

Số: /BC-UBND

Đức Phổ, ngày tháng 7 năm 2026

BÁO CÁO

Kết quả thực hiện công tác quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển và quản lý cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn từ ngày 01/01/2025 đến ngày 30/7/2026

Thực hiện Công văn số 3435/SNV-CCVC ngày 28/7/2026 của Sở Nội vụ về việc chuẩn bị nội dung phục vụ Đoàn kiểm tra, giám sát của Trung ương về công tác cán bộ;

UBND phường báo cáo kết quả thực hiện theo nội dung trên (từ ngày 01/01/2025 đến ngày 30/07/2026), cụ thể như sau:

I. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH CHUNG

- Phường Đức Phổ được thành lập và chính thức đi vào hoạt động từ ngày 01/7/2025 theo Nghị quyết số 1677/NQ-UBTVQH15 ngày 16/6/2025 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp xã của tỉnh Quảng Ngãi năm 2025. Phường được hình thành trên cơ sở sáp nhập toàn bộ diện tích tự nhiên và dân số của 05 phường thuộc thị xã Đức Phổ cũ (gồm: *Phố Hòa, Nguyễn Nghiêm, Phố Ninh, Phố Minh và Phố Vinh*), với diện tích 69,327 km², quy mô dân số 41.358 người; ban đầu phường có 25 tổ dân phố, qua rà soát, tổ chức lại hiện còn 15 tổ dân phố.

- Hiện nay, UBND phường có 04 cơ quan chuyên môn, tổ chức hành chính trực thuộc (*Văn phòng HĐND và UBND phường; Phòng Kinh tế, Hạ tầng và Đô thị; Phòng Văn hóa - Xã hội; Trung tâm Phục vụ hành chính công phường*); 12 đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc (*Trung tâm Cung ứng dịch vụ công, Trạm Y tế phường và 10 trường học*). Tổng biên chế giao năm 2026 là 482 chỉ tiêu (gồm 40 biên chế công chức và 442 biên chế sự nghiệp), hiện có mặt 455 người (khối hành chính là 31/40 chỉ tiêu; khối sự nghiệp là 424/442 chỉ tiêu¹).

II. KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

1. Công tác quy hoạch, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử

1.1. Việc thực hiện thẩm quyền, trách nhiệm, nguyên tắc, quy trình trong công tác cán bộ

¹ Trung tâm Cung ứng dịch vụ công phường: 05/05 biên chế giao; các trường thuộc UBND phường: 382/397 biên chế giao; Trạm Y tế phường: 37/40 biên chế giao.

- UBND phường luôn quán triệt, thực hiện nghiêm túc các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và chỉ đạo của cấp trên về công tác cán bộ; phát huy tối đa trách nhiệm của tập thể lãnh đạo và người đứng đầu trong việc quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

- Sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính và tổ chức chính quyền địa phương theo mô hình hai cấp, UBND phường đã chủ động rà soát, kiện toàn tổ chức bộ máy, sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức. Công tác quy hoạch, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử được thực hiện bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch; đúng tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, thẩm quyền và gắn với tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm. Việc quản lý cán bộ, công chức, viên chức sau khi được bổ nhiệm, điều động được theo dõi chặt chẽ; gắn công tác quy hoạch với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị.

1.2. Công tác rà soát nguồn nhân sự, thẩm định tiêu chuẩn chính trị và quản lý hồ sơ cán bộ

- Thường xuyên thực hiện rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo vị trí việc làm, chức năng, nhiệm vụ và tiêu chuẩn chức danh, làm cơ sở cho việc quy hoạch, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu cán bộ ứng cử và bố trí, sử dụng cán bộ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ.

- Phối hợp chặt chẽ với cơ quan có thẩm quyền để thẩm tra, xác minh tiêu chuẩn, điều kiện và hồ sơ nhân sự; việc xem xét, quyết định công tác cán bộ được thực hiện khách quan, đúng quy định, gắn với đánh giá phẩm chất, năng lực, kết quả thực hiện nhiệm vụ, ý thức chấp hành kỷ luật và uy tín của cán bộ. 100% nhân sự được bổ nhiệm, quy hoạch đều được kiểm tra, thẩm định chặt chẽ về tiêu chuẩn chính trị, lịch sử bản thân và gia đình. Trong kỳ báo cáo, không có trường hợp nào vi phạm tiêu chuẩn chính trị hoặc có đơn thư khiếu nại, tố cáo liên quan đến công tác cán bộ

Hồ sơ cán bộ, công chức, viên chức được lập, cập nhật, quản lý và lưu trữ đầy đủ, khoa học theo quy định.

1.3. Kết quả thực hiện công tác quy hoạch, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử

a) Công tác phê duyệt quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý giai đoạn 2026 - 2031

- Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý được thực hiện đúng quy định, trên cơ sở rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ và yêu cầu vị trí việc làm. UBND phường đã trình cấp có thẩm quyền phê duyệt quy hoạch 13 đồng chí lãnh đạo, quản lý, cụ thể:

+ Văn phòng HĐND và UBND phường: 03 đồng chí (01 Chánh Văn phòng, 02 Phó Chánh Văn phòng).

+ Phòng Kinh tế, Hạ tầng và Đô thị: 03 đồng chí (01 Trưởng phòng, 02 Phó Trưởng phòng).

+ Phòng Văn hóa - Xã hội: 05 đồng chí (01 Trưởng phòng, 04 Phó Trưởng phòng).

+ Trung tâm Phục vụ Hành chính công: 02 đồng chí (01 Giám đốc, 01 Phó Giám đốc).

- Việc quy hoạch được xây dựng bảo đảm cơ cấu hợp lý giữa các lĩnh vực công tác, độ tuổi, giới tính và yêu cầu kế thừa, phát triển đội ngũ cán bộ trong từng giai đoạn; đúng theo quy định và phù hợp với yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ của địa phương.

b) Công tác bổ nhiệm, điều động, luân chuyển cán bộ, công chức, viên chức (từ ngày 01/01/2025-30/7/2026)

Đã tiến hành thực hiện thủ tục bổ nhiệm, điều động, luân chuyển đối với 30 trường hợp, bổ nhiệm lại 01 trường hợp đối với các vị trí lãnh đạo, quản lý.

(Chi tiết có Phụ lục 02 và 03 kèm theo)

c) Chất lượng cán bộ được bổ nhiệm, điều động

- 100% cán bộ, công chức được bổ nhiệm có trình độ chuyên môn Đại học và sau đại học (08 Thạc sĩ). Trình độ Lý luận chính trị: Cao cấp có 06 đồng chí, trung cấp 100%.

- Cán bộ, công chức, viên chức sau khi được bổ nhiệm, điều động đều nhanh chóng tiếp cận công việc, phát huy tinh thần trách nhiệm, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

d) Xử lý vi phạm, miễn nhiệm, cho thôi giữ chức vụ: Không.

1.4. Công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức

- UBND phường thực hiện đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức hằng năm đúng quy định Nghị định của Chính phủ và quy định của Tỉnh ủy, UBND tỉnh, Đảng ủy phường. Phương pháp đánh giá dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ, vị trí việc làm, tiến độ và chất lượng sản phẩm công việc, chấp hành kỷ luật kỷ cương hành chính. Trong quá trình đánh giá, thực hiện kết hợp giữa tự đánh giá của cá nhân, nhận xét của tập thể lãnh đạo, ý kiến của cấp ủy và kết quả kiểm tra, giám sát, thanh tra (nếu có), bảo đảm phản ánh đúng thực chất mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng cán bộ, công chức.

- Kết quả đánh giá năm 2025 và 6 tháng đầu năm 2026, 100% cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý được xếp loại hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, trong đó có 15–20% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ; không có trường hợp bị xử lý kỷ luật hoặc không hoàn thành nhiệm vụ. 100% nhân sự trước khi thực hiện quy hoạch, bổ nhiệm đều được đánh giá, nhận xét theo đúng quy định

1.5. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức

- Trên cơ sở quy hoạch cán bộ và nhu cầu vị trí việc làm, UBND phường xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm, cử cán bộ tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo quy định và phù hợp với yêu cầu của từng chức danh.

- UBND phường đã thực hiện cử cán bộ, công chức tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, quốc phòng - an ninh, chuyển đổi số, cải cách hành chính, ứng dụng công nghệ thông tin và kỹ năng thực thi công vụ, và các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu theo lĩnh vực công tác. Việc cử cán bộ tham gia đào tạo được thực hiện công khai, đúng đối tượng, bảo đảm gắn với quy hoạch, tiêu chuẩn chức danh và yêu cầu sử dụng cán bộ lâu dài (*không có đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài*).

- Đa số công chức, viên chức sau đào tạo, bồi dưỡng đã ứng dụng tốt kiến thức vào công tác chuyên môn, nâng cao chất lượng trong quá trình xử lý công việc.

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG VÀ NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP TRONG THỜI GIAN ĐẾN

1. Ưu điểm

- UBND phường đã quán triệt và triển khai nghiêm túc các chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ; thực hiện đúng quy định về phân cấp, nguyên tắc, quy trình và thẩm quyền trong quản lý cán bộ.

- Sau khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp, UBND phường đã chủ động kiện toàn tổ chức bộ máy, bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ, công chức phù hợp với vị trí việc làm, bảo đảm bộ máy hoạt động ổn định, thông suốt và không làm gián đoạn việc giải quyết công việc cho tổ chức, công dân.

- Công tác quy hoạch, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và quản lý hồ sơ cán bộ được thực hiện đồng bộ, đúng quy định; chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức từng bước được nâng lên, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, chuyển đổi số và thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương.

2. Hạn chế, khuyết điểm và nguyên nhân

2.1. Hạn chế, khuyết điểm

Nguồn cán bộ trẻ để tạo nguồn quy hoạch lãnh đạo, quản lý và nhân lực có chuyên môn sâu ở một số lĩnh vực còn thiếu. Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số, kỹ năng tham mưu, tổng hợp của một bộ phận cán bộ, công chức chưa đồng đều. Việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức vẫn còn là một khâu khó, việc lượng hóa kết quả thực hiện nhiệm vụ còn nhiều lúng túng.

2.2. Nguyên nhân

Việc triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp diễn ra trong thời gian ngắn, nhiều quy định mới đang được hoàn thiện; khối lượng công

việc tăng nhưng chưa được bổ sung biên chế tương xứng. Công tác đào tạo, bồi dưỡng và tạo nguồn cán bộ kế cận chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

3. Bài học kinh nghiệm và mô hình, cách làm hiệu quả

Một là, thường xuyên giữ vững nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ; phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện.

Hai là, thực hiện nghiêm các quy định về quy hoạch, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, đánh giá và đào tạo cán bộ; coi trọng chất lượng, tiêu chuẩn và hiệu quả thực tiễn hơn hình thức.

Ba là, gắn công tác quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và đánh giá cán bộ; chú trọng phát hiện, tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ có năng lực về khoa học, công nghệ, chuyển đổi số.

Bốn là, tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý hồ sơ cán bộ, quản lý quá trình công tác, đào tạo, đánh giá và theo dõi kết quả thực hiện nhiệm vụ; từng bước xây dựng cơ sở dữ liệu cán bộ thống nhất, phục vụ hiệu quả công tác quản lý.

4. Một số nhiệm vụ trọng tâm và giải pháp trong thời gian tới

- Tiếp tục quán triệt, cập nhật nghiêm túc các quy định về công tác cán bộ; định kỳ rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý bảo đảm tính kế thừa, phát triển và cơ cấu hợp lý.

- Đánh giá cán bộ thực chất theo kết quả công việc, nâng cao trách nhiệm người đứng đầu; tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, trong đó ưu tiên cán bộ trẻ, trong quy hoạch, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính và chuyển đổi số.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát, siết chặt kỷ luật, kỷ cương hành chính; nâng cao chất lượng quản lý hồ sơ cán bộ, đẩy mạnh số hóa dữ liệu cán bộ, công chức; xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực và uy tín, đáp ứng yêu cầu phát triển của địa phương trong giai đoạn mới.

Trên đây là Báo cáo kết quả thực hiện công tác quy hoạch, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử; đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và quản lý cán bộ, công chức, viên chức của UBND phường trong thời gian từ ngày 01/01/2025 đến ngày 30/7/2026. Kính báo cáo Sở Nội vụ theo dõi, tổng hợp, báo cáo cấp có thẩm quyền theo quy định./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ tỉnh;
- CT, các PCT UBND phường;
- Phòng Văn hóa – Xã hội;
- Văn phòng: Phó Chánh, CVVP;
- Lưu: VT, VHXXH_{Nhân}.

CHỦ TỊCH

Trần Ngọc Sang

