

**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ**



NGUYỄN THỊ LỆ HUYỀN

**VẬN DỤNG QUAN ĐIỂM TOÀN DIỆN VÀO XÂY DỰNG ĐỘI
NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC PHƯỜNG THẠCH THANG,
QUẬN HẢI CHÂU, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG**

**BẢN TÓM TẮT
ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ**

Đà Nẵng – 2025

**Công trình được hoàn thành tại
Trường Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng**

**Người hướng dẫn khoa học
Người hướng dẫn: PGS.TS LÊ HỮU ÁI**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Đề án được trình bày trước hội đồng tại trường Đại học Kinh tế
Đại học Đà Nẵng vào lúcgiờ, ngàythángnăm 2025

Có thể tìm hiểu đề án tại Thư viện
Đại học Kinh tế - Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề án

Lúc sinh thời, Bác Hồ của chúng ta luôn căn dặn “Cán bộ là cái gốc của mọi công việc”. “ Công việc thành công hay thất bại đều là do cán bộ tốt hay kém”. Thực hiện lời dạy của Bác, trong suốt tiến trình lãnh đạo sự nghiệp cách mạng Đảng ta luôn chú trọng đến công tác cán bộ và xem đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu trong xây dựng đảng, có vai trò quyết định tới toàn bộ công tác xây dựng lực lượng cách mạng.

Để thực hiện mục tiêu “*Dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh*” đưa nước ta trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại, thực hiện sứ mệnh vươn mình của dân tộc thì một trong những nhiệm vụ sống còn là phải xây dựng đội ngũ CB, CC (CB,CC) đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Lực lượng này cần được thường xuyên quan tâm giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, vừa có “tâm” vừa có “tài”, vững vàng bản lĩnh, dám nghĩ, dám làm để đáp ứng xuất sắc mọi mục tiêu đề ra trong bối cảnh khoa học công nghệ phát triển vượt bậc và sự bùng nổ của đổi mới sáng tạo.

Đại hội (ĐH) lần thứ XIII của Đảng tiếp tục khẳng định công tác cán bộ là gốc rễ của mọi công việc và cần thiết “Hoàn thiện thể chế, quy định về công tác cán bộ, tiêu chuẩn, chức danh, tiêu chí, cơ chế đánh giá cán bộ”.

Ngày 28/2/2025 Trung ương đã ban hành Kết luận 127 - KL/TW về triển khai nghiên cứu, đề xuất tiếp tục điều chỉnh và hoàn thiện cơ cấu tổ chức của hệ thống chính trị, theo đó sẽ không còn tổ chức cấp huyện, xây dựng mô hình chính quyền địa phương hai cấp để đảm bảo sự gọn nhẹ, năng suất và hiệu quả.

Việc phát triển đội ngũ CB,CC với số lượng đầy đủ, chất lượng vượt trội đáp ứng được những đòi hỏi ngày càng khắt khe luôn là ưu tiên hàng đầu và là nhiệm vụ cấp thiết trong bối cảnh hiện tại.

Đảng bộ phường Thạch Thang là tổ chức lãnh đạo toàn diện các hoạt động chính trị, kinh tế - xã hội trên địa bàn. Đội ngũ CB, CC bao gồm những người giữ vai trò trong Đảng bộ, chính quyền và các tổ chức đoàn thể - đóng vai trò nòng cốt trong việc thực hiện nhiệm vụ lãnh đạo, quản lý (LĐ, QL) và phục vụ Nhân dân. Trong bối cảnh Đà Nẵng đang hướng tới mục tiêu trở thành đô thị thông minh, hiện đại vào năm 2030, Đảng bộ phường Thạch Thang cần phát triển đội ngũ cán bộ, công chức có đạo đức, năng lực và uy tín, đáp ứng tốt các yêu cầu trong giai đoạn mới.

Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy lực lượng CB, CC hiện nay còn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập cả cơ cấu, trình độ và năng lực, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin (CNTT) và giao tiếp với Nhân dân còn yếu; phẩm chất đạo đức và tư duy đổi mới chưa đáp ứng với nhiệm vụ. Để đóng góp vào việc giải quyết những bất cập trên đây, chúng tôi chọn đề án: **“Vận dụng quan điểm toàn diện vào xây dựng đội ngũ Cán bộ, công chức phường Thạch Thang, quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng”** làm đề án tốt nghiệp thạc sỹ ngành Triết học, chương trình định hướng: ứng dụng.

2. Mục tiêu xây dựng đề án

Đề án nhằm vận dụng quan điểm toàn diện để xây dựng đội ngũ CB,CC có bản lĩnh chính trị, đạo đức trong sáng, năng lực vượt trội, tinh thần trách nhiệm cao, đáp ứng nhiệm vụ giai đoạn 2025-2030.

Nhiệm vụ bao gồm: nghiên cứu cơ sở lý luận, đánh giá

thực trạng, đề xuất giải pháp, và tổ chức triển khai hiệu quả.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề án

Đối tượng: CB,CC phường Thạch Thang, gồm cán bộ lãnh đạo (Thường trực Đảng ủy, UBND, Trưởng các đoàn thể) và công chức hành chính (văn phòng, địa chính, tư pháp, tài chính, văn hóa).

Phạm vi: Không gian tại phường Thạch Thang; thời gian 2025-2030; nội dung tập trung vào lý luận chính trị, đào tạo chuyên môn, đánh giá, bổ nhiệm, và chuyển đổi số.

4. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu của đề án

Dựa trên chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, và chính sách Đảng, đề án sử dụng phương pháp biện chứng duy vật, phân tích, tổng hợp, so sánh, dự báo.

5. Ý nghĩa thực tiễn của đề án

Đề án cung cấp giải pháp khoa học, giúp nâng cao năng lực quản lý, phục vụ Nhân dân, tăng niềm tin vào Đảng, chính quyền. Mô hình CB,CC Thạch Thang có thể áp dụng cho các phường khác tại Đà Nẵng.

6. Kết cấu của đề án

Ngoài Phần Mở đầu, Kết luận và kiến nghị, Danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của đề án được kết cấu thành 4 chương, 9 tiết.

- *Chương 1. Cơ sở lý luận của đề án*
- *Chương 2. Thực trạng công tác xây dựng đội ngũ CB, CC ở phường Thạch Thang, quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng*
- *Chương 3. Vận dụng quan điểm toàn diện để xây dựng các giải pháp hiệu quả cho công tác này ở phường*
- *Chương 4. Tổ chức thực hiện*

NỘI DUNG

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA ĐỀ ÁN

1.1. Quan điểm toàn diện trong triết học Mác - Lênin

1.1.1. Nội dung quan điểm toàn diện

Quan điểm toàn diện, một nguyên tắc cốt lõi của phép biện chứng duy vật, yêu cầu nhìn nhận sự vật, hiện tượng trong tính thống nhất và mối liên hệ đa chiều, tránh tư duy phiến diện. Theo Mác-Lênin, mọi sự vật đều tồn tại trong mạng lưới quan hệ, không tách rời khỏi các yếu tố khác. Lênin nhấn mạnh: “Muốn hiểu sự vật, phải nghiên cứu tất cả các mặt, mối liên hệ”. Quan điểm này đòi hỏi phân tích các yếu tố cấu thành, mối quan hệ nội tại và ngoại tại, xác định yếu tố chủ đạo, tránh chiết trung hay nguy biến. Trong thực tiễn, nó giúp đưa ra quyết định dựa trên phân tích toàn diện, đảm bảo tính khoa học và bền vững.

1.1.2. Vận dụng quan điểm toàn diện trong xây dựng đội ngũ CB,CC

Áp dụng vào xây dựng đội ngũ CB,CC, quan điểm toàn diện yêu cầu đánh giá không chỉ năng lực chuyên môn mà còn phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị, tinh thần trách nhiệm, khả năng ứng dụng công nghệ, và mối quan hệ với Nhân dân. Điều này đảm bảo đội ngũ phát triển toàn diện, thích ứng với bối cảnh đô thị hóa, chuyển đổi số, và hội nhập quốc tế, góp phần xây dựng chính quyền vững mạnh tại phường Thạch Thang.

1.2. Các cơ sở chính trị, pháp lý

1.2.1. Tiền đề chính trị, pháp lý

Các định hướng chiến lược về công tác cán bộ, công chức được nhấn mạnh trong Văn kiện Đại hội XIII, khẳng định vai trò quan trọng của đội ngũ này trong phát triển và bảo vệ đất nước. Quy định số 144-QĐ/TW ngày 9/5/2024 của Bộ Chính trị đề ra tiêu chuẩn đạo đức mới cho cán bộ, phù hợp với thời kỳ hiện đại. Nghị quyết số 136/2024/QH15 ngày 26/6/2024 thực hiện mô hình chính quyền đô thị và phát triển bền vững tại Đà Nẵng. Luật Cán bộ, Công chức số 22/2008/QH12 là nền tảng pháp lý quản lý, nâng cao chất lượng đội ngũ. Kết luận số 21-KL/TW và Kế hoạch số 460-KH/TW (2021) nhấn mạnh làm trong sạch tổ chức, ngăn ngừa suy thoái tư tưởng đạo đức. Nghị định số 170/2024/NĐ-CP quy định quản lý chính quyền đô thị tại Đà Nẵng, đảm bảo phát triển bền vững. Kết luận số 127-KL/TW (28/2/2025) đề xuất tái cấu trúc bộ máy chính trị hiệu quả hơn. Kế hoạch số 45-KH/TU (2018) của Thành ủy Đà Nẵng nhằm tinh gọn bộ máy, đổi mới vận hành. Quy định số 22-QĐ/TW (2021) xác định nguyên tắc kiểm tra, giám sát, và kỷ luật trong Đảng. Quy định số 98-QĐ/TW (2017) định hướng điều chuyển cán bộ để nâng cao năng lực quản lý. Quy định số 50-QĐ/TW (2021) lập kế hoạch dài hạn cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo. Quy định số 37-QĐ/TW (2021) liệt kê hành vi đảng viên cần tránh để giữ đạo đức, uy tín.

Kết luận số 14-KL/TW (2021) khuyến khích bảo vệ cán bộ đổi mới, sáng tạo. Nghị quyết số 26-NQ/TW (2018) tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, uy tín. Quy định số 124-QĐ/TW (2018) hướng dẫn Mặt trận Tổ quốc và Nhân dân giám sát phẩm chất cán bộ. Hướng dẫn số 16-HD/BTCTW (2022) quy định chi tiết về quy hoạch cán bộ. Chỉ

thị số 28-KL/TW (2019) nâng cao chất lượng kết nạp và sàng lọc đảng viên. Nghị định số 33/2023/NĐ-CP và 89/2021/NĐ-CP quy định về cán bộ, công chức cấp xã và đào tạo. Văn kiện Đảng bộ quận Hải Châu và phường Thạch Thang (2020-2025) xác định mục tiêu cụ thể về công tác cán bộ. Các văn bản của Thành ủy, Quận ủy Hải Châu (2021-2024) hướng dẫn quy hoạch, tinh giản biên chế, và phát triển cán bộ nữ, tạo cơ sở pháp lý cho đề án.

1.2.2. Vai trò của đội ngũ CB, CC

1.2.2.1. Khái niệm CB, CC và vai trò của đội ngũ CB, CC

Theo Hồ Chí Minh, cán bộ là cầu nối giữa Đảng, Nhà nước và Nhân dân, giải thích chính sách và phản ánh nguyện vọng dân. Luật CB,CC 22/2008/QH12 định nghĩa: Cán bộ là người được bầu, bổ nhiệm giữ chức vụ; công chức là người được tuyển dụng vào ngạch, chức danh. Tại phường Thạch Thang (22 CB,CC), họ là lực lượng nòng cốt thực hiện nhiệm vụ chính trị, kinh tế, xã hội, cần bản lĩnh, đạo đức, và năng lực đáp ứng yêu cầu đô thị thông minh.

1.2.2.2. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam (ĐCSVN) về xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức

ĐCSVN coi công tác cán bộ là “then chốt của then chốt”. Đại hội VI-XIII nhấn mạnh xây dựng đội ngũ có phẩm chất, năng lực, uy tín, với “đức là nền tảng, tài là cốt lõi”. Nghị quyết 26-NQ/TW (19/5/2018) yêu cầu đội ngũ tinh gọn, chuyên nghiệp, đáp ứng công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Các chính sách quy hoạch, đào tạo, đánh giá, và đãi ngộ được đổi mới, khuyến khích sáng tạo, chống suy thoái, đảm bảo kế thừa liên tục.

Tiểu kết chương 1

Chương 1 làm rõ quan điểm toàn diện, cơ sở chính trị-pháp lý, và vai trò CB,CC, đặt nền tảng lý thuyết để phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp tại phường Thạch Thang, hướng tới đội ngũ “vừa hồng vừa chuyên”.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC Ở PHƯỜNG THẠCH THANG, QUẬN HẢI CHÂU, THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

2.1. Các nhân tố ảnh hưởng đến công tác xây dựng đội ngũ CB, CC tại phường Thạch Thang, quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng

2.1.1. Yếu tố địa lý, văn hóa và dân cư

Phường Thạch Thang (1,02 km², 20.309 dân) nằm trung tâm quận Hải Châu, tiếp giáp sông Hàn, tập trung nhiều cơ quan, tổ chức quốc tế, y tế, giáo dục, tôn giáo. Cơ cấu dân cư đa dạng (doanh nhân, công chức, lao động tự do) tạo thuận lợi huy động dân, nhưng đòi hỏi quản lý phức tạp. Vị trí và khí hậu (nóng ẩm, lũ lụt) tăng áp lực đảm bảo an ninh, môi trường, và phát triển kinh tế dịch vụ.

2.1.2. Các chính sách định hướng từ cấp trên

Nghị quyết 43-NQ/TW, mô hình chính quyền đô thị, và các kế hoạch của Thành ủy, Quận ủy Hải Châu (tinh giản biên chế, chuyển đổi số) định hướng xây dựng đội ngũ CB,CC chuyên nghiệp. Các chỉ thị, hướng dẫn về quy hoạch, đào tạo hỗ trợ phong trào như bảo vệ an ninh, xây dựng tuyến đường văn minh, đòi hỏi đội ngũ nâng cao năng lực, kỹ năng.

2.1.3. Năng lực và trình độ đội ngũ CB, CC

Tổng 35 CB,CC (22 chính thức, 13 bán chuyên trách), 97,1% trình độ đại học, 14,29% thạc sĩ, nhưng 28,57% chưa qua đào tạo lý luận chính trị. Độ tuổi 31-50 chiếm 80%, nữ 45,71%. Đội ngũ có kinh nghiệm thực tiễn, nhưng hạn chế về kỹ năng công nghệ, sáng kiến đổi mới, và giao tiếp dân,

cần đào tạo liên tục.

2.2. Kết quả công tác xây dựng đội ngũ CB, CC ở phường Thạch Thang, quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng

2.2.1. Những kết quả đạt được

Tinh thần, trách nhiệm: CB,CC thể hiện ý thức kỷ luật, tận tụy trong các đợt cao điểm (phòng chống Covid-19, hỗ trợ dân).

Trình độ chuyên môn: 97,1% có trình độ đại học, xử lý tốt thủ tục hành chính (tỷ lệ đúng hạn >100%).

Kinh nghiệm thực tiễn: Quản lý an ninh, trật tự đô thị, và tổ chức sự kiện văn hóa tích lũy kinh nghiệm phong phú.

Đoàn kết nội bộ: dưới sự lãnh đạo của Đảng ủy, UBND, đoàn thể phối hợp nhịp nhàng, nhận hỗ trợ đào tạo từ cấp trên (50% CB,CC học chuyên đổi số năm 2024

Công tác cán bộ: Quy hoạch, đào tạo, đánh giá đúng quy trình, trẻ hóa đội ngũ.

2.2.2. Những hạn chế và nguyên nhân

2.2.2.1. Những hạn chế

Công tác phát triển đội ngũ cán bộ, công chức tại phường Thạch Thang đạt nhiều kết quả nhưng còn bất cập. Năng lực chuyên môn của cán bộ, công chức chưa đồng đều, yếu về kỹ năng quản lý đô thị thông minh. Ứng dụng công nghệ thông tin còn hạn chế, như xử lý dịch vụ công trực tuyến mức độ 4. Một số cán bộ gặp khó trong hướng dẫn người dân sử dụng hệ thống. Điều này làm chậm tiến độ, gây bức xúc cho người dân.

Bản lĩnh chính trị của cán bộ chưa được thử thách toàn diện. Trước thông tin sai lệch trên mạng xã hội, nhiều cán bộ lúng túng. Kỹ năng phản bác, giải thích chính sách còn yếu, như về quản lý đất đai.

Công tác giáo dục chính trị tư tưởng thiếu chiều sâu. Tính sáng tạo, đổi mới của cán bộ còn hạn chế, phụ thuộc chỉ đạo cấp trên. Giải quyết vấn đề như ngập úng chậm do thiếu đề xuất sáng tạo. Đánh giá cán bộ đôi khi hình thức, thiếu tiêu chí rõ ràng. Ý kiến người dân chưa được chú trọng trong đánh giá.

Luân chuyển cán bộ hạn chế, nhiều lãnh đạo giữ vị trí quá lâu. Xử lý cán bộ yếu kém diễn ra chậm, thiếu quyết đoán. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thiếu xuyên suốt, nặng lý thuyết. Phương pháp giảng dạy lỗi thời, không đáp ứng nhu cầu thực tiễn.

Chính sách cán bộ chưa thu hút nhân tài, lương thấp gây “chảy máu chất xám”.

Phân quyền, trách nhiệm chưa rõ ràng, cản trở hiệu quả công việc. Khối lượng công việc lớn tại phường Thạch Thang đòi hỏi đội ngũ chất lượng cao.

2.2.2.2. *Nguyên nhân*

Về khách quan: công tác đào tạo, bồi dưỡng thiếu đồng bộ, không liên tục, trong khi chỉ tiêu đào tạo lý luận chính trị cao cấp, trung cấp hạn chế, khiến nhiều cán bộ chưa đạt chuẩn. Chính sách đãi ngộ chưa phù hợp gây khó khăn trong tuyển dụng, quy hoạch và bố trí cán bộ. Thành phố và quận thiếu chính sách khuyến khích cán bộ tự học, ngân sách hạn chế, cơ sở vật chất chưa đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số.

Về chủ quan, việc quán triệt nghị quyết, chỉ thị cấp trên thiếu liên tục, dẫn đến kết quả chưa cao. Công tác tổ chức cán bộ, đặc biệt quy hoạch, chưa hiệu quả, đội ngũ kế cận mỏng và thiếu gắn kết với đào tạo. Một số cán bộ yếu về trình độ, phẩm chất, thiếu ý thức tự học, lúng túng trong nhiệm vụ. Đào tạo quá chú trọng chuyên môn, xem nhẹ kỹ năng mềm, trong khi

đánh giá năng lực còn hình thức, chủ yếu dựa trên tự báo cáo, không phản ánh thực chất. Thiếu cơ chế khuyến khích cán bộ trẻ, khiến họ chưa được tạo điều kiện bút phá. Một số cán bộ phụ thuộc chỉ đạo, thiếu sáng tạo, trong khi quản lý và phát triển đội ngũ chưa đổi mới, cản trở nâng cao chất lượng cán bộ để đáp ứng giai đoạn 2025-2030.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 phân tích bối cảnh, kết quả, và hạn chế trong công tác xây dựng đội ngũ CB,CC tại phường Thạch Thang, làm cơ sở cho các giải pháp ở chương tiếp theo

CHƯƠNG 3

VẬN DỤNG QUAN ĐIỂM TOÀN DIỆN ĐỂ XÂY DỰNG CÁC GIẢI PHÁP HIỆU QUẢ CHO CÔNG TÁC NÀY Ở PHƯỜNG

3.1. Nguyên tắc áp dụng quan điểm toàn diện theo tư tưởng của Chủ tịch Hồ Chí Minh

Đánh giá CB,CC toàn diện (đạo đức, năng lực, hiệu quả, quan hệ dân), tránh phiến diện.

Gắn xây dựng đội ngũ với nhiệm vụ chính trị, kinh tế, xã hội của phường.

Kết hợp lý luận và thực tiễn, đảm bảo tính khoa học, khả thi.

Phát huy vai trò giám sát của Nhân dân, đảm bảo dân chủ, minh bạch.

3.2. Các giải pháp thực hiện

3.2.1. Tiếp tục thâm nhuần và triển khai hiệu quả nguyên tắc Đảng lãnh đạo toàn diện công tác cán bộ

Công tác cán bộ quyết định sự vững mạnh của hệ thống chính trị và phát triển đất nước. Cấp ủy Đảng chỉ đạo đánh giá, quản lý cán bộ minh bạch, theo nguyên tắc dân chủ tập trung. Đánh giá, bố trí cán bộ do tập thể thực hiện, dựa trên ý kiến Nhân dân, tránh cá nhân hóa. Người đứng đầu chịu trách nhiệm đánh giá cán bộ công tâm, với tầm nhìn và trách nhiệm cao. Tiếp tục thực hiện Quy định 80-QĐ/TW (18/8/2022) đặt tiêu chuẩn minh bạch trong quản lý, bổ nhiệm cán bộ. Ưu tiên bổ nhiệm cán bộ trẻ, có năng lực, uy tín, được rèn luyện thực tiễn. Công tác cán bộ cần công khai, dân chủ, dựa trên ý kiến tập thể, tránh độc đoán. Đảng ủy đóng vai trò then chốt trong quản lý, rèn luyện, đề bạt cán bộ công tâm. Đào tạo cán bộ bài bản,

kết hợp lý luận, thực tiễn, đồng thời trọng dụng và sàng lọc. Công tác cán bộ cải tiến, khuyến khích đổi mới, góp phần phát triển đất nước bền vững.

3.2.2. Làm tốt các khâu trong công tác cán bộ

Thứ nhất, đối với công tác tuyển chọn, bố trí, phân công, điều động, luân chuyển cán bộ và phân cấp quản lý. Công tác tuyển chọn cán bộ cần tuân thủ quy định, ưu tiên ứng viên tốt nghiệp đại học chính quy, phù hợp nhu cầu địa phương. Phân công, bổ nhiệm cán bộ đúng người, đúng việc giúp tổ chức vững mạnh và phát triển bền vững.

Thứ hai, cải cách công tác đánh giá và xây dựng đội ngũ cán bộ. Đánh giá cán bộ cần dựa trên phẩm chất, năng lực và kết quả công việc để bố trí phù hợp.

Thứ ba, đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CB, CC. Quy hoạch cán bộ phải đảm bảo dân chủ, công khai, minh bạch và chú trọng đào tạo, phát triển. Bổ nhiệm cán bộ cần tiêu chuẩn hóa, xử lý nghiêm các hành vi chạy chức, chạy quyền. Luân chuyển, điều động cán bộ phải có kế hoạch cụ thể, lộ trình rõ ràng và chính sách hỗ trợ. Đánh giá cán bộ là khâu phức tạp, cần tiêu chí rõ ràng, tập trung vào hiệu quả công việc. Quy hoạch cán bộ cần tầm nhìn dài hạn, trẻ hóa đội ngũ và đảm bảo kế thừa liên tục. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải gắn với tiêu chuẩn chức danh, cập nhật kỹ năng hiện đại.

Thứ tư, đẩy mạnh công tác kiểm tra, giám sát (KT,GS) và phát huy dân chủ cơ sở. Kiểm tra, giám sát cán bộ giúp quản lý chặt chẽ, ngăn chặn sai phạm và bảo vệ uy tín tổ chức.

Thứ năm, xây dựng môi trường làm việc và chính sách đãi ngộ. Chính sách cán bộ cần tập trung đào tạo, sử dụng hợp lý và đảm bảo lợi ích vật chất, tinh thần.

3.2.3. Gắn xây dựng đội ngũ cán bộ với nhiệm vụ chính trị của địa phương

Quan điểm toàn diện yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ gắn với nhiệm vụ chính trị, kinh tế, xã hội cụ thể của phường Thạch Thang. Là phường trung tâm quận Hải Châu, các ưu tiên như an ninh trật tự, cải thiện môi trường đô thị, phát triển kinh tế và nâng cao đời sống nhân dân được đặt lên hàng đầu. Giải pháp nhấn mạnh phân công nhiệm vụ cụ thể, gắn kết quả công việc cán bộ với chỉ tiêu phát triển phường. Nếu cán bộ làm việc cầm chừng, không có mục tiêu rõ ràng, hiệu quả sẽ thấp, không đáp ứng kỳ vọng nhân dân. Ví dụ, vấn đề rác thải hay mất an ninh tại các tuyến đường như Trần Phú, Lý Tự Trọng đòi hỏi cán bộ vận động phân loại rác hoặc phối hợp tuần tra. Nhiệm vụ cụ thể giúp cán bộ thấy rõ đóng góp của mình, tăng động lực làm việc. Giải pháp này tận dụng tối đa nguồn lực để đạt chỉ tiêu như giảm rác thải, hạn chế mất an ninh. Đồng thời, nâng cao chất lượng dịch vụ công là mục tiêu quan trọng. Qua thực tiễn, cán bộ rèn luyện kỹ năng, bản lĩnh và kinh nghiệm. Điều này đáp ứng yêu cầu nâng cao năng lực toàn diện của quan điểm. Cán bộ cần được giao nhiệm vụ phù hợp với năng lực và mục tiêu phường. Việc gắn công việc với phát triển chung giúp tăng trách nhiệm và hiệu quả. Giải pháp tránh phát triển cán bộ chung chung, không thiết thực. Đảng bộ phường Thạch Thang cần triển khai đồng bộ để đạt hiệu quả cao. Quan điểm này đảm bảo đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển giai đoạn 2025-2030.

3.2.4. Tăng cường vai trò của các bộ phận tham mưu trong công tác cán bộ

Công tác đánh giá, sử dụng cán bộ là nhiệm vụ trọng tâm

của Cấp ủy đảng, đòi hỏi sự chính xác, minh bạch và công tâm. Các bộ phận tham mưu công tác cán bộ đóng vai trò thiết yếu, đảm bảo quyết định về đánh giá, bổ nhiệm dựa trên cơ sở khoa học, khách quan. Họ hỗ trợ cấp ủy đưa ra quyết định đúng đắn, định hình đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín. Vai trò này thể hiện qua việc cung cấp thông tin, phân tích, đề xuất phương án tối ưu. Họ thu thập ý kiến quần chúng, thẩm định hồ sơ, đánh giá toàn diện phẩm chất, năng lực cán bộ. Để thực hiện tốt, đội ngũ tham mưu phải trung thành với Đảng, kiên định lý tưởng cách mạng. Họ cần giữ vững lập trường chính trị, đặt lợi ích nhân dân, đất nước lên trên hết. Đội ngũ tham mưu phải trau dồi đạo đức cách mạng, sống trong sạch, gương mẫu. Phẩm chất công tâm, chính trực và trách nhiệm là nền tảng của họ. Họ cần đào tạo bài bản, nắm vững quy trình, quy chế đánh giá cán bộ. Khả năng phân tích, dự đoán xu hướng giúp họ đề xuất giải pháp chiến lược. Đội ngũ tham mưu phải vô tư, không để lợi ích cá nhân, quan hệ thân quen chi phối. Họ cần nhạy bén, quan tâm phát triển cán bộ, giữ vững nguyên tắc. Với năng lực cao, họ đảm bảo công tác cán bộ minh bạch, hiệu quả. Các bộ phận tham mưu góp phần củng cố niềm tin nhân dân, thúc đẩy phát triển địa phương bền vững.

Tiểu kết chương 3

Chương 3 đề xuất 4 giải pháp đồng bộ, vận dụng quan điểm toàn diện, từ triển khai hiệu quả nguyên tắc Đảng lãnh đạo toàn diện công tác cán bộ, chú trọng bồi dưỡng chính trị, đào tạo kỹ năng, cải cách đánh giá, đến ứng dụng công nghệ, gắn nhiệm vụ địa phương, TĂNG CƯỜNG tăng cường vai trò của các bộ phận tham mưu. Các giải pháp giải quyết hạn chế, hướng tới đội ngũ CB,CC đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu giai đoạn 2025-2030.

CHƯƠNG 4

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

4.1. Các nguồn lực để thực hiện đề án

4.1.1. Nguồn nhân lực

Nhân lực: Huy động toàn hệ thống chính trị, thành lập Ban Chỉ đạo (BCĐ) gồm lãnh đạo Đảng ủy, UBND phường.

4.1.2. Nguồn lực về tài chính

Dự toán 300 triệu đồng từ ngân sách, xã hội hóa từ doanh nghiệp (nghiên cứu, đào tạo, triển khai, giám sát).

4.2. Phân công nhiệm vụ

4.2.1. Phân công nhiệm vụ

Đảng ủy: Ban hành kế hoạch, thành lập BCĐ, khảo sát thực trạng, tổ chức hội nghị, kiểm tra, giám sát, tổng kết.

UBND, Đoàn thể: Triển khai đào tạo, chuyển đổi số, tuyên truyền, giám sát dân.

4.2.2. Tiến độ thực hiện

- 2025-2026: Quy hoạch nhiệm kỳ 2030-2035, đào tạo lý luận (2 CB cao cấp, 5 CB trung cấp), chuyên môn (100% CB,CC).

- 2027-2029: Rà soát quy hoạch, kiểm tra, đánh giá đội ngũ.

- 2030: Tổng kết, rút kinh nghiệm

4.3. Dự kiến kết quả đạt được

4.3.1. Dự báo một số vấn đề có thể phát sinh trong quá trình thực hiện và hướng khắc phục

Hạn chế năng lực, luân chuyển CB, mâu thuẫn nội bộ

4.3.2. Hướng khắc phục

Kiên định mục tiêu, giữ đoàn kết, tranh thủ hỗ trợ cấp

trên, khen thưởng kịp thời.

4.3.3. Dự kiến kết quả của đề án

Nâng cao phẩm chất, năng lực CB,CC, đáp ứng chuyển đổi số, góp phần phát triển phường Thạch Thang bền vững.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Xây dựng đội ngũ CB, CC ở Đảng bộ phường Thạch Thang có đầy đủ đức và tài, thực sự là “công bộc” của dân, hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ được giao, nâng cao năng lực, tư duy, phong cách LD, QL đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới đất nước, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế là vấn đề vừa cơ bản, vừa cấp bách hiện nay. Đây là công việc hết sức quan trọng, khó khăn và phức tạp, đòi hỏi phải triển khai thường xuyên, liên tục và lâu dài.

Việc nâng cao chất lượng đội ngũ CB, CC ở Đảng bộ phường Thạch Thang đã có những bước tiến rõ nét, thúc đẩy quá trình phát triển kinh tế - xã hội của phường. Những kết quả đạt được của phường nhất là việc tạo dựng sự ổn định về chính trị, phát triển về kinh tế - xã hội, tạo được niềm tin của người dân là nhờ có sự đóng góp quan trọng của đội ngũ CB, CC trong Đảng bộ phường Thạch Thang.

Đề án “**Vận dụng quan điểm toàn diện vào xây dựng đội ngũ cán bộ công chức phường Thạch Thang, quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng**” là một nỗ lực cụ thể hóa các nguyên tắc lý luận của ĐCSVN, tư tưởng Hồ Chí Minh và triết học Mác - Lênin vào thực tiễn công tác xây dựng đội ngũ CB, CC tại một địa phương có vị trí trung tâm như phường Thạch Thang. Qua quá trình nghiên cứu, phân tích và đề xuất các giải pháp, đề án đã đạt được những kết quả quan trọng, khẳng định vai trò then chốt của đội ngũ CB, CC trong việc thúc đẩy sự phát triển bền vững của phường trong bối cảnh đô thị hóa nhanh, chuyển đổi số mạnh mẽ và hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng.

Trước hết, đề án đã làm rõ cơ sở lý luận, thực tiễn của việc vận dụng quan điểm toàn diện. Quan điểm này không chỉ giúp nhìn nhận đội ngũ CB, CC như một chỉnh thể với các yếu tố cấu thành (phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị, năng lực chuyên môn, mối quan hệ với nhân dân) mà còn đặt đội ngũ trong mối liên hệ chặt chẽ với các nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của phường Thạch Thang. Thực trạng đội ngũ hiện nay với 22 CB, CC cho thấy những điểm mạnh như truyền thống đoàn kết, nhiệt huyết nhưng cũng bộc lộ hạn chế như chưa thành thạo công nghệ, thiếu sáng kiến ... Những phân tích này là cơ sở để đề án đề xuất các giải pháp mang tính toàn diện, đồng bộ và khả thi.

Thứ hai, mục tiêu của đề án được xác định rõ ràng, cụ thể và có tính định lượng, đảm bảo khả năng đo lường và đánh giá trong suốt giai đoạn 2025-2030.

Thứ ba, các giải pháp được đề xuất trong đề án mang tính thực tiễn cao, được xây dựng dựa trên sự kết hợp giữa lý luận và thực tế địa phương. Việc bồi dưỡng lý luận chính trị, đào tạo chuyên sâu cho CB, CC về chuyển đổi số và quản lý đô thị, cải cách đánh giá và bổ nhiệm dựa trên tiêu chí cụ thể (nhiệm vụ 40%, hài lòng dân 30%, sáng kiến 30%), tăng cường giám sát của nhân dân qua 2 buổi đối thoại mỗi năm, và ứng dụng công nghệ với phần mềm quản lý cán bộ..là những bước đi thiết thực để góp phần nâng cao phẩm chất của đội ngũ.

Cuối cùng, đề án không chỉ dừng lại ở việc cải thiện chất lượng đội ngũ CB, CC mà còn góp phần nâng cao sức chiến đấu, năng lực lãnh đạo, củng cố niềm tin của Nhân dân vào Đảng bộ, chính quyền phường Thạch Thang; tạo tiền đề cho phường phát triển ngày càng bền vững trong giai đoạn

2025-2030 và những năm tiếp theo.

Để đảm bảo đề án được thực hiện thành công, Đảng bộ phường Thạch Thang kính đề nghị các cấp lãnh đạo và các bên liên quan xem xét, hỗ trợ các nội dung sau:

- Thành ủy, UBND thành phố: Hỗ trợ dự án đô thị thông minh, đào tạo miễn phí về quản lý đô thị, CNTT.

- Quận ủy, UBND Quận: Tăng chỉ tiêu đào tạo lý luận chính trị, tổ chức hội thảo học tập kinh nghiệm.

- Nhân dân và đoàn thể: Tham gia giám sát qua 2 buổi đối thoại/năm, thành lập Tổ giám sát dân (5 thành viên), đề xuất sáng kiến cải thiện môi trường, an ninh.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

(1) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (1987). Văn kiện ĐH biểu toàn quốc lần thứ VI (tr. 110). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(2) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (1987). Văn kiện ĐH biểu toàn quốc lần thứ VI (tr. 119). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(3) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (1987). Văn kiện ĐH biểu toàn quốc lần thứ VI (tr. 122-123). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(4) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (1987). Văn kiện ĐH biểu toàn quốc lần thứ VI (tr. 122-123). . Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(5) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (1991). Văn kiện ĐH biểu toàn quốc lần thứ VII (tr. 122-123).. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(6) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (1991). Văn kiện ĐH biểu toàn quốc lần thứ VII (tr. 98). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(7) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (1997). Nghị quyết số 03-NQ/HNTW ngày 18/6/1997 Hội nghị lần thứ ba BCH Trung Quốc Đảng (khóa VIII), về chiến lược cán bộ thời kỳ Cung cấp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.
<http://tulieuvankien.dangcongsan.vn>

(8) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (2001). Văn kiện ĐH biểu toàn quốc lần thứ IX (tr. 135). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(9) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (2001). Văn kiện ĐH biểu toàn quốc lần thứ IX (tr. 141). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia

Sự thật.

(10) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (2006). Văn kiện ĐH đại biểu toàn quốc lần thứ X (tr. 128). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(11) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (2006). Văn kiện ĐH đại biểu toàn quốc lần thứ X (tr. 292-293). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(12) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (2011). Văn kiện ĐH đại biểu toàn quốc lần thứ XI (tr. 143). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(13) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (2016). Văn kiện ĐH đại biểu toàn quốc lần thứ XII (tr. 180). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(14) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (2016). Văn kiện ĐH đại biểu toàn quốc lần thứ XII (tr. 181). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(15) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (2021). Văn kiện ĐH đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (Tập I, tr. 42). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(16) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (2021). Văn kiện ĐH đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (Tập I, tr. 90). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(17) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (2021). Văn kiện ĐH đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (Tập I, tr. 178-179). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(18) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (2021). Văn kiện ĐH đại biểu toàn quốc lần thứ XIII (Tập I, tr. 187). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(19) Đảng Cộng Sản Việt Nam. (2021). Văn kiện ĐH đại

biểu toàn quốc lần thứ XIII (Tập I, tr. 242). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(20) Đảng bộ phường Thạch Thang. (2020). *Báo cáo chính trị tại Đại hội đại biểu Đảng bộ phường Thạch Thang nhiệm kỳ 2020-2025*.

(21) Hồ Chí Minh. (1969). Nâng cao đạo đức cách mạng, quét sạch chủ nghĩa cá nhân. Trong Hồ Chí Minh toàn tập (Tập 12, tr. 614–622). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.

(22) Hồ Chí Minh. (2011). Toàn tập (Tập 5, tr. 269). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật

(23) Hồ Chí Minh. (2011). Toàn tập (Tập 5, tr. 309). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(24) Hồ Chí Minh. (2011). Toàn tập (Tập 5, tr. 318). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(25) Lênin, VI (2006). Toàn tập (Tập 5, tr. 364). Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Sự thật.

(26) Nguyễn Như Ý (Chủ biên). (thứ). Đại từ điển English. Nhà xuất bản Văn hoá – Thông tin.

(27) Quốc hội. (2008). *Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12*. Hà Nội. Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.

(28) Quốc hội Việt Nam. (2019). Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, Công chức và Luật Viên chức (Luật số 52/2019/QH14). <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Luat-52-2019-QH14-sua-doi-Luat-Can-bo-Cong-chuc-Luat-Vien-chuc-428155.aspx>