

ĐỀ CƯƠNG QUẢN TRIỆT

NGHỊ QUYẾT TRUNG ƯƠNG 7 KHÓA XII

**TẬP TRUNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CÁC CẤP, NHẤT
LÀ CẤP CHIẾN LƯỢC ĐỦ PHẨM CHẤT, NĂNG LỰC, UY TÍN,
NGANG TẦM NHIỆM VỤ**



MỤC LỤC

PHẦN I: VÌ SAO BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT

**PHẦN II: THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ
VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ HIỆN NAY**

PHẦN III: QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

**PHẦN IV: NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP, TRỌNG
TÂM, ĐỘT PHÁ**

PHẦN V: TỔ CHỨC THỰC HIỆN



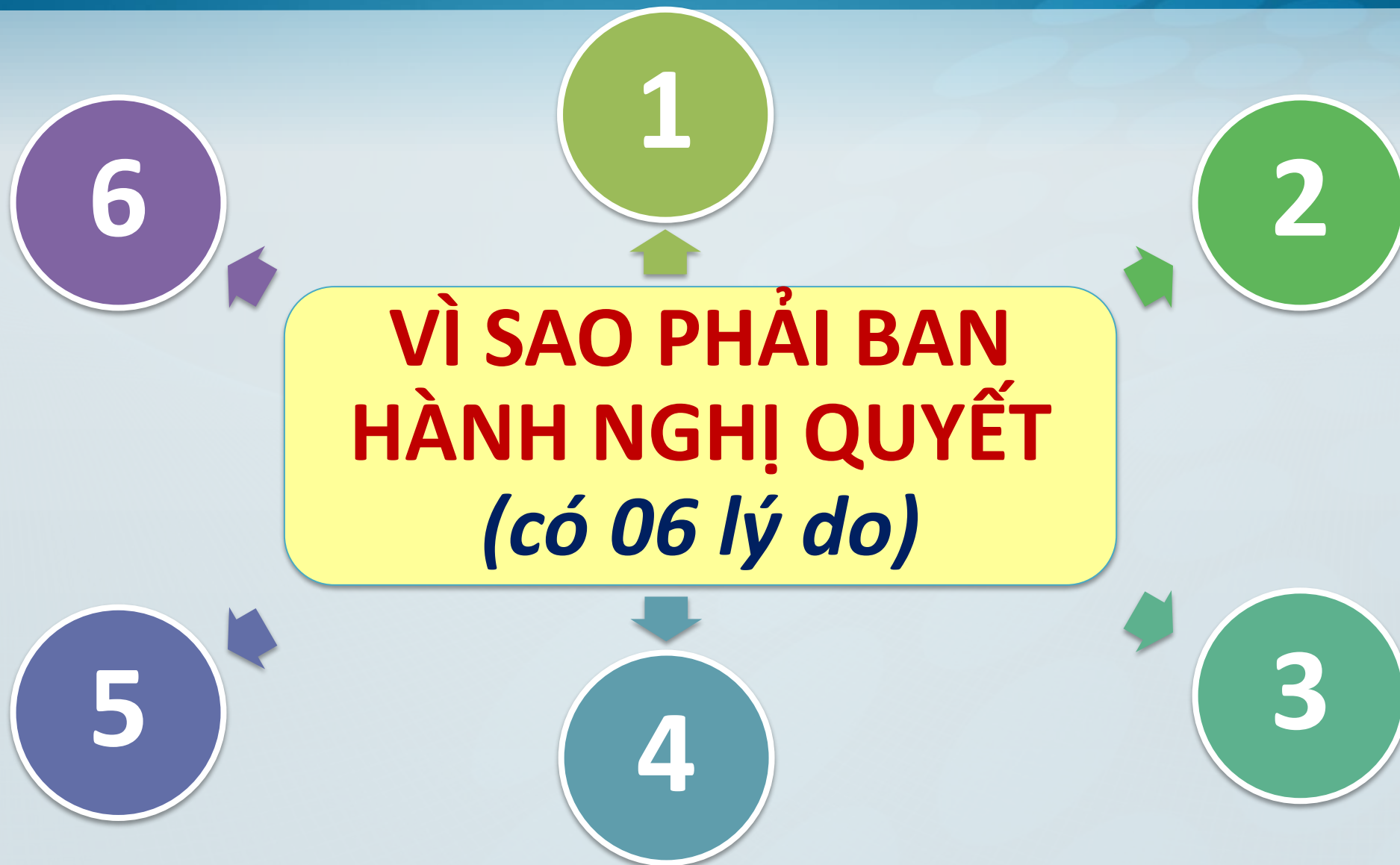
ĐỀ CƯƠNG QUẢN TRIỆT

NGHỊ QUYẾT TRUNG ƯƠNG 7 KHÓA XII

PHẦN I: VÌ SAO PHẢI BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT



PHẦN I. VÌ SAO PHẢI BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT





I. VÌ SAO PHẢI BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT

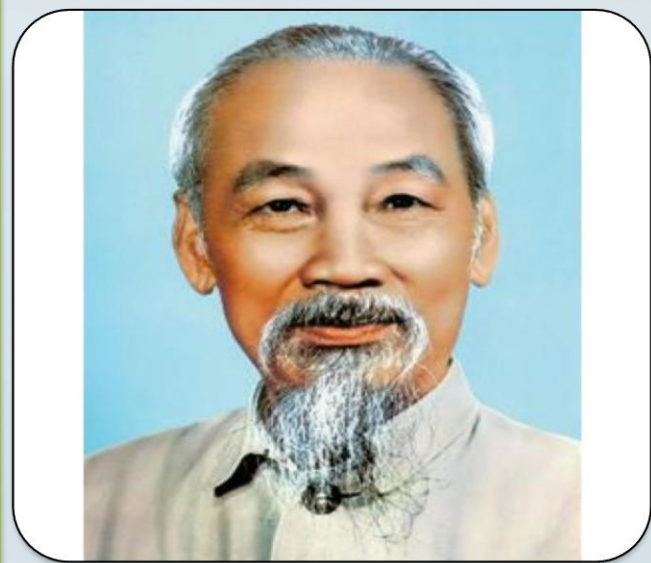
1

Thứ nhất, Cán bộ và công tác cán bộ có vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định sự thành bại của cách mạng và sự phát triển của đất nước.



I. VÌ SAO PHẢI BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT

Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nhấn mạnh: “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc. Muôn việc thành công hoặc thất bại đều do cán bộ tốt hoặc kém”.





I. VÌ SAO PHẢI BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT

Đ/c Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã nhiều lần khẳng định: Xây dựng Đảng là nhiệm vụ “*then chốt*” thì công tác cán bộ là “*then chốt*” của nhiệm vụ “*then chốt*”.





I. VÌ SAO PHẢI BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT

2

Sự nghiệp cách mạng của Đảng và Nhân dân ta chuyển sang một giai đoạn phát triển mới với trình độ cao hơn, nhiệm vụ khó khăn hơn, tính chất phức tạp hơn



I. VÌ SAO PHẢI BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT

Yêu cầu đòi
hỏi ngày
càng cao
của thời kỳ
mới

Xây dựng nền dân chủ XHCN

Xây dựng Nhà nước pháp quyền
XHCN

Giải quyết hài hòa mối quan hệ Nhà
nước - Thị trường - Xã hội.



I. VÌ SAO PHẢI BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT

Yêu cầu đòi
hỏi ngày
càng cao
của thời kỳ
mới

Đẩy mạnh phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN.

Chủ động, tích cực hội nhập quốc tế; thích ứng với cách mạng công nghiệp 4.0.

Biến đổi khí hậu, bảo vệ vững chắc Tổ quốc Việt Nam XHCN



I. VÌ SAO PHẢI BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT

Sự tác
động
mạnh mẽ

Mặt trái của kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

Sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin, mạng Internet, mạng xã hội



I. VÌ SAO PHẢI BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT

3

➤ Đội ngũ cán bộ các cấp đã trưởng thành về nhiều mặt, từng bước đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước

➤ *Tuy nhiên*, cho đến nay Chiến lược cán bộ có một số nội dung không còn phù hợp



I. VÌ SAO PHẢI BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT

- Công tác CB đổi mới chậm so với đổi mới kinh tế
- Đội ngũ cán bộ đông nhưng chưa mạnh
- Một bộ phận không nhỏ cán bộ suy thoái, có biểu hiện “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa”...
- Tình trạng chạy chức, chạy quyền... còn diễn ra nhưng chậm được khắc phục



I. VÌ SAO PHẢI BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT

4

Sự chuyển giao thể hệ lãnh đạo, từ lớp CB trưởng thành trong chiến tranh, chủ yếu được đào tạo trong nước và ở các nước XHCN, sang lớp CB lớn lên trong hòa bình và được đào tạo từ nhiều nguồn, ở nhiều nước khác nhau



I. VÌ SAO PHẢI BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT

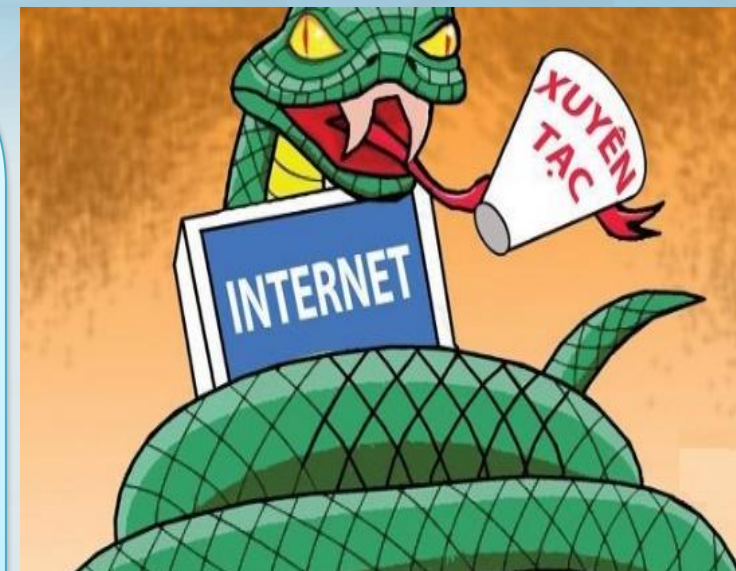
5

Sự chống phá quyết liệt của các thế lực thù địch nhằm xóa bỏ chế độ XHCN và vai trò lãnh đạo của Đảng



I. VÌ SAO PHẢI BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT

Các thế lực thù địch lợi dụng những khuyết điểm của đội ngũ CB và công tác CB để bôi nhọ, xuyên tạc, hạ thấp uy tín của Đảng, Nhà nước





I. VÌ SAO PHẢI BAN HÀNH NGHỊ QUYẾT

6

➤ Cụ thể hóa NQ ĐH Đảng toàn quốc lần thứ XII đối với những điểm mới về công tác CB, xây dựng đội ngũ CB

➤ Nhiệm vụ đã được xác định trong Chương trình làm việc toàn khóa của Ban Chấp hành Trung ương

ĐỀ CƯƠNG QUẢN TRIỆT

NGHỊ QUYẾT TRUNG ƯƠNG 7 KHÓA XII

PHẦN II: THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ



1. Về đội ngũ cán bộ

1.1. Ưu điểm, kết quả đạt được

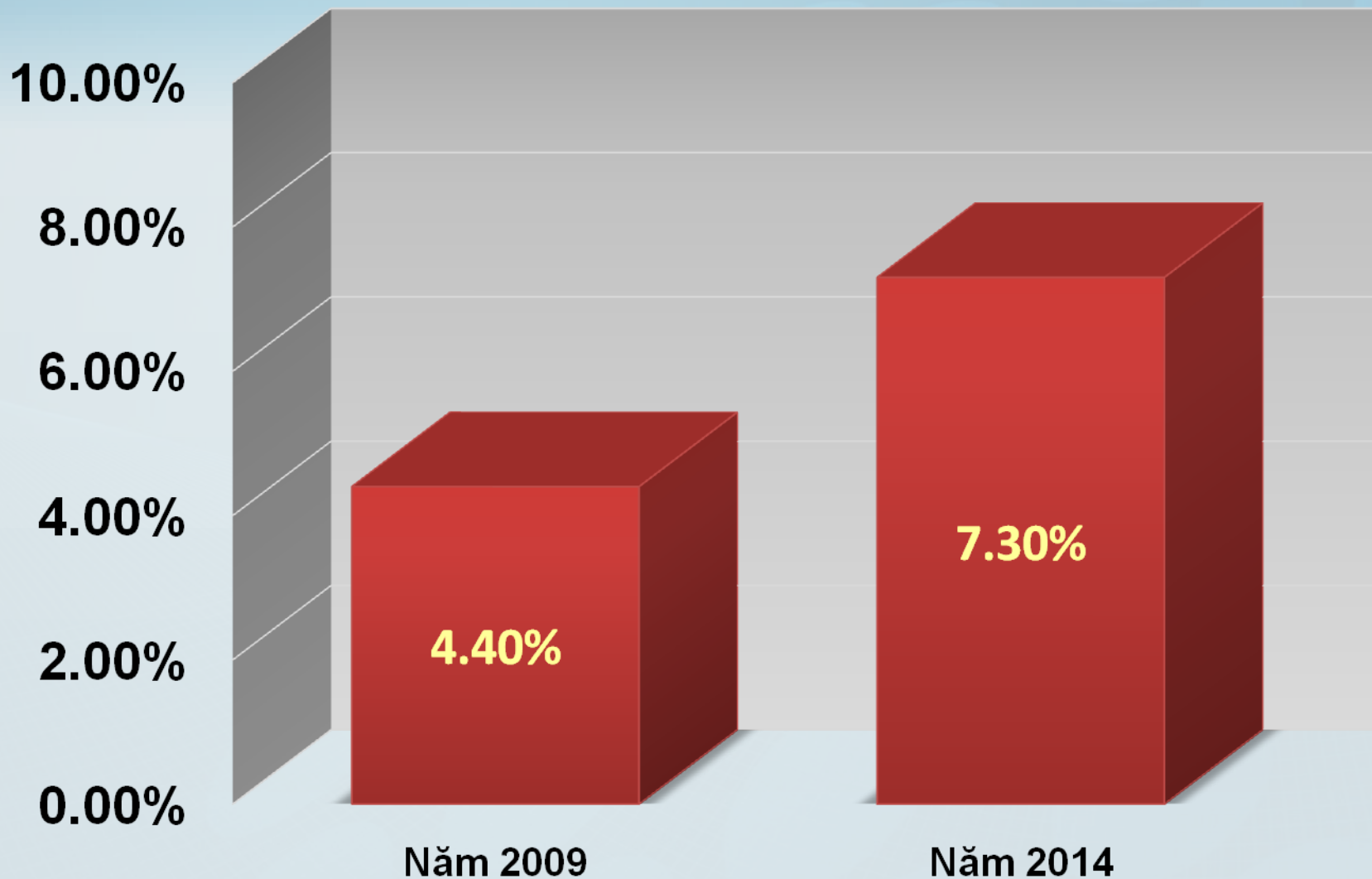
➤ Đội ngũ CB các cấp trưởng thành về nhiều mặt, chất lượng được nâng lên

➤ Cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc... có sự cân đối, hợp lý hơn



1.1. Ưu điểm, kết quả đạt được

Số CB có
trình độ
đại học,
sau đại
học tăng
nhANH

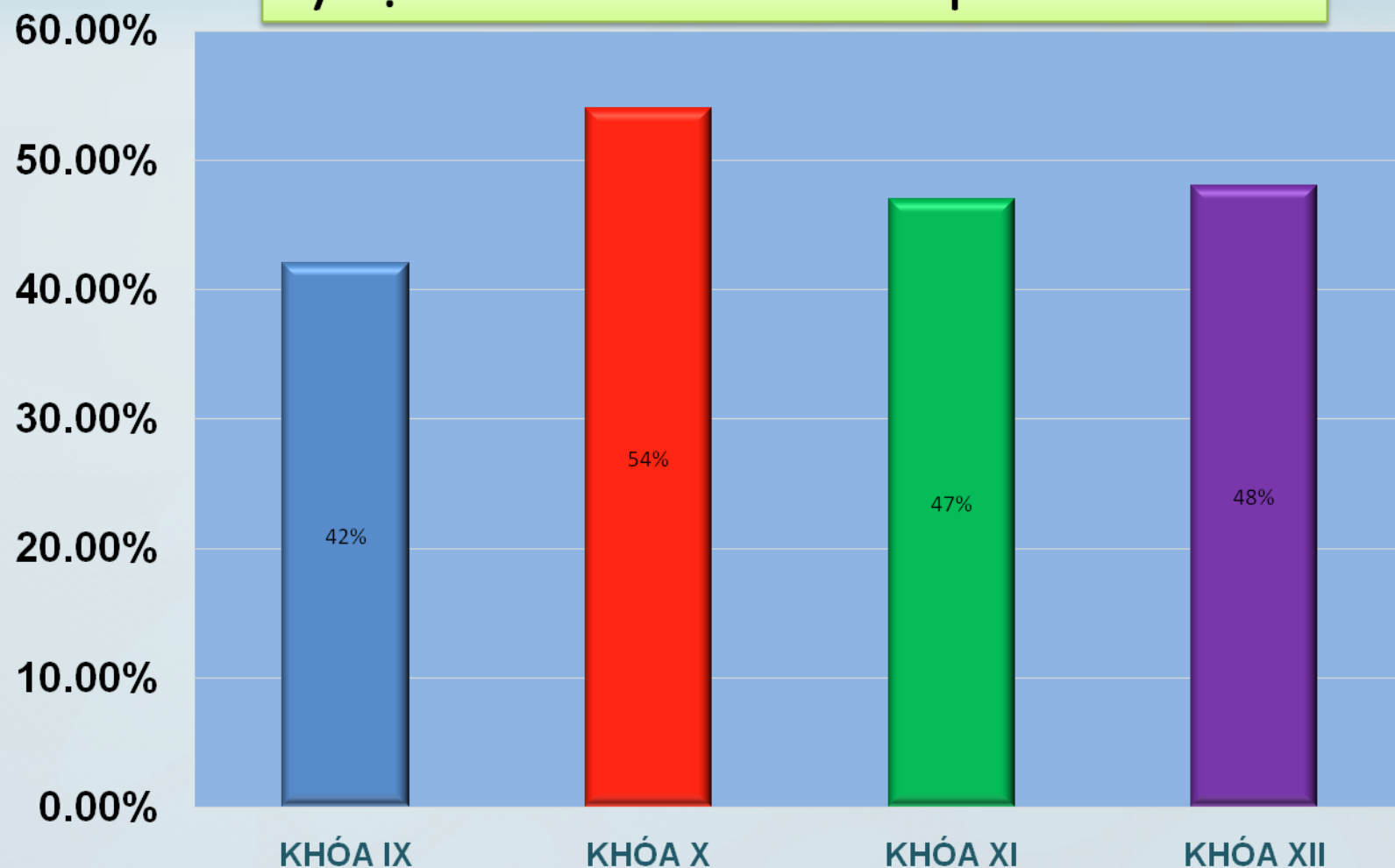




1.1. Ưu điểm, kết quả đạt được

Trình độ, năng lực và kinh nghiệm có nhiều tiến bộ. Số lượng được quy hoạch khá dồi dào, bảo đảm sự chuyển tiếp vững vàng

Tỷ lệ đổi mới BCHTW qua các khóa





1.1. Ưu điểm, kết quả đạt được

Nhìn chung, đội ngũ CB có bản lĩnh chính trị,  có đạo đức, lối sống giản dị, gương mẫu, luôn tu dưỡng, rèn luyện, hoàn thành nhiệm vụ

Nhiều CB năng động, sáng tạo, thích ứng  với xu thế hội nhập, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế





1.1. Ưu điểm, kết quả đạt được

★ Đa số CB lãnh đạo Đảng, Nhà nước, đoàn thể ở các cấp có năng lực, phẩm chất, uy tín.

★ CB cấp chiến lược có bản lĩnh chính trị, kiên định chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, độc lập, dân tộc và XHCN; có tư duy đổi mới, tầm nhìn chiến lược, có khả năng hoạch định đường lối





1.1. Ưu điểm, kết quả đạt được

Hầu hết
CB lãnh
đạo, chỉ
huy LLVT

được rèn luyện, thử thách
qua thực tiễn

trung thành với mục tiêu, lý
tưởng của Đảng

sẵn sàng chiến đấu, hy sinh vì Tổ
quốc, hạnh phúc của Nhân dân

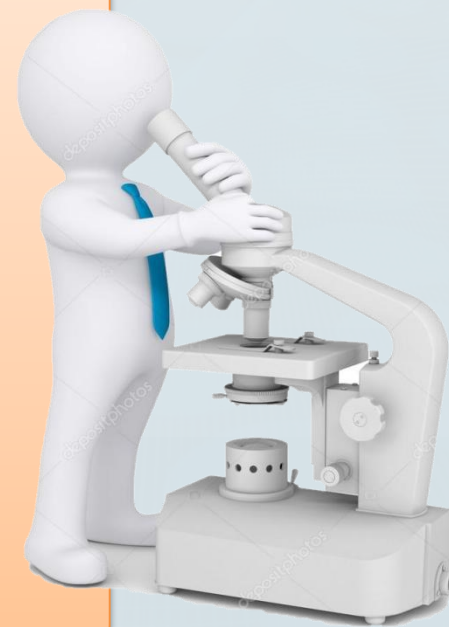




1.1. Ưu điểm, kết quả đạt được



Nhiều cán bộ khoa học tâm huyết, say mê nghiên cứu, đóng góp tích cực cho sự phát triển của đất nước





1.1. Ưu điểm, kết quả đạt được

1

Lĩnh vực Toán tối ưu đứng đầu ASEAN và xếp thứ 19 thế giới

2

Lĩnh vực Toán học đứng thứ hai ASEAN

3

Vật lý lý thuyết đứng thứ ba ASEAN

4

Công trình KH được công bố quốc tế 15 năm qua tăng bình quân 17%/năm, đứng thứ 4 khu vực.



1.1. Ưu điểm, kết quả đạt được

★ Một số cán bộ DNNN thích ứng nhanh với cơ chế thị trường, tổ chức sản xuất, kinh doanh có hiệu quả.



Giai đoạn 2010 - 2017, vốn nhà nước tại các doanh nghiệp trong khối Doanh nghiệp TW đạt trên 1.264.175 tỷ đồng, tăng 87%; lợi nhuận trước thuế đạt 801.419 tỷ đồng, tăng 12,5%/năm; nộp ngân sách chiếm 26,85% tổng thu ngân sách



1. Về đội ngũ cán bộ

1.2. Hạn chế, khuyết điểm

Đội ngũ CB đông nhưng chưa mạnh, tình trạng vừa thừa, vừa thiếu xảy ra nhiều nơi

Số cán bộ, công chức và viên chức (*chủ yếu là viên chức*) tăng gấp đôi trong 10 năm qua

Chi tiêu thường xuyên tăng



1.2. Hạn chế, khuyết điểm

➤ Cơ cấu CB giữa các ngành nghề, lĩnh vực chưa thật hợp lý

➤ Còn thiếu sự liên thông giữa các cấp, các ngành



Giữa CB cấp xã với CB các cấp



khối Đảng, đoàn thể với Nhà nước

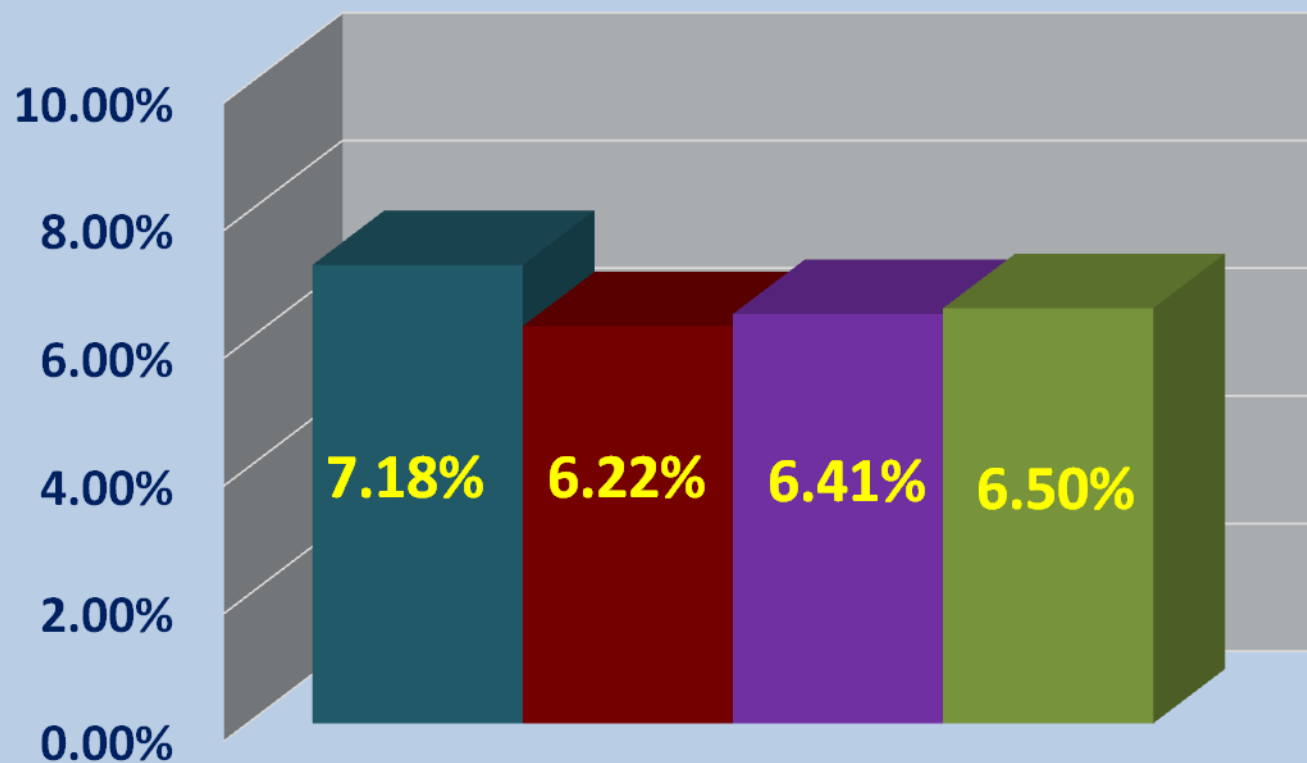


Giữa khu vực công và khu vực tư



1.2. Hạn chế, khuyết điểm

Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa đạt mục tiêu đề ra.



Tỷ lệ CB cấp chiến lược dưới 45 tuổi

Tỷ lệ CB LĐ, QL dưới 40 tuổi ở ban, ngành TW

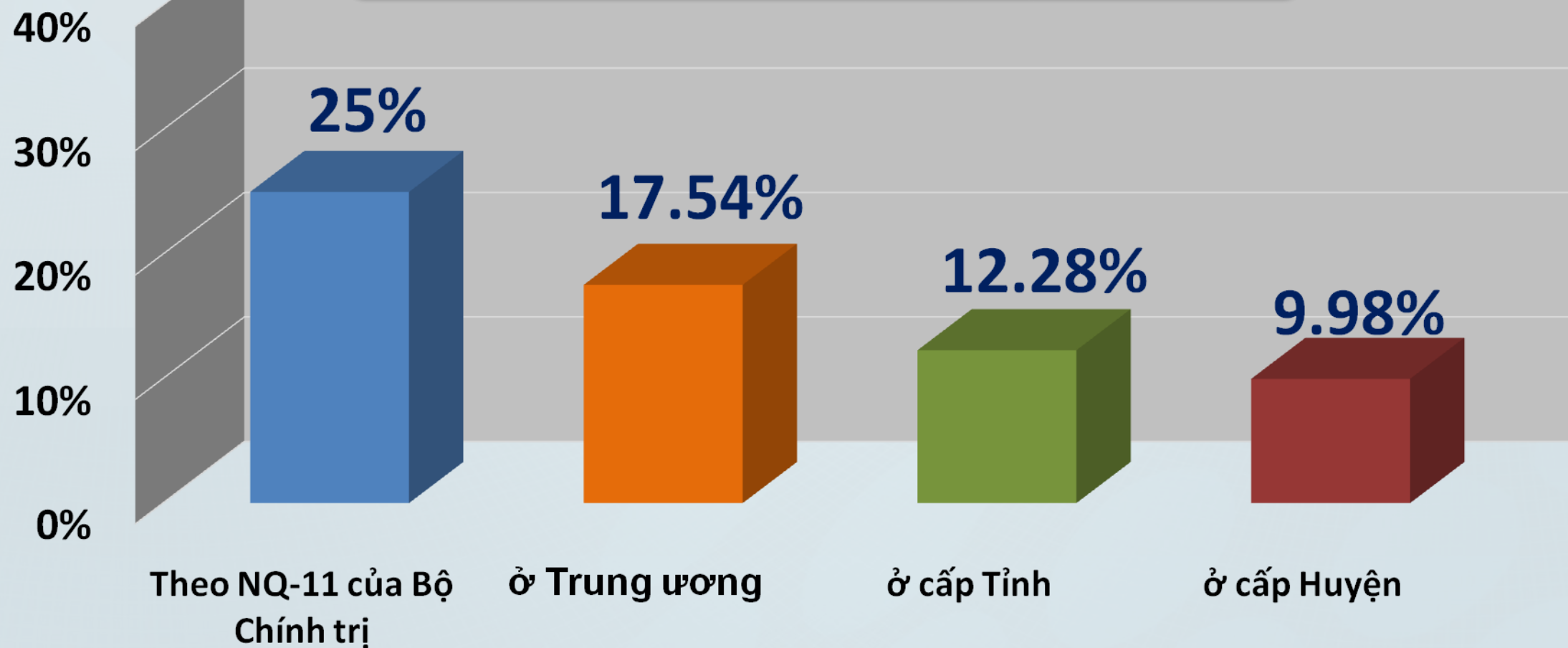
Tỷ lệ CB LĐ, QL dưới 40 tuổi ở cấp tỉnh

Tỷ lệ CB LĐ, QL dưới 35 tuổi ở cấp huyện



1.2. Hạn chế, khuyết điểm

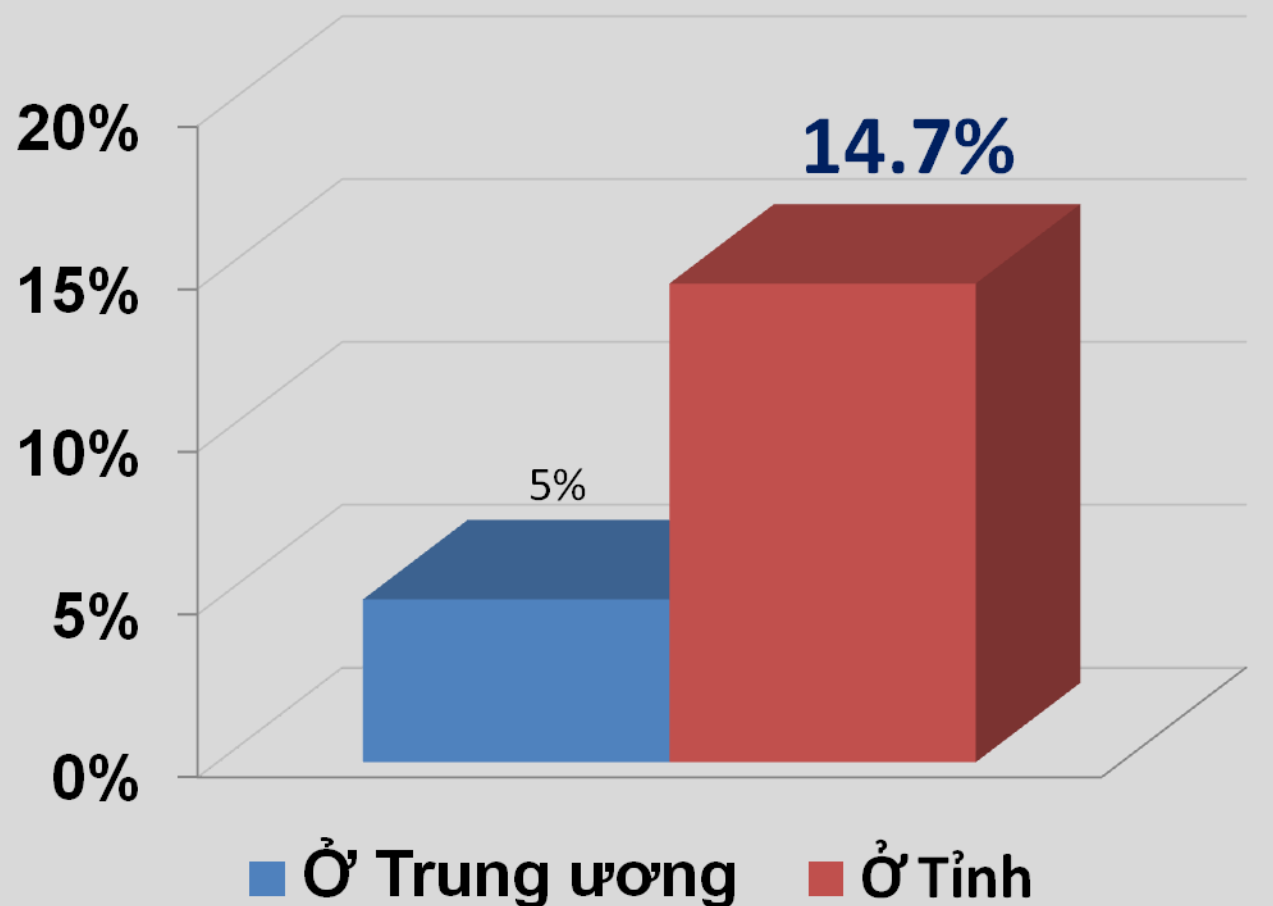
Tỷ lệ cán bộ LĐ, QL nữ



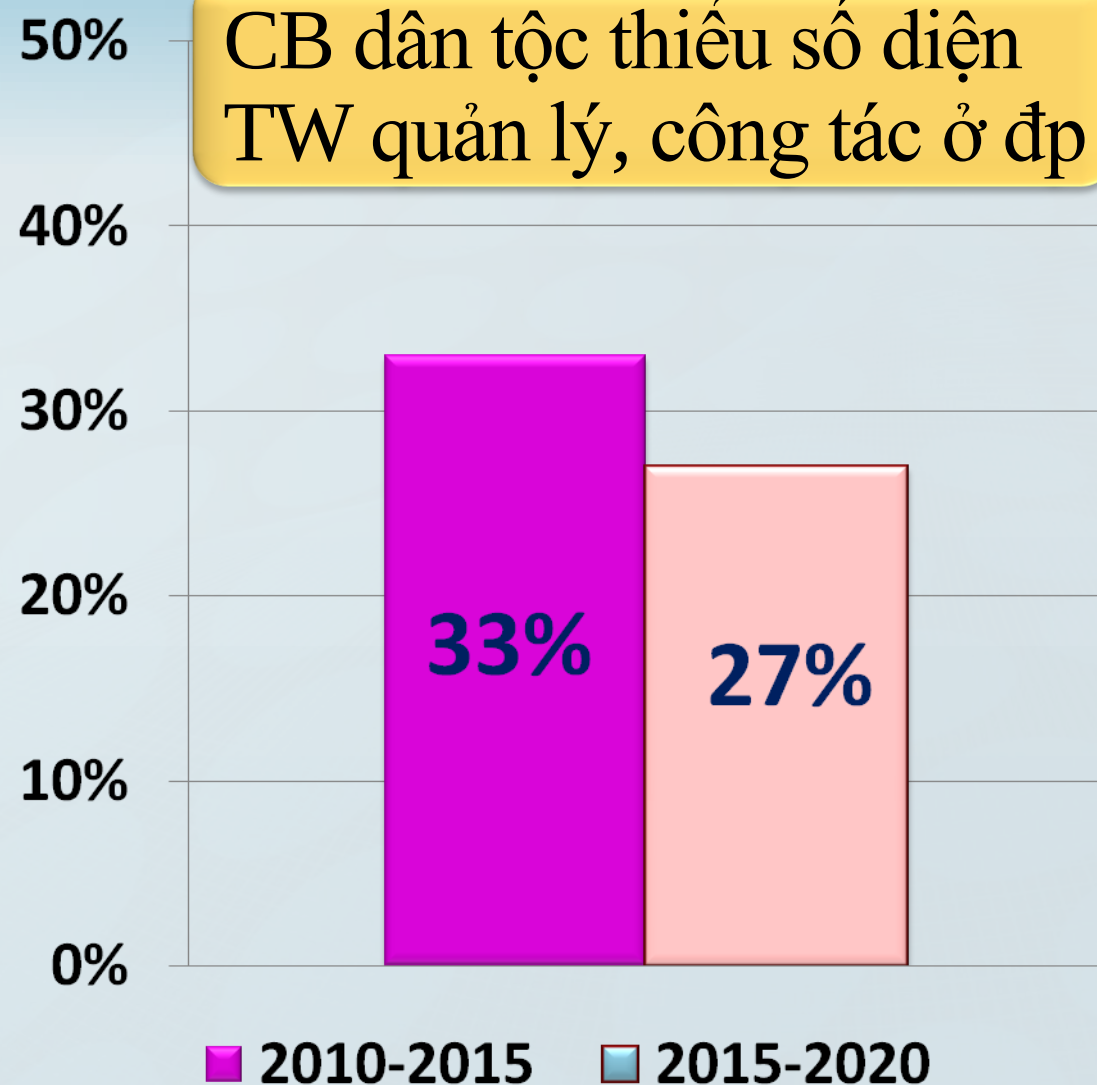


1.2. Hạn chế, khuyết điểm

CB, CC, VC là người dân tộc thiểu số



CB dân tộc thiểu số diện TW quản lý, công tác ở đp





1.2. Hạn chế, khuyết điểm

Độ tuổi bình quân của CB lãnh đạo ở một số ban, bộ, ngành và địa phương còn cao

80.00%

Diện Trung ương quản lý ở các ban, bộ, ngành

60.00%

56,8%
từ 56 tuổi trở lên

40.00%

Diện ban thường vụ cấp tỉnh quản lý

20.00%

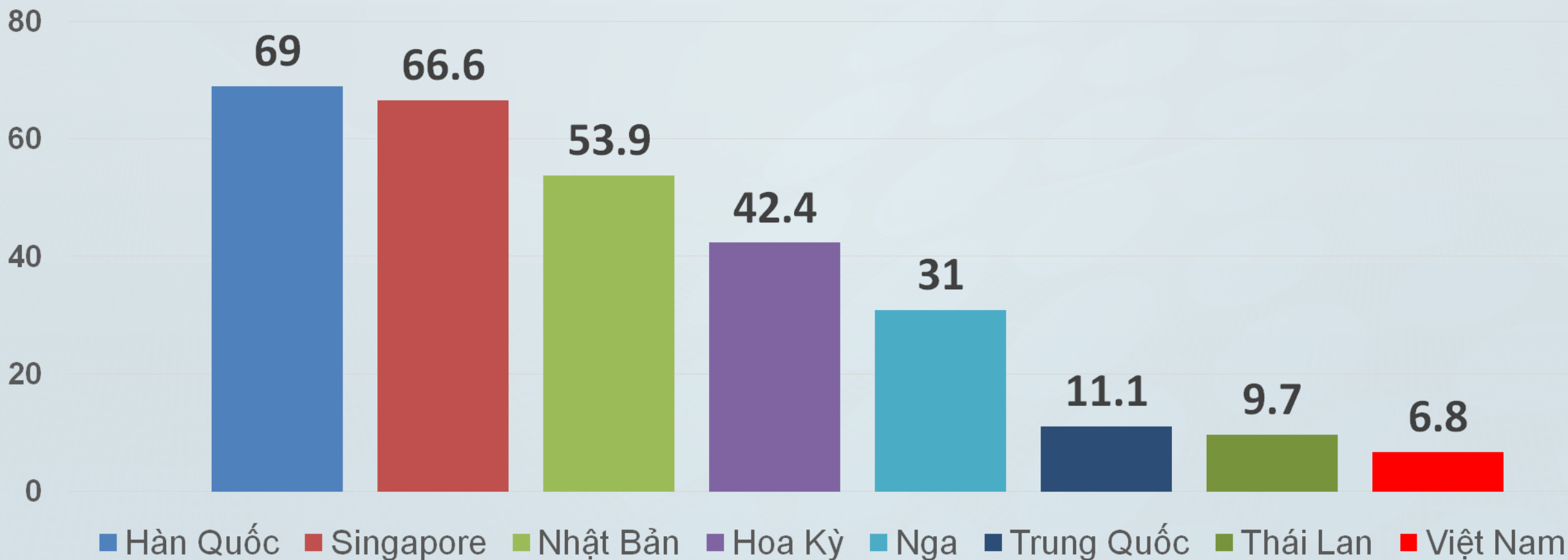
22%
từ 56 trở lên

0.00%



1.2. Hạn chế, khuyết điểm

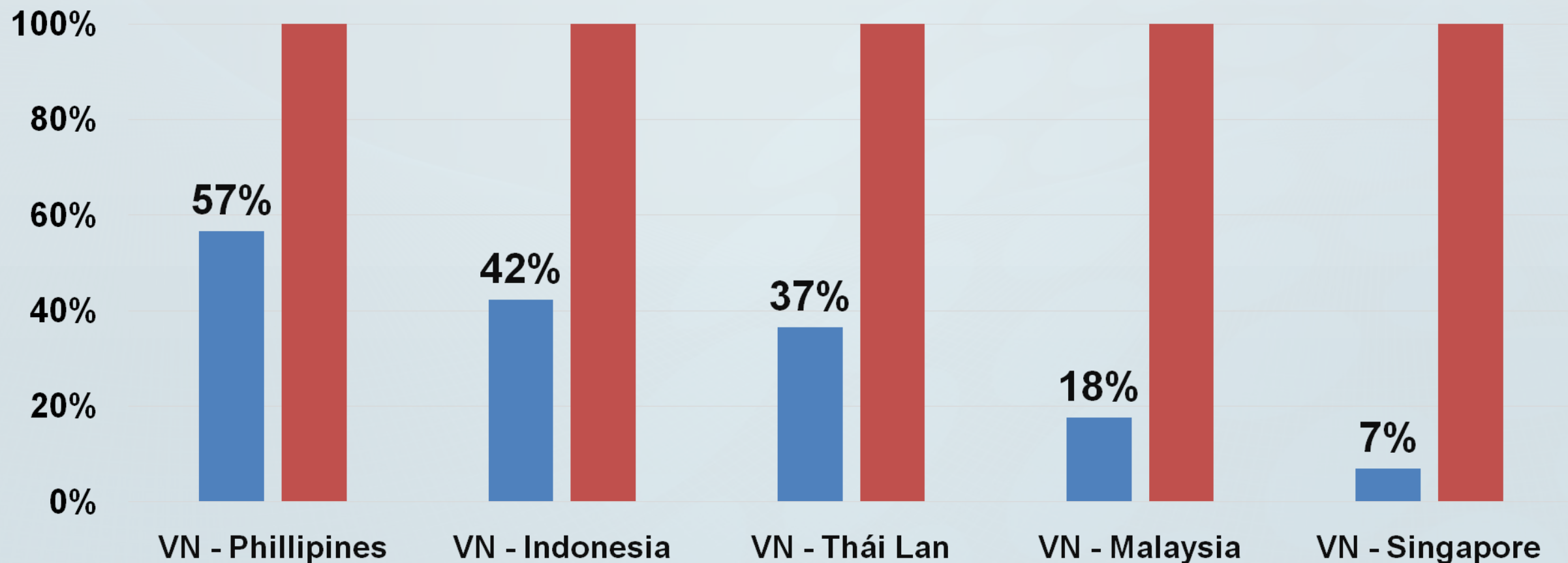
★ Thiếu cán bộ LĐ, QL giỏi, nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành trên nhiều lĩnh vực; tỷ lệ cán bộ NCKH trên tổng dân số còn thấp





1.2. Hạn chế, khuyết điểm

★ Năng lực của đội ngũ cán bộ chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế; năng suất lao động thấp so với các nước (năm 2016)





1.2. Hạn chế, khuyết điểm

Nhiều
cán bộ



Thiếu tính chuyên nghiệp, làm việc không đúng chuyên môn, sở trường



Trình độ ngoại ngữ, khả năng làm việc môi trường quốc tế hạn chế

➤ Không ít cán bộ trẻ thiếu bản lĩnh, ngại khó, ngại khổ



1.2. Hạn chế, khuyết điểm

Một số
CB LĐ,
QL trong
đó có cả
cấp chiến
lược



Thiếu gương mẫu, uy tín thấp,
chưa ngang tầm nhiệm vụ



Quan liêu, xa dân, cá nhân chủ
nghĩa, tham nhũng, tiêu cực



Gây thất thoát tài sản Nhà nước



1.2. Hạn chế, khuyết điểm

★ Không ít cán bộ, đảng viên bị xử lý kỷ luật Đảng và xử lý theo pháp luật.

★ Không ít CB QL DNNN thiếu tính Đảng, lợi dụng sơ hở, cố ý làm trái, trục lợi, làm thất thoát vốn, tài sản của Nhà nước, gây hậu quả nghiêm trọng.



2. Về công tác cán bộ

2.1. Ưu điểm, kết quả đạt được

- Công tác CB ngày càng đi vào nền nếp
- Đã ban hành nhiều văn bản
- Quy trình công tác CB có nhiều đổi mới

Đã ban hành 142 văn bản,
trong đó có:

7 Nghị quyết

52 Quy định

07 Chỉ thị

17 Thông báo

Một số luật
có liên quan

18 Kết luận

41 hướng dẫn



2. Về công tác cán bộ



Công tác đào tạo, bồi dưỡng và cập nhật kiến thức mới được quan tâm hơn, từng bước gắn với chức danh quy hoạch và sử dụng CB.

Nhiều địa phương tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với địa phương mình

06 lớp bồi dưỡng cán bộ dự nguồn cao cấp và nghiệp vụ theo chức danh cho Bí thư cấp huyện

Nhiệm kỳ khóa XI, XII đã tổ chức các lớp bồi dưỡng, cập nhật cho cán bộ cao cấp và UV BCHTW

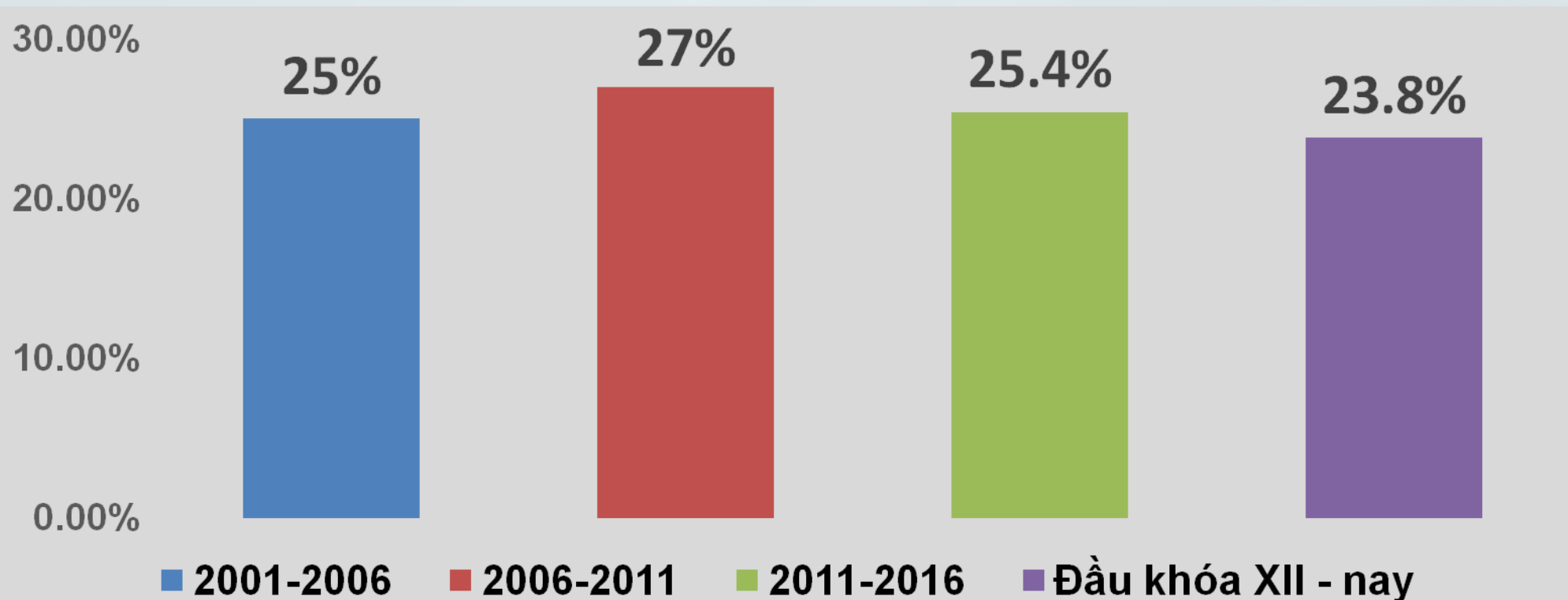


2. Về công tác cán bộ



Chủ trương luân chuyển kết hợp với bố trí một số chức danh LĐ không là người địa phương đạt kết quả bước đầu

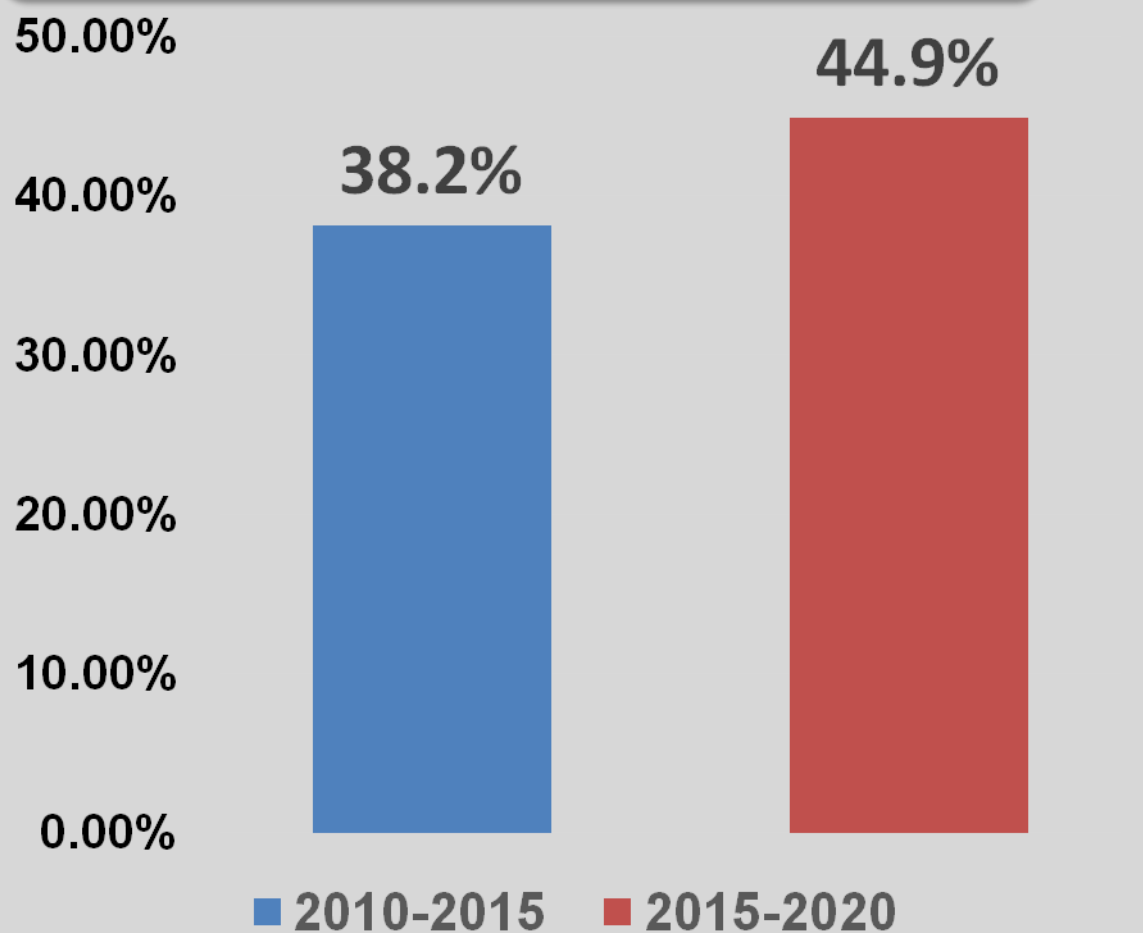
Bí thư cấp tỉnh không là người địa phương



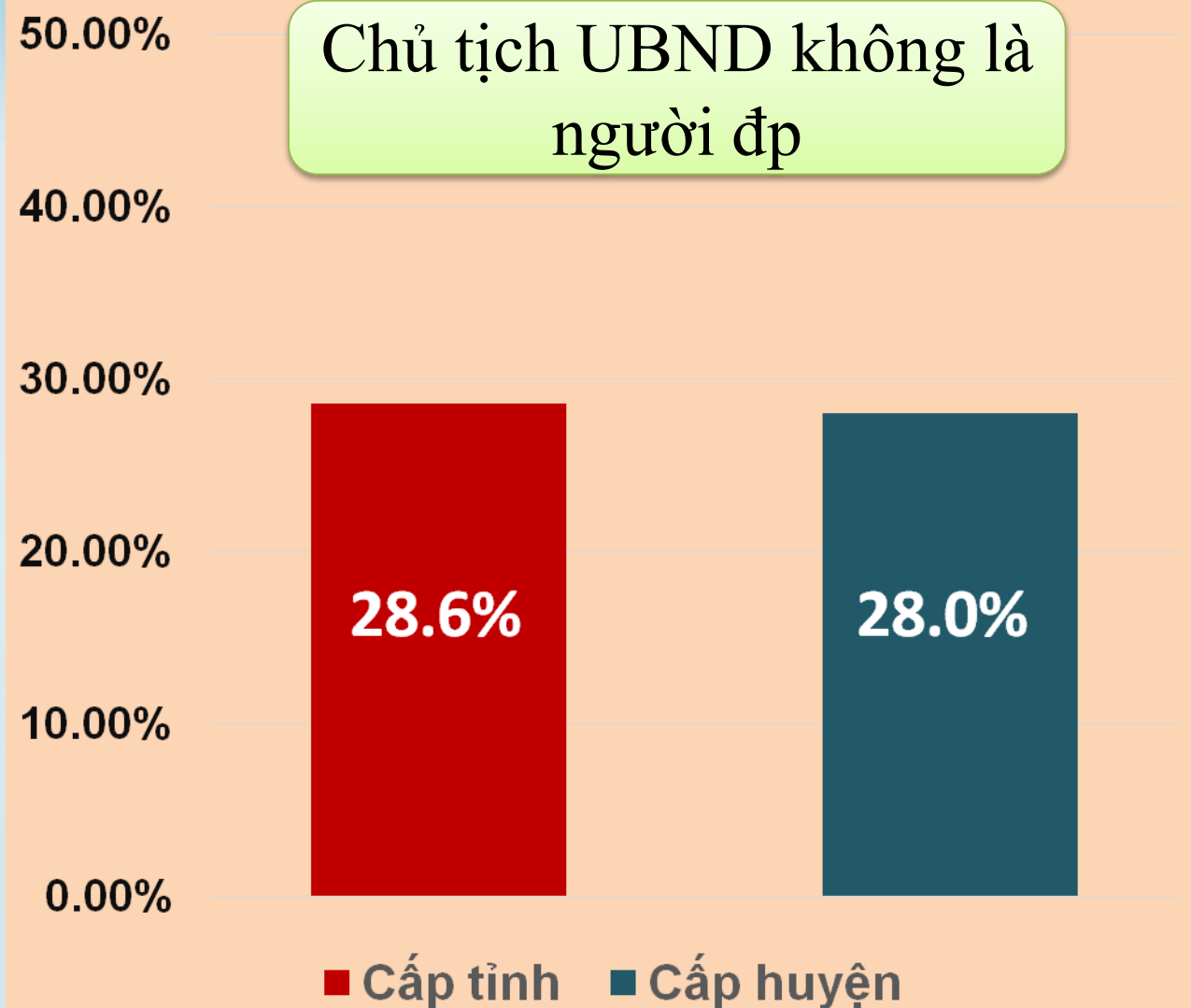


2. Về công tác cán bộ

BT cấp huyện không là người đp



Chủ tịch UBND không là người đp





2. Về công tác cán bộ

➤ Công tác kiểm tra, giám sát, BVCTNB được coi trọng hơn; kỷ cương, kỷ luật được tăng cường

➤ Việc xử lý kịp thời, nghiêm minh những tổ chức, cá nhân vi phạm, cả cán bộ đương chức hoặc đã nghỉ hưu, không có “vùng cấm”, “ngoại lệ”



góp phần đấu tranh ngăn chặn tiêu cực



làm trong sạch một bước đội ngũ cán bộ



Củng cố niềm tin của nhân dân với Đảng, Nhà nước



2. Về công tác cán bộ

2.2. Hạn chế, bất cập

Hạn chế,
bất cập

Một số nội dung trong NQ, KL của TW chậm được cụ thể hóa, có nội dung chưa sát thực tế, thiếu tính đồng bộ, liên thông

Công tác cán bộ còn nhiều hạn chế, việc thực hiện một số nội dung còn hình thức.



2.2 Hạn chế, bất cập

Hạn chế,
bất cập

Đánh giá cán bộ vẫn là khâu yếu, chưa phản ánh đúng thực chất; phương pháp, quy trình còn bất cập

Quy hoạch cán bộ thiếu tính tổng thể, liên thông; chưa bảo đảm phương châm “động” và “mở”; chủ yếu dựa vào tuổi



2.2 Hạn chế, bất cập

Hạn chế,
bất cập

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ chậm đổi mới về nội dung và phương pháp; chưa kết hợp chặt chẽ giữa lý luận với thực tiễn, chưa gắn với quy hoạch và theo chức danh.

Chủ trương bố trí một số chức danh lãnh đạo cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương thực hiện chưa đạt yêu cầu.



2.2 Hạn chế, bất cập

Hạn chế,
bất cập

Việc sắp xếp, bố trí, phân công, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử vẫn còn tình trạng đúng quy trình nhưng chưa đúng người, đúng việc.

Tình trạng bổ nhiệm cán bộ không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình còn xảy ra ở một số nơi, trong đó có cả người nhà, người thân, của một số cán bộ lãnh đạo, gây bức xúc trong dư luận xã hội



2.2 Hạn chế, bất cập

Hạn chế, bất cập

Công tác tuyển dụng còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa đồng đều, có nơi còn dễ xảy ra sai phạm, tiêu cực

Chủ trương thu hút nhân tài chậm được cụ thể hóa, hiệu quả thấp; kết quả thu hút trí thức trẻ và người có trình độ cao chưa đạt yêu cầu

Chính sách tiền lương, nhà ở, thi đua, khen thưởng chưa thực sự tạo động lực để cán bộ toàn tâm, toàn ý với công việc



2.2 Hạn chế, bất cập

Hạn chế, bất cập

Phân cấp quản lý cán bộ chưa theo kịp tình hình

Việc chỉ đạo, triển khai một số chủ trương thí điểm chưa quyết liệt, thiếu nhất quán, tổ chức thực hiện chưa đồng bộ, chậm sơ kết, tổng kết

Việc kiểm tra, giám sát chưa thường xuyên, thiếu chủ động, còn nặng về kiểm tra, xử lý vi phạm, thiếu giải pháp hiệu quả để phòng ngừa; kiểm tra theo chuyên đề, chuyên ngành còn hạn chế



2.2 Hạn chế, bất cập

Hạn chế,
bất cập

Công tác BVCTNB còn bị động, chưa theo kịp tình hình, tổ chức bộ máy thiếu ổn định

Đầu tư xây dựng đội ngũ làm công tác cán bộ chưa tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ.

Tổ chức bộ máy cơ quan tham mưu còn nhiều đầu mối, chức năng, nhiệm vụ chưa thật hợp lý



2.2 Hạn chế, bất cập

Hạn chế,
bất cập

Phẩm chất, năng lực và uy tín của một số cán bộ làm công tác cán bộ chưa đáp ứng yêu cầu

Chậm sơ kết, tổng kết thực tiễn; thiếu nghiên cứu cơ bản và phát triển lý luận về công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ



3. Nguyên nhân của những hạn chế

1

Nhận thức, ý thức trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức đảng, nhất là người đứng đầu chưa thật sự đầy đủ, sâu sắc, toàn diện. Công tác giáo dục chính trị tư tưởng chưa được coi trọng đúng mức



3. Nguyên nhân của những hạn chế

2

Việc lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện các NQ, KL của TW về công tác CB và xây dựng đội ngũ CB chưa thường xuyên, nghiêm túc; chậm thể chế hóa, cụ thể hóa; ít kiểm tra, đôn đốc và chưa có chế tài xử lý nghiêm sai phạm



3. Nguyên nhân của những hạn chế

3

Một số nội dung trong công tác CB chậm được đổi mới. Chưa có cơ chế hiệu quả để đánh giá đúng CB; chính sách CB còn bất cập. Công tác QLCB có nơi, có lúc bị buông lỏng; chưa có cơ chế sàng lọc, thay thế kịp thời những người năng lực hạn chế, uy tín thấp



3. Nguyên nhân của những hạn chế

4

Phân công, phân cấp, phân quyền chưa gắn với ràng buộc trách nhiệm, với tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát chặt chẽ quyền lực. Chưa có biện pháp hiệu quả để ngăn chặn, đẩy lùi chạy chức, chạy quyền và những tiêu cực trong công tác CB. Công tác BVCTNB chưa được đầu tư, quan tâm đúng mức



3. Nguyên nhân của những hạn chế

5

Chưa phát huy đầy đủ vai trò giám sát của cơ quan dân cử; giám sát, phản biện xã hội của MTTQ, các tổ chức CT-XH; thiếu cơ chế để CB, ĐV gắn bó mật thiết với nhân dân; chưa phát huy hết vai trò, trách nhiệm của các cơ quan truyền thông, báo chí



3. Nguyên nhân của những hạn chế

6

Chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan tham mưu về tổ chức, cán bộ còn chồng chéo, chậm được đổi mới. Chưa quan tâm đúng mức xây dựng đội ngũ làm công tác cán bộ. Còn coi nhẹ sơ kết, tổng kết thực tiễn, nghiên cứu khoa học, xây dựng và phát triển lý luận về cán bộ, công tác cán bộ.

ĐỀ CƯƠNG QUẢN TRIỆT

NGHỊ QUYẾT TRUNG ƯƠNG 7 KHÓA XII

PHẦN III: QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU



1. Dự báo tình hình



Hòa bình, hợp tác, hội nhập và phát triển vẫn là xu thế chủ đạo, nhưng các mối đe dọa truyền thống, phi truyền thống ngày càng gay gắt.



Sự bùng nổ của khoa học - công nghệ, sự phát triển mạnh mẽ của kinh tế số, kinh tế tri thức



Công cuộc đổi mới đất nước, hội nhập quốc tế ngày càng phát triển và đi vào chiều sâu.



1. Dự báo tình hình

Bốn nguy cơ Đảng ta đã chỉ ra vẫn còn hiện hữu, có mặt gay gắt hơn.

Tình hình an ninh, chính trị, trật tự an toàn xã hội vẫn tiềm ẩn những nhân tố gây mất ổn định

Thời gian tới cũng là giai đoạn chuyển giao giữa các thế hệ cán bộ.



2. Quan điểm chỉ đạo

1

CB là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng; công tác cán bộ là khâu “then chốt” của công tác xây dựng Đảng. Xây dựng đội ngũ CB, nhất là cấp chiến lược là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, phải được tiến hành một cách khoa học, thận trọng, thường xuyên, chặt chẽ và hiệu quả. Đầu tư xây dựng đội ngũ CB là đầu tư cho phát triển lâu dài, bền vững.



2. Quan điểm chỉ đạo

2

Thực hiện nhất quán Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ. Chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng thể chế, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám đột phá vì lợi ích chung. Phân công, phân cấp gắn với giao quyền, ràng buộc trách nhiệm và tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực.



2. Quan điểm chỉ đạo

3

Thường xuyên đổi mới công tác cán bộ phù hợp với thực tiễn. Xây dựng đội ngũ cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới; thông qua hoạt động thực tiễn; đặt trong tổng thể của công tác xây dựng Đảng; gắn với đổi mới phương thức lãnh đạo của Đảng, kiện toàn tổ chức bộ máy của HTCT tinh gọn và nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và thu hút, trọng dụng nhân tài.



2. Quan điểm chỉ đạo

4

Quán triệt nguyên tắc về quan hệ giữa đường lối chính trị và đường lối CB. Xử lý hài hòa giữa tiêu chuẩn và cơ cấu; giữa xây và chống; giữa đức và tài; giữa tính phổ biến và đặc thù; giữa kế thừa, đổi mới và ổn định, phát triển; giữa thẩm quyền, trách nhiệm cá nhân và tập thể.



2. Quan điểm chỉ đạo

5

Xây dựng đội ngũ CB là trách nhiệm của cả HTCT, trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức đảng, trong đó cơ quan tổ chức, CB là nòng cốt. Phát huy mạnh mẽ vai trò của Nhà nước, MTTQ, các tổ chức CT-XH và cơ quan truyền thông, báo chí. Sức mạnh của Đảng là ở sự gắn bó mật thiết với nhân dân; phải thực sự dựa vào dân để xây dựng Đảng và xây dựng đội ngũ CB.



3. Mục tiêu

Mục tiêu tổng quát

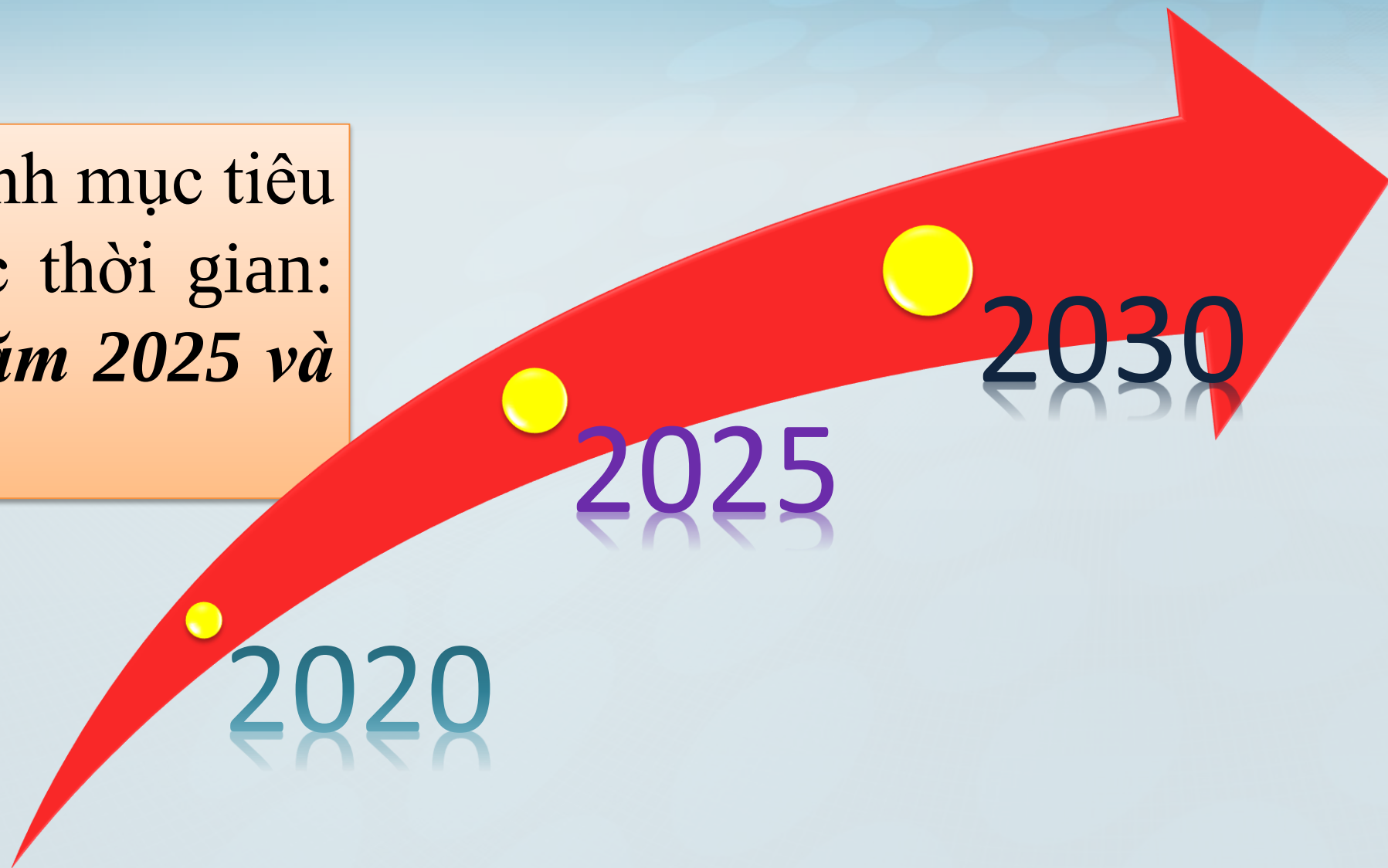
Xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp chiến lược có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc; bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, đủ sức lãnh đạo đưa nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại vào ***năm 2030*** và tầm nhìn đến ***năm 2045***, trở thành nước công nghiệp hiện đại, theo định hướng XHCN, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, ngày càng phồn vinh, hạnh phúc.



3. Mục tiêu

Mục tiêu cụ thể

Nghị quyết xác định mục tiêu cụ thể, với 3 mốc thời gian: *đến năm 2020, năm 2025 và năm 2030.*





3.1. Mục tiêu đến 2020

1

Thể chế hóa, cụ thể hóa NQ thành các quy định của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước

2

Hoàn thiện cơ chế kiểm soát quyền lực; xóa bỏ chạy chức, chạy quyền; ngăn chặn, đẩy lùi suy thoái,

3

Đẩy mạnh thực hiện bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương

4

Hoàn thành xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu lại đội ngũ CB các cấp



3.2. Mục tiêu đến 2025

1

Tiếp tục chuẩn hóa các quy định, quy chế, quy trình về công tác CB.

2

Cơ bản bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh không là người địa phương và hoàn thành ở cấp huyện.

3

Xây dựng được đội ngũ CB các cấp đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định.



3.1. Mục tiêu đến 2030

Cơ bản xây dựng được đội ngũ CB LĐ, QL các cấp, nhất là cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ

2030

Xây dựng được đội ngũ CB các cấp chuyên nghiệp, có chất lượng cao, có số lượng, cơ cấu hợp lý, bảo đảm chuyển giao thế hệ vững vàng



3.3. Mục tiêu đến 2030 (cụ thể cho từng đối tượng)

Cán bộ cấp chiến lược

- Tiêu biểu về chính trị, tư tưởng, phẩm chất, năng lực và uy tín
- Trên 15% dưới 45 tuổi; từ 40 - 50% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế

Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tổng cục, cục, vụ, phòng

- Từ 20 - 25% dưới 40 tuổi;
- Từ 50 - 60% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế



3.3. Mục tiêu đến 2030 (cụ thể cho từng đối tượng)

Cán bộ lãnh đạo, quản lý ở địa phương

- Từ 15 - 20% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh dưới 40 tuổi
- Từ 25 - 35% đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế

Cán bộ lãnh đạo, chỉ huy của quân đội, công an

- Tuyệt đối trung thành với Đảng, Tổ quốc và nhân dân, sẵn sàng chiến đấu hy sinh bảo vệ Đảng, nhân dân; 20 - 30% làm việc trong môi trường quốc tế



3.3. Mục tiêu đến 2030 (cụ thể cho từng đối tượng)

Đội ngũ cán bộ khoa học, chuyên gia

- Đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước; những lĩnh vực trọng điểm, có thể mạnh phải vươn lên ngang tầm khu vực và thế giới...

Cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước

- Nâng cao tính Đảng và ý thức tuân thủ pháp luật; sản xuất kinh doanh hiệu quả;
- Từ 70 - 80% có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế

ĐỀ CƯƠNG QUẢN TRIỆT

NGHỊ QUYẾT TRUNG ƯƠNG 7 KHÓA XII

PHẦN IV: NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP



PHẦN IV: NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP



**08 NHÓM NHIỆM
VỤ, GIẢI PHÁP**

05 ĐỘT PHÁ

02 TRỌNG TÂM



PHẦN IV: NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1

Nâng cao nhận thức; đẩy mạnh giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống cho cán bộ, đảng viên *(có 4 nội dung cơ bản)*





1. Nâng cao nhận thức, đẩy mạnh giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống

1

Có các hình thức, thời gian phù hợp để quán triệt sâu sắc chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, Cương lĩnh, Điều lệ, NQ của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác CB, xây dựng và quản lý đội ngũ CB.



1. Nâng cao nhận thức, đẩy mạnh giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống

Kiên quyết đấu tranh với những quan điểm sai trái, luận điệu xuyên tạc; mở rộng các hình thức tuyên truyền, nhân rộng những điển hình tiên tiến, những cách làm mới sáng tạo, có hiệu quả

2



1. Nâng cao nhận thức, đẩy mạnh giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống

3

Tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, nâng cao đạo đức cách mạng cho đội ngũ CB, ĐV và thế hệ trẻ, trong đó chú trọng nội dung xây dựng Đảng về đạo đức, truyền thống lịch sử, văn hóa của dân tộc.



1. Nâng cao nhận thức, đẩy mạnh giáo dục chính trị tư tưởng, đạo đức, lối sống

Kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo với rèn luyện trong thực tiễn và đẩy mạnh học tập, làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh. Thực hiện nghiêm chế độ học tập, bồi dưỡng lý luận chính trị và cập nhật kiến thức mới cho CB, nhất là CB trẻ được đào tạo ở nước ngoài.



PHẦN IV: NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

2

Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ (*với 16 nội dung cơ bản*)





2. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác cán bộ

1

Thể chế hóa, cụ thể hóa, bảo đảm đồng bộ, liên thông, nhất quán trong hệ thống chính trị và phù hợp với thực tế

2

Đổi mới đánh giá CB theo hướng: xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, so sánh với chức danh tương đương...



2. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác cán bộ

3

Thống nhất việc kiểm định chất lượng đầu vào công chức quốc gia

4

Xây dựng Chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng CB và học tập ngoại ngữ



2. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác cán bộ

5

Gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh và luân chuyển CB để rèn luyện qua thực tiễn

6

Đẩy mạnh bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương



2. Tiếp tục, đổi mới, nâng cao chất lượng công tác cán bộ

7

Thu hút, trọng dụng nhân tài có trọng tâm, trọng điểm. Xây dựng Chiến lược quốc gia về nhân tài

8

Hoàn thiện các quy định, quy chế để cấp ủy các cấp có cơ cấu hợp lý, tinh giản số lượng và nâng cao chất lượng



2. Tiếp tục, đổi mới, nâng cao chất lượng công tác cán bộ

9

- Thực hiện lựa chọn, bầu cử có sổ dư;
- Ứng viên phải trình bày chương trình hành động và cam kết thực hiện trách nhiệm;
- Nói chung, CB LĐ chủ chốt cấp trên phải kinh qua chủ chốt cấp dưới, trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét
- Nhân sự không trùng cử cấp ủy cấp dưới thì không giới thiệu để bầu cấp ủy cấp trên



2. Tiếp tục, đổi mới, nâng cao chất lượng công tác cán bộ

4 cơ chế thực hiện chỉ tiêu CB trẻ, CB nữ, CB người dân tộc thiểu số:

10

- Có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, tạo điều kiện, cơ hội phát triển;
- Xây dựng chỉ tiêu cơ cấu phù hợp;
- Nếu chưa bảo đảm chỉ tiêu thì để trống, bổ sung sau
- Cấp ủy và người đứng đầu chịu trách nhiệm chủ yếu về thực hiện chỉ tiêu này



2. Tiếp tục, đổi mới, nâng cao chất lượng công tác cán bộ

11

- Quy định trách nhiệm tiến cử người có đức, có tài và đào tạo, bồi dưỡng, tiến cử người thay thế mình
- Có cơ chế phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bố trí CB có bản lĩnh, năng lực nổi trội kể cả vượt cấp, nhất là CB trẻ

12

- Quy định việc nhận trách nhiệm, từ chức, từ nhiệm trở thành nếp ứng xử văn hóa
- Hoàn thiện các quy định để việc “có lên, có xuống”, “có vào, có ra” trở thành bình thường



2. Tiếp tục, đổi mới, nâng cao chất lượng công tác cán bộ

13

Có chính sách nhà ở cho CB theo hướng: Nhà nước ban hành cơ chế, chính sách; địa phương quy hoạch đất ở, nhà ở; CB mua, thuê mua

14

Xây dựng quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác CB

15

Tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ. Không quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử khi chưa có kết luận về tiêu chuẩn chính trị



2. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác cán bộ

Thực hiện các chủ trương thí điểm:

- Mở rộng thi tuyển CB cấp vụ, sở, phòng
- Người đứng đầu lựa chọn, giới thiệu cấp phó; bí thư giới thiệu đề bầu UVBTV
- Người đứng đầu bổ nhiệm CB trong quy hoạch, miễn nhiệm cấp trưởng cấp dưới trực tiếp



PHẦN IV: NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

3

Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, năng lực, uy tín, đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ mới (*với 6 nội dung chủ yếu*)





3. Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, năng lực, uy tín...

1 Coi trọng trang bị kiến thức. Tập trung nâng cao chất lượng bí thư cấp ủy, người đứng đầu các cấp và đội ngũ CB cấp cơ sở.

2 Thu hút, tạo nguồn CB từ SV xuất sắc, CB khoa học trẻ; đặc biệt quan tâm bồi dưỡng, rèn luyện lớp CB kế cận...



3. Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, năng lực, uy tín...

3

Cơ cấu, sắp xếp lại đội ngũ CB theo vị trí việc làm, khung năng lực

4

Có cơ chế, chính sách liên thông CB cấp xã với CB nói chung; giữa khu vực công và khu vực tư; cạnh tranh vị trí việc làm, tiến tới bỏ chế độ “biên chế suốt đời”



3. Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, năng lực, uy tín

Quản lý chặt chẽ đội ngũ CB các cấp:

- Xây dựng hệ thống dữ liệu quốc gia về CB
- ĐP, CQ, ĐV quản lý CB theo quy định. CQ sử dụng CB quản lý CB trong và ngoài giờ làm việc
- Người đứng đầu chịu trách nhiệm về quản lý CB theo phân cấp
- Từng CB thực hiện nghiêm quy định, quy chế



3. Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có phẩm chất, năng lực, uy tín

6

- Kiểm soát chặt chẽ, sàng lọc kỹ càng, những CB năng lực hạn chế, uy tín thấp, không đủ sức khỏe, có sai phạm
- Không lấy việc bổ trí chức vụ, phong hàm, thăng quân hàm, nâng ngạch để thực hiện chế độ, chính sách



PHẦN IV: NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

4

Tập trung xây dựng đội ngũ
cán bộ cấp chiến lược ngang
tầm nhiệm vụ (*có 9 nội dung
chủ yếu*)





4. Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ



Lựa chọn những CB tiêu biểu, xuất sắc đã được quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh, nhất là những người đã được rèn luyện, thử thách qua thực tiễn, có thành tích nổi trội



Bổ sung kiến thức, nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ; kỹ năng lãnh đạo, quản lý và định kỳ cập nhật kiến thức mới



4. Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ



Xây dựng kế hoạch luân chuyển CB giữ vị trí cấp trưởng ở địa bàn khó khăn, lĩnh vực trọng yếu, để rèn luyện, thử thách CB



Tổ chức các lớp bồi dưỡng dự nguồn CB cao cấp để chuẩn bị nguồn nhân sự CB cấp chiến lược, nhất là nhân sự BCHTW



4. Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ



Đánh giá chính xác nhân sự, kiên quyết không để lọt những người không xứng đáng vào đội ngũ CB cấp chiến lược.



Định kỳ rà soát, bổ sung quy hoạch BCHTW, BCT, BBT và các chức danh lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước



4. Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ



Xây dựng BCHTW có số lượng và cơ cấu hợp lý, tiêu biểu về trí tuệ, đạo đức cách mạng, gương mẫu về mọi mặt



Xây dựng “hình ảnh” đối với các chức danh lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước, các đồng chí UV BCT, BBT



4. Xây dựng đội ngũ cán bộ cấp chiến lược ngang tầm nhiệm vụ

Lựa chọn UVĐKTW Đảng là những CB trẻ, thật sự ưu tú và có cơ cấu hợp lý giữa TW với địa phương; giữa các ngành nghề, lĩnh vực trong HTCT.





PHẦN IV: NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

5

Kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ; chống chạy chức, chạy quyền (*có 5 nội dung chủ yếu*)





5. Kiểm soát chặt chẽ quyền lực; chống chạy chức, chạy quyền

1

Hoàn thiện thể chế kiểm soát quyền lực trong công tác CB, mọi quyền lực đều phải được kiểm soát; quyền hạn phải được ràng buộc bằng trách nhiệm

2

Công khai, minh bạch tiêu chuẩn, quy trình, hồ sơ nhân sự theo quy định. Kịp thời xử lý thông tin phù hợp, có cơ sở; phản ánh từ các tổ chức, cá nhân và phương tiện thông tin đại chúng



5. Kiểm soát chặt chẽ quyền lực; chống chạy chức, chạy quyền

3

Đẩy mạnh kiểm tra, giám sát, thanh tra định kỳ, đột xuất, chuyên đề, chuyên ngành; coi trọng cả cảnh báo, phòng ngừa, xử lý sai phạm

4

Xử lý kịp thời, nghiêm minh những hành vi sai trái trong công tác CB. Hủy bỏ, thu hồi các quyết định không đúng về công tác CB và xử lý nghiêm sai phạm, không có “vùng cấm”.



5. Kiểm soát chặt chẽ quyền lực; chống chạy chức, chạy quyền

5

- ❖ Cui chạy chức, chạy quyền là hành vi tham nhũng trong công tác cán bộ
- ❖ Đấu tranh quyết liệt, hiệu quả với hành vi chạy chức, chạy quyền
- ❖ Nâng cao ý thức trách nhiệm, lòng tự trọng và danh dự của CB; hình thành văn hóa không chạy chức, chạy quyền



PHẦN IV: NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

6

Phát huy vai trò của nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ (*với 5 nội dung chủ yếu*)





6. Phát huy vai trò của nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ

1

Thể chế hóa, cụ thể hóa và thực hiện hiệu quả các quy định về giám sát, phản biện xã hội và nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ CB

2

Thường trực cấp ủy định kỳ tiếp dân; cấp ủy viên dự sinh hoạt với chi bộ khu dân cư; ĐV công tác ở xã, phường, thị trấn sinh hoạt đảng tại chi bộ khu dân cư



6. Phát huy vai trò của nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ

3

Phân công CB, ĐV phụ trách hộ gia đình nơi cư trú để CB, ĐV gắn bó mật thiết với nhân dân và thông qua đó, nhân dân giám sát CB, ĐV, nhất là về đạo đức, lối sống



6. Phát huy vai trò của nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ

4

Cụ thể hóa và thực hiện hiệu quả cơ chế dân biết, dân bàn, dân làm, dân giám sát công tác cán bộ, xây dựng và quản lý đội ngũ cán bộ

5

Nghiên cứu mở rộng các hình thức lấy ý kiến đánh giá sự hài lòng của người dân đối với cán bộ



PHẦN IV: NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

7

Nâng cao chất lượng công tác tham mưu, coi trọng tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận về công tác tổ chức, cán bộ (*có 6 nội dung cơ bản*)





7. Nâng cao chất lượng tham mưu, coi trọng tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận về công tác TCCB

1

Chăm lo xây dựng cơ quan tham mưu và đội ngũ làm công tác CB trong sạch, vững mạnh; đặc biệt coi trọng lựa chọn người đứng đầu cơ quan TCCB

2

Phối hợp chặt chẽ, hiệu quả giữa các cơ quan tham mưu trong công tác CB và xây dựng đội ngũ CB



7. Nâng cao chất lượng tham mưu, coi trọng tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận về công tác TCCB

3

Xây dựng tổ chức bộ máy, chức năng, nhiệm vụ cơ quan tham mưu về TCCB bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo và quản lý tổ chức bộ máy, biên chế, CB trong hệ thống chính trị



7. Nâng cao chất lượng tham mưu, coi trọng tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận về công tác TCCB

4

Nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác cán bộ ***“trung thành, trung thực, gương mẫu, trong sáng, tinh thông”*** đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới

5

Nghiêm trị các hành vi tiếp tay chạy chức, chạy quyền. Tăng cường kiểm tra, giám sát công tác CB; kiểm soát chặt chẽ quy trình công tác CB



7. Nâng cao chất lượng tham mưu, coi trọng tổng kết thực tiễn, nghiên cứu lý luận về công tác TCCB

6

Kịp thời sơ kết, tổng kết; nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học, xây dựng và phát triển lý luận về công tác tổ chức, cán bộ



PHẦN IV: NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

8

Một số nội dung cơ bản về công tác nhân sự đại hội đảng bộ các cấp và Đại hội Đảng toàn quốc (*có 4 nội dung cơ bản*)





8. Một số nội dung cơ bản về công tác nhân sự đại hội Đảng các cấp

1

Hoàn thiện các văn bản về đại hội Đảng các cấp, nhất là phương hướng công tác nhân sự

2

Hoàn thiện hồ sơ, đánh giá chính xác CB; điều động, sắp xếp CB gắn với bố trí bí thư tỉnh, huyện không là người ĐP



8. Một số nội dung cơ bản về công tác nhân sự đại hội Đảng các cấp

3

Tổ chức các lớp bồi dưỡng CB dự nguồn để chuẩn bị nhân sự ĐH Đảng các cấp

4

Tiến hành khảo sát, đánh giá CB để chuẩn bị tốt nguồn nhân sự ĐH



2 trọng tâm và 5 đột phá

Xây dựng CB cấp chiến lược và bí thư cấp ủy, người đứng đầu đi đôi với phân cấp, phân quyền và tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực

02 TRỌNG TÂM

Đổi mới mạnh mẽ công tác CB; chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với tạo cơ chế, môi trường sáng tạo và bảo vệ CB dám đột phá vì lợi ích chung.



2 trọng tâm và 5 đột phá

05 ĐỘT PHÁ

- 1 Đổi mới công tác đánh giá CB
- 2 Kiểm soát quyền lực; chấm dứt chạy chức, chạy quyền
- 3 Thực hiện bí thư tỉnh, huyện không là người ĐP
- 4 Cải cách chính sách tiền lương và nhà ở
- 5 Hoàn thiện cơ chế để CB, ĐV gắn bó mật thiết với nhân dân

ĐỀ CƯƠNG QUẢN TRIỆT

NGHỊ QUYẾT TRUNG ƯƠNG 7 KHÓA XII

PHẦN V: TỔ CHỨC THỰC HIỆN



PHẦN V: TỔ CHỨC THỰC HIỆN

BCT đã ban hành Kế hoạch số 10-KH/TW, ngày 06/6/2018 và đã gửi đến các cấp ủy, tổ chức đảng.

Tổ chức NC, học tập, quán triệt Nghị quyết

Những nhiệm vụ chung, thực hiện thường xuyên

Những nhiệm vụ cụ thể đối với từng tổ chức



1. Về học tập, triển khai Nghị quyết

1

- Tổ chức học tập, quán triệt nghiêm túc NQ và Kế hoạch thực hiện

2

- Xây dựng Kế hoạch, chương trình thực hiện NQ của ngành, địa phương, cơ quan đơn vị mình phù hợp thực tiễn

3

- Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện với quyết tâm cao, nỗ lực lớn



2. Nhiệm vụ chung, thực hiện thường xuyên



Kế hoạch của Bộ Chính trị xác định rõ **20** nhiệm vụ mà tất cả các tỉnh ủy, thành ủy, các ban đảng, đảng ủy, đảng đoàn, ban cán sự đảng, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị trực thuộc Trung ương phải thực hiện.



3. Nhiệm vụ cụ thể đối với từng tổ chức



Bộ Chính trị đã phân công, giao nhiệm vụ cụ thể và thời gian thực hiện đối với 22 tổ chức, từ Bộ Chính trị, Ban Bí thư đến các tỉnh ủy, thành ủy, Đảng đoàn Quốc hội, Ban Cán sự đảng Chính phủ, ban đảng, tổ chức đảng, lãnh đạo các cơ quan trực thuộc Trung ương