

BAN CHẤP HÀNH TRUNG ƯƠNG
BAN CÁN SỰ ĐẢNG
BỘ NÔNG NGHIỆP VÀ PTNT

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

☆
Số: 638 -NQ/BCS

Hà Nội, ngày 18 tháng 3 năm 2013

NGHỊ QUYẾT

Một số giải pháp nâng cao năng lực đội ngũ công chức, viên chức
của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn

TỔNG CỤC THỦY LỢI
viên chức
CÔNG VĂN ĐẾN
Số: KH.2.1
Ngày: 21 / 3 / 2013

1. Tình hình và nguyên nhân

Đội ngũ công chức, viên chức đang làm việc trong các cơ quan, đơn vị trực thuộc Bộ khoảng 19.000 người, trong đó có gần 1.900 công chức. Đây là nguồn nhân lực quan trọng giúp Bộ thực hiện chức năng, nhiệm vụ được giao. Đội ngũ công chức, viên chức của Bộ có lập trường chính trị tư tưởng vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, tích cực học tập, rèn luyện nâng cao trình độ; nhiều cán bộ lãnh đạo, quản lý trưởng thành từ cơ sở, về cơ bản hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Tuy nhiên, đội ngũ công chức, viên chức hiện nay còn bộc lộ những tồn tại, hạn chế như năng lực chuyên môn của một bộ phận chưa đáp ứng được yêu cầu, nhất là về kinh nghiệm thực tiễn; một số thiếu nhiệt tình công tác, ý thức trách nhiệm chưa cao, không yên tâm công tác; việc tuyển dụng, chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận chưa được thực hiện tốt; số cán bộ trẻ, cán bộ nữ giữ chức vụ lãnh đạo còn ít; cán bộ quản lý giỏi về chuyên môn, ngoại ngữ chưa nhiều.

Nguyên nhân của tình trạng trên là do công tác cán bộ nói chung còn nhiều bất cập từ việc tuyển dụng công chức, viên chức; công tác bố trí, đào tạo, quy hoạch, sử dụng cán bộ còn hạn chế; chưa mạnh dạn bỏ nhiệm cán bộ trẻ; việc luân chuyển cán bộ làm được ít; công tác đánh giá cán bộ còn hình thức; trách nhiệm của người đứng đầu, vai trò cấp ủy đảng, sự tham gia tổ chức đoàn thể ở nhiều đơn vị về công tác cán bộ chưa được thực thi đúng mức.

2. Mục tiêu:

- Xây dựng đội ngũ công chức, viên chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, có năng lực chuyên môn, tâm huyết với nghề nghiệp; đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, bảo đảm sự chủ động, chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ cán bộ tham mưu cho Bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được

giao, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn.

3. Giải pháp:

a) Xây dựng vị trí việc làm và cơ cấu công chức, viên chức

Thực hiện việc xác định vị trí việc làm và cơ cấu công chức theo ngạch, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp của từng cơ quan, đơn vị. Phần đầu đến năm 2015 có 70% cơ quan hành chính được phê duyệt danh mục vị trí việc làm và cơ cấu công chức theo ngạch; 50% số đơn vị sự nghiệp được phê duyệt vị trí việc làm và cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp.

b) Về tuyển dụng, bố trí, sử dụng công chức, viên chức

- Thực hiện nghiêm các quy định về tuyển dụng công chức, viên chức theo hướng công khai, minh bạch và tăng tính cạnh tranh, trong đó tập trung và ưu tiên:

+ Tiếp nhận công chức có năng lực của các cơ quan Trung ương, địa phương đang làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp và phát triển nông thôn đã kinh qua quản lý, chỉ đạo sản xuất ở địa phương, cơ sở từ 3 năm trở lên;

+ Tiếp nhận, tuyển dụng công chức từ viên chức các đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp trực thuộc Bộ.

- Bố trí công chức, viên chức theo vị trí việc làm; thực hiện chế độ thi nâng ngạch đối với công chức theo cơ cấu ngạch công chức; thăng hạng chức danh nghề nghiệp đối với viên chức theo cơ cấu chức danh nghề nghiệp đã được phê duyệt.

- Xây dựng và thực hiện cơ chế miễn nhiệm công chức, viên chức không hoàn thành nhiệm vụ, vi phạm kỷ luật.

c) Đa dạng các hình thức đào tạo công chức, viên chức

Ngoài việc tiếp tục coi trọng đào tạo công chức, viên chức nâng cao trình độ về chuyên môn như thạc sĩ, tiến sĩ; đào tạo, bồi dưỡng về quản lý hành chính nhà nước, về lý luận chính trị theo quy định chung, Bộ sẽ tập trung thực hiện các hình thức đào tạo khác như:

- Điều động, biệt phái công chức giữa các cơ quan, đơn vị trong Bộ là việc làm thường xuyên, có kế hoạch để góp phần đào tạo kiến thức sâu, rộng về quản lý nhà nước.

- Biệt phái công chức, viên chức về công tác tại địa phương, cơ sở để góp phần đào tạo về kiến thức thực tiễn.

- Mở rộng diện, địa bàn luân chuyển công chức, viên chức để đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý; đưa công tác luân chuyển cán bộ trở thành việc làm thường xuyên.

- Thực hiện chế độ đào tạo bắt buộc khi được bổ nhiệm lần đầu về kỹ năng lãnh đạo, quản lý và chế độ bồi dưỡng cập nhật kiến thức chuyên môn, hành chính, kỹ năng quản lý...định kỳ đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Bồi dưỡng, đào tạo tiếng Anh cho cán bộ quản lý, lãnh đạo ở các vị trí có yêu cầu thường xuyên phải giao dịch bằng tiếng Anh, phấn đấu để mỗi đơn vị phải có ít nhất một lãnh đạo thông thạo tiếng Anh.

d) Về quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý

- Làm tốt công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý, vừa đáp ứng yêu cầu ngắn hạn vừa có tầm nhìn cho giai đoạn dài; hợp lý về cơ cấu, độ tuổi, tỷ lệ nữ, cán bộ trẻ, người dân tộc thiểu số.

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới các quy định thuộc thẩm quyền của Bộ về bổ nhiệm cán bộ; tiêu chuẩn, điều kiện của công chức, viên chức khi xem xét bổ nhiệm; quy trình, thủ tục tiến hành bổ nhiệm đảm bảo dân chủ, minh bạch, đúng quy định.

- Áp dụng bổ nhiệm Hàm cấp vụ, cục nhằm thu hút người giỏi, có nhiều kinh nghiệm về công tác tại Bộ; phục vụ điều động, bố trí, thực hiện chế độ, chính sách đối với công chức; tạo điều kiện cho công chức, viên chức khi thực thi công vụ được thuận lợi.

- Thí điểm việc bổ nhiệm một số vị trí lãnh đạo trong đơn vị sự nghiệp, cán bộ cấp phòng của các cục, vụ bằng hình thức thi cạnh tranh.

- Thí điểm tập sự một số vị trí lãnh đạo cấp phó để đào tạo, trẻ hóa đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Người đứng đầu cơ quan, đơn vị có trách nhiệm bồi dưỡng, đào tạo cấp phó và chuẩn bị nguồn thay thế cấp trưởng; lựa chọn, giới thiệu để đề nghị bổ nhiệm cấp phó.

- Có quy hoạch, chính sách trọng dụng nhân tài để xây dựng đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành về các lĩnh vực quản lý của Bộ để có kế hoạch bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển.

e) Đổi mới công tác đánh giá công chức, viên chức

- Thực hiện đánh giá công chức, viên chức, lấy phiếu tín nhiệm hàng năm đối với cán bộ lãnh đạo theo các quy định của Đảng, Chính phủ.

- Thí điểm thực hiện đánh giá công chức, viên chức, cán bộ lãnh đạo, quản lý theo thẩm quyền của Bộ gắn với vị trí việc làm theo hướng:

- + Bộ trưởng đánh giá người đứng đầu cơ quan, đơn vị trực thuộc Bộ;
- + Người đứng đầu đánh giá cấp phó của mình và công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý trực tiếp.

4. Tổ chức thực hiện

- Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị phối hợp với cấp ủy Đảng và các tổ chức đoàn thể quán triệt, tuyên truyền, tạo sự thống nhất trong nhận thức, hành động và tổ chức thực hiện Nghị quyết.

- Vụ Tổ chức cán bộ chủ trì phối hợp với các cơ quan, đơn vị xây dựng Kế hoạch hành động cụ thể trình Bộ ban hành để thực hiện Nghị quyết; đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Nghị quyết, định kỳ tổng hợp báo cáo Ban cán sự Đảng Bộ./.

Nơi nhận:

- Các đ/c UV BCS;
- Các cơ quan, đơn vị thuộc Bộ;
- ĐU Bộ, ĐUK CS Bộ tại TP. HCM;
- CE NN&PTNTVN;
- CDCQ Bộ, Đoàn TN Bộ;
- Lưu: VP BCS.

TM. BAN CÁN SỰ ĐẢNG
BÍ THƯ



Đức Phát