

Số: *1857* /QĐ-TTCP

Hà Nội, ngày *11* tháng *10* năm 2011

## **QUYẾT ĐỊNH**

**V/v phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực  
ngành Thanh tra thời kỳ 2011 - 2020**

### **TỔNG THANH TRA CHÍNH PHỦ**

Căn cứ Nghị định số 65/2008/NĐ-CP ngày 20/5/2008 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Thanh tra Chính phủ;

Căn cứ Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2011-2020;

Xét đề nghị của Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ,

## **QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Thanh tra thời kỳ 2011-2020 như sau:

### **1. Quan điểm phát triển nhân lực**

*Một là*, phát triển nguồn nhân lực ngành Thanh tra là một bộ phận không thể tách rời trong phát triển nguồn nhân lực của đất nước, có tính chiến lược lâu dài và thường xuyên, liên tục gắn liền với việc bố trí, sử dụng, do vậy, việc phát triển nhân lực ngành Thanh tra phải đặt trong mối quan hệ hài hòa với phát triển nguồn nhân lực của các ngành, các cấp và địa phương.

*Hai là*, phát triển nguồn nhân lực ngành Thanh tra phải xuất phát từ chức năng, nhiệm vụ, mô hình tổ chức và phương hướng hoạt động của ngành Thanh tra trong chiến lược phát triển toàn ngành đến năm 2020, là khâu đột phá phát triển ngành Thanh tra, góp phần đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và chủ động hội nhập quốc tế. Phát triển nhân lực ngành Thanh tra bảo đảm phát huy tối đa thế mạnh của từng cơ quan, đơn vị và địa phương; bảo đảm cân đối, hài hoà giữa các vùng, miền trong toàn quốc; phải bảo đảm tính khoa học, đồng bộ, toàn diện, khả thi, kế thừa và phát huy tối đa nguồn lực công chức, viên chức ngành Thanh tra hiện có, bảo đảm sự phát triển ổn định và bền vững, có trọng tâm, trọng điểm và phù hợp với điều kiện thực tiễn nước ta.

*Ba là*, cần quán triệt sâu sắc quan điểm cán bộ là nhân tố quyết định thành bại của công việc, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng, là yếu tố có

ý nghĩa quyết định đến sự phát triển của ngành Thanh tra. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực ngành Thanh tra là trách nhiệm chung của các cấp, các ngành với sự quan tâm đặc biệt của đảng và nhà nước, đồng thời vừa là quyền và vừa là nghĩa vụ của các cơ quan, đơn vị và cá nhân trong ngành Thanh tra. Phát triển nhân lực ngành Thanh tra phải bám sát các nghị quyết, chủ trương của đảng và pháp luật của nhà nước nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ đặt ra trong giai đoạn từ năm 2011 - 2020.

*Bốn là*, thông qua thực tiễn công tác và hoạt động của ngành Thanh tra phát hiện những cán bộ trẻ có năng lực, phẩm chất tốt, có khả năng phát triển để đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn cán bộ trước mắt và lâu dài.

## 2. Mục tiêu phát triển nhân lực

### a) Mục tiêu tổng quát

- Xây dựng được đội ngũ cán bộ ngành Thanh tra có bản lĩnh chính trị vững vàng; trình độ lý luận, chuyên môn nghiệp vụ cao; có đạo đức nghề nghiệp, phẩm chất và năng lực tốt; có cơ cấu phù hợp với mục tiêu và phương hướng phát triển của ngành Thanh tra, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của thời kỳ mới. Chú trọng xây dựng cán bộ lãnh đạo, quản lý các đơn vị và cán bộ thanh tra có trình độ chuyên môn cao, bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục và vững vàng giữa các thế hệ cán bộ.

- Cơ cấu cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp vụ và tương đương trở lên phải bảo đảm 3 độ tuổi theo quy định.

### b) Mục tiêu cụ thể

- Đến năm 2015: Tổng số lao động toàn ngành đạt trên 24.000 người, trong đó 60% có trình độ đại học, trên 17% có trình độ trên đại học; 70% được bổ nhiệm vào ngạch thanh tra; trên 70% có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên.

- Đến năm 2020: Tổng số lao động toàn ngành đạt trên 28.500 người, trong đó 65% có trình độ đại học, trên 20% có trình độ trên đại học; trên 85% được bổ nhiệm vào ngạch thanh tra; trên 85% có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên.

- Xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ có trình độ lý luận chính trị, năng lực chuyên môn, phẩm chất và đạo đức nghề nghiệp, có tinh thần đoàn kết, ý thức phối hợp tốt trong công tác, có tinh thần trách nhiệm và lòng say mê nghề nghiệp, gắn bó với cơ quan.

- Hoàn thiện các quy định, quy chế về công tác cán bộ và quản lý bố trí, sử dụng hợp lý, đúng chuyên môn nhằm phát huy sở trường, tiềm năng, tạo động lực cho đội ngũ cán bộ làm công tác thanh tra.

- Bố trí, sắp xếp và sử dụng có hiệu quả nhất đội ngũ cán bộ hiện có. Tiếp tục xây dựng và thực hiện kế hoạch rà soát, sắp xếp, điều chuyển, sử dụng hợp lý nguồn nhân lực, tăng cường cán bộ có chất lượng cho ngành.

- Đảm bảo cơ cấu hợp lý về độ tuổi và tỷ lệ đội ngũ cán bộ thanh tra trong tổng số nhân lực để bảo đảm sự kế tiếp liên tục, ổn định.

- Thực hiện từng bước chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ làm công tác thanh tra;

- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực về quản lý nhà nước và pháp luật cho cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Bồi dưỡng cán bộ nắm vững các quan điểm chỉ đạo của đảng, nâng cao năng lực viết, diễn đạt, trình bày các vấn đề liên quan đến nghiệp vụ thanh tra.

- Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo nghiệp vụ đối với đội ngũ cán bộ làm công tác tham mưu, tổng hợp.

### 3. Phương hướng phát triển nhân lực

#### a) Tổng nhu cầu nhân lực

Dự tính đến năm 2020, nhu cầu bổ sung nguồn nhân lực cho ngành Thanh tra tăng thêm do yêu cầu phát triển của ngành mỗi năm tăng khoảng 3% - 4%. Tổng số nhu cầu ngành Thanh tra cần tuyển mới giai đoạn 2011 - 2020 là trên 7.000 người; trong đó cơ quan Thanh tra Chính phủ là khoảng trên 100 người cho thanh tra các bộ, ngành, địa phương là khoảng gần 7.000 người.

#### b) Những giải pháp phát triển nhân lực

- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kiến thức và kỹ năng thanh tra;
- Đào tạo lại và bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng thanh tra;
- Tuyển dụng nhân lực đã được đào tạo và tổ chức đào tạo mới;
- Giữ và thu hút chuyên gia trình độ cao và nhân tài;
- Phát triển các cơ sở đào tạo, đội ngũ giảng viên và đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo nhân lực;

- Hợp tác quốc tế về đào tạo nhân lực;

- Đảm bảo vốn cho phát triển nhân lực;

#### c) Dự án ưu tiên

- Dự án xây dựng Trường Cán bộ Thanh tra thành Học viện Thanh tra.

### 4. Tổ chức thực hiện

#### a) Kế hoạch thực hiện

Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực ngành Thanh tra thời kỳ 2011 - 2020 được thực hiện theo hai giai đoạn:

- Giai đoạn 1, từ 2011 - 2015

Tập trung giải quyết về thể chế, xây dựng các chương trình, dự án, đề án khả thi đào tạo nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2015 và định hướng đến năm 2020, trong đó:



