

ĐỀ ÁN

**Nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ,
cán bộ người dân tộc thiểu số nhiệm kỳ 2025 - 2030**

Phần thứ nhất

SỰ CẦN THIẾT VÀ CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

I. Sự cần thiết ban hành Đề án

Cương lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội (bổ sung, phát triển năm 2011 xác định: “*Phát triển kinh tế là nhiệm vụ trung tâm, xây dựng Đảng là nhiệm vụ then chốt*”. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng tiếp tục khẳng định xây dựng đội ngũ cán bộ là khâu “*then chốt của then chốt*” trong công tác xây dựng Đảng; yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, năng lực nổi trội, tư duy đổi mới, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững đất nước trong kỷ nguyên phát triển mới. Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030 đề ra một trong những nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm trong nhiệm kỳ: “*Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ*”.

Xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số là chủ trương nhất quán của Đảng nhằm bảo đảm tính kế thừa, phát triển liên tục của đội ngũ cán bộ; phát huy trí tuệ, sức sáng tạo của các tầng lớp trong xã hội; bảo đảm cơ cấu hợp lý, tính đại diện và sự phát triển bền vững của hệ thống chính trị; đồng thời là yêu cầu quan trọng để thực hiện hiệu quả các chủ trương về bình đẳng giới, công tác dân tộc, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại.

Đối với tỉnh Lâm Đồng, sau khi thực hiện chủ trương hợp nhất ba tỉnh Lâm Đồng, Bình Thuận và Đắk Nông và triển khai mô hình chính quyền địa phương 2 cấp theo chủ trương của Trung ương, tỉnh bước vào giai đoạn phát triển mới với yêu cầu rất cao về đổi mới phương thức lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực thi nhiệm vụ. Không còn cấp chính quyền huyện, nhiều nhiệm vụ được phân cấp, phân quyền mạnh cho cấp xã; phạm vi quản lý rộng hơn, quy mô dân số lớn hơn, tính chất quản lý đa ngành, đa lĩnh vực ngày càng phức tạp, đòi hỏi đội ngũ cán bộ phải có năng lực tổng hợp, tư duy quản trị hiện đại, khả năng thích ứng nhanh, kỹ năng số và năng lực tổ chức thực hiện đáp ứng yêu cầu phát triển trong tình hình mới.

Là địa phương có diện tích tự nhiên lớn nhất cả nước, dân số hơn 3,9 triệu người, địa bàn trải dài từ Tây Nguyên đến duyên hải Nam Trung Bộ, với nhiều vùng sinh thái, nhiều dân tộc cùng sinh sống, trong đó đồng bào dân tộc thiểu số chiếm tỷ lệ 17,6% dân số, tỉnh Lâm Đồng có những yêu cầu đặc thù đối với công tác cán bộ. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số không chỉ nhằm bảo đảm cơ cấu cán bộ theo quy định mà còn là yêu cầu thực tiễn để nâng cao chất lượng lãnh đạo, quản lý ở những địa bàn trọng điểm, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa; tăng cường tính đại diện, tính kế thừa và tạo nguồn cán bộ lãnh đạo cho những nhiệm kỳ tiếp theo. Những năm qua, các cấp ủy, tổ chức đảng trong tỉnh đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ; ban hành nhiều chủ trương, giải pháp nhằm phát hiện, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển và bố trí sử dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số. Chất lượng đội ngũ cán bộ từng bước được nâng lên; tỷ lệ cán bộ thuộc các nhóm đối tượng này tham gia cấp ủy và giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý có chuyển biến tích cực, góp phần quan trọng vào phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững quốc phòng, an ninh và xây dựng hệ thống chính trị của tỉnh.

Tuy nhiên, trước yêu cầu của mô hình tổ chức mới và nhiệm vụ phát triển trong giai đoạn hiện nay, công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số vẫn còn những hạn chế. Nguồn cán bộ ở một số lĩnh vực và địa bàn chưa thật sự ổn định; chất lượng nguồn quy hoạch chưa đồng đều; việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và bố trí, sử dụng cán bộ ở một số nơi còn thiếu tính chủ động và tầm nhìn dài hạn. Tỷ lệ cán bộ nữ và cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý, nhất là các chức danh chủ chốt, còn thấp so với yêu cầu; một bộ phận cán bộ trẻ tuy được đào tạo cơ bản nhưng còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý và xử lý những vấn đề phát sinh trong điều kiện thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp.

Trong bối cảnh đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; chuyển đổi số toàn diện; xây dựng chính quyền số, kinh tế số, xã hội số và yêu cầu nâng cao chất lượng quản trị địa phương, đòi hỏi đội ngũ cán bộ không chỉ có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn mà còn phải có tư duy đổi mới, năng lực số, thích ứng nhanh khả năng làm việc trong môi trường liên thông, liên ngành; chủ động giải quyết công việc ngay từ cơ sở, đáp ứng yêu cầu phục vụ người dân và doanh nghiệp ngày càng tốt hơn.

Thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030; tiếp tục cụ thể hóa Nghị quyết số 26-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đáp ứng yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ trong điều kiện tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp và yêu cầu phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới, việc Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Đề án nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân

tộc thiểu số nhiệm kỳ 2025 - 2030 là yêu cầu khách quan và cấp thiết. Đề án là cơ sở để tạo chuyển biến mạnh mẽ trong công tác phát hiện, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ; xây dựng nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý có cơ cấu hợp lý, chất lượng ngày càng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh Lâm Đồng trong giai đoạn mới.

II. Căn cứ xây dựng Đề án

1. Căn cứ chính trị, pháp lý

- Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng.

- Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

- Kết luận số 166-KL/TW, ngày 10/6/2025 của Bộ Chính trị về nâng cao hiệu quả thực hiện Nghị quyết số 25-NQ/TW, ngày 25/7/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa” trong tình hình mới; Quyết định số 1331/QĐ-TTg, ngày 24/7/2021 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Chiến lược phát triển thanh niên Việt Nam giai đoạn 2021 - 2030; Kế hoạch số 17-KH/TU, ngày 12/12/2025 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về thực hiện Kết luận số 166-KL/TW, ngày 10/6/2025 của Bộ Chính trị về nâng cao hiệu quả thực hiện Nghị quyết số 25-NQ/TW, ngày 25/7/2008 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X về “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác thanh niên thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa” trong tình hình mới; Quyết định số 462/QĐ-UBND, ngày 03/02/2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh Lâm Đồng ban hành Chương trình phát triển thanh niên tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2026 - 2030.

- Nghị quyết số 11-NQ/TW, ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; Chỉ thị số 21-CT/TW, ngày 20/1/2018 của Ban Bí thư về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới; Luật Bình đẳng giới ngày 29/11/2006; Nghị quyết số 28/NQ-CP, ngày 03/3/2021 của Chính phủ ban hành chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030; Công văn số 1925-CV/TU, ngày 18/6/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy tiếp tục triển khai thực hiện Chỉ thị số 21-CT/TW của Ban Bí thư Trung ương Đảng.

- Kết luận số 65-KL/TW, ngày 30/10/2019 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 24-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX về công tác dân tộc trong tình hình mới; Nghị quyết số 52/NQ-CP, ngày 15/6/2016 của Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2030; Quyết định số 2776/QĐ-TTg, ngày 25/12/2025 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao người dân tộc thiểu số trong một số ngành, lĩnh vực trọng điểm giai

đoạn 2026 - 2035, định hướng đến năm 2045”; Quyết định số 470/QĐ-TTg, ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035”; Nghị quyết số 12-NQ/TU, ngày 12/5/2026 của Tỉnh ủy Lâm Đồng về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác dân tộc giai đoạn 2026 - 2030.

- Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030; Nghị quyết số 10-NQ/TU, ngày 14/4/2026 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035 và các quy định của tỉnh có liên quan đến công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ.

2. Căn cứ thực tiễn

- Kết quả thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

- Kết quả tổng kết các nghị quyết, kết luận, đề án của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác xây dựng Đảng, công tác cán bộ và quản lý cán bộ của tỉnh.

- Kết quả khảo sát thực trạng đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh.

- Yêu cầu xây dựng bộ máy chính quyền địa phương 2 cấp sau sắp xếp đơn vị hành chính; yêu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ chuyển đổi số, cải cách hành chính, phát triển kinh tế xanh, kinh tế số, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo.

Phần thứ hai

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TRẺ, CÁN BỘ NỮ, CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ

I. Thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số

1. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Đến ngày 31/5/2026, toàn tỉnh có 65.978 cán bộ, công chức, viên chức¹, trong đó:

- Cấp tỉnh: 16.456 cán bộ, công chức, viên chức (2.765 cán bộ, công chức và 13.691 viên chức).

¹ Số liệu tổng hợp từ Báo cáo số 188/BC-SNV, ngày 02/6/2026 của Sở Nội vụ về tổng kết các Nghị quyết về đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2020 - 2025 và kết quả khảo sát của Ban Tổ chức Tỉnh ủy.

- Cấp xã: 49.522 cán bộ, công chức, viên chức (5.372 *cán bộ, công chức và 44.150 viên chức*).

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức cơ bản được đào tạo bài bản; toàn tỉnh có 53.345 người đạt trình độ đại học; 3.791 người có trình độ thạc sĩ và 40 tiến sĩ². Trình độ lý luận chính trị từng bước được chuẩn hóa; số cán bộ có trình độ cao cấp và trung cấp lý luận chính trị ngày càng tăng³, tạo nền tảng thuận lợi cho việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong giai đoạn tới.

2. Đối với cán bộ trẻ

Đến ngày 31/5/2026, toàn tỉnh có 25.766 cán bộ, công chức, viên chức dưới 42 tuổi (sau đây gọi chung là cán bộ trẻ), chiếm 39,1% tổng số cán bộ, công chức, viên chức⁴. Đây là lực lượng đông đảo, có trình độ chuyên môn khá, khả năng tiếp cận khoa học, công nghệ và chuyển đổi số nhanh; đa số được đào tạo chính quy, có tư duy đổi mới, năng động và có tinh thần cống hiến.

Tuy nhiên, tỷ lệ cán bộ trẻ giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý còn thấp so với quy mô nguồn cán bộ hiện có⁵. Trong số 672 cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, chỉ có 32 cán bộ trẻ, chiếm 4,7%; Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh có 03 đồng chí là cán bộ trẻ, chiếm 3,1% và chưa có cán bộ trẻ tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

Mặc dù số lượng cán bộ trẻ được đưa vào quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý có chuyển biến, nhưng tỷ lệ vẫn còn thấp⁶.

a) Về trình độ chuyên môn:

- Tiến sĩ: 05 người, chiếm tỷ lệ 12,5% tổng số tiến sĩ toàn tỉnh (*cấp tỉnh: 05 người; cấp xã: 0 người*).

- Thạc sĩ: 1.937 người, chiếm tỷ lệ 51,1% tổng số thạc sĩ toàn tỉnh (*cấp tỉnh: 1.082 người; cấp xã: 855 người*).

- Đại học: 19.359 người, chiếm tỷ lệ 36,3% (*cấp tỉnh: 2.674 người; cấp xã:*

² Cấp tỉnh: Có 1.867 CBCC và 11.253 viên chức đạt trình độ đại học; thạc sĩ là 854 người, khối sự nghiệp là 1.543 người; 36 tiến sĩ (gồm 18 CBCC và 18 viên chức); có 01 viên chức giữ hàm giáo sư. Cấp xã: Có 4.480 CBCC và 35.745 viên chức đạt trình độ đại học; thạc sĩ là 828 người, khối sự nghiệp là 566 người; 04 tiến sĩ (gồm 01 CBCC và 03 viên chức).

³ Cán bộ, công chức, viên chức có trình độ cao cấp lý luận chính trị: 1.606 người (*cấp tỉnh: 886 người, cấp xã: 720 người*); trung cấp lý luận chính trị: 10.853 người (*cấp tỉnh: 3.690 người, cấp xã: 7.163 người*).

⁴ Cấp tỉnh: 5.735 người; cấp xã: 20.031 người.

⁵ Cán bộ trẻ giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý phòng, ban chuyên môn cấp tỉnh: 157/927 người, chiếm tỷ lệ 16,9%; giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý phòng, ban chuyên môn cấp xã: 1.531/4.142 người, chiếm tỷ lệ 36,9%.

⁶ Cán bộ trẻ được quy hoạch chức vụ Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2025-2030: 8/223 người (đạt tỷ lệ 3,6%); quy hoạch chức vụ Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy nhiệm kỳ 2025-2030: 3/59 người (đạt tỷ lệ 5,1%); quy hoạch chức vụ lãnh đạo sở, ban, ngành cấp tỉnh nhiệm kỳ 2025-2030: 120/888 người (đạt tỷ lệ 13,5%); quy hoạch chức vụ lãnh đạo phòng, ban cấp tỉnh nhiệm kỳ 2025-2030: 250/1.025 người (đạt tỷ lệ 24,3%); quy hoạch chức vụ Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã nhiệm kỳ 2025-2030: 735/2.657 người (đạt tỷ lệ 27,6%); quy hoạch chức vụ Ủy viên Ban Thường vụ Đảng ủy cấp xã nhiệm kỳ 2025-2030: 176/1.241 người (đạt tỷ lệ 14,2%); quy hoạch chức vụ lãnh đạo phòng, ban cấp xã nhiệm kỳ 2025-2030: 1.531/4.142 người (đạt tỷ lệ 36,9%).

16.685 người).

- Cao đẳng: 2.529 người (*cấp tỉnh: 1.113 người; cấp xã: 1.416 người*).

- Trung cấp: 1.936 người (*cấp tỉnh: 861 người; cấp xã: 1.075 người*).

b) Về trình độ lý luận chính trị:

- Cao cấp lý luận chính trị: 346 người, chiếm tỷ lệ 21,5% tổng số người có trình độ cao cấp lý luận chính trị (*cấp tỉnh: 79 người; cấp xã: 267 người*).

- Trung cấp lý luận chính trị: 4.637 người, chiếm tỷ lệ 42,8% tổng số người có trình độ trung cấp lý luận chính trị (*cấp tỉnh: 1.114 người; cấp xã: 3.523 người*).

3. Đối với cán bộ nữ

Toàn tỉnh hiện có 43.612 cán bộ, công chức, viên chức nữ (sau đây gọi chung là cán bộ nữ), chiếm 66,1% tổng số cán bộ, công chức, viên chức⁷. Đội ngũ cán bộ nữ có mặt ở hầu hết các lĩnh vực; nhiều đồng chí có trình độ chuyên môn cao, năng lực công tác tốt, tinh thần trách nhiệm và khả năng thích ứng với yêu cầu đổi mới.

Tuy nhiên, tỷ lệ cán bộ nữ giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý chưa tương xứng với tỷ lệ cán bộ nữ trong tổng số đội ngũ cán bộ⁸. Hiện nay, chỉ có 129/672 cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý là nữ, chiếm 19,1%; trong Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, cán bộ nữ chỉ chiếm 12,7%.

Mặc dù cán bộ nữ chiếm gần 2/3 tổng số cán bộ, công chức, viên chức toàn tỉnh, nhưng tỷ lệ cán bộ nữ được quy hoạch vào các chức danh lãnh đạo cấp tỉnh còn chưa đạt tỷ lệ theo quy định, nhất là đối với các chức danh chủ chốt⁹.

a) Về trình độ chuyên môn:

- Tiến sĩ: 20 người, chiếm tỷ lệ 50% tổng số tiến sĩ toàn tỉnh (*cấp tỉnh: 20 người; cấp xã: 0 người*).

- Thạc sĩ: 2.774 người, chiếm tỷ lệ 73,2% tổng số thạc sĩ toàn tỉnh (*cấp tỉnh: 1.397 người; cấp xã: 1.377 người*).

- Đại học: 33.952 người, chiếm tỷ lệ 63,6% (*cấp tỉnh: 4.543 người; cấp xã: 29.409 người*).

- Cao đẳng: 4.556 người (*cấp tỉnh: 1.405 người; cấp xã: 3.151 người*).

⁷ Cấp tỉnh: 1.021 CBCC nữ (08 cán bộ, 1.013 công chức) và 6.685 viên chức. Cấp xã: 2.231 CBCC nữ (154 cán bộ, 2.077 công chức) và 33.675 viên chức.

⁸ Cán bộ nữ giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý phòng, ban chuyên môn cấp tỉnh: 225/927 người, chiếm tỷ lệ 24,2%; giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý phòng, ban chuyên môn cấp xã: 1.394/4.142 người, chiếm tỷ lệ 33,6%.

⁹ Cán bộ nữ được quy hoạch chức vụ Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2025-2030: 39/223 người (đạt tỷ lệ 17,5%); quy hoạch chức vụ Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy nhiệm kỳ 2025-2030: 11/59 người (đạt tỷ lệ 18,6%); quy hoạch chức vụ lãnh đạo sở, ban, ngành cấp tỉnh nhiệm kỳ 2025-2030: 120/888 người (đạt tỷ lệ 13,5%); quy hoạch chức vụ lãnh đạo phòng, ban cấp tỉnh nhiệm kỳ 2025-2030: 200/1.025 người (đạt tỷ lệ 19,5%); quy hoạch chức vụ Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã nhiệm kỳ 2025-2030: 795/2.657 người (đạt tỷ lệ 29,9%); quy hoạch chức vụ Ủy viên Ban Thường vụ Đảng ủy cấp xã nhiệm kỳ 2025-2030: 229/1.241 người (đạt tỷ lệ 18,4%); quy hoạch chức vụ lãnh đạo phòng, ban cấp xã nhiệm kỳ 2025-2030: 1.394/4.142 người (đạt tỷ lệ 33,6%).

- Trung cấp: 2.310 người (*cấp tỉnh: 341 người; cấp xã: 1.969 người*).

b) Về trình độ lý luận chính trị:

- Cao cấp lý luận chính trị: 806 người, chiếm tỷ lệ 50,2% tổng số người có trình độ cao cấp lý luận chính trị (*cấp tỉnh: 290 người; cấp xã: 516 người*).

- Trung cấp lý luận chính trị: 7.108 người, chiếm tỷ lệ 65,5% tổng số người có trình độ trung cấp lý luận chính trị (*cấp tỉnh: 1.455 người; cấp xã: 5.653 người*).

4. Đối với cán bộ người dân tộc thiểu số

Toàn tỉnh hiện có 6.366 cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số (sau đây gọi chung là cán bộ người dân tộc thiểu số), chiếm 9,6% tổng số cán bộ, công chức, viên chức¹⁰. Đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số của tỉnh có nhiều ưu điểm như gắn bó với cơ sở, hiểu phong tục, tập quán, ngôn ngữ và đời sống của đồng bào; có vai trò quan trọng trong tuyên truyền, vận động và tổ chức thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.

Tuy nhiên, số lượng cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức vụ lãnh đạo còn thấp¹¹. Có 65/672 cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý là người dân tộc thiểu số (chiếm tỷ lệ 9,6%). Tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số có trình độ sau đại học và cao cấp lý luận chính trị nhìn chung còn thấp, cụ thể:

a) Về trình độ chuyên môn

- Tiến sĩ: 08 người, chiếm tỷ lệ 20% tổng số tiến sĩ toàn tỉnh (*cấp tỉnh: 07 người; cấp xã: 01 người*).

- Thạc sĩ: 308 người, chiếm tỷ lệ 8,1% tổng số thạc sĩ toàn tỉnh (*cấp tỉnh: 206 người; cấp xã: 102 người*).

- Đại học: 5.057 người, chiếm tỷ lệ 9,5% (*cấp tỉnh: 559 người; cấp xã: 4.498 người*).

- Cao đẳng: 649 người (*cấp tỉnh: 169 người; cấp xã: 480 người*).

- Trung cấp: 344 người (*cấp tỉnh: 76 người; cấp xã: 268 người*).

b) Về trình độ lý luận chính trị

- Cao cấp lý luận chính trị: 140 người, chiếm tỷ lệ 8,7% tổng số người có trình độ cao cấp lý luận chính trị (*cấp tỉnh: 46 người; cấp xã: 94 người*).

- Trung cấp lý luận chính trị: 1.063 người, chiếm tỷ lệ 9,8% tổng số người có trình độ trung cấp lý luận chính trị (*cấp tỉnh: 230 người; cấp xã: 833 người*).

¹⁰ Trong đó: Cấp tỉnh: 207 CBCC (4 cán bộ, 203 công chức) và 810 viên chức. Cấp xã: 591 CBCC (89 cán bộ, 502 công chức) và 4.758 viên chức.

¹¹ Cán bộ dân tộc thiểu số giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý phòng, ban chuyên môn cấp tỉnh: 90/927 người (chiếm tỷ lệ 9,7%); giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý phòng, ban chuyên môn cấp xã: 377/4.142 người (chiếm tỷ lệ 9,1%).

Tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số được quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp mặc dù từng bước đã được nâng lên nhưng vẫn chưa tương xứng với tỷ lệ người đồng bào dân tộc thiểu số toàn tỉnh, cụ thể:

- Cán bộ người dân tộc thiểu số được quy hoạch chức vụ Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2025 - 2030: 08/223 người (đạt tỷ lệ 3,6%).

- Cán bộ người dân tộc thiểu số được quy hoạch chức vụ Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy nhiệm kỳ 2025 - 2030: 06/59 người (đạt tỷ lệ 10,2%).

- Cán bộ người dân tộc thiểu số được quy hoạch chức vụ lãnh đạo sở, ban, ngành cấp tỉnh nhiệm kỳ 2025 - 2030: 64/888 người (đạt tỷ lệ 7,2%).

- Cán bộ người dân tộc thiểu số được quy hoạch chức vụ lãnh đạo phòng, ban cấp tỉnh nhiệm kỳ 2025 - 2030: 53/1.025 người (đạt tỷ lệ 5,1%).

- Cán bộ người dân tộc thiểu số được quy hoạch chức vụ Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã nhiệm kỳ 2025 - 2030: 273/2.657 người (đạt tỷ lệ 10,2%).

- Cán bộ người dân tộc thiểu số được quy hoạch chức vụ Ủy viên Ban Thường vụ Đảng ủy cấp xã nhiệm kỳ 2025 - 2030: 91/1.241 người (đạt tỷ lệ 7,3%).

- Cán bộ người dân tộc thiểu số được quy hoạch chức vụ lãnh đạo phòng, ban cấp xã nhiệm kỳ 2025 - 2030: 377/4.142 người (đạt tỷ lệ 9,1%).

(đính kèm Phụ lục số 1 về thống kê thực trạng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số)

II. Đánh giá về công tác bố trí, sử dụng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số của tỉnh trong thời gian qua

1. Ưu điểm

Thời gian qua, Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy 03 tỉnh: Lâm Đồng, Bình Thuận, Đắk Nông trước sắp xếp và Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Lâm Đồng hiện nay luôn quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp trong hệ thống chính trị, nhất là xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số; bước đầu đã có những chủ trương và cơ chế, chính sách nhằm thu hút nguồn nhân lực vào làm việc trong các cơ quan của hệ thống chính trị tỉnh; ban hành và triển khai thực hiện các nghị quyết, đề án về tạo nguồn nhân lực nhằm từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nói chung và đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số¹². Nhận thức của các cấp ủy về công tác cán bộ từng

¹² Nghị quyết số 20-NQ/TU ngày 25/7/2022 của Tỉnh ủy về đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng đến năm 2025, định hướng đến năm 2030; Đề án số 03-ĐA, ngày 19/8/2021 của Tỉnh ủy Đắk Nông về tạo nguồn đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đến năm 2030, định hướng đến năm 2035; Nghị quyết số 263/2023/NQ-HĐND ngày 08/12/2023 của Hội đồng nhân dân tỉnh Lâm Đồng quy định chính sách thu hút và hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng đến năm 2030; Nghị quyết số 12/2023/NQ-HĐND ngày 10/10/2023 của Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Thuận quy định chính sách hỗ trợ đào tạo, thu hút và đãi ngộ nguồn nhân lực y tế trên địa bàn tỉnh; Nghị quyết số 13/2023/NQ-HĐND ngày 10/10/2023 của Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Thuận quy định chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng trong nước và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong nước làm việc trên địa bàn tỉnh; Nghị quyết số 16/2023/NQ-HĐND ngày 10/10/2023 của Hội đồng nhân dân tỉnh Bình Thuận quy định chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng ở

bước được nâng lên; công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và bố trí sử dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số có nhiều chuyển biến tích cực.

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nói chung và cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số nói riêng có sự phát triển cả về số lượng và chất lượng; đa số cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản, có năng lực công tác, năng động, sáng tạo, tâm huyết, trách nhiệm trong công việc; cán bộ nữ có sự nỗ lực phấn đấu, từng bước khắc phục khó khăn để tham gia công tác một cách chủ động và tích cực; cán bộ dân tộc thiểu số có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, sâu sát với cơ sở, nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của đồng bào các dân tộc nơi mình sinh sống.

Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số được các cấp, các ngành quan tâm thực hiện. Việc luân chuyển cán bộ được chú trọng, tạo điều kiện cho cán bộ trẻ được rèn luyện trong thực tiễn và trưởng thành.

2. Hạn chế và nguyên nhân

2.1. Hạn chế

Tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số được quy hoạch chức danh chủ chốt các cấp vẫn còn thấp; số lượng cán bộ nữ giữ các vị trí lãnh đạo, quản lý còn ít so với quy mô nguồn cán bộ hiện có.

Đa số cán bộ trẻ tuy được đào tạo chuyên môn cơ bản nhưng còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn và kỹ năng lãnh đạo, quản lý; phương pháp giải quyết công việc còn lúng túng. Trình độ lý luận chính trị, nhất là cao cấp lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ người dân tộc thiểu số còn hạn chế so với số lượng hiện có, dẫn đến những khó khăn khi đề bạt, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử.

Chất lượng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số mặc dù từng bước được nâng cao và cơ bản đáp ứng tiêu chuẩn về trình độ đào tạo, nhưng tính chuyên nghiệp, năng lực thực thi công vụ và khả năng thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo vẫn chưa đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

2.2. Nguyên nhân của hạn chế

Việc quán triệt và tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách, giải pháp về công tác cán bộ, trong đó có cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ người dân tộc thiểu số của một số cấp ủy, chính quyền, các ngành, nhất là người đứng đầu chưa thực sự quan tâm đúng mức, chưa xem đây là trách nhiệm, còn thiếu quyết liệt, hiệu quả chưa cao.

nước ngoài và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao từ nước ngoài làm việc trên địa bàn tỉnh; Nghị quyết số 08/2024/NQ-HĐND ngày 24/7/2024 của Hội đồng nhân dân tỉnh Đắk Nông quy định về chính sách thu hút, đãi ngộ và đào tạo phát triển nguồn nhân lực y tế trên địa bàn tỉnh Đắk Nông; Nghị quyết 10-NQ/TU, ngày 14/4/2026 của Tỉnh ủy Lâm Đồng về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ cơ sở, tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2026-2030, định hướng 2035.

Các quy định về công tác cán bộ hiện nay được thực hiện theo quy trình chung nên khó khăn trong việc xây dựng những chính sách riêng đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

Việc xây dựng cơ chế, chính sách thu hút, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ người dân tộc thiểu số còn thiếu tính đột phá; các chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước liên quan đến công tác cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa được cụ thể hóa kịp thời và thiếu sự đồng bộ.

Phần thứ ba

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU; NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG, NĂNG LỰC ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TRẺ, CÁN BỘ NỮ, CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ NHIỆM KỲ 2025 - 2030

I. Quan điểm chỉ đạo, mục tiêu

1. Quan điểm

- Thực hiện nghiêm, nhất quán nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị theo nguyên tắc tập trung dân chủ; bảo đảm sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện, thường xuyên của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thường trực Tỉnh ủy, cấp ủy, tổ chức đảng, của người đứng đầu các cấp trong việc nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số phải xuất phát từ thực trạng hiện nay của công tác cán bộ; từ yêu cầu, nhiệm vụ thực tiễn về phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh, xây dựng hệ thống chính trị của tỉnh trong tình hình mới.

- Xây dựng bản lĩnh chính trị vững vàng, đạo đức công vụ, ý thức nêu gương cho đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số là yêu cầu xuyên suốt trong quá trình xây dựng đội ngũ cán bộ, gắn với việc học tập, thực hành tư tưởng, đạo đức, phương pháp, phong cách Hồ Chí Minh.

- Xác định việc nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, mà trực tiếp là của các cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị; đồng thời, phát huy vai trò của Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội.

- Phát huy vai trò, tiềm năng của đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong các mặt công tác; bảo đảm tỷ lệ, cơ cấu nguồn cán bộ kế thừa. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bố trí cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số phải được ưu tiên nhưng phải bảo đảm quy định tiêu chuẩn, điều kiện, đúng quy trình, khách quan, dân chủ, công khai, minh bạch.

- Việc nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số phải mang tính khả thi, có lộ trình và kết quả cụ thể.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số có bản lĩnh chính trị vững vàng, có năng lực, phẩm chất đạo đức trong sáng, gương mẫu; có tư duy tích cực, khát vọng vươn lên; có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, chất lượng và có cơ cấu hợp lý, có tính kế thừa nhằm góp phần xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh để thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh, đưa tỉnh Lâm Đồng trở thành tỉnh phát triển khá, là một trong những cực tăng trưởng năng động của khu vực trong kỷ nguyên vươn mình của dân tộc.

2.2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2030

*** Đối với cấp tỉnh:**

(1) 100% cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số ở cấp tỉnh được đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, kỹ năng số và phương thức quản lý hiện đại, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số quốc gia; bồi dưỡng về tin học, ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm theo quy định.

(2) 100% cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số cấp tỉnh sử dụng tốt các nền tảng, các công cụ và dịch vụ số, đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm.

(3) Trong quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, phân đấu tỷ lệ cán bộ trẻ đạt 15% trở lên. Phân đấu có cán bộ trẻ trong quy hoạch Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

(4) Trong quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, tỷ lệ cán bộ nữ đạt từ 25% trở lên. Phân đấu tỷ lệ cán bộ nữ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đạt từ 15% trở lên.

(5) Trong quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, phân đấu tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số đạt từ 15% trở lên. Phân đấu có tối thiểu 10% cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh trên tổng số cán bộ người dân tộc thiểu số cấp tỉnh. Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập cấp tỉnh có từ 30% cán bộ người dân tộc thiểu số trở lên phải có viên chức quản lý là người dân tộc thiểu số

*** Đối với cấp xã:**

(1) 90% cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số ở cấp xã được đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, kỹ năng số và phương thức quản lý hiện đại, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số quốc gia; bồi

dưỡng về tin học, ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm theo quy định.

(2) 100% cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số cấp xã có khả năng xử lý hồ sơ trên môi trường mạng, sử dụng thành thạo các nền tảng điều hành trực tuyến, các phần mềm quản lý chuyên ngành.

(3) Trong quy hoạch ban chấp hành đảng bộ cấp xã, tỷ lệ cán bộ trẻ đạt 15% trở lên. Phần đầu 100% xã, phường, đặc khu có cán bộ trẻ trong quy hoạch ban thường vụ cấp ủy hoặc chức danh phó chủ tịch hội đồng nhân dân, phó chủ tịch ủy ban nhân dân cấp xã.

(4) Trong quy hoạch ban chấp hành đảng bộ cấp xã, tỷ lệ cán bộ nữ đạt từ 25% trở lên. Phần đầu 100% xã, phường, đặc khu có cán bộ nữ trong ban thường vụ đảng ủy.

(5) Trong quy hoạch ban chấp hành đảng bộ cấp xã, tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số tương ứng với tỷ lệ người dân tộc thiểu số trong tổng dân số của xã. Phần đầu có tối thiểu 16% cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý cấp xã trên tổng số cán bộ người dân tộc thiểu số cấp xã. Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập có từ 30% cán bộ người dân tộc thiểu số trở lên phải có viên chức quản lý là người dân tộc thiểu số.

II. Nhiệm vụ và giải pháp

1. Các nhóm nhiệm vụ, giải pháp chung

1.1. Nâng cao nhận thức, tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy, tổ chức đảng đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ người dân tộc thiểu số

- Tiếp tục quán triệt, triển khai nghiêm túc các chủ trương của Đảng về công tác cán bộ; xác định nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ người dân tộc thiểu số là nhiệm vụ thường xuyên, lâu dài, gắn với chiến lược xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh.

- Nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác phát hiện, tạo nguồn, đào tạo, quy hoạch, bố trí, sử dụng và phát triển đội ngũ cán bộ; coi kết quả xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ người dân tộc thiểu số là một tiêu chí quan trọng trong đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tập thể lãnh đạo và người đứng đầu.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, tạo sự thống nhất về nhận thức, khắc phục tư tưởng cục bộ, khép kín trong bố trí, sử dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ người dân tộc thiểu số. Chú trọng phát hiện, xây dựng, tuyên truyền và nhân rộng các mô hình, điển hình tiên tiến là cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số tiêu biểu để tạo sức lan tỏa, động lực phần đầu.

- Thường xuyên lãnh đạo, chỉ đạo rà soát, sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ cấp tỉnh, cấp xã, trong đó có cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số, bảo đảm đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm, phát huy năng lực, sở trường của cán bộ, gắn với tinh giản biên chế.

1.2. Chú trọng thu hút và tạo nguồn cán bộ chất lượng cao; thực hiện tốt cơ chế, chính sách đối với cán bộ; tạo động lực cho cán bộ dám nghĩ, dám làm vì lợi ích chung

- Tập trung phát hiện, lựa chọn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số có triển vọng từ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện có nhằm tạo nguồn để đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển, bố trí, sử dụng trong điều kiện chưa được giao bổ sung biên chế để tuyển dụng mới.

- Triển khai thực hiện kịp thời, đầy đủ chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức theo quy định. Quan tâm, có chính sách khuyến khích, đãi ngộ đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số; tạo động lực, môi trường làm việc thuận lợi để đội ngũ cán bộ này phát huy trí tuệ, cống hiến lâu dài, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

- Tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, sáng tạo, thực hiện có hiệu quả cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Thực hiện khen thưởng kịp thời và ưu tiên trong quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm đối với cán bộ, công chức, viên chức có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ.

1.3. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ

- Thực hiện đồng bộ, chất lượng các khâu trong công tác cán bộ theo đúng quy định, thẩm quyền, có sự liên thông giữa cán bộ cấp tỉnh, cấp xã. Đổi mới công tác tuyển chọn, bố trí và sử dụng cán bộ theo nguyên tắc “*đúng người, đúng việc, đúng địa bàn*”.

- Thực hiện hiệu quả công tác đánh giá cán bộ định kỳ hàng quý, hàng năm. Lấy kết quả đánh giá cán bộ là căn cứ trực tiếp để quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, điều chuyển, bố trí công tác, khen thưởng và xử lý trách nhiệm cán bộ.

- Thường xuyên rà soát, bổ sung quy hoạch cấp ủy, lãnh đạo quản lý các cấp nhiệm kỳ 2025 - 2030; 2026 - 2031, nhiệm kỳ 2030 - 2035, 2031 - 2036, bảo đảm tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc theo quy định; kiên quyết sàng lọc, thay thế kịp thời cán bộ năng lực yếu, thiếu trách nhiệm, né tránh, đùn đẩy, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

- Đổi mới nội dung, phương thức, nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ theo hướng xác định nhu cầu đào tạo đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; đa dạng hóa các phương pháp, nội dung và hình thức đào tạo; xây dựng môi trường học tập tại nơi làm việc, khuyến khích học tập tự nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp.

- Thực hiện nghiêm nguyên tắc, quy trình, thủ tục, điều kiện, tiêu chuẩn bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, luân chuyển cán bộ theo quy định. Cán bộ được bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử phải đủ điều kiện, tiêu chuẩn chức danh gắn với vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định; quan tâm cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số đảm bảo cơ cấu, tỷ lệ theo quy định.

- Tiếp tục rà soát, hoàn thiện tiêu chuẩn, tiêu chí, khung năng lực cho từng vị trí việc làm, cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã; xây dựng phương án điều động, sắp xếp, bố trí cán bộ phù hợp, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, đảm bảo vận hành có hiệu quả mô hình chính quyền địa phương 2 cấp.

1.4. Đầu tư, bố trí nguồn lực, đẩy mạnh chuyển đổi số trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ

Bố trí kinh phí phù hợp, thỏa đáng từ ngân sách tỉnh và huy động các nguồn lực hợp pháp khác để thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số; trọng tâm là triển khai các cơ chế, chính sách đối với cán bộ, thực hiện chuyển đổi số, đào tạo, bồi dưỡng, đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị để cán bộ thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

2. Giải pháp về cán bộ trẻ

- Chủ động rà soát, phát hiện cán bộ trẻ có phẩm chất, năng lực, tư duy đổi mới, có thành tích nổi bật trong thực tiễn công tác, có triển vọng phát triển tạo nguồn đưa vào quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh, lĩnh vực chuyên môn và khuyến khích cán bộ trẻ tự học tập nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Chú trọng giao nhiệm vụ mới, việc khó, việc đột phá, nhiệm vụ có sản phẩm, kết quả cụ thể; tăng cường luân chuyển, điều động, biệt phái cán bộ trẻ đến địa bàn khó khăn, lĩnh vực hoặc vị trí công tác khác để rèn luyện, thử thách, đánh giá toàn diện thông qua thực tiễn.

- Xây dựng cơ chế theo dõi, đánh giá, phát hiện cán bộ trẻ có triển vọng trên cơ sở kết quả thực hiện nhiệm vụ, mức độ hoàn thành sản phẩm, tinh thần đổi mới, sáng tạo và năng lực thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số, cải cách hành chính; kịp thời xem xét bố trí, sử dụng, bổ nhiệm khi đáp ứng đủ điều kiện, tiêu chuẩn.

3. Giải pháp về cán bộ nữ

- Quan tâm công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ nữ; chú trọng phát hiện, tạo nguồn cán bộ nữ trẻ, cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số, cán bộ nữ có triển vọng phát triển. Thực hiện nghiêm các quy định của Trung ương về công tác cán bộ nữ; từng bước nâng cao tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp, lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan, đơn vị; chuẩn bị tốt

nguồn nhân sự nữ tham gia cấp ủy, chính quyền và các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp.

- Tạo điều kiện để cán bộ nữ học tập nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, năng lực số, ngoại ngữ và hội nhập quốc tế.

- Tăng cường giao nhiệm vụ, bố trí cán bộ nữ tham gia các vị trí lãnh đạo, quản lý, các lĩnh vực trọng điểm để tích lũy kinh nghiệm thực tiễn; thực hiện luân chuyển, điều động phù hợp nhằm tạo nguồn cán bộ nữ cho các cấp.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức về bình đẳng giới trong công tác cán bộ; bảo đảm việc đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bố trí, sử dụng cán bộ nữ khách quan, công bằng, đúng năng lực, phù hợp với điều kiện thực tiễn.

- Phát huy vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội, nhất là Hội Liên hiệp Phụ nữ các cấp trong phát hiện, giới thiệu, bồi dưỡng nguồn cán bộ nữ có triển vọng.

4. Giải pháp về cán bộ người dân tộc thiểu số

- Tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp liên quan đến việc xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số được đề ra tại Nghị quyết số 12-NQ/TU, ngày 12/5/2026 của Tỉnh ủy về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác dân tộc giai đoạn 2026 - 2030.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch triển khai thực hiện Đề án “*Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035*” theo Quyết định số 470/QĐ-TTg, ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ. Tập trung triển khai thực hiện đồng bộ các nhiệm vụ, giải pháp, bảo đảm đúng lộ trình, mục tiêu về tỷ lệ, cơ cấu và chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số, xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu trong việc tổ chức thực hiện.

- Trong điều kiện không tổ chức tuyển dụng bổ sung biên chế đến năm 2030, ưu tiên cơ cấu, bố trí, điều động, luân chuyển hợp lý đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số để nâng cao tỷ lệ tham gia cấp ủy, lãnh đạo, quản lý ở những nơi có đủ điều kiện, tiêu chuẩn; đồng thời chuẩn bị nguồn lâu dài thông qua công tác đào tạo và phát triển cán bộ tại chỗ.

- Thực hiện tốt chính sách hỗ trợ, động viên, khuyến khích cán bộ người dân tộc thiểu số học tập nâng cao trình độ, yên tâm công tác, gắn bó lâu dài với địa bàn.

Phần thứ tư

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. Phân công thực hiện các nhiệm vụ theo nhóm giải pháp

(có Phụ lục số 2 kèm theo)

II. Trách nhiệm của cấp ủy, người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương

1. Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức quán triệt, tuyên truyền, xây dựng kế hoạch cụ thể thực hiện nghiêm túc và có hiệu quả Đề án này. Phát huy cao độ vai trò lãnh đạo của các cấp ủy, tổ chức đảng, nhất là người đứng đầu, sự vào cuộc của cả hệ thống chính trị, sự đồng thuận xã hội và các tầng lớp Nhân dân trong tổ chức thực hiện Đề án. Định kỳ hàng năm đánh giá, sơ kết, rút kinh nghiệm công tác chỉ đạo và kết quả thực hiện, báo cáo về Ban Thường vụ Tỉnh ủy (qua Ban Tổ chức Tỉnh ủy).

2. Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh chỉ đạo các tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý tổ chức nghiên cứu, quán triệt, xây dựng và triển khai kế hoạch thực hiện có hiệu quả các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp nêu trong Đề án phù hợp với tình hình, đặc điểm của ngành, cơ quan, đơn vị.

3. Đảng ủy Hội đồng nhân dân tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo Hội đồng nhân dân tỉnh phối hợp với Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành các chính sách đặc thù của tỉnh liên quan đến đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số; đảm bảo nguồn lực thực hiện hiệu quả các chính sách, nghị quyết ban hành; xây dựng kế hoạch triển khai, tăng cường giám sát việc triển khai thực hiện chính sách, Đề án thuộc phạm vi, chức năng quy định.

4. Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo Ủy ban nhân dân tỉnh xây dựng chương trình, kế hoạch thực hiện Đề án, trong đó cụ thể hóa các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp để thực hiện hiệu quả; chỉ đạo hoàn thiện quy chế, quy định, quy trình công tác cán bộ khối chính quyền, đảm bảo đồng bộ thống nhất, đúng với quy chế, quy định của tỉnh; tăng cường đôn đốc, hướng dẫn các cấp, các ngành kiểm tra, đánh giá, rút kinh nghiệm kết quả thực hiện nội dung xây dựng và nâng cao năng lực, chất lượng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số khối chính quyền cấp xã, định kỳ báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy (qua Ban Tổ chức Tỉnh ủy) kết quả tổ chức thực hiện Đề án; nghiên cứu chỉ đạo xây dựng chính sách đặc thù đối với đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

5. Đảng ủy Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh xây dựng chương trình, kế hoạch tuyên truyền, vận động hội viên, đoàn viên và các tầng lớp Nhân dân thực hiện và giám sát, phản biện việc triển khai thực hiện các nội dung của Đề án.

6. Ban Tổ chức Tỉnh ủy tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy:

- Hằng năm rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031 và nhiệm kỳ 2030 - 2035, 2031 - 2036, bảo đảm tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc theo quy định.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, trong đó quan tâm đến đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Theo dõi, đôn đốc việc triển khai thực hiện Đề án; định kỳ hằng năm tổng hợp, báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tình hình triển khai thực hiện.

7. Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy chỉ đạo đẩy mạnh công tác tuyên truyền, định hướng dư luận xã hội nhằm tạo sự thống nhất về nhận thức, đồng thuận trong quá trình triển khai Đề án.

8. Trường Chính trị tỉnh phối hợp chặt chẽ với Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các cơ quan, đơn vị, địa phương có liên quan để triển khai các nội dung đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức, viên chức, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ người dân tộc thiểu số, bảo đảm đáp ứng yêu cầu mục tiêu của Đề án.

9. Ban Nội chính Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy và các cơ quan liên quan trong theo dõi, nắm tình hình, trao đổi, cung cấp thông tin theo chức năng, nhiệm vụ; tham mưu, đề xuất giải pháp kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ, nhất là đối với vị trí, địa bàn, lĩnh vực nhạy cảm, dễ phát sinh tiêu cực; tham mưu xử lý hoặc kiến nghị xử lý phản ánh, đơn thư, vụ việc liên quan đến cán bộ theo quy định.

10. Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy tham mưu, thực hiện kiểm tra, giám sát việc thực hiện Đề án; hướng dẫn các cấp ủy, tổ chức đảng, ủy ban kiểm tra các cấp xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát việc triển khai, tổ chức thực hiện Đề án. *ml*

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng (*báo cáo*);
- Các ban Đảng Trung ương (*báo cáo*);
- Các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy;
- Các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Tỉnh ủy;
- Ủy ban MTTQ và các tổ chức CT-XH tỉnh;
- Các sở, ban, ngành thuộc tỉnh;
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên;
- Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy;
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy, TH.

T/M BAN THƯỜNG VỤ
BÍ THƯ



Y Thanh Hà Niê Kdăm



TỈNH ỦY LÂM ĐỒNG

TỈNH ỦY
LÂM ĐỒNG

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

PHỤ LỤC SỐ 1

THÔNG KÊ THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TRẺ, CÁN BỘ NỮ, CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ

(Kèm theo Đề án số 03 -ĐA/TU, ngày 13/8/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy)

Nội dung, tiêu chí báo cáo	Tổng số	Cán bộ, công chức cấp tỉnh	Cán bộ, công chức cấp tỉnh		Viên chức	Cán bộ, công chức cấp xã	Cán bộ, công chức cấp xã		Viên chức	Ghi chú
			Cán bộ	Công chức			Cán bộ	Công chức		
I. Số lượng CBCCVC	65,978	2,765	28	2,737	13,691	5,372	732	4,640	44,150	
II. Chất lượng đội ngũ CBCC										
1. Chia theo dân tộc, giới tính										
- Dân tộc	6,366	207	4	203	810	591	89	502	4,758	
- Nữ	43,612	1,021	8	1,013	6,685	2,231	154	2,077	33,675	
2. Chia theo nhóm tuổi										
- Dưới 42 tuổi	25,766	1,060	0	1,060	4,675	2,145	122	2,023	17,886	
- Từ 42 đến 50	27,303	1,320	16	1,304	5,974	1,864	493	1,371	18,145	
- Từ 51 đến 55	10,685	244	8	236	2,643	1,291	97	1,194	6,507	
- Từ 56 đến 60	2,099	133	4	129	357	64	19	45	1,545	
- Trên 60 tuổi	125	8	0	8	42	8	1	7	67	
3. Chia theo trình độ đào tạo										
- Sơ cấp	39	0	0	0	23	0	0	0	16	
- Trung cấp	3,320	5	0	5	417	24	0	24	2,874	
- Cao đẳng	5,443	21	0	21	437	39	0	39	4,946	
- Đại học	53,345	1,867	2	1,865	11,253	4,480	316	4,164	35,745	
- Thạc sĩ	3,791	854	25	829	1,543	828	416	412	566	
- Tiến sĩ	40	18	1	17	18	1	0	1	3	

Nội dung, tiêu chí báo cáo	Tổng số	Cán bộ, công chức cấp tỉnh	Cán bộ, công chức cấp tỉnh		Viên chức	Cán bộ, công chức cấp xã	Cán bộ, công chức cấp xã		Viên chức	Ghi chú
			Cán bộ	Công chức			Cán bộ	Công chức		
Học hàm										
- Giáo sư	1	0	0	0	1	0	0	0	0	
- Phó Giáo sư	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
4. Chia theo trình độ lý luận chính trị										
- Sơ cấp	3,802	63	0	63	458	293	0	293	2,988	
- Trung cấp	10,853	1,523	0	1,523	2,167	1,921	377	1,544	5,242	
- Cao cấp	1,606	578	28	550	308	608	355	253	112	
- Đại học	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
5. Chia theo trình độ ngoại ngữ										
5.1. Đại học trở lên	652	116	2	114	334	5	2	3	197	
5.2. Chứng chỉ theo KNLNNVN	20,137	1,078	22	1,056	5,353	1,635	277	1,358	12,071	
Bậc 1 và tương đương	1,951	65	0	65	328	147	27	120	1,411	
Bậc 2 và tương đương	4,814	181	0	181	1,023	243	45	198	3,367	
Bậc 3 và tương đương	10,573	705	2	703	3,228	1,080	188	892	5,560	
Bậc 4 và tương đương	2,237	91	1	90	405	142	14	128	1,599	
Bậc 5 và tương đương	516	34	1	33	345	18	1	17	119	
Bậc 6 và tương đương	46	2	0	2	24	5	2	3	15	
5.3. Chứng chỉ tiếng dân tộc	11,413	955	0	955	1,819	1,609	269	1,340	7,030	
6. Chia theo trình độ tin học										
- Đại học trở lên	1,034	61	0	61	396	67	6	61	510	
- Trung cấp, cao đẳng	807	35	0	35	81	92	13	79	599	
- Chứng chỉ	60,365	2,776	28	2,748	11,380	4,813	713	4,100	41,396	
7a. Chia theo ngạch công chức										
- Chuyên viên cao cấp và tương đương	58	52	20	32	2	3	2	1	1	
- Chuyên viên chính và tương đương	935	432	8	424	109	379	233	146	15	
- Chuyên viên và tương đương	9,352	2,256	0	2,256	1,064	4,846	497	4,349	1,186	
- Cán sự và tương đương	1,205	15	0	15	66	102	0	102	1,022	

Nội dung, tiêu chí báo cáo	Tổng số	Cán bộ, công chức cấp tỉnh	Cán bộ, công chức cấp tỉnh		Viên chức	Cán bộ, công chức cấp xã	Cán bộ, công chức cấp xã		Viên chức	Ghi chú
			Cán bộ	Công chức			Cán bộ	Công chức		
- Nhân viên	227	10	0	10	157	42	0	42	18	
7b. Chia theo hạng chức danh nghề nghiệp viên chức										
- Hạng I	3		0		0		0	0	3	
- Hạng II	9,239		0		5,092		0	0	4,147	
- Hạng III	25,786		0		6,321		0	0	19,465	
- Hạng IV	19,173		0		880		0	0	18,293	
8. Chia theo yêu cầu vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý										
- Cấp tỉnh	771	155	28	127	616	0	0	0	0	
- Cấp xã (kể cả cán bộ công chức cấp huyện trước sáp nhập)	3,675	0	0	0	0	426	732	131	3,249	

* Số liệu tính tại thời điểm 31/5/2026

** Bao gồm: 1.936 hợp đồng trong chỉ tiêu biên chế viên chức.



TỈNH ỦY LÂM ĐỒNG

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

PHỤ LỤC SỐ 2

**Nội dung, nhiệm vụ thực hiện nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ,
cán bộ người dân tộc thiểu số nhiệm kỳ 2025 - 2030**

(kèm theo Đề án số **05** -ĐA/TU, ngày **13**/8/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy)

STT	Nội dung nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Thời gian hoàn thành
I	Nâng cao nhận thức, tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy, tổ chức đảng			
1	Quán triệt, tuyên truyền triển khai thực hiện Đề án	Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy	Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy, MTTQ và các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh	Quý III/2026 và thường xuyên
2	Xây dựng chương trình tuyên truyền, vận động và giám sát thực hiện Đề án	Đảng ủy Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh	Các cơ quan liên quan	Hoàn thành trong quý III năm 2026 và duy trì hằng năm
II	Thu hút và tạo nguồn cán bộ chất lượng cao; thực hiện tốt cơ chế, chính sách đối với cán bộ			
1	Phát hiện, lựa chọn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số có triển vọng từ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức hiện có nhằm tạo nguồn để đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển, bố trí, sử dụng	Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy	Các cơ quan liên quan	Hằng năm
2	Rà soát, sắp xếp, bố trí đội ngũ cán bộ cấp tỉnh, cấp xã, trong đó có cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số, bảo đảm đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm, phát huy năng lực, sở trường của cán bộ, gắn với tinh giản biên chế	Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các đảng ủy xã, phường, đặc khu	Các cơ quan liên quan	Hằng năm

3	Rà soát các cơ chế, chính sách hiện có để điều chỉnh, bổ sung, trong đó lồng ghép các chính sách đặc thù về phát triển đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số	Đảng ủy UBND tỉnh	Đảng ủy HĐND tỉnh	Năm 2026
4	Xây dựng và triển khai cơ chế khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm	Đảng ủy UBND tỉnh	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Hoàn thành trong năm 2026 và duy trì hằng năm
III	Đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ			
1	Xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện Đề án của các cơ quan, đơn vị, địa phương	Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy	Các cơ quan liên quan	Quý III/2026
2	Xây dựng chương trình, kế hoạch triển khai thực hiện Đề án nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước nhiệm kỳ 2025-2030	Đảng ủy UBND tỉnh	Các cơ quan liên quan	Hoàn thành trong quý III năm 2026
3	Thường xuyên rà soát, bổ sung quy hoạch cấp ủy, lãnh đạo quản lý các cấp nhiệm kỳ 2025 - 2030; 2026 - 2031, nhiệm kỳ 2030 - 2035, 2031 - 2036, bảo đảm tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc theo quy định	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Các cấp ủy trực thuộc	Hằng năm
4	Thực hiện đánh giá cán bộ, công chức, viên chức theo từng quý để làm cơ sở để xem xét đề xuất việc bố trí, sắp xếp cán bộ theo đúng năng lực, sở trường, kinh nghiệm công tác.	Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy	Các cơ quan liên quan	Bắt đầu từ quý III/2026
5	Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, trong đó có đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Đảng ủy UBND tỉnh; Trường Chính trị tỉnh	Hằng năm

6	Rà soát, hoàn thiện tiêu chuẩn, tiêu chí, khung năng lực cho từng vị trí việc làm, cụ thể hóa tiêu chuẩn chức danh đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Đảng ủy UBND tỉnh; các cơ quan liên quan	Hàng năm
IV	Đầu tư, bố trí nguồn lực, đẩy mạnh chuyển đổi số trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ			
1	Bố trí kinh phí phù hợp, thỏa đáng từ ngân sách tỉnh và huy động các nguồn lực hợp pháp khác để thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ	Đảng ủy UBND tỉnh	Đảng ủy HĐND tỉnh	Hàng năm
V	Công tác kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết			
1	- Xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát việc thực hiện Đề án theo từng năm và cả giai đoạn. - Hướng dẫn các cấp ủy, tổ chức đảng, ủy ban kiểm tra các cấp xây dựng, chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát việc triển khai, tổ chức thực hiện Đề án.	Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy	Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các cơ quan liên quan	Theo chương trình kiểm tra, giám sát hàng năm
2	Theo dõi, đôn đốc, sơ kết, tổng kết, báo cáo kết quả thực hiện Đề án	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Các cơ quan, đơn vị liên quan	Báo cáo hàng năm; sơ kết năm 2028; tổng kết năm 2030