

**NGHỊ QUYẾT**  
**CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỈNH KHOÁ XX**  
**về nâng cao chất lượng cán bộ cơ sở giai đoạn 2026 - 2030**

-----

**I- ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH**

Đội ngũ cán bộ cơ sở là lực lượng trực tiếp triển khai chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước, giải quyết công việc của người dân và doanh nghiệp, theo đó khi tổ chức chính quyền địa phương theo mô hình hai cấp đặt ra yêu cầu cao hơn đối với năng lực quản trị ở cấp cơ sở. Trong thời gian qua, để triển khai có hiệu quả mô hình chính quyền địa phương hai cấp, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ đã lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng phương án sắp xếp đội ngũ cán bộ cấp xã đảm bảo đúng nguyên tắc, công khai, minh bạch, bám sát định hướng của Trung ương, phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương.

Tính đến tháng 3/2026, tổng số cán bộ, công chức (CBCC) cấp xã có mặt trên địa bàn tỉnh là 3.555 người (khối đảng 1.510 người, khối chính quyền 2.045 người). Trong đó: Về trình độ chuyên môn, 3.474/3.555 (97,7%) người có trình độ đại học trở lên (sau đại học: 248/3.555 (7,0%) người); 80/3.555 (2,3%) người có trình độ cao đẳng, trung cấp (khối Đảng: 40 người; khối chính quyền: 40 người). Về trình độ Lý luận chính trị: Cao cấp, cử nhân: 480/3.555 (13,5%) người; trung cấp: 2.335/3.555 (65,7%) người. Về cơ cấu: 1.762/3.555 (49,6%) nữ; 3.437/3.555 (96,7%) người dân tộc thiểu số; 1.872/3.555 (52,7%) người dưới 42 tuổi.

Sau 9 tháng vận hành chính quyền địa phương 2 cấp, các chức danh lãnh đạo cấp xã cơ bản được bố trí đủ số lượng theo quy định. Đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã trên địa bàn tỉnh Cao Bằng đã có nhiều cố gắng, nỗ lực khắc phục khó khăn, đóng góp tích cực vào kết quả phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng - an ninh, giữ vững ổn định chính trị của tỉnh, góp phần xây dựng bộ máy chính quyền cấp xã mới hoạt động thông suốt, hiệu lực, hiệu quả, không để xảy ra gián đoạn công việc. Tuy nhiên, chất lượng CBCC giữa các địa bàn, lĩnh vực công tác vẫn còn chênh lệch: (1) Một số lĩnh vực chuyên môn đặc thù như tài chính - kế toán, quản lý đất đai, xây dựng, công nghệ thông tin còn thiếu nhân lực, năng lực thực hành và chiều sâu chuyên môn còn hạn chế (nhóm ngành tài chính, kế toán: khoảng 283 người, tỉ lệ 7,9%; nhóm ngành địa chính, xây dựng: khoảng 350 người, tỉ lệ 9,8%; nhóm ngành công nghệ thông tin: khoảng 44 người, tỉ lệ 1,2%); (2) Một bộ phận CBCC có bằng cấp đạt chuẩn nhưng năng lực thực hành công vụ, các kỹ năng về xử lý tình huống thực tiễn, tham mưu tổng hợp, phối hợp còn hạn chế; (3)

Một số công chức chưa nắm chắc quy định pháp luật chuyên ngành, có nơi còn biểu hiện trông chờ, thụ động, chưa mạnh dạn đổi mới, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ; (4) Kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu xử lý công việc trên môi trường điện tử<sup>1</sup>.

Trước yêu cầu xây dựng chính quyền cơ sở gần dân, sát dân, phục vụ Nhân dân, việc ban hành nghị quyết chuyên đề về nâng cao chất lượng cán bộ cơ sở là nhiệm vụ cấp thiết, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ bản lĩnh, chuyên nghiệp, gần dân, hiểu dân và vì dân phục vụ, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong kỷ nguyên phát triển mới.

## **II- QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU**

### **1. Quan điểm**

- Nâng cao chất lượng cán bộ cơ sở là khâu đột phá trong nâng cao năng lực lãnh đạo, cầm quyền, sức chiến đấu của tổ chức đảng và hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước; là nhiệm vụ then chốt trong công tác xây dựng Đảng, có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao hiệu lực quản trị địa phương; là trách nhiệm của các cấp uỷ, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị địa phương, nhất là người đứng đầu, với sự tham gia của cả hệ thống chính trị và mỗi cán bộ, đảng viên.

- Lấy hiệu quả phục vụ Nhân dân và doanh nghiệp làm thước đo đánh giá cán bộ. Kết hợp chuẩn hóa đội ngũ cán bộ với đổi mới phương thức quản trị địa phương, gắn với chuyển đổi số.

- Thực hiện đồng bộ các khâu: Tuyển chọn - đào tạo - bố trí - đánh giá - kiểm soát quyền lực - tạo động lực trong công tác cán bộ.

- Bám sát các chủ trương, quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước. Bảo đảm thống nhất nguyên tắc, linh hoạt theo đặc thù miền núi, biên giới, vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

### **2. Mục tiêu**

#### **2.1. Mục tiêu chung**

- Tạo sự chuyển biến trong nhận thức và hành động của các cấp uỷ đảng, chính quyền, cán bộ, đảng viên và Nhân dân về ý nghĩa, tầm quan trọng của nâng cao chất lượng cán bộ cơ sở.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ cơ sở có phẩm chất chính trị vững vàng, năng lực quản trị hiện đại, am hiểu địa bàn, làm việc chuyên nghiệp, ứng dụng số, phục vụ Nhân dân hiệu quả, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững của tỉnh và giai đoạn phát triển mới.

---

<sup>1</sup> Báo cáo số 289-BC/TU ngày 09/4/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ về thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã tỉnh Cao Bằng.

## **2.2. Mục tiêu cụ thể**

- (1) 100% cán bộ cơ sở đạt chuẩn theo khung năng lực vị trí việc làm.
- (2) 100% cán bộ cơ sở sử dụng thành thạo hệ thống quản lý văn bản điện tử và dịch vụ công trực tuyến, được chuẩn hoá, nâng cao năng lực thực thi công vụ theo yêu cầu nhiệm vụ mới.
- (3) 100% xã, phường thực hiện chuyển đổi số trong quản lý cán bộ; 100% hồ sơ cán bộ được số hóa, vận hành đồng bộ trên hệ thống quản lý cán bộ của tỉnh.
- (4) Phần đầu 90% trở lên người dân và doanh nghiệp hài lòng với chính quyền cơ sở.
- (5) 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã được bồi dưỡng các kỹ năng chuyên sâu; cập nhật kiến thức, nâng cao kỹ năng quản lý, quản trị hiệu quả.
- (6) Mỗi xã, phường có ít nhất 01 sáng kiến quản trị hiệu quả được nhân rộng toàn tỉnh.

## **III- NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP**

### **1. Chuẩn hoá cán bộ cơ sở theo khung năng lực vị trí việc làm; áp dụng các giải pháp đặc thù theo địa bàn, linh hoạt trong triển khai**

#### **1.1. Nhiệm vụ, giải pháp**

Rà soát đội ngũ cán bộ cơ sở đảm bảo tiêu chuẩn trình độ chuyên môn của công chức cấp xã theo quy định của cấp có thẩm quyền. Xây dựng khung năng lực cán bộ cơ sở gồm: (i) Phẩm chất chính trị vững vàng, nâng cao đạo đức công vụ, tinh thần phục vụ Nhân dân; (ii) Năng lực thực thi công vụ; (iii) Năng lực phát triển.

Thống nhất khung chuẩn về phẩm chất, năng lực, đánh giá, kiểm soát quyền lực, đào tạo, bồi dưỡng trên địa bàn tỉnh; đồng thời cho phép địa phương điều chỉnh trọng tâm theo đặc thù địa bàn. Vùng đô thị ưu tiên năng lực quản trị đô thị, cải cách thủ tục hành chính, điều hành phát triển kinh tế - xã hội, phục vụ người dân, doanh nghiệp, chuyển đổi số; vùng nông thôn ưu tiên tổ chức sản xuất, liên kết chuỗi, quản trị đất đai, xây dựng nông thôn mới; miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số ưu tiên dân vận, hiểu biết văn hoá địa phương, an sinh, giảm nghèo bền vững; vùng biên giới ưu tiên phối hợp quốc phòng - an ninh - dân sinh, ứng phó thiên tai và phát triển sinh kế bền vững.

#### **1.2. Tổ chức thực hiện**

- Đảng uỷ các xã, phường thống nhất xác định ưu tiên theo đặc thù địa bàn, lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng khung năng lực cán bộ, công chức theo vị trí việc làm bảo đảm linh hoạt trong triển khai, phát huy được ưu điểm của cán bộ gắn với yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương (*hoàn thành trong tháng 5/2026*).

- Ban Tổ chức Tỉnh uỷ chủ trì, phối hợp với các cơ quan có liên quan thẩm định, trình Ban Thường vụ Tỉnh uỷ xem xét, quyết định đối với khối Đảng, đoàn thể. Đảng uỷ UBND tỉnh xem xét, quyết định đối với khối chính quyền địa phương (*hoàn thành trong tháng 5/2026*).

## **2. Đổi mới công tác tuyển chọn, bố trí và sử dụng cán bộ, hướng tới mục tiêu nâng cao năng lực quản trị địa phương**

### **2.1. Nhiệm vụ, giải pháp**

Bố trí và sử dụng cán bộ theo nguyên tắc "đúng người - đúng việc - đúng địa bàn"; khắc phục tình trạng chùng chểo chức năng hoặc "thừa người quen việc cũ nhưng thiếu người làm việc mới". Tuyển dụng công chức chuyên môn còn thiếu; sắp xếp bố trí hợp lý đội ngũ cán bộ; kiên quyết không để xảy ra tình trạng nơi thừa, nơi thiếu cán bộ hoặc bố trí người không đúng việc và giao việc không đúng người. Áp dụng cơ chế thử thách có thời hạn đối với một số vị trí trọng yếu. Tăng cường luân chuyển, biệt phái cán bộ từ cấp tỉnh về cơ sở, luân chuyển có mục tiêu. Bố trí cán bộ cơ sở theo đặc điểm địa bàn và yêu cầu phát triển của từng địa phương.

### **2.2. Tổ chức thực hiện**

- Đảng uỷ các xã, phường chỉ đạo: (1) Rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ, chủ động thực hiện sắp xếp trong nội bộ xã, phường theo chuyên ngành đào tạo và năng lực, kinh nghiệm công tác; (2) Đề xuất tuyển dụng, đào tạo công chức bảo đảm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, phù hợp với khung năng lực vị trí việc làm đã được duyệt; (3) Chủ động xây dựng kế hoạch và đề xuất cán bộ của địa phương luân chuyển, biệt phái về các ngành của tỉnh (*hoàn thành trong tháng 4/2026*).

- Ban Tổ chức Tỉnh uỷ, Đảng uỷ UBND tỉnh chủ trì xây dựng phương án sắp xếp, tuyển dụng công chức cấp xã, phấn đấu: (1) 100% xã, phường có phương án bố trí đủ công chức theo chuyên môn, nghiệp vụ (*hoàn thành trong năm 2026*); (2) Hoàn thành phương án sắp xếp cán bộ, công chức dôi dư, số lượng công chức được bố trí đúng định mức biên chế theo phân loại đơn vị hành chính (*hoàn thành trong năm 2030*).

- Ban Tổ chức Tỉnh uỷ chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan, đảng uỷ các xã, phường tham mưu cho Ban Thường vụ Tỉnh uỷ: (1) Áp dụng cơ chế thử thách có thời hạn đối với chức danh lãnh đạo tại cơ sở để lựa chọn đúng cán bộ có năng lực cho các vị trí trọng yếu (*nhiệm vụ thường xuyên*); (2) Chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ, các cơ quan có liên quan tổ chức họp liên xã theo cụm đơn vị hành chính cấp huyện cũ để xây dựng các phương án: (i) Điều động, sắp xếp giữa các xã, phường theo cụm đơn vị hành chính cấp huyện (cũ) hoặc các xã, phường lân cận đảm bảo bố trí đủ CBCS theo chuyên môn đào tạo; (ii) Tổng hợp nhu cầu đào tạo văn bằng 2 đối với các chuyên ngành không có nhân sự để bố trí sắp xếp; (iii) Tổng hợp nhu cầu tuyển dụng các chuyên ngành thiết yếu nhằm đáp ứng thực hiện

chuyên môn, nghiệp vụ tại các phòng, ban cấp xã, đồng thời bảo đảm cơ cấu trẻ trong các cơ quan, đơn vị cấp xã (*hoàn thành trong tháng 5/2026*).

- Đảng uỷ UBND tỉnh chỉ đạo, nghiên cứu xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích: (1) Công chức cấp tỉnh luân chuyển, biệt phái có thời hạn về cơ sở để hỗ trợ nâng cao chất lượng chuyên môn tại cơ sở; (2) Công chức cấp xã đến công tác tại cơ quan chuyên môn cấp tỉnh để nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, tăng khả năng, hiệu quả tương tác, trao đổi trong triển khai nhiệm vụ chuyên môn với các cơ quan chuyên môn cấp tỉnh (*hoàn thành trong tháng 5/2026*).

### **3. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn theo yêu cầu thực tiễn**

#### **3.1. Nhiệm vụ, giải pháp**

Chú trọng bồi dưỡng theo chức danh để chuẩn hoá kỹ năng, chuyên môn theo tiêu chuẩn chức danh gắn với phát triển năng lực theo vị trí việc làm. Quan tâm bồi dưỡng theo vấn đề để cập nhật kiến thức, kỹ năng chuyên sâu, giải quyết tình huống thực tế hoặc cập nhật chính sách mới; đào tạo năng lực xử lý tình huống cho cán bộ cơ sở và đào tạo theo tình huống thực tiễn. Tăng cường hỗ trợ giữa cán bộ giàu kinh nghiệm với cán bộ trẻ. Tập trung đào tạo, bồi dưỡng nội dung về phục vụ doanh nghiệp, kinh tế số nông nghiệp, nông thôn, du lịch cộng đồng, quản trị rủi ro xã hội, kỹ năng truyền thông chính sách và phối hợp liên ngành.

#### **3.2. Tổ chức thực hiện**

- Ban Tổ chức Tỉnh uỷ chủ trì, phối hợp các ngành có liên quan xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức cơ sở giai đoạn 2026 - 2030 (*hoàn thành trong tháng 5/2026*).

- Đảng uỷ các xã, phường đề xuất các nội dung chuyên đề tập huấn, hình thức tập huấn, tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ nghiên cứu, học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (*nhiệm vụ thường xuyên*).

- Đảng uỷ UBND tỉnh chỉ đạo các sở, ban, ngành của tỉnh, chủ động rà soát, đánh giá thực trạng khó khăn, vướng mắc trong thực hiện nhiệm vụ thuộc chuyên môn của ngành, lĩnh vực mình phụ trách, đồng thời xây dựng kế hoạch: (1) Tổ chức bồi dưỡng, tập huấn cán bộ cơ sở theo chức năng nhiệm vụ; nội dung, hình thức bồi dưỡng do các cơ quan, đơn vị xem xét, tổ chức thực hiện phù hợp với điều kiện thực tiễn và tính chất chuyên môn, nghiệp vụ (*thực hiện thường xuyên*); (2) Luân chuyển, biệt phái cán bộ từ tỉnh đến cơ sở (*nhiệm vụ thường xuyên, thời gian phù hợp của từng ngành, lĩnh vực do các ngành đề xuất, thực hiện từ tháng 4/2026*); (3) Bồi dưỡng trực tiếp “*cầm tay, chỉ việc*” cho cán bộ, công chức cơ sở tại các phòng chuyên môn của các sở, ban, ngành (*nhiệm vụ thường xuyên, thực hiện từ tháng 4/2026*).

#### **4. Đổi mới đánh giá cán bộ, gắn với đẩy mạnh chuyển đổi số trong quản lý cán bộ và thực thi công vụ**

##### **4.1. Nhiệm vụ, giải pháp**

Đánh giá cán bộ bằng kết quả đầu ra, hiệu quả thực tế của công việc và lấy sự hài lòng của người dân làm thước đo, yếu tố quan trọng để đánh giá cán bộ. Xây dựng hệ thống đánh giá đa chiều, định lượng hoá phù hợp với từng chức danh, tập trung vào bốn nhóm chỉ số: (i) Kết quả thực hiện nhiệm vụ; (ii) Chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp; (iii) Năng lực phối hợp liên ngành; (iv) Kỷ luật, kỷ cương, liêm chính công vụ. Kết quả đánh giá được công khai trong nội bộ cơ quan; kiên quyết thay thế người không đủ năng lực, khuyến khích cán bộ không đáp ứng yêu cầu công việc tự nguyện nghỉ để từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã (*nhiệm vụ thường xuyên, thực hiện từ tháng 4/2026*).

Thực hiện số hoá quản lý cán bộ (hồ sơ điện tử, theo dõi quá trình công tác, đào tạo, đánh giá trực tuyến, cảnh báo thiếu chuẩn vị trí việc làm); nâng cao kỹ năng số trong thực thi công vụ (văn bản điện tử, dịch vụ công, họp trực tuyến, khai thác cơ sở dữ liệu, bảo mật thông tin, nghiên cứu điều hành dựa trên dữ liệu). Gắn chuyển đổi số với công tác cán bộ, xây dựng đội ngũ cán bộ đủ năng lực làm việc trong môi trường số, sử dụng dữ liệu, nâng cao tốc độ xử lý công việc, tính minh bạch và khả năng phối hợp liên thông để phục vụ người dân, doanh nghiệp.

##### **4.2. Tổ chức thực hiện**

Trên cơ sở định hướng tại các Phụ lục kèm theo Nghị quyết:

- Ban Tổ chức Tỉnh uỷ chủ trì nghiên cứu, hoàn thiện tiêu chí đánh giá tổ chức đảng, đảng viên; tập thể lãnh đạo và cá nhân thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh uỷ quản lý (*hoàn thành trong tháng 5/2026*).

- Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh uỷ chủ trì tổ chức điều tra, khảo sát về mức độ hài lòng của người dân và doanh nghiệp đối với chính quyền cơ sở.

- Văn phòng Tỉnh uỷ chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan thực hiện chuyển đổi số trong quản lý cán bộ và số hóa hồ sơ cán bộ tại các cơ quan Đảng, đoàn thể (*thực hiện từ năm 2026, hoàn thành trong năm 2029*); tham mưu giải pháp nâng cao kỹ năng số trong thực thi công vụ, xây dựng đội ngũ cán bộ đủ năng lực làm việc trong môi trường số đối với các cơ quan Đảng, đoàn thể (*thực hiện từ năm 2026, hoàn thành trong năm 2030*).

- Đảng uỷ UBND tỉnh chủ trì triển khai xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá công chức, viên chức (*hoàn thành trong tháng 5/2026*); thực hiện chuyển đổi số trong quản lý cán bộ và số hóa hồ sơ cán bộ tại các cơ quan thuộc khối chính quyền địa phương (*thực hiện từ năm 2026, hoàn thành trong năm 2029*); tham mưu giải pháp nâng cao kỹ năng số trong thực thi công vụ, xây dựng đội ngũ cán bộ đủ năng lực làm việc trong môi trường số đối với các cơ quan thuộc khối chính quyền địa phương (*thực hiện từ năm 2026, hoàn thành trong năm 2030*); xây dựng

phần mềm đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức (*hoàn thành trong quý II/2026*). Việc xây dựng và triển khai phần mềm phải bảo đảm bám sát quy định của Trung ương, đồng thời phù hợp điều kiện thực tiễn của tỉnh, bảo đảm tính khả thi, hiệu quả trong tổ chức thực hiện, triển khai phần mềm.

- Đảng uỷ các xã, phường xây dựng giải pháp nâng cao sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp với chính quyền cơ sở; xây dựng mô hình quản trị phù hợp với đặc điểm địa phương (*nhiệm vụ thường xuyên*).

## **5. Siết chặt kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ cơ sở, tạo động lực cho cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung**

### **5.1. Nhiệm vụ, giải pháp**

Siết chặt kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở cơ sở, ngăn chặn việc buông lỏng kiểm soát quyền lực, nể nang, cục bộ, cảm tính trong đánh giá, quy hoạch, bố trí, đề bạt và phân công công việc. Thực hiện nghiêm các quy định của Đảng về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; tập trung vào các khâu dễ phát sinh tiêu cực như nhận xét, đánh giá; quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm; điều động, luân chuyển; phân quyền ký duyệt; thi đua, khen thưởng. Công khai tiêu chí, quy trình trong nội bộ để đảm bảo tính minh bạch, dân chủ, khách quan; tăng hồ sơ điện tử, công khai "hồ sơ công vụ"; thiết lập cơ chế phản ánh nội bộ, bảo vệ người phản ánh đúng; kiểm tra chéo định kỳ giữa các cấp.

Quán triệt đầy đủ, thực hiện nghiêm chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung, đồng thời phân biệt rõ giữa sáng tạo đúng quy định với làm ẩu, làm tắt hoặc lợi dụng sáng tạo để vi phạm. Nghiên cứu triển khai danh mục việc khó cần người chịu trách nhiệm; xây dựng cơ chế xin ý kiến nhanh đối với vấn đề mới; đánh giá, khen thưởng sáng kiến có hiệu quả; biểu dương kịp thời cán bộ xử lý tốt việc phức tạp, tồn đọng kéo dài.

### **5.2. Tổ chức thực hiện**

- Ban Tổ chức Tỉnh uỷ chủ trì tham mưu các giải pháp thực hiện có hiệu quả quy định của Đảng về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ trên địa bàn tỉnh Cao Bằng; quy định về khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung trong hệ thống chính trị tỉnh Cao Bằng (*thực hiện thường xuyên*).

- Văn phòng Tỉnh uỷ, Đảng uỷ Uỷ ban nhân dân tỉnh nghiên cứu xây dựng danh mục việc khó cần người chịu trách nhiệm; cơ chế xin ý kiến nhanh đối với các vấn đề mới (*hoàn thành trong năm 2026*); theo dõi, biểu dương khen thưởng các sáng kiến hiệu quả, cán bộ thực hiện tốt (*thực hiện thường xuyên*).

- Uỷ ban Kiểm tra Tỉnh uỷ chủ trì triển khai sử dụng có hiệu quả Phần mềm tiếp nhận phản ánh, kiến nghị về công tác kiểm tra, giám sát của Đảng trên Ứng dụng định danh quốc gia, nhằm thiết lập cơ chế phản ánh nội bộ, bảo vệ người

phản ánh đúng và thực hiện giám sát thường xuyên việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ (*hoàn thành trong quý III/2026*).

- Đảng uỷ các xã, phường thực hiện công khai tiêu chí, quy trình trong nội bộ, số hóa hồ sơ cán bộ, công khai hồ sơ công vụ (*thực hiện thường xuyên*).

#### **IV- TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

##### **1. Ban Thường vụ Tỉnh uỷ**

- Phân công Ủy viên Ban Thường vụ, Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh chịu trách nhiệm trực tiếp theo dõi, chỉ đạo các xã, phường. Lãnh đạo, chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương triển khai các nhiệm vụ, giải pháp, hoàn thành các mục tiêu của Nghị quyết.

- Định kỳ 6 tháng, hằng năm đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết, báo cáo Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh; chỉ đạo sơ kết, tổng kết thực hiện Nghị quyết theo quy định.

##### **2. Đảng uỷ các cơ quan Đảng tỉnh; Đảng uỷ Ủy ban nhân dân tỉnh; Đảng uỷ các xã, phường**

- Tổ chức nghiên cứu, quán triệt, triển khai Nghị quyết này đến toàn thể cán bộ, đảng viên. Xây dựng kế hoạch cụ thể hoá các nội dung tại phụ lục kèm theo Nghị quyết và các nhiệm vụ được giao tại mục III, Nghị quyết này phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương, cơ quan, đơn vị.

- Đảng uỷ Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo Ủy ban nhân dân tỉnh nghiên cứu, trình Hội đồng nhân dân tỉnh ban hành chế độ, chính sách cho đội ngũ cán bộ luân chuyển, biệt phái từ cấp tỉnh về cấp xã và đội ngũ cán bộ từ cấp xã biệt phái đến các cơ quan cấp tỉnh.

- Định kỳ 6 tháng, hằng năm báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh uỷ (*qua Ban Tổ chức Tỉnh uỷ*) kết quả thực hiện.

##### **3. Ủy ban Kiểm tra Tỉnh uỷ**

Chủ trì đưa nội dung thực hiện Nghị quyết vào chương trình kiểm tra, giám sát toàn khoá và hằng năm của Tỉnh uỷ, Ủy ban Kiểm tra Tỉnh uỷ. Tăng cường giám sát thường xuyên việc thực hiện Nghị quyết, kịp thời phát hiện, xử lý nghiêm các tập thể, cá nhân sai phạm, đảm bảo thực hiện nghiêm kỷ luật Đảng.

##### **4. Ban Nội chính Tỉnh uỷ**

Chủ trì, thiết lập cơ chế theo dõi tiến độ giải quyết các vụ việc tồn đọng, kéo dài; giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo liên quan đến cán bộ cơ sở theo chỉ đạo của Thường trực Tỉnh uỷ, Ban Thường vụ Tỉnh uỷ; phòng chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực từ cơ sở.

## 5. Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh uỷ

- Chỉ đạo công tác tuyên truyền, nhân rộng các mô hình, cách làm hiệu quả, đẩy mạnh các giải pháp về chính trị, tư tưởng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở; tích cực đấu tranh, phản bác thông tin xấu độc, kịp thời định hướng dư luận về tình hình biên chế, sáp nhập các đơn vị hành chính

- Tham mưu thực hiện có hiệu quả các nội dung về chuẩn mực đạo đức công vụ; cơ chế, chính sách khen thưởng, kỷ luật, đánh giá năng lực cán bộ dựa trên việc thực hiện đạo đức công vụ.

- Chủ trì theo dõi, nắm tình hình tư tưởng cán bộ, đảng viên, dư luận xã hội, kịp thời báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh uỷ những vấn đề nảy sinh để xem xét, chỉ đạo.

## 6. Đảng uỷ Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh

Phối hợp với các cơ quan trong hệ thống chính trị hoàn thiện đồng bộ cơ chế hoạt động, tăng cường vai trò giám sát của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và Nhân dân đối với chất lượng phục vụ của đội ngũ cán bộ cơ sở, coi đây là kênh thông tin quan trọng để điều chỉnh công tác cán bộ theo tinh thần gần dân, hiểu dân, học dân, có trách nhiệm với dân.

## 7. Ban Tổ chức Tỉnh uỷ

Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan theo dõi, hướng dẫn, đôn đốc việc thực hiện Nghị quyết, kịp thời báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh uỷ xem xét, chỉ đạo đối với trường hợp có vấn đề bất cập, vướng mắc, phát sinh trong triển khai thực hiện.

Nghị quyết này phổ biến đến chi bộ.

### Nơi nhận:

- Ban Tổ chức Trung ương (báo cáo),
- Các đảng uỷ trực thuộc Tỉnh uỷ,
- Các ban, sở, ngành, đoàn thể tỉnh,
- Các đồng chí Tỉnh uỷ viên,
- LĐVP, CVTH,
- Lưu Văn phòng Tỉnh uỷ.



**Phan Thăng An**

**Phục lục 1****Bộ chỉ số đánh giá hiệu quả cán bộ cơ sở (KPI)**

*(Áp dụng thống nhất trong toàn tỉnh để đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã trên địa bàn tỉnh Cao Bằng)*

-----

**1. Nhóm chỉ số kết quả thực hiện nhiệm vụ (40%)**

- (1) Tỷ lệ hoàn thành các chỉ tiêu của địa phương.
- (2) Tiến độ giải quyết nhiệm vụ được cấp trên giao.
- (3) Tỷ lệ giải quyết hồ sơ hành chính đúng hạn.
- (4) Hiệu quả triển khai các chương trình mục tiêu quốc gia; các chương trình trọng tâm.

**2. Nhóm chỉ số phục vụ người dân và doanh nghiệp (25%)**

- (5) Mức độ hài lòng của người dân và doanh nghiệp.
- (6) Thời gian xử lý thủ tục hành chính thực tế.
- (7) Số vụ việc tồn đọng, kéo dài được giải quyết dứt điểm; tỷ lệ giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo.

**3. Nhóm chỉ số năng lực phối hợp và điều hành (20%)**

- (8) Hiệu quả phối hợp giữa các cơ quan trong xử lý công việc.
- (9) Khả năng huy động nguồn lực xã hội cho phát triển địa phương.

**4. Nhóm chỉ số kỷ luật và liêm chính công vụ (15%)**

- (10) Chấp hành nghiêm túc kỷ luật, kỷ cương hành chính.
- (11) Không để xảy ra sai phạm, tiêu cực trong quản lý, điều hành.

**Phụ lục 2**  
**Chuẩn năng lực “Bí thư, Chủ tịch UBND cấp xã thời đại số”**

-----

Bí thư, chủ tịch UBND cấp xã trong giai đoạn mới cần có 5 năng lực cốt lõi:

**1. Năng lực lãnh đạo và định hướng phát triển**

- Có tầm nhìn phát triển địa phương; có khả năng nhìn xa, định hướng đúng cho sự phát triển của địa phương.
- Có khả năng xây dựng chiến lược phát triển của xã, phường.

**2. Năng lực quản trị địa phương**

- Điều hành bộ máy khoa học, linh hoạt, hiệu quả.
- Phân công công việc rõ người, rõ việc, rõ trách nhiệm.
- Dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thử thách.

**3. Năng lực phát triển kinh tế địa phương**

- Hiểu biết về các lĩnh vực kinh tế địa phương theo đặc điểm từng vùng.
- Có giải pháp cải thiện môi trường đầu tư để thu hút đầu tư và phát triển du lịch địa phương.

**4. Năng lực dân vận và xã hội**

- Gần dân, hiểu dân, luôn gắn bó với Nhân dân, thường xuyên tiếp xúc, lắng nghe và nắm bắt tình hình thực tế ở cơ sở; đưa ra các quyết định đúng đắn phù hợp với nguyện vọng của Nhân dân.
- Kịp thời phát hiện, giải quyết tốt các vấn đề xã hội.

**5. Năng lực chuyển đổi số**

- Có khả năng sử dụng dữ liệu trong quản lý (thu thập, phân tích và vận dụng dữ liệu để đưa ra các quyết định phù hợp).
- Sử dụng công nghệ và nền tảng số để quản lý, điều hành công việc trên môi trường số nhanh chóng, hiệu quả.

**Phụ lục 3**  
**Mô hình quản trị cán bộ cơ sở của tỉnh Cao Bằng**

-----

**1. Hệ thống quản lý cán bộ số:** Quản lý hồ sơ và thông tin cán bộ chính xác, khoa học và thúc đẩy chuyển đổi số trong các cơ quan, đơn vị. Hệ thống quản lý cán bộ số gồm:

- Hồ sơ cán bộ điện tử (thông tin về lý lịch, trình độ, chức vụ...)
- Lịch sử công tác, khen thưởng, kỷ luật.
- Kết quả đánh giá, xếp loại.
- Theo dõi quá trình đào tạo và bồi dưỡng.

**2. Cơ chế giám sát và phản hồi:** Thiết lập 3 kênh phản hồi chính gồm:

- Phản hồi của người dân.
- Phản hồi của doanh nghiệp.
- Phản hồi trong nội bộ trong hệ thống chính trị.

**3. Cơ chế cảnh báo sớm:** Hệ thống quản lý cán bộ có cơ chế tự động cảnh báo khi:

- Cán bộ thiếu tiêu chuẩn vị trí việc làm.
- Nhiệm vụ chậm tiến độ.
- Nguy cơ vi phạm kỷ luật.

**4. Cơ chế nhân rộng mô hình tốt**

- Mỗi năm tổ chức diễn đàn cán bộ cơ sở sáng tạo để chia sẻ mô hình quản trị cán bộ cơ sở tốt; nhân rộng sáng kiến quản trị hiệu quả.

- Thường xuyên tuyên truyền, nhân rộng các mô hình quản trị cán bộ cơ sở hay, cách làm hiệu quả.