiều hình thức, phương pháp đào tạo (dài hạn, ngắn hạn, trung hạn, tại chức), hình thức ngắn hạn, bồi dưỡng chuyên đề, áp dụng cho cán bộ lớn tuổi; hình thức dài hạn tập trung áp dụng cho cán bộ dự nguồn, cán bộ trẻ. Hình thức thực hiện theo hướng tổ chức các lớp học tập trung tại các trung tâm chính trị, trung tâm giáo dục thường xuyên, các lớp học theo vùng miền để tiện cho các học viên vừa làm, vừa học.

Thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TU của Tỉnh ủy Nghệ An, ngày

05/01/1997, Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An đã ra Quyết định số 2373/1997/QĐ-UB, *Về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và công chức*. Mục đích của chương trình là nhằm trang bị kiến thức và kỹ năng cơ bản, bổ sung kiến thức chuyên môn, trình độ nghiệp vụ và quản lý nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức thành thạo chuyên môn, trung thành với chế độ xã hội chủ nghĩa, tận tụy với công cụ, quản lý tốt, đáp ứng yêu cầu, kiện toàn và từng bước nâng cao hiệu quả bộ máy quản lý Nhà nước từ tỉnh đến cơ sở. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và công chức theo tiêu chuẩn của từng ngạch công chức và chức danh cán bộ quản lý đã được Nhà nước ban hành nhằm khắc phục cơ bản những khiếm khuyết của đội ngũ cán bộ, tạo nguồn nhân lực thường xuyên cho các cấp, các ngành. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng là đội ngũ cán bộ và công chức, trước mắt tập trung các đối tượng chủ yếu là cán bộ quản lý, công chức hành chính và cán bộ chủ chốt cấp xã, phường, thị trấn.

Nội dung cơ bản của chương trình là: Đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ cơ sở về lý luận chính trị, cập nhật đường lối, chủ trương, chính sách, xây dựng đội ngũ cán bộ có ý thức chính trị đúng đắn, lập trường vững vàng, phẩm chất, đạo đức, tư tưởng tốt... Bồi dưỡng kiến thức về hành chính trong nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, nâng cao khả năng thích ứng của người làm công tác lãnh đạo quản lý ở cơ sở, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức quản lý các lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp, để xây dựng một đội ngũ cán bộ giỏi về năng lực xây dựng và hoạch định, triển khai và tổ chức thực hiện các chính sách, quản lý các chương trình dự án của Nhà nước có hiệu quả, đáp ứng các mục tiêu kinh tế, văn hoá, xã hội của tỉnh. Đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho cán bộ để tăng cường khả năng giao dịch, nghiên cứu tài liệu nước ngoài trong lĩnh vực chuyên môn, trang bị những kiến thức căn bản về tin học, sử dụng công cụ tin học, từng bước hiện đại hóa quản lý nền công vụ.

Cùng với đó, Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An ban hành Quyết định số 1684-QĐ/UB, ngày 5/5/1997, *về việc ban hành quy định cơ chế, chính sách*

khuyến khích người học và thủ tục cấp phát kinh phí cho việc mở lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh và các quyết định về giao chỉ tiêu kế hoạch đào tạo bồi dưỡng hàng năm và cấp kinh phí đào tạo cho các đơn vị thực hiện chức năng, nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Quá trình thực hiện Nghị quyết số 02-NQ/TU, ngày 05/01/1997 của Tỉnh ủy Nghệ An và Quyết định số 2373/1997/QĐ-UB, của UBND tỉnh Nghệ An, lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng có nhiều tiến bộ, đã mở được nhiều lớp nâng cao trình độ lý luận, nghiệp vụ, góp phần nâng cao chất lượng cho đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh. Tuy nhiên, mặt hạn chế là: Một số địa phương, đơn vị chưa quán triệt và nhận thức đầy đủ và đúng đắn yêu cầu, mục tiêu, nhiệm vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng; Chưa có quy hoạch cho từng chức danh nên không xây dựng được kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng một cách chính xác; Chưa gắn hoạt động đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sử dụng nên hiệu quả không cao và gây lãng phí nhiều mặt; cơ cấu ngành nghề đào tạo chưa phù hợp với thực tế cơ sở [218, tr.1-2].

Ngày 21/01/1999, Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An ban hành Chỉ thị số 03-CT/UBND, *về việc thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng công chức năm 1999-2000* để khắc phục những hạn chế nêu trên: Cần phải xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức ở các đơn vị; xác định rõ những cán bộ thuộc diện đào tạo, bồi dưỡng để cử đi đào tạo hàng năm, phải gắn việc đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sử dụng. Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức trong năm 1999 và những năm tới cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ xã, phường, cán bộ miền núi, cán bộ vùng giáo... [218, tr.2].

Tỉnh ủy Nghệ An cũng chỉ đạo xây dựng và nâng cấp các đơn vị đào tạo trực thuộc tỉnh, chấn chỉnh lại các trường, tăng cường chất lượng đội ngũ giảng viên, trước hết là Trường Chính trị tỉnh và các trung tâm giáo dục thường xuyên cấp huyện. Trường Chính trị tỉnh có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ cơ sở về trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý hành chính nhà nước và kiến thức vận động quần chúng, liên kết với các trường đại học,

học viện để mở các lớp đào tạo lên đại học cho cán bộ của tỉnh. Trung tâm giáo dục thường xuyên có nhiệm vụ liên kết với các cơ sở đào tạo mở các lớp đào tạo tại chức chương trình đại học cho cán bộ phường, xã phù hợp với từng vùng [113, tr.7]. Để phù hợp với điều kiện vừa học, vừa làm của cán bộ cơ sở, thực hiện việc mở lớp theo từng vùng: Diễn - Yên - Quỳnh; Nghĩa Đàn - Anh Sơn... Hướng đào tạo là các ngành gắn với miền núi như: nông, lâm nghiệp, chế biến công nghiệp thực phẩm, tin học, ngoại ngữ... [113, tr.8].

Hiện thực hoá chủ trương của Trung ương và tỉnh Nghệ An, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ, từng bước đưa Trường Chính trị tỉnh phát triển ngang tầm nhiệm vụ, tháng 10 năm 1998, theo đề nghị của Ban Giám hiệu Trường Chính trị (Tờ trình số 202 ngày 15/10/1998), Thường trực Tỉnh ủy đã quyết định đồng ý để Ban Giám hiệu Trường Chính trị tỉnh chuẩn bị các điều kiện xây dựng Đề án: *Xây dựng Trường Chính trị Nghệ An vững mạnh, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ thời kỳ 2000-2010*.

Quá trình thực hiện Đề án đạt hiệu quả quan trọng, Trường Chính trị tỉnh từng bước giữ vai trò là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ thuộc hệ thống chính trị cấp cơ sở. Về đào tạo, bồi dưỡng, từ 1991 đến 1999, nhà trường mở được 103 lớp với 7.109 (đào tạo chương trình Trung cấp chính trị 56 lớp với 4.142 học viên; Bồi dưỡng ngạch chuyên viên 04 lớp với 295 học viên; Bồi dưỡng quản lý nhà nước cơ sở 43 lớp với 2.672 học viên). Trong thời gian triển khai thực hiện đề án xây dựng và phát triển trường (giai đoạn 2001-2010), Trường đã đào tạo 266 lớp (đạt 210% so với giai đoạn trước) với 18.781 học viên (đạt 370% so với giai đoạn trước). Trong đó, đào tạo chương trình chính trị hệ Trung cấp là 139 lớp, 9.141 học viên (15 lớp chính quy tập trung; 124 lớp tại chức); Trung cấp Pháp lý 21 lớp, 1.415 học viên; Trung cấp Hành chính - văn thư, 07 lớp, 458 học viên. Bồi dưỡng khối đoàn thể, 38 lớp, 2.428 học viên; Bồi dưỡng kiến thức quản lý cơ sở 03 lớp, 183 học viên; Bồi dưỡng kiến thức chuyên viên 37 lớp, 3.298 học viên; Bồi dưỡng nghiệp vụ cho cán bộ chủ chốt cấp xã 12 lớp, 1.070 học viên [211, tr.168].

Quá trình chỉ đạo thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ từ năm 1996 đến năm 2005 đạt kết quả tích cực, tạo sự chuyển biến về trình độ và chất lượng của đội ngũ cán bộ. Tỉnh ủy Nghệ An đã chỉ đạo chấn chỉnh công tác tuyển sinh, tổ chức đào tạo, ban hành các quy chế để ngăn chặn các hiện tượng hạn chế, tiêu cực trong công tác thi tuyển, thi cử, học tập và giảng dạy. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đã bám sát theo địa chỉ và theo yêu cầu của tổ chức và nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Phần lớn cán bộ sau đào tạo, bồi dưỡng được bố trí công tác phù hợp [122, tr.7].

Như vậy, với sự chỉ đạo sâu sát, quyết tâm của Tỉnh ủy, sự vào cuộc tích cực của cấp ủy và chính quyền địa phương, công tác đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở về trình độ văn hóa, chuyên môn, lý luận chính trị. Trong tổng số 4.900 cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, số cán bộ có trình độ văn hóa trung học phổ thông đã chiếm 75,8%; trình độ chuyên môn đại học, trên đại học chiếm 14,7%, trung cấp và cao đẳng chiếm 14,8%; cao cấp chính trị chiếm 2,6%, trung cấp chính trị chiếm 50,4%, sơ cấp chiếm 17,5% [156, tr.28-29; phụ lục 5]. Đây là sự nỗ lực, cố gắng lớn của Tỉnh Nghệ An, trong điều kiện ngân sách của tỉnh còn hạn hẹp, chế độ, chính sách đối với đối tượng cán bộ, công chức cấp cơ sở còn thấp, việc đi lại, học tập còn nhiều khó khăn.

Tại một số địa phương, trình độ đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở có sự chuyển biến căn bản. Ở địa bàn thành phố Vinh, có 119/201 cán bộ có trình độ trung cấp chuyên môn (chiếm tỷ lệ 86,23%), cán bộ có trình độ đại học là 20 người (chiếm tỷ lệ 9%); 141/201 cán bộ có trình độ trung cấp chính trị (chiếm tỷ lệ 70,14%) [92, tr.14]. Tại huyện đồng bằng ven biển Diễn Châu, 100% cán bộ cơ sở có trình độ trung học phổ thông; 81/183 cán bộ có trình độ trung cấp, cao đẳng chuyên môn (chiếm tỷ lệ 39,6%), 87/183 cán bộ có trình độ đại học (chiếm tỷ lệ 47,5%); trung cấp chính trị 148/183 (chiếm tỷ lệ 80,8%), cao cấp 18/183 (chiếm tỷ lệ 9,8%) [55, tr.2].

Bên cạnh đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở còn một số hạn chế, bất cập như: Hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chưa cao, đào

tạo, bồi dưỡng chưa gắn với quy hoạch; số lượng cán bộ đi học chuyên môn hệ không chính quy còn nhiều, chiếm 86,6%; một số chuyên ngành cán bộ chủ chốt tham gia học tập chưa gắn với chức danh quy hoạch [156, tr.28]. Một bộ phận đội ngũ cán bộ cấp xã chưa được đào tạo cơ bản về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý kinh tế, quản lý hành chính nhà nước... nhất là ở các xã miền núi, vùng cao, dẫn đến những hạn chế trong quản lý, điều hành ở cơ sở. Ở địa bàn miền núi cao huyện Quế Phong, trình độ văn hóa trung học phổ thông là 78/173 (chiếm tỷ lệ 45%), trình độ chuyên môn chưa đào tạo là 153/173 (chiếm tỷ lệ 88,4%), trình độ trung cấp chính trị là 59/173 (chiếm tỷ lệ 34,1%) [62, tr.4]. Ở huyện miền núi Kỳ Sơn, cán bộ có trình độ trung học phổ thông là 62%, cán bộ có trình độ trung cấp chuyên môn là 45%, cán bộ có trình độ lý luận chính trị trung cấp là 69,2% [58, tr.4].

Đây là những vấn đề đặt ra cho công tác lãnh đạo, chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của Đảng bộ tỉnh Nghệ An trong giai đoạn sau.

2.2.3. Chỉ đạo công tác bổ nhiệm, quản lý và luân chuyển cán bộ

Để chỉ đạo công tác bổ nhiệm, quản lý và luân chuyển cán bộ, Tỉnh ủy Nghệ An đã ban hành các văn bản: Quy định số 01-QĐ/TU, ngày 8/7/1996 *Về tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, chuyển chuyển đổi với cán bộ, nhân viên ở các cơ quan và doanh nghiệp*; Quyết định số 1393-QĐ/TU, ngày 22/5/2000 *Về bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động và luân chuyển cán bộ*; Quy định số 19-QĐ/TU, ngày 13/5/2002 *Về tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, chuyển chuyển cán bộ, nhân viên cơ quan Đảng, đoàn thể*.

Tỉnh ủy chỉ đạo, việc thực hiện công tác bổ nhiệm cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phải thực hiện tốt nguyên tắc, quy định của Đảng và Nhà nước. Trong việc tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ chủ chốt cơ sở phải lựa chọn những người có phẩm chất đạo đức tốt, bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, có năng lực và kinh nghiệm hoạt động công tác đảng, chính quyền, đoàn thể, có ý thức tổ chức kỷ luật và tinh thần đoàn kết, có tín nhiệm cao nơi làm việc và nơi cư trú, lý lịch gia đình và bản thân rõ ràng, không bị

các hình thức kỷ luật từ khiển trách trở lên [120]. Qua đó, việc đề bạt, bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ chủ chốt cơ sở ứng cử cơ bản được thực hiện đúng quy trình, quy định, khách quan, dân chủ. Hầu hết cán bộ được đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, bầu giữ chức vụ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, một số đơn vị thực hiện chưa tốt quy chế bổ nhiệm cán bộ, một số trường hợp đề bạt, bổ nhiệm chưa đảm bảo tiêu chuẩn, quy định, nhất là trình độ chính trị, độ tuổi [156, tr.12].

Ngày 13/5/2002, Tỉnh ủy Nghệ An ban hành Quy định số 19-QĐ/TU, *về việc tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, chuyển chuyển cán bộ, nhân viên cơ quan đảng, đoàn thể*. Tỉnh ủy chỉ đạo việc luân chuyển, điều động cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phải thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ; cấp dưới phục tùng cấp trên, cá nhân phục tùng tổ chức. Đối với cán bộ bổ nhiệm: Phải căn cứ yêu cầu nhiệm vụ chính trị, yêu cầu của tổ chức, năng lực sở trường của cán bộ, cấp thẩm quyền quản lý cán bộ quyết định điều động luân chuyển. Đối với các chức danh cán bộ qua bầu cử, khi có yêu cầu luân chuyển cán bộ, cấp ủy Đảng phải lãnh đạo bầu cử đúng luật, điều lệ của Đảng, đoàn thể nhân dân và quyết định của cấp ủy Đảng.

Đối tượng luân chuyển thực hiện theo chiều dọc: Là cán bộ cơ quan cấp huyện về công tác tại xã, phường, thị trấn và ngược lại, cán bộ chủ chốt cơ sở luân chuyển về công tác tại các ngành của huyện. Việc luân chuyển theo chiều ngang cũng được thực hiện đối với cấp cơ sở, từ địa phương này sang địa phương khác, hoặc trong cùng một đơn vị nhưng giữ những vị trí, chức vụ công tác khác nhau.

Về phương án bố trí cán bộ sau luân chuyển, Tỉnh ủy chỉ đạo cụ thể: Cán bộ lãnh đạo và chuyên viên là nguồn trong diện quy hoạch cán bộ lãnh đạo chủ chốt, luân chuyển một thời gian (trên, dưới 5 năm) công tác ở cơ sở, hoàn thành tốt nhiệm vụ, có triển vọng được bố trí theo quy hoạch, nếu không hoàn thành nhiệm vụ thì xem xét, bố trí công tác khác thích hợp hơn. Cán bộ chủ chốt ở cơ sở, tuổi đời dưới 40, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, được đào tạo bài bản, có triển vọng, nếu tổ chức có yêu cầu được điều động về cơ quan

cấp huyện, cấp tỉnh để bố trí công tác phù hợp [114, tr.2-3].

Tiếp tục thực hiện chủ trương của Trung ương về công tác luân chuyển cán bộ, Tỉnh ủy ban hành Quyết định số 448-QĐ/TU, ngày 06/11/2002, thông qua Đề án *Luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý Nghệ An từ nay đến năm 2005 và những năm tiếp theo*. Trong đó, Đề án nêu rõ: “Mục đích công tác luân chuyển để đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ lãnh đạo, quản lý, tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, cán bộ quy hoạch trải qua thực tiễn và tạo nguồn cán bộ lâu dài cho địa phương và cấp ủy cấp trên. Việc luân chuyển cũng để hạn chế tính cục bộ, khép kín và tăng cường địa bàn, lĩnh vực cần thiết” [124, tr.5-6].

Trong quá trình chỉ đạo thực hiện, công tác luân chuyển cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đạt kết quả quan trọng: Từ năm 1996 đến 2002, đã điều động, tăng cường từ huyện, thành, thị về cơ sở: 34 cán bộ (làm Bí thư Đảng ủy 16 người, Chủ tịch xã 13 người, trực Đảng 5 người). Điều động từ cơ sở lên công tác ở huyện, thành, thị 69 cán bộ, trong đó: Trưởng ban Đảng 5 người, Phó ban Đảng 15 người, trưởng đoàn thể cấp huyện 4 người, phó đoàn thể cấp huyện 7 người, trưởng phòng các huyện, thành, thị 6 người, phó phòng 2 người, còn lại làm chuyên viên các ban Đảng, đoàn thể và chuyên viên Ủy ban nhân dân huyện, thành, thị [156, tr.12]. Từ năm 2002 đến 2005, luân chuyển từ huyện về xã 123 cán bộ, gồm: Trưởng, Phó ban Đảng, đoàn thể (52 người); trưởng, phó phòng chuyên môn cấp huyện (19 người), chuyên viên các ban Đảng, đoàn thể, cơ quan chính quyền cấp huyện (25 người), sỹ quan biên phòng (19 người), các chức vụ khác (8 người). Cán bộ cấp huyện về cơ sở được bố trí vào các vị trí: Bí thư Đảng ủy cấp xã (46 người), Phó Bí thư Đảng ủy cấp xã (28 người), Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã (22 người), Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã (12 người), các chức vụ khác (15 người). Đồng thời, trong thời gian trên, các huyện cũng đã chỉ đạo luân chuyển từ xã lên huyện 86 cán bộ gồm: Bí thư Đảng ủy cấp xã (21 người), Phó Bí thư Đảng ủy cấp xã (4 người), Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã (34 người), chức vụ khác (7 người) [144, tr.13].

Nhìn chung, công tác luân chuyển ở cấp cơ sở đã được triển khai sớm,

góp phần thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển, nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị và đội ngũ cán bộ [144, tr.13]. Cán bộ được luân chuyển đa số phát huy trách nhiệm, vai trò của mình, đặc biệt là cán bộ được luân chuyển từ cấp huyện về cấp xã. Thực tế cho thấy, những cán bộ được luân chuyển về vị trí mới có cố gắng hơn, trách nhiệm và công tâm hơn, khắc phục dần tình trạng khép kín, cục bộ địa phương, mất đoàn kết và giúp cấp ủy đánh giá cán bộ chính xác. Công tác luân chuyển cán bộ được đa số cán bộ, đảng viên, các tầng lớp nhân dân đồng tình, ủng hộ [144, tr.3].

Số cán bộ cấp huyện tăng cường về cấp xã đảm nhận các chức danh chủ chốt (Bí thư, Phó Bí thư Đảng ủy; Chủ tịch, Phó Chủ tịch UBND) được đào tạo, rèn luyện, thử thách qua thực tiễn đã thực sự trưởng thành về mọi mặt, đồng thời có những đóng góp quan trọng trong lãnh đạo, chỉ đạo cơ sở phát triển kinh tế - xã hội, được Đảng bộ và nhân dân tại địa phương tín nhiệm cao. Một số cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tuổi còn trẻ, triển vọng nhưng chưa qua đào tạo có điều kiện đi học nâng cao trình độ các mặt để trở lại thay thế. Số cán bộ chủ trì ở cơ sở có đủ điều kiện được điều lên đảm nhận các chức danh ở cấp huyện cũng rất phấn khởi, hăng say công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Nhờ đó, các tổ chức đảng, chính quyền, đoàn thể cấp xã được củng cố, đội ngũ cán bộ, công chức được nâng cao chất lượng, việc sắp xếp bố trí cán bộ ở cơ sở cũng rất thuận lợi.

Tuy nhiên, công tác luân chuyển cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tỉnh Nghệ An đã triển khai nhiều nhưng chủ yếu thực hiện theo giải pháp tình thế, chưa chủ động dựa trên quy hoạch, kế hoạch, mới đáp ứng được nhu cầu trước mắt, chưa trở thành nề nếp, thường xuyên trong hệ thống chính trị [144, tr.3]. Đó là vấn đề đặt ra, đòi hỏi Đảng bộ tỉnh phải quan tâm lãnh đạo trong thời gian tới.

2.2.4. Chỉ đạo thực hiện chính sách cán bộ

Ngày 31/12/1996, Tỉnh ủy ra Quy định số 04-QĐ/TU, *Về một số chế độ, chính sách đối với cán bộ*. Để tăng cường sự lãnh đạo của Đảng bộ tỉnh về thực hiện chế độ chính sách cho cán bộ, UBND tỉnh Nghệ An ban hành Quyết định số 63/QĐ-UB, ngày 23/6/1997 *Về chế độ khuyến khích người học và*

quản lý, sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và công chức Nhà nước trên địa bàn tỉnh Nghệ An.

Quyết định chỉ rõ đối tượng được hưởng, gồm: Cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý chủ chốt làm việc ở cơ sở, xã, phường, thị trấn thuộc diện hưởng sinh hoạt phí hàng tháng. Trong thời gian đi học, cán bộ được tính thời gian công tác liên tục, hưởng nguyên lương (do cơ quan, đơn vị có người đi học chi trả). Người đi học được miễn đóng học phí và tiền xây dựng trường (đối với các trường trong tỉnh quản lý), được cơ quan, đơn vị tổ chức lớp học, bảo đảm nơi ăn, sinh hoạt và bố trí hội trường, lớp học (đối với các lớp học trong tỉnh). Đối với cán bộ phường, xã, thị trấn (không hưởng lương), được cử đi học dài hạn tại các trường Đảng, quản lý Nhà nước, trường đoàn thể, ngoài phụ cấp hàng tháng, ngân sách đài thọ thêm sinh hoạt phí mỗi tháng 180.000 đồng và tiền tài liệu, tiền học ngoại ngữ [216, tr.9].

Về kinh phí hỗ trợ, cán bộ xã, phường được hỗ trợ một phần tiền ăn trong thời gian tập trung học tập cho những học viên ăn ở nội trú tại nơi đào tạo và học viên có khoảng cách từ trụ sở cơ quan, đơn vị đến nơi học tập từ 20 km trở lên (đối với điểm học ở các huyện đồng bằng) và 10 km trở lên (đối với điểm học ở các huyện miền núi) theo các mức: Học tại các trường trong tỉnh là 8.000 đồng/ngày/người, học các trường ngoài tỉnh là 10.000 đồng/ngày/người. Trong trường hợp những học viên đi học có khoảng cách chưa đủ số km theo quy định mà phải ăn ở bán trú (sáng đi, chiều về, ăn bữa trưa) thì được hỗ trợ 50% mức tiền ăn quy định trên. Cán bộ nữ và cán bộ nữ có con nhỏ dưới 36 tháng tuổi được cử đi học (kể cả trong và ngoài tỉnh) trong thời gian tập trung học tập còn được trợ cấp thêm một khoản tiền theo các mức sau: Cán bộ nữ: 1.000 đồng/ngày/người; cán bộ nữ có con nhỏ dưới 36 tháng tuổi (có mang theo): 2.000 đồng/ngày/người.

Bên cạnh đó, người đi học còn được thanh toán tiền tàu xe cả lượt đi và về từ cơ quan, đơn vị đến nơi học cho mỗi kỳ học (theo giấy báo nhập học) theo chế độ công tác phí hiện hành. Đối với học viên đi học tại các trường ngoài tỉnh, được thanh toán tiền thuê ký túc xá, điện nước theo phiếu thu tiền

của Nhà trường (trường hợp học viên được nhà trường bố trí chỗ nghỉ nội trú trong ký túc xá có thu tiền), trường hợp học viên không được nhà trường bố trí chỗ nghỉ trong ký túc xá, phải thuê chỗ nghỉ ở ngoài được thanh toán với mức không quá mức thu bình quân của Nhà trường nhưng phải có xác nhận của Nhà trường nơi học viên theo học, được hỗ trợ tiền mua tài liệu học tập [216, tr.2-3].

Với đặc thù là tỉnh có diện tích đất khu vực miền núi chiếm trên 80% diện tích đất tự nhiên, người dân sống ở các khu vực miền núi, vùng sâu, vùng xa còn gặp nhiều khó khăn, Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã có nhiều chính sách chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ ở khu vực này. Trên cơ sở chỉ đạo của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An đã ban hành Quyết định số 38/QĐ-UB, ngày 08/4/2003, *về việc hỗ trợ kinh phí cho cán bộ tăng cường tại các xã miền núi vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới*. Theo đó, Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo thực hiện việc hỗ trợ kinh phí cho cán bộ trong biên chế hưởng lương và phụ cấp từ nguồn Ngân sách Nhà nước được điều động tăng cường về tham gia công tác xây dựng chính quyền cơ sở tại các xã miền núi khu vực III, khu vực II, các xã biên giới như sau:

1. Hỗ trợ 50% đối với cán bộ tăng cường tại các xã có chung biên giới với nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào; 40% đối với cán bộ tăng cường tại các xã vùng cao có nhiều dân tộc ít người khu vực III, khu vực II của phụ cấp sinh hoạt phí hoặc lương và phụ cấp chức danh (theo Nghị định 09/CP) mà cán bộ đang giữ chức danh đó tại xã.

2. Được hưởng chế độ công tác phí, chế độ đào tạo bồi dưỡng, tập huấn, chế độ khen thưởng kỷ luật như cán bộ chuyên trách ở xã.

Cán bộ về xã tham gia công tác xây dựng chính quyền từ một năm trở lên, làm chỉ đạo, hướng dẫn dưới hình thức cố vấn cho Chủ tịch UBND xã thì ngoài phần hưởng lương, phụ cấp, trợ cấp tại đơn vị cũ, còn được hỗ trợ thêm: 200.000đ/tháng (hai trăm ngàn đồng) đối với các xã biên giới, 160.000đ/tháng (một trăm sáu mươi ngàn đồng) đối với các xã thuộc khu vực III, II [216].

Ngoài ra, Tỉnh ủy cũng chủ trương thực hiện các quy định về một số chế độ đối với cán bộ miền xuôi lên công tác ở miền núi cao từ 30 năm trở

lên. Việc thực hiện chính sách cán bộ được các địa phương quan tâm như chế độ khám chữa bệnh, trợ cấp, tham quan, thăm hỏi... tạo điều kiện cho cán bộ cơ sở yên tâm công tác.

Tuy vậy, cơ chế, chính sách đối với đội ngũ cán bộ cấp xã còn nhiều bất cập và chưa phù hợp với thực tiễn, thể hiện ở những vấn đề sau:

Một là, chính sách đối với cán bộ cơ sở, thể chế, quy định của Nhà nước còn chưa phù hợp và đồng bộ. Trong thời gian dài, cán bộ cấp xã chưa được xem là cán bộ, công chức nhà nước, mà chỉ có tính chất là cán bộ “dân bầu, xã cử”. Phải đến khi có Pháp lệnh cán bộ, công chức được sửa đổi, bổ sung ngày 29/4/2003, Nghị định số 114/2003/NĐ.CP, ngày 10/10/2003 của Chính phủ, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở mới thừa nhận chính thức là cán bộ, công chức. Do đó, quá trình chỉ đạo của Đảng bộ tỉnh Nghệ An thực hiện cơ chế, chính sách đối với cán bộ chủ chốt cấp cơ sở còn bị vướng mắc, chưa tạo được động lực mạnh mẽ trong việc tiếp nhận và sử dụng đối với cán bộ cấp cơ sở. Chế độ, chính sách bất cập, đặc biệt là thu nhập còn chưa tương xứng, đối với cán bộ cơ sở khó tạo được sức thu hút những người có năng lực, được đào tạo bài bản, có trình độ chuyên môn, phù hợp với các chuyên ngành, tham gia công tác ở cấp xã.

Hai là, hệ thống chính sách của Nhà nước đối với cán bộ cơ sở chưa đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất, tầm nhìn lâu dài, chưa tính đến đặc thù của địa phương (như đặc điểm tự nhiên, dân cư và tình hình kinh tế - xã hội khác nhau), tạo ra sự bất cập và khó khăn của công tác lãnh đạo, quản lý điều hành của địa phương.

Ba là, tỉnh Nghệ An có diện tích tự nhiên rộng, địa bàn đi lại khó khăn, đặc biệt là vùng sâu, vùng xa, nên việc quan tâm đến môi trường công tác, địa bàn hoạt động, trang thiết bị, phương tiện, thông tin, liên lạc, kinh phí hoạt động còn rất thiếu thốn, chưa được đầu tư đúng mức. Đây là một trong những nguyên nhân khiến cho một bộ đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã vốn đã hạn chế về trình độ chuyên môn, gặp nhiều khó khăn trong thực thi nhiệm vụ.

Những khó khăn, hạn chế về chế độ, chính sách này bắt nguồn từ các

quy định của cấp Trung ương và từ thực tiễn của địa phương, do nguồn ngân sách còn hạn hẹp, nên tỉnh Nghệ An chưa có điều kiện để có chế độ đãi ngộ bổ sung phù hợp và tăng cường xây dựng hạ tầng kinh tế - kỹ thuật cho cơ sở.

Tiểu kết chương 2

Từ năm 1996 đến năm 2005, trên cơ sở quán triệt và vận dụng sáng tạo quan điểm, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã kịp thời đề ra những chủ trương đúng đắn về công tác cán bộ chủ chốt cấp sở. Đặc biệt, trong chỉ đạo thực tiễn, Tỉnh ủy đã chỉ đạo thực hiện quy trình công tác cán bộ ngày càng đi vào nề nếp, chặt chẽ, bắt đầu từ khâu đánh giá, quy hoạch cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, bố trí cán bộ đúng người, đúng việc, quan tâm thực hiện chế độ, chính sách đối với đối tượng cán bộ cấp xã. Nhờ đó, đội ngũ cán bộ cơ sở từng bước được nâng lên về số lượng và chất lượng.

Bên cạnh đó, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ còn những mặt hạn chế, đó là: Đội ngũ cán bộ cơ sở còn nặng về cơ cấu, chất lượng chưa đáp ứng được yêu cầu; trình độ không đồng đều. Trình độ và năng lực lãnh đạo, quản lý còn hạn chế, dẫn đến những khuyết điểm, hạn chế trong thực thi nhiệm vụ, ảnh hưởng đến nhiệm vụ cải cách hành chính ở cơ sở. Công tác đào tạo và bồi dưỡng vẫn còn một số nhược điểm, hạn chế. Phần đông cán bộ đương chức cấp xã đang được đào tạo theo hình thức không chính quy; chế độ cho cán bộ đi học còn thấp; đầu tư nâng cấp các hạ tầng kỹ thuật cho cơ sở còn ít, vừa chậm lại manh mún, thiếu đồng bộ.

Thực tiễn đặt ra đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tỉnh Nghệ An là trong nhiệm kỳ tiếp theo, Đảng bộ tỉnh cần tiếp tục phát huy những kết quả đạt được, khắc phục những khó khăn, hạn chế còn tồn tại, để tiếp tục xây dựng và nâng cao chất lượng cán bộ cơ sở nhằm đáp ứng yêu cầu cách mạng trong thời kỳ đẩy mạnh mới.

Chương 3

ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN LÃNH ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ TỪ NĂM 2005 ĐẾN 2015

3.1. YÊU CẦU MỚI VÀ CHỦ TRƯỞNG CỦA ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN VỀ XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ

3.1.1. Yêu cầu mới đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng nhiệm vụ đẩy mạnh công cuộc đổi mới

3.1.1.1. Tác động của tình hình thế giới và trong nước

Bước vào giữa thập niên của thế kỷ XXI, mặc dù tình hình trên thế giới phức tạp, khó lường, nhưng hòa bình, ổn định, hợp tác, phát triển vẫn là xu thế lớn của thế giới. Toàn cầu hóa, khu vực hóa, sự phát triển rất nhanh chóng của khoa học - công nghệ cũng tác động to lớn, thúc đẩy sự phát triển kinh tế và mối quan hệ giữa các nước trên thế giới. Tuy nhiên, kinh tế thế giới và khu vực chứa đựng những yếu tố gây bất bình đẳng, khó khăn, trở ngại cho các nước đang phát triển. Sự cạnh tranh giữa các nước về kinh tế - thương mại, giành giật nguồn năng lượng, tài nguyên, nguồn vốn, thị trường, khoa học và công nghệ... ngày càng gay gắt.

Thế giới cũng đứng trước những thách thức to lớn bởi những vấn đề toàn cầu như: Xung đột dân tộc, sắc tộc, tôn giáo, đói nghèo, dịch bệnh, biến đổi khí hậu; đòi hỏi cần có sự vào cuộc, hợp tác giữa các nước trên thế giới. Những cuộc xung đột vũ trang, chiến tranh dân tộc, sắc tộc, tôn giáo, hoạt động can thiệp, lật đổ, khủng bố, tranh chấp chủ quyền và tài nguyên vẫn diễn ra nhiều nơi và ngày càng phức tạp.

Những vận hội và thách thức trên đặt ra cho các quốc gia, dân tộc, trong đó có Việt Nam những vấn đề mang tính toàn cầu. Trước những vấn đề phức tạp của tình hình thế giới, đòi hỏi Đảng phải có những quyết sách đúng đắn, mang tầm chiến lược để phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo công tác quốc phòng - an ninh, mở rộng đối ngoại nhằm nâng cao vị thế của đất nước

trên trường quốc tế, tăng cường xây dựng Đảng và cả hệ thống chính trị, đặc biệt là xây dựng đội ngũ cán bộ, trong đó có cán bộ cấp cơ sở đủ năng lực, trình độ để nhanh chóng hội nhập kinh tế quốc tế.

Ở trong nước, sau 20 năm tiến hành công cuộc đổi mới, Việt Nam đã đạt được những thành quả to lớn, có ý nghĩa lịch sử. Những thành tựu đạt được là nền tảng để đẩy mạnh đồng bộ, toàn diện công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế. Đất nước thoát khỏi khủng hoảng kinh tế, xã hội; từ một nước nghèo, kém phát triển, trở thành một nước có thu nhập trung bình, kinh tế có tốc độ tăng trưởng khá nhanh. Đời sống của người dân ngày càng cải thiện; đảm bảo ổn định chính trị, xã hội; quốc phòng - an ninh được giữ vững; vị thế của đất nước được nâng cao trên trường quốc tế.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu đạt được, Việt Nam cũng đứng trước nhiều nguy cơ, thách thức đan xen, tác động phức tạp, không thể xem thường. Nền kinh tế đất nước còn kém phát triển, lạc hậu nhiều mặt so với nhiều nước trên thế giới. Văn hóa, xã hội còn nhiều vấn đề phức tạp cần phải giải quyết, công tác xây dựng hệ thống chính trị còn những mặt yếu kém. Đời sống của người dân, đặc biệt là vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, còn gặp nhiều khó khăn: Phân hóa giàu, nghèo có nguy cơ ngày càng mở rộng. Hoạt động của các tổ chức tội phạm và tệ nạn xã hội còn diễn biến hết sức phức tạp. Kỷ cương, kỷ luật xã hội không nghiêm. Tình trạng suy thoái của một bộ phận trong cán bộ, đảng viên diễn ra nghiêm trọng, công tác tổ chức và cán bộ còn nhiều mặt hạn chế [39, tr.65].

Sự nghiệp đổi mới đi vào chiều sâu đã đặt ra những yêu cầu, đòi hỏi cán bộ phải có đạo đức, phẩm chất tốt, có bản lĩnh chính trị; tuyệt đối trung thành với Tổ quốc, với Đảng, phấn đấu vì lợi ích của đất nước, của nhân dân. Cán bộ phải có lập trường kiên định, không hoang mang, dao động trước khó khăn, thử thách; có năng lực thực hiện tốt nhiệm vụ; có đạo đức và lối sống trong sáng, mẫu mực; ý thức tổ chức kỷ luật, phát huy dân chủ, tôn trọng tập thể, gắn bó mật thiết với nhân dân [39, tr.136]. Đó cũng chính là những yêu

cầu mới đặt ra đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ của cả nước nói chung, xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của tỉnh Nghệ An nói riêng.

3.1.1.2. Chủ trương của Đảng về công tác cán bộ

Đại hội X của Đảng (4/2006) đề ra phương hướng, mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đồng bộ, có chất lượng tốt, cơ cấu hợp lý, tiếp nối vững vàng giữa các thế hệ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải chú trọng đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ các dân tộc thiểu số, cán bộ có nguồn gốc từ giai cấp công nhân, đội ngũ chuyên gia. Công tác cán bộ phải đổi mới quyết liệt, đồng bộ, đảm bảo khoa học, thực sự dân chủ và tính công minh. Công tác bổ nhiệm và miễn nhiệm đội ngũ cần chú trọng việc xây dựng và hoàn thiện chế độ, chính sách, pháp luật về hoạt động bầu cử, cơ chế, quy trình, thủ tục trong công tác bổ nhiệm và miễn nhiệm đội ngũ cán bộ; thực hiện việc mở rộng các quyền về đề cử và tự ứng cử. Công tác tuyển dụng, tiếp nhận phải quan tâm xây dựng cơ chế, chính sách để phát hiện, tuyển chọn, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, bố trí, bổ nhiệm và chính sách đãi ngộ xứng đáng người có phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực, trình độ; thay thế kịp thời những người đức hèn, tài mông, vi phạm khuyết điểm nghiêm trọng [39, tr.136].

Nhằm nâng cao hiệu quả và chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị và vai trò của tổ chức cơ sở đảng, ngày 30/7/2007, Trung ương đã ban hành Nghị quyết số 15-NQ/TW, *Về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động của hệ thống chính trị*. Nghị quyết xác định mục tiêu: Tập trung sức để xây dựng, củng cố, nâng cao sức chiến đấu, năng lực lãnh đạo của tổ chức cơ sở đảng, tạo được sự chuyển biến rõ nét về chất lượng hoạt động và vận hành của tổ chức cơ sở đảng, làm cho tổ chức đảng ở cơ sở trong sạch, vững mạnh, thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị và kịp thời giải quyết những vấn đề xảy ra ở cơ sở. Việc bố trí, sắp xếp, kiện toàn các tổ chức trong hệ thống chính trị phải đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất, thực hiện tốt công tác lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ở cấp cơ sở. Nghị quyết nhấn mạnh: "có cơ chế để phát hiện

người có đức, có tài cả đảng viên và người ngoài Đảng để quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm và các vị trí lãnh đạo các cấp, trẻ hóa đội ngũ cán bộ" [5].

Nhằm xây dựng và củng cố tổ chức cơ sở đảng, ngày 02/02/2008, Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X ra Nghị quyết số 22-NQ/TW, *Về nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở Đảng và chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên*. Nghị quyết khẳng định nhiệm vụ: Tập trung chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên tiên phong, gương mẫu, trước hết là cấp ủy viên và người đứng đầu là bí thư cấp ủy, phải có phẩm chất đạo đức tốt, tiên phong gương mẫu, ý thức tổ chức kỷ luật, hoàn thành tốt nhiệm vụ được phân công. Công tác cán bộ phải thực hiện việc tiêu chuẩn hoá, hướng tới nhất thể hoá chức danh cán bộ, tạo sự đột phá trong xây dựng đội ngũ cán bộ ở cấp cơ sở, kiên quyết và kịp thời sàng lọc, thay thế những cán bộ yếu kém về năng lực, phẩm chất đạo đức và năng lực công tác, không hoàn thành nhiệm vụ. Nhằm thực hiện trẻ hoá trong đội ngũ cán bộ, cần chú trọng xây dựng và thực hiện chính sách đưa sinh viên tốt nghiệp các trường về công tác tại cơ sở, tạo nguồn cán bộ từ đội ngũ thanh niên hoàn thành nghĩa vụ ở các quân khu [6, tr.6, 8].

Nghị quyết chỉ rõ: Cần đổi mới hình thức, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cho cơ sở theo hướng gắn với chức danh cụ thể; chú trọng bồi dưỡng về kiến thức, nghiệp vụ, kỹ năng và những kinh nghiệm để giải quyết những tình huống phát sinh từ thực tiễn ở cơ sở. Việc bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ cơ sở được thực hiện định kỳ hàng năm và triển khai ở các cơ sở đào tạo như Trường Chính trị và Trung tâm chính trị cấp huyện [6, tr.6, 8].

Nhằm tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ kiên định về bản lĩnh chính trị, có phẩm chất và năng lực tốt, đảm bảo chất lượng và cơ cấu, đáp ứng và phù hợp với Chiến lược phát triển kinh tế xã hội, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, có sự kế tiếp giữa các thế hệ, ngày 02/02/2009, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X ra Kết luận số 37-KL/TW *Về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện chiến lược*

cán bộ từ nay đến năm 2020. Kết luận yêu cầu các cấp ủy đảng phải quán triệt quan điểm và mục tiêu về xây dựng đội ngũ cán bộ; đổi mới phương thức tư duy, cách làm, khắc phục yếu kém công tác cán bộ; tăng cường việc quản lý, giáo dục cán bộ, phấn đấu đạt được những chuyển biến, tiến bộ trong giai đoạn mới [7, tr.3-9].

Sau 25 năm đổi mới, Đại hội XI của Đảng (tháng 01/2011) đã thống nhất thông qua “Chương trình xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội” (bổ sung, phát triển năm 2011). Về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, Đại hội chủ trương “tiếp tục đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ công tác cán bộ”, “đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ” [40, tr.261]. Trong công tác cán bộ, phải xây dựng được cơ chế, chính sách nhằm phát hiện người đạo đức, tài năng; thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; làm tốt công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ; bổ sung, hoàn thiện tiêu chuẩn, quy trình đánh giá cán bộ theo hướng căn cứ chủ yếu vào hiệu quả công việc và sự tín nhiệm của nhân dân làm thước đo; không bỏ nhiệm người không có đủ đạo đức và tài năng, khắc phục hiện tượng chạy chức, chạy quyền [40, tr.261-262].

Trước tình hình một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên có những biểu hiện suy thoái về các mặt tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, để tạo ra sự chuyển biến về công tác xây dựng Đảng, Ban Chấp hành Trung ương Đảng ra Nghị quyết số 12-NQ/TW, ngày 16/01/2012, *Về một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay*. Nghị quyết nêu rõ đối với công tác cán bộ cần: "Khẩn trương rà soát, loại bỏ các cơ chế, chính sách đã lạc hậu, xây dựng và ban hành đồng bộ các chính sách để đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ, quy định rõ thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị trong công tác cán bộ" [8, tr.6]. Đồng thời, Đảng phải “Đổi mới cách lấy phiếu tín nhiệm để đánh giá, nhận xét cán bộ theo hướng mở rộng đối tượng tham gia. Những người không đủ năng lực, không hoàn thành nhiệm vụ, có tín nhiệm thấp cần được sắp xếp phù hợp, có cơ chế kịp

thời thay thế, không chờ hết nhiệm kỳ, hết tuổi công tác” [8, tr.7].

Như vậy, từ năm 2005 đến 2015, Đảng đã đề ra nhiều chủ trương mới, các nghị quyết, chỉ thị của Đảng được ban hành đã tạo ra sự đồng bộ trong các khâu của công tác cán bộ: quy hoạch cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ; đánh giá, bổ nhiệm cán bộ; chính sách đối với cán bộ. Đồng thời, Đảng cũng chỉ ra những giải pháp quan trọng nhằm khắc phục những hạn chế, yếu kém của cán bộ và công tác cán bộ. Những quan điểm, chủ trương về công tác cán bộ giai đoạn 2006 - 2015 của Đảng chính là định hướng quan trọng để Đảng bộ tỉnh Nghệ An vận dụng sáng tạo trong lãnh đạo thực tiễn nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của tỉnh, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra trong giai đoạn mới.

3.1.1.3. Nhiệm vụ phát triển của tỉnh Nghệ An giai đoạn 2005 - 2015 và yêu cầu đặt ra đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ

Với những tiềm năng, lợi thế sẵn có, với nhiều nỗ lực của cấp ủy, chính quyền và sự đồng thuận của các tầng lớp nhân dân, Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo, khai thác nội lực, thu hút ngoại lực, tạo nên những đột phá mới trong thời kỳ đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và từng bước hội nhập kinh tế quốc tế. Trên lĩnh vực kinh tế, tốc độ tăng trưởng kinh tế của địa phương khá cao, giai đoạn 2001-2005 đạt trên 10,6%. Cơ cấu kinh tế của tỉnh chuyển dịch theo hướng tích cực, lĩnh vực dịch vụ - du lịch - thương mại tăng khá, bộ mặt nông thôn thay đổi nhanh, ngày càng khởi sắc. Tổng thu ngân sách tăng nhanh, từ 481 tỷ đồng năm 1996, lên 1.783 tỷ đồng năm 2005, đời sống nhân dân từng bước được nâng cao [109, tr.5]. Cơ sở hạ tầng - kỹ thuật của tỉnh được đầu tư xây dựng nâng cấp, hệ thống giao thông, thủy lợi ở nông thôn đã từng bước được hoàn thiện. Tốc độ đô thị hoá ở Nghệ An diễn ra khá nhanh: thành phố Vinh, thị xã Cửa Lò ngày càng khang trang, sáng, xanh, sạch đẹp, bộ mặt nông thôn có nhiều khởi sắc.

Bên cạnh những thuận lợi và những kết quả đạt được, tỉnh Nghệ An cũng phải đối diện với không ít những khó khăn, thách thức. Tỉnh Nghệ An

nằm xa các cực tăng trưởng và các trung tâm kinh tế - văn hoá lớn, sức thu hút đầu tư thấp. Diện tích Nghệ An lớn nhất nước, địa hình phức tạp, đồi núi chiếm 83%, có 468 km đường biên giới, dân số đông với nhiều dân tộc thiểu số và đồng bào tôn giáo; thiên nhiên khắc nghiệt, hậu quả chiến tranh để lại khá nặng nề; hệ thống cơ sở hạ tầng kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn, bất cập. So với mức trung bình chung của cả nước, Nghệ An vẫn là một tỉnh nghèo, thu nhập bình quân đầu người của tỉnh còn thấp, bằng 64% thu nhập bình quân chung cả nước, nguồn lực của doanh nghiệp và nhân dân còn rất mỏng, thu ngân sách mới chỉ đáp ứng 58% nguồn chi thường xuyên, tỷ lệ hộ đói nghèo trong tỉnh còn cao (27,14% theo chuẩn nghèo mới), đặc biệt là số hộ nghèo ở các khu vực miền núi, có những xã hội đói nghèo chiếm đến hơn 90% [109, tr.6]. Lao động chưa có việc làm còn nhiều. Nhiều vấn đề xã hội diễn biến phức tạp như: tệ nạn ma túy, tham nhũng, lãng phí, tội phạm, an ninh biên giới, vùng dân tộc thiểu số, vùng tôn giáo còn diễn biến phức tạp.

Do đó, Đảng bộ tỉnh Nghệ An xác định những nhiệm vụ trọng tâm là:

Thứ nhất, tập trung phát triển kinh tế, coi phát triển kinh tế là nhiệm vụ trung tâm. Đây là nhiệm vụ cơ bản, xuyên suốt, chi phối sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng bộ tỉnh. Do đó, Đảng bộ xác định phải huy động mọi nguồn lực trong và ngoài tỉnh cho đầu tư phát triển, thực hiện các giải pháp đột phá, ưu tiên các vùng kinh tế trọng điểm, chủ động hội nhập quốc tế.

Thứ hai, tập trung chăm lo công tác xây dựng Đảng, coi đây là nhiệm vụ then chốt. Đảng bộ Nghệ An có truyền thống lịch sử vẻ vang, nổi bật là truyền thống “đứng đầu, dậy trước”, kiên trung, bất khuất, ý thức tổ chức kỷ luật cao. Đội ngũ cán bộ, đảng viên tỉnh Nghệ An đông đảo và giàu tiềm năng về trí tuệ, giàu khát vọng và nhiệt tình cống hiến, gắn bó với nhân dân.

Thứ ba, đảm bảo ổn định chính trị, an ninh quốc gia và trật tự an toàn, xã hội là nhiệm vụ trọng yếu, thường xuyên. Với đặc thù của tỉnh Nghệ An, những vấn đề như an ninh biên giới, dân tộc, tôn giáo; mâu thuẫn tranh chấp, xung đột

trong nội bộ nhân dân; tội phạm và tệ nạn ma túy... luôn là mối quan tâm hàng đầu của các cấp ủy đảng và hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở.

Để hoàn thành các nhiệm vụ đó, Đảng bộ tỉnh xác định: Phải tiếp tục nghiên cứu và sắp xếp hệ thống tổ chức đảng phù hợp với yêu cầu, nhiệm vụ trong thời gian tới; tập trung nhiều hơn, cụ thể hơn cho nhiệm vụ đổi mới, chỉnh đốn đảng, nhất là ở cấp cơ sở; Nâng cao chất lượng cấp ủy, chấn chỉnh phong cách, lề lối làm việc, chế độ sinh hoạt đảng; bảo đảm thực hiện nghiêm túc nguyên tắc tập trung dân chủ, giữ gìn sự đoàn kết nhất trí trong Đảng làm hạt nhân đoàn kết trong hệ thống chính trị. Trong công tác xây dựng Đảng, Đảng bộ cần chú trọng xây dựng, củng cố tổ chức đảng ở vùng đặc thù, vùng đồng bào có đạo, vùng dân tộc thiểu số. Trong các nhiệm vụ đó, công tác cán bộ được xác định là khâu then chốt.

Đặc biệt, ngày 30/7/2013, Bộ Chính trị ra Nghị quyết số 26-NQ/TW *Về phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội Nghệ An đến năm 2020*, trong đó, Nghị quyết xác định 2 cột mốc quan trọng: “Năm 2015 đưa Nghệ An trở thành tỉnh khá trong khu vực phía Bắc, năm 2020 Nghệ An cơ bản trở thành tỉnh công nghiệp” [30]. Nhiệm vụ đó đặt ra hết sức to lớn và nặng nề, cần phải có sự quyết tâm, đột phá, sự vào cuộc tích cực của hệ thống chính trị các cấp, trong đó vấn đề có tính then chốt là phải đặc biệt quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ tỉnh Nghệ An ngang tầm nhiệm vụ với tình hình và yêu cầu trong giai đoạn mới. Từ đó Đảng bộ tỉnh Nghệ An xác định mục tiêu về công tác cán bộ: “Nâng cao bản lĩnh chính trị, năng lực trí tuệ, tính chiến đấu và vai trò tiên phong, gương mẫu của cán bộ, đảng viên, trước hết là cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt các cấp;... tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ đủ năng lực và phẩm chất, ngang tầm nhiệm vụ mới” [109].

3.1.2. Chủ trương của Đảng bộ tỉnh Nghệ An về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở

Kế thừa và phát huy những thành tựu đạt được về công tác cán bộ, Đại hội lần thứ XVI của Đảng bộ tỉnh Nghệ An (năm 2005) đánh giá:

Trong nhiệm kỳ 2000 - 2005, Đảng bộ tỉnh đã chỉ đạo thực hiện bài bản, nền nếp việc đánh giá, nhận xét, phân loại cán bộ cuối năm và cuối nhiệm kỳ, quan tâm công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cơ sở. Công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ được triển khai tốt ở cả 3 cấp [109, tr.20]. Tuy nhiên, năng lực lãnh đạo, quản lý, của tổ chức Đảng và chính quyền các cấp còn bất cập so với yêu cầu, đặc biệt là các địa phương cơ sở vùng sâu vùng xa; chất lượng đội ngũ cán bộ chưa theo kịp với những yêu cầu công cuộc đổi mới của đất nước. Công tác quy hoạch và tổ chức quy hoạch cán bộ ở một số nơi còn mang tính hình thức. Việc đánh giá, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm và tuyển dụng cán bộ ở một số đơn vị vẫn còn biểu hiện cục bộ, nể nang, né tránh. Một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa gương mẫu, tiên phong, thiếu rèn luyện, tu dưỡng, trong đó có những đảng viên suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, phẩm chất, quan liêu, tham nhũng, thiếu ý thức trách nhiệm, vi phạm Điều lệ, quy chế, quy định của Đảng và pháp luật, chính sách của Nhà nước [109, tr.27].

Từ đó, Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI xác định: “Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên, trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên (riêng ở khu vực đồng bằng, núi thấp có từ 4 - 5 cán bộ có trình độ đại học; khu vực núi cao tối thiểu 1 đến 2 người có bằng đại học)” [109, tr.74].

Về phương hướng, Đại hội chủ trương: Trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cần tiếp tục bổ sung quy hoạch cán bộ cho nhiệm kỳ mới, thực hành dân chủ rộng rãi cho công tác cán bộ. Quá trình thực hiện, cần rút kinh nghiệm để làm tốt hơn công tác đánh giá, bố trí đúng cán bộ, thực hiện luân chuyển cán bộ, tăng cường cán bộ có trình độ đại học về xã, phường, thị trấn. Gắn chặt việc đánh giá kết quả, hiệu quả việc thực hiện nhiệm vụ chính trị từng địa phương, đơn vị với trách nhiệm người chủ trì. Thực hiện tốt chính sách cán bộ [109, tr.73].

Nhằm cụ thể hóa Nghị quyết Đại hội, ngày 11/7/2006, Tỉnh ủy Nghệ

An ban hành Nghị quyết số 04- NQ/TU về *Chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2006-2010*, với 4 đề án và kế hoạch, trong đó có Đề án số 02-ĐA/TU *Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ, cán bộ cơ sở, cán bộ dân tộc thiểu số*. Đánh giá về ưu điểm của cán bộ cơ sở, Nghị quyết nhận định: “Đội ngũ cán bộ cơ sở được nâng lên về số lượng và chất lượng. Phần đông cán bộ cơ sở có tính năng động, sáng tạo, cần cù, chịu khó, có tinh thần trách nhiệm, gần gũi với nhân dân; sự điều chỉnh về chế độ đãi ngộ của nhà nước góp phần quan trọng để cán bộ ở cơ sở yên tâm công tác” [142, tr.6].

Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ cơ sở còn nặng về cơ cấu, chất lượng chưa đáp ứng được yêu cầu; trình độ đào tạo không đồng đều, số đông không được đào tạo chính quy, nặng về một số chuyên ngành như luật, kinh tế, kinh tế nông nghiệp..., số được đào tạo chuyên ngành kỹ thuật ít. Trình độ quản lý nhà nước của cán bộ còn hạn chế, năng lực về ngoại ngữ, tin học còn yếu, dẫn đến những vướng mắc, khó khăn trong thực thi nhiệm vụ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ cơ sở còn những hạn chế, yếu kém. Phần đông cán bộ đương chức cấp xã đang được đào tạo theo hình thức không chính quy; nên chất lượng đào tạo còn hạn chế. Trong đào tạo cán bộ còn có biểu hiện nóng vội, chạy theo việc chuẩn hóa cán bộ, chạy theo bằng cấp, đào tạo thiên lệch theo một số ngành nghề; cán bộ đi học có xu hướng chọn những nghề dễ học, dễ thi, tránh học những nghề nặng về kỹ thuật.

Đề án số 02-ĐA/TU xác định mục tiêu chung: quan tâm đào tạo cán bộ dân tộc ít người, cán bộ nữ, cán bộ cơ sở, cán bộ trẻ có phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị vững vàng, trình độ, năng lực, bảo đảm về số lượng, tiêu chuẩn, cơ cấu hợp lý, đảm bảo kế thừa giữa các thế hệ, nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị, thực hiện thắng lợi nghị quyết của đại hội Đảng các cấp. “Mục tiêu cụ thể đối với cán bộ cơ sở đến năm 2010 là đảm bảo các chức danh cán bộ phường, xã đều được bố trí đúng ngành nghề và đạt chuẩn quy định” [142, tr.11].

Đề án đề ra nhiều biện pháp thực hiện xây dựng đội ngũ cán bộ chủ

chốt cấp cơ sở: Chú trọng công tác bồi dưỡng ngắn hạn, tập trung vào kỹ năng tác nghiệp; chỉnh lý, bổ sung chương trình được soạn thảo theo Quyết định số 151-QĐ/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy cho phù hợp thực tế. Nâng cao chất lượng cán bộ theo hướng tăng cường công tác đào tạo văn hóa, làm cơ sở cho đào tạo chuyên môn, lý luận chính trị... Bên cạnh tiếp nhận những sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học, cao đẳng về công tác tại cơ sở, trong công tác tuyển dụng cần lựa chọn những cán bộ, viên chức đang công tác có triển vọng, năng lực và nguyện vọng học tập để cử đi học tập ở trình độ cao hơn, chuyên môn hoá sâu hơn. Các chức danh cán bộ cơ sở đòi hỏi có trình độ chuyên môn, kiên quyết không tuyển dụng lao động chưa qua đào tạo, thực hiện việc thay thế dần cán bộ tuổi cao, chưa được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực, sức khỏe hạn chế [142, tr.22].

Triển khai Nghị quyết Trung ương 6 (khóa X) của Đảng ngày 19/05/2008, Tỉnh ủy Nghệ An ra Nghị quyết số 17-NQ/TU Về *ban hành Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết 06-NQ/TW của Trung ương Đảng*. Nghị quyết chỉ rõ:

Tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên có bản lĩnh chính trị, có trí tuệ; trau dồi phẩm chất đạo đức; nêu cao ý thức tổ chức kỷ luật, thực sự tiên phong, gương mẫu, đủ năng lực để hoàn thành tốt nhiệm vụ. Triển khai thực hiện quyết liệt việc thể chế hoá, trẻ hoá, tiêu chuẩn hoá các chức danh của đội ngũ cán bộ; tạo ra chuyển biến đột phá về xây dựng cán bộ, công chức ở cấp cơ sở [155, tr.3, 5].

Đại hội Đảng bộ tỉnh Nghệ An lần thứ XVII (ngày 16/10/2010) chủ trương: Trên cơ sở những kinh nghiệm có được, các cấp, ngành, địa phương triển khai thực hiện công tác đánh giá, quy hoạch, bố trí, sử dụng đúng cán bộ, gắn chặt việc đánh giá kết quả, hiệu quả việc thực hiện nhiệm vụ chính trị của từng địa phương, đơn vị với trách nhiệm người chủ trì. Công tác bố trí, bổ nhiệm, đánh giá cần thực hiện nhanh chóng triển khai việc thay thế những cán

bộ sa sút về phẩm chất, đạo đức, yếu kém về năng lực, uy tín giảm sút, không hoàn thành nhiệm vụ được giao. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ phải khắc phục và chấn chỉnh tình trạng bệnh thành tích, chạy theo bằng cấp; xử lý, kỷ luật nghiêm những cán bộ thoái hoá, biến chất, có dấu hiệu chạy bằng cấp, chạy tuổi, chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ. Thực hiện chủ trương của Trung ương, các địa phương chỉ đạo triển khai việc nhất thể hoá một chức danh lãnh đạo, quản lý ở cấp xã, phường, thị trấn [110, tr.81].

Thực hiện Nghị quyết Đại hội, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Nghệ An ban hành Nghị quyết số 08-NQ/TU, ngày 13/3/2012, *Về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2020*. Nghị quyết đề ra mục tiêu: Xây dựng cán bộ các cấp đảm bảo tiêu chuẩn về chính trị, ý thức trách nhiệm, đạo đức, có trình độ, năng lực, kinh nghiệm và khả năng tổ chức thực hiện tốt các chức trách, nhiệm vụ. Chỉ tiêu xác định là đến năm 2015 đảm bảo các tiêu chuẩn chức danh, đến năm 2020 tiếp cận được trình độ lãnh đạo, quản lý của các nước phát triển trong khu vực [174, tr.4].

Về phương hướng, Nghị quyết chỉ rõ: Đảng bộ tỉnh chỉ đạo thực hiện việc rà soát, bổ sung việc quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2010-2015, xây dựng quy hoạch đối với cán bộ giai đoạn 2015-2020 gắn với đào tạo, bồi dưỡng theo quy hoạch. Đảng bộ tỉnh chủ trương xây dựng và triển khai các đề án trọng điểm về công tác cán bộ đến năm 2020, gồm đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giữ vị trí lãnh đạo, quản lý (trong đó có cán bộ từ dân tộc thiểu số, cán bộ cơ sở, cán bộ trẻ có triển vọng); nghiên cứu, thí điểm việc đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh, trước mắt thực hiện đối với cán bộ cấp cơ sở [174, tr.4].

Như vậy, trong giai đoạn 2006-2015, trên cơ sở nắm vững quan điểm của Trung ương Đảng, chủ trương của Đảng bộ tỉnh Nghệ An về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thể hiện trên những nội dung sau đây:

Thứ nhất, nhằm đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới, Đảng bộ tỉnh Nghệ An đề ra mục tiêu: Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã, phường,

thị trấn có đủ phẩm chất chính trị, có năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đạt chuẩn, có kiến thức thực tiễn và kinh nghiệm quản lý. Trong đó, trình độ chuyên môn và trình độ lý luận chính trị của cán bộ phải đạt từ trung cấp trở lên, khuyến khích nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có trình độ học vấn đại học đối với các thành phố, thị xã và vùng đồng bằng. Đảng bộ tỉnh chủ trương phải chú trọng đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức văn hóa, lý luận chính trị cho cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

Thứ hai, để đạt mục tiêu trên, Đảng bộ tỉnh chủ trương tiến hành đổi mới đồng bộ, toàn diện các khâu của công tác xây dựng cán bộ cơ sở, từ quy hoạch, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đến sử dụng và đãi ngộ; khắc phục những yếu kém, hạn chế trong công tác cán bộ cơ sở. Quá trình thực hiện, các cấp, ngành địa phương phải tập trung thực hiện việc chuẩn hóa về trình độ đối với đội ngũ cán bộ cơ sở, từng bước nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, tạo sự đột phá về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt ở cơ sở, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới.

Thứ ba, huy động cả hệ thống chính trị cấp cơ sở, trong đó, cấp ủy Đảng đóng vai trò quyết định nhằm kịp thời phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có đủ tâm, tài để đảm đương nhiệm vụ lãnh đạo xây dựng quê hương. Bên cạnh đó, cấp ủy, chính quyền các cấp phải khai thác và phát huy mọi nguồn lực, những thế mạnh và tính đặc thù của từng địa phương, cơ sở để xây dựng đội ngũ cán bộ cấp xã, phường, thị trấn phù hợp với tình hình thực tế, đáp ứng yêu cầu, nguyện vọng của các tầng lớp nhân dân địa phương.

Những chủ trương trên là kết quả của sự nhận thức đúng đắn tính tất yếu khách quan của công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, trên cơ sở kế thừa, bổ sung và phát triển chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở giai đoạn 1996-2005. Việc đề ra được chủ trương đúng đắn, phù hợp điều kiện thực tiễn địa phương, có giá trị và ý nghĩa quan trọng đối với quá trình chỉ đạo của Đảng bộ tỉnh trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ

sở, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ lãnh đạo, phát triển kinh tế - xã hội, thực hiện tốt công tác quốc phòng, an ninh và mở rộng quan hệ đối ngoại của tỉnh Nghệ An trong tình hình mới.

3.2. ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN CHỈ ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ

3.2.1. Chỉ đạo đánh giá cán bộ, quy hoạch và tạo nguồn cán bộ

Thực hiện Quyết định số 04/2004/QĐ-BNV, ngày 16/01/2004 của Bộ Nội vụ, Tỉnh ủy Nghệ An đã chỉ đạo triển khai thực hiện nghiêm túc việc xây dựng tiêu chuẩn, phù hợp với thực tiễn địa phương. Theo đó, cán bộ cấp cơ sở phải đáp ứng những tiêu chuẩn chung theo quy định của Trung ương:

1- Có tinh thần yêu nước sâu sắc; tin tưởng và kiên định con đường độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; có kỹ năng để tổ chức, vận động nhân dân.

2- Có phẩm chất đạo đức tốt, cần, kiệm, liêm, chính, chí công, vô tư, khách quan, công tâm, tận tụy với nhân dân; đấu tranh chống tham nhũng và không tham nhũng, tiêu cực; có ý thức tổ chức, kỷ luật; không cơ hội, trung thực; gắn bó mật thiết với dân, được sự tin nhiệm của dân.

3- Có trình độ lý luận chính trị, nắm vững đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước; có học vấn, trình độ chuyên môn; đảm bảo năng lực và sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ [157].

Bên cạnh việc xây dựng tiêu chuẩn cán bộ, việc đánh giá cán bộ cấp xã ở tỉnh Nghệ An đã được quan tâm chỉ đạo thực hiện nghiêm túc. Căn cứ vào tiêu chuẩn cán bộ được xác định tại Nghị quyết Trung ương 3 Khóa VIII, nội dung, phương pháp đánh giá cán bộ theo Hướng dẫn 15 HD/BTCTW, ngày 5/11/2012, của Ban Tổ chức Trung ương và các hướng dẫn, đánh giá xếp loại hàng năm; Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Quy chế số 04-QC/TU, ngày 12/6/2006, *Về quy chế đánh giá cán bộ*, Quyết định số 4875-QĐ/TU, ngày 25/01/2013, *Về đánh giá, phân loại cán bộ nhiệm kỳ 2010-2015*.

Một số cấp ủy cấp huyện đã vận dụng đúng đắn, linh hoạt trong công tác đánh giá cán bộ. Tiêu biểu, tại Đảng bộ huyện Tân Kỳ, Ban Thường vụ Huyện

ủy xác định rõ đánh giá cán bộ là khâu yếu nhất trong công tác cán bộ thời gian qua, nên cấp ủy huyện đã xây dựng, bổ sung quy chế đánh giá cán bộ. Huyện ủy đề ra chủ trương, kế hoạch, biện pháp cụ thể: Phát phiếu thăm dò tín nhiệm cán bộ Huyện và cơ sở, tập trung gợi ý kiểm điểm cuối năm; hướng dẫn cơ sở thực hiện đầy đủ các bước, các quy trình đánh giá... Đối tượng để đánh giá bao gồm các chức danh thuộc diện Ban thường vụ Huyện ủy quản lý, cán bộ là ủy viên ban chấp hành đảng bộ cơ sở, ủy viên UBND và trưởng các đoàn thể cấp xã. Sau đánh giá, cấp ủy Huyện đã chỉ đạo các cơ sở tiến hành thay thế những cán bộ có tín nhiệm quá thấp, uốn nắn, nhắc nhở hoặc kiểm điểm những đồng chí có khuyết điểm, hoặc tín nhiệm chưa cao. Cách làm của huyện đã tạo được sự đồng thuận trong cán bộ, đảng viên và quần chúng nhân dân, đồng thời đặt ra yêu cầu cho cán bộ luôn luôn phải trau dồi đạo đức, rèn luyện bản lĩnh chính trị, phấn đấu ngày càng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ công tác, từ đó từng bước hạn chế và loại bỏ dần tư tưởng an phận thủ thường, bằng lòng với cái sẵn có, tốt, xấu, hay, dở cũng phải hết nhiệm kỳ. Mặt khác đây là cơ sở hết sức quan trọng để cấp ủy các cấp bố trí sắp xếp cán bộ phù hợp với năng lực sở trường của từng đồng chí [66, tr.7].

Trên cơ sở những kết quả đạt được, Huyện ủy Tân Kỳ đã thống nhất ban hành Đề án số 06-ĐA/HU về *Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ xã, thị trấn phục vụ cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá giai đoạn 2011-2015 và những năm tiếp theo*, với 10 nhóm giải pháp, trong đó đánh giá cán bộ được coi là biện pháp căn cơ, nội dung đánh giá được cụ thể hoá. Cụ thể, Ban Thường vụ Huyện ủy đã triển khai phiếu đánh giá cán bộ với 10 nội dung cụ thể: Tinh thần trách nhiệm đối với nhiệm vụ được phân công; hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ được phân công; đạo đức, lối sống, tinh thần, trách nhiệm thái độ phục vụ nhân dân; thực hiện nghĩa vụ công dân nơi cư trú; ý thức đoàn kết nội bộ; ý thức tự giác học tập, rèn luyện; ý thức chấp hành kỷ luật; vi phạm tệ nạn xã hội; lợi dụng chức vụ, quyền hạn để tư lợi cá nhân. Việc thực hiện đổi mới công tác đánh giá cán bộ ở Tân Kỳ, nhất là ở cơ sở đã

thực sự đi vào nề nếp, có tác dụng rất lớn trong việc giáo dục, răn đe, phòng ngừa cán bộ vi phạm, đồng thời nâng cao tinh thần trách nhiệm, đạo đức công vụ của cán bộ cơ sở, hiệu quả công việc của cán bộ từng bước được nâng lên rõ rệt [66, tr.7].

Quá trình triển khai đồng bộ về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở theo chủ trương và sự chỉ đạo của Tỉnh ủy đã tạo ra sự chuyển biến tích cực của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Kết quả đánh giá như sau: Năm 2010 số hoàn thành xuất sắc chức trách, nhiệm vụ là 18,20%; hoàn thành tốt chức trách nhiệm vụ là 76,25%; hoàn thành chức trách, nhiệm vụ là 5,55% thì năm 2015 là 21,31%; 76,39%; 2,30% [187].

Thực hiện chủ trương và các Nghị quyết triển khai về công tác quy hoạch cán bộ của Đảng, nhất là Nghị quyết số 42-NQ/TW, ngày 31/11/2004 của Bộ Chính trị và Kết luận số 24-KL/TW của Bộ Chính trị ngày 05/6/2012, ngày 11/01/2007, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Nghệ An đã ban hành Chỉ thị số 05-CT/TU *Về thực hiện công tác quy hoạch cán bộ*, ngày 14/01/2007 Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An ban hành Hướng dẫn số 21-HD/BTC. Theo đó, công tác quy hoạch đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý phải lấy tiêu chuẩn, chất lượng, hiệu quả làm việc của cán bộ làm chính, thường xuyên thực hiện công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng cán bộ để hàng năm điều chỉnh, bổ sung kịp thời, xem xét đưa ra khỏi vị trí quy hoạch những người không còn đủ điều kiện và tiêu chuẩn. Thực hiện công tác bố trí, bổ nhiệm phải chú trọng việc kịp thời phát hiện, lựa chọn, bổ sung những cán bộ mới vào quy hoạch, đặc biệt là cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản có triển vọng phát triển, xuất thân từ thành phần công nông, con em gia đình có truyền thống và có công với cách mạng, cán bộ dân tộc thiểu số; gắn công tác quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ [146, tr.2-3].

Thực hiện chủ trương của cấp trên, các Huyện ủy, Thành ủy, Thị ủy trực thuộc Tỉnh ủy Nghệ An đã bám sát mục đích, yêu cầu, phương châm, nguyên tắc, quy trình đề ra trong các nghị quyết, hướng dẫn của Trung ương,

Tỉnh ủy và tình hình cụ thể của địa phương để chỉ đạo Đảng bộ cấp cơ sở xây dựng quy hoạch cán bộ gắn với nhiệm kỳ của cấp ủy, nhiệm kỳ của HĐND, Ủy ban nhân dân và các tổ chức chính trị - xã hội. Yêu cầu đặt ra là công tác quy hoạch cán bộ phải bảo đảm sự đồng bộ từ dưới lên và tạo được nguồn cán bộ kế cận dồi dào. Mỗi chức danh cán bộ được quy hoạch từ 2 đến 3 người và một người không quy hoạch quá 3 chức danh; lấy quy hoạch cấp ủy làm cơ sở để xây dựng quy hoạch các chức danh cán bộ lãnh đạo Đảng, chính quyền, đoàn thể. Tỉnh ủy chỉ đạo xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ cấp cơ sở với các nguyên tắc và tiêu chí cụ thể, đảm bảo cơ cấu 3 độ tuổi, “động” và “mở” trong quy hoạch, nhất là nguyên tắc “3+1 (nữ, trẻ, dân tộc)”. Qua từng đợt quy hoạch, thực hiện việc đánh giá, rà soát và bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới và đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ cơ sở không đủ tiêu chuẩn. Quy hoạch cán bộ được phê duyệt theo thẩm quyền, công bố theo quy định và làm cơ sở, căn cứ để đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, bổ nhiệm cán bộ.

Trên cơ sở chỉ đạo của cấp trên, công tác quy hoạch ở cấp cơ sở được tổ chức thực hiện đúng tuần tự, quy định, quy trình, đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch, tạo sự thống nhất cao, đồng thuận cao trong cấp ủy và hệ thống chính trị, trong đội ngũ cán bộ. Việc xây dựng tiêu chuẩn đánh giá cán bộ được thực hiện một cách nghiêm túc theo định kỳ hàng năm và trước khi kết thúc nhiệm kỳ; trước khi xây dựng và bổ sung quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, khi tiến hành việc giới thiệu ứng cử, điều động đội ngũ cán bộ cơ sở; từng bước khắc phục bệnh thành tích trong công tác cán bộ.

Công tác quy hoạch cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ngày càng nề nếp và đã khắc phục được những tồn tại, hạn chế ở giai đoạn trước. Đến năm 2015, 100% xã, phường, thị trấn tỉnh Nghệ An đã tiến hành rà soát, bổ sung quy hoạch nhiệm kỳ 2005-2010 và 2010-2015; đồng thời, đưa ra khỏi quy hoạch những người không đảm bảo quy định về tiêu chuẩn, trình độ, năng lực công tác. “Năm 2015, có 13.445 cán bộ, công chức cấp xã đã được đưa vào quy hoạch cấp ủy cơ sở nhiệm kỳ 2015-2020; các tiêu chuẩn về trình độ các mặt chuyên môn, chính trị và năng lực công tác được nâng lên, trong đó tỷ lệ cán

bộ nữ đạt 31,25%, cán bộ trẻ đạt 28,56%” [186; 190]. Về hệ số của Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã được quy hoạch là 1,8; Bí thư 3; Phó Bí thư Đảng ủy 2,6; Chủ tịch HĐND 3,4; Phó Chủ tịch HĐND 3,8; Chủ tịch UBND 3,2; Phó Chủ tịch UBND 3,8 [187; 191].

Số liệu trên cho thấy, hệ số quy hoạch các chức danh cán bộ giữ vị trí chủ chốt ở cấp cơ sở tỉnh Nghệ An tương đối cao, việc đưa vào quy hoạch để dự nguồn các chức danh đảm bảo nguồn cán bộ, vừa đảm bảo sự tiếp nối của cán bộ, tránh hẫng hụt, thiếu cán bộ bổ sung, đồng thời là căn cứ để thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm cán bộ một cách chủ động, linh hoạt.

3.2.2. Chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

Trong những năm từ 1996 đến 2005, Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã quan tâm chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đạt được nhiều kết quả tích cực. Tuy vậy, một số cán bộ chủ chốt cấp xã chưa được đào tạo chính quy, bài bản về chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước; chưa thường xuyên được cập nhật, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng mới, khả năng ngoại ngữ, trình độ công nghệ thông tin còn hạn chế. Việc triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa toàn diện, chưa đồng đều, tính thiết thực, hiệu quả trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ cơ sở chưa cao. Việc xử lý thông tin chưa kịp thời, công tác lãnh đạo, chỉ đạo còn thiếu tính sáng tạo, linh hoạt, hiệu quả thực hiện công việc và thực thi công vụ còn thấp, công tác cải cách hành chính chưa đạt yêu cầu, dẫn tới sự bức xúc của nhân dân, ảnh hưởng tới sự phát triển của các địa phương [151].

Để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, ngày 11/7/2006, Tỉnh ủy Nghệ An ban hành Nghị quyết số 04-NQ/TU, ban hành *Chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2006-2010*, trong đó có Đề án số 02-ĐA/TU *Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ, cán bộ cơ sở, cán bộ dân tộc thiểu số*.

Tỉnh ủy Nghệ An chỉ đạo tập trung đào tạo văn hóa, chuyên môn,

nghiệp vụ và lý luận chính trị; bồi dưỡng kiến thức kinh tế, quản lý nhà nước, pháp luật phổ thông, ngoại ngữ, tin học và năng lực tổ chức thực tiễn cho đội ngũ cán bộ cơ sở, đảm bảo các chức danh cán bộ cơ sở đều được đào tạo theo đúng, ngành, nghề và đạt chuẩn quy định [142, tr.9-12]. Trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ chốt cơ sở, thực hiện việc quản lý thống nhất từ kế hoạch, nội dung, cơ cấu, nguồn kinh phí, đi đôi với phân công, phân cấp đào tạo. Đối với cán bộ có vị trí lãnh đạo, quản lý, cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn thực hiện việc ưu tiên đào tạo theo quy hoạch, kiên quyết chỉ đạo việc đào tạo trước khi đề bạt, bổ nhiệm, kết hợp giữa đào tạo với rèn luyện thông qua thực tiễn công tác để tuyển chọn, sử dụng cán bộ.

Triển khai sự chỉ đạo của Tỉnh ủy, hàng năm, cấp cơ sở đã tiến hành đánh giá, rà soát, chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở, từ đó tiến hành quy hoạch bố trí sử dụng, đào tạo bồi dưỡng từng chức danh cán bộ, công chức ở từng xã, phường, thị trấn. Việc tiến hành đào tạo, bồi dưỡng cán bộ ở các xã, phường, thị trấn đã được quan tâm, đặc biệt các xã ở khu vực đặc thù, khó khăn (miền núi, vùng dân tộc thiểu số), đảm bảo cả nhu cầu sử dụng cán bộ trước mắt và lâu dài.

Về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận chính trị và chuyên môn, Tỉnh ủy yêu cầu phân loại đối với từng đối tượng để thực hiện chương trình phù hợp. Đào tạo chuyên môn cần ưu tiên những người chưa có trình độ nhưng còn đủ tuổi công tác 2 nhiệm kỳ trở lên, có trong quy hoạch và đối với cán bộ trẻ được quy hoạch vào các chức danh cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Căn cứ vào vị trí công tác để bố trí cán bộ đi học tập chuyên ngành phù hợp, theo tinh thần “làm gì, học đấy”, tránh việc cán bộ lựa chọn những ngành dễ thi, dễ học, hợp lý hoá bằng cấp để tham gia vào bộ máy hệ thống chính trị cấp cơ sở. Đồng thời, Tỉnh ủy chỉ đạo đào tạo nâng cao trình độ (từ trung cấp, cao đẳng lên đại học) cho số cán bộ lãnh đạo, cán bộ trẻ, cán bộ triển vọng; tổ chức đào tạo nâng cấp trình độ chuyên môn từ trung cấp, cao đẳng lên đại học cho số cán bộ, công chức trẻ, có triển vọng trong nguồn quy hoạch được cấp

có thẩm quyền phê duyệt. Các ngành đào tạo nâng cao được chú trọng như: luật, hành chính, nông nghiệp, chăn nuôi, thú y, nông lâm... tùy theo yêu cầu cụ thể của từng vị trí công tác, chức danh đảm nhận, nhu cầu của từng cá nhân và cơ cấu của từng địa phương để chọn chuyên ngành học phù hợp.

Về lý luận chính trị - hành chính, các cấp ủy đảng tiến hành bồi dưỡng về lý luận chính trị, trình độ quản lý hành chính, năng lực ngoại ngữ, trình độ tin học; bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng mới; quán triệt, nắm vững chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước; nhiệm vụ, giải pháp phát triển địa phương. Thời gian tối thiểu một năm cán bộ giữ vị trí chủ chốt ở cấp cơ sở tham gia bồi dưỡng ít nhất 7 ngày.

Về giải pháp, Tỉnh ủy Nghệ An chỉ đạo tăng cường, ưu tiên đào tạo văn hóa, là cơ sở để thực hiện việc đào tạo về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị cho cán bộ cơ sở, trong đó quan tâm đến hình thức bồi dưỡng ngắn hạn, tập trung vào kỹ năng công tác; chỉnh lý, bổ sung chương trình bồi dưỡng được soạn thảo theo Quyết định số 151-QĐ/TU, của Ban Thường vụ Tỉnh ủy cho phù hợp với thực tế. Bên cạnh đó, trong việc tuyển dụng cần tiếp nhận cán bộ chủ chốt có trình độ đại học, cao đẳng, chú trọng lựa chọn các cán bộ cấp cơ sở có phẩm chất, đạo đức tốt, có năng lực công tác, trong độ tuổi, căn cứ vị trí, nhiệm vụ đang đảm nhiệm và chức danh được quy hoạch. Khi xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, các địa phương phải đánh giá nhu cầu sử dụng và bố trí cán bộ chủ chốt cấp xã trong thời điểm hiện tại và thời gian kế tiếp để lập kế hoạch cử cán bộ tham gia học tập. Các chức danh cán bộ xã đòi hỏi phải có trình độ chuyên môn, kiên quyết không tuyển dụng những người không đủ tiêu chuẩn, chưa qua đào tạo (nếu cần thiết chỉ hợp đồng ngắn hạn); thay thế dần cán bộ tuổi cao, chưa được đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực, sức khỏe hạn chế [142, tr.22].

Tỉnh ủy chỉ đạo nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy ở Trường Chính trị tỉnh, các Trung tâm chính trị ở cấp huyện và Trung tâm giáo

dục thường xuyên, các trường trực thuộc tỉnh để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ cơ sở.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ chủ chốt ở các cơ sở đào tạo được quan tâm, đạt nhiều kết quả tích cực. Nội dung, chương trình từng bước được đổi mới theo hướng tập trung đào tạo kiến thức cơ bản, đồng thời tăng cường bồi dưỡng về kỹ năng, nghiệp vụ, phương pháp công tác cho người học. Giảng viên tiếp cận, sử dụng các phương pháp dạy học tích cực, ứng dụng công cụ công nghệ thông tin, phương tiện dạy học hiện đại, tạo hiệu quả cao. Cơ sở vật chất, trang thiết bị, trường lớp ngày càng khang trang, hiện đại.

Từ năm 2010 đến năm 2015, toàn tỉnh đã mở được 90 lớp trung cấp chính trị cho 4.200 cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tham gia. Tỉnh đã phối hợp với các trường cao đẳng, đại học đào tạo chuyên môn cho 1.886 cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, bồi dưỡng cho hơn 25.000 lượt cán bộ, công chức cấp cơ sở kiến thức về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, cải cách hành chính, tin học [199].

Để triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An ban hành Quyết định số 724/QĐ-UBND, ngày 15/3/2012, về phê duyệt *Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã thuộc tỉnh Nghệ An giai đoạn 2012-2020*. Mục đích của Đề án là:

Nhằm nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, từ đó tạo sự chuyển biến sâu sắc về chất lượng của đội ngũ cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn, đủ kiến thức, năng lực, trình độ, kỹ năng, phương pháp công tác, đáp ứng yêu cầu chuẩn hoá đối với đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp đẩy mạnh CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn, xây dựng nông thôn mới, đô thị văn minh [226].

Mục tiêu đặt ra là “đến năm 2020, đội ngũ cán bộ, công chức làm việc ở cấp xã tham gia đào tạo, bồi dưỡng theo lĩnh vực công tác phải đạt 100% tiêu chuẩn theo yêu cầu về trình độ các mặt” [226]. Xây dựng đội ngũ cán bộ,

công chức xã có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ, năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ quản lý hành chính, quản lý, điều hành kinh tế - xã hội và thực thi công vụ, thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Định kỳ mỗi năm, cán bộ chủ chốt cấp xã tham gia học tập ít nhất 1 khóa bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, thời gian ít nhất là 7 ngày. Nội dung gồm: bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới, nâng cao trình độ, kỹ năng công tác theo từng chuyên ngành, lĩnh vực; quán triệt và nắm vững chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước, tình hình, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, của ngành và từng địa phương.

Mục tiêu giai đoạn năm 2011 - 2015:

Phần đầu xây dựng cán bộ xã, phường, thị trấn đạt 90% trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên; trình độ đại học từ 20% đến 30%; cán bộ cấp xã được bồi dưỡng kiến thức về lý luận chính trị, cập nhật, bổ sung kiến thức, kỹ năng, phương pháp; nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý và triển khai thực hiện; quán triệt, nắm vững chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và tình hình, nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội ở địa phương [226].

Nhằm triển khai thực hiện Đề án, hàng năm, căn cứ mục tiêu nhiệm vụ của Đề án và Hướng dẫn của Bộ Nội vụ, UBND tỉnh Nghệ An ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ chốt cấp xã tỉnh Nghệ An và giao cho các cấp, các ngành có liên quan tổ chức triển khai thực hiện kịp thời, có hiệu quả. Sở Nội vụ Nghệ An (cơ quan thường trực) đã thành lập Ban quản lý đề án gồm 5 thành viên do đồng chí Phó Giám đốc làm Trưởng ban; đồng thời ban hành Hướng dẫn số 1607/SNV-XDCQ về hướng dẫn thủ tục thanh quyết toán kinh phí Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã. Trên cơ sở kế hoạch đã được UBND tỉnh Nghệ An phê duyệt, Sở Nội vụ đã chú trọng việc kiểm tra, đôn đốc, hướng dẫn thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã đảm bảo chất lượng đúng mục đích, thiết thực hiệu quả.

Trong khi chờ Bộ Nội vụ ban hành bộ tài liệu phục vụ cho công tác đào

tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã trong cả nước, Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An đã chủ động phối hợp với Trường Chính trị tỉnh xây dựng nội dung chương trình, biên soạn bài giảng phục vụ công tác bồi dưỡng những kiến thức cơ bản về quản lý Nhà nước ở địa bàn cấp xã. Giáo trình bồi dưỡng gồm 9 chuyên đề, sau đó tổ chức tập huấn giảng viên, đồng thời phát cho các huyện, thành thị tổ chức triển khai. Sau khi có bộ tài liệu do Bộ Nội vụ phối hợp với các Bộ, ngành Trung ương tổ chức biên soạn, Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An chủ trì, phối hợp với các cơ quan có liên quan cử giảng viên tham gia các đợt tập huấn; chuyển giao bộ tài liệu cho các sở, ngành; các huyện, thành, thị; các trường, trung tâm đào tạo bồi dưỡng trong tỉnh có tham gia công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp cơ sở.

Trên cơ sở kế hoạch của tỉnh, Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An chủ trì, phối hợp với các huyện, thành phố, thị xã thống kê thực trạng cán bộ, công chức cấp cơ sở; điều tra, khảo sát xác định nhu cầu đào tạo cán bộ, công chức xã, cán bộ nguồn. Sau khi tiến hành khảo sát thống kê các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trên toàn tỉnh, Sở Nội vụ lựa chọn các trường, các Trung tâm bồi dưỡng chính trị các huyện để tiến hành ký kết hợp đồng, phối hợp triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã. Giai đoạn 2011-2015, Sở Nội vụ Nghệ An đã ký kết hợp đồng và tổ chức triển khai bồi dưỡng được 145 lớp, tổng số học viên được bồi dưỡng toàn tỉnh là 15.845 cán bộ chủ chốt cấp xã tham gia [87].

Xác định rõ công tác xây dựng đội ngũ cán bộ là nhiệm vụ then chốt, phải gắn công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành nhiều nghị quyết, kết luận, chỉ thị, đề án nhằm nâng cao chất lượng tổ chức, hoạt động của hệ thống chính trị và đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã ban hành các văn bản: Nghị quyết số 09-NQ/TU, ngày 13/3/2012 *Về nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng tỉnh Nghệ An, giai đoạn 2011-2015*; Chỉ thị số 20-CT/TU, ngày 15/6/2014, *Về tiếp tục tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện Kết luận số 09, 10-KL/TU ngày 05/12/2006 của*

Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XVI về xây dựng hệ thống chính trị cơ sở vùng giáo, vùng dân tộc thiểu số. Nhiều đơn vị cấp huyện đã cụ thể hóa và chỉ đạo triển khai thực hiện tốt các đề án của cấp mình như: Đề án “Nâng cao chất lượng tổ chức cơ sở đảng vùng giáo, xóa yếu, giảm trắng” ở huyện Nghi Lộc; Đề án “Đổi mới phương thức hoạt động, nâng cao chất lượng tổ chức đoàn, hội”, “Luân chuyển công chức cấp xã và đưa sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng về công tác ở xã” ở huyện Đô Lương; Đề án “Nâng cao chất lượng cán bộ phường, xã” ở thành phố Vinh; Đề án “Xây dựng, củng cố tổ chức cơ sở đảng, xóa yếu kém” ở huyện Quế Phong; Đề án “Nâng cao chất lượng kết nạp đảng viên mới và phân công nhiệm vụ cho đảng viên” ở huyện Nam Đàn [201, tr.2].

Nhận thức rõ nhiệm vụ giáo dục tư tưởng chính trị đối với đội ngũ cán bộ, đảng viên, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Nghệ An đã ban hành văn bản chỉ đạo, triển khai thực hiện: Kế hoạch số 69-KH/TU, ngày 30/01/2013 *Về thực hiện chương trình sơ cấp lý luận chính trị*; Kế hoạch số 81-KH/TU, ngày 20/7/2017, *Về học tập nâng cao trình độ lý luận chính trị bắt buộc*. Từ năm 2010 đến năm 2015, tỉnh đã mở được 895 lớp bồi dưỡng với 159.895 cán bộ cơ sở tham gia [195, tr.15].

Nhờ sự quan tâm chỉ đạo của Đảng bộ tỉnh Nghệ An, trình độ học vấn, chuyên môn của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã được nâng lên vượt bậc so với giai đoạn trước. Đến năm 2015, trong 5.016 cán bộ chủ chốt cấp xã có 4801 cán bộ có học vấn trung học phổ thông (chiếm 95,7%); có tới 3.992 cán bộ đã qua đào tạo (chiếm 79,5%), trong đó trình độ đại học và trên đại học là 2.167 (chiếm 43,7%), trình độ lý luận trung cấp chính trị có 3.497 (chiếm 80,5%), cao cấp là 93, chiếm 2,1% [187; 198, Phụ lục 7]. Bí thư, phó bí thư cấp xã có trình độ trung học phổ thông chiếm 98,4%, trình độ chuyên môn trung cấp trở lên chiếm 71,07%, trình độ trung cấp chính trị chiếm 81,7%. Đội ngũ cán bộ chủ chốt chính quyền có trình độ: trung học phổ thông chiếm 97,2%, trình độ chuyên môn trung cấp trở lên chiếm 62,9%, có trình độ trung cấp chính trị chiếm 77,4%. Cán bộ chủ chốt phụ trách đoàn thể: trung học phổ thông chiếm

93,5%, trình độ chuyên môn trung cấp trở lên chiếm 92,3%, trình độ trung cấp chính trị là 59,7% [Phụ lục 7].

Đối với địa bàn đô thị và đồng bằng, trình độ cán bộ có sự phát triển nhanh chóng. Ở thành phố Vinh: Cán bộ chủ chốt ở cơ sở có trình độ chuyên môn thạc sĩ là 7/129 người (chiếm tỷ lệ 5,4%), đại học là 118/129 người (chiếm tỷ lệ 91,47%), trung cấp và cao đẳng là 4/129 (chiếm tỷ lệ 3,1%); trình độ chính trị: cao cấp 7,8%, trung cấp 92,2%; quản lý Nhà nước chiếm 69% [95, tr.3-4]. Ở huyện Nghi Lộc: Cán bộ chủ chốt cơ sở có trình độ chuyên môn đại học 89,4% và 100% có trình độ chính trị trung cấp trở lên [61, tr.6]. Tại Huyện Yên Thành: Trình độ chuyên môn của cán bộ cơ sở: đại học 61%, cao đẳng 21%, chỉ còn 17,4% có trình độ sơ cấp; trình độ chính trị: cao cấp 14,8%, trung cấp 78,4 [67, tr.29-30]. Tại Huyện Tân Kỳ, ở cấp xã, thị trấn đội ngũ cán bộ chủ chốt cũng từng bước được chuẩn hoá, đến 2015 đã có 203/220 đồng chí cán bộ cơ sở (Bí thư Đảng ủy, Phó Bí thư Thường trực, Chủ tịch, Phó Chủ tịch HĐND, UBND xã, thị trấn, trưởng các đoàn thể) có trình độ từ trung cấp chuyên môn trở lên, trong đó có 123/220 người có trình độ đại học; 189/220 người có trình độ từ trung cấp chính trị trở lên, trong đó có 3 người có trình độ cao cấp chính trị [66, tr.8-9].

Tại khu vực miền núi cao, trình độ đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở cũng đã có chuyển biến đáng kể. Huyện Kỳ Sơn, cán bộ có trình độ chuyên môn đại học, cao đẳng là 54%, trung cấp 39%, chỉ còn 6% có trình độ sơ cấp, hoặc công nhân kỹ thuật; trình độ chính trị: cao cấp 2%, trung cấp 64%, chỉ còn 21% có trình độ sơ cấp; 44% được bồi dưỡng quản lý nhà nước [59, tr.34-35]. Huyện Quỳnh Hợp, trình độ chuyên môn đại học, cao đẳng là 31,43%, trung cấp là 18,1%; trình độ chính trị: cao cấp 1,9%, trung cấp 75,24%, chỉ còn 22,86% có trình độ sơ cấp; 25% được bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng quản lý nhà nước [65, tr.20-21]. Kết quả trên cho thấy, ở đầu cấp ủy, chính quyền, người đứng đầu hệ thống chính trị các cấp quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, thì ở đó chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở có chuyển biến căn bản, trình độ mọi mặt của đội ngũ cán bộ được

nâng lên.

Kết quả của việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở tỉnh Nghệ An đã góp phần thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội và quốc phòng an ninh ở địa phương. Kinh tế tăng trưởng nhanh: giai đoạn 2005 - 2010 đạt 9,75%, giai đoạn 2011-2015 đạt 7,89%. Thu ngân sách năm 2015 đạt 11.005 tỷ đồng, thu nhập bình quân đầu người đạt 29 triệu đồng, sản xuất nông - lâm - thủy sản được tập trung chỉ đạo, từng bước chuyển đổi cơ cấu cây trồng, vật nuôi, nâng cao hiệu quả trên đơn vị diện tích, sản xuất công nghiệp - xây dựng tiếp tục phát triển, hoạt động thương mại, dịch vụ, du lịch, xuất nhập khẩu phát triển tốt, chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới đạt kết quả khởi sắc, toàn tỉnh có 152 xã đạt chuẩn nông thôn mới, chiếm 35% số xã trong toàn tỉnh [196, tr.4-5,8]. Nhiều phong trào quần chúng ở các xã, phường, thị trấn được tổ chức sôi nổi, với sự tham gia đông đảo của các tầng lớp nhân dân như: “phong trào toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa ở khu dân cư”; “phong trào chung tay xây dựng nông thôn mới, đô thị văn minh”; “phong trào toàn dân bảo vệ an ninh Tổ quốc”; “Ngày vì người nghèo”; “Tiếp bước cho em đến trường”... Nhiều mô hình hay, sáng tạo, hiệu quả được tuyên dương trong cộng đồng dân cư ở cơ sở, với vai trò, dấu ấn của đội ngũ cán bộ chủ chốt ở xã, phường, thị trấn, điển hình như: “Khu dân cư bảo vệ môi trường” (Mặt trận Tổ quốc); “Xây dựng gia đình 5 không, 3 sạch” (Hội Phụ nữ), “Mái ấm đồng đội”, “Cựu chiến binh gương mẫu, làm kinh tế giỏi” (Cựu Chiến binh); “Nông dân sản xuất, kinh doanh giỏi” (Hội Nông dân); “Thanh niên nông thôn thi đua sản xuất, kinh doanh giỏi”, “Làng, xã - xanh, sạch, đẹp” (Đoàn Thanh niên)...

3.2.3. Chỉ đạo công tác bổ nhiệm, quản lý và luân chuyển cán bộ

Để chỉ đạo công tác quản lý và bổ nhiệm cán bộ, căn cứ Quyết định số 67-QĐ/TW, ngày 04/7/2007 của Bộ Chính trị (khóa X), Tỉnh ủy Nghệ An ban hành các quyết định: Quyết định số 630-QĐ/TU, Quyết định số 4358-QĐ/TU ngày 30/7/2013.

Trên cơ sở quy định của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An ban hành Quyết định số 63/2008/QĐ-UBND, Quyết định số 66/2008/QĐ-UBND, ngày 14/10/2008.

Tỉnh ủy chỉ đạo cấp ủy, tổ chức Đảng và tập thể lãnh đạo cơ quan có thẩm quyền xem xét, quyết định bổ nhiệm cán bộ, giới thiệu cán bộ ứng cử một cách dân chủ, trên cơ sở phát huy đầy đủ trách nhiệm và quyền hạn của từng thành viên, nhất là người đứng đầu. Công tác bổ nhiệm xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của tổ chức; phải căn cứ vào phẩm chất, đạo đức, năng lực và sở trường công tác của cán bộ [182, tr.1-2]. Tỉnh ủy yêu cầu cơ sở thực hiện nghiêm túc quy chế bổ nhiệm cán bộ và giới thiệu cán bộ ứng cử, đảm bảo nguyên tắc, đối tượng, điều kiện bổ nhiệm, rà soát cán bộ đã được bổ nhiệm lại, không bổ nhiệm những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật Đảng, pháp luật Nhà nước.

Thực hiện sự chỉ đạo của Tỉnh ủy, các Huyện ủy, Thành ủy, Thị ủy đã chỉ đạo xây dựng quy chế và triển khai thực hiện việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử đúng quy trình, đảm bảo dân chủ, khách quan, công khai, tuân thủ nguyên tắc Đảng lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý cán bộ. Hàng năm, căn cứ vào tình hình thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ, đối chiếu với tiêu chuẩn và yêu cầu nhiệm vụ để bố trí cán bộ, ban thường vụ các Huyện ủy, Thành ủy, Thị ủy giao trách nhiệm cho ban tổ chức huyện, thành, thị ủy phối hợp với các phòng chức năng tham mưu việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở. Việc bổ nhiệm, đề bạt mới được thực hiện nghiêm túc, quy trình lấy phiếu thăm dò tín nhiệm trong chi bộ, cán bộ, viên chức nơi cán bộ đang công tác. Riêng cán bộ chủ chốt Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể khi bổ sung được thăm dò bằng phiếu kín tại hội nghị Ban Chấp hành, Ban Chấp hành mở rộng, Ban Thường vụ đoàn thể. Ban Tổ chức các huyện, thành, thị ủy chịu trách nhiệm tổng hợp quy trình và phương án tham mưu Ban Thường vụ huyện, thành, thị ủy quyết định.

Đối với cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ cấp ủy cấp huyện quản lý là

cán bộ chủ chốt ở cơ sở, sau khi có thông báo ý kiến của Ban Thường vụ Huyện ủy, Thành ủy, Thị ủy, Ban Tổ chức phối hợp với các xã, phường, thị trấn tiến hành bố trí, giới thiệu ứng cử đảm bảo đúng các quy định, cán bộ được lựa chọn bố trí, giới thiệu ứng cử là những người có trong quy hoạch, có trình độ, năng lực công tác, có uy tín và trách nhiệm với nhân dân. Nhân sự đại hội Đảng và bầu cử HĐND các cấp, được các cấp ủy lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện đảm bảo các quy trình, quy định theo hướng dẫn của Trung ương và Tỉnh ủy, các quy trình được tiến hành chặt chẽ, dân chủ, công khai và khách quan. Từ đó, chất lượng cấp ủy các cấp và đại biểu HĐND phường, xã, thị trấn ngày càng được nâng lên, tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ ngày càng nhiều.

Công tác quản lý và thanh tra, kiểm tra việc thực hiện công tác cán bộ cũng được Tỉnh ủy Nghệ An quan tâm chỉ đạo thực hiện. Căn cứ Quyết định số 67-QĐ/TW, ngày 04/7/2007, Bộ Chính trị (khóa X) *Về ban hành quy định về phân cấp quản lý cán bộ*, Tỉnh ủy Nghệ An ban hành Quyết định số 631-QĐ/TU, ngày 20/11/2007, *Về ban hành quy chế phân cấp quản lý cán bộ*. Trên cơ sở quy định của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An ban hành Quyết định số 20/2007/QĐ-UBND, ngày 2/10/2007, *Về phân công, phân cấp quản lý tổ chức bộ máy và cán bộ*; Quyết định số 63/2008/QĐ-UBND, ngày 2/10/2008, *Về phân công, phân cấp quản lý tổ chức bộ máy và cán bộ viên chức*.

Công tác triển khai hoạt động thanh tra, kiểm tra công tác cán bộ được Tỉnh ủy chỉ đạo sát sao nhằm đôn đốc việc thực hiện và phòng chống tiêu cực, khắc phục hạn chế, khuyết điểm trong quá trình tổ chức thực hiện. Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã tổ chức kiểm tra việc lãnh đạo thực hiện Đề án số 02-ĐA/TU *Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ, cán bộ cơ sở, cán bộ dân tộc thiểu số*; Chỉ thị số 36-CT/TW, ngày 30/5/2014, của Bộ Chính trị và các văn bản của Tỉnh ủy *Về tổ chức Đại hội Đảng bộ cấp trên cơ sở và cơ sở nhiệm kỳ 2015 - 2020* tại các huyện: Quỳnh Hợp, Quế Phong, Yên Thành, Diễn Châu... [198, tr.9]. Từ năm 2010 đến năm 2015, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Nghệ An đã

triển khai 18 cuộc kiểm tra, giám sát đối với 18 tổ chức đảng và 40 đảng viên về công tác cán bộ [198, tr.9].

Ở nhiều Đảng bộ huyện, thành phố, thị xã, qua tiến hành kiểm tra, các địa phương đã tiến hành xử lý kỷ luật nghiêm túc đối với cán bộ vi phạm khuyết điểm. Từ năm 1998 đến năm 2015, Ban Thường vụ Huyện ủy Quế Phong đã tiến hành kiểm tra, giám sát 240 cuộc, phát hiện, xử lý kịp thời những sai phạm trong công tác cán bộ ở cơ sở [63, tr.8]. Tại Đảng bộ Huyện Tân Kỳ, từ năm 2010 đến năm 2015, cấp ủy các cấp đã kiểm tra 401 lượt tổ chức đảng, 1.103 lượt đảng viên (trong đó, Ban Thường vụ Huyện ủy kiểm tra 100 lượt tổ chức, 301 lượt đảng viên; Đảng ủy cơ sở kiểm tra 301 lượt tổ chức, 802 lượt đảng viên). Ủy ban kiểm tra Huyện ủy trực tiếp giải quyết 43 đơn thư tố cáo. Tổng số đảng viên bị thi hành kỷ luật các cấp 243 đảng viên, trong đó cấp huyện thi hành kỷ luật 62 (hình thức kỷ luật: khiển trách 22, cảnh cáo 19, cách chức 3, khai trừ 18), cấp cơ sở thi hành kỷ luật 181 đảng viên (hình thức kỷ luật: khiển trách 129, cảnh cáo 51, khai trừ 1). Có 17 tổ chức đảng bị thi hành kỷ luật với hình thức khiển trách [66, tr.11]. Tại Huyện Con Cuông, từ năm 2010 - 2015, toàn Đảng bộ huyện có 73 đảng viên bị xóa tên, cho ra và khai trừ ra khỏi Đảng, 101 đảng viên và 4 tổ chức Đảng bị thi hành kỷ luật từ khiển trách trở lên liên quan đến chấp hành nguyên tắc tổ chức của Đảng và thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao [53, tr.7].

Cùng với việc chỉ đạo công tác kiểm tra, giám sát qua các đơn vị chức năng và chỉ đạo các cấp, ngành, địa phương thực hiện, Tỉnh ủy Nghệ An còn phân công cán bộ là Ủy viên Ban Thường vụ, Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ phụ trách các đơn vị trực thuộc. Ngoài việc lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh, các cán bộ được phân công còn có nhiệm vụ tăng cường chỉ đạo, theo dõi, nắm bắt thông tin từ cơ sở phản ánh kịp thời về Tỉnh ủy [196, tr.9].

Bên cạnh công tác bổ nhiệm cán bộ, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Nghệ An chủ trương đẩy mạnh công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý theo

Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 25/01/2002, của Bộ Chính trị và tiếp tục thực hiện Đề án số 01-ĐA/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Nghệ An, ngày 6/11/2002. Mục tiêu công tác luân chuyển cán bộ nhằm thực hiện chủ trương đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng đội ngũ cán bộ; tạo cơ hội cho cán bộ trẻ có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện, tạo nguồn cán bộ về lâu dài, khắc phục tính cục bộ, khép kín ở các địa phương. Ban Thường vụ Tỉnh ủy Nghệ An chỉ đạo các cấp ủy Đảng, lãnh đạo các địa phương thực hiện công tác luân chuyển sát đúng với thực tiễn và đảm bảo mục đích, yêu cầu theo quy định.

Thực hiện sự chỉ đạo của Tỉnh ủy, cấp ủy cấp huyện đã chủ động xây dựng và thực hiện đề án, kế hoạch luân chuyển, điều động cán bộ các xã trên cơ sở thực tiễn địa phương, quan tâm công tác tuyên truyền, giáo dục chính trị, tư tưởng, làm cho cán bộ, đảng viên thống nhất và nâng cao nhận thức về sự cần thiết của công tác luân chuyển, điều động cán bộ lãnh đạo, quản lý. Việc luân chuyển, điều động cán bộ các xã căn cứ vào quy hoạch, lựa chọn những cán bộ có phẩm chất, đạo đức tốt, có năng lực công tác, trình độ chuyên môn, sức khỏe phù hợp với từng địa bàn. Đa số cán bộ được luân chuyển, điều động giữ cương vị mới đều phát huy được vai trò, trách nhiệm và có nhiều cố gắng trong công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, có bước trưởng thành, tiếp cận nhanh với môi trường mới, phát huy được năng lực, sở trường. Hầu hết cán bộ sau khi hoàn thành thời gian luân chuyển điều động đều được bổ nhiệm cao hơn, hoặc được bố trí, bổ nhiệm chức vụ cao hơn [191, tr.4-5].

Kết quả đạt được trong công tác luân chuyển, điều động cán bộ chủ chốt cơ sở đã góp phần giúp cho các địa phương tranh thủ phát huy nguồn nhân lực, từng bước khắc phục tình trạng khép kín, cục bộ ở các địa phương trong tỉnh. Cấp ủy, chính quyền nơi tiếp nhận cán bộ luân chuyển, điều động tin tưởng, tạo điều kiện cho cán bộ luân chuyển phát huy năng lực, sở trường, giúp cấp ủy đánh giá sát, đúng năng lực đội ngũ cán bộ [191, tr.4-5].

Trong công tác luân chuyển, một trong những biện pháp hiệu quả của

Tỉnh ủy Nghệ An là thực hiện mô hình Bộ đội Biên phòng tăng cường về làm Phó Bí thư cấp xã ở các huyện miền núi cao. Năm 2012, Tỉnh ủy đã bố trí được 23 cán bộ, sỹ quan về tăng cường cho các xã biên giới (trong đó bố trí 1 Bí thư, 20 Phó Bí thư, 2 cán bộ tham gia Đảng ủy xã). Năm 2015, có 21 đồng chí là cán bộ Bộ đội Biên phòng tăng cường về xã giữ chức vụ Phó Bí thư Đảng ủy, 02 đồng chí giữ chức vụ Bí thư chi bộ xóm bản, nhiều đơn vị thực hiện tốt chủ trương trên như huyện Kỳ Sơn, Tương Dương, Quế Phong, Thanh Chương (các huyện có đường biên giới với nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào) [200, tr.14]. Cán bộ tăng cường về công tác tại các xã vùng sâu, vùng xa đã thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ, bám sát địa bàn, tình hình cơ sở, vận động nhân dân thực hiện tốt chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Lực lượng bộ đội biên phòng của tỉnh Nghệ An về công tác tại cơ sở đã cùng với cấp ủy, chính quyền địa phương triển khai xây dựng, củng cố hệ thống chính trị ở cấp cơ sở, phát triển kinh tế, xã hội, củng cố vững chắc quốc phòng an ninh, đặc biệt là ở những xã biên giới, vùng sâu, vùng xa, địa bàn còn gặp nhiều khó khăn, yếu kém của tỉnh Nghệ An. Có thể nói, đây là một chủ trương đúng đắn, kịp thời, góp phần quan trọng trong việc xây dựng hệ thống chính trị cấp cơ sở, nâng cao chất lượng hoạt động của đội ngũ cán bộ cơ sở của Đảng bộ tỉnh Nghệ An.

Tỉnh ủy Nghệ An cũng tổ chức thực hiện chủ trương thí điểm, trước hết là việc nhất thể hóa một số tổ chức và chức danh lãnh đạo, quản lý của tổ chức đảng và chính quyền ở cấp xã, cụ thể là tổ chức thí điểm mô hình Bí thư Đảng ủy đồng thời là Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn theo tinh thần Kết luận Hội nghị Trung ương 9, khóa X. Năm 2009, Tỉnh ủy Nghệ An đã triển khai thực hiện thí điểm mô hình “Bí thư cấp ủy đồng thời là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cùng cấp”. Có 21 xã, phường, thị trấn trong tỉnh được chọn để triển khai thực hiện thí điểm mô hình này. Đến năm 2016, toàn tỉnh chỉ còn 05 xã thực hiện mô hình Bí thư cấp ủy đồng thời Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã. Ban Thường vụ Tỉnh ủy chỉ đạo tiếp tục thí điểm, hiện nay có 7/460 xã, phường

thực hiện mô hình trên [203, tr.10].

Mô hình Bí thư cấp ủy đồng thời giữ vị trí là Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã cơ bản tạo được sự đồng bộ, thống nhất, kịp thời trong lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành các mặt công tác của địa phương; bảo đảm tính nhất quán giữa lãnh đạo của cấp ủy đảng và quản lý điều hành của chính quyền; nâng cao được vai trò, trách nhiệm người đứng đầu, gắn trách nhiệm người đứng đầu cơ quan Đảng với người đứng đầu chính quyền cơ sở; góp phần thực hiện chủ trương cải cách hành chính, tinh giảm biên chế cho bộ máy cán bộ cơ sở.

Tuy nhiên, do việc bổ sung, sửa đổi hệ thống quy chế chưa đồng bộ, thống nhất; áp lực về công việc của đồng chí Bí thư Đảng ủy đồng thời là Chủ tịch UBND xã, phường, thị trấn là rất lớn, nên xử lý công việc có lúc còn lúng túng, tồn đọng, sai sót, dễ nảy sinh sự độc đoán, chuyên quyền, mất dân chủ. Nguồn cán bộ kế cận để vừa đảm nhiệm đồng thời 2 chức vụ ở cơ sở là rất ít nên khi đồng chí Bí thư đồng thời là Chủ tịch Ủy ban nhân dân có sự thay đổi thì không có cán bộ để thay thế. Do đó, mô hình này không được duy trì.

Từ năm 2005 đến năm 2010, các địa phương đã tiến hành luân chuyển cán bộ từ cấp huyện xuống cấp xã là 4 người; từ cấp xã lên cấp huyện là 76 người; từ xã, phường này sang xã, phường khác là 10 người [173, tr.9]. Từ năm 2011 đến năm 2015, số lượng cán bộ luân chuyển từ cấp huyện xuống cấp xã là 102 người; từ cấp xã lên cấp huyện là 79 người; từ xã, phường này sang xã, phường khác là 10 người [191, tr.21]. Điều này chứng tỏ, công tác luân chuyển, điều động cán bộ cơ sở ngày càng được cấp ủy, chính quyền quan tâm, chú trọng thực hiện, tạo sự đột phá quan trọng trong công tác cán bộ.

Một số địa phương thực hiện công tác luân chuyển cán bộ tốt như: Tại Huyện Nghi Lộc, từ năm 2005 đến 2015, huyện đã điều động, luân chuyển 7 cán bộ các phòng, ban, ngành, đoàn thể cấp huyện về làm chủ trì cơ sở (giai đoạn 2005-2010 là 2 đồng chí và 2010-2016 là 5 đồng chí); điều động từ xã lên huyện là 2 đồng chí (giai đoạn 2005-2010 là 1 đồng chí và 2010-2016 là 1 đồng chí). Các cán bộ được điều động, luân chuyển cơ bản đều đúng với quy

hoạch, phù hợp với yêu cầu sắp xếp bố trí và khả năng, xu hướng phát triển của cán bộ. Cán bộ được luân chuyển từ huyện về công tác ở xã đều trong diện quy hoạch Ban Chấp hành, Ban Thường vụ Huyện ủy và các chức danh chủ chốt của huyện. Trong đó, 8/7 người trong diện quy hoạch Ban Thường vụ, 6/7 người trong diện quy hoạch các chức danh chủ chốt cấp huyện. Huyện ủy Nghi Lộc quan tâm điều động, luân chuyển những cán bộ có phẩm chất đạo đức tốt, trẻ, có triển vọng và điều động, luân chuyển đến những địa bàn khó khăn, trọng yếu. Trong số 7 cán bộ được tăng cường về làm chủ trì cơ sở, đa phần luân chuyển về các xã vùng giáo, vùng ven biển, nơi phong trào còn gặp nhiều khó khăn của Nghi Lộc như: Nghi Thiết, Nghi Yên, Nghi Thuận, Nghi Vạn, Nghi Thái... Hầu hết cán bộ được luân chuyển về làm cán bộ chủ trì cấp xã, thị trấn đều phát huy tốt vai trò của mình, hoàn thành các nhiệm vụ được giao tại địa bàn luân chuyển đến, được cơ sở đánh giá cao [61].

Tuy nhiên, việc quán triệt, tuyên truyền chủ trương luân chuyển, điều động cán bộ cơ sở có nơi làm chưa tốt, chưa có phương pháp đánh giá khoa học, khách quan cán bộ luân chuyển gắn với đề bạt, bổ nhiệm sau luân chuyển, một số nơi luân chuyển, điều động cán bộ chưa thật sự phù hợp với năng lực, sở trường dẫn đến hiệu quả, hoạt động của cán bộ luân chuyển chưa cao. Luân chuyển cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đã được thực hiện nhưng chưa nhiều [191, tr.21]. Một số cấp ủy còn chưa kiên quyết trong việc thực hiện chủ trương luân chuyển, một số ít địa phương cơ sở vẫn còn tư tưởng cục bộ, khép kín, không muốn tiếp nhận cán bộ luân chuyển đến. Một số cán bộ luân chuyển, điều động còn có tư tưởng “chọn nơi đi, chọn nơi về”, ngại khó khăn, trong chỉ đạo, điều hành chưa nhuần nhuyễn, còn nóng vội, chưa bám sát địa bàn, nên hiệu quả công việc chưa cao [191, tr.21].

3.2.4. Chỉ đạo thực hiện chính sách cán bộ

Từ năm 2006, Tỉnh ủy chỉ đạo thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở theo Nghị định số 121/2003/NĐ-CP, ngày

21/10/2003, của Chính phủ (từ ngày 01/01/2010, thay bằng Nghị định số 92/2009/NĐ-CP). Theo đó, cán bộ chủ chốt cấp xã có trình độ sơ cấp hoặc chưa đào tạo trình độ chuyên môn, nghiệp vụ thực hiện xếp lương chức vụ theo Điều 5, khoản 1, mục a, Nghị định số 92/2009/NĐ-CP. Cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn có trình độ đào tạo từ trung cấp trở lên về chuyên môn, nghiệp vụ, thì được xếp lương như công chức trong bộ máy hành chính, theo đúng quy định (Bảng lương dành cho cán bộ có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ làm việc trong các cơ quan thuộc nhà nước), nội dung được ban hành tại Nghị định của Chính phủ số 204/2004/NĐ-CP, ngày 14/12/2004.

Ngoài quy định về chế độ, chính sách của Nhà nước đối với cán bộ cấp xã, UBND tỉnh Nghệ An đã ban hành quyết định số 65/2010/QĐ-UBND, ngày 26/8/2010. Theo đó, những người tình nguyện về nhận công tác tại các xã, phường, thị trấn, các vùng núi cao, biên giới, vùng núi thấp, có thời gian từ 5 năm trở lên được hỗ trợ thêm một khoản như sau: làm việc tại các xã vùng núi cao, biên giới là 50.000.000 đồng; làm việc tại các xã vùng núi thấp là 40.000.000 đồng; làm việc tại các xã đồng bằng 30.000.000 đồng; làm việc tại thị trấn 20.000.000 đồng; làm việc tại các phường 10.000.000 đồng [225, tr.9].

Tỉnh Nghệ An còn có chính sách riêng, hỗ trợ để xây dựng, củng cố nhà ở đối với cán bộ, công chức, viên chức là người miền xuôi lên công tác tại các vùng núi cao. Ngày 23/12/2009, HĐND tỉnh ban hành Nghị quyết số 298/2009/NQ-HĐND. Theo đó, nếu cán bộ, công chức, viên chức là người miền xuôi lên công tác tại vùng núi cao từ 30 năm trở lên đối với nam, từ 25 năm trở lên đối với nữ; hoàn thành tốt nhiệm vụ, hiện đang làm việc và cư trú ở vùng núi cao, nếu làm nhà ở vùng núi cao thì được hỗ trợ 15.000.000 đồng để xây dựng, củng cố nhà ở [51].

Để tăng cường lực lượng cán bộ cho đội ngũ cán bộ cơ sở ở vùng sâu, vùng xa, ngày 20/12/2008, HĐND tỉnh ban hành Nghị quyết số 253/2008/NQ-HĐND. Cụ thể, đối với cán bộ, công chức tăng cường: được

giữ nguyên lương, phụ cấp trách nhiệm, các quyền khác (nếu có) và biên chế ở cơ quan, đơn vị cử đi. Trường hợp địa bàn đến công tác có phụ cấp khu vực, phụ cấp đặc biệt cao hơn thì được hưởng mức phụ cấp tại địa bàn về công tác, hết thời hạn tăng cường trong vòng 03 tháng cơ quan, đơn vị cũ có trách nhiệm bố trí công việc phù hợp. Trong thời gian tăng cường, nếu cán bộ hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ thì được ưu tiên xét dự thi nâng ngạch, nâng bậc lương trước thời hạn (tối đa là 12 tháng so với thời gian quy định) và xem xét, bổ nhiệm vào chức danh thích hợp. Trong thời gian công tác tại các khu vực đặc thù, cán bộ được hưởng chế độ đào tạo bồi dưỡng, tập huấn những kiến thức cần thiết về phương pháp làm việc, phương pháp tuyên truyền, vận động quần chúng, được đào tạo tiếng dân tộc thiểu số nơi đến tăng cường, được hỗ trợ ban đầu khi đi tăng cường một triệu đồng/người, được trợ cấp hàng tháng bằng 50% mức lương và phụ cấp (nếu có) hiện hưởng [50].

Đối với cán bộ thuộc các lực lượng vũ trang (quân đội, biên phòng, công an) đi tăng cường tại các xã biên giới thì được tính hỗ trợ như sau: Cán bộ là sĩ quan (chỉ huy, chuyên nghiệp) được hỗ trợ hàng tháng bằng 10% mức lương và phụ cấp (nếu có) hiện hưởng. Cán bộ là hạ sỹ quan được hỗ trợ bằng 200.000 đồng/người/tháng [50].

Các khoản trợ cấp trên được nhận cùng kỳ lương hàng tháng tại cơ quan, đơn vị cử cán bộ, công chức đi tăng cường và không phải tính để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Một số huyện đã kịp thời ban hành văn bản đề động viên, khuyến khích cán bộ được điều động, luân chuyển. Ban Thường vụ Huyện ủy Nghi Lộc đã ban hành một số quy định hỗ trợ đối với cán bộ được luân chuyển về làm việc tại cơ sở, cụ thể: hỗ trợ ban đầu cho cán bộ được điều động, luân chuyển về cơ sở từ 3 - 5 triệu đồng để mua sắm trang thiết bị làm việc; hỗ trợ chi phí hàng tháng từ 700.000 - 1.200.000 đồng (tương ứng hệ số 1 mức lương tối thiểu). Các xã có cán bộ huyện được điều động, luân chuyển đến đã tạo các điều kiện thuận lợi về cơ sở vật chất và trang thiết bị làm việc để cán bộ hoàn thành tốt

các nhiệm vụ được giao [60, tr.4]. HĐND Huyện Tân Kỳ đã thông qua Nghị quyết về một số chính sách hỗ trợ cho cán bộ luân chuyển, điều động về xã để thống nhất thực hiện trong toàn huyện. Thực hiện hỗ trợ một lần cho các đối tượng cán bộ được luân chuyển từ 3 đến 5 triệu đồng, và hỗ trợ thường xuyên 300.000/ tháng, qua đó động viên rất lớn cho cán bộ luân chuyển [66, tr.12].

Ngoài ra, trên cơ sở quy định của Đảng và Nhà nước, Tỉnh ủy Nghệ An đã ban hành các quy định về một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, đảng viên: Quy định về trợ cấp khó khăn cho cán bộ cơ sở gốc giáo; hỗ trợ kinh phí cho các xã, cán bộ, đảng viên cốt cán vùng giáo; già làng, trưởng bản vùng dân tộc thiểu số; tổ chức gặp mặt biểu dương các linh mục, cán bộ, đảng viên cốt cán gốc giáo, già làng trưởng bản tiêu biểu; tổ chức Đại hội các dân tộc thiểu số, thăm hỏi, tặng quà nhân ngày lễ giáng sinh của đồng bào giáo dân, các ngày lễ, hội của đồng bào dân tộc thiểu số. Cùng với chương trình nông thôn mới, các chương trình mục tiêu quốc gia, tỉnh Nghệ An quan tâm phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh đối với các xã miền núi, vùng cao, vùng sâu, vùng giáo, dân tộc thiểu số. Thông qua các nguồn ngân sách, Tỉnh Nghệ An đã hỗ trợ các xã vùng giáo, dân tộc thiểu số xây dựng trụ sở làm việc. Từ năm 2008 đến năm 2015, có 90 xã vùng giáo, dân tộc thiểu số được hỗ trợ xây dựng trụ sở làm việc. Bên cạnh đó một số huyện cũng đã ban hành chính sách hỗ trợ kinh phí, vật chất đối với các xã khó khăn, nhiều địa phương hỗ trợ cho đội ngũ cán bộ cốt cán vùng giáo như: huyện Nam Đàn, huyện Đô Lương, huyện Nghi Lộc [24, tr.6-7; 200, tr.18].

Tiểu kết chương 3

Trong những năm 2005-2015, Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã quán triệt các quan điểm, chủ trương, chỉ đạo của Trung ương và căn cứ vào điều kiện thực tiễn của địa phương, có nhiều đổi mới, sáng tạo trong lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Công tác cán bộ đã bám sát nhiệm vụ chính trị và yêu cầu nâng cao trình độ, năng lực lãnh đạo, phẩm chất chính trị của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong tình hình mới. Cấp ủy, chính quyền các cấp đã coi trọng và đẩy mạnh công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức cơ sở, đẩy mạnh hoạt động đưa sinh viên tốt nghiệp cao đẳng, đại học về công tác tại xã, phường, thị trấn. Chất lượng đội ngũ cán bộ được nâng lên cả về số lượng và chất lượng, có đóng góp quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế, xã hội, từng bước nâng cao đời sống vật chất tinh thần của người dân và đảm bảo công tác quốc phòng, an ninh ở cơ sở.

Tuy nhiên, việc triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng, có lúc còn chưa toàn diện, cán bộ tham gia học tập các trường chính quy chưa nhiều. Công tác luân chuyển ở một số địa phương vẫn còn biểu hiện cục bộ, khép kín; việc điều động cán bộ còn có chưa phù hợp với năng lực và sở trường công tác. Việc bố trí nhất thể hoá 2 chức danh cán bộ (Bí thư Đảng uỷ, đồng thời là Chủ tịch UBND xã) còn những bất cập, khó khăn trong quá trình thực hiện.

Trong giai đoạn này, toàn tỉnh có 21 huyện, thành phố, thị xã với 480 đơn vị hành chính cấp xã. Số lượng cán bộ công chức cấp xã lớn, tính đến năm 2015 toàn tỉnh có 10.514 cán bộ, công chức cấp xã, trong đó có 5.016 cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Trình độ mọi mặt của đội ngũ cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn của tỉnh Nghệ An đã có bước phát triển rõ rệt [Phụ lục 7]. Hiệu quả của việc lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đã góp phần quan trọng thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội và công tác quốc phòng an ninh ở địa phương.

Chương 4

NHẬN XÉT VÀ MỘT SỐ KINH NGHIỆM

4.1. NHẬN XÉT QUÁ TRÌNH ĐẢNG BỘ TỈNH NGHỆ AN LÃNH ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ (1996 - 2015)

4.1.1. Ưu điểm và nguyên nhân

4.1.1.1. Ưu điểm

Thứ nhất, Đảng bộ tỉnh Nghệ An nhận thức đúng đắn, xuyên suốt, nhất quán về vị trí, tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở địa phương

Trong quá trình lãnh đạo thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, trong những năm 1996-2005, Đảng bộ tỉnh Nghệ An ngày càng nhận thức đúng đắn về vai trò, vị trí của hệ thống chính trị cấp cơ sở. Đây là cấp có vai trò, vị trí quan trọng, là cấp gần dân nhất, là cầu nối giữa Đảng với nhân dân, nơi trực tiếp triển khai, tổ chức thực hiện đường lối, chủ trương, chính sách, pháp luật của Đảng và Nhà nước vào thực tiễn, phát huy sức mạnh tổng hợp, thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển kinh tế, xã hội, đảm bảo an ninh - quốc phòng ở địa phương. Đồng thời, cấp cơ sở cũng là nơi kiểm nghiệm sự đúng đắn của đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, tạo nguồn cán bộ cho cấp trên. Để xây dựng hệ thống chính trị cơ sở trong sạch, vững mạnh, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, đòi hỏi phải có đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có đầy đủ năng lực, phẩm chất, gắn bó với nhân dân.

Quan điểm nhất quán trong các kỳ Đại hội Đảng bộ tỉnh từ năm 1996 đến năm 2015 là luôn nhấn mạnh tầm quan trọng, xác định rõ mục tiêu cần đạt được trong xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở trong mỗi nhiệm kỳ để tập trung lãnh đạo thực hiện. Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Nghệ An lần thứ XIV (năm 1996) xác định: Xây dựng một đội ngũ cán bộ trung thành tuyệt đối với Đảng, với chế độ xã hội chủ nghĩa có đức, có tài; trong đó, đức là gốc; từng bước chuẩn hóa đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; phân đầu mỗi phường, xã, trong nhiệm kỳ có 3 - 5 cán bộ có trình độ đại

học [107, tr.60]. Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XV (năm 2000) chỉ rõ: phân đầu đến năm 2005, mỗi xã ở đồng bằng và vùng núi phải có 3 đến 5 cán bộ đại học, mỗi xã ở đồng bằng và vùng núi thấp có 3 đến 5 cán bộ trung cấp; sau đại hội phải triển khai việc bồi dưỡng và đào tạo lại cán bộ phường, xã [108, tr.80-81]. Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Nghệ An lần thứ XVI (năm 2005) đề ra mục tiêu đến năm 2010: Cán bộ chủ chốt cấp xã có trình độ trung cấp chuyên môn, trung cấp chính trị trở lên (cấp xã ở khu vực đồng bằng, miền núi thấp có từ 4 - 5 đại học; các xã vùng núi cao có 1 đến 2 đại học) [109, tr.74]. Đại hội XVII Đảng bộ tỉnh (năm 2010) yêu cầu: Tiếp tục thực hiện việc đổi mới đồng bộ, quyết liệt công tác cán bộ. Tiếp tục nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ; triển khai thực hiện việc nhất thể hoá các chức danh giữ vị trí lãnh đạo, quản lý ở cơ sở [110, tr.81].

Công tác cán bộ không chỉ là nội dung trọng tâm trong các Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh, Tỉnh ủy Nghệ An còn chú trọng trong việc xây dựng và tổ chức thực hiện các nghị quyết chuyên đề liên quan đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở ở các xã, phường, thị trấn. Trong 4 nhiệm kỳ Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh (từ năm 1996 đến năm 2015), Tỉnh ủy Nghệ An đã ban hành nhiều nghị quyết để triển khai thực hiện công tác cán bộ ở cơ sở như: Nghị quyết số 02-NQ/TU ngày 05/01/1997; Nghị quyết số 14-NQ/TU ngày 16/8/2002; Nghị quyết số 04-NQ/TU. Trên cơ sở chỉ đạo của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An ban hành *Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã thuộc tỉnh Nghệ An giai đoạn 2012 - 2020* (kèm theo Quyết định số 724/QĐ-UBND ngày 15/3/2012).

Như vậy, quá trình lãnh đạo, chỉ đạo, Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã luôn *nhận thức đúng đắn, xuyên suốt, nhất quán* về xác định vị trí, vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã, phường, thị trấn; chú trọng và ban hành *nhiều nghị quyết, chương trình, đề án* và các văn bản để lãnh đạo, chỉ đạo, triển khai thực hiện. Sự thống nhất từ nhận thức, chủ trương, đến việc xây dựng và ban hành văn bản chỉ đạo, thể hiện sự phát triển về tư duy và hành động của Đảng bộ tỉnh Nghệ An; tạo tiền đề để các cấp, các ngành và

các địa phương trong tỉnh triển khai xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở một cách đồng bộ, hiệu quả.

Thứ hai, trên cơ sở nắm vững quan điểm của Trung ương Đảng, Đảng bộ tỉnh Nghệ An kịp thời đề ra chủ trương xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, phù hợp thực tiễn địa phương

Trong quá trình lãnh đạo xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, cùng với việc quán triệt nghiêm túc chủ trương của Trung ương, Đảng bộ tỉnh đã căn cứ vào thực trạng đội ngũ cán bộ cơ sở, đặc thù của địa phương đề ra những chủ trương sát đúng, với mục tiêu và giải pháp cụ thể nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác xây dựng đội ngũ cán bộ xã, phường, thị trấn ở cấp cơ sở.

Chất lượng đội ngũ cán bộ tỉnh Nghệ An có sự phát triển vượt bậc là nhờ Đảng bộ quan tâm chỉ đạo quyết liệt công tác đào tạo, bồi dưỡng trong những từ năm 1996 đến 2015. Đề đề ra chủ trương và chỉ đạo triển khai sát đúng trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, việc đầu tiên Đảng bộ tỉnh Nghệ An chủ trương là đánh giá sát, đúng thực trạng số lượng, chất lượng của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Năm 2002, qua khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, Đảng bộ tỉnh Nghệ An nhận thấy: Đội ngũ cán bộ chủ chốt ở cơ sở còn nhiều hạn chế, yếu kém; cơ cấu chưa hợp lý, tỷ lệ nữ thấp, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số còn ít, bình quân tuổi đời còn cao; trình độ văn hóa còn thấp, phần nhiều chưa qua đào tạo, bồi dưỡng; nắm không vững, thậm chí còn vi phạm pháp luật, kỹ năng hành chính kém [125, tr.6-7]. Từ đó, Tỉnh uỷ Nghệ An đã ban hành Nghị quyết số 14-NQ/TU, ngày 16/8/2002 với mục tiêu: “100% cán bộ chuyên trách giữ chức vụ bầu cử ở các xã đồng bằng, vùng núi thấp, phường thị trấn; 60% ở các vùng núi cao có trình độ chuyên môn tối thiểu là trung cấp, 70% có trình độ trung cấp chính trị” [125, tr.17].

Quá trình thực hiện Nghị quyết số 14-NQ/TU ngày 16/8/2002 đạt được những kết quả đáng ghi nhận. Tuy nhiên, cán bộ cấp xã còn nặng về cơ cấu, chất lượng chưa đáp ứng nhiệm vụ; trình độ đào tạo chưa đồng đều, số đông

đào tạo theo hình thức phi chính quy, đào tạo chuyên ngành kỹ thuật còn ít [143, tr.6]. Từ thực trạng đó, Đảng bộ tỉnh Nghệ An ban hành Nghị quyết số 04-NQ/TU về *Chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2006 - 2010*; với 4 đề án, trong đó, có Đề án số 02-ĐA/TU Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số. Nghị quyết số 04-NQ/TU xác định mục tiêu: “Đến năm 2010 là đảm bảo các chức danh cán bộ phường, xã đều được bố trí đúng ngành nghề và đạt chuẩn quy định” [143, tr.6].

Việc thực hiện Nghị quyết số 04-NQ/TU có kết quả tích cực: Đội ngũ cán bộ cấp xã ngày càng nâng cao về học vấn, chuyên môn, trình độ lý luận chính trị và kỹ năng, phương pháp công tác và kinh nghiệm thực tiễn. Tuy nhiên, trên thực tế, còn một bộ phận cán bộ chuyên trách cơ sở chưa đạt tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, việc quan tâm, chăm lo nâng cao trình độ, năng lực cho cán bộ cơ sở là nhiệm vụ cấp thiết để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới [226, tr.6]. Trên cơ sở chỉ đạo của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An ban hành *Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã thuộc tỉnh Nghệ An giai đoạn 2012-2020* (kèm theo Quyết định số 724/QĐ-UBND ngày 15/3/2012). Đề án xác định chỉ tiêu “tới năm 2020, đội ngũ cán bộ cấp cơ sở xã đạt 100% tiêu chuẩn các lĩnh vực theo quy định” [226, tr.6]. Quá trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đã tạo sự thay đổi vượt bậc về trình độ các mặt trong đội ngũ cán bộ cơ sở [Phụ lục 4, Phụ lục 7].

Thực hiện chủ trương của Tỉnh ủy, UBND tỉnh Nghệ An ban hành Quyết định số 2497/QĐ-UB, ngày 7/7/2003, mục đích là để đưa những người tốt nghiệp các trường học về công tác tại cấp cơ sở. Tỉnh Nghệ An đã thực hiện tốt chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp về công tác ở cấp xã. Từ năm 2003 đến năm 2005, Nghệ An đã thu hút, tiếp nhận được 1.050 cán bộ trẻ có trình độ đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp về công tác ở cấp xã [143, tr.6].

Bên cạnh việc quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chủ chốt cấp xã, Tỉnh ủy Nghệ An tập trung quan tâm công tác tạo nguồn, trẻ hóa

đội ngũ cán bộ. Một trong những chủ trương đúng đắn, dẫn đến sự thay đổi lớn, đột phá trong việc nâng cao chất lượng cán bộ chủ chốt cấp xã là việc Đảng bộ tỉnh Nghệ An chỉ đạo tiếp nhận sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp về làm việc tại phường, xã, thị trấn trên toàn tỉnh. Sau khi Tỉnh ủy chỉ đạo xây dựng và triển khai Đề án “*Đưa sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp về xã*”, Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An đã ban hành Quyết định số 26/QĐ-UBND ngày 02/4/2004 để tiếp nhận sinh viên nhằm phục vụ cho hệ thống chính trị cơ sở và tạo nguồn cán bộ cho địa phương. Công tác tuyển dụng, tiếp nhận sinh viên trẻ về công tác tại cơ sở đã khắc phục được hạn chế của nguồn cán bộ tại các địa phương trước đây là cán bộ nghỉ hưu, chưa được đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ, góp phần chuẩn hoá, trẻ hoá đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

Tỉnh ủy Nghệ An còn quan tâm chỉ đạo nguồn cán bộ cho vùng dân tộc, vùng đồng bào có đạo, trong đó triển khai thực hiện chủ trương luân chuyển, điều động cán bộ lực lượng vũ trang về công tác tại vùng trọng yếu về quốc phòng - an ninh, các vùng đặc thù. Là tỉnh có diện tích rộng lớn với 16.490 km², Nghệ An có 468 km đường biên giới trên bộ tiếp giáp với nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào, có 82 km đường bờ biển. Tỉnh có 21 huyện, thành, thị, trong đó có 10 huyện và 01 thị xã miền núi. Dân số toàn tỉnh hơn 3,3 triệu người, trong đó đồng bào dân tộc thiểu số chiếm 15,36%, đồng bào theo đạo chiếm 11,81%. Để chỉ đạo có hiệu quả việc xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở xã, phường, thị trấn ở các vùng trọng yếu, những vùng đặc thù, Tỉnh ủy Nghệ An đã ban hành các văn bản: Nghị quyết số 18-NQ/TU ngày 15/01/2004; Thông báo số 394-TB/TU; Thông báo số 1002-TB/TU [phụ lục 2,3]. Từ 1996 đến 2015, tỉnh Nghệ An đã tăng cường 25 cán bộ biên phòng về 25/27 xã biên giới giữ chức vụ bí thư đảng ủy, phó bí thư đảng ủy cấp xã, tăng cường 67 sỹ quan về tham gia sinh hoạt đảng tạm thời tại 67 chi bộ thôn bản, tuyển biên giới đất liền, 10 sỹ quan về sinh hoạt tại 10 chi bộ vùng giáo thuộc các xã ven biển nhằm nâng cao chất lượng của hệ thống chính trị ở cơ sở vùng đặc thù [156, tr.6]. Đây là một chủ trương thực hiện sớm của tỉnh

Nghệ An, sau đó được nhiều tỉnh khác vận dụng, thành chủ trương chung của cả nước. Việc đưa cán bộ lực lượng vũ trang về các địa bàn đã góp phần xây dựng, nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị cấp cơ sở, đảm bảo an ninh chính trị và an ninh biên giới, ổn định chính trị, phát triển kinh tế ở các địa bàn.

Đồng thời với việc tăng cường công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, Đảng bộ tỉnh chủ trương: công tác cán bộ phải gắn chặt với công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị địa phương, gắn với nhu cầu phát triển nhân lực lãnh đạo, quản lý phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Trong giai đoạn 1996-2005, Tỉnh ủy Nghệ An đã ban hành các văn bản chỉ đạo: Kế hoạch số 09-KH/TU, ngày 15/5/2002, Nghị quyết 14-NQ/TU; Nghị quyết số 17-NQ/TU, ngày 19/5/2008; Nghị quyết số 09-NQ/TU, ngày 13/3/2012... [phụ lục 2,3].

Như vậy, qua mỗi giai đoạn cụ thể, trên cơ sở quán triệt nghiêm túc chủ trương của Trung ương và xuất phát từ thực trạng đội ngũ cán bộ, yêu cầu đặt ra trong quá trình thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã ban hành các nghị quyết, chỉ thị sát đúng, phù hợp với thực tiễn và tập trung chỉ đạo sát sao, quyết liệt, tạo sự chuyển biến tích cực trong xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ chủ chốt ở cấp cơ sở. *Quán triệt đúng đắn chủ trương cấp trên, khảo sát đúng thực trạng* đội ngũ cán bộ, xuất phát từ *đặc điểm tình hình của địa phương* và căn cứ vào *nhiệm vụ, yêu cầu đặt ra trong mỗi giai đoạn* lịch sử, công tác cán bộ luôn *gắn chặt với công tác xây dựng Đảng* và hệ thống chính trị của địa phương, là những *nét nổi bật* của Đảng bộ tỉnh Nghệ An trong quá trình lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ năm 1996 đến năm 2005. Những kết quả đạt được trên lĩnh vực xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở ở các xã, phường, thị trấn có ý nghĩa quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị, thực hiện tốt nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, tích cực xóa đói giảm nghèo, thúc đẩy phong trào xây dựng nông thôn mới, xây dựng văn minh đô thị ở các địa phương cấp xã trên địa bàn tỉnh Nghệ An.

Thứ ba, Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo, chỉ đạo triển khai đồng bộ, thống nhất, có hiệu quả các khâu trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở

Quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, Đảng bộ tỉnh Nghệ An quán triệt tư tưởng chỉ đạo là phải thực hiện tốt tất cả các khâu của quy trình công tác cán bộ.

Nhận thức rõ thực trạng phương pháp, quy trình đánh giá cán bộ còn nặng về hình thức, chưa khoa học, chưa xác định rõ được tiêu chí cán bộ nên dẫn đến tình trạng thực hiện đúng quy trình, nhưng không đánh giá đúng cán bộ, Đảng bộ tỉnh Nghệ An chỉ đạo đổi mới theo hướng: Thực hiện đánh giá liên tục, xuyên suốt, nhiều chiều, gắn với từng tiêu chí, lượng hoá bằng sản phẩm; qua khảo sát, đánh giá để so sánh với những vị trí tương đương; thực hiện việc đánh giá cá nhân với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, địa phương nơi cán bộ công tác. Thời kỳ từ năm 1996 đến năm 2015, Đảng bộ tỉnh đã chỉ đạo xây dựng và ban hành 4 văn bản về đánh giá cán bộ: Quy chế số 03 QC-TU ngày 6/3/1998 về đánh giá cán bộ; Quy chế số 03 QC/TU, ngày 22/4/2003 về đánh giá cán bộ; Quy chế số 04 QC/TU, ngày 12/6/2006 về quy chế đánh giá cán bộ; quyết định số 4875-QĐ/TU ngày 25/01/2013 về đánh giá, phân loại cán bộ nhiệm kỳ 2010-2015. Điều đó thể hiện việc xây dựng tiêu chuẩn và các tiêu chí để đánh giá cán bộ cơ sở được sửa đổi, bổ sung thường xuyên, gắn với yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra đối với cán bộ trong từng giai đoạn.

Từ năm 1996 đến năm 2005, Tỉnh ủy Nghệ An xác định công tác quy hoạch là nội dung quan trọng trong công tác cán bộ, làm tốt công tác quy hoạch cán bộ sẽ đảm bảo tính kế thừa, chuyển tiếp, tiếp nối trong các thế hệ, góp phần giữ vững sự đoàn kết trong nội bộ và đảm bảo ổn định chính trị. Quy hoạch cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được xác định là phải căn cứ vào định hướng phát triển kinh tế - xã hội ở các địa phương, để có quy hoạch phù hợp với tình hình trước mắt và tầm nhìn dài hạn, thực hiện việc kế thừa và phát triển. Gắn quy hoạch cán bộ cơ sở với các khâu khác trong công tác cán bộ, nhất là gắn với đào tạo, bồi dưỡng theo hướng: cán bộ trong quy hoạch phải

được cử đi học nâng cao về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quốc phòng - an ninh; cập nhật kiến thức mới về quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, tin học, ngoại ngữ. Tính đến năm 2015, các đơn vị cấp xã của tỉnh Nghệ An đã thực hiện quy hoạch cả hai nhiệm kỳ: 2005 – 2010 và 2010 – 2015. Năm 2015, có 13.445 cán bộ đưa vào quy hoạch cấp ủy cơ sở nhiệm kỳ 2015 - 2020; các tiêu chuẩn, trình độ các mặt được nâng lên; tỷ lệ cán bộ có giới tính nữ chiếm 31,25%, cán bộ độ tuổi còn trẻ chiếm 28,56% [198].

Đánh giá đúng cán bộ, thực hiện quy hoạch cán bộ đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài, đồng thời phải quan tâm thực hiện tốt khâu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, đây là vấn đề chiến lược lâu dài, vừa nhiệm vụ cấp thiết, nhiều nhiệm kỳ được Tỉnh ủy xác định là *khâu trọng tâm, đột phá*. Trong nhiều năm, trên cơ sở đánh giá chính xác năng lực, trình độ thực tế của đội ngũ cán bộ cấp xã, Tỉnh ủy Nghệ An đã lãnh đạo thực hiện lộ trình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ một cách phù hợp với từng giai đoạn. Nhờ sự quan tâm chỉ đạo của Tỉnh ủy Nghệ An, chất lượng, trình độ của đội ngũ cán bộ cấp xã được nâng lên vượt bậc so với thời kỳ trước [Phụ lục 4, 7].

Trong những năm 1996 - 2015, Tỉnh ủy chỉ đạo thực hiện công tác luân chuyển cán bộ từ huyện về xã và ngược lại; từ xã này sang địa bàn xã khác; luân chuyển giữa các cơ quan, đơn vị khối cơ quan Đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội. Sau khi luân chuyển, việc sắp xếp, bố trí cán bộ phải căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, gắn với vai trò lãnh đạo, chỉ đạo, trách nhiệm của cán bộ được luân chuyển và kết quả nhận xét, đánh giá, phân loại cán bộ hàng năm và theo nhiệm kỳ. Đảng bộ tỉnh Nghệ An chỉ đạo thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ luân chuyển: Bố trí nhà ở công vụ, hỗ trợ đi lại, sinh hoạt phí, nhất là ở địa bàn khó khăn; bảo lưu chế độ, phụ cấp trách nhiệm đối với cán bộ luân chuyển nếu chức danh luân chuyển có chế độ, phụ cấp trách nhiệm thấp hơn. Cán bộ luân chuyển có thành tích đặc biệt xuất sắc được xem xét nâng lương trước thời hạn; được ưu tiên khi xem xét bố trí công tác sau luân chuyển gắn với chức danh được quy hoạch. Trong thời gian từ năm 2005 đến năm 2015, số lượng cán bộ

luân chuyển từ cấp huyện xuống cấp xã là 104 người; từ cấp xã lên cấp huyện là 155 người; từ xã, phường này sang xã, phường khác là 20 người [188]. Qua đó cho thấy, công tác điều động, luân chuyển cán bộ đã được Đảng bộ tỉnh quan tâm chỉ đạo, tạo sự thay đổi, đột phá quan trọng trong đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ.

Bên cạnh thực hiện các chính sách cho đội ngũ cán bộ cơ sở theo quy định của Trung ương, Tỉnh ủy Nghệ An chỉ đạo xây dựng chính sách cho các vùng và đối tượng đặc thù, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, đưa cán bộ cơ sở về công tác ở các khu vực khó khăn, Tỉnh ủy chỉ đạo thực hiện xây dựng cơ sở vật chất, điều kiện làm việc. Tiến hành đầu tư, xây dựng cơ sở hạ tầng kỹ thuật như điện, đường giao thông, trạm xá, trường học, nhà văn hoá, bưu điện, tủ sách pháp luật, tạo điều kiện cho cán bộ và nhân dân học tập, đi lại, khám chữa bệnh và sinh hoạt thuận lợi. Đây là những yếu tố quan trọng để cán bộ chủ chốt cấp xã mở mang kiến thức, giao lưu văn hoá, tạo được môi trường thuận lợi cho việc phát huy tối đa năng lực, hiệu quả lãnh đạo, chỉ đạo, quản lý, điều hành ở cơ sở.

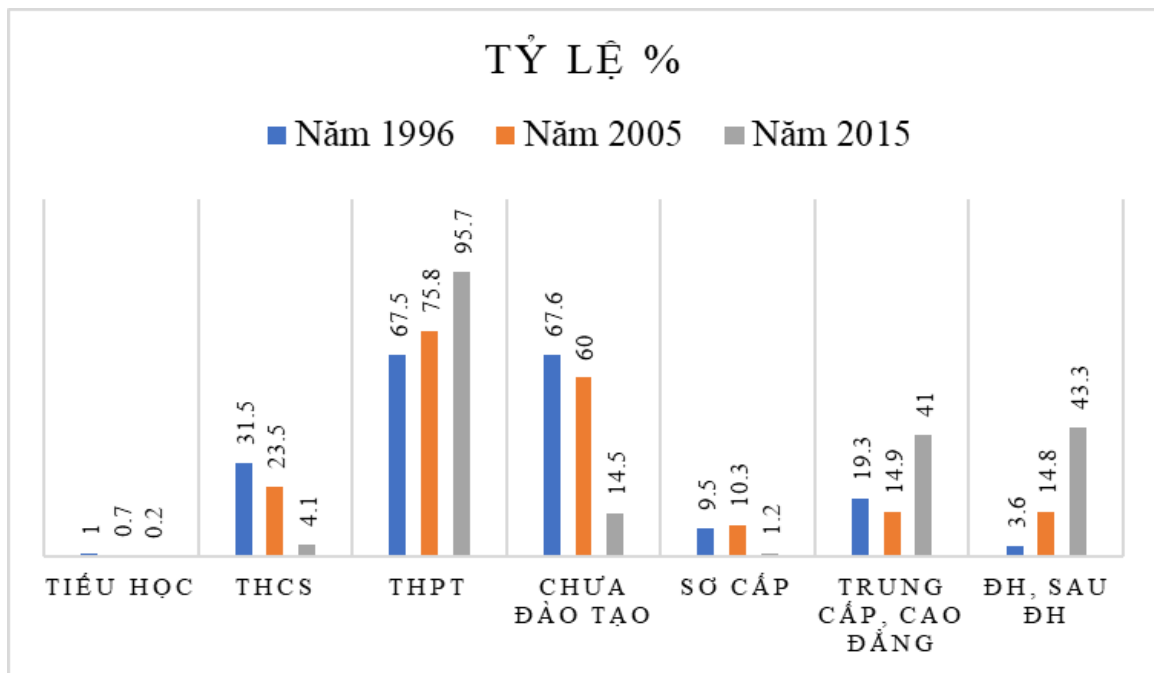
Như vậy, trong công tác cán bộ cần chú trọng thực hiện tốt tất cả các khâu của quy trình công tác cán bộ. Từ năm 1996 đến năm 2015, nhờ chỉ đạo thực hiện tốt các khâu của công tác cán bộ nên số lượng và chất lượng của đội ngũ cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn tỉnh Nghệ An không ngừng được nâng lên, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ ngày càng cao của thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH.

Thứ tư, sự lãnh đạo của Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã tạo sự chuyển biến quan trọng trong xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở

Từ năm 1996 đến năm 2015, sự lãnh đạo, chỉ đạo sát sao của Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã tạo ra sự phát triển đáng ghi nhận của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

Chất lượng đội ngũ cán bộ ngày càng đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Những năm đầu tái lập tỉnh Nghệ An, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã có 4.788 người, song đa số chưa qua trường lớp đào tạo bài bản, có hệ

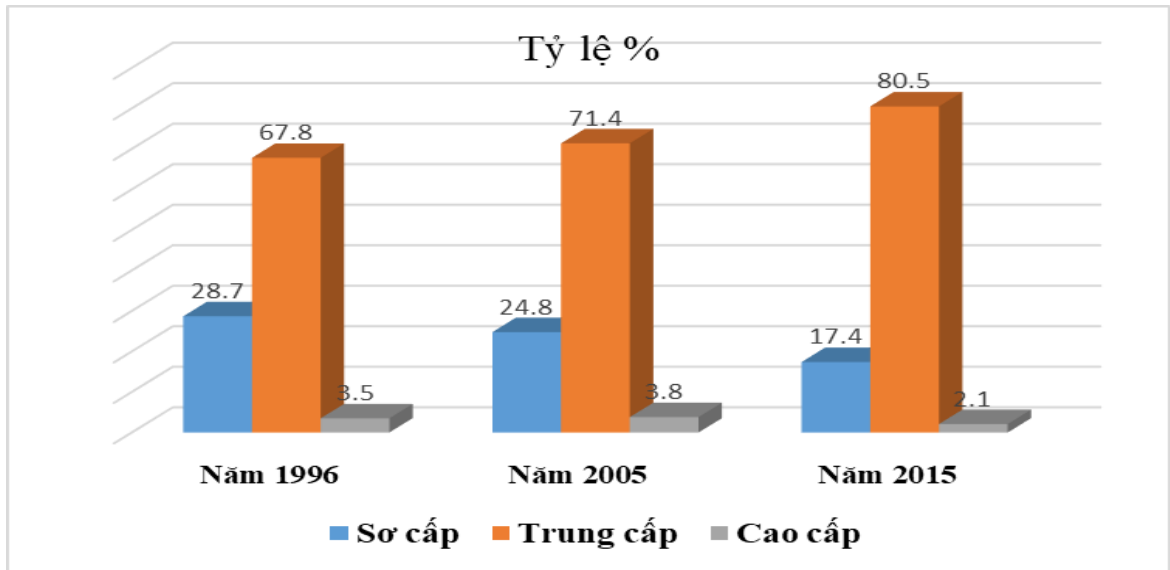
thống, đặc biệt là kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ và trình độ quản lý, nhất là ở các xã miền núi, vùng cao. Trong đội ngũ cán bộ cấp xã: 3229 người tốt nghiệp trung học phổ thông (chiếm 67,4%), còn 4.419 cán bộ (chiếm 86,2%) chưa có trình độ chuyên môn, 77,49% chưa có trình độ quản lý nhà nước; đặc biệt là ở vùng cao còn 86,75% chưa có trình độ chuyên môn, 89,25% chưa được bồi dưỡng về quản lý nhà nước [8; 113, tr.2].



Biểu đồ 4.1. So sánh trình độ văn hoá, chuyên môn của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở từ năm 1996 đến năm 2015

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An

Đến năm 2005, đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở tỉnh Nghệ An đã có bước phát triển tích cực. Trong 4.900 cán bộ, đã có 75,8% người có học vấn trung học phổ thông; trình độ chuyên môn qua đào tạo chiếm 39,9% (trong đó đại học, trên đại học là 14,7%, cao đẳng và trung cấp là 14,8%), trình độ cao cấp chính trị chiếm tỷ lệ 2,6%, trung cấp chính trị là 50,4%, sơ cấp là 17,5% [156, tr.28-29; ; phụ lục 5].



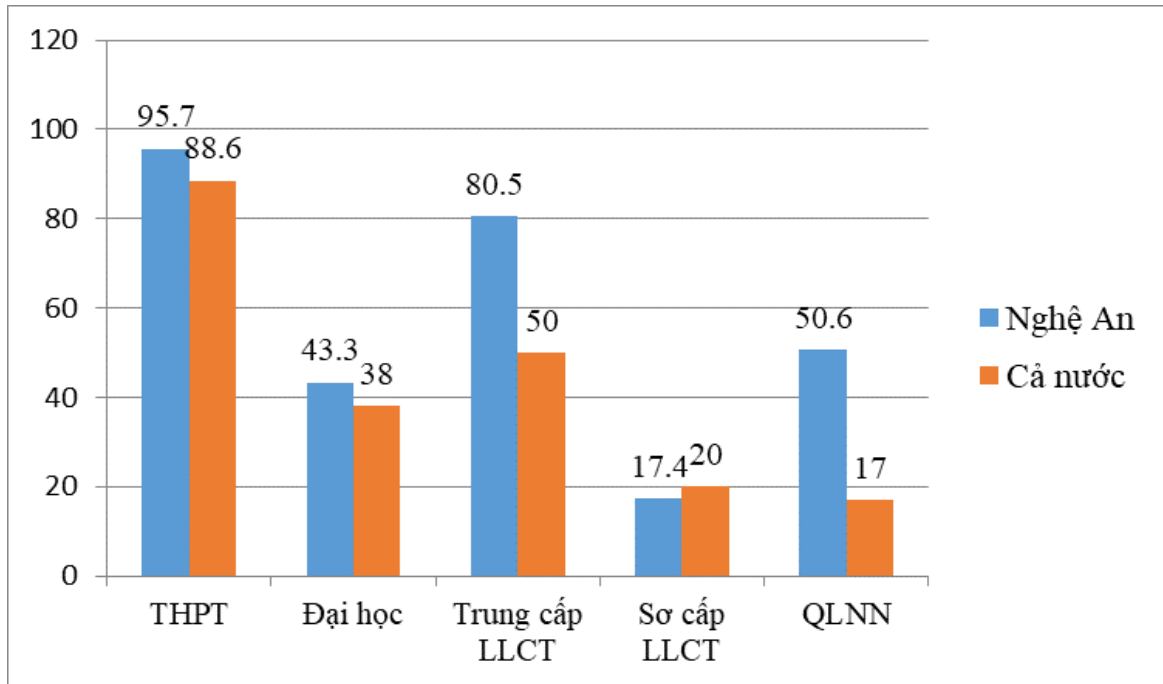
Biểu đồ 4.2. So sánh trình độ lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An

Nhận định đúng thực trạng của cán bộ cơ sở, đặc biệt là những hạn chế về trình độ văn hoá, chuyên môn đào tạo, Đảng bộ tỉnh Nghệ An tập trung chỉ đạo quyết liệt theo hướng phổ cập trình độ học vấn trung học phổ thông, đào tạo chuyên môn gắn với vị trí việc làm. Do đó, trình độ các mặt của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở giai đoạn 2005 - 2015 có sự phát triển vượt bậc. Đến năm 2015, trong tổng 5.016 cán bộ chủ chốt ở cấp cơ sở, có 4.801 người đạt trình độ trung học phổ thông (tỷ lệ 95,7%); trong 3.992 người được đào tạo chuyên môn (tỷ lệ 79,5%), trình độ từ đại học trở lên có 2.167 người (tỷ lệ 43,7%); trình độ chính trị: trung cấp có 3.497 người (tỷ lệ 80,5%), cao cấp có 93 người (tỷ lệ 2,1%); trình độ quản lý nhà nước chiếm 50,6% [187; 198, Phụ lục 7].

So sánh tương quan trình độ đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của cả nước, đến năm 2015: 88,6% cán bộ có học vấn trung học phổ thông; 38% cán bộ có trình độ đại học; 50% cán bộ có trình độ trung cấp chính trị; 20% trình độ sơ cấp và 22% là số chưa qua đào tạo sơ cấp. Chỉ có 17% cán bộ được bồi dưỡng quản lý nhà nước [82]. Qua số liệu trên cho thấy không những chất

lượng cán bộ của đội ngũ cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn Nghệ An có bước phát triển vượt bậc sau gần 20 năm mà so với mức trung bình chung của cả nước, Nghệ An có tỷ lệ trình độ chuyên môn, chính trị, quản lý nhà nước cao hơn.



Biểu đồ 4.3. So sánh trình độ trị của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của tỉnh Nghệ An so với mức chung cả nước

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An, [82]

So sánh chất lượng cán bộ của 3 tỉnh liên kề với Nghệ An trong khu vực Bắc Trung Bộ cho thấy, trình độ cán bộ chủ chốt cấp xã của cả 3 tỉnh: Nghệ An, Hà Tĩnh, Thanh Hóa tương đối cao, trong đó trình độ đại học của cán bộ chủ chốt cơ sở tỉnh Nghệ An chiếm tỷ lệ 43,3% (cao nhất trong 3 tỉnh), tỷ lệ cán bộ có trình độ trung cấp chính trị chiếm 80,5% (đứng thứ 2 trong 3 tỉnh) [Phụ lục 10].

Như vậy, sau gần 20 năm (1996-2015), Đảng bộ tỉnh Nghệ An tập trung lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, tạo ra sự chuyển biến vượt bậc. Đội ngũ cán bộ cơ sở bảo đảm đủ về số lượng, cơ bản đảm bảo chất lượng và được sắp xếp, bố trí đúng vị trí, chuyên môn phù hợp, có kỹ năng thực thi công vụ, có ý thức thực hành tiết kiệm và phòng, chống tham nhũng,

lãng phí, tận tụy với dân. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở và tiếp nhận sinh viên tốt nghiệp về các địa bàn cấp xã, góp phần từng bước thực hiện việc trẻ hóa và nâng cao chất lượng của cán bộ cấp xã. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cơ sở hầu hết được đào tạo, học tập có hệ thống, trải qua thực tiễn; có năng lực chỉ đạo, điều hành; tổ chức thực hiện chất lượng và hiệu quả nhiệm vụ chính trị của cơ quan đơn vị, góp phần thực hiện thành công các nghị quyết của Đảng đã đề ra. Qua đó, hoạt động của hệ thống chính trị ở xã, phường, thị trấn đã có nhiều chuyển biến tích cực, có nhiều đóng góp to lớn đối với nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội, từng bước nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho các tầng lớp nhân dân, góp phần vào việc đảm bảo an ninh, trật tự, an toàn xã hội và đảm bảo quốc phòng ở cấp cơ sở.

Sự phát triển của đội ngũ cán bộ cấp xã trong những năm 1996-2015 đã góp phần quan trọng cùng hệ thống chính trị ở địa phương thực hiện tốt công tác phát triển kinh tế, xã hội, xóa đói, giảm nghèo, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân ở cơ sở. Nếu so với các chỉ tiêu của năm 1991, khi chia tách tỉnh Nghệ An và Hà Tĩnh thì tốc độ tăng trưởng kinh tế năm 2015 tăng 4,33%; thu nhập bình quân đầu người đạt 29 triệu đồng (so với mức 765 nghìn đồng năm 1990); hộ nghèo giảm từ 37,7% xuống còn 7,5%, không còn hộ đói; 97,2% xã có điện lưới quốc gia, tăng 47%; 92% nhân dân nông thôn được sử dụng nước hợp vệ sinh (tăng 63%); 99,5% xã có đường ô tô vào khu vực trung tâm, 77 xã đạt chuẩn nông thôn mới; tỷ lệ khu dân cư văn hóa đạt 55%, tăng 32%; 76% gia đình đạt gia đình văn hóa; 47,8% xã, phường, thị trấn có thiết chế văn hóa, thể thao; 98% dân số được xem truyền hình; 100% số xã được phủ sóng điện thoại; toàn tỉnh có 863 trường đạt chuẩn quốc gia, đạt 55,7%; 100% khối, xóm, bản có nhân viên y tế hoạt động, 87,75% phường, xã, thị trấn có bác sĩ, tăng 67,5% [186, tr.5-7,9]. Tổ chức và chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị cấp cơ sở ngày càng được nâng lên. Chất lượng các thành viên trong hệ thống chính trị xã, phường, thị trấn năm 2015 so với năm 1991 có sự phát triển vượt bậc, trong đó: Tổ chức cơ sở Đảng trong sạch vững mạnh tăng 50,14%; chính quyền cơ sở vững mạnh toàn

diện tăng 53,42%; Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị xã hội xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ tăng 37% [187, tr.10].

4.1.1.2. Nguyên nhân của ưu điểm

Một là, chủ trương, đường lối của Đảng về cán bộ và công tác cán bộ trong thời kỳ đổi mới và hội nhập quốc tế là đúng đắn, không ngừng được bổ sung, hoàn thiện và ngày càng cụ thể, chặt chẽ, sát với thực tiễn hơn.

Hai là, Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã nhận thức đúng đắn và vận dụng sáng tạo, sát thực tiễn tình hình địa phương, với nhiều nghị quyết, chỉ thị, kế hoạch, hướng dẫn... tổ chức triển khai thực hiện. Đảng bộ tỉnh và cấp ủy các cấp đã kịp thời triển khai thực hiện, làm tốt công tác kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm công tác cán bộ trong từng thời kỳ.

Ba là, công tác quán triệt và triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách, quy định của Trung ương và của Tỉnh ủy đã được thực hiện nghiêm túc. Nhận thức của cấp ủy, hệ thống chính trị các cấp về đội ngũ cán bộ cấp cơ sở ngày càng được nâng lên. Chính quyền các cấp từ tỉnh đến cơ sở kịp thời cụ thể hóa, thể chế hóa chủ trương của Tỉnh ủy để triển khai thực hiện phù hợp với địa phương, đặc thù từng vùng miền và đội ngũ cán bộ.

Bốn là, kinh tế - xã hội của tỉnh Nghệ An có bước tăng trưởng khá, tác động tích cực đến đội ngũ cán bộ cấp cơ sở. Cấp cơ sở không ngừng được đổi mới nâng cao chất lượng hoạt động, thực hiện cải cách hành chính, xây dựng nền công vụ hiện đại, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức để tập trung khai thác nguồn lực, thu hút đầu tư hiệu quả, nâng cao chất lượng tăng trưởng, làm tốt công tác xóa đói, giảm nghèo, thực hiện tốt công tác an sinh xã hội ở các địa phương.

Năm là, sự nỗ lực, ý thức trách nhiệm của chính đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Đứng trước yêu cầu về nguồn nhân lực cán bộ có chất lượng, đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới; cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đã nêu cao tinh thần trách nhiệm trong việc học tập, nâng cao trình độ văn hóa, chính trị, chuyên môn nghiệp vụ. Nhiều cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đã nêu gương trong công tác, giữ được bản lĩnh, uy tín trước dân.

4.1.2. Hạn chế và nguyên nhân

4.1.2.1. Hạn chế

Thứ nhất, một số cấp ủy, chính quyền chưa quán triệt đầy đủ quan điểm công tác cán bộ là khâu then chốt, thiếu tầm nhìn chiến lược về công tác cán bộ

Nhận thức và ý thức, trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức Đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu, về cán bộ và công tác cán bộ chưa thật sự đầy đủ, sâu sắc, toàn diện. Trong hoạt động lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện một số nội dung về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ nêu trong các nghị quyết, kết luận của Trung ương còn chưa thường xuyên, nghiêm túc, triển khai thực hiện có thiếu quyết liệt [198, tr.17]. Do vậy, một số nơi, nhất là các huyện vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, còn chưa thực hiện tốt quy trình xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở: từ đánh giá, quy hoạch, đào tạo - bồi dưỡng đến sử dụng và thực hiện chính sách cán bộ. Hệ quả là, trình độ đội ngũ cán bộ cấp xã, phường, thị trấn còn có những hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH và hội nhập kinh tế quốc tế..

Thứ hai, công tác xây dựng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trên một số mặt, ở một số địa phương chưa đáp ứng yêu cầu

Về công tác đánh giá cán bộ, tuy đã có nhiều đổi mới, bước đầu phát huy tính tích cực, tạo động lực và khuyến khích mỗi cá nhân phấn đấu vươn lên song trong công tác đánh giá cán bộ ở một số địa phương, đơn vị vẫn còn hình thức, chưa phản ánh đúng thực chất đội ngũ cán bộ, công chức; còn cảm tính, hình thức, chiếu lệ, thiếu tính chiến đấu, thiếu tinh thần xây dựng trong đánh giá cán bộ, công chức. Một số cấp ủy chưa nhận thức đúng đắn về vai trò của đánh giá cán bộ nên chưa thật sự chủ động, tích cực trong việc lãnh đạo, chỉ đạo công tác đánh giá cán bộ [198, tr.14].

Công tác quy hoạch còn có những bất cập. Ở một số Đảng bộ cơ sở, quy hoạch cán bộ chưa gắn với thực hiện nhiệm vụ chính trị ở địa phương, gây thất thoát, lãng phí nguồn nhân lực. Một số chức danh quy hoạch chưa có

sự kế thừa ở 3 độ tuổi; chỉ mới chú trọng đến số lượng, chưa chú ý đến năng lực, sở trường của cán bộ ở vị trí quy hoạch. Vì vậy, thực tế khi bổ nhiệm, đề bạt trong nguồn quy hoạch, có nhân sự không đáp ứng được vị trí cần bổ nhiệm. Một số phường, xã có tình trạng hẫng hụt cán bộ, chưa chủ động được cán bộ tại chỗ để thay thế. Công tác xây dựng quy hoạch của một số đơn vị cấp xã chưa có tính chiến lược, chất lượng quy hoạch chưa cao, chưa xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ và năng lực thực tiễn của cán bộ, có nơi chưa thực sự khách quan hoặc khép kín trong nội bộ; chưa gắn quy hoạch với đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ, dẫn đến nhiều nơi quy hoạch còn mang tính hình thức, thiếu tính khả thi, chưa xây dựng được nguồn cán bộ có tính kế thừa.

Công tác bố trí, sử dụng cán bộ tại một số địa phương, đơn vị có những thời điểm chưa phù hợp; việc đề bạt cán bộ còn lệ thuộc vào lãnh đạo của địa phương, đơn vị và còn bị ảnh hưởng của các quan hệ họ hàng, thân thích, chủ nghĩa cục bộ địa phương, ít nhiều biểu hiện của “lợi ích nhóm”, mang tính chủ quan, thiếu căn cứ, dựa vào tính thâm niên công tác để đề bạt.

Vấn đề luân chuyển, điều động cán bộ, đặc biệt là điều động, luân chuyển từ cấp xã lên cấp huyện còn ít và chủ yếu thực hiện trong nội bộ, còn luân chuyển “ngang” gặp nhiều khó khăn, bất cập, làm cho cán bộ cấp xã tại một số địa phương có biểu hiện bảo thủ, trì trệ, thiếu năng động, sáng tạo và thiếu nỗ lực phấn đấu trong công việc.

Chương trình đào tạo, bồi dưỡng đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở vẫn còn những nội dung chưa thực sự gắn với nhu cầu của đối tượng, còn nặng về lý thuyết, thiếu tính thực tiễn, chưa tăng cường các nội dung thực hành và xử lý tình huống trong công tác ở cơ sở [195, tr.14], (Phiếu phỏng vấn 1, Phụ lục 11). Tài liệu phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng cơ bản còn viết chung cho tất cả các đối tượng, chưa tách bạch cụ thể cho từng địa phương, vùng miền, dẫn đến chưa sát với tình hình thực tiễn [Phụ lục 14]. Các lớp đào tạo, bồi dưỡng mở tại các địa phương trong điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị còn hạn chế, thiếu phương tiện để triển khai các phương pháp giảng dạy tích cực, hiện đại và đổi mới phương pháp giảng dạy [202].

Chế độ, chính sách đối còn bất cập, đặc biệt là chế độ tiền lương. Hiện tại, một Bí thư Đảng ủy cấp xã, có thâm niên công tác hàng chục năm nhưng tiền lương không bằng một công chức cấp xã ra trường gần 10 năm. Bởi, theo quy định ngạch chuyên viên của công chức xã thì cứ 3 năm được tăng 1 lần, sau 9 năm công tác hệ số lương là 3.0. Mức lương của Bí thư Đảng ủy xã quy định ở bậc 2 chỉ là 2,85. Rõ ràng là ở cấp xã lương của công chức cao hơn lãnh đạo xã. Chính sách tiền lương chưa phù hợp là một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến cán bộ cấp xã chưa tận tâm, tận lực trong thực thi nhiệm vụ, đồng thời đó cũng là hạn chế, bất cập trong việc thu hút nguồn nhân lực có trình độ về công tác tại địa bàn cấp cơ sở (Phiếu phỏng vấn 2, Phụ lục 11).

Thứ ba, cơ cấu, chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở tại một số địa phương chưa đáp ứng yêu cầu phát triển, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ chưa đồng đều

Cơ cấu đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở mặc dù có sự chuyên biến, tuy nhiên còn một số bất cập. Tỷ lệ cán bộ nam và nữ chưa đồng đều, trong 5.016 cán bộ chủ chốt cấp cơ sở (năm 2015), mới chỉ có 884 cán bộ chủ chốt là nữ giới (chỉ chiếm 17,62%), trong lúc đó cơ cấu dân cư Nghệ An tỷ lệ nam và nữ cơ bản là cân bằng [Phụ lục 7]. Mục tiêu bố trí cán bộ nữ cán bộ trong hệ thống chính trị cơ sở của Tỉnh Nghệ An là phân đầu tỷ lệ nữ trong hệ thống chính trị cấp xã chiếm 30%.

Chất lượng cán bộ chủ chốt cơ sở còn một số hạn chế. Trong tổng số 5.016 cán bộ chủ chốt cấp cơ sở (năm 2015), vẫn còn 673 cán bộ chưa được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ (chiếm 13,4%), 8 đồng chí còn trình độ văn hoá cấp tiểu học (chiếm 0,09%) [Phụ lục 7]. Một số cán bộ do lịch sử và cơ chế cũ để lại, thiếu chuyên môn, độ tuổi lớn, không thể đào tạo lại được, nhưng do chính sách xã hội, chưa thể giải quyết nghỉ việc ngay nên ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công việc. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở giỏi về nghiệp vụ, kỹ năng, phương pháp công tác tốt còn bất cập, hạn chế, đặc biệt là các lĩnh vực gắn với vị trí việc làm đòi hỏi có chuyên môn sâu trong công tác lãnh đạo,

chỉ đạo, phù hợp với nhiệm vụ, thực tiễn đặt ra ở cơ sở. Cơ cấu ngạch và cơ cấu vị trí việc làm cán bộ còn bất cập. Việc thực hiện tinh giản, thay thế những người không đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ chưa kịp thời, do gặp khó khăn về cơ chế, chính sách.

4.1.2.1. Nguyên nhân của hạn chế

Thứ nhất, một số cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên nhận thức chưa đầy đủ, toàn diện về vị trí, vai trò của cán bộ và công tác cán bộ đối với công tác xây dựng Đảng, xây dựng hệ thống chính trị của địa phương. Do đó, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở có lúc chưa bám sát yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, chưa phục vụ trực tiếp cho nhu cầu đảm bảo nguồn nhân lực lãnh đạo, quản lý ở địa phương.

Thứ hai, công tác chỉ đạo, kiểm tra, đôn đốc thực hiện nhiệm vụ xây dựng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của một số cơ quan, ban, ngành cấp tỉnh, địa phương chưa thực sự được chú trọng thường xuyên. Một bộ phận cán bộ cơ sở có tư tưởng bằng lòng, trông chờ, ỷ lại, không có ý chí vươn lên học tập, nâng cao trình độ. Cán bộ chủ chốt cấp xã ở Nghệ An từ nhiều nguồn khác nhau, được tuyển dụng, tiếp nhận qua nhiều thời kỳ, nên vừa có sự hẫng giữa các thế hệ, vừa khó khăn trong công tác thay thế, bổ sung kịp thời.

Thứ ba, chế độ, chính sách đối với cán bộ chủ chốt cấp xã mặc dù đã được cải thiện, nhưng chưa đồng bộ và đảm bảo để cán bộ yên tâm công tác. Chế độ, chính sách luân chuyển, đào tạo cán bộ chưa phù hợp thực tế; chưa có cơ chế, chính sách hỗ trợ thỏa đáng để khuyến khích thu hút cán bộ luân chuyển về xã, phường, thị trấn công tác và khuyến khích cán bộ học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Chính sách thu hút, tuyển dụng cán bộ về công tác tại cấp cơ sở chưa hấp dẫn, chưa thực sự thu nguồn nhân lực có chất lượng cao về công tác tại xã, phường, thị trấn (Phiếu phỏng vấn 1, 2, Phụ lục 11).

Thứ tư, Nghệ An có địa bàn rộng, giao thông đi lại khó khăn, kinh phí

cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện chính sách đối với cán bộ chủ chốt cơ sở còn hạn chế. Môi trường công tác, địa bàn hoạt động, trang thiết bị, phương tiện làm việc, kinh phí hoạt động cho cấp xã và đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã còn rất khó khăn, chưa được quan tâm đầy đủ, đúng mức.

Thứ năm, hệ thống pháp luật, cơ chế, chính sách của Nhà nước có những nội dung chưa thật đầy đủ và đồng bộ, tạo ra những kẽ hở để cán bộ thoái hoá, biến chất có thể lợi dụng tham nhũng, vụ lợi. Mặt khác, mặt trái của cơ chế thị trường có tác động tiêu cực đến tư tưởng đội ngũ cán bộ. Công tác quản lý cán bộ, đảng viên của một số cấp ủy cơ sở còn lỏng lẻo. Bên cạnh đó, quá trình phát triển đô thị hoá ngày càng cao, công tác quản lý đô thị, đặc biệt là quản lý quy hoạch đất đai, thực hiện các dự án đầu tư, xây dựng cơ bản do cơ chế chưa đồng bộ đã tạo ra những kẽ hở, dẫn đến một số cán bộ thoái hoá, biến chất lợi dụng chức vụ quyền hạn gây tiêu cực, vi phạm pháp luật.

4.2. MỘT SỐ KINH NGHIỆM TỪ QUÁ TRÌNH ĐẢNG BỘ NGHỆ AN LÃNH ĐẠO XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ (1996 - 2015)

4.2.1. Nhận thức đúng đắn vai trò, vị trí, tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở

Là cấp cuối cùng của hệ thống hành chính 4 cấp nhưng xã, phường, thị trấn có vị trí, vai trò rất quan trọng. Cấp cơ sở là cầu nối, là nơi giao lưu trực tiếp giữa Nhà nước và nhân dân; đồng thời, là nơi biểu hiện tập trung nhất, rõ nhất những ưu việt hay hạn chế của chế độ xã hội chủ nghĩa. Hồ Chí Minh đã từng chỉ rõ: “Cấp xã là gần gũi dân nhất, là nền tảng của hành chính. Cấp xã làm được việc thì mọi việc đều xong xuôi” [73, tr.371].

Chính vì vậy, chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị cấp cơ sở ảnh hưởng trực tiếp đến niềm tin của nhân dân với Đảng và Nhà nước. Đội ngũ cán bộ, công chức cấp cơ sở có vai trò hết sức quan trọng trong xây dựng, phát triển và hoàn thiện tổ chức bộ máy và con người ở chính quyền cấp cơ

sở, trong hoạt động thi hành nhiệm vụ, công vụ. Hiệu lực, hiệu quả của hệ thống chính trị ở cơ sở, xét đến cùng được quyết định bởi phẩm chất, trách nhiệm, năng lực và hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở. Vì vậy, đây là vấn đề hệ trọng, được Đảng và Nhà nước quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo nhằm xây dựng và nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị cấp cơ sở, cấp nền tảng, có vai trò quan trọng hàng đầu trong hệ thống chính trị 4 cấp ở nước ta. Trong nhiều văn kiện của Đảng đều khẳng định vai trò của cán bộ nói chung và cán bộ cấp cơ sở nói riêng đối với sự nghiệp cách mạng.

Những hạn chế về xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung và xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng là do những hạn chế trong nhận thức, chủ trương, chính sách và cơ chế của Đảng, Nhà nước. Nhận thức được thực tế đó, Đảng và Nhà nước đã chú trọng vai trò, vị trí của hệ thống chính trị và đội ngũ cán bộ cơ sở. Ngày 18/3/2002, Ban Chấp hành Trung ương ban hành Nghị quyết số 17-NQ/TW, cùng với đó, ngày 29/4/2003, Ủy ban Thường vụ Quốc hội sửa đổi *Pháp lệnh cán bộ, công chức*, Chính phủ cũng ban hành Nghị định số 114-NĐ/CP. Đây là lần đầu tiên cán bộ cấp xã được thừa nhận đứng vào hàng ngũ cán bộ, công chức của Nhà nước.

Do đó, điều quan trọng trước hết là cần phải xác định đúng đắn về vị trí, vai trò của hệ thống chính trị cấp cơ sở và vai trò của đội ngũ cán bộ cấp cơ sở. Từ đó, cấp ủy, chính quyền, các địa phương mới có chủ trương, chính sách đúng về đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm và chính sách đãi ngộ phù hợp đối với cán bộ.

Để thực hiện điều đó, Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã ban hành nhiều Nghị quyết, văn bản chỉ đạo về việc xây dựng hệ thống chính trị và đội ngũ cán bộ cấp cơ sở.

Về xây dựng đội ngũ cán bộ, từ năm 1996 đến năm 2015, nghị quyết của các Đại hội đại biểu tỉnh Đảng bộ tỉnh Nghệ An đều nhấn mạnh đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, chỉ rõ mục tiêu, tỷ lệ cần đạt được trong mỗi nhiệm kỳ.

Về xây dựng hệ thống chính trị cơ sở, Tỉnh ủy đã ban hành nhiều văn

bản đề lãnh đạo, chỉ đạo, gắn với từng thời kỳ, nhiệm kỳ, theo chỉ đạo của cấp trên và phù hợp với thực tiễn địa phương. Trong giai đoạn từ 1996-2005, Tỉnh ủy đã ban hành các văn bản đề chỉ đạo xây dựng hệ thống chính trị cơ sở [Phụ lục 2, Phụ lục 3]. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở *phải gắn liền với công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị ở địa phương*.

Tỉnh ủy Nghệ An cũng tập trung xây dựng và tổ chức thực hiện nhiều Nghị quyết chuyên đề về công tác cán bộ cơ sở: Nghị quyết số 02 NQ/TU, ngày 05/01/1997; Nghị quyết số 14-NQ/TU, ngày 16/8/2002; Nghị quyết số 04-NQ/TU, Thông báo số 512-TB/TU ...

Như vậy, có thể thấy, bên cạnh việc sớm xác định vai trò của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đối với công tác cán bộ của địa phương, Tỉnh ủy Nghệ An cũng đã quan tâm chỉ đạo hết sức sâu sát, quyết liệt, chỉ đạo triển khai chủ trương của cấp trên và Nghị quyết Đại hội đại biểu tỉnh về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ. Sự thống nhất từ nhận thức, chủ trương, đến việc xây dựng và ban hành văn bản chỉ đạo, thể hiện sự nhận thức hết sức đúng đắn trong tư duy và hành động của Đảng bộ tỉnh; từ đó, làm cơ sở cho việc tổ chức triển khai của các cấp, ngành, địa phương trong tỉnh, tạo bước phát triển đồng bộ của đội ngũ cán bộ cơ sở ở Nghệ An. Thực tiễn cho thấy công tác cán bộ nói chung, xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng là công việc vô cùng quan trọng, nhưng trong thực tế có lúc chưa được các cấp ủy, chính quyền, các tổ chức trong hệ thống chính trị và người đứng đầu ở một số địa phương, nhận thức đầy đủ, đúng đắn. Một trong những biểu hiện đó là, không nắm vững các quan điểm, yêu cầu, nguyên tắc, phương châm, phương hướng, nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ; nhận thức chưa đúng về thẩm quyền, trách nhiệm dẫn đến duy ý chí, tùy tiện, áp đặt, không tuân thủ nghiêm túc các nguyên tắc, quy trình trong công tác cán bộ. Không nhận thức đầy đủ, đúng đắn cũng là nguyên nhân dẫn đến chưa chăm lo đúng mức công tác cán bộ, nhất là trong lựa chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, dẫn đến có lúc hụt hẫng cán bộ, buộc phải bố trí cán bộ chủ chốt cấp cơ sở không đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ. Do vậy, phải thường xuyên chú trọng nâng

cao nhận thức, ý thức, trách nhiệm của các cấp và người đứng đầu về xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ chủ chốt.

Để tiếp tục nâng cao nhận thức cho hệ thống chính trị các cấp về công tác tổ chức cán bộ nói chung và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng, cần chú trọng thực hiện một số nội dung sau:

1. Quá trình lãnh đạo, chỉ đạo công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của tỉnh, Đảng bộ tỉnh Nghệ An phải thường xuyên quán triệt đầy đủ, sâu sắc các nghị quyết, chủ trương, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các cấp ủy, chính quyền, cán bộ, đảng viên các cấp về vai trò, tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đối với sự phát triển của địa phương; làm cho đội ngũ cán bộ, đảng viên nắm vững quan điểm, nguyên tắc, phương châm, phương pháp xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trong thời kỳ phát triển và hội nhập. Từ đó, nâng cao trách nhiệm, sự đồng thuận về quan điểm, cách làm, quyết tâm khắc phục những hạn chế, khuyết điểm, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ của địa phương.

2. Xác định được vị trí, vai trò và tầm quan trọng của cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn có ảnh hưởng trực tiếp tới sự phát triển kinh tế, tiến bộ, công bằng xã hội, đảm bảo quốc phòng an ninh ở cấp cơ sở, chất lượng thực hiện nhiệm vụ chính trị ở các địa phương, từ đó chăm lo thực hiện tốt các khâu trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ. Quan tâm đặc biệt đến công tác quy hoạch, công tác đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn, bố trí, sắp xếp, sử dụng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, đảm bảo các tiêu chuẩn quy định, phù hợp với trình độ, năng lực sở trường và nhu cầu thực tiễn về công tác cán bộ của từng cơ quan, đơn vị, địa phương.

3. Đảng bộ tỉnh Nghệ An phải luôn chú trọng thực hiện công tác giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống, ý thức tổ chức kỷ luật, trình độ mọi mặt cho đội ngũ cán bộ cơ sở. Phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy và các tổ chức của hệ thống chính trị trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ kế cận. Từ đó, chú ý phát hiện nguồn cán bộ, thực hiện tốt công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, tạo điều kiện thuận lợi để

cán bộ cơ sở rèn luyện, phát huy sở trường, năng lực, đóng góp, tạo sự chuyển biến tích cực đối với sự phát triển của địa phương.

4. Luôn quan tâm đến công tác tập huấn, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp và cơ quan, đơn vị tham mưu làm công tác cán bộ cơ sở. Từ việc xác định công tác xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là công việc hệ trọng, Tỉnh ủy luôn chỉ đạo các cấp ủy, chính quyền, các tổ chức trong hệ thống chính trị và người đứng đầu phải nhận thức đầy đủ, đúng đắn. Biểu hiện là, không nắm vững các quan điểm, yêu cầu, nguyên tắc, phương châm, phương hướng, nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ; nhận thức đúng về thẩm quyền, trách nhiệm tuân thủ nghiêm túc các nguyên tắc, quy trình trong công tác cán bộ. Nhận thức đầy đủ, đúng đắn việc chăm lo công tác cán bộ, nhất là trong lựa chọn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ; bố trí cán bộ chủ chốt đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ.

4.2.2. Quán triệt và vận dụng đúng đắn, sáng tạo chủ trương của Đảng vào điều kiện thực tiễn của địa phương, kịp thời đề ra chủ trương, biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở phù hợp

Trong tổ chức lãnh đạo, thực hiện đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, việc quán triệt đúng đắn, kịp thời chủ trương của cấp trên, đồng thời đánh giá đúng thực trạng, đề ra mục tiêu, xác định được giải pháp khoa học, phù hợp với thực tiễn địa phương, đơn vị là yếu tố có vai trò quan trọng, quyết định thành công trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng bộ tỉnh Nghệ An nói chung và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở nói riêng.

Trong thực tiễn những năm 1996-2015, Tỉnh ủy đã quán triệt sâu sắc, chủ trương, quan điểm của Trung ương và tổ chức triển khai một cách nghiêm túc, kịp thời. Sau khi Trung ương ban hành các văn bản chỉ đạo, Đảng bộ tỉnh đã chỉ đạo việc quán triệt và tổ chức thực hiện từ cấp tỉnh đến cơ sở. Qua việc nghiên cứu, học tập Nghị quyết, các tổ chức trong hệ thống chính trị và đội ngũ cán bộ, đảng viên từ tỉnh đến cơ sở nắm vững, quán triệt chủ trương của cấp trên, nội dung công việc cần triển khai để tổ chức thực hiện một cách

ng nghiêm túc, hiệu quả. Định kỳ, Tỉnh ủy Nghệ An tổ chức các đoàn công tác kiểm tra về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở ở các ngành, địa phương về thực hiện sự chỉ đạo của Đảng bộ trên lĩnh vực xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở, nhắc nhở, đôn đốc quá trình tổ chức thực hiện.

Bên cạnh việc quán triệt chủ trương, chính sách của Trung ương, Đảng bộ tỉnh đã tổ chức triển khai phù hợp với đặc điểm, thực trạng số lượng, chất lượng của đội ngũ cán bộ cấp xã và tình hình thực tiễn của địa phương. Qua gần 20 năm thực hiện Chiến lược cán bộ của Đảng trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước, Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, trong đó có 4 nghị quyết chuyên đề, 23 văn bản chỉ đạo, tổ chức đánh giá kết quả, rút kinh nghiệm trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo, từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở trong sạch, vững mạnh, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra trong từng thời kỳ lịch sử [Phụ lục 2, 3].

Qua mỗi giai đoạn, thời kỳ lịch sử khác nhau, trên cơ sở chủ trương của Trung ương và xuất phát từ thực trạng đội ngũ cán bộ, yêu cầu đặt ra trong quá trình thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương, Đảng bộ tỉnh Nghệ An luôn bám sát tình hình thực tiễn, đề ra các nghị quyết và các văn bản để chỉ đạo sát sao, quyết liệt, tạo sự chuyển biến tích cực trong xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở. Những kết quả đạt được trên lĩnh vực xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở có ý nghĩa quan trọng, góp phần vào việc nâng cao chất lượng của hoạt động hệ thống chính trị tại địa phương, góp phần quan trọng vào việc thực hiện tốt công tác phát triển kinh tế, xã hội, thực hiện cuộc vận động xây dựng nông thôn mới, đô thị văn minh. Từ thực tiễn công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở xã, phường, thị trấn cho thấy: Để kịp thời đề ra chủ trương, giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở xã, phường, thị trấn, Đảng bộ tỉnh Nghệ An luôn *quán triệt sâu sắc chủ trương của Trung ương, đồng thời bám sát thực trạng đội ngũ cán bộ cơ sở, đặc điểm thực tế của địa phương*, các vùng, miền, các dân tộc sinh sống trên địa bàn tỉnh và yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra cho sự phát triển chung của tỉnh Nghệ An trong mỗi

giai đoạn. Thực tiễn gần 20 năm thực hiện Chiến lược cán bộ của Đảng trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH là minh chứng sinh động, đòi hỏi Đảng bộ tỉnh Nghệ An phải quán triệt phương châm:

Phải có tầm nhìn chiến lược trong xây dựng đội ngũ cán bộ và công tác cán bộ, tiếp tục đổi mới mạnh mẽ tư duy và nhận thức, đảm bảo quán triệt, vận dụng đúng đắn, sáng tạo, linh hoạt các quan điểm, nguyên tắc, mục tiêu đã được xác định trong chiến lược cán bộ phù hợp với tình hình thực tiễn địa phương [198, tr.19].

Trong thời gian tới, căn cứ thực trạng của đội ngũ cán bộ, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, cần tập trung thực hiện một số nội dung sau:

1. Thường xuyên quán triệt đầy đủ, đúng đắn, sâu sắc chủ trương của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ nói chung và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng. Trong đó, tập trung quán triệt Nghị quyết 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Hội nghị Trung ương 7, khóa XII và các nghị quyết, chỉ thị, hướng dẫn của Trung ương, Bộ Chính trị có tính chất chuyên đề về xây dựng hệ thống chính trị, xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, vận dụng, cụ thể hóa sát với tình hình của địa phương, đề ra chủ trương lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở kịp thời, đúng đắn.

2. Cấp ủy các cấp tăng cường bám sát cơ sở, hướng về cơ sở, phân công các đồng chí cấp ủy viên phụ trách cơ sở; tổ chức các đoàn công tác, lực lượng chuyên trách đi sâu kiểm tra, giám sát, khảo sát thực tế để phát hiện những vấn đề còn hạn chế, yếu kém trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã ở cơ sở. Qua đó, đề xuất, tham mưu cho Ban Thường vụ Tỉnh ủy có chủ trương sát đúng với yêu cầu nhiệm vụ của xây dựng đội ngũ cán bộ ở cơ sở.

3. Coi trọng công tác sơ, tổng kết, đánh giá đúng thực chất kết quả công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, tìm ra những cách làm mang lại hiệu quả cao để nhân rộng, đồng thời có những biện pháp khắc phục, tháo gỡ những hạn chế, yếu kém.

4.2.3. Tập trung lãnh đạo, thực hiện có hiệu quả các khâu trong công tác cán bộ, đồng thời lựa chọn đúng khâu đột phá để tạo sự chuyển biến căn bản trong đội ngũ cán bộ cơ sở

Quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở cần chú trọng thực hiện tốt tất cả các khâu của quy trình công tác cán bộ. Bởi mỗi khâu của quy trình công tác cán bộ có mối quan hệ biện chứng, thống nhất với nhau. Nếu khâu đánh giá cán bộ được coi là tiền đề, thì quy hoạch cán bộ là khâu nền tảng, đào tạo, bồi dưỡng là khâu chiến lược và luân chuyển cán bộ là khâu đột phá. Đánh giá đúng, chính xác, khách quan, toàn diện năng lực, sở trường, phẩm chất, đạo đức cán bộ một cách đúng đắn sẽ là căn cứ để đưa cán bộ vào quy hoạch. Tuy nhiên, nếu đánh giá đúng nhưng thực hiện không tốt công tác quy hoạch, hoặc đưa vào quy hoạch những người không đảm bảo tiêu chuẩn, hoặc bố trí những người chưa đủ các điều kiện, đáp ứng yêu cầu thì đánh giá cán bộ coi như không có giá trị.

Các khâu trong công tác cán bộ đều được Đảng bộ tỉnh Nghệ An coi trọng, thực hiện tốt, có tính liên thông, biện chứng với nhau:

1. Xác định đánh giá đúng cán bộ chủ chốt cơ sở là bước đầu tiên, tiền đề quan trọng, ảnh hưởng quyết định đến chất lượng của các khâu khác trong công tác cán bộ, trên cơ sở đó đổi mới quan điểm, phương thức, quy định, quy trình đánh giá cán bộ, đảm bảo thực sự trung thực, khách quan, công khai minh bạch và toàn diện. Căn cứ các quy định của Trung ương, tình hình thực tiễn địa phương, nghiên cứu xây dựng ban hành các tiêu chí cụ thể về đánh giá cán bộ chủ chốt cơ sở theo từng lĩnh vực, làm cơ sở đổi mới và đảm bảo công tác đánh giá cán bộ, công chức đúng thực chất, phân loại được cán bộ công chức theo các mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Lấy hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ công tác làm thước đo năng lực, phẩm chất của cán bộ trong tiến hành đánh giá. Nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị trong thực hiện công tác đánh giá cán bộ. Thực hiện nề nếp việc đánh giá cán bộ hàng năm, trước khi cán bộ kết thúc nhiệm kỳ, bổ nhiệm, đề bạt hoặc luân chuyển công tác.

2. Quy hoạch đội ngũ cán bộ là nền tảng, cơ sở, căn cứ cho việc đào tạo, bồi dưỡng và bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ. Cấp ủy các cấp từ tỉnh đến cơ sở đã tập trung thực hiện công tác lãnh đạo, chỉ đạo để nâng cao chất lượng, đổi mới công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ. Thường xuyên kiểm tra, đánh giá chất lượng cán bộ để hàng năm đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không còn đủ điều kiện và tiêu chuẩn, kịp thời phát hiện, lựa chọn, bổ sung những cán bộ mới vào quy hoạch, đặc biệt là cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản và có triển vọng phát triển, xuất thân từ thành phần công nông, con em gia đình có truyền thống và có công với cách mạng, cán bộ nữ. Xây dựng quy hoạch đảm bảo được tính kế thừa và liên tục trong đội ngũ cán bộ.

3. Gắn quy hoạch đội ngũ cán bộ với công tác đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ cơ sở. Xây dựng và triển khai thực hiện tốt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hàng năm. Chú trọng đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu nâng cao chất lượng và phù hợp với tình hình thực tiễn. Lấy tiêu chuẩn cán bộ để làm căn cứ xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Quan tâm chỉ đạo nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải thiết thực, phù hợp với từng đối tượng cán bộ; chú trọng cả về phẩm chất, đạo đức, kiến thức và kỹ năng thực hành. Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng cán bộ cơ sở theo hướng *vững vàng về chính trị, tinh thông về nghiệp vụ, giỏi về tổ chức lãnh đạo, quản lý* và quá trình tổ chức thực tiễn của đội ngũ cán bộ, theo phương châm “đúng vai, thuộc bài”.

4. Thực hiện tốt công tác đề bạt, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và luân chuyển cán bộ, đảm bảo công khai dân chủ, đúng quy định về tiêu chuẩn, điều kiện, nguyên tắc, quy trình. Đẩy mạnh việc luân chuyển, điều động cán bộ để phát huy năng lực, sở trường công tác của mỗi người. Tăng cường luân chuyển cán bộ trong nguồn quy hoạch Ban Chấp hành, Ban Thường vụ, cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện về phường, xã để rèn luyện, thử thách, học tập qua thực tiễn nhằm tạo nguồn cán bộ lâu dài cho cấp trên, đồng thời giải quyết những khó khăn, vướng mắc, tránh chủ nghĩa biệt lập, “địa phương”, vùng miền cho cơ sở.

5. Thực hiện tốt việc tuyển dụng, tiếp nhận, thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao để bổ sung kịp thời cho phường, xã, thị trấn. Trong đó, đảm bảo cân đối nhu cầu về độ tuổi, giới tính, ngành nghề đào tạo, năng lực, sở trường. Ưu tiên tuyển dụng đối với sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi, loại hình đào tạo chính quy và thạc sĩ thuộc các trường công lập uy tín trong nước và nước ngoài; chủ động tìm nguồn cán bộ để tiếp nhận.

Các khâu trong công tác cán bộ đã được cấp ủy các cấp tỉnh Nghệ An thực hiện đúng quy định và đảm bảo tính tổng thể, đồng bộ, liên hệ chặt chẽ và liên thông với nhau. Không chỉ cần tập trung thực hiện tốt các khâu của công tác cán bộ, mà ở mỗi thời kỳ, giai đoạn lịch sử, Đảng bộ tỉnh Nghệ An căn cứ vào tình hình thực tiễn và yêu cầu đặt ra cho đội ngũ cán bộ cơ sở để lựa chọn khâu trọng tâm, đột phá để tập trung chỉ đạo thực hiện.

Thực tiễn 20 năm thực hiện Chiến lược cán bộ của Đảng tại tỉnh Nghệ An cho thấy, kinh nghiệm chủ yếu là cần thực hiện tốt tất cả các khâu của công tác cán bộ. “Công tác cán bộ phải kết hợp chặt chẽ với công tác tổ chức và đổi mới phương thức lãnh đạo của cấp ủy các cấp” [198, tr.19]. “Công tác tổ chức phải gắn liền với công tác cán bộ, phải quan tâm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có đức, có tài trong phong trào cách mạng của quần chúng” [156, tr.14]. Tại Hội nghị tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ 3 Ban Chấp Trung ương (khóa VIII) về chiến lược cán bộ Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã chỉ rõ:

Đổi mới công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ phải tiến hành thường xuyên, liên tục, chặt chẽ, thực hiện đồng bộ trong hệ thống chính trị. Thống nhất, liên thông giữa tất cả các khâu; bảo đảm công tác cán bộ vừa có tầm nhìn xa, vừa có chương trình, kế hoạch, lộ trình cụ thể, thích hợp và chọn khâu đột phá để tập trung giải quyết [198, tr.20].

Có thể nói, trong công tác cán bộ, vừa cần chú trọng thực hiện tốt tất cả các khâu của quy trình công tác cán bộ, vừa phải xác định các khâu trọng điểm, trọng yếu trong từng thời kỳ, thời điểm để tập trung thực hiện, tạo sự phát triển đột phá trong xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở. Trong những năm

1996-2015, nhờ chỉ đạo thực hiện tốt các khâu của công tác xây dựng cán bộ nên số lượng và chất lượng của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của tỉnh Nghệ An không ngừng được nâng lên, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đặt ra.

Trong thời gian tới, để thực hiện nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, cần chú trọng tập trung một số nội dung sau:

1. Coi trọng công tác đánh giá cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, thực hiện việc xây dựng đề án vị trí việc làm, trong đó chuẩn hóa bản mô tả vị trí việc làm, mô tả công việc, gắn với từng vị trí chức danh, gắn với tiêu chí đánh giá cụ thể, theo hướng tăng cường yếu tố định lượng (hiệu quả công việc, thời gian hoàn thành, mức độ hoàn thành, giải pháp sáng tạo...). Mở rộng đối tượng tham gia đánh giá cán bộ chủ chốt cấp cơ sở đến cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan, đơn vị; thực hiện lấy phiếu tín nhiệm một cách thực chất của nhân dân đối với các chức danh vị trí cán bộ.

2. Quy hoạch cán bộ là khâu quan trọng trong công tác cán bộ, làm tốt công tác quy hoạch cán bộ sẽ đảm bảo tính kế thừa, sự chuyển tiếp liên tục, kết nối vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, đảm bảo đoàn kết nội bộ, ổn định của cơ quan, tổ chức. Quy hoạch cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phải căn cứ vào định hướng phát triển kinh tế - xã hội của địa phương để có quy hoạch cho phù hợp, không chỉ cho những năm trước mắt mà cho cả giai đoạn và những năm tiếp theo, đảm bảo có sự kế thừa, phát triển, đổi mới liên tục giữa các thế hệ cán bộ. Gắn công tác quy hoạch với các khâu khác trong quy trình của công tác cán bộ. Thực hiện quy hoạch "động" và "mở": Một vị trí có thể quy hoạch nhiều người, một người có thể quy hoạch nhiều vị trí khác nhau; thực hiện rà soát, bổ sung quy hoạch hàng năm và theo nhiệm kỳ. Những người không đủ tiêu chuẩn, cần đưa ra quy hoạch; phát hiện, bổ sung người mới, có triển vọng.

3. Về công tác đào tạo, bồi dưỡng, ngoài việc chuẩn hóa các chức danh theo vị trí việc làm, cần xây dựng các chương trình, đề án nhằm thực hiện việc bồi dưỡng, nâng cao kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở. Xây dựng và hoàn thiện chương trình, nội dung bồi dưỡng theo phương

pháp khoa học, hiện đại, thiết thực, nhằm trang bị toàn diện cho cán bộ, công chức cấp cơ sở cả về kiến thức chuyên môn, kỹ năng và phẩm chất đạo đức, trong đó tập trung bồi dưỡng kỹ năng, nghiệp vụ, đảm bảo cho cán bộ, công chức cấp xã được chủ động học tập và trải nghiệm thực tiễn trong hoạt động bồi dưỡng. Biên soạn các chuyên đề nhằm rèn luyện kỹ năng theo nhu cầu thực tế; phát triển kỹ năng, có sự liên kết chặt chẽ với nhau để giúp đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phát triển các kỹ năng trong thực thi công vụ; được rèn luyện và củng cố trong suốt quá trình làm việc, hướng đến bổ sung những khoảng trống và phát triển năng lực của cán bộ cấp cơ sở. Nội dung chương trình bồi dưỡng phải tập trung trang bị những kiến thức, kỹ năng mà cán bộ, công chức cấp cơ sở phải có, cần có, nên có.

Thiết kế chương trình, nội dung bồi dưỡng đảm bảo sự hài hòa, phù hợp giữa các kỹ năng, phương pháp bồi dưỡng với mục tiêu đề ra; xác định mục tiêu cụ thể cho từng nhóm chuyên đề tương ứng với từng nhóm cán bộ chủ chốt cấp xã, làm căn cứ cho giảng viên và người học có thể lựa chọn nội dung kiến thức, phương pháp dạy và học tương ứng, các phương tiện phù hợp nhằm đạt mục tiêu của chương trình bồi dưỡng. Khắc phục tình trạng cán bộ chủ chốt cấp xã phải học lại kiến thức ở những chương trình bồi dưỡng khác.

4. Thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ, dựa trên sở trường, năng lực của cán bộ và vị trí công tác, nhiệm vụ tại địa phương, đơn vị mà xác định địa bàn luân chuyển và sắp xếp công việc phù hợp, có như vậy mới phát huy vai trò của cán bộ được luân chuyển. Thực hiện tốt công tác tư tưởng và công tác tổ chức cán bộ, tạo sự đồng thuận cao trong tập thể cán bộ lãnh đạo và bản thân cán bộ được luân chuyển, cả nơi đi và nơi đến. Xác định trước với cán bộ về yêu cầu, nhiệm vụ, điểm thuận lợi và những khó khăn nơi đến. Trong thời gian cán bộ luân chuyển về địa phương, cấp trên phải quan tâm, theo dõi, hướng dẫn, giúp đỡ kịp thời, để cán bộ phát huy ưu điểm, khắc phục hạn chế, khuyết điểm, xử lý những vướng mắc, khó khăn, hoàn thành tốt nhiệm vụ. Mạnh dạn thực hiện việc tăng cường luân chuyển cán bộ trẻ, có năng lực nổi trội đến các đơn vị, địa phương, cơ sở khó khăn để thử thách, rèn luyện, từ đó

cán bộ cơ sở được bộc lộ tài năng, qua đó lựa chọn cán bộ có năng lực, bản lĩnh, dám làm, dám chịu trách nhiệm.

5. Đảm bảo thực hiện các chính sách như tiền lương, phụ cấp chức vụ, phụ cấp ưu đãi của đội ngũ cán bộ cơ sở. Quan tâm thực hiện một số chính sách đặc thù như: Chính sách hỗ trợ chi phí đi lại và sinh hoạt đối với cán bộ luân chuyển đến vùng đặc biệt khó khăn; chính sách bố trí hợp lý hóa gia đình để cán bộ yên tâm công tác (chồng công tác vùng sâu, vợ được công tác vùng gần). Các chính sách này nên được quy định bằng văn bản của đơn vị có thẩm quyền và thực hiện công khai minh bạch, nhằm tạo động lực cho cán bộ chủ chốt cơ sở an tâm phấn đấu, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

4.2.4. Tăng cường phối, kết hợp các cấp, các ngành, phát huy vai trò của nhân dân, của các đoàn thể quần chúng trong xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, coi trọng vai trò tự đào tạo, tự rèn luyện của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở

Để các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước nhanh chóng được thực thi và đi vào thực tiễn cuộc sống, cần sự vào cuộc tích cực, quyết liệt của cấp ủy, chính quyền, các ban, ngành, đoàn thể các cấp từ tỉnh đến cơ sở. Thực tiễn cho thấy, ở đâu cấp ủy, chính quyền, người đứng đầu có trách nhiệm, nhận thức đúng đắn và có chỉ đạo sâu sát, cụ thể hóa với thực tiễn ở địa phương thì ở đó đội ngũ cán bộ cơ sở được quan tâm xây dựng và ngày càng nâng cao chất lượng.

Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là của cấp ủy các cấp, đồng thời phát huy vai trò, trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị, của quần chúng nhân dân là vô cùng quan trọng. Coi trọng vị trí của người đứng đầu cấp ủy, các cơ quan, đơn vị và tổ chức, cá nhân thực hiện công tác tham mưu, tổ chức thực hiện về công tác tổ chức cán bộ. Phải thực sự dựa vào nhân dân, phát huy vai trò giúp đỡ, giám sát của nhân dân trong công tác cán bộ. Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã chỉ rõ: “Công tác cán bộ phải được cụ thể hóa thành các văn bản quy phạm pháp luật, các quy định, quy chế, quy trình, chế độ chính sách; và phải đồng bộ giữa khối

Đảng, Nhà nước và đoàn thể chính trị, xã hội, tạo cơ sở pháp lý thống nhất cho việc thực hiện các khâu của công tác cán bộ” [198, tr.20].

Bên cạnh trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, thì chất lượng đội ngũ được quyết định bởi chính nỗ lực của bản thân mỗi cán bộ. Cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phải không ngừng tự học tập, bồi dưỡng, thường xuyên trau dồi nghiệp vụ chuyên môn; nâng cao ý thức, bản lĩnh chính trị, rèn luyện phẩm chất đạo đức, tác phong công tác; rèn luyện kỹ năng lãnh đạo, năng lực chỉ đạo thực tiễn; gần gũi, gắn bó với nhân dân; xác định hiệu quả thực hiện công việc được giao và sự tín nhiệm của dân là thước đo năng lực, trình độ, ý thức của mỗi cán bộ. Cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể, các cơ quan đơn vị xã, phường, thị trấn tạo cơ hội và những điều kiện tốt nhất để cán bộ chủ chốt cấp cơ sở được tham gia học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ về mọi mặt. Đồng thời, mỗi cán bộ chủ chốt cấp cơ sở xây dựng động cơ học tập đúng đắn, có lộ trình, kế hoạch học tập phù hợp với tính chất, đặc thù của nhiệm vụ được giao. Việc học tập và rèn luyện của mỗi cá nhân cán bộ chủ chốt cơ sở không chỉ là việc học tập ở trường, lớp, mà còn thông qua hoạt động thực tiễn, gắn bó với việc thực hiện nhiệm vụ được phân công, tranh thủ đi cơ sở, tiếp dân, lắng nghe, cầu thị, ra sức học tập nhân dân, kinh nghiệm từ đồng nghiệp và các địa phương khác. Từ đó, mỗi cán bộ cơ sở hình thành phong cách làm việc khoa học, sáng tạo, hiệu quả, trách nhiệm, liêm khiết, đề cao tinh thần làm việc dân chủ, sát dân, trọng dân, được nhân dân tin yêu.

4.2.5. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá, sử dụng cán bộ một cách khách quan, khoa học và công tâm

Bên cạnh việc đề ra chủ trương chỉ đạo đúng đắn, sáng tạo trong xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở, công tác kiểm tra, giám sát và đánh giá, sơ kết, tổng kết rút kinh nghiệm là một nội dung quan trọng công tác lãnh đạo của Tỉnh ủy Nghệ An. Việc thường xuyên kiểm tra, thanh tra, giám sát, đánh giá cán bộ góp phần cho chất lượng công tác cán bộ ngày càng được nâng lên. Đảng bộ tỉnh Nghệ An nhấn mạnh: Công tác cán bộ là vấn đề lớn, khó khăn,

phức tạp, nhiều lực cản. Vì vậy phải có quyết tâm cao tìm nhiều biện pháp thực hiện, tấn công vào bảo thủ, trì trệ mới đem lại kết quả. Trong quá trình thực hiện phải coi trọng khâu dự báo tình hình, nhất là những tác động tiêu cực để chủ động, phòng ngừa [156, tr.14]; “Chú trọng công tác kiểm tra, giám sát, uốn nắn, xử lý kịp thời những sai phạm của cán bộ, tạo môi trường lành mạnh để cán bộ phát triển” [156, tr.15].

Bên cạnh thực hiện các quy định của cấp trên về công tác cán bộ, định kỳ và hàng năm, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy xây dựng chương trình công tác kiểm tra, giám sát toàn khoá và từng năm, thành lập các đoàn công tác về các địa phương để kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ như: Kế hoạch số 25-KH/TU ngày 26/8/2003 về kiểm tra công tác cán bộ, kiểm tra các quy định trong công tác cán bộ tại các đơn vị Nam Đàn, Nghĩa Đàn, các đơn vị còn lại tự báo cáo kết quả về Tỉnh ủy (năm 2006), kiểm tra việc thực hiện Nghị quyết 14-NQ của Tỉnh ủy về công tác cán bộ tại huyện Đô Lương, Kỳ Sơn, các đơn vị còn lại tự kiểm tra và gửi kết quả về Tỉnh ủy (năm 2007)... [198, tr.93].

Qua công tác kiểm tra, Tỉnh ủy Nghệ An chỉ đạo thay đổi, rà soát, bổ sung các quy chế, quy định về công tác cán bộ chủ chốt cơ sở phù hợp với thực tiễn, đồng thời giúp đỡ cấp cơ sở giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong xây dựng đội ngũ cán bộ. Đồng thời, với việc ban hành các quy, định hướng dẫn, chỉ thị để chỉ đạo và đôn đốc thực hiện đối với các đơn vị, địa phương ở cơ sở, Tỉnh ủy cũng kịp thời đánh giá kết quả, ghi nhận, biểu dương những kết quả đã đạt được, đồng thời chỉ ra những yếu kém, những hạn chế, biểu hiện lệch lạc trong bố trí cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, thường xuyên chỉ đạo việc quan tâm xây dựng đội ngũ làm công tác tham mưu về công tác cán bộ đối với cấp huyện và cấp cơ sở.

Đối với cán bộ cấp cơ sở, việc tăng cường công tác kiểm tra, giám sát đội ngũ là một nhiệm vụ quan trọng và cần thiết để phát huy vai trò, trách nhiệm của người cán bộ, công chức. Để thực hiện tốt nội dung này cần:

1. Nâng cao nhận thức của các cấp ủy, tổ chức Đảng, tập thể lãnh đạo và Ủy ban kiểm tra các cấp, đặc biệt là cấp cơ sở. Trước hết là vị trí đứng đầu cấp ủy về công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật của Đảng để thực hiện tốt chức năng nhiệm vụ, quyền hạn của tổ chức Đảng, chức trách, nhiệm vụ của cán bộ chủ chốt cấp cơ sở.

2. Xây dựng, hoàn thiện các quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước, của Tỉnh ủy, cấp ủy các cấp để thực hiện công tác kiểm tra, giám sát và thi hành kỷ luật của Đảng nói chung và công tác cán bộ nói riêng.

3. Đổi mới, tăng cường và nâng cao chất lượng, hiệu lực, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật Đảng của các cấp ủy, tổ chức Đảng và Ủy ban kiểm tra từ tỉnh đến cơ sở. Đổi mới phương thức lãnh đạo của cấp ủy đảng các cấp đối với công tác kiểm tra, giám sát, kỷ luật đảng, bổ sung nhiệm vụ, thẩm quyền bảo đảm hoạt động có chất lượng, hiệu lực, hiệu quả.

4. Nâng cao khả năng dự báo về tình hình vi phạm của cán bộ cơ sở, nhất là những vi phạm mới do tác động của toàn cầu hoá, cơ chế thị trường, hội nhập kinh tế quốc tế để chủ động phòng ngừa, ngăn chặn xảy ra vi phạm.

5. Kiện toàn Ủy ban kiểm tra, tổ chức bộ máy cơ quan ủy ban kiểm tra, đặc biệt là ủy ban kiểm tra các xã, phường, thị trấn ngang tầm với chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn được giao; tăng cường cán bộ kiểm tra các cấp đủ số lượng, bảo đảm chất lượng, tăng cường cơ sở vật chất, phương tiện làm việc để đủ khả năng, điều kiện hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Tiểu kết chương 4

Trong những năm 1996-2015, công tác lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã đạt được những kết quả quan trọng: Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã luôn bám sát thực tiễn, chỉ đạo sát sao, đồng bộ đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; Đảng bộ quan tâm thực hiện hiệu quả các khâu của công tác cán bộ. Đội ngũ cán bộ được xây dựng đảm bảo về số lượng, cơ cấu, chất lượng ngày càng được nâng lên, đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, chỉ đạo phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh ở địa phương.

Bên cạnh những kết quả đạt được, quá trình Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở còn một số hạn chế: Một số cấp ủy, chính quyền chưa quán triệt đầy đủ quan điểm công tác cán bộ là khâu then chốt, thiếu kiên trì, thiếu nhất quán, đồng bộ, thiếu tầm nhìn chiến lược về công tác cán bộ. Công tác xây dựng cán bộ chủ chốt cấp cơ sở trên một số mặt, ở một số địa phương chưa đáp ứng yêu cầu. Một số chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở còn nặng về lý thuyết, hàn lâm, chưa chú trọng nhiều về kiến thức thực tiễn, phương pháp, kỹ năng công tác, xử lý tình huống.

Thực tiễn xây dựng xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của Đảng bộ tỉnh Nghệ An từ năm 1996 đến năm 2015 để lại những kinh nghiệm quý: Nhận thức đúng đắn vai trò, vị trí, tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; Quán triệt và vận dụng đúng đắn, sáng tạo chủ trương của Đảng vào điều kiện thực tiễn của địa phương, kịp thời đề ra chủ trương, biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở phù hợp; Tập trung lãnh đạo, thực hiện có hiệu quả các khâu trong công tác cán bộ, đồng thời lựa chọn đúng khâu đột phá để tạo sự chuyển biến căn bản trong đội ngũ cán bộ cơ sở; Tăng cường phối, kết hợp các cấp, các ngành, phát huy vai trò của nhân dân, của các đoàn thể quần chúng trong xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, coi trọng vai trò tự đào tạo, tự rèn luyện của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá, sử dụng cán bộ một cách khách quan, khoa học và công tâm.

KẾT LUẬN

1. Cán bộ và công tác cán bộ là vấn đề then chốt, quyết định trong công tác xây dựng Đảng. Trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, việc xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn có tầm quan trọng, vai trò quyết định đến chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị ở cơ sở. Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, thị trấn có vai trò hết sức quan trọng trong việc xây dựng và hoàn thiện tổ chức, bộ máy chính quyền cơ sở, trong thực thi công vụ. Năng lực lãnh đạo của cấp ủy Đảng, hiệu lực, hiệu quả của bộ máy chính quyền và hệ thống chính trị cơ sở nói chung, xét đến cùng được quyết định bởi năng lực, phẩm chất và hiệu quả công tác của đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở.

2. Quán triệt quan điểm, chủ trương của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ nói chung, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở nói riêng, qua Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc của Đảng và các Nghị quyết, Kết luận của Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương Đảng. Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã kịp thời đề ra các chủ trương về xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt phù hợp với tình hình thực tiễn tại địa phương. Những chủ trương của Đảng bộ tỉnh Nghệ An được thể hiện rõ trong các kỳ Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh và các Nghị quyết, Chương trình, Đề án của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy từ năm 1996 đến năm 2015.

3. Trải qua bốn kỳ Đại hội, Đảng bộ tỉnh Nghệ An đã chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở thông qua việc chỉ đạo HĐND, UBND tỉnh, Ban Tổ chức Tỉnh ủy, các cấp, các ngành, các địa phương xây dựng Nghị quyết, Chương trình, Đề án mang tạo cơ sở để xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt ở cơ sở bảo đảm về số lượng, chất lượng, đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh đồng bộ, toàn diện công cuộc đổi mới và sự nghiệp xây dựng nước Việt Nam giàu mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

4. Nhờ sự lãnh đạo đúng đắn, quyết liệt, sau gần 20 năm thực hiện

Chiến lược cán bộ của Đảng, đội ngũ cán bộ xã, phường, thị trấn, tại tỉnh Nghệ An đã có sự phát triển vượt bậc, đảm bảo về số lượng và không ngừng nâng cao về chất lượng, góp phần quan trọng vào việc phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng an ninh ở địa phương. Tuy nhiên, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở của Đảng bộ tỉnh Nghệ An vẫn còn một số hạn chế cần phải khắc phục trong thời gian tới. Nhận thức về vị trí, vai trò của đội ngũ cán bộ cơ sở của một số cấp ủy Đảng và chính quyền chưa sâu sắc, toàn diện và thường xuyên; việc thực hiện công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ có lúc, có nơi chưa thật sự hiệu quả, chất lượng chưa cao; chất lượng đội ngũ cán bộ còn một số bất cập, hạn chế; công tác đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ cơ sở ở một số đơn vị, địa phương còn nhiều vấn đề cần phải quan tâm, giải quyết.

5. Quá trình Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở (1996-2015), đã để lại những kinh nghiệm có giá trị về mặt lý luận và thực tiễn sâu sắc: 1) Nhận thức đúng đắn vai trò, vị trí, tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; 2) Quán triệt và vận dụng đúng đắn, sáng tạo chủ trương của Đảng vào điều kiện thực tiễn của địa phương, kịp thời đề ra chủ trương, biện pháp xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở phù hợp; 3) Tập trung lãnh đạo, thực hiện có hiệu quả các khâu trong công tác cán bộ, đồng thời lựa chọn đúng khâu đột phá để tạo sự chuyển biến căn bản trong đội ngũ cán bộ cơ sở; 4) Tăng cường phối hợp, kết hợp các cấp, các ngành, phát huy vai trò của nhân dân, của các đoàn thể quần chúng trong xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở, coi trọng vai trò tự đào tạo, tự rèn luyện của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở; 5) Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá, sử dụng cán bộ một cách khách quan, khoa học và công tâm.

Những thành công và kinh nghiệm từ thực tiễn quá trình Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở trong chặng đường gần 20 năm (1996-2015), là hành trang quý giá, tạo nền tảng quan trọng để Đảng bộ tỉnh nâng cao chất lượng và hiệu quả lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ

chốt ở cấp cơ sở, xã, phường, thị trấn trong thời gian tới, đáp ứng yêu cầu xây dựng tỉnh Nghệ An trở thành cực tăng trưởng ở Bắc Trung Bộ, góp phần cùng cả nước thực hiện thắng lợi mục tiêu xây dựng một nước Việt Nam phồn vinh, hạnh phúc.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Dương Thanh Bình (2022), “Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn (1996 - 2015) Kết quả và kinh nghiệm”, *Tạp chí Lịch sử Đảng* (6/2022).
2. Dương Thanh Bình (2022), “Vận dụng tư tưởng Hồ Chí Minh trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hiện nay”, *Tạp chí Lý luận chính trị* số 531 (5/2022).
3. Dương Thanh Bình (2021), “Đảng bộ Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ năm (2006 - 2015)”, *Tạp chí Lịch sử Đảng* (9/2021).
4. Dương Thanh Bình (2018), “Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, huyện tỉnh Nghệ An (2011 - 2015)”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, số 329 (4/2018).
5. Dương Thanh Bình (2018), *Đánh giá thực trạng và hệ thống chính trị cấp xã và đề xuất giải pháp sắp xếp bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả trên địa bàn tỉnh Nghệ An*, thành viên tham gia Đề tài khoa học cấp tỉnh, (do Lê Quốc Khánh làm chủ nhiệm).
6. Dương Thanh Bình (2017), *Giải pháp chống tư tưởng bảo thủ, trì trệ, lạc hậu trong đội ngũ cán bộ, đảng viên và nhân dân Nghệ An*, thành viên tham gia Đề tài khoa học cấp tỉnh (do Nguyễn Thị Hồng Hoa làm chủ nhiệm).
7. Dương Thanh Bình (2012), *Nghiên cứu đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở tại Trung tâm Bồi dưỡng chính trị thị xã Cửa Lò - Nghệ An*, thành viên tham gia, Đề tài khoa học cấp tỉnh, (do Nguyễn Văn Thủy làm chủ nhiệm).

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Nghệ An (2001), *Chỉ thị số 24-CT/TU về tăng cường lãnh đạo công tác xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo và quản lý*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
2. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Nghệ An (2001), *Đề án về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở xã, phường, thị trấn trọng tâm là cán bộ chủ chốt và cán bộ các xã 10 huyện miền núi giai đoạn 2001-2005*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
3. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Nghệ An (2008), *Lịch sử Đảng bộ tỉnh Nghệ An, Tập III*, Nxb. Hà Nội.
4. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2002), *Nghị quyết số 17-NQ/TW ngày 18/3/2002 về đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn*, Hà Nội.
5. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2007), *Nghị quyết số 15-NQ/TW ngày 30/7/2007 về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động của hệ thống chính trị*, Hà Nội.
6. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2008), *Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 02/02/2008 về nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở Đảng và chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên*, Hà Nội.
7. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2009), *Kết luận số 37-KL/TW ngày 02/02/2009 Về tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020*, Hà Nội.
8. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2012), *Nghị quyết số 12-NQ/TW ngày 16/01/2012 về một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay*, Hà Nội.
9. Ban Tổ chức chính quyền tỉnh Nghệ An (1995), *Báo cáo số 51 BC/TC.CB, ngày 19/6/1995 về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở*

(1994-1995), Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.

10. Ban Tổ chức Trung ương và Tỉnh ủy Nghệ An (2014), *Kỷ yếu Hội thảo khoa học về “Xây dựng Đảng qua 30 năm đổi mới tại tỉnh Nghệ An”*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
11. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An (2005), *Báo cáo số 05-BC/BTCT, ngày 25/02/2005 về tình hình chính trị hiện nay ở tỉnh Nghệ An*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
12. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An (2005), *Báo cáo ngày 27/4/2005 về tình hình một năm thực hiện kết luận của Ban Bí thư tại Hội nghị tổng kết 10 năm thực hiện Chỉ thị 37-CT/TW về công tác cán bộ nữ*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
13. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An (2008), *Báo cáo số 15-BC/BTCT, ngày 26/5/2008 về tiến độ thực hiện chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 (Khóa X) “về đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động của hệ thống chính trị*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
14. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An (2008), *Báo cáo số 29-BC/BTCT, ngày 12/9/2008 về công tác tạo nguồn, quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ cơ sở các xã vùng sâu, vùng xa, đồng bào dân tộc thiểu số gặp nhiều khó khăn*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
15. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An (2008), *Báo cáo số 30-BC/BTCT, ngày 15/9/2008 về một số nội dung về quy trình công tác quy hoạch cán bộ*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
16. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An (2011), *Báo cáo số 23-BC/BTCT, ngày 08/6/2011 về tổng hợp kết quả kiểm tra 5 năm thực hiện Đề án số 02-ĐA/TU, ngày 11/7/2006 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, cán bộ cơ sở, cán bộ trẻ có triển vọng*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.

17. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An (2012), *Hướng dẫn số 15-HD/TW ngày 5/11/2012 Về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý theo tinh thần Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ Chính trị (khóa IX) và Kết luận số 24-KL/TW ngày 5/6/2012 của Bộ Chính trị (khóa XI)*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
18. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An (2012), *Báo cáo số 57-BC/BTCT, ngày 06/4/2012 về tổng hợp tình hình công tác xây dựng Đảng vùng đồng bào dân tộc Mông*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
19. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An (2013), *Báo cáo số 98-BC/BTCT, ngày 15/01/2013 về kết quả triển khai và thực hiện Kết luận số 20-KL/TW ngày 2/6/2003 của Bộ Chính trị về công tác xây dựng Đảng*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
20. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An (2013), *Báo cáo số 104-BC/BTCT, ngày 25/3/2013 về tình hình đào tạo lý luận chính trị từ năm 2006-2012*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
21. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An (2013), *Báo cáo số 129-BC/BTCT, ngày 21/10/2013 tổng hợp về việc thực hiện 3 mô hình thí điểm*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
22. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An (2014), *Báo cáo số 160-BC/BTCT, ngày 29/5/2014 về kết quả khảo sát thực hiện Kết luận số 09-KL/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh (khóa XVI) về xây dựng hệ thống chính trị cơ sở vùng giáo*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
23. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An (2014), *Báo cáo số 187-BC/BTCT, ngày 18/11/2014 về tình hình triển khai thực hiện Kết luận số 64-KL/TU, ngày 25/8/2013 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XI “về một số vấn đề tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ Trung ương đến cơ sở”*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.

24. Ban Tổ chức Tỉnh ủy Nghệ An (2015), *Báo cáo số 221-BC/BTCT, ngày 26/5/2015 về tình hình xây dựng hệ thống chính trị cơ sở*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
25. Cao Khoa Bảng (2008), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt của hệ thống chính trị cấp tỉnh, thành phố (Qua kinh nghiệm của Hà Nội)*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
26. Hoàng Chí Bảo (chủ biên) (2005), *Hệ thống chính trị ở cơ sở nông thôn nước ta hiện nay* (sách tham khảo), Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội.
27. Bộ Chính trị (2002), *Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 15 tháng 1 về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý*, Hà Nội.
28. Bộ Chính trị (2004), *Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 về Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Hà Nội.
29. Bộ Chính trị (2012), *Kết luận số 24-KL/TW ngày 5/6/2012 Về đẩy mạnh công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý đến năm 2020 và những năm tiếp theo*, Hà Nội.
30. Bộ Chính trị (2013), *Nghị quyết số 26-NQ/TW của Bộ Chính trị ngày 30/7/2016 về phương hướng, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Nghệ An đến năm 2020*, Hà Nội.
31. Khăm Phăn Vông Pha Chăn (2014), *Đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo của hệ thống chính trị ở Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào hiện nay*, Luận án tiến sĩ Xây dựng Đảng, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
32. Nguyễn Thị Mai Chi (2014), *Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo thực hiện chính sách xã hội ở các huyện miền núi từ năm 2001 đến năm 2010*, Luận án tiến sĩ Lịch sử Đảng, Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh.
33. Nguyễn Thanh Chung (chủ nhiệm), *Các giải pháp nâng cao năng lực quản lý kinh tế - xã hội của cán bộ xã đáp ứng yêu cầu công nghiệp*

hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn tỉnh Nghệ An, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh, Nghệ An.

34. Cục Thống kê Nghệ An (2000), *Niên giám thống kê Nghệ An*, Lưu Cục Thống kê Nghệ An.
35. Trịnh Cư, Nguyễn Duy Hùng và Lê Văn Yên (2009), *Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ ở Trung Quốc*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
36. Lê Đức Cường (2022), “Xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng: Từ thực tiễn của Đảng bộ tỉnh Nghệ An”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, [truy cập ngày 18/2/2022].
37. Trần Công Dương (2007), *Tổng kết thực tiễn công tác đào tạo lý luận chính trị cho cán bộ trong hệ thống chính trị cơ sở ở Nghệ An từ 1991 đến 2005*, Đề tài khoa học cấp tỉnh Nghệ An.
38. Đảng Cộng sản Việt Nam (2003), *Một số văn kiện xây dựng về tổ chức, cán bộ và về đảng viên*, Ban Tổ chức Trung ương Đảng xuất bản.
39. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
40. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
41. Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), *Văn kiện Đại hội Đảng thời kỳ đổi mới và hội nhập*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
42. Đảng Cộng sản Việt Nam (2018), *Về cán bộ và công tác cán bộ trong thời kỳ đổi mới (trích văn kiện Đảng)*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
43. Đinh Ngọc Giang (2008), "Hoàn thiện chế độ, chính sách đối với cán bộ xã, phường, thị trấn", *Tạp chí Tuyên Giáo điện tử*, [truy cập ngày 08/8/2021].
44. Nguyễn Thị Thu Hà (2020), "Bồi dưỡng cán bộ, công chức cấp xã đáp

- ứng yêu cầu của thời kỳ mới”, *Tạp chí Quản lý nhà nước điện tử*, [truy cập ngày 23/10/2020].
45. Đặng Thanh Hải (2015), "Nâng cao chất lượng cán bộ chủ chốt cấp xã ở Sóc Trăng", *Tạp chí Xây dựng Đảng điện tử*, [truy cập ngày 19/10/2015].
 46. Hà Thị Thanh Hải, Bùi Thị Minh Thủy và Nguyễn Hữu Hà (2021), "Giải pháp nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã sau khi sắp xếp ở tỉnh Hòa Bình”, *Tạp chí Lý luận chính trị điện tử*, [truy cập ngày 19/12/2021].
 47. Nguyễn Thanh Hiền (2015), *Một số giải pháp đổi mới tổ chức và hoạt động nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước của chính quyền cấp xã tỉnh Nghệ An giai đoạn 2013-2020*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp tỉnh, Nghệ An.
 48. Vũ Văn Hiền (chủ biên, 2007), *Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nhằm đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 49. Trần Đình Hoan (chủ biên, 2008), *Đánh giá, quy hoạch, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 50. HĐND tỉnh Nghệ An (2008), *Nghị quyết số 253/2008/NQ-HĐND ngày 20/12/2008 về chế độ hỗ trợ đối với cán bộ, công chức tăng cường về các huyện, xã trọng điểm vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng giáo, vùng đặc biệt khó khăn còn nhiều yếu kém và lực lượng vũ trang tăng cường về các xã biên giới trên địa bàn tỉnh Nghệ An*, Văn phòng HĐND tỉnh Nghệ An.
 51. HĐND tỉnh Nghệ An (2009), *Nghị quyết số 298/2009/NQ-HĐND, ngày 23/12/2009 về một số chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức,*

viên chức, là người miền xuôi lên công tác tại vùng cao, Văn phòng HDND tỉnh Nghệ An.

52. Nguyễn Duy Hùng, Nguyễn Tuấn Phong, Võ Thành Nam và Vũ Thị Thu Hằng (2008), *Luận cứ khoa học và một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ phường hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
53. Huyện ủy Con Cuông (2017), *Báo cáo số 152-BC/HU ngày 07/9/2017 Tổng kết 20 năm Nghị quyết Trung ương 3 Khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Lưu tại Văn phòng Huyện ủy Con Cuông, Nghệ An.
54. Huyện ủy Diễn Châu (2008), *Báo cáo số 103-BC/HU ngày 30/7/2008 Tổng kết 10 năm Nghị quyết Trung ương 3 Khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Lưu tại Văn phòng Huyện ủy Diễn Châu, Nghệ An.
55. Huyện ủy Diễn Châu (2012), *Báo cáo số 64-BC/HU ngày 02/7/2012 Tổng kết về tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 khóa IX về đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở*, Lưu tại Văn phòng Huyện ủy Huyện ủy Diễn Châu, Nghệ An.
56. Huyện ủy Đô Lương (2012), *Báo cáo số 107-BC/HU ngày 15/7/2012 Tổng kết về tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 khóa IX về đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở*, Lưu tại Văn phòng Huyện ủy Đô Lương, Nghệ An.
57. Huyện ủy Kỳ Sơn (2001), *Báo cáo số 18 BC/HU ngày 01/10/2001 về sơ kết 5 năm thực hiện Nghị quyết của Ban Chấp hành Đảng bộ Kỳ Sơn về chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Khóa VIII*, Lưu tại Văn phòng Huyện ủy Kỳ Sơn, Nghệ An.
58. Huyện ủy Kỳ Sơn (2006), *Báo cáo số 14-BC/HU ngày 19/4/2006 về sơ kết 4 năm thực hiện Nghị quyết số 14-NQ/TU ngày 16/8/2002 về công*

tác tổ chức cán bộ từ nay đến năm 2005 và những năm tiếp theo, Lưu tại Văn phòng Huyện ủy Kỳ Sơn, Nghệ An.

59. Huyện ủy Kỳ Sơn (2017), *Báo cáo số 196-BC/TU ngày 06/9/2017 Tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Khóa VIII, Lưu tại Văn phòng Huyện ủy Kỳ Sơn, Nghệ An.*
60. Huyện ủy Nghi Lộc (2017), *Đề án 05, ngày 31/3/2017 "Luân chuyển, điều động cán bộ lãnh đạo quản lý giai đoạn 2017-2021 và những năm tiếp theo", Lưu tại Văn phòng Huyện ủy Nghi Lộc, Nghệ An.*
61. Huyện ủy Nghi Lộc (2017), *Báo cáo số 153-BC/HU ngày 29/8/2017 Tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Khóa VIII, Lưu tại Văn phòng Huyện ủy Nghi Lộc, Nghệ An.*
62. Huyện ủy Quế Phong (2006), *Báo cáo số 15-BC/HU ngày 11/4/2006 về sơ kết 4 năm thực hiện Nghị quyết số 14-NQ/TU ngày 16/8/2002 về công tác tổ chức cán bộ từ nay đến năm 2005 và những năm tiếp theo, Lưu tại Văn phòng Huyện ủy Quế Phong, Nghệ An.*
63. Huyện ủy Quế Phong (2008), *Báo cáo 161-BC/HU, ngày 08/9/2008 Tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Khóa VIII, Lưu tại Văn phòng Huyện ủy Quế Phong, Nghệ An.*
64. Huyện ủy Quỳnh Hợp (2008), *Báo cáo 148-BC/HU, ngày 28/7/2008 Tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Khóa VIII, Lưu tại Văn phòng Huyện ủy Quỳnh Hợp, Nghệ An.*
65. Huyện ủy Quỳnh Hợp (2017), *Báo cáo 259-BC/HU, ngày 29/8/2017 Tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Khóa VIII, Lưu tại Văn phòng Huyện ủy Quỳnh Hợp, Nghệ An.*

Hợp, Nghệ An.

66. Huyện ủy Tân Kỳ (2017), *Báo cáo 229-BC/HU, ngày 30/8/2017, Tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Khóa VIII*, Lưu tại Văn phòng Huyện ủy Tân Kỳ, Nghệ An.
67. Huyện ủy Yên Thành (2017), *Báo cáo 122-BC/HU, ngày 30/8/2017, Tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Khóa VIII*, Lưu tại Văn phòng Huyện ủy Yên Thành, Nghệ An.
68. Phạm Công Khâm (2000), *Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã vùng nông thôn đồng bằng sông Cửu Long hiện nay*, Luận án tiến sĩ Xây dựng Đảng, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
69. Phạm Hồng Kiên (2018), *Đảng bộ tỉnh Bình Dương lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp cơ sở từ năm 1997 đến năm 2015*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Lịch sử Đảng, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
70. Hoàng Trần Ky (1999), *Phát triển giáo dục đào tạo nguồn nhân lực ở Nghệ An nhằm đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Luận văn thạc sĩ khoa học kinh tế, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
71. Lê Đình Lý (2006), "Đội ngũ công chức hành chính tỉnh Nghệ An - thực trạng và giải pháp", *Tạp chí Tổ chức Nhà nước điện tử*, [Truy cập ngày 12/10/2020].
72. C. Mác - Ph. Ăngghen (1995), *Tuyển tập*, Tập 2, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
73. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 5, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
74. Mai Đức Ngọc (2008), *Vai trò của cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã trong việc giữ gìn ổn định chính trị - xã hội ở nông thôn nước ta hiện*

- nay, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
75. Trần Cao Nguyên (2017), *Đảng bộ tỉnh Nghệ An lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị ở các huyện miền núi từ năm 1996 đến năm 2015*, Luận án tiến sĩ Lịch sử, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
 76. Trần Thị Thanh Nhân (2014), *Phát triển nguồn cán bộ dân tộc thiểu số ở các tỉnh miền núi phía Bắc nước ta hiện nay*, Luận án tiến sĩ khoa học chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.
 77. Trần Văn Phòng (2022), “Quan điểm của Đảng về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức trong thời kỳ đổi mới”, *Tạp chí Tổ chức nhà nước điện tử*, [truy cập ngày 8/2/2022].
 78. Thang Văn Phúc, Nguyễn Minh Phương (Đồng chủ biên, 2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn Xây dựng đội ngũ cán bộ công chức*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 79. Nguyễn Minh Phương (2017), *Vai trò của chính quyền cấp xã đối với phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội ở nước ta*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 80. Trần Thanh Sang (2015), *Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cơ sở ở Đồng bằng Sông Cửu Long*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Xây dựng Đảng, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
 81. Trần Xuân Sầm (1998), *Xác định cơ cấu và tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo chủ chốt trong hệ thống chính trị đổi mới*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 82. Nguyễn Hồng Sơn, Đặng Thị Ánh Tuyết và Dương Thị Thu Hương (2019) "Cơ cấu cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn tại Việt Nam: Thực trạng và những vấn đề đặt ra", *Tạp chí Cộng sản điện tử*, [Truy cập ngày 09/4/2021].
 83. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2011), *Luật cán bộ, công chức, viên chức*, Nxb. Lao động, Hà Nội.

84. Sở Nội vụ Nghệ An (2006), *Công văn số 937/SNV.XDCQ ngày 12/10/2006 về việc bố trí cán bộ chuyên trách và công chức cấp xã, phường, thị trấn*, Lưu tại Văn phòng Sở Nội vụ Nghệ An, Nghệ An.
85. Sở Nội vụ Nghệ An (2010), *Công văn số 692/SNV.XDCQ ngày 06/6/2010 về việc bố trí cán bộ chuyên trách và công chức cấp xã, phường, thị trấn*, Lưu tại Văn phòng Sở Nội vụ Nghệ An.
86. Sở Nội vụ Nghệ An (2012), *Báo cáo số 1567/BC-SNV, ngày 03/10/2012 về thực trạng cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức*, Lưu tại Văn phòng Sở Nội vụ Nghệ An.
87. Sở Nội vụ Nghệ An (2016), *Công văn số 855/SNV, ngày 15/6/2016 về báo cáo tổng kết 5 năm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ (2011-2015)*, Lưu tại Văn phòng Sở Nội vụ Nghệ An, Nghệ An.
88. Sở Nội vụ Nghệ An (2020), *Báo cáo 10 năm thực hiện Đề án 1956 của tỉnh Nghệ An*, Lưu tại Văn phòng Sở Nội vụ Nghệ An.
89. Nguyễn Thị Tâm (2016), "Một số giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ cấp cơ sở tại thành phố Đà Nẵng", *Tạp chí Tổ chức Nhà nước điện tử*, [truy cập ngày 31/5/2021].
90. Trịnh Thanh Tâm (2011), *Chuẩn hóa chức danh Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
91. Trịnh Thanh Tâm (2013), *Xây dựng đội ngũ nữ cán bộ chủ chốt của hệ thống chính trị cấp xã - Qua khảo sát thực tiễn đồng bằng sông Hồng*, Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
92. Thành ủy Vinh (2006), *Báo cáo số 09-BC/Th.U ngày 20/4/2006 về sơ kết 4 năm thực hiện Nghị quyết số 14-NQ/TU ngày 16/8/2002 về công tác tổ chức cán bộ từ nay đến năm 2005 và những năm tiếp theo*, Lưu tại Văn phòng Thành ủy Vinh, Nghệ An.
93. Thành ủy Vinh (2008), *Báo cáo số 94-BC/Th.U ngày 26/8/2008 Tổng*

- kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Khóa VIII, Lưu tại Văn phòng Thành ủy Vinh, Nghệ An.*
94. Thành ủy Vinh (2012), *Báo cáo số 78-BC/Th.U ngày 05/7/2012 Tổng kết về tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 khóa IX về đổi mới*, Lưu tại Văn phòng Thành ủy Vinh, Nghệ An.
 95. Thành ủy Vinh (2017), *Báo cáo số 229-BC/TU ngày 09/10/2017 Tổng kết 20 năm thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ ba Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Khóa VIII, Lưu tại Văn phòng Thành ủy Vinh, Nghệ An.*
 96. Chu Văn Thành (chủ biên, 2004), *Hệ thống chính trị cơ sở, thực trạng và một số giải pháp đổi mới*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội
 97. Mạch Quang Thắng (2019), "Đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy cán bộ trong hệ thống chính trị cấp cơ sở theo quan điểm Đại hội XII của Đảng", *Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị*, số 5/2019.
 98. Nguyễn Xuân Thắng (chủ nhiệm, 2014), "Khung chiến lược phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Nghệ An giai đoạn 2015 - 2020 và tầm nhìn đến 2030", *Đề tài khoa học*, Viện Hàn lâm khoa học - xã hội Nghệ An phối hợp Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An, Nghệ An.
 99. Nguyễn Văn Thắng (2019), "Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trong hệ thống chính trị cấp cơ sở hiện nay", *Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị*, số 5/2019.
 100. Trần Đình Thắng (2013), *Đảng lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức Nhà nước*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 101. Nguyễn Văn Thiện (2012), *Vai trò của cán bộ chủ chốt cấp xã trong việc phát huy nhân tố con người ở nông thôn Bắc Trung Bộ Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ Triết học, Học viện Chính trị - Hành chính

quốc gia, Hà Nội.

102. Lê Minh Thông, Nguyễn Danh Châu (2009), *Kinh nghiệm công tác nhân sự ở một số nước*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
103. Trương Thị Thông, Lê Kim Việt (2010), *Bệnh quan liêu trong công tác cán bộ ở nước ta hiện nay - Thực trạng, nguyên nhân và giải pháp*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
104. Cao Văn Thông, Đỗ Xuân Tuất (2012), *Chiến lược phát triển nhân tài của Việt Nam hiện nay*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
105. Trần Văn Thúc (2012), *Lịch sử Nghệ An, Tập 1, Tập 2*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
106. Tỉnh ủy, HĐND, Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An (2005), *Nghệ An - Thế và lực mới trong thế kỷ XXI*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
107. Tỉnh ủy Nghệ An (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV (nhiệm kỳ 1996-2000)*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
108. Tỉnh ủy Nghệ An (2000), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XV (nhiệm kỳ 2000-2005)*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
109. Tỉnh ủy Nghệ An (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XVI (nhiệm kỳ 2005-2010)*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
110. Tỉnh ủy Nghệ An (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII (nhiệm kỳ 2010-2015)*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
111. Tỉnh ủy nghệ An (1996), *Báo cáo ngày 10/12/1996 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ giai đoạn từ năm 1996 đến năm 2000 và sau năm 2000*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
112. Tỉnh ủy Nghệ An (1997), *Nghị quyết số 08-NQ/TU, ngày 16/8/1997 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về ban hành chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 Khóa VIII về “Chiến lược*

cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước", Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.

113. Tỉnh ủy Nghệ An (1997), *Nghị quyết số 02-NQ/TU ngày 05/01/1997, của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ giai đoạn từ năm 1996 đến năm 2000 và sau năm 2000*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
114. Tỉnh ủy Nghệ An (1998), *Quy chế số 03-QC/TU, ngày 06/3/1998 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về đánh giá cán bộ*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
115. Tỉnh ủy Nghệ An (1998), *Quy chế số 04-QC/TU, ngày 06/4/1998 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về luân chuyển cán bộ*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
116. Tỉnh ủy nghệ An (1998), *Báo cáo số 38-BC/TU, ngày 30/9/1998 về sơ kết tình hình thực hiện Nghị quyết 04-NQ/TW của Bộ Chính trị (Khóa VIII) về đổi mới và tăng cường công tác vận động phụ nữ trong thời kỳ mới và Chỉ thị 37 CT/TW của Bộ Chính trị (Khóa VII) về “Một số vấn đề về công tác cán bộ nữ trong tình hình mới”*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
117. Tỉnh ủy nghệ An (1999), *Báo cáo số 56-BC/TU, ngày 31/3/1999 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về kết quả thực hiện chỉ thị của Bộ Chính trị về khảo sát hệ thống chính trị*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
118. Tỉnh ủy nghệ An (1999), *Báo cáo số 57-BC/TU, ngày 17/5/1999 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về 2 năm thực hiện Nghị quyết số 02 - NQ/TU ngày 05/01/1997, của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ giai đoạn từ năm 1996 đến năm 2000 và sau năm 2000*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
119. Tỉnh ủy nghệ An (2000), *Báo cáo số 77-BC/TU, ngày 28/3/2000 về sơ kết 5 năm thực hiện Nghị quyết 17-NQ/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về củng cố tổ chức cơ sở đảng, xóa cơ sở yếu kém*, Lưu tại Văn

phòng Tỉnh ủy Nghệ An.

120. Tỉnh ủy nghệ An (2000), *Quy định số 19-QĐ/TU ngày 13/5/2002 về việc tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, chuyển chuyển cán bộ, nhân viên cơ quan đảng, đoàn thể*, Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
121. Tỉnh ủy nghệ An (2000), *Báo cáo số 83-BC/TU, ngày 17/5/2000 về tình hình xây dựng cơ sở xã, phường an toàn làm chủ, sẵn sàng chiến đấu năm 1999 và những nhiệm vụ chủ yếu năm 2000*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
122. Tỉnh ủy Nghệ An (2001), *Quyết định số 151-QĐ/TU ngày 11/7/2001 về việc ban hành Chương trình, kế hoạch bồi dưỡng cán bộ cơ sở xã, phường, thị trấn giai đoạn 2001-2005*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
123. Tỉnh ủy Nghệ An (2002), *Báo cáo tổng kết số 24-BC/TU ngày 26/4/2002 về thực hiện Chỉ thị 04-CT/TW ngày 24/12/2001 của Ban Bí thư “Về việc tổng kết công tác tổ chức, cán bộ theo Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VII) và Nghị quyết Trung ương 7 (khóa VIII)*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
124. Tỉnh ủy Nghệ An (2002), *Đề án số 01-KL/TU, ngày 6/11/2002 về luân chuyển cán bộ lãnh đạo - quản lý tỉnh Nghệ An từ nay đến năm 2005 và những năm tiếp theo*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
125. Tỉnh ủy Nghệ An (2002), *Nghị quyết số 14-NQ/TU, ngày 16/8/2002 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về công tác tổ chức và cán bộ từ nay đến năm 2005 và những năm tiếp theo*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
126. Tỉnh ủy Nghệ An (2002), *Quy định số 19-NQ/TU, ngày 13/5/2002 về việc tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, chuyển chuyển cán bộ, nhân viên cơ quan đảng, đoàn thể*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.

127. Tỉnh ủy Nghệ An (2002), *Kết luận số 05-KL/TU, ngày 10/01/2002 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XV về tình hình thực hiện Nghị quyết Trung ương 6 (lần 2) khóa VII và những nhiệm vụ, giải pháp nhằm thực hiện có hiệu quả Kết luận của hội nghị Ban Chấp hành Trung ương 4 (khóa IX)*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
128. Tỉnh ủy Nghệ An (2003), *Báo cáo số 79-BC/TU, ngày 26/4/2002 về tổng kết Nghị quyết Trung ương 3 Khóa VII và Nghị quyết Trung 7 Khóa VIII về công tác tổ chức và cán bộ*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
129. Tỉnh ủy Nghệ An (2003), *Quy chế số 8504-QC/TU, ngày 10/06/2003 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đánh giá cán bộ*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
130. Tỉnh ủy Nghệ An (2003), *Báo cáo số 62-BC/TU, ngày 07/7/2003 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tổng kết thực tiễn tổ chức đào tạo và nghiên cứu khoa học ở Trường Chính trị Nghệ An từ năm 1993-2003*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
131. Tỉnh ủy Nghệ An (2003), *Báo cáo số 63-BC/TU, ngày 30/7/2003 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tình hình cán bộ và công tác cán bộ, quy hoạch cán bộ ở Nghệ An*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
132. Tỉnh ủy Nghệ An (2003), *Báo cáo ngày 27/9/2003, về kiểm điểm giữa nhiệm kỳ thực hiện Nghị quyết đại hội IX của Đảng và Nghị quyết Đại hội XV Đảng bộ tỉnh*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
133. Tỉnh ủy Nghệ An (2003), *Báo cáo số 79-BC/TU, ngày 05/11/2003 về kết quả công tác luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý ở Nghệ An theo tinh thần Nghị quyết 11 của Bộ Chính trị*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
134. Tỉnh ủy Nghệ An (2004), *Báo cáo số 121-BC/TU ngày 15/9/2004 sơ kết 2 năm thực hiện Nghị quyết số 14-NQ/TU, ngày 16/8/2002 của Ban*

Chấp hành Đảng bộ tỉnh về công tác tổ chức và cán bộ từ nay đến năm 2005 và những năm tiếp theo, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.

135. Tỉnh ủy Nghệ An (2004), *Báo cáo ngày 27/9/2004 về 20 năm đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
136. Tỉnh ủy Nghệ An (2004), *Quy định về phân cấp quản lý cán bộ (ban hành kèm theo Quyết định số 850-QĐ/TU, ngày 8/11/2004 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy)*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
137. Tỉnh ủy Nghệ An (2005), *Chỉ thị số 30-CT/TU, ngày 13/4/2005 về tăng cường lãnh đạo công tác cán bộ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
138. Tỉnh ủy Nghệ An (2006), *Báo cáo sơ kết 2 năm thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XV về củng cố, xây dựng hệ thống chính trị cơ sở vùng dân tộc thiểu số, vùng giáo*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
139. Tỉnh ủy Nghệ An (2006), *Báo cáo kết quả thực hiện Nghị quyết 37/NQ-TW của Bộ Chính trị và Chương trình hành động thực hiện Đề án phát triển kinh tế - xã hội miền Tây Nghệ An đến năm 2010*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
140. Tỉnh ủy Nghệ An (2006), *Báo cáo sơ kết 2 năm thực hiện Nghị quyết 18-NQ/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XV về củng cố, xây dựng hệ thống chính trị cơ sở vùng dân tộc thiểu số, vùng giáo*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
141. Tỉnh ủy Nghệ An (2006), *Quy chế số 04-QC/TU, ngày 12/6/2006 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đánh giá cán bộ*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
142. Tỉnh ủy Nghệ An (2006), *Đề án số 02-ĐA/TU ngày 11/7/2006 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Nghệ An về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ, cán bộ*

- cơ sở, cán bộ dân tộc thiểu số, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.*
143. Tỉnh ủy Nghệ An (2006), *Nghị quyết số 04-NQ/TU, ngày 11/7/2006 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2006 - 2010*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
 144. Tỉnh ủy Nghệ An (2006), *Báo cáo số 35-BC/TU ngày 24/7/2006 sơ kết 4 năm thực hiện Nghị quyết số 14-NQ/TU, ngày 16/8/2002 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về công tác tổ chức và cán bộ từ nay đến năm 2005 và những năm tiếp theo*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
 145. Tỉnh ủy Nghệ An (2006), *Kết luận số 06-KL/TU, ngày 24/7/2006 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh 4 năm thực hiện Nghị quyết số 14-NQ/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh (khóa XV) về công tác tổ chức cán bộ và Nghị quyết số 11-NQ/TW (khóa IX) về luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
 146. Tỉnh ủy Nghệ An (2007), *Chỉ thị số 05-CT/TU, ngày 11/1/2007 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc xây dựng, bổ sung quy hoạch cán bộ từ nay đến năm 2010 và những năm tiếp theo*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
 147. Tỉnh ủy Nghệ An (2007), *Quy định số 554-QĐ/TU, ngày 22/8/2007 về một số chế độ đối với cán bộ miền xuôi lên công tác tại miền núi cao từ 30 năm trở lên*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
 148. Tỉnh ủy Nghệ An (2007), *Quyết định số 631-QĐ/TU, ngày 20/11/2007 về việc ban hành quy chế bổ nhiệm cán bộ*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
 149. Tỉnh ủy Nghệ An (2007), *Kết luận số 15-KL/TU, ngày 16/8/2007 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc thực hiện Nghị quyết 04-NQ/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về Chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2006-2010*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
 150. Tỉnh ủy Nghệ An (2008), *Báo cáo số 126-BC/TU ngày 12/2/2008 sơ kết 3 năm thực hiện Chỉ thị số 31-CT/TU về tăng cường công tác cán*

bộ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.

151. Tỉnh ủy Nghệ An (2008), *Báo cáo số 127 BC/TU ngày 12/3/2008 sơ kết Nghị quyết 04-NQ/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về Chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2006-2010*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
152. Tỉnh ủy Nghệ An (2008), *Quy định số 767-NQ/TU, ngày 14/4/2008 về việc tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, chuyển chuyển cán bộ, công chức cơ quan đảng, Mặt trận, đoàn thể chính trị - xã hội*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
153. Tỉnh ủy Nghệ An (2008), *Báo cáo tổng kết 5 năm thực hiện các Nghị quyết Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
154. Tỉnh ủy Nghệ An (2008), *Quyết định số 1051-NQ/TU, ngày 30/10/2008 về việc “tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, chuyển chuyển cán bộ, công chức cơ quan đảng, Mặt trận, đoàn thể chính trị - xã hội”*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
155. Tỉnh ủy Nghệ An (2008), *Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 19/05/2008, về ban hành Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết 06-NQ/TW của Trung ương Đảng*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
156. Tỉnh ủy Nghệ An (2008), *Báo cáo số 178-BC/TU ngày 30/8/2008 Tổng kết 10 năm Nghị quyết Trung ương 3 Khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
157. Tỉnh ủy Nghệ An (2008), *Quy chế số 06-QC/TU, ngày 28/11/2008 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đánh giá cán bộ*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
158. Tỉnh ủy Nghệ An (2008), *Kết luận số 16-KL/TU, ngày 10/4/2008 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh 4 năm thực hiện Nghị quyết số 14-NQ/TU*

của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tăng cường sự lãnh đạo công tác cán bộ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.

159. Tỉnh ủy Nghệ An (2008), *Thông báo số 651-TB/TU, ngày 27/8/2008 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về kết quả 5 năm thực hiện Kết luận số 20-KL/TW của Bộ Chính trị về Phát triển kinh tế - xã hội Nghệ An*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
160. Tỉnh ủy Nghệ An (2009), *Báo cáo số 246-BC/TU, ngày 10/01/2009 về 05 năm thực hiện Kết luận số 09 và Kết luận số 10-KL/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XVI về xây dựng hệ thống chính trị cơ sở vùng giáo, vùng dân tộc thiểu số*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
161. Tỉnh ủy Nghệ An (2009), *Thông báo số 1023-TB/TU, ngày 18/12/2009 của Thường trực Tỉnh ủy về chế độ cán bộ miền xuôi lên công tác miền núi cao*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
162. Tỉnh ủy Nghệ An (2009), *Kế hoạch số 43-KH/TU, ngày 5/5/2009 về thực hiện Kết luận của Hội nghị lần thứ 9 Ban Chấp hành Trung ương Đảng về tiếp tục đẩy mạnh Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
163. Tỉnh ủy Nghệ An (2009), *Báo cáo số 126-BC/TU ngày 30/7/2009 sơ kết 3 năm thực hiện Nghị quyết 04-NQ/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XVI về Chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2006 - 2010*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
164. Tỉnh ủy Nghệ An (2009), *Báo cáo số 10-BC/TU ngày 20/12/2009 về xây dựng hệ thống chính trị và đội ngũ cán bộ Đảng, Mặt trận Tổ quốc và đoàn thể các cấp*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
165. Tỉnh ủy Nghệ An (2010), *Thông báo số 119-TB/TU, ngày 19/4/2010 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về kết quả 5 năm thực hiện Nghị quyết của*

Bộ Chính trị “Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.

166. Tỉnh ủy Nghệ An (2011), *Báo cáo số 10-BC/TU ngày 20/12/2010 về xây dựng hệ thống chính trị và đội ngũ cán bộ Đảng, chính quyền, mặt trận và các đoàn thể các cấp, Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.*
167. Tỉnh ủy Nghệ An (2011), *Báo cáo tổng kết 5 năm thực hiện Nghị quyết 04-NQ/TU của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XV về Chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2006-2010, Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.*
168. Tỉnh ủy Nghệ An (2011), *Báo cáo số 33-BC/TU ngày 25/5/2011 về bổ sung thí điểm chủ trương Bí thư cấp ủy đồng thời là Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn, Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.*
169. Tỉnh ủy Nghệ An (2011), *Quy định số 314-NQ/TU, ngày 26/5/2011 về việc tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, chuyển chuyển cán bộ, công chức cơ quan Đảng, Mặt trận, đoàn thể chính trị - xã hội, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.*
170. Tỉnh ủy Nghệ An (2011), *Báo cáo số 36-BC/TU ngày 25/5/2011 về chủ trương thí điểm Bí thư Đảng ủy đồng thời là chủ tịch ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.*
171. Tỉnh ủy Nghệ An (2011), *Báo cáo số 48-BC/TU ngày 13/7/2011 về công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.*
172. Tỉnh ủy Nghệ An (2011), *Báo cáo số 56-BC/TU ngày 5/8/2011 về sơ kết Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 3/8/2011 về nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức cơ sở đảng, chất lượng đội ngũ đảng viên, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.*
173. Tỉnh ủy Nghệ An (2011), *Báo cáo số 81-BC/TU, ngày 11/11/2011 về kết quả thực hiện Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 30/11/2004 của Bộ*

Chính trị về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và Nghị quyết 11-NQ/TW ngày 25/01/2002 của Bộ Chính trị về công tác luân chuyển cán bộ, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.

174. Tỉnh ủy Nghệ An (2011), *Nghị quyết số 08-NQ/TU “Về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2020”*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
175. Tỉnh ủy Nghệ An (2011), *Thông báo số 512-TB/TU, ngày 06/6/2011 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về Đề án phát triển đội ngũ công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Nghệ An giai đoạn 2011-2015, có tính đến năm 2020*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
176. Tỉnh ủy Nghệ An (2011), *Quy định số 57-QĐ/TU, ngày 28/12/2015 về việc tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, chuyển chuyển cán bộ, công chức cơ quan Đảng, tổ chức chính trị - xã hội và đơn vị sự nghiệp trực thuộc*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
177. Tỉnh ủy Nghệ An (2012), *Báo cáo số 102-BC/TU ngày 07/3/2012 về khảo sát, đánh giá công tác tăng cường cán bộ, củng cố hệ thống chính trị cơ sở và vận động quần chúng trên địa bàn tỉnh Nghệ An*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
178. Tỉnh ủy Nghệ An (2012), *Báo cáo số 142-BC/TU ngày 03/8/2012 về tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 khóa IX về đổi mới, nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cơ sở xã, phường, thị trấn*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
179. Tỉnh ủy Nghệ An (2012), *Báo cáo số 174-BC/TU ngày 03/12/2012 về tổng kết thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa X về “Đổi mới, kiện toàn tổ chức bộ máy cơ quan đảng, định hướng về đổi mới, kiện toàn tổ chức bộ máy nhà nước, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể nhân dân” và Nghị quyết Trung ương 5 khóa IX về đổi mới, nâng cao chất lượng hệ thống chính trị cơ sở xã, phường, thị trấn*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
180. Tỉnh ủy Nghệ An (2012), *Báo cáo số 142-BC/TU Tỉnh ủy Nghệ An, ngày 3/8/2012 về tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 5*

(Khóa IX) về “Đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.

181. Tỉnh ủy Nghệ An (2012), *Hướng dẫn số 08-HD/TU, ngày 24/12/2012 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
182. Tỉnh ủy Nghệ An (2013), *Quyết định số 4279-QĐ/TU, ngày 28/6/2013 về phân cấp quản lý cán bộ*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
183. Tỉnh ủy Nghệ An (2013), *Quyết định số 4358-QĐ/TU, ngày 30/7/2013 về ban hành quy chế bổ nhiệm, giới thiệu, ứng cử, bổ nhiệm lại, từ chức, miễn nhiệm, cho thôi giữ chức vụ, điều động, luân chuyển cán bộ*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
184. Tỉnh ủy Nghệ An (2013), *Thông báo số 934-TB/TU ngày 15/11/2013 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy: Đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết số 08-NQ/TU ngày 13/3/2013*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
185. Tỉnh ủy Nghệ An (2014), *Báo cáo số 89-BC/TU, ngày 26/9/2014, kết quả bố trí cán bộ lãnh đạo chủ chốt không phải là người địa phương*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
186. Tỉnh ủy Nghệ An (2015), *Báo kết tổng kết thực hiện Nghị quyết số Trung ương 4 khóa XII về “Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay”*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
187. Tỉnh ủy Nghệ An (2015), *Báo cáo số 04-BC/TU ngày 22/10/2015 tổng kết 25 xây dựng xã, phường, thị trấn an toàn làm chủ sẵn sàng chiến đấu*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
188. Tỉnh ủy Nghệ An (2016), *Báo cáo số 58-BC/TU ngày 6/3/2016 về kết quả thực hiện công tác luân chuyển cán bộ nhiệm kỳ 2010-2015*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
189. Tỉnh ủy Nghệ An (2016), *Báo cáo số 89-BC/TU ngày 26/9/2016 công tác phát triển Đảng viên 1996-2015*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh

ủy Nghệ An.

190. Tỉnh ủy Nghệ An (2016), *Báo kết sơ kết về công tác đánh giá cán bộ*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
191. Tỉnh ủy Nghệ An (2016), *Báo cáo số 95-BC/TU ngày 22/10/2016 kết quả thực hiện công tác quy hoạch, bổ nhiệm và luân chuyển cán bộ từ ngày 1/1/2011 đến 31/8/2016*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
192. Tỉnh ủy Nghệ An (2016), *Nghị quyết số 02-NQ/TU, ngày 15/3/2016 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về luân chuyển, điều động đảng viên, cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2016-2020*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
193. Tỉnh ủy Nghệ An (2016), *Đề án số 03-ĐA/TU, ngày 10/10/2016 về rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý nhiệm kỳ 2015-2020, tầm nhìn đến 2025*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
194. Tỉnh ủy Nghệ An (2017), *Báo cáo số 136-BC/TU ngày 12/02/2017 tình hình thực hiện quy định về phân cấp quản lý cán bộ và quy chế bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
195. Tỉnh ủy Nghệ An (2017), *Báo cáo số 207-BC/TU ngày 24/10/2016 về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức tỉnh Nghệ An giai đoạn 2011-2016*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
196. Tỉnh ủy Nghệ An (2017), *Báo cáo số 158-BC/TU ngày 06/3/2017 sơ kết Kết luận 64-KL/TW ngày 28/5/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI “Về một số vấn đề cấp bách để tiếp tục đổi mới, hoàn thiện hệ thống chính trị từ trung ương đến cơ sở*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
197. Tỉnh ủy Nghệ An (2017), *Báo cáo số 161-BC/TU ngày 09/3/2017 tổng kết Nghị quyết 15-NQ/TW ngày 30/7/2007 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về “tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hệ thống chính trị*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
198. Tỉnh ủy Nghệ An (2017), *Báo cáo số 227-BC/TU ngày 31/10/2017 tổng kết Nghị quyết Trung ương 3 Khóa VIII về Chiến lược cán bộ thời*

- kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
199. Tỉnh ủy Nghệ An (2017), *Báo cáo số 163-BC/TU ngày 01/02/2018 về thực hiện đổi mới phương thức lãnh đạo và xây dựng bộ máy của hệ thống chính trị, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
 200. Tỉnh ủy Nghệ An (2018), *Báo cáo số 309-BC/TU ngày 01/02/2018 sơ kết 5 năm thực hiện Nghị quyết 09-NQ/TU, ngày 13/3/2012 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về "nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở Đảng tỉnh Nghệ An, giai đoạn 2011-2015"*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
 201. Tỉnh ủy Nghệ An (2021), *Báo cáo 15 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 Khóa X về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng đối với hoạt động của hệ thống chính trị*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
 202. Tỉnh ủy Nghệ An (2021), *Đề án 05-ĐA/TU, ngày 11/10/2021 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Nghệ An về xây dựng chương trình, nội dung bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng công tác cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh Nghệ An giai đoạn 2021 - 2023*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
 203. Tỉnh ủy Nghệ An (2022), *Báo cáo 10 năm thực hiện 09-NQ/TU, ngày 13/3/2012 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về "nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của tổ chức cơ sở Đảng tỉnh Nghệ An, giai đoạn 2011-2015"*, Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.
 204. Nguyễn Thị Tĩnh (2018), *Đảng bộ tỉnh Đắc Lắc lãnh đạo xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số từ năm 2005 đến năm 2015*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Lịch sử Đảng, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
 205. Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sầm (2003), *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công*

- ng nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
206. Đặng Văn Trọng (2010), “Bộ đội Biên phòng Nghệ An xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số trong tình hình mới”, *Tạp chí Lịch sử Đảng* (1), tr.16-20.
 207. Nguyễn Thế Trung (2009), “Nghệ An tập trung đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao”, *Tạp chí Cộng sản* (796), tr.21-25.
 208. Nguyễn Xuân Trung, Nguyễn Lê Thy Thương (2021), “Thu hút nhân tài ở Ấn Độ và hàm ý đối với Việt Nam”, *Tạp chí Cộng sản điện tử*, [Truy cập ngày 20/02/2021].
 209. Lê Việt Trung và các cộng sự (2021), “Một số vấn đề về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đáp ứng yêu cầu phát triển thời kỳ mới”, *Tạp chí Xây dựng Đảng điện tử*, [truy cập ngày 26/10/2021].
 210. Hồ Ngọc Trường (2012), *Xây dựng phong cách chủ tịch ủy ban nhân dân xã ở Đồng bằng sông Cửu Long giai đoạn hiện nay*, Luận án tiến sĩ Khoa học Chính trị, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.
 211. Trường Chính trị Nghệ An (2016), *Lịch sử Trường Chính trị Nghệ An (1946 - 2016)*, Nxb. Nghệ An, Nghệ An.
 212. Nguyễn Minh Tuấn (2019), "Công tác tạo nguồn, quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp cơ sở", *Tạp chí Thông tin khoa học lý luận chính trị*, số 5/2019.
 213. Nguyễn Minh Tuấn (chủ biên, 2019), *Tiếp tục đổi mới đồng bộ công tác cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội.
 214. Trần Anh Tuấn (2017), "Sắp xếp lại đội ngũ những người làm việc ở xã - Một yêu cầu bức thiết hiện nay", *Tạp chí Lý luận chính trị*, (7).
 215. UBND tỉnh Nghệ An (1997), *Quyết định số 2373/1997/QĐ-UB ngày*

- 5/6/2013, về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và công chức nhà nước, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
216. UBND tỉnh Nghệ An (1997), *Quyết định số 63/QĐ-UB ngày 23/6/1997 về chế độ khuyến khích người học và quản lý, sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ và công chức Nhà nước trên địa bàn tỉnh Nghệ An*, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
217. UBND tỉnh Nghệ An (1997), *Quyết định số 2073/QĐ-UB ngày 29/6/1997, về việc tăng cường có thời hạn cán bộ, công chức về các xã đặc biệt khó khăn làm công tác xóa đói, giảm nghèo*, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
218. UBND tỉnh Nghệ An (1999), *Chỉ thị số 03 CT/UB.VX, ngày 21/1/1999, về việc thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng công chức Nhà nước năm 1999-2000*, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
219. UBND tỉnh Nghệ An (2003), *Quyết định số 38/QĐ-UB ngày 08/4/2003, về việc hỗ trợ kinh phí cho cán bộ tăng cường tại các xã miền núi vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới*, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
220. UBND tỉnh Nghệ An (2003), *Quyết định số 2497/QĐ-UB ngày 7/7/2003, về đề án triển khai đưa những người tốt nghiệp đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp về đảm nhận các chức danh chuyên môn ở Ủy ban nhân dân cấp xã*, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
221. UBND tỉnh Nghệ An (2004), *Quyết định số 26/QĐ-UBND, ngày 02/4/2004, về việc tiếp nhận và sử dụng những sinh viên tốt nghiệp các ngành kinh tế - kỹ thuật về công tác tại xã, phường, thị trấn tỉnh Nghệ An*, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
222. UBND tỉnh Nghệ An (2007), *Quyết định số 20/2007/QĐ-UBND, ngày 2/10/2007, về phân công, phân cấp quản lý tổ chức bộ máy và cán bộ,*

Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.

223. UBND tỉnh Nghệ An (2008), *Quyết định số 63/2008/QĐ-UBND, ngày 2/10/2008, về phân công, phân cấp quản lý tổ chức bộ máy và cán bộ viên chức*, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
224. UBND tỉnh Nghệ An (2008), *Quyết định số 66/QĐ-UBND, ngày 2/10/2008, ban hành quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo*, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
225. UBND tỉnh Nghệ An (2010), *Quyết định số 65/QĐ-UBND, ngày 26/8/2010, ban hành Quy định một số chính sách đối với nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan Đảng, Mặt trận Tổ quốc, hành chính Nhà nước, sự nghiệp công lập, tổ chức chính trị - xã hội các cấp ở tỉnh Nghệ An*, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
226. UBND tỉnh Nghệ An (2012), *Quyết định số 724/QĐ-UBND, ngày 15/3/2012, ban hành đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã thuộc tỉnh Nghệ An giai đoạn 2012-2020*, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
227. UBND tỉnh Nghệ An (2013), *Quyết định số 486/QĐ-UBND, ngày 4/2/2013, ban hành đề án phát triển đội ngũ công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Nghệ An giai đoạn 2013-2015, có tính đến 2020*, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
228. UBND tỉnh Nghệ An (2013), *Quyết định số 68/QĐ-UBND, ngày 12/02/2013, ban hành Quy định phân công, phân cấp quản lý tổ chức bộ máy và cán bộ, công chức, viên chức*, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
229. UBND tỉnh Nghệ An (2013), *Quyết định số 08/QĐ-UBND, ngày 20/01/2013, về một số chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức là người miền xuôi lên công tác miền núi*, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
230. UBND tỉnh Nghệ An (2013), *Quyết định số 57/QĐ-UBND, ngày*

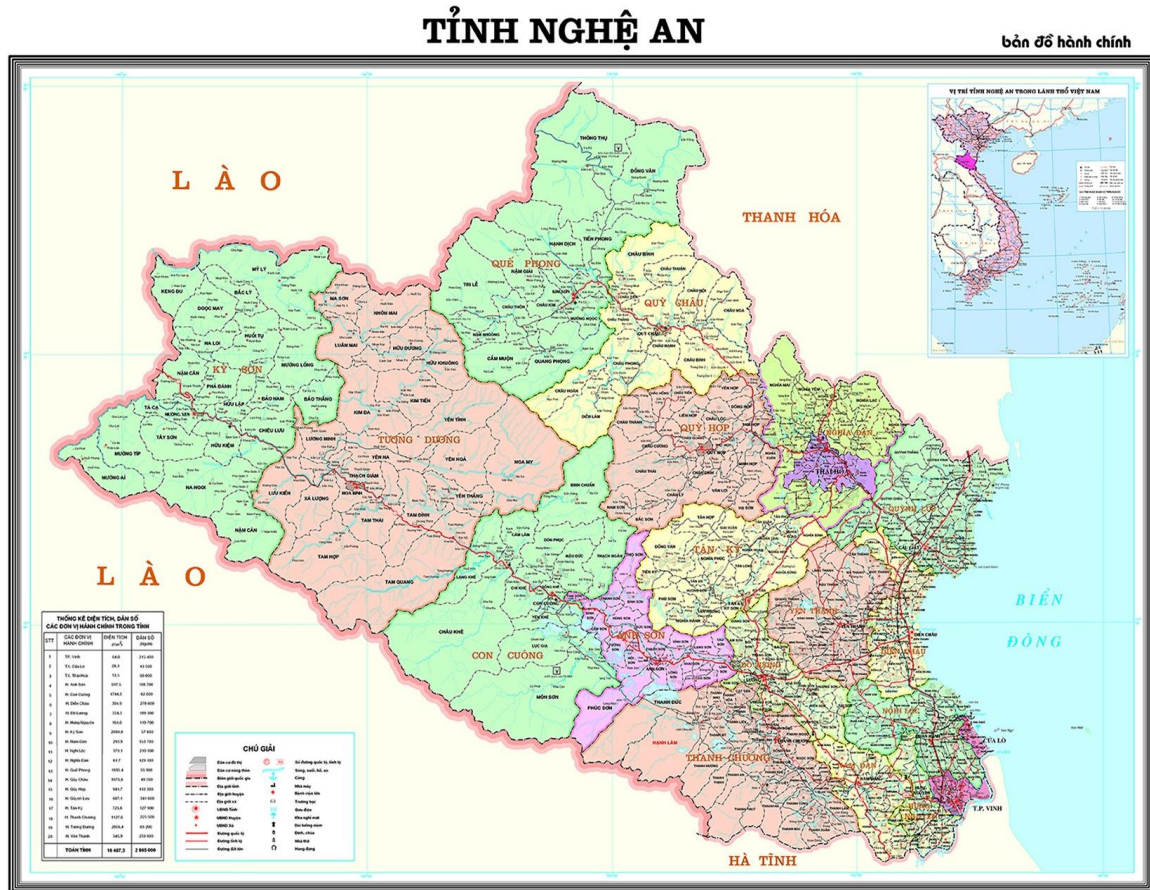
4/10/2013, ban hành Quy định một số chính sách thu hút chất lượng cao và ưu tiên trong tuyển dụng công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Nghệ An, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.

231. UBND tỉnh Nghệ An (2014), Quyết định số 04/QĐ-UBND, ngày 14/01/2014, về sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy định về phân công, phân cấp quản lý tổ chức bộ máy và công chức, viên chức, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
232. UBND tỉnh Nghệ An (2014), Quyết định số 57/QĐ-UBND, ngày 10/8/2014, ban hành Quy định về phân công, phân cấp quản lý tổ chức bộ máy và công chức, viên chức, Lưu tại Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh Nghệ An.
233. Phan Thúy Vân (2013), Thực hiện chính sách đối với cán bộ chủ chốt của hệ thống chính trị phường ở khu vực Tây Nam Bộ giai đoạn hiện nay, Luận án tiến sĩ Chính trị học, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, Hà Nội.

PHỤ LỤC

Phụ lục 01

BẢN ĐỒ HÀNH CHÍNH TỈNH NGHỆ AN



TỶ LỆ 1: 277 000

Phụ lục 02

**BẢNG THỐNG KÊ MỘT SỐ VĂN BẢN CỦA TỈNH ỦY VỀ CÔNG
TÁC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TỪ NĂM 1996 ĐẾN 2005**

TT	Thể loại văn bản	Thời gian ban hành	Trích yếu nội dung
1	Nghị quyết số 02 NQ/TU	05/01/1997	Nghị quyết của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về “Quyết định một số chủ trương, biện pháp lớn về đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ phục vụ phát triển kinh tế xã hội năm 1996 - 2000 và sau năm 2000”
2	Nghị quyết số 08-NQ/TU	16/8/1997	Nghị quyết của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về ban hành chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 3 Khóa VIII về “Chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”
3	Chỉ thị 24 - CT/TU	27/03/1998	Chỉ thị của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh Nghệ An "về công tác quy hoạch cán bộ"
4	Quyết định số 151-QĐ/TU	11/7/2001	Quyết định Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc ban hành Chương trình, kế hoạch bồi dưỡng cán bộ cơ sở xã, phường, thị trấn giai đoạn 2001-2005

TT	Thể loại văn bản	Thời gian ban hành	Trích yếu nội dung
5	Đề án số 01-ĐA/TU	6/11/2002	Đề án Ban Thường vụ Tỉnh ủy về luân chuyển cán bộ lãnh đạo - quản lý tỉnh Nghệ An từ nay đến năm 2005 và những năm tiếp theo
6	Nghị quyết số 14-NQ/TU	16/8/2002	Nghị quyết của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về công tác tổ chức và cán bộ từ nay đến năm 2005 và những năm tiếp theo
7	Quy định số 19-NQ/TU	13/5/2002	Quy định Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, chuyển chuyển cán bộ, nhân viên cơ quan đảng, đoàn thể
8	Quy chế số 8504-QC/TU	10/06/2003	Quy chế của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đánh giá cán bộ

Nguồn: Tổng hợp từ bản lưu tại Phòng Lưu tại Văn phòng Tỉnh ủy Nghệ An.

Phụ lục 03**BẢNG THỐNG KÊ MỘT SỐ VĂN BẢN CỦA TỈNH ỦY VỀ CÔNG
TÁC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TỪ NĂM 2006 ĐẾN 2015**

TT	Thể loại văn bản	Thời gian ban hành	Trích yếu nội dung
1	Đề án số 02-ĐA/TU	11/7/2006	Đề án của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ nữ, cán bộ cơ sở, cán bộ trẻ có triển vọng
2	Nghị quyết số 04-NQ/TU	11/7/2006	Nghị quyết của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2006 - 2010
3	Quy chế số 04-QC/TU	12/06/2006	Quy chế của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đánh giá cán bộ
4	Chỉ thị số 05-CT/TU	11/1/2007	Chỉ thị của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc xây dựng, bổ sung quy hoạch cán bộ từ nay đến năm 2010 và những năm tiếp theo
5	Quyết định số 631-QĐ/TU	20/11/2007	Quyết định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc ban hành quy chế bổ nhiệm cán bộ
6	Quy định số 767-NQ/TU	14/4/2008	Quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, chuyển chuyển cán bộ, công chức cơ quan Đảng, Mặt trận,

TT	Thể loại văn bản	Thời gian ban hành	Trích yếu nội dung
			đoàn thể chính trị - xã hội
7	Quy chế số 06-QC/TU	28/11/2008	Quy chế của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đánh giá cán bộ
8	Kế hoạch số 43-KH/TU	5/5/2009	Kế hoạch của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về thực hiện Kết luận của Hội nghị lần thứ 9 Ban Chấp hành Trung ương Đảng về tiếp tục đẩy mạnh Chiến lược cán bộ từ nay đến năm 2020
9	Quy định số 314-NQ/TU	26/5/2011	Quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc tuyển dụng, tiếp nhận, điều động, chuyển chuyển cán bộ, công chức cơ quan đảng, Mặt trận, đoàn thể chính trị - xã hội
10	Nghị quyết số 08 -NQ/TU	15/3/2012	Nghị quyết của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh “Về phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2020”
11	Thông báo số 521-TB/TU	6/6/2012	Thông báo của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về Đề án bồi dưỡng công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Nghệ An giai đoạn 2012-2015
12	Hướng dẫn số 08-HD/TU	24/12/2012	Hướng dẫn của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công

TT	Thể loại văn bản	Thời gian ban hành	Trích yếu nội dung
			nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước
13	Quyết định số 4358-QĐ/TU	30/7/2013	Quyết định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về ban hành quy chế bổ nhiệm, giới thiệu, ứng cử, bổ nhiệm lại, từ chức, miễn nhiệm, cho thôi giữ chức vụ, điều động, luân chuyển cán bộ
14	Quyết định số 4875-QĐ/TU	25/10/2013	Quyết định Ban Thường vụ Tỉnh ủy về đánh giá, phân loại cán bộ cấp ủy nhiệm kỳ 2010 - 2015, hàng năm đều có công văn hướng dẫn, chỉ đạo việc đánh giá, phân loại cán bộ, đảng viên.
15	Kế hoạch số 173-KH	28/11/2014	Kế hoạch Ban Thường vụ Tỉnh ủy về triển khai 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.

Nguồn: Tổng hợp từ bản lưu tại Phòng Lưu trữ Tỉnh ủy Nghệ An.

Phụ lục 04

**TỔNG HỢP SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XÃ, PHƯỜNG, THỊ TRẤN
CỦA TỈNH NGHỆ AN - NĂM 1996**

TT	Chức danh	Số lượng (người)	Trình độ văn hóa			Trình độ chuyên môn				Trình độ LLCT		
			Tiểu học	THCS	THPT	Sơ cấp	Tr. cấp	CD,	ĐH	S. cấp	Tr. Cấp	Cao cấp
1	Bí thư Đảng ủy	466	2	120	343	69	67	43	29	50	352	28
2	Phó Bí thư Đảng ủy	459	1	91	367	43	51	31	26	72	305	25
3	Chủ tịch HĐND	132		46	86	10	17	7	11	15	84	9
4	Phó Chủ tịch HĐND	462	2	139	321	48	59	14	20	87	222	17
5	Chủ tịch UBND	469		99	370	45	67	74	35	57	320	32
6	Phó Chủ tịch UBND	469	1	119	349	42	72	42	12	109	260	9
7	Chủ tịch MTTQ	468	11	209	248	41	54	15	6	115	216	5
8	Bí thư Đoàn TNCSHCM	468	1	79	388	26	48	43	3	122	139	1
9	Chủ tịch Hội Phụ nữ	469	13	216	240	51	58	3	2	152	213	
10	Chủ tịch Hội Nông dân	457	8	180	269	40	66	30	5	148	148	2
11	Chủ tịch Hội Cựu chiến binh	469	10	210	250	40	52	13	20	117	210	
12	Tổng	4788	49	1508	3229	455	611	315	169	1044	2469	128

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An

Phụ lục 05
TỔNG HỢP SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XÃ, PHƯỜNG, THỊ TRẤN
CỦA TỈNH NGHỆ AN - NĂM 2005

TT	Chức danh	Tổng	Dân tộc	Theo đạo	Giới tính		Độ tuổi				Văn hóa			Chuyên môn				Lý luận chính trị			Quản lý nhà nước		
					Nam	Nữ	Dưới 35	Từ 35-45	Từ 46-55	Trên 55	Tiểu học	Trung học cơ sở	Trung học phổ thông	Chưa đào tạo	Sơ cấp	Trung cấp, Cao đẳng	Đại học, trên Đại học	Sơ cấp	Trung cấp	Cao cấp	Đã bồi dưỡng	Sơ cấp	Trung cấp, Cử nhân
1	Cán bộ Chuyên trách	4900	1012	23	4279	621	636	2235	1766	271	37	1156	3715	2942	507	729	722	858	2471	131	1919	709	264
1	Bí thư Đảng ủy	464	99	1	457	7	11	191	230	32	1	105	358	237	59	55	113	32	371	40	184	110	36
2	Phó Bí thư Đảng ủy	263	24	1	253	10	9	169	73	12	0	22	241	116	37	51	59	34	192	12	88	58	16
3	Trúc đảng	187	71	1	176	11	15	89	88	3	2	51	142	132	12	26	17	31	156	2	88	29	10
4	Chủ tịch HĐND	53	2	0	52	1	2	26	24	1	0	6	47	21	3	19	10	5	40	9	13	15	11
5	Phó Chủ tịch HĐND	458	104	3	419	39	44	253	159	2	0	89	369	269	52	66	71	93	234	9	193	81	26
6	Chủ tịch UBND	468	95	1	462	6	25	299	139	5	2	50	416	189	40	70	169	48	320	29	206	107	39
7	Phó Chủ tịch UBND	677	137	3	655	22	85	474	118	0	5	104	568	312	81	116	168	125	337	12	233	101	41
8	Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc	467	102	7	442	25	5	170	260	32	5	153	309	310	68	54	35	93	230	2	163	35	18
9	Bí thư Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh	468	96	2	454	14	393	73	2	0	0	65	403	354	22	57	35	112	107	2	111	31	18
10	Chủ tịch Hội Phụ nữ	468	91	1	0	468	36	222	192	18	9	174	285	368	52	42	6	104	143	0	107	42	18
11	Chủ tịch Hội Nông dân	458	94	2	440	18	10	211	208	29	6	163	289	329	41	70	18	100	149	2	137	31	8
12	Chủ tịch Hội Cựu chiến binh	469	97	1	469	0	1	58	273	137	7	174	288	305	40	103	21	81	192	12	96	69	23

Nguồn Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An

Phụ lục 06

**TỔNG HỢP SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XÃ, PHƯỜNG, THỊ TRẤN
CỦA TỈNH NGHỆ AN - NĂM 2010**

TT	Chức danh	Tổng	Dân tộc	Tôn giáo	Giới tính		Độ tuổi				Văn hóa			Chuyên môn				Lý luận chính trị			Quản lý nhà nước		
					Nam	Nữ	Dưới 35	Từ 35-45	Từ 46-55	Trên 55	Tiểu học	Trung học cơ sở	Trung học phổ thông	Chưa đào tạo	Sơ cấp	Trung cấp, Cao đẳng	Đại học, trên Đại học	Sơ cấp	Trung cấp	Cao cấp	Đã bồi dưỡng	Sơ cấp	Trung cấp, Cử nhân
1	Cán bộ Chuyên trách	4990	1056	26	4224	766	564	1610	2228	588	38	675	4277	1503	500	1779	1208	1102	3199	95	1829	271	111
1	Bí thư Đảng ủy	472	102	3	456	16	4	96	312	60	1	50	421	134	40	122	176	37	375	43	280	49	45
2	Phó Bí thư	281	49	2	250	31	33	119	117	12	0	13	268	45	23	105	108	37	229	9	135	21	6
3	Trực đảng	195	54	2	182	13	19	84	79	13	3	28	164	50	10	78	57	24	149	1	61	13	3
4	Chủ tịch HĐND	24	8	0	22	2	0	6	12	6	0	3	21	10	0	8	6	3	17	1	5	2	4
5	Phó Chủ tịch HĐND	471	103	2	428	43	17	147	256	51	2	62	407	151	49	162	109	87	348	2	206	23	8
6	Chủ tịch UBND	469	90	2	461	8	11	156	277	25	2	29	438	77	31	120	241	38	372	15	286	44	18
7	Phó Chủ tịch UBND	696	149	6	669	27	48	293	335	20	4	61	631	131	36	278	251	129	490	10	271	40	8
8	Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc	478	105	4	426	52	6	104	253	115	5	103	370	196	74	152	56	105	309	6	141	18	6
9	Bí thư Đoàn	476	101	1	415	61	319	156	1	0	1	23	452	137	36	209	94	191	192	0	104	17	6
10	Chủ tịch Hội Phụ nữ	479	95	2	0	479	78	209	179	13	7	76	396	171	59	227	22	160	243	1	107	13	3
11	Chủ tịch Hội Nông dân	468	100	1	435	33	26	190	216	36	1	85	382	160	48	203	57	150	241	3	130	14	4
12	Chủ tịch Hội Cựu chiến binh	481	100	1	480	1	3	50	191	237	12	142	327	241	94	115	31	141	234	4	103	17	0

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An

Phụ lục 07
TỔNG HỢP SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XÃ, PHƯỜNG, THỊ TRẤN
CỦA TỈNH NGHỆ AN - NĂM 2015

TT	Chức danh	Tổng	Dân tộc	Tôn giáo	Giới tính		Độ tuổi				Văn hóa			Chuyên môn				Lý luận chính trị			Quản lý nhà nước	
					Nam	Nữ	Dưới 30	Từ 30- dưới 45	Từ 46- dưới 55	Trên 55	Tiểu học	Trung học cơ sở	Trung học phổ thông	Chưa đào tạo	Sơ cấp	Trung cấp, Cao đẳng	Đại học, trên Đại học	Sơ cấp	Trung cấp	Cao cấp	Đã bồi dưỡng	Chưa bồi dưỡng
I	Cán bộ Chuyên trách	5 016	1 266	30	4142	884	258	1736	1783	1223	8	207	4 801	673	62	2 059	2 167	754	3497	93	2 538	2 478
1	Bí thư Đảng ủy	480	118	3	21	21	0	103	228	145		8	472	23		125	143	20	393	31	342	138
2	Phó Bí thư	481	124	2	61	85	2	196	181	100		7	474	18	1	194	220	45	393	11	289	192
3	Chủ tịch UBND	470	110	1	18	12	13	135	201	120		18	452	24	1	78	120	35	372	23	333	137
4	Phó Chủ tịch UBND	724	170	2	54	50	11	292	296	113		12	712	24		147	267	77	553	7	424	300
5	Chủ tịch HĐND	8	1			0	0	0	4	4			8		3	1	1	1	6	0	8	
6	Phó Chủ tịch HĐND	485	130	2	57	103	4	163	175	143		17	468	53	2	194	254	55	376	3	274	211
7	Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc	478	126	7	70	86	15	117	179	166	3	38	437	94	3	222	237	77	344	3	230	248
8	Bí thư Đoàn	472	123	4	75	137	168	307		0			472	47	4	158	214	135	230	5	175	297
9	Chủ tịch Hội Nông dân	461	126	5	49	72	23	180	177	83	1	24	436	77	4	224	254	89	297	1	169	292
10	Chủ tịch Hội Phụ nữ	479	121	3	479	473	22	225	177	54		9	470	55	43	255	299	77	312	0	167	312
11	Chủ tịch Hội Cựu chiến binh	478	117	1		24	0	18	165	295	4	74	400	258	1	175	148	143	231	9	127	351

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Nghệ An

Phụ lục 08

**TỔNG HỢP SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XÃ, PHƯỜNG, THỊ TRẤN
CỦA TỈNH THANH HOÁ - NĂM 2015**

TT	Chức danh	Số lượng	Trình độ																		Biết tiếng dân tộc	Đã qua bồi dưỡng	
			Văn hóa			Chuyên môn					Lý luận chính trị				Quản lý hành chính				Ngoại ngữ	Tin học		An ninh	Quốc phòng
			Tiểu học	Trung học cơ sở	Trung học phổ thông	Chưa đào tạo	Sơ cấp	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Sau đại học	Chưa đào tạo	Sơ cấp	Trung cấp	Đại học	Bồi dưỡng	Trung cấp	Đại học					
1	Bí thư Đảng ủy	628	0	32	596	50	13	297	47	201	20	0	3	554	71	101	349	10	104	248	146	459	607
2	Phó Bí thư Đảng ủy	639	0	17	622	53	8	307	29	237	5	5	6	614	14	114	321	10	64	279	163	422	551
3	Chủ tịch HĐND	90	0	7	83	13	2	33	9	32	1	2	3	77	8	20	49	1	27	43	24	99	113
4	Phó Chủ tịch HĐND	632	0	26	606	66	18	346	26	176	0	2	30	592	8	113	278	4	53	225	162	388	531
5	Chủ tịch UBND	609	0	20	589	46	14	278	40	215	16	8	8	564	29	138	309	11	100	306	138	428	549
6	Phó Chủ tịch UBND	892	0	34	858	65	23	398	65	337	4	44	38	788	22	181	355	8	142	402	247	441	724
7	Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam	631	1	47	583	129	43	345	26	88	0	17	40	570	4	128	201	5	34	197	151	332	488
8	Bí thư Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh	635	0	1	634	75	10	294	30	225	1	33	36	562	4	93	132	6	75	310	155	267	482
9	Chủ tịch Hội Liên hiệp Phụ nữ	637	0	24	613	115	35	363	26	98	0	30	30	576	1	100	150	3	28	204	146	232	360
10	Chủ tịch Hội Nông dân	630	1	54	575	136	20	352	39	83	0	27	56	543	4	107	155	0	27	162	148	251	391
11	Chủ tịch Hội Cựu chiến binh	637	1	145	491	245	59	286	21	26	0	96	102	431	8	125	89	2	10	87	142	264	528
Tổng số		6660	3	407	6250	993	245	3299	358	1718	47	264	352	5871	173	1220	2388	60	664	2463	1622	3583	5324

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Thanh Hoá

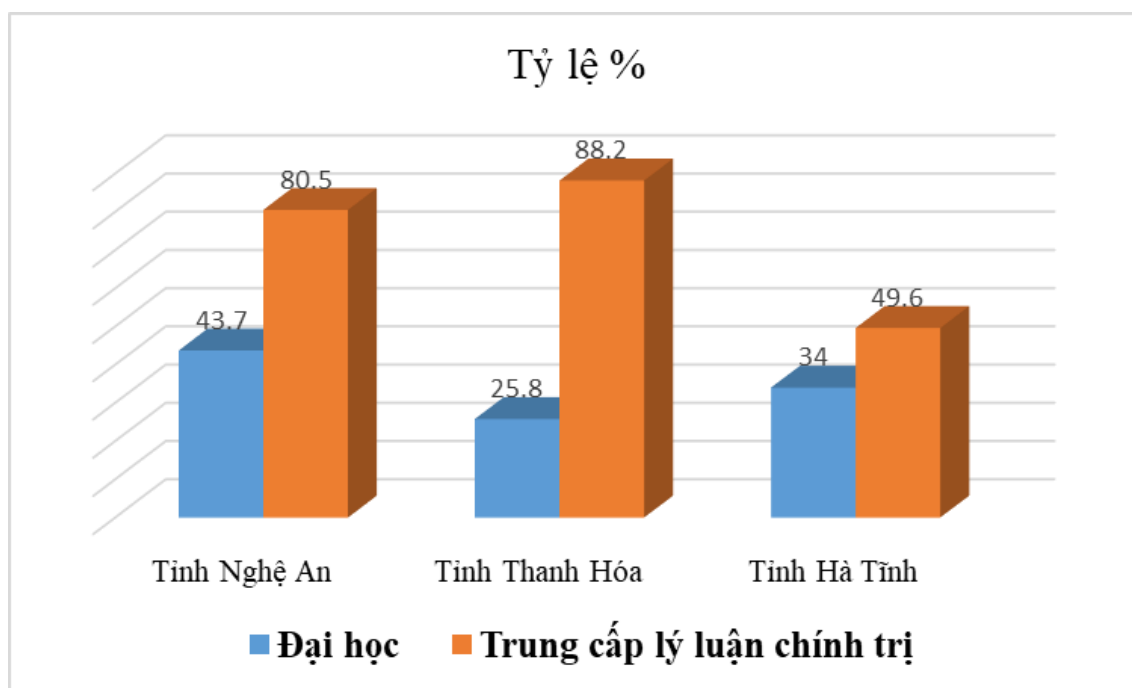
Phụ lục 09
TỔNG HỢP SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC XÃ, PHƯỜNG, THỊ TRẤN
CỦA TỈNH HÀ TĨNH - NĂM 2015

TT	Chức vụ, chức danh Cán bộ công chức	Tổng số Cán bộ công chức	Trình độ văn hoá			Trình độ chuyên môn						Trình độ lý luận chính trị				Trình độ quản lý nhà nước			Trình độ ngoại ngữ	Trình độ tin học
			Tiểu học	Trung cấp cơ sở	Trung học phổ thông	Chưa đào tạo	Sơ cấp	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Thạc sĩ, Tiến sĩ	Sơ cấp	Trung cấp	Cao cấp	Cử nhân	Chưa đào tạo	Chuyên viên	Chuyên viên chính		
1	Bí thư Đảng ủy	57	0	3	54	20	2	9	2	24	0	2	47	5	2	41	16	0	7	24
2	BT+CT (PCT) HĐND	183	0	15	168	62	6	33	0	82	0	14	148	9	3	151	32	0	13	64
3	Bí thư - Chủ tịch UBND	15	0	0	15	0	0	1	0	14	0	0	11	2	1	9	6	0	1	12
4	PBT (TT đảng ủy)	204	0	13	191	56	7	46	2	93	0	10	165	5	3	197	7	0	10	81
5	PBT+CT (PCT) HĐND	67	0	5	62	26	1	11	2	27	0	2	60	0	3	57	10	0	2	27
6	Chủ tịch HĐND	12	0	1	11	4	0	5	0	3	0	0	12	0	0	11	1	0	0	5
7	Phó Chủ tịch HĐND	254	0	23	231	113	10	59	3	69	0	28	199	5	2	244	10	0	11	85
8	Chủ tịch UBND	237	0	9	228	49	3	32	1	149	3	19	177	18	5	193	45	0	26	104
9	Phó Chủ tịch UBND	254	0	16	238	57	2	72	2	121	0	28	183	4	4	235	19	0	14	95
10	Phó Chủ tịch UBND	106	0	5	101	26	2	30	2	46	0	16	69	3	3	99	7	0	14	44
11	CT UB MTTQ	256	0	55	201	155	8	50	2	41	0	27	185	4	3	247	8	0	8	63
12	BT Đoàn TNCSHCM	255	0	1	254	98	4	67	1	85	0	36	150	1	1	254	1	0	23	124
13	Chủ tịch Hội LHPN	256	0	17	239	166	9	61	1	19	0	29	174	2	1	254	2	0	14	81
14	Chủ tịch Hội N.dân	262	0	38	224	147	7	71	2	35	0	37	166	3	1	261	1	0	4	78
15	Chủ tịch Hội CCB	261	0	84	177	211	8	29	9	4	0	42	112	5	2	258	2	0	6	40

Nguồn: Sở Nội vụ tỉnh Hà Tĩnh

Phụ lục 10

**BIỂU ĐỒ TRÌNH ĐỘ VĂN HOÁ, CHUYÊN MÔN
CỦA CÁN BỘ CHỦ CHỐT CẤP CƠ SỞ TỈNH NGHỆ AN, HÀ TĨNH,
THANH HOÁ NĂM 2015**



Biểu đồ 4. Chất lượng cán bộ chủ chốt cấp xã năm 2015

Nguồn: Sở Nội vụ - năm 2015 (tỉnh Nghệ An, tỉnh Thanh Hóa, tỉnh Hà Tĩnh)

Phụ lục 11
PHIẾU PHỎNG VẤN SỐ 1

1. THÔNG TIN CHUNG

- Người được phỏng vấn: **Ông Nguyễn Đình Thiện**
- Chức vụ: Bí thư Đảng ủy kiêm Chủ tịch HĐND xã Thạch Sơn, huyện Anh Sơn, tỉnh Nghệ An.
- Đơn vị: Đảng ủy, UBND xã Thạch Sơn, huyện Anh Sơn, tỉnh Nghệ An.
- Người phỏng vấn: Nghiên cứu sinh (NCS) **Dương Thanh Bình**
- Ngày phỏng vấn: 08 - 02 - 2023.

2. NỘI DUNG PHỎNG VẤN

NCS: *Xin Ông cho biết trong những khó khăn, vướng mắc hiện nay khi chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở?*

Ông Nguyễn Đình Thiện:

Bản thân suy nghĩ trong chỉ đạo xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở có những khó khăn sau:

- Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của cấp trên, của các trường còn nặng lý luận, lý thuyết... dẫn đến khi gặp các tình huống nhất định tại cơ sở việc vận dụng, áp dụng lý luận vào giải quyết tình huống khó khăn.

- Việc tuyển dụng bố trí, đào tạo, chế độ lương, phụ cấp hiện nay cơ bản đáp ứng nhưng nếu không thay đổi, điều chỉnh về lâu dài sẽ thiếu hụt cán bộ vì: Việc bố trí cán bộ hiện nay theo những tiêu chuẩn nhất định, rất ít cán bộ thôn có đủ tiêu chuẩn bổ sung vào đội ngũ cán bộ xã trong khi đối với cán bộ cơ sở một số chức danh nên là người địa phương thì dễ vận động nhân dân hơn.

Cán bộ bán chuyên trách chế độ phụ cấp thấp nên những người có trình độ Đại học họ không nhận nhiệm vụ khi được giao, chưa nói đến việc từ khi nhận nhiệm vụ là bán chuyên trách đến khi bố trí được làm cán bộ chuyên trách không biết bao nhiêu thời gian vì còn tùy thuộc đội ngũ chuyên trách có trống hay không.

- Công tác khen thưởng, động viên ngày càng chặt chẽ, tỷ lệ ít dẫn đến tư tưởng một số cán bộ hiện nay bằng lòng với hiện tại vì có phần đầu thì rất

khó đạt được xuất sắc (tỷ lệ xuất sắc chỉ 20%) còn lại gần như tốt hết, về lâu dài sẽ ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ, sự quyết tâm, sức chiến đấu, cạnh tranh không cao.

- Công tác thanh, kiểm tra ở cơ sở được thực hiện thường xuyên nhưng chất lượng, hiệu quả, cách thức xử lý giải quyết vẫn còn nể nang khi vi phạm điều này có thể dẫn đến tư tưởng một số đội ngũ cán bộ xem nhẹ, tìm cách đối phó, hợp thức hoá...

NCS: Xin Ông cho biết để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ hiện nay, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở cần đáp ứng những tiêu chuẩn gì?

Ông Nguyễn Đình Thiện:

Theo cá nhân suy nghĩ để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ hiện nay, cán bộ chủ chốt cơ sở cần đáp ứng những tiêu chuẩn:

Phải đáp ứng các tiêu chuẩn chung theo quy định về trình độ chuyên môn, chính trị; bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, ý thức tổ chức, kỷ luật... trong đó cần quan tâm mấy tiêu chuẩn sau:

- Phải được rèn luyện, bồi dưỡng, phát hiện từ trong phong trào của nhân dân, qua thực tiễn chứng minh đủ phẩm chất, có năng lực, đủ tin nhiệm của đa số quần chúng nhân dân.

- Phải được đào tạo, bồi dưỡng đầy đủ, phong phú đa dạng, đồng thời cũng phải có chuyên sâu từng ngành lĩnh vực.

Bên cạnh đó, để cán bộ yên tâm làm việc phải có chế độ tiền lương đáp ứng cuộc sống bản thân, gia đình đội ngũ cán bộ vì khi đó mới chuyên tâm lo công tác. Đồng thời, cần có chế tài phát hiện, xử lý cán bộ vi phạm quy định, đủ hiệu lực hiệu quả.

NCS: Xin trân trọng cảm ơn Ông!

Xác nhận

chữ ký của Ông **Nguyễn Đình Thiện**

là đúng

Người trả lời phỏng vấn

Đã ký

Nguyễn Đình Thiện

PHIẾU PHỎNG VẤN SỐ 2

1. THÔNG TIN CHUNG

- Người được phỏng vấn: **Ông Nguyễn Thanh Tuyên**
- Chức vụ: Bí thư Đảng ủy kiêm Chủ tịch Ủy ban nhân dân phường Thu Thủy, Thị xã Cửa Lò, tỉnh Nghệ An.
- Đơn vị: Đảng ủy, Ủy ban nhân dân phường Thu Thủy, Thị xã Cửa Lò, tỉnh Nghệ An.
- Người phỏng vấn: Nghiên cứu sinh (NCS) - **Dương Thanh Bình**
- Ngày phỏng vấn: 08 - 02 - 2023.

2. NỘI DUNG PHỎNG VẤN

NCS: *Xin Ông cho biết nguyên nhân nào dẫn đến những hạn chế, yếu kém của đội ngũ cán bộ chủ chốt cơ sở hiện nay?*

Ông Nguyễn Thanh Tuyên

Những bất cập, hạn chế của cán bộ chủ chốt cơ sở:

- Ngành nghề đào tạo trước khi được tuyển dụng chưa phù hợp với thực tế quản lý cấp ở cơ sở.
- Chế độ, chính sách (Lương, phụ cấp) chưa phù hợp (quá thấp), dẫn đến cán bộ chưa yên tâm công tác.
- Các quy định pháp luật chưa hoàn thiện, chồng chéo, dẫn đến việc khó thực hiện.
- Kinh phí hoạt động của Đảng ủy, Chính quyền và các đoàn thể còn nhiều khó khăn.

NCS: *Xin Ông cho biết để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ hiện nay, cán bộ chủ chốt cấp cơ sở cần có những tiêu chuẩn gì?*

Ông Nguyễn Thanh Tuyên

Những tiêu chuẩn cần có:

- Phải có ngành nghề, chuyên môn phù hợp với điều kiện thực tế của cơ sở.

- Có tinh thần yêu nước sâu sắc, kiên định mục tiêu của Đảng và chế độ, có khả năng tổ chức và vận động nhân dân.

- Cán bộ phải có phẩm chất đạo đức; luôn công tâm, chuyên nghiệp, tận tụy với dân, không có những biểu hiện nhũn nhũn, tham nhũng “vặt”. Có ý thức tổ chức, kỷ luật cao.

- Cán bộ phải có đức tính trung thực; không có biểu hiện của chủ nghĩa cơ hội; gắn bó với dân, được sự tín nhiệm của nhân dân.

- Có trình độ học vấn, chuyên môn, lý luận chính trị, nắm vững quan điểm, chính sách; có đủ năng lực và đảm bảo sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ.

- Cán bộ phải có tuổi đời còn trẻ (dưới 40 tuổi là tốt nhất), có uy tín trong nhân dân. Có tính đột phá, dám làm, dám chịu trách nhiệm, thường xuyên đổi mới trong tổ chức thực hiện các nhiệm vụ được giao.

NCS: *Xin trân trọng cảm ơn Ông!*

Người trả lời phỏng vấn

Xác nhận

chữ ký của Ông **Nguyễn Thanh Tuyên**

là đúng

Đã ký

Nguyễn Thanh Tuyên