

# NGHIÊN CỨU, ĐỀ XUẤT GIẢI PHÁP XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CẤP TỈNH Ở QUẢNG BÌNH

**NGUYỄN VIỆT XUÂN**

Ban Tổ chức Tỉnh ủy Quảng Bình

## 1. Đặt vấn đề

Cán bộ và công tác cán bộ luôn là nhân tố quan trọng hàng đầu quyết định sự thành bại của cách mạng. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã khẳng định “cán bộ là cái gốc của mọi công việc”, “muôn việc thành công hay thất bại đều do cán bộ tốt hay kém”. Xuất phát từ đòi hỏi thực tiễn của quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh có ý nghĩa rất quan trọng đối với sự phát triển bền vững của tỉnh.

Trong thời gian qua, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh đã được chú trọng, tạo ra sự chuyển biến nhất định, góp phần thúc đẩy kinh tế - xã hội của tỉnh nhà phát triển. Tuy nhiên, công tác cán bộ nói chung và việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý nói riêng vẫn chưa đổi mới, chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi của thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Để đảm bảo thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh, một trong những yêu cầu cấp thiết là phải tiếp tục đổi mới, nâng cao hơn nữa chất lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý, đặc biệt là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, tổ chức thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ đến năm 2015, nhiệm kỳ 2015 - 2020 và những năm tiếp theo.

Xuất phát từ yêu cầu đó, Ban Tổ chức Tỉnh ủy chọn đề tài “**Nghiên cứu, đề xuất giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh ở Quảng Bình**” để triển khai nhằm có cơ sở áp dụng trong thực tiễn công tác.

## 2. Mục tiêu, phạm vi, đối tượng và nội dung nghiên cứu

Mục tiêu của đề tài là đề cập toàn diện đến các mặt của công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh. Trong thời gian qua, đã có một số công trình nghiên cứu liên quan đến công tác cán bộ với các mảng, các khâu khác nhau trong công tác cán bộ. Tuy nhiên, đến nay vẫn chưa có công trình nào đề cập toàn diện, chuyên sâu đến công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh trên cả nước nói chung, tỉnh Quảng Bình nói riêng.

Phạm vi của đề tài là nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh ở Quảng Bình trong giai đoạn hiện nay. Đối tượng là các cán bộ chủ chốt cấp tỉnh; cán bộ lãnh đạo, quản lý các sở, ban, ngành, đoàn thể cấp tỉnh (và tương đương), đề cập đồng bộ các khâu về công tác cán bộ, từ nhận xét, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ và thực hiện chính sách cán bộ.

Đề tài được thực hiện trên cơ sở các quan điểm của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương của Đảng, các Chỉ thị, Nghị quyết của Trung ương, của Tỉnh ủy về công tác cán bộ. Trên cơ sở nhận thức luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, tiến hành bằng các phương pháp logic, phân tích và tổng hợp, tổng kết thực tiễn, điều tra xã hội học, thống kê, so sánh...

Nội dung đề tài có 3 phần, gồm mở đầu, nội dung chính và kết luận. Trong phần nội dung chính được thiết kế thành 3 chương, gồm:

Chương 1: Cơ sở khoa học về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh; Chương 2: Tình hình đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và thực trạng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh ở Quảng Bình hiện nay; Chương 3: Đề xuất các giải pháp để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh ở Quảng Bình.

### 3. Kết quả nghiên cứu

Đề tài đã tiến hành nghiên cứu về đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh; đề cập một số khái niệm cơ bản cán bộ; cán bộ lãnh đạo, quản lý; đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh; tiêu chuẩn cán bộ; đánh giá cán bộ; quy hoạch cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; bổ nhiệm, điều động, luân chuyển cán bộ; quản lý cán bộ và thực hiện chính sách cán bộ; phân tích làm rõ quan điểm của C.Mác và Ăngghen, của V.I. Lênin, của Chủ tịch Hồ Chí Minh và của Đảng ta về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và yêu cầu bức thiết phải xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu trong từng thời kỳ cách mạng. Đồng thời, trên cơ sở khoa học, đề tài đã tập trung xác định rõ những nội dung như những vấn đề đặt ra trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh ở Quảng Bình, từ đó đặt ra đòi hỏi bức thiết phải đổi mới, nâng cao chất lượng, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, đặc biệt là đội ngũ cán bộ chủ chốt ở cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; một số yêu cầu trong xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh giai đoạn hiện nay; nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh từ xây dựng tiêu chuẩn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, luân chuyển, điều động, chế độ, chính sách và kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh.

Đề tài đã tập trung nhận định, đánh giá các nội dung chính về tình hình đội ngũ cán bộ

lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh và thực trạng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh ở Quảng Bình. Sau khi phân tích, đánh giá, làm rõ những kết quả bước đầu và các khuyết điểm, hạn chế, bất cập, đề tài đã đề cập những thuận lợi và khó khăn tác động đến việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh trong thực tiễn hiện nay. Đề cập cụ thể về thực trạng (ưu điểm, khuyết điểm) toàn diện các nội dung công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh trong thời gian vừa qua, bao gồm: xây dựng tiêu chuẩn cán bộ; đánh giá cán bộ; quy hoạch cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển và điều động cán bộ; chính sách cán bộ; kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định đối với cán bộ. Đồng thời đưa ra đánh giá khái quát chung về những ưu điểm, khuyết điểm, hạn chế, xác định nguyên nhân và rút ra một số bài học kinh nghiệm.

Từ những luận giải về cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn và từ thực trạng đội ngũ cán bộ, thực trạng về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh trong thời gian qua, kết hợp với kết quả nghiên cứu, học tập kinh nghiệm ở một số tỉnh, thành phố, đề tài đề xuất các nhóm giải pháp để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh ở Quảng Bình trong thời gian tới như sau:

Về nhóm giải pháp cơ bản, mang tính định hướng, xuyên suốt, đề tài đề xuất 5 giải pháp như:

Thứ nhất, Hoàn thiện hệ thống tiêu chuẩn, chức danh đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, bao gồm việc nhân mạnh phải nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng, sự cần thiết phải xây dựng tiêu chuẩn cán bộ; tuân thủ và bảo đảm các căn cứ khi xác định tiêu chuẩn cán bộ; phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ cách mạng từng thời kỳ và thực tiễn tình hình kinh tế - xã hội; phải căn cứ vào vai trò, chức năng, nhiệm vụ của từng loại cán bộ, từng chức danh cán bộ để xác định tiêu chuẩn cán bộ.

Thứ hai, Tăng cường giáo dục chính trị tư tưởng, nâng cao bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực công tác đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, bao gồm việc các cấp ủy đảng và đội ngũ cán bộ các cấp phải thường xuyên quán triệt, nhận thức sâu sắc những nội dung cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; nâng cao bản lĩnh chính trị, đạo đức cách mạng, năng lực, trách nhiệm, tính tiên phong, gương mẫu, tính năng động, sáng tạo của cán bộ, công chức, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý; tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng, rèn luyện đạo đức lối sống và công tác quản lý cán bộ, không ngừng cải tiến lề lối làm việc, phương pháp công tác, nêu cao trách nhiệm cá nhân và tính chủ động, sáng tạo trong giải quyết công việc

Thứ ba, Đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục có hiệu quả những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ từ việc vận dụng quan điểm đồng bộ, hệ thống và thực hiện đồng bộ hóa tất cả các khâu trong công tác cán bộ “đánh giá cán bộ là tiền đề; quy hoạch là nền tảng; đào tạo, bồi dưỡng vừa là yêu cầu trước mắt, vừa là nhiệm vụ lâu dài; luân chuyển là đột phá có tính chiến lược; đổi mới mạnh mẽ tư duy, cách làm, chủ động khắc phục có hiệu quả những yếu kém trong từng khâu của công tác cán bộ”; tăng cường cải thiện môi trường làm việc để tạo động lực cống hiến, phấn đấu vươn lên của cán bộ. Nâng cao chất lượng công tác đánh giá, quản lý cán bộ; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát; hoàn thiện cơ chế, chính sách cán bộ; dân chủ hoá công tác cán bộ, đồng thời nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ. Đảm bảo nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị; phòng, chống tình trạng chạy chức, chạy quyền, chạy chỗ, chạy tuổi, chạy bằng cấp... và các biểu hiện tiêu cực khác trong công tác cán bộ.

Thứ tư, Tăng cường kiểm tra, giám sát cán bộ và công tác cán bộ từ việc thường xuyên lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức kiểm tra, giám sát cán bộ và công tác cán bộ, việc thực hiện các nguyên tắc, quy định, quy chế về công tác cán bộ; về phát huy dân chủ, đoàn kết nội bộ; về thực hiện chức trách, nhiệm vụ, đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí; về thực hiện quy định kê khai tài sản, thu nhập; về tiêu chuẩn cán bộ và thực hiện nghĩa vụ của công dân tại nơi cư trú; hằng năm, triển khai thực hiện có hiệu quả Quy chế giám sát của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam đối với cán bộ nhằm giúp cán bộ nâng cao ý thức, trách nhiệm, gương mẫu chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước và những quy định ở khu dân cư.

Thứ năm, Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, đổi mới, chinh đồn bộ máy và con người làm công tác tổ chức cán bộ từ xây dựng chương trình, kế hoạch và lộ trình nghiên cứu lý luận về khoa học tổ chức và cán bộ phù hợp với đặc điểm tình hình của tỉnh; kiện toàn hệ thống tổ chức, bộ máy và con người làm công tác tổ chức cán bộ; đổi mới, chinh đồn bộ máy và con người làm công tác tổ chức cán bộ, khắc phục tình trạng chồng chéo, phân tán, không rõ trách nhiệm, không nắm chắc cán bộ trên cơ sở phân định rõ chức năng, quyền hạn, mối quan hệ giữa các cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ các cấp với cấp ủy và người đứng đầu trong công tác cán bộ; giải quyết tốt hơn mối quan hệ giữa lãnh đạo tập thể và cá nhân phụ trách, nâng cao chất lượng các cơ quan tham mưu công tác tổ chức, cán bộ. Kiện toàn và nâng cao chất lượng các cơ quan tham mưu giúp cấp ủy có cơ sở đưa ra quyết định đúng đắn về tổ chức, cán bộ.

Về nhóm giải pháp cụ thể, tập trung vào 5 giải pháp sau:

Thứ nhất, Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đánh giá, nhận xét cán bộ là khâu quan trọng hàng đầu trong công tác cán bộ từ đổi mới nhận thức của cấp ủy đảng và các tổ

chức trong hệ thống chính trị về công tác đánh giá cán bộ; nắm vững quan điểm của Đảng về tiêu chuẩn cán bộ, cán bộ lãnh đạo, quản lý; có tư duy, phương pháp đúng đắn, khoa học, làm từng bước thận trọng công việc đánh giá cán bộ và thực hiện theo một quy trình đánh giá chặt chẽ, chính xác; chú trọng đánh giá hiệu quả hoạt động thực tiễn của mỗi cán bộ; đánh giá cán bộ phải đặt người cán bộ trong phạm vi rộng, với những điều kiện cụ thể và đánh giá cả quá trình phát triển của cán bộ; mở rộng dân chủ, công khai, minh bạch trong đánh giá cán bộ và thực hiện đúng thẩm quyền, trách nhiệm trong đánh giá cán bộ; kết hợp hài hòa, đúng đắn giữa đánh giá cán bộ với công tác quản lý cán bộ; cán bộ ở cơ quan làm công tác tổ chức cán bộ phải thực sự liêm chính, công bằng trong việc đánh giá cán bộ; đánh giá cán bộ kết hợp đồng bộ với việc kiểm tra, giám sát cán bộ.

Thứ hai, Quy hoạch cán bộ là điều kiện để chủ động cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, tập trung nâng cao hơn nữa chất lượng công tác quy hoạch cán bộ, bảo đảm sự chủ động, có tầm nhìn xa, đáp ứng cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài; quy hoạch phải gắn với các khâu khác trong công tác cán bộ như đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, thực hiện chính sách cán bộ; nhận thức đầy đủ mối quan hệ giữa công tác quy hoạch với công tác nhân sự; xác định rõ cơ cấu độ tuổi trong quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, bảo đảm cơ cấu giữa 3 độ tuổi; dẫn cách giữa các độ tuổi là 5 năm; khai thác hợp lý nguồn cán bộ trẻ trong công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; quan tâm đến cán bộ nữ nhằm khai thác tiềm năng của đội ngũ cán bộ nữ, bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ không dưới 15% trong quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; tăng cường kiểm tra việc thực hiện quy hoạch, bảo đảm tính thực chất, khả thi của đề án quy hoạch cán bộ; bảo đảm thực hiện công tác quy hoạch đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh đồng bộ, toàn diện.

Thứ ba, Chủ động đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo,

quản lý từ việc xác định đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là công việc thường xuyên, liên tục; xây dựng kế hoạch, lộ trình cụ thể để đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; đổi mới mạnh mẽ chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, góp phần thực hiện có hiệu quả chiến lược cán bộ trong thời kỳ mới; có chế độ, chính sách hỗ trợ, động viên về vật chất, kinh phí thỏa đáng trong đào tạo, bồi dưỡng để khuyến khích, thúc đẩy tinh thần cầu tiến cho cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý; nâng cao chất lượng bộ máy và cán bộ làm công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; điều chỉnh, bổ sung, xây dựng các cơ chế quản lý, mối quan hệ phối hợp trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

Thứ tư, Bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, luân chuyển và điều động cán bộ hợp lý, hiệu quả. Về bố trí, sử dụng, bổ nhiệm: Lựa chọn, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm cán bộ là khâu then chốt có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong công tác cán bộ. Để lựa chọn, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm đúng cán bộ, phải tuân thủ nghiêm ngặt những quan điểm cơ bản của Đảng, những nguyên tắc, quy định, quy chế mang tính bắt buộc, thống nhất chung trong công tác cán bộ. Về luân chuyển, điều động cán bộ: Xây dựng và thực hiện quy định về luân chuyển cán bộ đảm bảo theo tin thần Nghị quyết Trung ương 4 (khóa XI) và các quy định của Bộ Chính trị, trong đó xác định cụ thể về điều kiện, tiêu chuẩn, đối tượng luân chuyển để đào tạo, bồi dưỡng theo quy hoạch và luân chuyển bố trí một số chức danh lãnh đạo, quản lý ở cấp tỉnh, cấp huyện không là người địa phương.

Thứ năm, Đổi mới công tác chính sách cán bộ đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý từ việc đổi mới các chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; chính sách thu hút cán bộ; chính sách đối với công tác luân chuyển cán bộ đến xây dựng và thực hiện tốt, đồng bộ các chính sách cán bộ, khuyến khích đội ngũ cán bộ phấn đấu hoàn thành tốt chức trách, nhiệm vụ được giao.

#### 4. Kết luận và kiến nghị

Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh có đầy đủ phẩm chất và năng lực, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đáp ứng yêu cầu đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế là vấn đề vừa cơ bản, vừa cấp bách, đồng thời là công việc hết sức nặng nề, khó khăn và phức tạp, đòi hỏi phải tiến hành thường xuyên, liên tục và lâu dài, đang đặt ra nhiều vấn đề cần được nghiên cứu, tổng kết và giải quyết trong công tác cán bộ của Đảng và Nhà nước ta.

Việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh ở Quảng Bình trong những năm qua đã có những bước tiến rõ nét, góp phần quan trọng vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Tuy nhiên, yêu cầu của sự nghiệp đổi mới cũng đang đặt ra những thách thức không nhỏ, đòi hỏi đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý của tỉnh phải được xây dựng đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, hợp lý về cơ cấu.

Để góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh ở Quảng Bình đáp ứng yêu cầu trên, đề tài đã tập trung nghiên cứu, làm rõ và giải quyết một số vấn đề về lý luận và thực tiễn.

*Trước hết*, Hệ thống hóa, làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh từ khái niệm, quan điểm, những vấn đề đặt ra trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đến yêu cầu, tiêu chuẩn cụ thể và nội dung xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý.

*Thứ hai*, Đi sâu phân tích tình hình và thực trạng về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh ở Quảng Bình; thực trạng về công tác xây dựng tiêu chuẩn cán bộ, đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, đào tạo bồi dưỡng, bố trí sử dụng, thực hiện chế độ, chính sách và kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh. Từ đó rút ra kết quả chủ yếu, hạn chế, nguyên nhân và kinh nghiệm để thấy được những vấn

đề đặt ra đối với việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh trước yêu cầu, nhiệm vụ mới. Đồng thời qua việc học tập, nghiên cứu những kinh nghiệm của các địa phương trong nước về xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh để rút ra những bài học kinh nghiệm đối với Quảng Bình

*Thứ ba*, Nêu ra mục tiêu, quan điểm, đề xuất các giải pháp chủ yếu để xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển của tỉnh Quảng Bình trong những năm tiếp theo.

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, đề tài đề xuất, kiến nghị một số vấn đề như cần ban hành tiêu chuẩn đối với từng loại chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý; tăng độ tuổi cán bộ luân chuyển và bổ sung một số biên chế dự phòng để phục vụ cho công tác luân chuyển; tăng thêm chức danh cấp phó ở một số sở, ban, ngành để xem xét, lựa chọn bổ nhiệm cán bộ trẻ, cán bộ nữ được đào tạo cơ bản, chủ động tạo nguồn cán bộ cho nhiệm kỳ tiếp theo; xây dựng Đề án đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, chọn cử sinh viên, cán bộ khá giỏi đi đào tạo trình độ sau đại học; sửa đổi chính sách thu hút, đào tạo nhân tài, chính sách sử dụng con em Quảng Bình tốt nghiệp đại học phù hợp; tiến hành thí điểm, tiến tới triển khai đồng bộ việc tuyển chọn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý qua thi tuyển và tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp loại giỏi ở các trường đại học để đào tạo các chức danh cán bộ cấp xã.

Việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh có đầy đủ phẩm chất và năng lực, thực sự xứng đáng là “công bộc” của nhân dân, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao là nhiệm vụ hết sức quan trọng, góp phần nâng cao năng lực, tư duy, phong cách lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu của công cuộc đổi mới đất nước, đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, bảo đảm thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ XV và sự phát triển của tỉnh trong thời gian tới ■