Cơ quan: Tỉnh ủy Quảng Ngãi
Email: VanThu@TUQuangNgai

TỈNH ỦY QUẢNG NGÃI * Số 298-KL/TU	**ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM** *Quảng Ngãi, ngày 13 tháng 4 năm 2021*

KẾT LUẬN

CỦA HỘI NGHỊ TỈNH ỦY LẦN THỨ 3, KHÓA XX

Về tiếp tục phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ

Hội nghị Tỉnh ủy lần thứ 3, khóa XX sơ kết việc thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về công tác cán bộ *(sau đây viết tắt là Nghị quyết 26*) và tổng kết việc thực hiện Kết luận số 17-KL/TU ngày 19/4/2016 của Tỉnh ủy khóa XIX về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực trong hệ thống chính trị và phục vụ sản xuất kinh doanh giai đoạn 2016 - 2020 *(sau đây viết tắt là Kết luận 17)*, thảo luận và kết luận như sau:

I. Về kết quả thực hiện Nghị quyết 26 và Kết luận 17

1. Ban Thường vụ Tỉnh ủy và các cấp ủy, các cơ quan có liên quan đã kịp thời ban hành nhiều văn bản lãnh đạo, chỉ đạo, quán triệt thực hiện. Qua 02 năm thực hiện Nghị quyết 26 và 05 năm thực hiện Kết luận 17, nguồn nhân lực của tỉnh đã có những chuyển biến tích cực.

Đội ngũ cán bộ các cấp đã trưởng thành và phát triển về nhiều mặt. Công tác cán bộ đã bám sát các quan điểm, nguyên tắc của Đảng, ngày càng đi vào nền nếp, đạt được những kết quả quan trọng. Hệ thống văn bản quy định về cán bộ, công chức, viên chức và công tác cán bộ được các cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương rà soát, bổ sung và ban hành mới phù hợp với quy định của Trung ương và tình hình thực tế. Công tác tuyển dụng đã có nhiều đổi mới. Công tác nhận xét, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển cán bộ thực hiện ngày càng chặt chẽ, dân chủ, công khai, minh bạch theo quy trình, thủ tục, tiêu chuẩn, điều kiện; đã kịp thời ban hành Kế hoạch thực hiện Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong tình hình mới và từng bước tiến tới bảo đảm tỷ lệ, số lượng cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số trong cơ quan, đơn vị. Sự phối hợp giữa các cơ quan trong công tác cán bộ và mối quan hệ giữa các khâu trong công tác quản lý cán bộ được thiết lập rõ ràng, chặt chẽ hơn, tạo tiền đề, cơ sở cho nhau, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác cán bộ. Chủ trương luân chuyển kết hợp với bố trí một số chức danh lãnh đạo không là người địa phương đạt

được kết quả tích cực. Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã đã được chuẩn hóa cơ bản về văn bằng, chứng chỉ. Công tác kiểm tra, giám sát, bảo vệ chính trị nội bộ được quan tâm, thực hiện có hiệu quả; kỷ cương, kỷ luật được tăng cường; triển khai xây dựng và phê duyệt Đề án vị trí việc làm; tiêu chuẩn chức danh, yêu cầu kiến thức, kỹ năng cho từng vị trí việc làm được xác định rõ ràng, cụ thể, góp phần quan trọng vào việc từng bước chuẩn hóa, cơ cấu lại và nâng cao tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Thực hiện tốt việc tinh giản biên chế, bảo đảm lộ trình đến năm 2021 giảm tối thiểu là 10% theo quy định.

Chất lượng giáo dục và đào tạo ở các cấp học không ngừng được nâng lên; đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, nhà giáo tiếp tục được chuẩn hóa. Cơ sở vật chất, hệ thống trường học được đầu tư, sắp xếp hợp lý hơn. Phân luồng học sinh trung học cơ sở, định hướng nghề nghiệp ở trung học phổ thông bước đầu chuyển biến tích cực; giáo dục nghề nghiệp đã có tiến bộ về số lượng, chất lượng. Chính sách khuyến khích, thu hút sinh viên, nguồn nhân lực có trình độ cao được chú trọng. Chất lượng nhân lực trong lĩnh vực y tế được nâng lên, góp phần đáp ứng cơ bản nhu cầu chăm sóc sức khỏe của nhân dân.

Công tác đào tạo nghề và giải quyết việc làm ngày càng được xã hội quan tâm. Lao động qua đào tạo nghề chiếm tỷ lệ ngày càng cao trong cơ cấu lao động của tỉnh (tăng 10% so với giai đoạn 2011 - 2015)[1]. Việc thực hiện sắp xếp, đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã tạo điều kiện cho các cơ sở đào tạo nghề từng bước tự chủ về tài chính; chủ động, linh hoạt trong việc lựa chọn ngành, nghề đào tạo đáp ứng yêu cầu của người học; chất lượng đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ngày càng được nâng cao; cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học của các trường đào tạo ngày càng hiện đại; đào tạo gắn liền với sử dụng; đổi mới chương trình đào tạo, nâng dần sự tương thích giữa chất lượng đào tạo và yêu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế.

2. Bên cạnh đó, nguồn nhân lực của tỉnh cũng bộc lộ nhiều mặt hạn chế, bất cập: tình trạng vừa thừa, vừa thiếu và cơ cấu không phù hợp xảy ra ở nhiều nơi, nhất là tình trạng thừa, thiếu giáo viên cục bộ ở các cấp học; hẫng hụt đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở một số ngành, địa phương. Khi thực hiện Luật Giáo dục năm 2019, nhiều giáo viên mầm non, tiểu học và trung học cơ sở chưa đủ chuẩn. Tỉ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đạt mục tiêu đề ra. Thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành trên nhiều lĩnh vực. Năng lực

[1] Giai đoạn 2011-2015, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề là 45%. Giai đoạn 2026-2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề là 55%.

của đội ngũ cán bộ chưa tương xứng với văn bằng, chứng chỉ được cấp, nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, chưa quan tâm đúng mức đến kỹ năng xã hội, khả năng tự học và kỹ năng sáng tạo,…; trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường mạng điện tử, môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ làm công tác tham mưu thiếu gương mẫu, uy tín thấp, năng lực, phẩm chất chưa ngang tầm nhiệm vụ. Chính sách thu hút, ưu đãi nguồn nhân lực chất lượng cao đến công tác, làm việc tại tỉnh còn gặp nhiều khó khăn, bất cập; kết quả thu hút chưa đạt yêu cầu, từ năm 2018 đến nay không thu hút được.

Công tác cán bộ còn nhiều hạn chế, bất cập. Việc thực hiện một số nội dung còn hình thức. Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của một số địa phương, cơ quan, đơn vị chưa bảo đảm tính chiến lược, chưa bảo đảm cân đối về cơ cấu, thiếu tính tổng thể, liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương. Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có trường hợp chưa gắn kết với quy hoạch, nhu cầu thiết yếu của vị trí việc làm. Công tác luân chuyển chưa được chú trọng đúng mức; số lượng cán bộ luân chuyển còn ít; còn có trường hợp cán bộ luân chuyển chưa bảo đảm thời gian quy định đã bố trí công tác khác. Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể, không ít trường hợp ở một số cơ quan, địa phương còn cảm tính, nể nang. Số lượng cán bộ được đánh giá hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ vượt khung quy định. Công tác cán bộ để xảy ra sai sót, vi phạm, Ủy ban Kiểm tra Trung ương kết luận đến mức phải xử lý trách nhiệm, kỷ luật.

Việc ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác của cán bộ, công chức, viên chức chưa đạt theo yêu cầu; nhiều cán bộ chưa đủ năng lực làm việc trong môi trường điện tử. Chỉ số đánh giá, xếp hạng mức độ sẵn sàng cho phát triển và ứng dụng công nghệ thông tin (ITC index) của tỉnh Quảng Ngãi trong những năm qua tuy có tăng nhưng vẫn ở mức trung bình thấp so với các tỉnh, thành trong nước. Chuyển dịch cơ cấu lao động còn chậm, chưa phù hợp với cơ cấu kinh tế. Chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp; mối quan hệ giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp còn hạn chế.

3. Thực trạng trên do nhiều nguyên nhân. Các cấp ủy, chính quyền chưa quyết liệt trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Nhiều tổ chức đảng, cơ quan chưa coi trọng đúng mức công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Sự phối hợp giữa các cấp, các ngành trong thực hiện Kết luận 17 chưa thật đồng bộ, chặt chẽ. Năng

lực khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực còn thấp, một số chủ trương, nhiệm vụ đề ra chưa sát tình hình thực tế của cơ quan, đơn vị, địa phương. Một số cơ chế, chính sách của tỉnh chưa thay đổi kịp thời so với các văn bản của Trung ương. Cơ quan tham mưu và đội ngũ cán bộ tham mưu về công tác cán bộ, công chức, viên chức và phát triển nguồn nhân lực thiếu tính chuyên nghiệp, chưa ngang tầm nhiệm vụ. Một số khâu trong công tác cán bộ thực hiện chưa tốt. Công tác giám sát, kiểm tra, phản biện của các cơ quan chức năng, Mặt trận và các đoàn thể về lĩnh vực này còn ít và chưa sâu sát, hiệu quả chưa cao. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng còn chạy theo chỉ tiêu, số lượng, chạy theo bằng cấp, chứng chỉ, chưa chú trọng đến chất lượng, yêu cầu chuyên môn của vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức. Công tác nhận xét, đánh giá cán bộ còn xuê xoa, dễ dãi, cảm tính. Vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu chưa được phát huy đúng mức. Công tác giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh chưa được chú trọng, chưa đi vào chiều sâu và hiệu quả còn thấp. Một bộ phận người lao động còn nặng về bằng cấp mà xem nhẹ việc học nghề để lập thân, lập nghiệp. Cơ chế, chính sách khuyến khích và môi trường làm việc của tỉnh chưa thông thoáng, chưa đủ sức hấp dẫn để thu hút, giữ chân sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, người có năng lực, trình độ cao đến làm việc và cống hiến.

II. Một số nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu trong thời gian đến để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ

1. Tăng cường tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực. Tiếp tục triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, khóa XII về xây dựng chỉnh đốn Đảng gắn với việc thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị về học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; thực hiện các quy định về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ chốt các cấp theo Quy định số 101-QĐ/TW ngày 07/6/2012 của Ban Bí thư, Quy định số 55-QĐ/TW ngày 19/12/2016 của Bộ Chính trị; Quy định số 08-QĐi/TW ngày 25/10/2018 của Ban Chấp hành Trung ương. Cụ thể hóa và triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội XX của Đảng bộ tỉnh. Thực hiện đồng bộ các chính sách, giải pháp phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; đặc biệt là yêu cầu các cấp ủy đảng, các tập thể, cá nhân có thẩm quyền về công tác cán bộ phải giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ, công tâm, khách quan, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ.

Chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ kế cận; chủ động, tích cực phát hiện, thu hút, trọng dụng người có đức, có tài, khát khao cống hiến. Bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

2. Tiếp tục triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp đã nêu trong Kế hoạch số 32-KH/TU ngày 21/6/2016 của Tỉnh ủy về thực hiện Kết luận 17 và Kế hoạch số 156-KH/TU ngày 17/9/2018 của Tỉnh ủy về thực hiện Nghị quyết 26; những nhiệm vụ liên quan đến phát triển nguồn nhân lực đã xác định rõ trong Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX *(có Phụ lục kèm theo).*

3. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý và người đứng đầu các cơ quan của tỉnh có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Nâng cao chất lượng khảo sát, đánh giá thực trạng và dự báo nhu cầu nhân lực trong hệ thống chính trị của các cơ quan, địa phương, đơn vị; rà soát, bổ sung, xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của cơ quan, địa phương, đơn vị và của tỉnh đến năm 2030 và những năm tiếp theo.

4. Các cấp ủy, người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương chú trọng lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác liên quan đến nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực của tỉnh từ tỉnh đến cơ sở phải *"trung thành, trung thực, gương mẫu, trong sáng, tinh thông và chuyên nghiệp",* ngang tầm nhiệm vụ được giao. Chú trọng lựa chọn và bố trí đúng người đứng đầu cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy các cấp.

5. Nghiên cứu tham mưu ban hành chính sách và triển khai có hiệu quả chủ trương thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo tinh thần Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị, Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn thi hành. Trước hết là rà soát, sàng lọc, phát hiện, chọn cử cán bộ trẻ có phẩm chất tốt, có tiềm năng để cử đi đào tạo nâng cao trình độ tại các cơ sở đào tạo uy tín ở trong và ngoài nước chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận về khoa học, công nghệ và lãnh đạo, quản lý cho 10, 15 và 20 năm sau.

6. Tiếp tục hoàn thiện thể chế Đảng lãnh đạo công tác cán bộ; cải cách thủ tục hành chính và đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong công tác cán bộ; kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ. Tiếp tục rà soát, hoàn thiện các quy định hiện hành và xây dựng các quy định mới liên quan đến tất cả các khâu trong công tác cán bộ, công chức, viên chức. Trong đó, tập trung vào tiêu chuẩn cán bộ và quy trình công tác cán bộ ở

tất cả các cấp trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở; coi trọng tiêu chuẩn năng lực thực tiễn đã được khẳng định.

7. Tiếp tục đổi mới, kiện toàn và từng bước hoàn thiện tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả gắn với nâng cao chất lượng và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và tinh giản biên chế. Hoàn thiện hệ thống danh mục, bản mô tả vị trí việc làm cán bộ, công chức, viên chức làm cơ sở cho việc quản lý.

8. Chuẩn bị nguồn lực cho chuyển đổi số, phát triển kinh tế số, xã hội số, trong đó ưu tiên phát triển nhân lực về chuyển đổi số phục vụ cho công tác trong lãnh đạo, quản lý, giáo dục và đào tạo, y tế,... theo kịp yêu cầu của thời đại; phấn đấu nâng chỉ số sẵn sàng ứng dụng công nghệ thông tin của tỉnh (ITC index) đạt mức trung bình khá của cả nước trước năm 2025. Thực hiện phổ cập kỹ năng số, kỹ năng bảo đảm an toàn an ninh mạng đạt trình độ cơ bản cho người dân theo lộ trình. Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục các cấp đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

9. Đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và nhân dân về tầm quan trọng của đào tạo nghề và học nghề để lập thân, lập nghiệp. Chú trọng công tác hướng nghiệp, phân luồng và liên thông đào tạo. Tiếp tục thực hiện tốt các chính sách hỗ trợ học nghề, chuyển đổi nghề, giải quyết việc làm; tăng cường liên kết giữa nhà nước, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo nghề và người lao động; tập trung hoàn thiện và nâng cao chất lượng của hệ thống thông tin dự báo về thị trường lao động và chất lượng dịch vụ việc làm.

10. Giao cho Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo Ủy ban nhân dân tỉnh:

- Tăng cường các biện pháp, giải pháp bảo đảm chuẩn hóa giáo viên các bậc học mầm non, tiểu học, trung học cơ sở giai đoạn 2021 - 2025 và những năm tiếp theo; nâng cao chất lượng dạy và học ngoại ngữ ở các cấp học.

- Xây dựng Đề án phát triển nguồn nhân lực để thực hiện đạt các chỉ tiêu trong lĩnh vực y tế đã đề ra trong Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX hướng đến đạt mức trung bình của cả nước các chỉ tiêu về y tế và chăm sóc sức khỏe người dân.

- Xây dựng chính sách và có kế hoạch thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ ở các lĩnh vực tỉnh cần ưu tiên thu hút giai đoạn 2021 - 2025.

- Tiếp tục xây dựng mới, sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện chính sách hướng nghiệp và đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động và nhu cầu lao động xã hội; gắn đào tạo nghề với giải

quyết việc làm và đẩy mạnh đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

- Đánh giá sơ kết 04 năm thực hiện Quyết định số 62/QĐ-UBND ngày 16/01/2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc ban hành Kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới của tỉnh Quảng Ngãi. Trên cơ sở đó, đề ra các nhiệm vụ, giải pháp mới nhằm phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở giai đoạn 2021 - 2025 và những năm tiếp theo. Chú trọng các giải pháp nâng dần tỷ lệ giáo viên là người địa phương ở các huyện miền núi để ổn định lâu dài cho sự nghiệp giáo dục ở miền núi.

- Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở giai đoạn 2021 - 2025.

III. Tổ chức thực hiện

1. Các cơ quan chuyên trách tham mưu giúp việc Tỉnh ủy, các ban cán sự đảng, đảng đoàn, các huyện ủy, thị ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao có trách nhiệm xây dựng kế hoạch chi tiết, cụ thể; phân công trách nhiệm rõ ràng để thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp được nêu trong Kết luận này.

2. Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo Ủy ban nhân dân tỉnh rà soát, sửa đổi, bổ sung, ban hành hoặc trình Hội đồng nhân dân tỉnh ban hành theo thẩm quyền: Quy định về tuyển chọn, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; Chính sách tuyển chọn học sinh giỏi, xuất sắc tốt nghiệp ở các trường trung học phổ thông trên địa bàn tỉnh và sinh viên giỏi, xuất sắc ở các trường đại học có uy tín để cử đi đào tạo đại học, sau đại học trong và ngoài nước; Chính sách tuyển dụng, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao; Chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cho doanh nhân; Quy định về sử dụng ngân sách để hỗ trợ đào tạo nghề và các cơ chế chính sách khác để thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX và Kết luận này.

3. Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới: Quy định về tiêu chuẩn chức danh cán bộ; Quy định về khung tiêu chí đánh giá cán bộ; Quy định về phân cấp cán bộ và quy trình bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử; Quy chế phối hợp trách nhiệm về giám sát, kiểm tra cán bộ và công tác cán bộ,...

4. Đảng đoàn Hội đồng nhân dân tỉnh, Đảng đoàn Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh, đảng đoàn các đoàn thể chính trị - xã hội cấp tỉnh

thực hiện tốt chức năng phối hợp, giám sát, phản biện việc xây dựng và thực hiện các chính sách liên quan đến Kết luận này, góp phần thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

5. Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với Văn phòng Tỉnh ủy, Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy và các cơ quan liên quan theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Kết luận này; định kỳ báo cáo Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

T/M TỈNH ỦY
BÍ THƯ

Bùi Thị Quỳnh Vân

Nơi nhận
- Ban Bí thư Trung ương Đảng *(để báo cáo),*
- Các đảng đoàn, ban cán sự đảng, Ban Thường vụ Tỉnh đoàn,
- Các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy,
- Các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Tỉnh ủy,
- Các huyện ủy, thị ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy,
- Các sở, ban, ngành tỉnh,
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- C, PCVPTU; P. Tổng hợp (VPTU)
- P. Tổ chức - Cán bộ (BTCTU),
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.