

# ĐỊNH HƯỚNG XÂY DỰNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ CHỦ CHỐT Ở HUYỆN SƠN HÒA, TỈNH PHÚ YÊN TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

TRẦN THỊ THAO

*Ban Tuyên giáo huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên  
Học viên Cao học, Trường Đại học Khoa học, Đại học Huế  
Email: tranthithaobtgsh@gmail.com*

**Tóm tắt:** Huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên là một huyện miền núi còn gặp nhiều khó khăn, nhưng trong thời gian vừa qua với sự quan tâm của Đảng và Nhà nước, đội ngũ cán bộ chủ chốt ở huyện Sơn Hòa đã đạt được nhiều kết quả khả quan đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế cần khắc phục như: Cơ cấu về giới tính, cơ cấu về trình độ, thành phần dân tộc, độ tuổi còn chưa đồng đều chưa tạo bước đột phá về trẻ hóa đội ngũ cán bộ. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên nhiệm kỳ 2015-2020 nêu rõ: Công tác cán bộ là khâu “then chốt của then chốt”. Chính vì vậy, vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt ở Huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên trong giai đoạn hiện nay đòi hỏi phải có bước đột phá nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, điều hành công việc trong thời kỳ hội nhập.

**Từ khóa:** Cán bộ, Chủ Chốt, Năng lực, Trình độ, Xây dựng.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Thực hiện chủ trương của Đảng và Nhà nước, nhất là sau Đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2015-2020 và triển khai thực hiện Chương trình hành động của Tỉnh ủy Phú Yên về tăng cường đầu tư phát triển nguồn nhân lực, đào tạo và thu hút nhân lực trình độ cao, gắn đào tạo với sử dụng, đội ngũ cán bộ chủ chốt ở huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên đã có những chuyển biến tích cực, trình độ đội ngũ cán bộ chủ chốt từng bước được nâng lên cả về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, có phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực công tác tốt, có tinh thần trách nhiệm cao trong thực hiện nhiệm vụ được giao, đội ngũ cán bộ chủ chốt ngày càng được trẻ hóa, tỷ lệ cán bộ chủ chốt trẻ tuổi, cán bộ chủ chốt là nữ giới, cán bộ chủ chốt là người dân tộc thiểu số tăng cao, hệ thống chính trị từ huyện đến cơ sở từng bước được củng cố, kiện toàn; năng lực quản lý, điều hành công việc được nâng lên, chính quyền từ huyện đến cơ sở đã phát huy được hiệu lực, hiệu quả trong quản lý điều hành theo pháp luật.

Tuy nhiên, trước yêu cầu, nhiệm vụ mới đang đặt ra, chất lượng của đội ngũ cán bộ chủ chốt ở huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên còn có một số vấn đề cần khắc phục như: Năng lực đội ngũ còn hạn chế, nhất là năng lực triển khai công nghệ, thích nghi, cải tiến và tiên tiến tạo ra công nghệ mới có hiệu quả cao trong sản xuất; Đội ngũ đang ngày càng lão hoá, thiếu cán bộ đầu đàn và sự lãng phí chất xám hiện tại đang diễn ra khá nghiêm trọng; cơ chế quản lý và xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt còn có nhiều điều chưa hợp

lý, đặc biệt là vấn đề quy hoạch và phát triển đội ngũ; phát triển đội ngũ cán bộ chủ chốt chưa đồng bộ, cơ cấu về trình độ, giới tính, độ tuổi còn chưa phù hợp gây nên sự hẫng hụt trong từng giai đoạn; công tác đánh giá, phân loại cán bộ, viên chức chưa rõ ràng, các tiêu chí đề ra chưa cụ thể đối với mỗi cán bộ...

Đứng trước tình hình hình đó đòi hỏi đội ngũ cán bộ chủ chốt ở huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên phải đổi mới mạnh mẽ và trở thành một bộ phận của nền kinh tế tri thức để cung cấp nguồn nhân lực và các sản phẩm chất lượng cao. Đây chính là khâu trực tiếp tạo ra nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

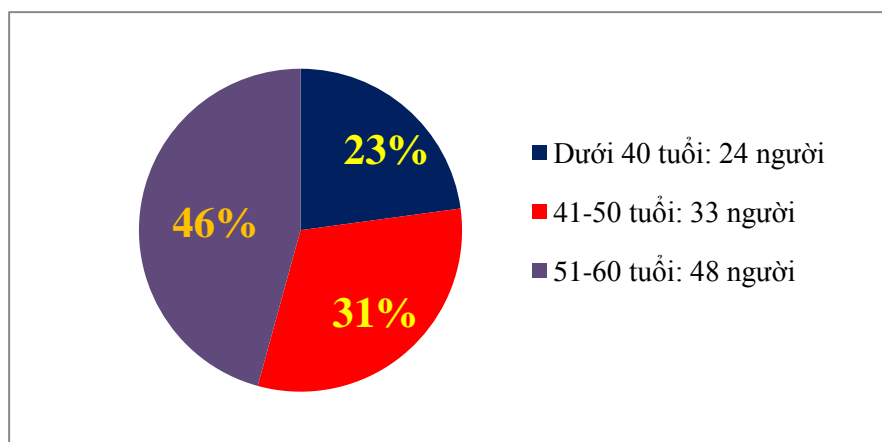
## 2 NỘI DUNG

### 2.1. Thực trạng đội ngũ cán bộ chủ chốt ở huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên

#### 2.1.1 Thực trạng về số lượng

Huyện Sơn Hòa, hiện có 105 người đảm nhiệm các chức vụ quản lý, trong đó Ban Thường vụ Huyện ủy có 11 đồng chí giữ các chức vụ như: Bí thư, Phó Bí thư huyện ủy, Chủ tịch, Phó Chủ tịch Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân. Trưởng các phòng và tương đương có 32 đồng chí; Phó trưởng các phòng và tương đương 62 đồng chí.

Cơ cấu về độ tuổi của đội ngũ cán bộ chủ chốt của huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên tuy đảm bảo đủ ba độ tuổi nhưng vẫn chưa đồng bộ, chưa xây dựng được tỷ trọng hợp lý giữa các độ tuổi.



Hình 1. Biểu đồ số liệu về cơ cấu độ tuổi của đội ngũ cán bộ chủ chốt huyện Sơn Hòa, Phú Yên  
(Nguồn: Ban Tổ chức huyện ủy Sơn Hòa, 2020)

Theo số liệu thống kê, số lượng cán bộ chủ chốt có độ tuổi dưới 40 là 24 người, chiếm tỷ lệ 23% đây là lực lượng cán bộ có năm sinh từ 1980 trở về sau. Đội ngũ này chiếm số lượng còn rất ít. Trong số 24 người này không có người nào trong Ban Thường vụ huyện ủy, chủ yếu giữ các chức vụ Trưởng, phó các phòng và tương đương như: Khối Đảng đoàn thể có: 09 người; khối nhà nước có: 15 người. Đội ngũ cán bộ này được đào tạo đúng chuyên ngành, có sức trẻ, đầy nhiệt huyết với công việc, là lực lượng nòng cốt nhằm hướng tới trẻ hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XII

của Đảng về công tác cán bộ. Tuy nhiên, kinh nghiệm trong quản lý, điều hành công việc của huyện chưa nhiều, đôi lúc xử lý công việc còn chủ quan, cảm tính. Cần được tiếp tục bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Đối với đội ngũ cán bộ chủ chốt có độ tuổi từ 41 đến 50 có 33 người chiếm tỷ lệ 31%, đây là độ tuổi cơ bản nhất mà huyện tập trung đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng. Ở độ tuổi này Ban Thường vụ Huyện ủy có 06/10 người, trong đó đồng chí Bí thư Huyện ủy, Chủ tịch HĐND huyện sinh năm 1973 (47 tuổi); đồng chí Chủ tịch UBND huyện sinh năm 1974 (46 tuổi); đồng chí Phó Bí thư Thường trực Huyện ủy sinh năm 1979 (41 tuổi); đồng chí Phó Chủ tịch UBND Huyện sinh năm 1979 (41 tuổi) [6.Tr, 03]... Đây là đội ngũ ở độ tuổi trưởng thành, có năng lực phát triển, trình độ tri thức và kinh nghiệm quản lý, điều hành, có tính thận trọng cao và ý thức về trách nhiệm trong công việc, đồng thời cũng là độ tuổi kế nhiệm để phát triển trong nhiệm kỳ tiếp theo.

Độ tuổi từ 51 đến 60 có 48 người. Đội ngũ cán bộ chủ chốt của huyện ở độ tuổi này chiếm tỷ lệ 46%. Trong số này Ban Thường vụ Huyện ủy chỉ có 03 đồng chí, số còn lại chủ yếu giữ các chức vụ Trưởng, Phó các Phòng và tương đương. Những người trong độ tuổi này, về cơ bản có kinh nghiệm quản lý, có tư duy đổi mới. Tuy nhiên, nếu đưa vào diện quy hoạch thì không đủ hai nhiệm kỳ. Trong số này Quy hoạch một nhiệm kỳ trong Ban Thường vụ chỉ có 04 đồng chí.

Qua phân tích trên cho thấy tỉ lệ cán bộ chủ chốt của huyện Sơn Hòa trong các cơ quan lãnh đạo cao nhất huyện là cao, có điều kiện góp ý, hiến kế vào công tác điều hành, lãnh đạo địa phương. Cán bộ chủ chốt được quan tâm quy hoạch, bố trí, luân chuyển và bổ nhiệm nhiều chức danh lãnh đạo cấp huyện, được nhân dân tin nhiệm bầu vào cơ quan dân cử các cấp tham gia nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của nhân dân, nhất là lĩnh vực nông nghiệp, nông dân, nông thôn để phản ánh, đề xuất với cấp trên và HĐND cấp huyện có những chủ trương, nghị quyết phù hợp.

Cán bộ chủ chốt của huyện độ tuổi trung bình còn cao, tỉ lệ trẻ còn rất thấp, do đó yêu cầu phải trẻ hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt theo lộ trình và giải pháp cụ thể, đảm bảo cơ cấu 3 độ tuổi và tính kế thừa, nhất là giai đoạn hiện nay, nước ta đang từng bước đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

**Cơ cấu về giới tính, dân tộc:** Trong tổng số 105 cán bộ chủ chốt ở huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên. Số lượng là cán bộ nữ có 18 người, chiếm tỷ lệ: 17,14%, trong đó tham gia Ban Thường vụ Huyện ủy có 01 người; Khối Đảng, Đoàn thể có 08 người; Khối nhà nước có 09 người. Với tỷ lệ như vậy, về cơ bản đáp ứng yêu cầu đặt ra trong cơ cấu đội ngũ cán bộ chủ chốt 15 % là nữ. Tuy nhiên, với tỷ lệ như vậy vẫn còn thấp.

Huyện có 13 dân tộc anh em sinh sống, trong đó đồng bào dân tộc chiếm 34% dân số toàn huyện, chính vì vậy Trong đội ngũ cán bộ chủ chốt cần phải quan tâm đến cơ cấu về dân tộc. Trong tổng số 105 cán bộ chủ chốt của huyện, hiện nay, cán bộ chủ chốt có 16 người là dân tộc thiểu số chiếm tỷ lệ 15.23%. Chủ yếu là dân tộc Ê đê; Chăm H'roi; Bana. Trong đó đồng chí Bí thư Huyện ủy, Chủ tịch HĐND huyện là dân tộc Ê đê; Chủ tịch Hội nông dân là dân tộc H'roi. Qua thực tế tại huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên đã

khẳng định vai trò quan trọng của đội ngũ cán bộ chủ chốt là dân tộc thiểu số, họ đã góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế- xã hội, giữ vững an ninh, chính trị, trật tự an toàn xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số cũng như gìn giữ bình yên cho huyện nhà. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, đội ngũ cán bộ chủ chốt là dân tộc thiểu số ngoài những vốn kiến thức thực tế sau khi được đào tạo, họ còn có những thuận lợi nhất định khi gặp gỡ, tiếp xúc với người dân, góp phần làm tốt công tác tuyên truyền đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước đến bà con.

### **2.1.2. Thực trạng về chất lượng**

*Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ:* Đội ngũ cán bộ chủ chốt của huyện Sơn Hòa hiện có 105 người, trong đó: Trung cấp: 02 người, chiếm tỷ lệ 1.90%; Cao đẳng: 01 người, chiếm 0,95%; Đại học: 92 người, chiếm 87,61%; Sau đại học: 10 người, chiếm 9.52%.

Trình độ chuyên môn, kỹ năng, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện được quan tâm. Tỷ lệ cán bộ chủ chốt trình độ đại học cao. Tỷ lệ cán bộ chủ chốt có trình độ trên đại học ngày càng tăng. Đặc biệt là những năm gần đây, Ban Thường vụ Huyện ủy luôn tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ cán bộ chủ chốt nâng cao trình độ sau đại học, do đó tỷ lệ cán bộ chủ chốt có trình độ đào tạo sau đại học tăng nhanh so với những năm trước.

*Về trình độ lý luận chính trị:* Trung cấp: 55 người, chiếm 52%; Cao cấp, 50, chiếm 48%. Có 105/105 cán bộ chủ chốt cấp huyện được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về QLNN, chiếm 100%. Bồi dưỡng QLNN ngạch chuyên viên: 93 người, chiếm 88,57%. Bồi dưỡng QLNN ngạch chuyên viên chính và tương đương 12 người, chiếm 11,42%.

*Về trình độ Tin học, Ngoại ngữ:* Có 42/105 người có trình độ ngoại ngữ A, B, chiếm 40.0%. 38/105 người có trình độ Tin học A, B, chiếm 36.19%.

### **2.1.3. Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt ở hai huyện miền núi Đồng Xuân và Sông Hinh và bài học rút ra cho huyện Sơn Hòa tỉnh Phú Yên**

Đồng Xuân là huyện miền núi nằm về phía Tây Bắc của tỉnh Phú Yên, có điều kiện về vị trí địa lý và kinh tế - xã hội khá tương đồng với huyện Sơn Hòa. Việc nghiên cứu, tìm hiểu về công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở Đồng Xuân sẽ giúp cho huyện Sơn Hòa rút ra được những kinh nghiệm quý báu trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện.

Trong những năm qua, huyện Đồng Xuân đã có nhiều chủ trương, giải pháp từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, có trình độ, năng lực, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. “Huyện đã xây dựng chương trình hành động về đổi mới công tác cán bộ, tiến hành rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý tầm nhìn đến năm 2030. Trong đó chú trọng tỷ lệ nữ không dưới 15%, tỷ lệ trẻ dưới 35 tuổi không dưới 10%, tỷ lệ là người dân tộc thiểu số phù hợp ở từng địa phương, đơn vị. Đặc biệt đối với cán bộ đang công tác sinh sau năm 1975, phải tốt nghiệp đại học hệ chính quy tập trung” [7. Tr, 01].

Thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hàng năm, ưu tiên đào tạo ở một số ngành, lĩnh vực cấp thiết như: trồng trọt, lâm nghiệp, chăn nuôi, y dược, quản lý kinh tế, quản lý quy hoạch, lý luận chính trị, đào tạo trình độ ngoại ngữ; xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất đạo đức cách mạng tốt, tận tâm với nghề và vị trí công tác... Đến năm 2025, huyện Đồng Xuân phấn đấu có 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý đạt các quy định tiêu chuẩn chức danh trở lên.

Huyện Đồng Xuân thực hiện đúng quy trình trong công tác bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, đồng thời kiện toàn đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các địa phương, đơn vị đủ về số lượng, bảo đảm chất lượng, cơ cấu độ tuổi, coi trọng giới thiệu ứng cử, bổ nhiệm cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ khoa học kỹ thuật.

“Sông Hinh là một huyện miền núi nằm phía Tây Nam tỉnh Phú Yên. Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện đã được quan tâm xây dựng và củng cố, chất lượng từng bước được nâng lên, phát huy được vai trò, trách nhiệm trong hoạt động quản lý nhà nước và đã đạt được những kết quả nhất định, góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế, ổn định chính trị - xã hội của địa phương”[8. Tr, 02]. Huyện đã tập trung chỉ đạo năm nội dung trọng tâm:

*Thứ nhất*, Thực hiện tốt công tác tuyển chọn, đánh giá cán bộ khoa học, khách quan, công tâm, bảo đảm nguyên tắc dân chủ, công khai. Phát hiện, lựa chọn và cất nhắc đúng người, đúng việc. Quan tâm phát hiện, bồi dưỡng cán bộ trẻ đưa vào nguồn quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý. Lấy hiệu quả hoàn thành nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu.

*Thứ hai*, Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ: Tạo điều kiện thuận lợi cho số cán bộ đang đào tạo hoàn thành chương trình. Các cơ quan, căn cứ yêu cầu, cơ cấu cán bộ lập danh sách đề nghị cử đi đào tạo nâng cao trình độ các chuyên ngành huyện đang cần như: Quản lý đất đai, môi trường, dân tộc, tôn giáo... để sử dụng tốt đội ngũ cán bộ hiện có. Tiếp tục lựa chọn cử đi đào tạo trình độ chính trị cao cấp và Trung cấp chính trị hành chính, bồi dưỡng nghiệp vụ thường xuyên theo kế hoạch hàng năm.

*Thứ ba*, Công tác bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ: Trên cơ sở quy định của cấp trên, xây dựng quy trình đề bạt cán bộ; tiêu chí cụ thể làm căn cứ đánh giá cán bộ; trong công tác cán bộ cần thực hiện nghiêm túc và đảm bảo quy hoạch, gắn quy hoạch với đào tạo, sử dụng cán bộ. Kịp thời và kiên quyết thay thế những cán bộ yếu kém, tín nhiệm thấp.

*Thứ tư*, Thường xuyên kiểm tra giám sát cán bộ theo chức năng và nhiệm vụ của cấp uỷ và tổ chức trong hệ thống chính trị, đồng thời thực hiện tốt chủ trương của Trung ương và của Tỉnh uỷ về việc lấy phiếu tín nhiệm cán bộ theo các hình thức, nhất là việc góp ý kiến của nhân dân đối với cán bộ đảng viên; triển khai việc kê khai tài sản, thu nhập cá nhân một cách minh bạch, kịp thời.

*Thứ năm*, Nghiên cứu ban hành những chính sách cụ thể để thu hút nhân tài; ban hành chính đãi ngộ đối với cán bộ có trình độ cao, tạo điều kiện đào tạo, bồi dưỡng cán bộ những chuyên ngành mà địa phương thiếu. Tiếp tục thực hiện tốt quy định về luân chuyển cán bộ, quy định nâng cao vai trò trách nhiệm của người đứng đầu. Phát huy tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm trước nhân dân.

### ***Bài học kinh nghiệm rút ra trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt cho huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên***

Đặc thù là một huyện miền núi, thông qua việc nghiên cứu, tìm hiểu hai huyện miền núi đều tiếp giáp với huyện Sơn Hòa (huyện Đồng Xuân và huyện Sông Hinh) có vị trí địa lý, điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội tương đồng sẽ học hỏi được nhiều kinh nghiệm quý báu, sát thực tiễn trong việc đề ra phương hướng, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện của huyện đạt hiệu quả.

Bài học kinh nghiệm rút ra trong việc nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện ở huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên là:

*Thứ nhất*, Xác định công tác cán bộ nói chung và xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt nói riêng là nội dung trọng tâm của huyện, *Thứ hai*, tăng cường tinh thần đoàn kết, tập hợp cán bộ, trọng dụng nhân tài cho địa phương. *Thứ ba*, phải nắm vững tiêu chuẩn cán bộ, nhất là tiêu chuẩn đối với cán bộ chủ chốt, cán bộ đứng đầu các cơ quan đơn vị, giải quyết mối quan hệ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu cán bộ. *Thứ tư*, đánh giá đúng và biết sử dụng cán bộ, nhất là cán bộ chủ chốt.

Bài học kinh nghiệm quý báu rút ra tại hai huyện Đồng Xuân và Sông Hinh là cơ sở lý luận, đồng thời là phương pháp luận để huyện Sơn Hòa đánh giá thực trạng công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt trong thời gian vừa qua, đề ra những định hướng nhằm phát huy hơn nữa trong công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt trong thời gian sắp tới theo tinh thần Nghị quyết Đảng bộ huyện lần thứ XI đã đề ra: “Tiếp tục nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của toàn Đảng bộ; phát huy dân chủ và sức mạnh đại đoàn kết toàn dân; tập trung phát triển kinh tế - xã hội gắn với củng cố quốc phòng - an ninh; xây dựng huyện Sơn Hòa phát triển nhanh và bền vững” [3. Tr 05].

### **2.2. Kết quả thực hiện công tác cán bộ**

*Công tác quy hoạch cán bộ*: Huyện Sơn Hòa luôn coi công tác quy hoạch cán bộ là nhiệm vụ trọng yếu của công tác cán bộ. Quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và tích cực tổ chức thực hiện, từng bước đưa công tác quy hoạch cán bộ đi vào nền nếp, góp phần thực hiện đồng bộ các khâu của công tác cán bộ. Huyện đã bám sát mục đích, yêu cầu, phương châm, nguyên tắc, quy trình đề ra trong các nghị quyết, hướng dẫn của Trung ương và tình hình cụ thể của địa phương, cơ quan, đơn vị để xây dựng quy hoạch cán bộ gắn với nhiệm kỳ của cấp ủy, nhiệm kỳ của Đảng bộ và Hội đồng nhân dân. Công tác quy hoạch cán bộ cơ bản bảo đảm sự đồng bộ từ dưới lên và tạo được nguồn cán bộ kế cận khá dồi dào; mỗi chức danh cán bộ được quy hoạch từ 2 đến 3 người và một người có thể quy hoạch vào một số chức danh; lấy quy hoạch cấp ủy làm cơ sở để xây dựng quy hoạch các chức danh cán bộ lãnh đạo đảng, chính quyền, đoàn thể ở các địa phương; bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ và cơ cấu 3 độ tuổi.

Trong quá trình tiến hành công tác quy hoạch cán bộ, từng bước mở rộng dân chủ, công khai và đem lại hiệu quả thiết thực. Tiến hành xây dựng quy hoạch cấp ủy, cán bộ lãnh đạo, quản lý cho khóa tiếp theo vào năm thứ hai của nhiệm kỳ; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sắp xếp cán bộ; hằng năm tiến hành rà soát, bổ sung

quy hoạch theo quy định. Do đó, công tác quy hoạch cán bộ từng bước được thực hiện nề nếp hơn, góp phần thực hiện đồng bộ các khâu của công tác cán bộ.

Kết quả điều chỉnh, bổ sung quy hoạch BCH, Ban Thường vụ và các chức danh chủ chốt của huyện nhiệm kỳ 2020- 2025; trong tổng số 109 người được đưa vào diện quy hoạch, tỷ lệ cán bộ chủ chốt trẻ dưới 35 tuổi là 16 người chiếm tỷ lệ 14,68%, cán bộ nữ 23 người chiếm 21,1% [4. Tr, 07].

*Công tác đào tạo, bồi dưỡng:* Việc đào tạo, bồi dưỡng được gắn với vị trí việc làm nhằm trang bị cho đội ngũ cán bộ, những kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết nhằm cải thiện hiệu quả làm việc tại vị trí công việc hiện tại, đồng thời chuẩn bị cho đội ngũ cán bộ những kỹ năng, thái độ và kiến thức có thể đảm nhiệm tại vị trí công việc mới với yêu cầu cao hơn. Tùy theo vị trí việc làm của cán bộ, xác định các khoa đào tạo, bồi dưỡng mà cá nhân cán bộ cần thiết phải tham gia. Việc này góp phần nâng cao hiệu quả, tiết kiệm cho ngân sách và hạn chế những rủi ro trong đào tạo công chức.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng được tiến hành đồng bộ, theo kế hoạch và quy hoạch. Với từng loại cán bộ, từng vị trí việc làm, yêu cầu về trình độ, kỹ năng khác nhau, do đó, nhu cầu đào tạo bồi dưỡng khác nhau. Trên cơ sở kế hoạch và quy hoạch phát triển của ngành, của đơn vị, công tác đào tạo bồi dưỡng mang tính chủ động, tránh hiện tượng đào tạo tràn lan, không đúng đối tượng, lãng phí ngân sách nhà nước mà không đạt được hiệu quả mong muốn.

Công tác đào tạo bồi dưỡng được tiến hành toàn diện cả về lý luận chính trị, phẩm chất đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng quản lý và năng lực hoạt động thực tiễn. Trong giai đoạn đổi mới hiện nay, yêu cầu đội ngũ cán bộ chủ chốt phải vừa vững vàng về chính trị, vừa giỏi chuyên môn. Người cán bộ phải có đức, có tài, trong đó, đức là cái gốc. Do vậy, đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ phải gắn với bồi dưỡng chính trị, giúp cho cán bộ hiểu biết về đường lối chính trị, quan điểm của Đảng, đường lối, chính sách của Nhà nước.

Huyện Sơn Hòa luôn xác định, công tác đào tạo, bồi dưỡng vừa là quyền lợi, vừa là trách nhiệm của cán bộ chủ chốt. Ngoài ra, đào tạo, bồi dưỡng luôn gắn liền với quy hoạch và sử dụng cán bộ. Sử dụng cán bộ chủ chốt là nội dung cơ bản của công tác tổ chức cán bộ, là kết quả của công tác đào tạo. Do đó, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ là quyền lợi và trách nhiệm của mỗi cán bộ.

*Công tác luân chuyển cán bộ:* Việc luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý là nhằm tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, thử thách cán bộ trong thực tiễn, giúp cho cán bộ có thêm kiến thức thực tế và phát triển nhanh, toàn diện hơn.

Trong nhiệm kỳ 2015-2020 đã luân chuyển 06 người là lãnh đạo các phòng, ban cấp huyện về công tác ở 04 địa phương cơ sở. Đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét bổ sung 01 đồng chí Bí thư, Chủ tịch Hội đồng nhân dân huyện; 01 Phó Bí thư, Chủ tịch UBND huyện, 01 Phó Bí thư Thường trực Huyện ủy; Chỉ định bổ sung 05 đồng chí vào BCH Đảng bộ huyện. Xem xét bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử 198 lượt cán bộ

thuộc diện Thường trực, Ban Thường vụ Huyện ủy quản lý; hiệp y bổ nhiệm, bổ nhiệm lại 18 lượt cán bộ lãnh đạo các cơ quan Trung ương, tỉnh đóng trên địa bàn huyện

Luân chuyển cán bộ đã góp phần tích cực vào việc đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện cán bộ trong thực tiễn, tạo điều kiện để cán bộ trẻ trưởng thành và phát triển nhanh, toàn diện hơn. Qua thực hiện, hầu hết số cán bộ luân chuyển đã hoàn thành nhiệm vụ và tích lũy được nhiều kinh nghiệm trong thực tiễn, có phương pháp lãnh đạo, chỉ đạo sâu sát, toàn diện hơn; nhiều đồng chí có những đóng góp tích cực vào việc phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, được cán bộ, đảng viên và nhân dân địa phương tín nhiệm; nhiều đồng chí đã được bầu vào Ban Chấp hành Đảng bộ huyện; được bầu cử, bổ nhiệm vào chức vụ lãnh đạo chủ chốt ở địa phương và các ban, ngành cấp huyện.

*Công tác tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ:* Thực hiện nghiêm túc có kết quả về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ; thu hút người có đức, có tài, tâm huyết, trách nhiệm cao vào làm việc trong các cơ quan Đảng, Nhà nước và tổ chức chính trị - xã hội

Công tác sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế các phòng, ban, đơn vị: Hoàn thành việc sáp nhập, chuyển chức năng, nhiệm vụ của Phòng Y tế huyện cho Văn phòng HĐND và UBND huyện; hoàn thành việc bố trí Trưởng Ban Tuyên giáo Huyện ủy đồng thời là Giám đốc Trung tâm bồi dưỡng chính trị; Trưởng Ban Dân vận Huyện ủy đồng thời là Chủ tịch Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam huyện; hợp nhất 22 trường Tiểu học, Trung học cơ sở, Mầm non trên địa bàn huyện. Qua sáp nhập đã giảm được 01 phòng, 03 lãnh đạo phòng, ban; 11 đơn vị trường học, 06 hiệu trưởng và 09 phó hiệu trưởng, đồng thời chấm dứt hợp đồng đối với 06 giáo viên, 36 nhân viên y tế, 17 nhân viên kế toán. Hoàn thành đề án sáp nhập 6 thôn, chưa đủ điều kiện về dân số theo quy định: Thôn Hòa Trinh và thôn Hòa Thuận của xã Sơn Định; thôn Tân Tiến và thôn Tân Hòa của xã Sơn Hội; thôn Hoàn Thành và thôn Đoàn Kết của Xã Suối Trai. Thực hiện mô hình bí thư cấp ủy đồng thời là chủ tịch HĐND cấp huyện và 9/14 xã, thị trấn.

Kết hợp việc tinh giản biên chế với thực hiện định kỳ chuyển đổi vị trí công tác gắn với xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý, tiêu chí đánh giá cán bộ theo tiêu chuẩn chức danh, theo chất lượng, hiệu quả công việc được giao và sự tín nhiệm của cán bộ, đảng viên và nhân dân.

Nâng cao chất lượng, hiệu quả thiết thực về cải cách hành chính, cải cách chế độ công vụ của đội ngũ cán bộ, đồng thời thực hiện đầy đủ, kịp thời chế độ, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với cán bộ, gắn thực hiện chính sách với từng khâu trong công tác cán bộ; gắn kết hài hòa trách nhiệm, nghĩa vụ với quyền lợi của cán bộ.

Có cơ chế để thu hút, trọng dụng nhân tài, tạo điều kiện môi trường làm việc, bảo đảm lợi ích vật chất, tinh thần tương xứng với giá trị, kết quả sự cống hiến để thu hút người có tài năng, đội ngũ tri thức trẻ, cán bộ khoa học, chuyên gia giỏi về công tác tại địa phương. Huyện Sơn Hòa đã giao cho Ban Tổ chức Huyện ủy tham mưu xây dựng kế hoạch thực hiện thí điểm thi tuyển chức danh lãnh đạo, quản lý đối với các phòng, ban, ngành, đoàn thể cấp huyện thuộc diện Huyện ủy quản lý.

### **2.3. Định hướng xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt ở huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên**

#### ***2.3.1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt của huyện Sơn Hòa***

Để đáp ứng được yêu cầu đổi mới của đất nước, trong bối cảnh hiện nay vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt ở huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên cần phải tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy Đảng, gắn liền với đổi mới phương thức lãnh đạo, tổ chức, bộ máy của Đảng và hệ thống chính trị, cần tập trung khắc phục tình trạng không đảm bảo quy trình trong lãnh đạo của Đảng về công tác cán bộ; tập trung vào đổi mới tư duy, cách làm, khắc phục những yếu kém trong từng lĩnh vực của công tác cán bộ, xử lý nghiêm những trường hợp sai phạm; kịp thời thay thế cán bộ yếu kém về phẩm chất đạo đức, phong cách, lề lối làm việc; đổi mới tổ chức, hoạt động của cán bộ chủ chốt.

Nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động, quản lý là việc làm thường xuyên, liên tục và trách nhiệm của huyện ủy trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt đáp ứng được sự đòi hỏi ngày càng cao của xã hội trong xu thế toàn cầu hóa. Phải nâng cao nhận thức, làm cho mỗi cán bộ chủ chốt nhận biết rõ ý nghĩa, tầm quan trọng của việc thực hiện chiến lược cán bộ trong thời kỳ mới.

Xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt và vai trò lãnh đạo của Đảng có mối quan hệ biện chứng, tác động qua lại lẫn nhau rất chặt chẽ. Đảng lãnh đạo công tác cán bộ và đội ngũ cán bộ chủ chốt vững mạnh làm cho Đảng vững mạnh, tạo được uy tín trong quá trình lãnh đạo của Đảng.

#### ***2.3.2. Đổi mới công tác quy hoạch cán bộ chủ chốt của huyện Sơn Hòa cần phải gắn với công tác đào tạo, bồi dưỡng***

Xây dựng quy hoạch tốt sẽ đảm bảo cho công tác cán bộ có kế hoạch chủ động trong đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển, bổ nhiệm cán bộ đáp ứng nhiệm vụ trước mắt và lâu dài của huyện Sơn Hòa. Hiệu quả công tác xây dựng đội ngũ cán bộ chủ chốt phần lớn phụ thuộc vào chất lượng công tác quy hoạch cán bộ.

Bước vào giai đoạn mới, Huyện cần phải tập trung công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như trình độ lí luận chính trị cho cán bộ chủ chốt của huyện, giúp cho đội ngũ này nâng cao tinh thần, trách nhiệm, tính năng động, sáng tạo khả năng vận dụng các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước vào thực tiễn công tác quản lý cũng như điều hành, xử lý công việc tại địa phương. Trong công tác quy hoạch cần xác định nguồn cán bộ kế cận, mỗi chức danh cần quy hoạch từ ba cán bộ trở lên, đặc biệt chú ý đến những người có trình độ cao, những người có phẩm chất đạo đức, phẩm chất chính trị trong sáng. Trong quá trình tuyển chọn nguồn cán bộ kế cận, phải xuất phát từ thực tế, lựa chọn đúng người, đúng việc, tránh tư tưởng nóng vội, chủ quan, đào tạo, bồi dưỡng theo chỉ tiêu phân bổ mà không đáp ứng được yêu cầu từng vị trí công tác.

Cần đổi mới nội dung và phương thức quy hoạch cán bộ chủ chốt căn cứ vào quy chế, quy trình gắn với yêu cầu về tiêu chuẩn, qui hoạch phải được làm từ các đơn vị, phòng chức năng. Quy hoạch phải gắn với đào tạo bồi dưỡng để kịp thời chuyển tiếp từng

bước các thể hệ cán bộ lãnh đạo cấp chính quyền, đảm bảo các đơn vị có tuổi kế cận hợp lý, khoa học.

### ***2.3.3. Nâng cao đạo đức, tác phong của cán bộ chủ chốt cấp huyện***

Cần giáo dục, bồi dưỡng, rèn luyện đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp huyện về phẩm chất chính trị, đạo đức, đoàn kết, kỷ luật. Giáo dục, bồi dưỡng, rèn luyện bản lĩnh chính trị, quan điểm, lập trường, thái độ chính trị, tuyệt đối trung thành với mục tiêu, lý tưởng cách mạng của Đảng. Bồi dưỡng lòng nhiệt tình cách mạng, tính gương mẫu, tinh thần trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật tự giác, nghiêm minh. Bồi dưỡng lối sống trong sáng, lành mạnh, cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư. Thường xuyên nâng cao tinh thần đoàn kết, thống nhất trên cơ sở lợi ích chung của Đảng, của nhân dân.

Giáo dục, bồi dưỡng, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ chủ chốt. Nâng cao trình độ nắm vững quan điểm cơ bản của Chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, đường lối, quan điểm của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Nâng cao trình độ nắm vững những kiến thức về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, quốc phòng, an ninh, đối ngoại. Nâng cao trình độ, kiến thức lý luận và năng lực tổng kết thực tiễn để tiếp tục vận dụng vào điều kiện mới. Nâng cao khả năng thành thạo nghiệp vụ, nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học và biết vận dụng đúng đắn trong thực tiễn hoạt động trên từng lĩnh vực công tác mà mình đảm nhiệm.

### ***2.3.4. Nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu và cơ quan quản lý về công tác cán bộ***

Nhân tố quyết định trực tiếp đến chất lượng đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ chủ chốt nói riêng chính là công tác cán bộ, mà chất lượng của công tác cán bộ phụ thuộc rất nhiều vào bộ máy và con người làm công tác tổ chức cán bộ. Vì vậy, kiện toàn và nâng cao chất lượng hoạt động của bộ máy làm công tác tổ chức, cán bộ là đòi hỏi cấp thiết, khách quan trong điều kiện, trong giai đoạn hiện nay.

Ngoài tiêu chuẩn chung cán bộ, công chức, người làm công tác cán bộ còn phải có bản lĩnh chính trị vững vàng, có quan điểm giai cấp rõ ràng trong việc dùng người, phải thật sự trung thực, công tâm, trong sáng, khách quan, có trình độ quản lý mà lại là quản lý một việc nhạy cảm nhất, khó khăn nhất, đó là quản lý con người. Muốn xây dựng được đội ngũ những người làm công tác tổ chức, cán bộ như vậy, phải chú trọng khâu đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, đặc biệt là các kiến thức chuyên ngành phục vụ công tác tổ chức, cán bộ như kiến thức về khoa học tổ chức, về tâm lý học, xã hội học...

Huyện Sơn hòa cần xây dựng quy chế quy định trách nhiệm trong việc tham mưu, đề xuất giới thiệu, đề bạt, cất nhắc cán bộ. Nếu tiến cử, giới thiệu sai, tức là tham mưu sai, thì cơ quan tổ chức, cán bộ và cá nhân trực tiếp tham mưu phải chịu trách nhiệm. Nếu cấp ủy, thủ trưởng quyết định dùng người không đúng với dự kiến của cơ quan tổ chức mà gây hậu quả xấu thì thủ trưởng và cấp ủy cũng phải chịu trách nhiệm. Đã đến lúc phải có quy định: dùng người không đúng, làm mai một nhân tài là có khuyết điểm lớn, thậm chí là có tội cần phải bị xử lý nghiêm túc.

### ***2.3.5. Thực hiện tốt chế độ đãi ngộ cán bộ chủ chốt cấp huyện***

Đây là một trong những giải pháp quan trọng. Đãi ngộ tốt thì không chỉ hấp dẫn được những cán bộ có trình độ, chuyên môn giỏi mà còn gìn giữ được phẩm chất tốt đẹp của người cán bộ cách mạng, ngăn ngừa được tình trạng tham ô, tham nhũng, cửa quyền, gây khó dễ cho người dân trong thực thi công vụ của mỗi cán bộ. Đãi ngộ theo hiệu quả công việc sẽ khuyến khích sự sáng tạo, đề cao trách nhiệm cá nhân.

Mọi hoạt động của con người suy cho cùng đều nhằm thoả mãn nhu cầu nhất định về vật chất và tinh thần. Nhu cầu vật chất là những đòi hỏi về điều kiện vật chất để con người tồn tại, phát triển về thể lực. Nhu cầu về tinh thần là những điều kiện để con người tồn tại, phát triển về trí lực. Để khuyến khích, động viên, tạo động lực cho đội ngũ cán bộ chủ chốt nỗ lực làm việc trước hết phải thường xuyên chăm lo tới quyền lợi chính đáng của cán bộ chủ chốt. Do vậy, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ chủ chốt cần phải được xây dựng phù hợp, đồng bộ trên tất cả các lĩnh vực như: tiền lương, phụ cấp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, nghỉ ngơi... Đồng thời, cần phải kết hợp hài hoà cả về vật chất và tinh thần nhằm động viên, khuyến khích họ nỗ lực làm việc, đem hết tài năng, sức lực cho hoạt động, công tác, đáp ứng yêu cầu quản lý, điều hành phát triển kinh tế - xã hội của từng địa phương và cả nước.

Bên cạnh đó, cần cải cách công tác thi đua khen thưởng để tạo động lực thúc đẩy phong trào thi đua yêu nước một cách thực chất, khắc phục “bệnh thành tích”, hình thức, lãng phí. Tổ chức phong trào thi đua xây dựng môi trường làm việc tốt để phát huy tốt nhất khả năng cống hiến và phát triển của cán bộ.

### ***2.3.6. Cải thiện môi trường làm việc của cán bộ chủ chốt cấp huyện***

Môi trường làm việc luôn được các cá nhân quan tâm và coi trọng vì đây là yếu tố giúp họ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Môi trường làm việc bao gồm các điều kiện vật chất kỹ thuật và những người lao động xung quanh môi trường đó. Chỉ khi cán bộ chủ chốt có chuyên môn và có những điều kiện vật chất thì họ mới có đủ khả năng thực hiện tốt công việc được giao. Đó có thể là các công cụ vật chất, các thiết bị văn phòng, các kỹ năng phục vụ cho công việc...

Ngoài các điều kiện vật chất để giúp thực hiện tốt công việc, người làm việc trong các cơ quan, đơn vị luôn muốn có được mối quan hệ tốt với mọi người. Một bầu không khí làm việc thân thiện trong cơ quan, đơn vị sẽ đem lại hiệu quả nhất định. Vì vậy, cấp uỷ đảng, chính quyền cần tạo một môi trường làm việc thân thiện, thuận lợi, làm cơ sở, tạo động lực làm việc cho đội ngũ cán bộ trong tổ chức.

Trên cơ sở môi trường hiện nay, trong thời gian tới cấp uỷ đảng, chính quyền huyện Sơn Hòa cần tăng cường đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất kỹ thuật, cải thiện môi trường, điều kiện làm việc, đầu tư mua sắm trang thiết bị làm việc, phương tiện thông tin liên lạc và các điều kiện hoạt động khác để nâng cao hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ nói chung, cán bộ chủ chốt nói riêng.

### 3. KẾT LUẬN

Nghiên cứu về thực trạng đội ngũ cán bộ chủ chốt ở huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên trong thời gian vừa qua, chúng ta thấy có những bước thuận lợi cơ bản, nhưng cũng có những bất cập trong công tác xây dựng, phát triển đội ngũ. Để khắc phục được những thực trạng trên, trong thời gian sắp tới đòi hỏi các cấp chính quyền huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên phải đề ra được những định hướng cơ bản mang tầm chiến lược. Định hướng phải đặt trên cơ sở lý luận của tư tưởng Hồ Chí Minh cũng như chủ trương, chính sách về công tác cán bộ của Đảng Cộng sản Việt Nam, từ đó tăng cường đội ngũ cán bộ chủ chốt lớn mạnh về mọi mặt, giảm dần sự chênh lệch trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tạo mọi điều kiện thuận lợi để phát huy tính năng động, sáng tạo của đội ngũ cán bộ chủ chốt, từng bước chuẩn hoá về chuyên môn nghiệp vụ để hướng tới đạt trên mức chuẩn, tạo động lực lớn thúc đẩy kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội huyện nhà ngày càng phát triển đi lên theo xu hướng hội nhập quốc tế.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Đảng Cộng sản Việt Nam (2016). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2018). *Nghị quyết Hội nghị trung ương lần thứ 7, khóa XII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [3] Đảng bộ huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên (2015). *Báo cáo Đại hội đại biểu huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên lần thứ XI, nhiệm kỳ 2015-2020*.
- [4] Đảng bộ huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên (2019). Báo cáo về đánh giá kết quả thực hiện công tác tổ chức xây dựng Đảng.
- [5] Nguyễn Phú Trọng, Trần Xuân Sâm (2000). *Luận cứ khoa học cho việc nâng cao chất lượng cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [6] Ủy Ban nhân dân huyện Sơn Hòa, tỉnh Phú Yên (2019). *Báo cáo công tác cán bộ trong tình hình mới*. Phú Yên.
- [7] Ủy Ban nhân dân huyện Đồng Xuân, tỉnh Phú Yên (2020). *Báo cáo kết quả 5 năm triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ huyện Đồng Xuân lần thứ XI, nhiệm kỳ 2015-2020*, Đồng Xuân Phú Yên.
- [8] Ủy Ban Nhân dân huyện Sông Hinh, tỉnh Phú Yên (2019). *Báo cáo kết quả 5 năm triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ huyện Sông Hinh lần thứ XI, nhiệm kỳ 2015-2020*, Phú Yên.

**Title:** DEVELOPING KEY CADRES IN SON HOA DISTRICT, PHU YEN PROVINCE IN THE CURRENT PERIOD

**Abstract:** Son Hoa district in Phu Yen province is a mountainous area with lots of difficulties; however, thanks to special attention of the Party Committee and the State, key cadres in Son

Hoa district have achieved many satisfactory results, meeting the political requirements of locality. Although there still exists some limitations that need to overcome such as inequalities in gender structure, qualifications structure, ethnic composition and age composition which make it difficult to create breakthrough in rejuvenating cadres, the Resolution of the Party Congress of Son Hoa district, Phu Yen province for the tenure of 2015-2020 clearly stated that cadres work is the “key of key tasks”. As a result, developing key cadres in Son Hoa district, Phu Yen province for the current integration period requires striking steps to enhance leadership and management capacities.

**Key words:** Cadres, Key, Capacity, Qualification, Developing.