

THÀNH ỦY CẦN THƠ*
Số 10-KH/TU**ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM***Cần Thơ, ngày 22 tháng 01 năm 2007***KẾ HOẠCH**

**về quy hoạch và đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý
thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước
(giai đoạn 2006 – 2020)**

Thực hiện Nghị quyết 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 các chỉ thị, quy định, hướng dẫn của Trung ương về công tác đào tạo cán bộ, Ban Thường vụ Thành ủy đề ra kế hoạch về quy hoạch và đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (giai đoạn 2006 – 2020), như sau:

I. TÌNH HÌNH CÔNG TÁC QUY HOẠCH, ĐÀO TẠO CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ TỪ NĂM 2004 ĐẾN NAY :

Phát huy và kế thừa những kinh nghiệm trước đây trong tổ chức thực hiện Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) về chiến lược cán bộ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và các chỉ thị, nghị quyết tiếp theo của Trung ương về công tác cán bộ. Sau khi tách tỉnh (01/01/2004), Thành ủy đã lãnh đạo nhanh chóng sắp xếp, ổn định tổ chức, bộ máy và cán bộ của hệ thống chính trị từ thành phố đến cơ sở; đồng thời tập trung thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ, nhất là đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý. Nhiều cấp ủy đảng, lãnh đạo các sở, ban, ngành, Mặt trận, đoàn thể nhận thức đúng ý nghĩa, mục đích, tầm quan trọng của công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ, quan tâm chỉ đạo thực hiện, chủ động chuẩn bị nguồn cán bộ có phẩm chất, năng lực đáp ứng cho yêu cầu xây dựng và phát triển của thành phố trong thời kỳ mới, đặc biệt đã phục vụ tốt cho công tác nhân sự bầu cử hội đồng nhân dân, ủy ban nhân dân nhiệm kỳ 2004 – 2009; nhân sự cấp ủy nhiệm kỳ 2005 – 2010 các cấp; từng bước thực hiện đào tạo, đề bạt bổ nhiệm, luân chuyển, giới thiệu nhân sự để bầu cử theo quy hoạch, khắc phục dần tình trạng khép kín, bị động, chấp vá trong bố trí, sử dụng cán bộ.

Tuy nhiên, công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ trong thời gian qua cũng đã bộc lộ một số nhược điểm, tồn tại:

- Từ nhận thức đến việc triển khai thực hiện chủ trương về công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ ở một số nơi chưa được nghiêm túc, chưa gắn chặt giữa quy hoạch với đào tạo và các khâu khác, chưa kết hợp chặt chẽ giữa yêu cầu trước mắt với yêu cầu lâu dài để tạo nguồn từ xa, vẫn còn biểu hiện, “chữa cháy”, “chắp vá” trong quy hoạch, đào tạo cán bộ.

- Một số cấp ủy đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị chưa chủ động xây dựng quy hoạch cán bộ hoặc có quy hoạch nhưng chưa quan tâm theo dõi bồi dưỡng giúp đỡ cán bộ diện quy hoạch, nên cán bộ dự nguồn còn hạn chế cả về số lượng lẫn chất lượng; không ít trường hợp chưa đảm tiêu chuẩn, tuổi đời bình quân cao, thiếu chú ý cán bộ nữ, cán bộ trẻ; chưa thực hiện định kỳ rà soát, đánh giá cán bộ để bổ sung, điều chỉnh quy hoạch; chưa xây dựng quy hoạch cán bộ cho hệ thống chính trị thành phố một cách tổng thể, mang tính chiến lược.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ còn dàn trải, thiếu toàn diện, chất lượng, hiệu quả chưa cao, nên chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của thành phố và nhiệm vụ của từng ngành, từng cấp; chưa có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với từng loại cán bộ, nhiều cán bộ đương nhiệm và dự bị chưa đạt tiêu chuẩn đào tạo theo chức danh, vẫn còn tình trạng đê bom, bồi nhiệm trước, đào tạo sau do bị hằng hụt cán bộ. Số lượng cán bộ có trình độ trên đại học còn quá ít (kể cả cán bộ chuyên môn, khoa học, kỹ thuật), đội ngũ cán bộ chủ chốt ở cơ sở chưa được đào tạo qua đại học còn khá nhiều, thậm chí có trường hợp chưa tốt nghiệp trung học phổ thông. Một số nơi còn nặng đào tạo theo hình thức tại chức “vừa học, vừa làm” nên chất lượng kém, trong khi đó chưa chú trọng bồi dưỡng cán bộ trẻ đã qua đào tạo chính quy.

- Chính sách thu hút nhân tài, cán bộ có trình độ khoa học, kỹ thuật cao về thành phố và chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học về xã, phường, thị trấn công tác còn đơn điệu, hiệu quả thấp, nên thiếu cán bộ giỏi để phục vụ cho yêu cầu trước mắt cũng như quy hoạch cán bộ dự nguồn.

Những hạn chế, tồn tại trên có nhiều nguyên nhân, nhưng chủ yếu do một số cấp ủy, lãnh đạo đơn vị, nhất là người đứng đầu chưa nhận thức đầy đủ tầm quan trọng về công tác quy hoạch, đào tạo, thiếu quan tâm, lãnh đạo và nghiên cứu đề ra các giải pháp, biện pháp cụ thể để thực hiện; thiếu kiểm tra uốn nắn, bổ sung quy trình và cách làm cũng chưa được hướng dẫn đồng bộ.

II. VỀ QUY HOẠCH CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ GIAI ĐOẠN 2006 – 2020 :

A. Mục đích, yêu cầu, quan điểm, nguyên tắc và phương châm :

1. Mục đích, yêu cầu :

- Tạo sự chủ động về đào tạo, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý khắc phục tình trạng hổn hển, chắp vá như vừa qua; bảo đảm tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, giữ vững khối đoàn kết, nhất quán về tư tưởng, quan điểm và sự ổn định chính trị.

- Chuẩn bị từ xa và tạo nguồn cán bộ dồi dào làm cơ sở để đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ đảm nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị bảo đảm về cơ cấu, tiêu chuẩn, vững vàng về chính trị, trong sáng về đạo đức, có tầm trí tuệ cao, thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển thành phố trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

2. Quan điểm :

- Lấy việc phục vụ nhiệm vụ chính trị trong từng thời kỳ cách mạng để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; phải thông qua thực tiễn trong sự nghiệp đổi mới, phong trào thi đua yêu nước của quần chúng nhân dân để phát hiện, lựa chọn những người có phẩm chất và năng lực, nhất là năng lực chỉ đạo thực tiễn tốt, làm việc năng động, sáng tạo, có hiệu quả, cũng như các nhân tố mới có nhiều triển vọng phát triển đưa vào quy hoạch.

- Có quan điểm giai cấp công nhân trong công tác quy hoạch cán bộ; chủ động và sớm phát hiện cán bộ có triển vọng, các tài năng trẻ từ thực tiễn đưa vào quy hoạch dự nguồn cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước. Chú ý nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ, xuất thân từ công nhân, nông dân, con em cán bộ, đảng viên, gia đình có công với cách mạng, cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ nữ. Kiên quyết chống những biểu hiện tư tưởng cục bộ, định kiến cá nhân, nể nang trong công tác quy hoạch.

- Thực hiện đồng thời quy hoạch theo nhiệm kỳ và quy hoạch dài hạn, gắn với luân chuyển cán bộ đã được đào tạo cơ bản từ thành phố xuống quận, huyện và từ quận, huyện xuống cơ sở, thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học về công tác ở xã, phường, thị trấn, góp phần nâng cao chất lượng cán bộ các ngành, các cấp, đặc biệt ở cơ sở và tạo nguồn cán bộ từ xa cho cấp quận, huyện và thành phố.

3. Nguyên tắc :

- Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý phải đặt dưới sự lãnh đạo tập trung, thống nhất của các cấp ủy đảng, đồng thời có sự phân cấp hợp lý về thẩm quyền quy hoạch cán bộ, phù hợp với phân cấp quản lý, sử dụng cán bộ.

- Thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác quy hoạch cán bộ; Đảng thống nhất lãnh đạo và quản lý đội ngũ cán bộ, bảo đảm vai trò lãnh đạo tập trung của cấp ủy, đi đôi với việc phát huy trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị, nhất là người đứng đầu; đồng thời mở rộng dân chủ trong việc phát hiện nguồn, phát hiện tài năng.

4. Phương châm :

- Quy hoạch cán bộ phải thực sự gắn kết với các khâu khác trong công tác cán bộ như: nhận xét, đánh giá cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; luân chuyển, sắp xếp, bố trí, sử dụng cán bộ; chính sách đối với cán bộ ... Đánh giá đúng cán bộ là khâu quan trọng nhất, phải thực hiện trước khi tiến hành quy hoạch, là tiền đề cho việc bố trí cán bộ và quy hoạch cán bộ; đồng thời quy hoạch cán bộ là cơ sở để thực hiện luân chuyển, đào tạo cán bộ cho nhu cầu trước mắt và lâu dài.

- Thực hiện quy hoạch “mở” và “động”:

+ Quy hoạch “mở”, là một chức danh cần quy hoạch nhiều người và một người có thể quy hoạch vào một số chức danh mà họ có khả năng đảm nhận; không khép kín trong từng địa phương, đơn vị; không chỉ đưa vào quy hoạch những cán bộ hiện đang công tác tại địa phương, đơn vị mà còn mở rộng nguồn, đưa vào quy hoạch cả cán bộ công tác tại địa phương, đơn vị khác có đủ tiêu chuẩn và điều kiện đảm nhiệm được chức danh quy hoạch.

+ Quy hoạch “động”, là quy hoạch được rà soát thường xuyên để bổ sung, điều chỉnh hàng năm, theo sát sự phát triển của cán bộ; đưa ra khỏi quy hoạch những người không còn đủ tiêu chuẩn và điều kiện, không có triển vọng phát triển, những người không còn đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn; đồng thời bổ sung vào quy hoạch những nhân tố mới.

- Quy hoạch cán bộ phải đồng bộ từ trên xuống dưới, cấp trên chỉ đạo, hướng dẫn cấp dưới quy hoạch cán bộ, lấy quy hoạch cán bộ cấp dưới làm cơ sở cho quy hoạch cán bộ cấp trên; quy hoạch cấp trên thúc đẩy quy hoạch cấp dưới.

- Quy hoạch cán bộ phải mang tính khoa học và thực tiễn, vừa tạo nguồn cho việc đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, vừa tạo động lực thúc đẩy, phát huy nhân tố chủ quan, phấn đấu vươn lên của cán bộ, bảo đảm sự đoàn kết trong sự phát triển của đội ngũ cán bộ, đề phòng tư tưởng cơ hội, chạy theo quy hoạch; không cứng nhắc, máy móc trong xây dựng và thực hiện quy hoạch cán bộ.

- Thực hiện công khai trong công tác quy hoạch cán bộ; cơ quan có thẩm quyền quyết định quy hoạch thì quyết định phạm vi, đối tượng, thời điểm, mức độ và cách thức công khai quy hoạch cán bộ.

- Công tác nhân sự phải dựa trên quy hoạch cán bộ; sự lựa chọn những người có thể đảm đương vị trí lãnh đạo, quản lý khi có yêu cầu. Cán bộ trong quy hoạch là những người đáp ứng cơ bản tiêu chuẩn chức danh quy hoạch, nhưng cần được thông qua thực tiễn rèn luyện và thử thách để chuẩn bị nguồn nhân sự cho chức danh quy hoạch.

B. Quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2006 – 2015 :

1. Cơ cấu, số lượng, tiêu chuẩn nguồn đưa vào quy hoạch :

1.1. Cơ cấu, số lượng :

- Bảo đảm nguồn cán bộ quy hoạch dồi dào, phong phú theo yêu cầu:

+ Quy hoạch Ban Chấp hành, Ban Thường vụ cấp ủy (kể cả nguồn cán bộ đương chức và người mới được giới thiệu) có số lượng từ 1,5 – 2 lần so với số lượng cấp ủy viên, ủy viên Ban Thường vụ cấp ủy đương nhiệm.

+ Quy hoạch các cán bộ chủ chốt, lãnh đạo các cấp, các ngành, cơ quan, đơn vị có số lượng từ 2 – 3 cán bộ cho 1 chức danh.

- Cơ cấu độ tuổi: Cần có 3 độ tuổi, để bảo đảm tính kế thừa và liên tục, với yêu cầu tuổi bình quân của nhiệm kỳ sau phải thấp hơn so với nhiệm kỳ trước. Cụ thể:

+ Quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố: dưới 40 tuổi 10%; từ 40 đến 50 tuổi khoảng 60 – 70% và trên 50 tuổi khoảng 20 – 30%.

+ Ban Chấp hành Đảng bộ quận, huyện và tương đương: dưới 40 tuổi khoảng 20%; từ 40 đến 50 tuổi khoảng 60 – 70% và trên 50 tuổi khoảng 20 – 30%.

+ Cấp ủy xã, phường, thị trấn: Dưới 40 tuổi khoảng 30%; từ 40 đến 50 tuổi khoảng 50 – 60% và trên 50 tuổi khoảng 20%.

- Cơ cấu nữ, từ 20% trở lên so với tổng số nguồn quy hoạch.

- Cơ cấu dân tộc, tương xứng với cơ cấu dân tộc ở từng địa phương.

- Cơ cấu giữa cũ và mới, bảo đảm mỗi nhiệm kỳ thay đổi mới ít nhất 1/3 tổng số ủy viên Ban Chấp hành.

1.2. Tiêu chuẩn cán bộ đưa vào quy hoạch :

Cán bộ đưa vào quy hoạch phải bảo đảm các tiêu chuẩn sau:

a. Có đủ tiêu chuẩn chung và các tiêu chuẩn của từng loại chức danh cán bộ đã nêu trong Nghị quyết Trung ương 3 (khóa VIII) và lời dạy của Chủ tịch Hồ Chí Minh về cán bộ phải “cần kiệm, liêm chính, chí công, vô tư”.

Theo Nghị quyết 42-NQ/TW của Bộ Chính trị, trong điều kiện hiện nay, tiêu chuẩn về phẩm chất và năng lực của cán bộ lãnh đạo, quản lý đưa vào quy hoạch phải được đánh giá thông qua các yếu tố cơ bản sau:

- Năng lực thực tiễn, thể hiện ở kết quả và hiệu quả công việc, tinh thần chủ động, sáng tạo, mức độ hoàn thành chức trách, nhiệm vụ được giao; khả năng đoàn kết, tập hợp, quy tụ cán bộ; năng lực tổ chức, điều hành để thúc đẩy sự phát triển của lĩnh vực công tác được phân công phụ trách.

- Đạo đức, lối sống trong sạch, kiên quyết đấu tranh chống tham nhũng, chống chủ nghĩa cá nhân; bản thân cán bộ và gia đình phải gương mẫu chấp hành đúng pháp luật, không lợi dụng chức quyền để mưu cầu lợi ích riêng.

- Ham học hỏi, cầu tiến bộ, qua thực tế cho thấy là cán bộ có triển vọng vươn lên đảm nhận nhiệm vụ cao hơn; chú ý phát hiện, xem xét đưa vào quy hoạch những nhân tố mới, cán bộ trẻ; được đào tạo cơ bản; đã kinh qua công tác thực tế ở địa phương, cơ sở; năng động, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, có nhiều triển vọng phát triển.

b. Có đủ tiêu chuẩn theo quy định đối với từng chức danh cán bộ theo quy định của cơ quan thẩm quyền.

c. Ngoài các tiêu chuẩn nói trên, cán bộ đưa vào quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý còn phải bảo đảm các yêu cầu sau đây :

- *Kinh qua thực tiễn lãnh đạo, quản lý ở cấp dưới* : cán bộ lãnh đạo cấp trên nói chung phải kinh qua chức vụ chủ chốt cấp dưới hoặc tuy chưa kinh qua chức vụ chủ chốt cấp dưới, nhưng có năng lực thực tiễn và có triển vọng phát triển rõ rệt.

- *Về độ tuổi* : những đồng chí lần đầu tham gia cấp ủy, ban lãnh đạo các tổ chức trong hệ thống chính trị nói chung phải đủ tuổi để có thể công tác từ hai nhiệm kỳ trở lên hoặc ít nhất phải trọn một nhiệm kỳ; những đồng chí tiếp tục đảm nhiệm chức vụ hiện giữ nói chung phải đủ tuổi công tác trọn một nhiệm kỳ hoặc ít nhất được 2/3 nhiệm kỳ; những trường hợp này cần xem xét con người và hoàn cảnh cụ thể để quyết định; không máy móc, cứng nhắc về độ tuổi.

Chú ý chọn những cán bộ trẻ, có triển vọng để đưa vào quy hoạch dự nguồn trong giai đoạn 2015 – 2020 và những năm tiếp theo.

- *Về trình độ đào tạo* : cán bộ lãnh đạo chủ chốt từ cấp huyện trở lên nói chung phải tốt nghiệp đại học và có trình độ cao cấp lý luận chính trị; đồng thời quan tâm đến các đồng chí tuy không được đào tạo cơ bản theo quy định, nhưng có năng lực nổi trội trong chỉ đạo thực tiễn, được cán bộ,

đảng viên và nhân dân tín nhiệm; những đồng chí là cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ nữ cần xem xét vận dụng một cách thích hợp.

2/ *Thẩm quyền và đối tượng quy hoạch :*

2.1. *Những quy định chung về thẩm quyền quy hoạch :*

- Ban Thường vụ các cấp ủy đảng, Ban cán sự đảng, Đảng đoàn, tập thể lãnh đạo các cơ quan, đơn vị là cơ quan có thẩm quyền quyết định quy hoạch cán bộ, với các nội dung cụ thể sau đây :

+ Xây dựng và báo cáo đề xuất cấp trên quy hoạch các chức danh cán bộ công tác tại cơ quan, đơn vị, địa phương mình nhưng thuộc diện cấp trên quản lý.

+ Quy hoạch các chức danh cán bộ cấp mình trực tiếp quản lý, kể cả cán bộ công tác tại cơ quan, đơn vị cấp dưới.

+ Hướng dẫn cấp dưới quy hoạch cán bộ đối với các chức danh phân cấp cho cấp dưới quản lý và xét duyệt các quy hoạch đó.

- Người đứng đầu các cơ quan, đơn vị có trách nhiệm chỉ đạo công tác quy hoạch cán bộ, đồng thời phát hiện, bồi dưỡng và nhận xét, đánh giá, giới thiệu nguồn cán bộ, kể cả người sẽ thay thế mình để cơ quan, tổ chức xem xét đưa vào quy hoạch.

- Cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ có trách nhiệm giúp cấp ủy và lãnh đạo cơ quan trong các khâu của công tác quy hoạch cán bộ, chuẩn bị đầy đủ các thông tin về cán bộ và có đề xuất để cơ quan có thẩm quyền thảo luận và quyết định quy hoạch cán bộ.

- Quy hoạch cán bộ là một nội dung được cấp ủy cấp trên kiểm tra, đánh giá trách nhiệm, năng lực, hiệu quả công tác lãnh đạo của cấp ủy cấp dưới hàng năm và cuối nhiệm kỳ.

2.2. *Thẩm quyền quy hoạch cán bộ của cấp ủy đảng và các ngành, các cấp :*

a. Ban Thường vụ Thành ủy và Thường trực Thành ủy:

- Ban Thường vụ Thành ủy có thẩm quyền quy hoạch các chức danh:

+ Xây dựng và báo cáo đề xuất Bộ Chính trị, Ban Bí thư quy hoạch các chức danh cán bộ thuộc diện Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý, gồm: Bí thư, Phó Bí thư Thành ủy, Chủ tịch Hội đồng nhân dân và Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố.

+ Xây dựng quy hoạch: Ủy viên Ban Chấp hành, Ủy viên Ban Thường vụ Thành ủy, các Phó chủ tịch Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân thành phố; Trưởng các ban Đảng, Mặt trận và đoàn thể thành phố; ủy

viên thường trực, các trưởng ban chuyên trách của Hội đồng nhân dân thành phố; giám đốc các sở, ban, ngành và cơ quan tương đương; Bí thư cấp ủy, chủ tịch Hội đồng nhân dân, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các quận, huyện; Bí thư đảng ủy chuyên trách trực thuộc Thành ủy; chủ tịch hội đồng quản trị, tổng giám đốc các tổng công ty, công ty trực thuộc thành phố.

- Ủy quyền Thường trực Thành ủy quy hoạch các chức danh cán bộ còn lại thuộc diện Thành ủy quản lý, trên cơ sở đề xuất của Ban Thường vụ cấp ủy thuộc Thành ủy, lãnh đạo các sở, ban, ngành, Mặt trận đoàn thể và ý kiến các Ban của Thành ủy.

b. Ban Thường vụ các quận, huyện ủy và Đảng ủy trực thuộc Thành ủy :

- Xây dựng và báo cáo **đề xuất** Ban Thường vụ Thành ủy, Thường trực Thành ủy quy hoạch các chức danh cán bộ **thuộc diện Thành ủy quản lý** đang công tác tại đảng bộ mình.

- Xây dựng quy hoạch các **chức danh** cán bộ **thuộc diện cấp ủy** mình quản lý.

c. Ban cán sự đảng, Đảng đoàn, Ban Thường vụ các đoàn thể, lãnh đạo các sở, ban, ngành và các tổng công ty, công ty trực thuộc thành phố:

- Xây dựng và báo cáo **đề xuất** Ban Thường vụ Thành ủy, Thường trực Thành ủy các chức danh cán bộ Thành ủy quản lý: Chủ tịch, Phó Chủ tịch Ủy ban mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể; giám đốc, phó giám đốc các sở, ban, ngành và cơ quan tương đương; chủ tịch hội đồng quản trị, tổng giám đốc công ty, công ty và các chức danh khác do Thành ủy quản lý.

- Xây dựng quy hoạch các chức danh cán bộ thuộc thẩm quyền cơ quan, đơn vị quản lý.

d. Ban Thường vụ Đảng ủy, chi ủy chi bộ xã, phường, thị trấn :

- Xây dựng và báo cáo **đề xuất** Ban Thường vụ quận, huyện ủy quy hoạch các chức danh cán bộ thuộc diện quận, huyện ủy quản lý.

- Xây dựng quy hoạch các chức danh cán bộ do cấp ủy cơ sở quản lý.

3. Quy trình xây dựng quy hoạch :

3.1 Quy hoạch các chức danh cán bộ diện Thành ủy quản lý :

a. Rà soát đội ngũ cán bộ và nhận xét, đánh giá cán bộ (từ tháng 02/2007 đến 04/2007).

b. Quy hoạch các chức danh : Ủy viên Ban Chấp hành đảng bộ, Ban Thường vụ, bí thư, phó bí thư Thành ủy; chủ tịch, phó chủ tịch Hội đồng

nhân dân và Ủy ban nhân dân thành phố; Trưởng các sở, ban, ngành, Mặt trận, đoàn thể thành phố và tương đương.

* Các bước và thời gian tiến hành :

- Bước 1: Tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt giới thiệu nguồn quy hoạch (từ 01/5/2007 – 15/5/2007).

- Bước 2: Tổ chức hội nghị Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố thông qua phương án quy hoạch do Ban Thường vụ Thành ủy chuẩn bị, trên cơ sở tổng hợp các quy hoạch và báo cáo đề xuất của các sở, ban, ngành, Mặt trận, đoàn thể thành phố và các quận, huyện; giới thiệu của hội nghị cán bộ chủ chốt để Ban Chấp hành bỏ phiếu tín nhiệm (từ 16/5/2007 – 31/5/2007).

- Bước 3: Tổ chức Hội nghị Ban Thường vụ Thành ủy thảo luận và quyết định quy hoạch. Nếu có trên 50% tổng số ủy viên Ban Thường vụ giới thiệu thì được đưa vào quy hoạch (từ 01/6/2007 – 30/6/2007).

c. Quy hoạch các chức danh cán bộ khác diện Thành ủy quản lý (từ 01/5/2007 – 30/6/2007).

Trên cơ sở kết quả quy hoạch của các sở, ban, ngành, Mặt trận, đoàn thể, các quận, huyện và ý kiến các ban của Thành ủy, Thường trực Thành ủy xem xét quyết định quy hoạch cán bộ các chức danh còn lại diện Thành ủy quản lý.

3.2. Quy hoạch cán bộ lãnh đạo các sở, ban, ngành, Mặt trận, đoàn thể thành phố và tương đương; Tổng giám đốc, giám đốc công ty trực thuộc thành phố :

a. Rà soát đội ngũ cán bộ và nhận xét, đánh giá cán bộ (từ tháng 02/2007 đến 03/2007).

b. Các bước và thời gian tiến hành :

- Bước 1: Tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt giới thiệu nguồn quy hoạch (từ 01/4/2007 – 30/4/2007).

- Bước 2: Tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt (lần 2) bỏ phiếu tín nhiệm nguồn quy hoạch (từ 01/5/2007 – 15/5/2007).

- Bước 3: Hội nghị tập thể lãnh đạo, Ban Cán sự Đảng, Đảng đoàn, Bí thư, Phó bí thư tổ chức cơ sở đảng cơ quan, đơn vị thảo luận, quyết định quy hoạch cán bộ diện cơ quan, đơn vị quản lý và đề nghị Thành ủy về quy hoạch các chức danh cán bộ diện Thành ủy quản lý nếu có hơn 50% thành viên thống nhất (từ 16/5/2007 – 30/5/2007).

3.3. Quy hoạch cán bộ lãnh đạo ở cấp quận, huyện và đảng ủy trực thuộc Thành ủy :

a. Rà soát đội ngũ cán bộ và nhận xét, đánh giá cán bộ (từ tháng 02/2007 đến 03/2007).

b. Các bước và thời gian tiến hành :

- **Bước 1:** Tổ chức hội nghị cán bộ chủ chốt giới thiệu nguồn quy hoạch (từ 01/4/2007 – 30/4/2007).

- **Bước 2:** Tổ chức hội nghị Ban Chấp hành đảng bộ bỏ phiếu tín nhiệm nguồn quy hoạch (từ 01/5/2007 – 15/5/2007).

- **Bước 3:** Tổ chức hội nghị Ban Thường vụ cấp ủy thảo luận, quyết định quy hoạch cán bộ diện quận, huyện, tương đương quản lý và đề nghị Ban Thường vụ Thành ủy quy hoạch các chức danh cán bộ diện Thành ủy quản lý, nếu có hơn 50% ủy viên Ban Thường vụ thống nhất (từ 16/5/2007 – 30/5/2007).

3.4 Quy trình quy hoạch cán bộ ở các xã, phường, thị trấn : vận dụng thực hiện như quy trình quy hoạch cán bộ ở cấp quận, huyện (từ tháng 01/2007 đến 19/5/2007).

4. Quản lý, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch :

4.1. Quản lý quy hoạch cán bộ :

Ban Thường vụ cấp ủy Đảng các cấp thống nhất quản lý quy hoạch cán bộ. Ban Tổ chức cấp ủy có trách nhiệm tham mưu giúp cấp ủy đảng cùng cấp quản lý quy hoạch cán bộ.

4.2. Điều chỉnh, bổ sung quy hoạch :

- Quy hoạch cán bộ phải được rà soát, điều chỉnh, bổ sung hằng năm. Trên cơ sở kiểm điểm, nhận xét, đánh giá cán bộ hằng năm, Ban Thường vụ cấp ủy các cấp, Ban cán sự đảng, Đảng đoàn, tập thể lãnh đạo các cơ quan, đơn vị có thẩm quyền đề xuất quy hoạch và xây dựng quy hoạch tiến hành xem xét điều chỉnh quy hoạch, bổ sung những nhân tố mới, đồng thời không tiếp tục quy hoạch những cán bộ không còn đủ tiêu chuẩn và điều kiện. Những trường hợp được bổ sung vào quy hoạch hoặc đưa ra khỏi quy hoạch phải được sự thống nhất của hơn 50% số thành viên Ban Thường vụ, Ban cán sự đảng, Đảng đoàn, tập thể lãnh đạo, cơ quan, đơn vị (thành phần hội nghị thảo luận, đánh giá, nhận xét cán bộ để điều chỉnh, bổ sung quy hoạch như thành phần hội nghị ở bước 3 của quy trình quy hoạch). Trước khi Ban Thường vụ cấp ủy, Ban cán sự đảng, Đảng đoàn, lãnh đạo cơ quan, đơn vị quyết định điều chỉnh, bổ sung quy hoạch phải tổ chức hội nghị Ban Chấp hành đảng bộ hoặc hội nghị cán bộ chủ chốt bỏ phiếu giới thiệu (thành phần hội nghị như bước 2 của quy trình quy hoạch) và báo cáo với Ban Chấp hành đảng bộ và kết quả điều chỉnh, bổ sung quy hoạch

- Quy hoạch lần đầu (gọi là quy hoạch A1), thực hiện vào đầu năm thứ 2 sau Đại hội đảng bộ (thời gian cụ thể các bước như đã quy định trên).

- Quy hoạch A2, thực hiện vào đầu năm thứ 3 sau đại hội Đảng bộ (tức hoàn thành trong quý II năm 2008). Trên cơ sở quy hoạch A1, rà soát, điều chỉnh bổ sung để xây dựng quy hoạch A2, trong đó có nội dung chuẩn bị nhân sự cho bầu cử hội đồng nhân dân và ủy ban nhân dân nhiệm kỳ mới.

- Đầu năm thứ tư sau đại hội Đảng bộ (quí II năm 2009), rà soát, điều chỉnh bổ sung quy hoạch A2 để xây dựng quy hoạch A3, nội dung chính là chuẩn bị nhân sự cấp ủy cho nhiệm kỳ mới.

- Đầu năm thứ năm sau đại hội Đảng bộ (quí II năm 2010, riêng cấp cơ sở hoàn thành trong quý I), rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch A3 để xây dựng quy hoạch A4, chuẩn bị nhân sự Đại hội đảng bộ nhiệm kỳ mới.

5. Quản lý và thực hiện quy hoạch :

Quy hoạch cán bộ cần được đưa vào thực tiễn cuộc sống; kiên quyết khắc phục tình trạng quy hoạch cán bộ mang tính hình thức. Với mục đích đó, trên cơ sở quy hoạch cán bộ cần xây dựng các kế hoạch sau đây :

- *Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng* để không ngừng nâng cao trình độ của đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của từng giai đoạn nhất là đối với các đồng chí còn chưa đủ các tiêu chuẩn cần thiết để giữ các chức danh được quy hoạch.

- *Kế hoạch luân chuyển* để đào tạo, rèn luyện cán bộ nguồn quy hoạch theo tinh thần Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 25-01-2002 của Bộ Chính trị về việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- *Kế hoạch sắp xếp, bố trí, điều chuyển* cán bộ nguồn quy hoạch vào các vị trí phù hợp, để qua công tác thực tế các đồng chí đó được rèn luyện, thử thách, tạo uy tín và vị thế cần thiết, chuẩn bị cho việc giới thiệu bầu cử, bổ nhiệm vào các chức danh quy hoạch.

Việc cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện luân chuyển, bổ nhiệm hoặc giới thiệu bầu cử cần căn cứ vào quy hoạch cán bộ.

Thực hiện quy hoạch cán bộ phải gắn với việc sắp xếp, bố trí cán bộ và thực hiện các chính sách đối với cán bộ, đồng thời giải quyết cho cán bộ nghỉ hưu theo đúng quy định của Đảng và Nhà nước, tránh trường hợp nê nang, với những lý do khác nhau, gây ảnh hưởng quy hoạch.

C. Một số định hướng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2015 – 2020 và những năm tiếp theo :

Để có được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ phẩm chất, năng lực đáp ứng được yêu cầu phát triển của thành phố, khi quy hoạch cán bộ

trong giai đoạn 2015 – 2020 và những năm tiếp theo cần lưu ý một số điểm sau đây:

1. Phải chủ động tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý dồi dào, có chất lượng cao, đủ sức lãnh đạo thành phố và đưa thành phố phát triển bền vững, xứng đáng là trung tâm của đồng bằng sông Cửu Long. Đồng thời đặc biệt coi trọng việc tạo nguồn cán bộ khoa học, công nghệ đầu ngành để cung cấp cho những ngành, lĩnh vực thế mạnh của thành phố.

Để đạt được yêu cầu trên, cần liên kết với các trường đại học tuyển chọn những sinh viên giỏi, có đạo đức tốt phù hợp với ngành, nghề và yêu cầu của địa phương, nhằm tạo nguồn từ xa.

2. Về cơ cấu, số lượng: bảo đảm chuẩn bị nguồn cán bộ có số lượng từ (1,5 – 2 lần) so với yêu cầu, cơ cấu hợp lý, tăng dần tỷ lệ cán bộ nữ và cán bộ trẻ.

3. Về tiêu chuẩn: Ngoài những tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể đối với từng chức danh cán bộ theo quy định, cần chú ý đến trình độ đào tạo. Đối với cán bộ được quy hoạch vào các chức danh chủ chốt từ năm 2015 trở đi, nếu ở thời điểm đó dưới “45 tuổi phải tốt nghiệp đại học chính quy và cao cấp lý luận chính trị hệ tập trung”; những cơ quan, ngành quan trọng cấp thành phố phải quy hoạch những cán bộ có trình độ đào tạo từ thạc sĩ trở lên.

4. Thực hiện tốt việc luân chuyển cán bộ trẻ từ thành phố xuống quận, huyện và từ quận, huyện xuống cơ sở; kết hợp thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học về xã, phường, thị trấn công tác.

III. Về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ giai đoạn 2006 – 2020 :

1. Mục đích, yêu cầu:

- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là một trong những giải pháp quan trọng của công tác cán bộ, nhằm không ngừng nâng cao chất lượng cán bộ, bảo đảm đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các ngành, các cấp có đủ phẩm chất, năng lực, nắm vững đường lối chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, lãnh đạo tổ chức thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội, an ninh, quốc phòng và giải quyết được những vấn đề thực tiễn, bức xúc ở địa phương.

- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải theo quy hoạch cán bộ và tiêu chuẩn chức danh cán bộ đã được quy hoạch; khắc phục tình trạng đào tạo rác rưởi, tốn kém không hiệu quả.

- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải toàn diện cả về lý luận chính trị, đạo đức phẩm chất, chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học và đúng yêu cầu của từng ngành, từng cấp, đặc biệt là những vấn đề mới về tư duy lý

luận, kinh tế, những tiến bộ mới của khoa học, công nghệ; đồng thời chú trọng việc đào tạo chuyên sâu sau đại học để có đội ngũ trí thức, khoa học giỏi trên từng ngành, lĩnh vực, nhất là ở những ngành, lĩnh vực thế mạnh của thành phố.

2. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng :

- Cán bộ lãnh đạo, quản lý đương nhiệm tiếp tục được quy hoạch cho nhiệm kỳ tiếp theo.
- Cán bộ thuộc diện quy hoạch và cán bộ dự nguồn quy hoạch.
- Cán bộ, công chức, viên chức đã tuyển dụng, có hướng sử dụng lâu dài và có triển vọng phát triển.

3. Mục tiêu :

- Đến năm 2010 trở đi, khi đề bạt, bổ nhiệm cán bộ, giới thiệu cán bộ bầu cử vào các chức danh lãnh đạo, quản lý phải đạt về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và các tiêu chuẩn khác theo quy định với từng chức danh cán bộ; 80% cán bộ, công chức, viên chức ngạch chuyên viên và tương đương trở lên phải có trình độ đại học phù hợp với công việc đang đảm nhận, lý luận chính trị từ trung cấp trở lên và các tiêu chuẩn khác theo quy định; 70% cán bộ, công chức và 90% đội ngũ cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn đạt tiêu chuẩn về trình độ theo quy định.

- Phân đấu đến năm 2015 có 30% cán bộ, lãnh đạo quản lý cấp thành phố, 20% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp quận, huyện và tương đương, 20 – 30% cán bộ ngạch chuyên viên chính và tương đương có trình độ từ thạc sĩ trở lên.

4. Một số nhiệm vụ, giải pháp :

- Cấp ủy đảng, lãnh đạo các ngành, các cấp tiến hành rà soát thực trạng về trình độ đào tạo của đội ngũ cán bộ, đặc biệt là cán bộ trong diện quy hoạch và cán bộ nguồn, xác định nhu cầu đào tạo và xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cụ thể từ nay đến 2020, nhằm đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn cán bộ theo quy định.

- Thực hiện đa dạng hình thức, loại hình đào tạo, bồi dưỡng, kết hợp giữa đào tạo chính quy tập trung với tại chức, giữa ngắn hạn với dài hạn, giữa trong nước với nước ngoài, giữa đào tạo ở trường lớp với đào tạo qua thực tiễn, trong đó đặc biệt quan tâm hình thức đào tạo chính qui, tập trung.

- Ban Tổ chức Thành ủy chủ trì phối hợp với Sở Nội vụ và các ngành chức năng tham mưu Thành ủy xây dựng các chương trình, đề án đào tạo cán bộ cụ thể trong từng giai đoạn; liên kết với các trường, trung tâm đào tạo của địa phương và tranh thủ sự giúp đỡ của các viện, trường,

bộ ngành Trung ương trong quá trình thực hiện các chương trình, đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của thành phố.

- Tiếp tục hoàn chỉnh, bổ sung các chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ như: chính sách thu hút và sử dụng nhân tài, chính sách đối với cán bộ trí thức, khoa học đầu ngành có nhiều đóng góp cho thành phố; chính sách khuyến khích cán bộ tự học để nâng cao trình độ ...

- Kết hợp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đương nhiệm có đủ tiêu chuẩn trình độ, với thi tuyển công chức để chọn những cán bộ dự nguồn mới có đủ tiêu chuẩn theo quy định; tiến tới chấm dứt việc đề bạt, bổ nhiệm hoặc tuyển dụng trước đào tạo sau.

IV. Tổ chức thực hiện :

1. Giao Ban Tổ chức Thành ủy :

- Ban hành hướng dẫn thực hiện kế hoạch này.

- Chủ trì phối hợp với các Ban của Thành ủy, tham mưu giúp Thành ủy tổ chức triển khai thực hiện công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ và xây dựng quy hoạch các chức danh cán bộ điện Thành ủy quản lý.

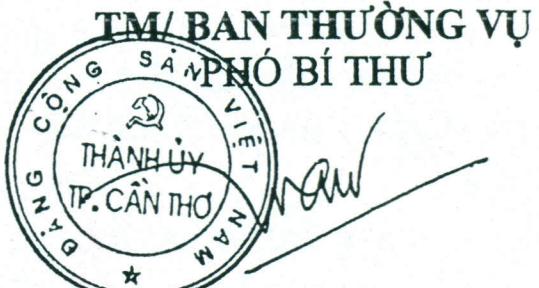
- Tham mưu giúp Thường trực Thành ủy xét duyệt quy hoạch cán bộ cấp dưới.

2. Ban Cán sự Đảng, Đảng đoàn; các quận, huyện ủy, đảng ủy trực thuộc Thành ủy; thủ trưởng các sở, ban, ngành, Mặt trận, đoàn thể thành phố tiến hành kiểm điểm công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ trong thời gian qua, xây dựng các chương trình, đề án, giải pháp thực hiện kế hoạch của Thành ủy và kế hoạch quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của ngành, đơn vị mình.

3. Các đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Thành ủy được phân công phụ trách các quận, huyện ủy và Đảng ủy trực thuộc Thành ủy có trách nhiệm theo dõi chỉ đạo, đôn đốc các địa phương, đơn vị thực hiện tốt công tác quy hoạch, đào tạo theo kế hoạch này.

Nơi nhận:

- BTCTW
- Các quận, huyện ủy
- Ban đảng, Đảng ủy trực thuộc
- Các đ.c TUV
- Lưu



Phạm Thanh Vận