

**NGHỊ QUYẾT**

**về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực,  
xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín,  
đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, giai đoạn 2021 - 2025 và những năm tiếp theo**

-----

**I- TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN**

Trong những năm qua, thực hiện các nghị quyết, kết luận của Trung ương và Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố Cần Thơ, công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp của thành phố được quan tâm, có bước phát triển mới. Số lượng, chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực chuyển biến tích cực; tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng dần qua từng năm, cơ bản đáp ứng nhu cầu thị trường lao động; trình độ, năng lực, tinh thần, trách nhiệm của đội ngũ cán bộ được nâng lên. Đa số cán bộ lãnh đạo, quản lý có bản lĩnh chính trị vững vàng, thực hiện tốt đường lối, chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước; có phẩm chất đạo đức tốt, gắn bó mật thiết với Nhân dân; tận tụy với công việc, gương mẫu trong lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành, cơ bản đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, góp phần xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Bên cạnh kết quả đạt được, nhìn tổng thể, chất lượng nguồn nhân lực của thành phố, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao còn hạn chế nhất định. Trình độ, năng lực đội ngũ cán bộ tuy được nâng lên nhưng chưa đồng đều giữa các ngành, lĩnh vực; thiếu lực lượng lao động có tay nghề, chuyên môn cao, cán bộ lãnh đạo, quản lý, nghiên cứu khoa học, chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực; trình độ ngoại ngữ, khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế. Một số cán bộ lãnh đạo, quản lý đã qua đào tạo nhưng năng lực, hiệu quả công việc chưa cao, chưa đáp ứng yêu cầu; phẩm chất, năng lực và uy tín chưa ngang tầm nhiệm vụ. Chính sách thu hút chưa tạo động lực khuyến khích, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại thành phố...

Những hạn chế nêu trên có nhiều nguyên nhân, nhưng chủ yếu là do một số cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị chưa quan tâm đúng mức đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; đầu tư ngân sách cho công tác đào tạo, thu hút, khuyến khích nguồn nhân lực còn khó khăn, chưa đáp ứng yêu cầu; chưa đẩy mạnh xã hội hóa trong công tác đào tạo, bồi dưỡng; đào tạo một số ngành, nghề chưa gắn với yêu cầu sử dụng; việc bố trí, sắp xếp, phân công cán bộ sau đào tạo chưa phù hợp, hiệu quả chưa cao.

Trên cơ sở đánh giá toàn diện nguồn nhân lực của thành phố và thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025, Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố ban hành Nghị quyết “Về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ, giai đoạn 2021 - 2025 và những năm tiếp theo”.

## **II- QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU**

### **1. Quan điểm**

- Đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực thành phố, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, đảm bảo đáp ứng yêu cầu sự phát triển của xã hội nói chung và của thành phố Cần Thơ nói riêng.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp thành phố đảm bảo cả về số lượng lẫn chất lượng, có tâm, có tầm, phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ; xác định là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên, là khâu then chốt, góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng, Nghị quyết số 26-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII) “Về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ”, Nghị quyết số 59-NQ/TW của Bộ Chính trị (khóa XII) “Về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045”, Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ thành phố lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025 và những năm tiếp theo.

- Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp thành phố đủ phẩm chất, năng lực, chuyên môn và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, trực tiếp là các cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị. Bảo đảm thực hiện nghiêm túc, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ; giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ, phát huy vai trò, trách nhiệm của tổ chức và người đứng đầu trong hệ thống chính trị, gắn với sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

- Siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với xây dựng cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng người tài, tạo môi trường, điều kiện thúc đẩy đổi mới, phát huy sáng tạo, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá vì lợi ích chung; phát triển nguồn nhân lực, thu hút nhân tài theo hướng có trọng tâm, trọng điểm, phù hợp với định hướng phát triển của thành phố.

### **2. Mục tiêu**

#### **2.1. Mục tiêu chung**

Xây dựng và phát triển nhanh, toàn diện và bền vững nguồn nhân lực thành phố, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; thu hút nhân tài, đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, chuyên gia

đầu ngành, đội ngũ trí thức, cán bộ chuyên môn, đủ về số lượng, đảm bảo chất lượng và cơ cấu hợp lý, có bản lĩnh chính trị vững vàng, giỏi về nghiệp vụ, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, phù hợp với định hướng phát triển, đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 và những năm tiếp theo.

## **2.2. Mục tiêu cụ thể**

### **2.2.1. Đến năm 2025**

- Đối với nguồn nhân lực thành phố nói chung:

+ Phân đầu đào tạo mới, thu hút từ 300 thạc sĩ và tiến sĩ trong nước và nước ngoài làm việc trong khu vực công của thành phố, trong đó ưu tiên đội ngũ cán bộ thuộc các lĩnh vực: kinh tế, pháp luật, khoa học công nghệ, công nghiệp ứng dụng công nghệ cao và công nghệ thông tin, công nghiệp chế biến, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, y tế chuyên sâu, logistics...

+ Phân đầu có từ 5% giảng viên các trường cao đẳng và 20% giảng viên trường đại học đạt trình độ tiến sĩ trở lên.

+ Phát triển đội ngũ giảng viên, giáo viên cơ hữu giảng dạy trong mọi cấp học và bậc học của các trường trên địa bàn thành phố đảm bảo cả về số lượng lẫn chất lượng.

+ Phân đầu 25% cán bộ, công chức cấp thành phố, cấp huyện (tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên theo quy định.

+ Phân đầu tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt từ 85% trở lên.

+ Phát triển mới mỗi năm 1.400 doanh nghiệp; đến năm 2025, thu hút và phát triển mới trên 5.600 doanh nghiệp.

+ Hàng năm cấp chứng nhận doanh nghiệp khoa học và công nghệ từ 10 - 30 doanh nghiệp; phân đầu đến năm 2025, trên địa bàn thành phố có từ 50 - 80 doanh nghiệp khoa học và công nghệ.

- Đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp: 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp được đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định.

### **2.2.2. Đến năm 2030**

- Đối với nguồn nhân lực thành phố nói chung:

+ Đào tạo, thu hút nguồn nhân lực khoa học công nghệ chất lượng cao thuộc các lĩnh vực phù hợp với định hướng phát triển của thành phố; đẩy mạnh hợp tác trong nước và quốc tế về khoa học công nghệ, kết hợp xây dựng đội ngũ chuyên gia giỏi, có khả năng tư vấn hoạch định, tổ chức, triển khai thực hiện các chính sách, chiến lược, quy hoạch, chương trình, đề án phát triển kinh tế - xã hội thành phố.

+ Phân đầu 35% cán bộ, công chức cấp thành phố, cấp huyện (tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên theo quy định.

+ Phân đầu tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt từ 90% trở lên.

+ Phát triển mới mỗi năm 1.500 doanh nghiệp; đến năm 2030, thu hút và phát triển mới trên 7.500 doanh nghiệp.

- Đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp:

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

+ Từ 20 - 25% cán bộ lãnh đạo chủ chốt và ủy viên ban thường vụ cấp ủy cấp huyện dưới 40 tuổi.

+ Đối với cán bộ chuyên trách cấp xã: 100% có trình độ cao đẳng, đại học trở lên và được chuẩn hóa về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng công tác.

+ Phải có cán bộ nữ trong cơ cấu ban thường vụ cấp ủy và tổ chức đảng các cấp. Tỷ lệ nữ cấp ủy viên các cấp đạt từ 20 - 25%; tỷ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp đạt trên 35%.

+ Đối với cán bộ quản lý doanh nghiệp nhà nước trên địa bàn thành phố: phải 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.

- Xây dựng đội ngũ doanh nhân lớn mạnh, tương xứng với trình độ phát triển kinh tế - xã hội; có tinh thần dân tộc, trách nhiệm xã hội cao, đủ năng lực và trình độ để lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp hoạt động có chất lượng, hiệu quả; nâng cao sức cạnh tranh, liên kết chặt chẽ, tham gia tích cực vào mạng lưới sản xuất, chuỗi giá trị trong nước và toàn cầu. Phân đầu đến năm 2030, trên địa bàn thành phố hình thành một số doanh nhân, doanh nghiệp có thương hiệu đạt tầm cỡ quốc gia.

### **III- NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP**

**1. Tăng cường sự lãnh đạo, nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, quản lý của chính quyền; phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân về công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp**

- Tăng cường sự lãnh đạo và phát huy vai trò, trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng trong việc quán triệt, nâng cao nhận thức của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội về ý nghĩa, tầm quan trọng và sự cần thiết, tính cấp bách của công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp theo Nghị quyết số 26-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương (khóa XII), đáp ứng yêu cầu xây dựng và phát triển thành phố đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 theo Nghị quyết

số 59-NQ/TW của Bộ Chính trị (khóa XII). Cấp ủy, tổ chức đảng cấp dưới chịu trách nhiệm trước cấp ủy cấp trên về kết quả đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp tại địa phương, cơ quan, đơn vị theo mục tiêu, nhiệm vụ Nghị quyết.

- Nghiên cứu xây dựng và tổ chức thực hiện tốt các đề án, quy định, quy chế, chương trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp phù hợp với điều kiện, đặc điểm tình hình địa phương, cơ quan, đơn vị, đảm bảo thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ Nghị quyết.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch đẩy mạnh công tác tuyên truyền, vận động đoàn viên, hội viên và Nhân dân thực hiện tốt chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp. Phát huy vai trò của Nhân dân tham gia xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là tham gia giám sát về đạo đức, lối sống của đội ngũ cán bộ.

- Tiếp tục củng cố, hoàn thiện tổ chức bộ máy, đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động của cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác quản lý, phát triển nguồn nhân lực. Phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của các cấp, các ngành trong công tác theo dõi, dự báo, xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực.

## **2. Tiếp tục hoàn thiện cơ chế, chính sách về khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng và thu hút nhân tài, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực**

- Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung, đổi mới cơ chế, chính sách đặc thù của thành phố về khuyến khích đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao; phát hiện, tuyển chọn, thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, lực lượng trí thức, chuyên gia, cán bộ khoa học có trình độ cao, phục vụ lâu dài cho sự phát triển kinh tế - xã hội của thành phố. Tập trung hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực để phát triển các lĩnh vực như: nghiên cứu ứng dụng công nghệ, vật liệu mới, năng lượng tái tạo, các hợp tác xã phát triển các làng nghề...

- Xây dựng cơ chế, chính sách khuyến khích, hỗ trợ cho các doanh nghiệp tự đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, tay nghề cho người lao động thuộc các ngành nghề phù hợp với định hướng phát triển của thành phố và hội nhập quốc tế.

- Thực hiện tốt công tác phối hợp, hỗ trợ triển khai các biện pháp bảo vệ về quyền sở hữu trí tuệ và nâng cao hoạt động thực tiễn quyền sở hữu trí tuệ; hướng dẫn các doanh nghiệp hoạt động khoa học và công nghệ tiếp cận và tham gia các đề án, chương trình khoa học và công nghệ, các chương trình hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa; đổi mới công nghệ - năng suất chất lượng - sở hữu trí tuệ của thành phố.

### **3. Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, hướng nghiệp, dạy nghề và giải quyết việc làm**

- Quan tâm đầu tư đồng bộ cơ sở vật chất, trang thiết bị tại các cơ sở giáo dục, đào tạo, dạy nghề, trung tâm ứng dụng tiến bộ khoa học và công nghệ, các viện nghiên cứu, các phòng thí nghiệm chuyên sâu, phục vụ công tác giảng dạy, nghiên cứu và ứng dụng tiến bộ khoa học, kỹ thuật theo hướng hiện đại.

- Rà soát, sắp xếp lại mạng lưới giáo dục từ mầm non đến giáo dục đại học; đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình, phương pháp dạy và học ở tất cả các cấp học, bậc học theo hướng hiện đại, phù hợp với thực tiễn, chú trọng chất lượng. Tăng quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở giáo dục, đào tạo và thực hiện tốt công tác quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy, cán bộ quản lý giáo dục, chú trọng phẩm chất, đạo đức tốt, trình độ chuyên môn và kỹ năng sư phạm giỏi; thực hiện lộ trình nâng trình độ đạt chuẩn được đào tạo của giáo viên theo Đề án đổi mới chương trình, sách giáo khoa phổ thông; ứng dụng hiệu quả công nghệ thông tin, chuyển đổi số, giáo dục thông minh trong hoạt động quản lý, dạy và học, nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo.

- Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, hướng nghiệp, dạy nghề, từng bước hình thành đội ngũ lao động tay nghề cao, kỹ sư thực hành, công nhân kỹ thuật bậc cao, đáp ứng yêu cầu thị trường lao động; phát huy tính chủ động, tích cực, sáng tạo của người học; quan tâm rèn luyện kỹ năng, đạo đức nghề nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật và tác phong công nghiệp cho lực lượng lao động; thực hiện tốt công tác phân tích, dự báo và thông tin về thị trường lao động, chủ động phối hợp, liên kết với các đơn vị sử dụng lao động để giải quyết việc làm cho lao động sau đào tạo.

### **4. Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ lãnh đạo, quản lý thuộc các ngành, lĩnh vực then chốt và cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ**

- Tiếp tục đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng thiết thực, hiệu quả, gắn với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thành phố theo hướng chuyên sâu; chú trọng công tác bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ dự nguồn và bồi dưỡng theo chức danh, vị trí việc làm; phát huy tinh thần tự giác học tập, nghiên cứu của cán bộ, đảng viên. Chú trọng rèn luyện, trau dồi phẩm chất, đạo đức, tính năng động, sáng tạo, khơi dậy ý chí, khát vọng và quyết tâm của đội ngũ cán bộ, lực lượng trí thức, chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực, đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp thành phố đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, kịp thời phát hiện cán bộ trẻ có năng lực vượt trội để xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phù hợp, toàn diện, có trọng tâm,

trọng điểm; quan tâm cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số, gắn với sắp xếp, bố trí, sử dụng cán bộ, đảm bảo cán bộ khi bỏ nhiệm, giới thiệu ứng cử các chức danh lãnh đạo, quản lý có đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định và ngang tầm nhiệm vụ.

- Sắp xếp lại đội ngũ cán bộ các cấp, các ngành theo khung năng lực, vị trí việc làm, bảo đảm đúng người, đúng việc, tinh giảm số lượng, nâng cao chất lượng, cơ cấu hợp lý, đúng quy định.

- Chủ động phối hợp với các cơ sở đào tạo có uy tín tổ chức các lớp dự nguồn để chuẩn bị tốt nhân sự cho các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp, theo hướng bổ sung kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn, bồi dưỡng toàn diện về kỹ năng, định kỳ cập nhật kiến thức mới phù hợp với từng nhóm đối tượng. Nâng cao trình độ, năng lực ngoại ngữ cho đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; tiếp tục thực hiện Đề án “Chương trình quốc gia về học tập ngoại ngữ cho cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2019 - 2030” theo Quyết định số 1659/QĐ-TTg ngày 19/11/2019 của Thủ tướng Chính phủ.

- Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học, có trình độ chuyên môn giỏi trên các lĩnh vực như: quy hoạch và quản lý đô thị, bảo vệ môi trường, nông nghiệp và phát triển nông thôn, công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, quản lý tài chính, tín dụng, thương mại, văn hóa, y tế, giáo dục, khoa học - kỹ thuật... đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập quốc tế.

### **5. Tăng cường hợp tác, huy động nguồn lực, đẩy mạnh xã hội hóa và hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực**

- Tăng cường, mở rộng hợp tác với các cơ sở đào tạo có uy tín trong và ngoài nước để đào tạo nguồn nhân lực thuộc các lĩnh vực thành phố còn thiếu, còn yếu; chú trọng chất lượng đào tạo để tăng năng suất lao động; chuyển giao khoa học công nghệ và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Thực hiện đa dạng hóa các loại hình đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, kết hợp giữa đào tạo chính quy, tập trung với đào tạo không tập trung, giữa dài hạn với ngắn hạn, giữa đào tạo trong nước và đào tạo ở nước ngoài. Tăng cường phối hợp với giữa các trường chính trị, trung tâm bồi dưỡng chính trị với các cơ sở đào tạo và các quận, huyện, cơ quan, đơn vị trong công tác đào tạo lý luận chính trị, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh, ngạch bậc, vị trí việc làm, kỹ năng, chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, nhất là bồi dưỡng chức danh lãnh đạo, quản lý.

- Huy động các nguồn lực xã hội trong công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi, môi trường thông thoáng, kêu gọi các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài tham gia đầu tư phát triển hệ thống các cơ sở giáo dục

và đào tạo, dạy nghề và giải quyết việc làm; liên doanh, liên kết đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao.

## **6. Quan tâm đẩy mạnh phát triển doanh nghiệp, doanh nhân**

- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với sự nghiệp phát triển đội ngũ doanh nhân. Công khai minh bạch các định hướng, quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, các chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện để các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế tiếp cận bình đẳng các nguồn lực phát triển. Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, bảo đảm các cơ quan và người thi hành công vụ hỗ trợ, đồng hành cùng doanh nghiệp; tạo môi trường pháp lý cho cạnh tranh lành mạnh, bình đẳng...

- Tăng cường công tác phối hợp, nâng cao vai trò, trách nhiệm trong liên kết chuỗi sản xuất, kinh doanh, quan tâm đổi mới dây truyền công nghệ hiện đại, chia sẻ kinh nghiệm về quản trị, kinh doanh, nâng cao kinh nghiệm thực tiễn, nâng cao năng lực tư duy, hoạch định chiến lược phát triển doanh nghiệp và thực hiện trách nhiệm xã hội.

- Có cơ chế, chính sách thúc đẩy đổi mới sáng tạo, ứng dụng, chuyển giao công nghệ; nâng cao năng lực nghiên cứu, làm chủ một số công nghệ mới, hình thành năng lực sản xuất mới có tính tự chủ và khả năng thích ứng, chống chịu của nền kinh tế, lấy doanh nghiệp làm trung tâm nghiên cứu phát triển, ứng dụng và chuyển giao công nghệ, ứng dụng công nghệ số...

## **7. Sử dụng và phát huy hiệu quả nguồn nhân lực, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp**

- Cải thiện và nâng cao điều kiện, môi trường lao động, làm việc để tạo động lực, hỗ trợ, khuyến khích lao động sáng tạo để phát huy, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

- Chú trọng tìm kiếm, tuyển chọn, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, nhất là nguồn sinh viên tốt nghiệp xuất sắc trong nước và nước ngoài, cán bộ khoa học trẻ có triển vọng, đáp ứng yêu cầu phát triển của thành phố.

- Thường xuyên theo dõi, phát hiện, lựa chọn đưa vào quy hoạch những cán bộ tiêu biểu, xuất sắc qua thực tiễn công tác để đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý. Phát hiện, lựa chọn từ nguồn quy hoạch những cán bộ nổi trội, tiêu biểu, xuất sắc đã được đào tạo, bồi dưỡng để bố trí, sử dụng hợp lý, phát huy năng lực, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngang tầm nhiệm vụ trong từng giai đoạn.

- Thực hiện tốt công tác luân chuyển cán bộ gắn với bố trí bí thư cấp ủy cấp huyện, cấp xã không phải là người địa phương, nhằm đào tạo, bồi dưỡng toàn diện và sử dụng có hiệu quả đội ngũ cán bộ; tạo điều kiện cho cán bộ trẻ, có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện thực tiễn; tạo nguồn cán bộ lâu dài cho thành phố, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý ở các cấp, các ngành, cơ quan, đơn vị và cán bộ lãnh đạo chủ chốt thành phố.



- Đổi mới mạnh mẽ, đồng bộ các khâu trong công tác cán bộ, nhất là đánh giá cán bộ; tiếp tục sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện và thực hiện tốt quy chế, quy định về công tác cán bộ; tăng cường thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị trong công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ. Thực hiện đề bạt, bổ nhiệm cán bộ đảm bảo xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ, đúng quy trình, quy định, đúng người, đúng việc, phát huy trình độ, năng lực, sở trường.

### **8. Đảm bảo nguồn kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng, phát triển nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các cấp**

- Bố trí ngân sách thỏa đáng, đảm bảo kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng, phát triển nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

- Nâng cao hiệu quả đầu tư, sử dụng ngân sách nhà nước cho hoạt động giáo dục, đào tạo, dạy nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Tiếp tục huy động và sử dụng có hiệu quả nguồn lực tài chính như khuyến học, khuyến tài, học bổng, tài trợ của các tổ chức, cá nhân trong nước và quốc tế; sự hỗ trợ của Chính phủ, bộ, ngành Trung ương và các nguồn lực xã hội hợp pháp khác đối với lĩnh vực giáo dục và đào tạo của thành phố.

### **9. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát gắn với kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ**

- Các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, nhất là cơ quan tổ chức, kiểm tra của Đảng thực hiện nghiêm chế độ kiểm tra, giám sát công tác cán bộ và nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; tăng cường công tác phối hợp kiểm tra, giám sát, thanh tra định kỳ, chuyên đề, đột xuất việc thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật Nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh và xử lý nghiêm theo thẩm quyền đối với trường hợp vi phạm.

- Thường xuyên rà soát, kiên quyết xử lý, thay thế, điều chuyển cán bộ có biểu hiện suy thoái, năng lực hạn chế, uy tín thấp, có sai phạm, không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm, đến tuổi nghỉ hưu; sàng lọc, đưa những đảng viên không còn đủ tư cách ra khỏi Đảng theo quy định.

- Thực hiện nghiêm túc, hiệu quả các quy định, hướng dẫn về việc kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ và chống chạy chức, chạy quyền.

- Phát huy vai trò giám sát của Hội đồng nhân dân, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và nhân dân tham gia xây dựng Đảng, chính quyền và xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

## IV- TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các cấp ủy đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, ban, ngành, đoàn thể từ thành phố đến cơ sở căn cứ chức năng, nhiệm vụ, tổ chức tuyên truyền, quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết đến cán bộ, đảng viên, đoàn viên, hội viên và nhân dân; xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện Nghị quyết cụ thể, phù hợp với tình hình thực tế của địa phương, cơ quan, đơn vị.

2. Đảng đoàn Hội đồng nhân dân thành phố lãnh đạo Hội đồng nhân dân thành phố, theo chức năng, nhiệm vụ, cụ thể hóa Nghị quyết thành các chủ trương, cơ chế, chính sách phù hợp với điều kiện, tình hình thực tiễn và yêu cầu phát triển của thành phố; thường xuyên giám sát việc thực hiện.

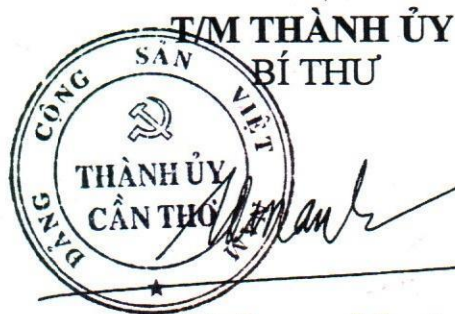
3. Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân thành phố lãnh đạo Ủy ban nhân dân thành phố theo chức năng, nhiệm vụ cụ thể hóa Nghị quyết này thành đề án, chương trình, kế hoạch cụ thể thực hiện; thường xuyên đôn đốc, kiểm tra, đảm bảo thực hiện thắng lợi Nghị quyết.

4. Ban Tuyên giáo Thành ủy chủ trì, phối hợp với các ban xây dựng Đảng của Thành ủy, Sở Thông tin và Truyền thông và các cơ quan báo, đài thành phố hướng dẫn triển khai việc học tập, quán triệt; xây dựng kế hoạch tuyên truyền, phổ biến Nghị quyết đến các cấp, các ngành và Nhân dân thành phố.

5. Ban Tổ chức Thành ủy chủ trì, phối hợp với Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân thành phố, các ban xây dựng Đảng của Thành ủy và các cơ quan, đơn vị liên quan thường xuyên theo dõi, kiểm tra, giám sát, đôn đốc việc thực hiện Nghị quyết; tham mưu Thành ủy định kỳ sơ kết, tổng kết.

### Nơi nhận:

- Văn phòng Trung ương Đảng,
- Ban Tổ chức Trung ương,
- Bộ Giáo dục và Đào tạo,
- Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội,
- Bộ Tư lệnh Quân Khu 9,
- Các quận ủy, huyện ủy,
- Các ban cán sự đảng, đảng đoàn và đảng ủy trực thuộc Thành ủy,
- Các sở, ban, ngành, Mặt trận Tổ quốc và tổ chức chính trị - xã hội thành phố,
- Các đ/c Thành ủy viên,
- Lưu Văn phòng Thành ủy.



**Lê Quang Mạnh**