

**NGHỊ QUYẾT**  
**CỦA BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY**  
**VỀ XÂY DỰNG, NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC**  
**TỈNH HƯNG YÊN NGANG TẦM NHIỆM VỤ GIAI ĐOẠN 2026-2030,**  
**TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2035**

-----

**I. TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN**

**1. Kết quả đạt được**

Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh cơ bản đủ về số lượng, cơ cấu ngạch, bậc và trình độ chuyên môn ngày càng được chuẩn hóa, đáp ứng tốt yêu cầu thực thi công vụ trong tình hình mới. Chất lượng chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức, viên chức được nâng cao rõ rệt; tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ đại học trở lên chiếm đa số tại tất cả các khối; đây là nguồn lực quan trọng để nâng cao chất lượng thực thi công vụ. Công tác đào tạo lý luận chính trị đạt kết quả thực chất với 100% cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý có trình độ Cao cấp hoặc Cử nhân lý luận chính trị.

Quy trình tuyển dụng và bổ nhiệm cán bộ được thực hiện chặt chẽ, việc thi tuyển công chức và thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo đảm bảo tính khách quan, minh bạch, chọn được người có năng lực thực chất. Công tác luân chuyển đã giúp cấp ủy các cấp khắc phục tình trạng hẫng hụt về cán bộ; tạo sự chuyển biến tích cực, thúc đẩy sự phấn đấu của đội ngũ cán bộ; cán bộ luân chuyển được rèn luyện trong môi trường mới, có điều kiện am hiểu thực tiễn. Luân chuyển cán bộ góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ toàn diện ngang tầm nhiệm vụ; tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu, cục bộ, khép kín. Thực hiện hiệu quả chủ trương bố trí một số chức danh lãnh đạo không là người địa phương; tăng cường cán bộ từ cấp tỉnh về xã để hỗ trợ sắp xếp đơn vị hành chính. Công tác đánh giá cán bộ có nhiều đổi mới căn bản, được thực hiện thường xuyên, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Thực hiện tốt chế độ chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức.

**2. Hạn chế và nguyên nhân**

Tỷ lệ cán bộ trẻ (dưới 30 tuổi) trong các cơ quan khối Đảng, đoàn thể cấp tỉnh còn thấp (chỉ đạt 3,76%); cán bộ trẻ dưới 42 tuổi trong cấp ủy tỉnh mới chỉ đạt 4,35%. Trình độ khoa học công nghệ của đội ngũ chưa đáp ứng kịp thời yêu cầu

của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và công cuộc chuyển đổi số quốc gia, tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học công nghệ tại cấp xã chỉ đạt 0,63%. Ngoài ra, sự phân bổ nguồn lực chất lượng cao còn thiếu sự đồng bộ giữa các cấp, giữa khối Đảng và khối Nhà nước, dẫn đến tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cục bộ nhân sự ở một số vị trí việc làm đặc thù, gây áp lực trong công tác luân chuyển, điều động cán bộ liên thông giữa các cấp, các ngành. Việc bố trí, sắp xếp cán bộ khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính, xây dựng chính quyền địa phương 02 cấp chưa đảm bảo mục tiêu đề ra.

Đánh giá cán bộ có lúc, có nơi còn hình thức và là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất, có tình trạng cán bộ vừa được đánh giá "Hoàn thành tốt nhiệm vụ" đã vi phạm kỷ luật. Công tác quy hoạch ở một số đơn vị còn mang tính "khép kín", chưa thực sự gắn kết chặt chẽ giữa quy hoạch với đào tạo và sử dụng. Công tác kiểm tra, giám sát ở cấp cơ sở đôi khi còn lỏng lẻo, chưa thường xuyên; việc nắm bắt tư tưởng và biến động của cán bộ chưa kịp thời.

Nguyên nhân chủ yếu của các hạn chế trên là do: Việc tuyển dụng công chức, viên chức chưa được thực hiện thường xuyên do phải thực hiện yêu cầu tinh giản biên chế. Một bộ phận cán bộ còn ngại học tập kiến thức mới, chỉ học để "chuẩn hóa bằng cấp" thay vì nâng cao năng lực thực tế. Chính sách về thu hút, đãi ngộ nhân tài chưa đủ sức hấp dẫn.

## II. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO VÀ MỤC TIÊU

### 1. Quan điểm chỉ đạo

1.1. Quán triệt sâu sắc và thực hiện nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị. Phát huy trách nhiệm của cả hệ thống chính trị trong xây dựng đội ngũ cán bộ, trực tiếp là các cấp ủy, tổ chức đảng mà trước hết là người đứng đầu và cơ quan tham mưu của Đảng, trong đó cơ quan tổ chức, cán bộ là nòng cốt.

1.2. Xây dựng đội ngũ cán bộ phải đặt trong tổng thể chiến lược phát triển của tỉnh trong kỷ nguyên mới; là nhiệm vụ "then chốt của then chốt", là khâu đột phá quyết định sự thành công. Xây dựng đội ngũ cán bộ gắn liền với mô hình quản trị mới: "**Tinh kiến tạo, quản lý vĩ mô - Xã hành động, thực thi trực tiếp - Cán bộ chuyên nghiệp**". Đào tạo nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, thu hút, trọng dụng nhân tài; xây dựng đội ngũ cán bộ có tư duy đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá vì lợi ích chung.

1.3. Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nhất là đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp phải được tiến hành thường xuyên, đồng bộ, khoa học, chặt chẽ, hiệu quả giữa các khâu trong công tác cán bộ: từ công tác tuyển dụng, phát hiện, lựa chọn nhân tài đến công tác quy hoạch, đào tạo, đánh giá, bố trí sử dụng và chính sách cán bộ. Đặc biệt chú trọng đến xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ.

Thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ nhằm rèn luyện, thử thách và đào tạo cán bộ; cán bộ cấp trên phải kinh qua công tác ở cấp dưới; việc lựa chọn, phát hiện cán bộ phải xuất phát từ cơ sở. Đánh giá, sử dụng cán bộ phải lấy chất lượng, hiệu quả công việc, sản phẩm cụ thể và sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp làm thước đo chủ yếu. Kiên quyết sàng lọc, thay thế kịp thời cán bộ không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, uy tín thấp.

1.4. Thực hiện nghiêm nguyên tắc tập trung dân chủ đi đôi với đẩy mạnh phân cấp, phân quyền mạnh mẽ hơn, gắn với ràng buộc trách nhiệm và tăng cường kiểm soát quyền lực chặt chẽ. Hoàn thiện thể chế, cơ chế để khuyến khích và bảo vệ cán bộ; mạnh dạn áp dụng các cơ chế đặc biệt, vượt trội để thu hút nhân tài và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm.

## **2. Mục tiêu**

**2.1. Mục tiêu tổng quát:** Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hưng Yên đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng, có cơ cấu hợp lý, có năng lực thực tiễn và uy tín, chuyên nghiệp, hiện đại, có khát vọng cống hiến, bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý có tư duy, tầm nhìn chiến lược, đủ khả năng lãnh đạo, dẫn dắt tỉnh Hưng Yên phát triển nhanh, bền vững giai đoạn mới.

### **2.2. Các chỉ tiêu cụ thể đến năm 2030**

#### **2.2.1. Tỷ lệ cán bộ trẻ (dưới 42 tuổi):**

- Phân đầu đến năm 2030, tỷ lệ cán bộ trẻ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt 15%; có cán bộ trẻ trong Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh.

- Phân đầu 15% số xã, phường có cán bộ trẻ giữ các chức danh lãnh đạo chủ chốt.

#### **2.2.2. Về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị**

- Phân đầu tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, cấp xã có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ đạt trên 25%.

- Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã có trình độ cao cấp/cử nhân lý luận chính trị đạt trên 20%.

- Hàng năm, 100% cán bộ, công chức, viên chức được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng bảo đảm yêu cầu thực tiễn.

#### **2.2.3. Về cán bộ có trình độ khoa học công nghệ, chuyển đổi số**

- Phân đầu tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ đạt chuẩn ở từng cấp, từng ngành, từng cơ quan, đơn vị đạt 5%.

- Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp được đào tạo, cập nhật kiến thức, kỹ năng về chuyên đổi số, kinh tế số đạt 10%.

2.2.4. *Về luân chuyển cán bộ*: Phân đầu mỗi năm luân chuyển, điều động ít nhất khoảng 3-5% số lượng cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý giữa các sở, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội cấp tỉnh, giữa tỉnh và cấp xã, giữa các xã, phường.

**2.3. Tầm nhìn đến năm 2035**: Đội ngũ cán bộ Hưng Yên thực sự chuyên nghiệp, hiện đại, tiên phong trong đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, có số lượng, cơ cấu hợp lý, chất lượng ngang tầm nhiệm vụ.

2.3.1. *Tỷ lệ cán bộ trẻ (dưới 42 tuổi)*

- Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh có tỷ lệ cán bộ trẻ đạt 10%; tỷ lệ cán bộ nữ đạt 15%; phân đầu có cán bộ trẻ trong Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

- Phân đầu 30% số xã, phường có cán bộ trẻ giữ các chức danh lãnh đạo chủ chốt.

2.3.2. *Về trình độ chuyên môn và lý luận chính trị*

- Phân đầu tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, cấp xã có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ đạt trên 30%.

- Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã có trình độ cao cấp/cử nhân lý luận chính trị đạt trên 25%.

2.3.3. *Về cán bộ có trình độ khoa học công nghệ, chuyển đổi số*

Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, cấp xã có khả năng trực tiếp chỉ đạo, điều hành các dự án chuyển đổi số đạt 3%.

2.3.4. *Về năng lực hội nhập*: Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh (*nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các sở, ban, ngành*) đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế đạt 5%.

2.3.5. *Về thu hút nhân tài*: Phân đầu đến 2035, toàn tỉnh thu hút khoảng 20 chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành, nhà khoa học trẻ, sinh viên xuất sắc (=1% số lượng cán bộ, công chức cấp tỉnh) về làm việc tại các cơ quan, đơn vị tỉnh.

### III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP TRỌNG TÂM

#### 1. Công tác tuyển dụng công chức, viên chức; phát hiện, thu hút, trọng dụng người có tài năng

- Thường xuyên rà soát, tổ chức tuyển dụng công chức, viên chức bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, cạnh tranh. Thực hiện tốt việc tuyển dụng vào làm công chức, viên chức đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ theo quy định về chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội; trong đó chú ý thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao là chuyên gia, là người quản lý có kinh nghiệm, người có học hàm, học vị về công tác tại một số cơ quan, đơn vị trong tỉnh.

- Nghiên cứu, bổ sung, điều chỉnh và xây dựng, ban hành quy định mới của tỉnh về chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trên địa bàn tỉnh Hưng Yên (*sau khi có văn bản hướng dẫn cụ thể của Đảng ủy Chính phủ*)

- Thường xuyên rà soát nguồn học sinh, sinh viên trên địa bàn tỉnh nhằm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng nguồn cán bộ chiến lược từ sớm, từ xa.

- Xây dựng cơ chế đặt hàng nhiệm vụ khoa học, tư vấn chiến lược cho các chuyên gia giỏi với thù lao xứng đáng.

## **2. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch và tạo nguồn cán bộ chiến lược**

- Rà soát quy hoạch bảo đảm phương châm "động" và "mở". Kiên quyết đưa ra khỏi quy hoạch những cán bộ không hoàn thành nhiệm vụ hoặc uy tín thấp; tập trung phát hiện, lựa chọn, đưa vào quy hoạch những cán bộ có tư duy nhạy bén, dám nghĩ, dám làm, có năng lực nổi trội trong thực tiễn để đào tạo, bồi dưỡng thành nguồn cán bộ cấp chiến lược của tỉnh.

- Coi trọng việc nâng cao chất lượng, quy trình quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ khoa học, cơ cấu đúng chuyên môn đào tạo, theo vị trí việc làm, theo khối, lĩnh vực và kinh nghiệm công tác. Xây dựng nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý bảo đảm tính kế thừa, phát triển.

- Tiếp tục triển khai và mở rộng danh mục các chức danh lãnh đạo, quản lý thực hiện thi tuyển để lựa chọn cán bộ lãnh đạo, quản lý có tài năng. Đưa trình độ khoa học công nghệ thành tiêu chuẩn xem xét bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng trở lên. Ưu tiên luân chuyển cán bộ có chuyên môn công nghệ thông tin, chuyển đổi số về làm lãnh đạo tại các xã, phường đang yếu về chuyển đổi số.

## **3. Tạo đột phá trong đào tạo, bồi dưỡng năng lực lãnh đạo mới**

- Xây dựng Đề án đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức toàn tỉnh giai đoạn 2026-2030; Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm. Xây dựng kế hoạch phối hợp với các cơ sở đào tạo có uy tín mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng tại tỉnh.

- Tập trung rà soát, lựa chọn cán bộ, công chức, viên chức trong quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý để cử đi đào tạo chuyên môn sau đại học ở các lĩnh vực: khoa học công nghệ, chuyển đổi số, giáo dục, y tế, tài nguyên môi trường... Xem xét, lựa chọn cán bộ trẻ có triển vọng để cử đi đào tạo ở nước ngoài.

- Ưu tiên tổ chức các chương trình đào tạo đặc biệt cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, cấp xã về: Tư duy chiến lược trong kỷ nguyên mới; Năng lực quản trị chuyển đổi số; Kiến thức về kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn; Kỹ năng quản trị công hiệu đại.

- Xây dựng chương trình đào tạo riêng biệt cho cán bộ cấp xã để đáp ứng yêu cầu công tác và hoàn thành nhiệm vụ được giao theo thẩm quyền; chuyển từ bồi dưỡng lý thuyết sang "cầm tay chỉ việc", tập trung vào nghiệp vụ, kỹ năng gắn với chức trách, nhiệm vụ được giao.

- Định kỳ hằng năm, tổ chức các khóa bồi dưỡng chuyên sâu, cập nhật kiến thức về trí tuệ nhân tạo (AI) và chuyển đổi số cho cán bộ lãnh đạo chủ chốt để thay đổi tư duy quản lý từ phương thức truyền thống sang quản trị dựa trên dữ liệu.

#### **4. Tăng cường luân chuyển, điều động, bố trí, sử dụng cán bộ gắn với phân cấp, phân quyền**

- Xây dựng và triển khai thực hiện Kế hoạch luân chuyển cán bộ giai đoạn 2026-2030 với lộ trình rõ ràng nhằm thực hiện mạnh mẽ việc luân chuyển cán bộ giữa các cấp, các ngành để rèn luyện trong thực tiễn. Việc luân chuyển phải đảm bảo sự liên thông giữa khối Đảng, đoàn thể và khối Nhà nước, tạo điều kiện cho cán bộ có môi trường rèn luyện toàn diện, đa dạng.

- Triển khai thực hiện việc luân chuyển "hai chiều" một cách khoa học và hệ thống: Tăng cường luân chuyển cán bộ trẻ, có năng lực, trong diện quy hoạch các chức danh lãnh đạo cấp sở, ngành về đảm nhận các vị trí chủ chốt cấp xã (nhất là những địa bàn khó khăn, phức tạp) để rèn luyện bản lĩnh, tích lũy kinh nghiệm xử lý tình huống từ thực tiễn; điều động những cán bộ cấp cơ sở có thành tích xuất sắc, có kinh nghiệm thực tế phong phú về các cơ quan tham mưu chiến lược cấp tỉnh.

- Xây dựng Kế hoạch, phân đầu hoàn thành việc bố trí Bí thư, Chủ tịch UBND cấp xã không phải là người địa phương trên phạm vi toàn tỉnh. Quá trình thực hiện cần được tính toán kỹ lưỡng về sở trường của cán bộ và đặc thù địa bàn luân chuyển, đảm bảo cán bộ có thể bắt nhịp nhanh, phát huy được năng lực chuyên môn để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội tại địa phương, đồng thời nhận được sự đồng thuận, ủng hộ của đội ngũ cán bộ tại chỗ và nhân dân.

- Thường xuyên theo dõi, kiểm tra và đánh giá sát sao quá trình công tác của cán bộ được luân chuyển. Kết quả rèn luyện thực tiễn tại cơ sở là thước đo quan trọng nhất để xem xét bổ nhiệm cán bộ vào các vị trí cao hơn.

- Thực hiện phân cấp, giao quyền cho người đứng đầu trong sử dụng, bổ nhiệm cán bộ thuộc quyền quản lý, đi đôi với hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực. Thí điểm cơ chế người đứng đầu lựa chọn, giới thiệu cấp phó và chịu trách nhiệm về sự giới thiệu của mình.

- Nghiên cứu, xây dựng cơ chế, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ luân chuyển như: hỗ trợ về nhà ở công vụ, chi phí đi lại và các phụ cấp đặc thù khác để cán bộ yên tâm công tác.

## **5. Đổi mới mạnh mẽ, thực chất công tác đánh giá cán bộ bằng sản phẩm cụ thể**

- Xây dựng bộ chỉ số đánh giá xuyên suốt, đa chiều, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức bằng sản phẩm cụ thể (KPI<sup>1</sup>) theo bản mô tả công việc, khung năng lực của vị trí việc làm. Chuyển mạnh sang đánh giá cán bộ thông qua giao nhiệm vụ khó, nhiệm vụ mới. Lấy kết quả thực hiện các cam kết, các "sản phẩm đầu ra" cụ thể làm căn cứ chính để đánh giá. Ứng dụng công nghệ số trong theo dõi, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức. Kiên quyết đưa ra khỏi quy hoạch đối với cán bộ có 02 năm liên tiếp được xếp loại ở mức "Hoàn thành nhiệm vụ".

- Thực hiện nhất quán chủ trương đưa chỉ tiêu về ứng dụng khoa học công nghệ và kết quả chuyển đổi số trở thành tiêu chí cứng trong khung đánh giá xếp loại cán bộ hằng năm. Cán bộ được quy hoạch, bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý phải có năng lực điều hành trên môi trường số thông qua các kết quả cụ thể như: tỷ lệ xử lý hồ sơ công việc trực tuyến, sáng kiến cải cách quy trình nghiệp vụ bằng công nghệ và mức độ số hóa dữ liệu tại cơ quan, đơn vị phụ trách. Kiên quyết không bố trí, bổ nhiệm những cán bộ thiếu tinh thần cầu tiến, chậm đổi mới hoặc không đáp ứng được yêu cầu tối thiểu về kỹ năng số trong thực thi công vụ.

## **6. Thực hiện hiệu quả cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung**

- Xây dựng môi trường làm việc thực sự dân chủ, sáng tạo, "trọng tri thức, trọng nhân tài", tạo động lực để cán bộ yên tâm công tác, khơi dậy tinh thần trách nhiệm, khát vọng cống hiến và sự gắn bó lâu dài của đội ngũ cán bộ đối với hệ thống chính trị của tỉnh. Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng theo hướng thực chất, kịp thời tôn vinh những cán bộ tận tụy, có thành tích xuất sắc và đóng góp lớn cho sự phát triển của tỉnh. Thường xuyên quan tâm đến đời sống tâm tư, nguyện vọng của cán bộ; thực hiện tốt các chính sách an sinh, phúc lợi và chế độ đãi ngộ phù hợp.

- Cụ thể hóa quy định bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm theo Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung; Nghị định số 73/2023/NĐ-CP về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung thành quy định của tỉnh; tạo không gian an toàn để cán bộ mạnh dạn thực hiện các ý tưởng đột phá. Khi cán bộ thực hiện ý tưởng đổi mới mà kết quả không đạt được như mục tiêu đề ra do yếu tố khách quan hoặc rủi ro ngoài dự kiến, cấp ủy có thẩm quyền phải xem xét đánh giá một cách công

---

<sup>1</sup> **KPI** (*Key Performance Indicator*) là chỉ số đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức, được xác định dựa trên sản phẩm/công việc hoặc định mức sản phẩm/công việc gắn với vị trí việc làm, phản ánh hiệu quả thực hiện nhiệm vụ theo số lượng, chất lượng và tiến độ.

bằng, khách quan; nếu cán bộ thực hiện với động cơ trong sáng, vì lợi ích chung thì phải được miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm theo quy định.

### **7. Siết chặt kỷ luật, kỷ cương; tăng cường kiểm soát quyền lực và sàng lọc cán bộ**

- Thực hiện nghiêm các quy định của Trung ương về kiểm soát quyền lực, phòng chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ. Kiên quyết thực hiện việc "có vào, có ra, có lên, có xuống" đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý. Thực hiện nghiêm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ, đi đôi với việc tăng cường kiểm tra, giám sát thường xuyên, chặt chẽ ở tất cả các khâu. Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực thi công vụ của cán bộ, công chức, viên chức nhất là ở các lĩnh vực dễ phát sinh tiêu cực như: quản lý cán bộ, công chức, viên chức; quản lý đất đai; đầu tư công; tài chính - ngân sách; quản lý dự án...

- Cụ thể hóa và thực hiện nghiêm các quy định về kiểm soát quyền lực, phòng chống chạy chức, chạy quyền; kiên quyết xử lý dứt điểm các trường hợp vi phạm, lợi dụng chức vụ để trục lợi cá nhân hoặc bao che cho những hành vi sai trái. Kỷ luật của Đảng phải được thực thi minh bạch, công tâm, "không có vùng cấm, không có ngoại lệ", đảm bảo mọi cán bộ, đảng viên đều bình đẳng trước pháp luật và quy định của Đảng. Thường xuyên rà soát, sàng lọc, kịp thời thay thế, đưa ra khỏi bộ máy những cán bộ năng lực yếu, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, uy tín giảm sút mà không chờ hết nhiệm kỳ.

- Phát huy hơn nữa vai trò giám sát của MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân đối với việc chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước và việc tu dưỡng, rèn luyện đạo đức, lối sống của cán bộ.

## **IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

### **1. Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh, Đảng ủy UBND tỉnh**

- Lãnh đạo chỉ đạo các sở, ngành chức năng nghiên cứu, tham mưu ban hành các cơ chế, chính sách thuộc thẩm quyền Nhà nước để thực hiện Nghị quyết, trọng tâm là chính sách thu hút nhân tài, đào tạo kỹ năng số, quản trị hiện đại...

- Tham mưu ban hành các cơ chế, chính sách đãi ngộ, thu nhập và hỗ trợ nhà ở cho cán bộ luân chuyển, chuyên gia, nhà khoa học...

- Chỉ đạo các cơ quan liên quan nghiên cứu, bố trí đảm bảo nguồn lực tài chính để triển khai thực hiện Nghị quyết.

### **2. Ban Tổ chức Tỉnh ủy**

- Tham mưu giúp Ban Thường vụ Tỉnh ủy tổ chức triển khai, hướng dẫn, kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết; chủ trì phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan xây dựng, hoàn thiện Đề án xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ,

công chức, viên chức tỉnh Hưng Yên ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2035 và các kế hoạch cụ thể để thực hiện các nhóm giải pháp.

- Tham mưu xây dựng hệ thống chỉ số đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao (KPI) cho các chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý. Tham mưu rà soát, điều chỉnh quy hoạch, kế hoạch luân chuyển cán bộ hằng năm bảo đảm đúng mục tiêu về tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ và chủ trương bố trí lãnh đạo không là người địa phương.

- Theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Nghị quyết; định kỳ báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

### **3. Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy**

Chủ trì, phối hợp Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các ban đảng tỉnh hướng dẫn việc quán triệt, tuyên truyền và triển khai thực hiện Nghị quyết; Chỉ đạo các cơ quan thông tấn, báo chí thường xuyên tuyên truyền về các nội dung của Nghị quyết, tuyên truyền, phản ánh tình hình và kết quả triển khai thực hiện Nghị quyết; kịp thời phát hiện và biểu dương các điển hình cán bộ năng động, sáng tạo, đấu tranh phản bác các quan điểm sai trái, xuyên tạc về đội ngũ cán bộ, công chức của tỉnh.

### **4. Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy**

- Tham mưu cho Ban Thường vụ Tỉnh ủy kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết; phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy hướng dẫn các cấp ủy, tổ chức đảng, ủy ban kiểm tra các cấp xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện Nghị quyết.

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan có liên quan tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy hướng dẫn các cấp ủy trực thuộc Tỉnh ủy xem xét miễn giảm trách nhiệm đối với cán bộ đổi mới, sáng tạo nhưng gặp rủi ro theo Kết luận số 14-KL/TW của Bộ Chính trị.

### **5. Văn phòng Tỉnh ủy**

Phối hợp với các cơ quan chuyên trách tham mưu giúp việc Tỉnh ủy tham mưu cho Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy lãnh đạo, chỉ đạo quán triệt, triển khai, tổ chức thực hiện Nghị quyết.

### **6. Trường Chính trị Nguyễn Văn Linh**

Xây dựng Kế hoạch đổi mới toàn diện nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng; tập trung đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, cập nhật kiến thức mới cho cán bộ, công chức, viên chức.

### **7. Các Đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy**

- Tổ chức quán triệt sâu sắc; xây dựng chương trình hành động hoặc kế hoạch cụ thể để thực hiện Nghị quyết phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương, đơn vị.

- Xây dựng Kế hoạch chuẩn hóa, nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cấp xã.

Căn cứ vào mục tiêu, nhiệm vụ và các giải pháp của Nghị quyết, các cấp ủy, địa phương, cơ quan, đơn vị lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng đề án, chương trình, kế hoạch và tổ chức thực hiện đối với cán bộ quản lý theo phân cấp quản lý cán bộ đảm bảo hiệu quả, phù hợp với tình hình thực tiễn và nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị.

Nghị quyết này phổ biến đến chi bộ.

Nơi nhận:

- Thường trực Ban Bí thư (để báo cáo),
- Ban Tổ chức Trung ương,
- Các ban Đảng tỉnh, cơ quan thuộc TU,
- MTTQ và các tổ chức CT-XH tỉnh,
- Các sở, ban, ngành,
- Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy,
- Các đ/c Tỉnh ủy viên,
- Lưu VPTU.

**T/M BAN THƯỜNG VỤ**  
**BÍ THƯ**



**Phạm Quang Ngọc**