

**ĐỀ ÁN**

**Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp  
đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn 2026 - 2030**

**Phần thứ nhất**

**SỰ CẦN THIẾT VÀ CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

**I. Sự cần thiết ban hành Đề án**

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta luôn khẳng định: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng”; công tác cán bộ là khâu “then chốt của then chốt”. Vì vậy, xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ, đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thường xuyên, thận trọng, khoa học, chặt chẽ và hiệu quả.

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng tiếp tục nhấn mạnh nhiệm vụ trọng tâm: “*Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ bảo đảm thực chất, hiệu quả, nhất là công tác thẩm định, đánh giá cán bộ. Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp thật sự có đức, có tài, không ngừng tự đổi mới, ngang tầm nhiệm vụ. Tăng cường kiểm soát quyền lực trong Đảng và Nhà nước; tiếp tục đẩy mạnh đấu tranh phòng, chống tham nhũng, lãng phí, quan liêu, tiêu cực; củng cố niềm tin, sự gắn bó của Nhân dân với Đảng, Nhà nước, chế độ xã hội chủ nghĩa*” và xác định một trong các đột phá chiến lược tập trung vào nội dung then chốt: “*Tập trung chuyển đổi cơ cấu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trình độ cao; đẩy mạnh thu hút và trọng dụng nhân tài; khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung. Đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ, bảo đảm khách quan, dân chủ, thực chất, hiệu quả, nhất là công tác thẩm định, đánh giá cán bộ theo đúng chủ trương “có vào, có ra”, “có lên, có xuống”*”. Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của hệ thống chính trị, nhất là cán bộ cấp chiến lược và cấp cơ sở thật sự tiêu biểu, có tư duy, năng lực quản trị tiên tiến, phù hợp với mô hình tổ chức mới và yêu cầu phát triển bứt phá của đất nước”...

Sau khi thực hiện chủ trương sắp xếp đơn vị hành chính cấp tỉnh, tỉnh Lâm Đồng trở thành địa phương có diện tích tự nhiên lớn nhất cả nước, với quy mô dân số hơn 3,9 triệu người, quy mô kinh tế thuộc nhóm đầu cả nước, có sự đa dạng về

văn hóa - xã hội; mở ra không gian phát triển mới, hội tụ nhiều tiềm năng, thế mạnh của cao nguyên và duyên hải, có điều kiện thuận lợi để phát triển đa ngành, bao gồm du lịch, nông nghiệp công nghệ cao, năng lượng tái tạo và kinh tế biển... Việc hợp nhất không chỉ tạo dư địa phát triển mới mà còn đặt ra yêu cầu rất cao đối với công tác xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh, có khả năng tổ chức thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng - an ninh, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, chính quyền điện tử, đô thị thông minh, giải quyết những vấn đề thực tiễn phát sinh để mô hình chính quyền địa phương 02 cấp vận hành hiệu quả hơn, phục vụ tốt hơn người dân, doanh nghiệp và yêu cầu phát triển nhanh, bền vững của tỉnh trong giai đoạn mới.

Cụ thể hóa các quan điểm, chủ trương của Đảng và Nhà nước về công tác cán bộ; đồng thời, thực hiện một trong các định hướng lớn của tỉnh được nêu trong Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030<sup>1</sup>, trong đó có đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ, nhất là công tác phát hiện, đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ, Ban Thường vụ Tỉnh ủy xây dựng Đề án “*Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ giai đoạn 2026 - 2030*” là hết sức cần thiết.

## II. Căn cứ xây dựng Đề án

- Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy 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.

- Luật Cán bộ, công chức năm 2025; Luật Viên chức năm 2025.

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

- Nghị quyết số 28-NQ/TW, ngày 17/11/2022 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới phương thức lãnh đạo, cầm quyền của Đảng đối với hệ thống chính trị trong giai đoạn mới.

- Quy định số 114-QĐ/TW, ngày 11/7/2023 của Bộ Chính trị về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ.

- Nghị quyết số 57-NQ/TW, ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá, phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia.

---

<sup>1</sup> Tăng cường xây dựng, củng cố tổ chức đảng và chất lượng đội ngũ đảng viên; sắp xếp, tinh gọn tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả gắn với xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tinh gọn, có phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ, đáp ứng yêu cầu trong giai đoạn mới. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực; nâng cao năng lực, cầm quyền của Đảng gắn với nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý của chính quyền; thực hiện tốt Luật Dân chủ ở cơ sở; thắt chặt mối quan hệ mật thiết giữa Đảng, chính quyền với Nhân dân thông qua đổi mới hoạt động của Mặt trận Tổ quốc.

- Nghị định số 179/2024/NĐ-CP, ngày 31/12/2024 của Chính phủ quy định chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trong cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội.

- Chỉ thị số 45-CT/TW, ngày 14/4/2025 của Bộ Chính trị về Đại hội Đảng các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng.

- Nghị định số 170/2025/NĐ-CP, ngày 30/6/2025 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

- Kết luận số 205-KL/TW, ngày 07/11/2025 của Bộ Chính trị về một số giải pháp đột phá trong tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đãi ngộ cán bộ.

- Quy định số 365-QĐ/TW, ngày 30/8/2025 của Bộ Chính trị về tiêu chuẩn chức danh cán bộ thuộc diện Ban Chấp hành Trung ương Đảng, Bộ Chính trị, Ban Bí thư quản lý và khung tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

- Quy định số 377-QĐ/TW, ngày 08/10/2025 của Bộ Chính trị về phân cấp quản lý cán bộ và quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, tạm đình chỉ công tác, cho thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm đối với cán bộ.

- Nghị định số 334/2025/NĐ-CP, ngày 21/12/2025 của Chính phủ quy định tiêu chuẩn chức danh công chức lãnh đạo, quản lý trong cơ quan hành chính nhà nước.

- Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030.

- Chương trình hành động số 15-CT/TU, ngày 28/02/2026 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh trên lĩnh vực công tác tổ chức xây dựng Đảng trong nhiệm kỳ 2025 - 2030.

- 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.

- 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.

### **III. Đối tượng, phạm vi của Đề án**

Đề án tập trung đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh, từ đó xác định quan điểm, mục tiêu, các nhóm nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu để nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong giai đoạn 2026 - 2030.

#### **Phần thứ hai**

### **THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ CÁC CẤP**

#### **I. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh**

### **1. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2025 - 2030: 94 đồng chí**

- Về tỷ lệ cơ cấu độ tuổi: Tuổi trẻ (dưới 42 tuổi): 03 đồng chí, đạt 3,19%; từ 42 đến 52 tuổi: 69 đồng chí, đạt 73,40%; trên 52 tuổi: 22 đồng chí, đạt 23,40%.

- Về tỷ lệ cán bộ nữ: 12 đồng chí, đạt 12,7%.

- Về tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số: 09 đồng chí, đạt 9,57%.

- Về trình độ:

+ Trình độ chuyên môn: Đại học: 21 đồng chí, đạt 22,34%; Thạc sĩ: 70 đồng chí, đạt 74,47%; Tiến sĩ và tương đương: 03 đồng chí, đạt 3,19%.

+ Trình độ lý luận chính trị: 100% có trình độ cao cấp hoặc cử nhân.

+ Trình độ ngoại ngữ, tin học: 100% các đồng chí Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đạt chuẩn về trình độ ngoại ngữ, tin học.

- Về tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ<sup>2</sup>: 04 đồng chí, đạt 4,26%.

### **2. Ban Thường vụ Tỉnh ủy nhiệm kỳ 2025 - 2030: 26 đồng chí**

- Về tỷ lệ cơ cấu độ tuổi: Tuổi trẻ (dưới 42 tuổi): 0 đồng chí, đạt 0%; từ 42 đến 52 tuổi: 14 đồng chí, đạt 53,85%; trên 52 tuổi: 12 đồng chí, đạt 46,15%.

- Về tỷ lệ cán bộ nữ: 02 đồng chí, đạt 7,69%.

- Về tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số: 04 đồng chí, đạt 15,38%.

- Về trình độ:

+ Trình độ chuyên môn: Đại học: 05 đồng chí, đạt 19,23%; Thạc sĩ: 20 đồng chí, đạt 76,92%; Tiến sĩ: 01 đồng chí, đạt 3,85%.

+ Trình độ lý luận chính trị: 100% có trình độ cao cấp hoặc cử nhân.

+ Trình độ ngoại ngữ, tin học: 100% các đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy đạt chuẩn về trình độ ngoại ngữ, tin học.

- Về tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ: 02 đồng chí, đạt 7,69%.

### **3. Cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý (thuộc các sở, ban, ngành): 241 đồng chí**

- Về tỷ lệ cơ cấu độ tuổi: Tuổi trẻ (dưới 42 tuổi): 11 đồng chí, đạt 4,56%; từ 42 đến 52 tuổi: 168 đồng chí, đạt 69,71%; trên 52 tuổi: 62 đồng chí, đạt 24,89%.

- Về tỷ lệ cán bộ nữ: 57 đồng chí, đạt 23,65%.

<sup>2</sup> Theo Chỉ thị số 45-CT/TW, ngày 14/4/2025 của Bộ Chính trị về Đại hội Đảng các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng. Trình độ khoa học công nghệ: (1) Cán bộ có trình độ chuyên môn đại học trở lên liên quan đến khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số; (2) Cán bộ có trình độ chuyên môn đại học chuyên ngành khác và có văn bằng hoặc chứng chỉ đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn (từ 01 năm trở lên) do cơ sở đào tạo có thẩm quyền cấp theo quy định; có ít nhất 02 năm trực tiếp đảm nhiệm công việc trong các dự án, chương trình khoa học, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số của cơ quan, đơn vị, địa phương và có sản phẩm, kết quả cụ thể.

- Về tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số: 12 đồng chí, đạt 4,98%.

- Về trình độ:

+ Trình độ chuyên môn: Đại học: 67 đồng chí, đạt 27,80%; Thạc sĩ: 167 đồng chí, đạt 69,29%; Tiến sĩ: 07 đồng chí, đạt 2,90%.

+ Trình độ lý luận chính trị: 100% có trình độ cao cấp hoặc cử nhân.

+ Trình độ ngoại ngữ, tin học: 100% các đồng chí đạt chuẩn về trình độ ngoại ngữ, tin học.

- Về tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học, kỹ thuật: 28 đồng chí, đạt 11,62%.

#### **4. Cán bộ lãnh đạo quản lý cấp phòng: 927 đồng chí**

- Về tỷ lệ cơ cấu độ tuổi: Tuổi trẻ (dưới 42 tuổi): 157 đồng chí, đạt 16,93%; từ 42 đến 52 tuổi: 557 đồng chí, đạt 60,09%; trên 52 tuổi: 213 đồng chí, đạt 22,98%.

- Về tỷ lệ cán bộ nữ: 225 đồng chí, đạt 24,27%.

- Về tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số: 90 đồng chí, đạt 9,70%.

- Về trình độ:

+ Trình độ chuyên môn: Đại học: 612 đồng chí, đạt 66,02%; trên đại học: 315 đồng chí, đạt 33,98%.

+ Trình độ lý luận chính trị: Trung cấp: 213 đồng chí, đạt 22,98%; Cao cấp, cử nhân: 714 đồng chí, đạt 77,02%.

+ Trình độ ngoại ngữ, tin học: 100% các đồng chí đạt chuẩn về trình độ ngoại ngữ, tin học.

- Về tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ: 69 đồng chí, đạt 7,44%.

\* Nhìn chung, hiện nay tỷ lệ đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh có trình độ trên đại học (Thạc sĩ, Tiến sĩ) tương đối cao (Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đạt tỷ lệ 77,66%, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đạt tỷ lệ 80,77%), bảo đảm tiêu chuẩn chức danh theo quy định của Trung ương, cơ cấu 03 độ tuổi bảo đảm tính kế thừa, ổn định cho bộ máy hành chính địa phương. Tuy nhiên, tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ, cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ còn chưa đạt so với quy định:

+ Cán bộ trẻ ở cấp tỉnh: Tỷ lệ cán bộ trẻ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh 03/94 (đạt 3,19%); không có tỷ lệ cán bộ trẻ trong Ban Thường vụ Tỉnh ủy, tỷ lệ cán bộ trẻ giữ chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý tại các sở, ban, ngành và tương đương 11/241 (đạt 4,56%). Trong khi đó, theo quy định tại Chỉ thị số 45-CT/TW của Bộ Chính trị, tỷ lệ cán bộ trẻ là từ 10% trở lên; Nghị quyết số 26-NQ/TW, tỷ lệ cán bộ trẻ là trên 15% dưới 45 tuổi.

+ Cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ: Tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học,

công nghệ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh có 04/94 đồng chí (đạt 4,26%); Ban Thường vụ Tỉnh ủy có 02/26 đồng chí (đạt 7,69%). Theo Thông báo số 24-TB/CQTTBCĐ, ngày 07/7/2026 về kết luận của đồng chí Tổng Bí thư, Chủ tịch nước Tô Lâm, Trưởng Ban Chỉ đạo Trung ương về phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số "nâng tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ trong cấp ủy từ 5% lên từ 10% - 15%".

## **II. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã**

### **1. Ban Chấp hành Đảng bộ xã nhiệm kỳ 2025 - 2030: 2.675 đồng chí**

- Về tỷ lệ cơ cấu độ tuổi: Tuổi trẻ (dưới 42 tuổi): 753 đồng chí, đạt 28,14%; từ 42 đến 52 tuổi: 1.580 đồng chí, đạt 59,06%; trên 52 tuổi: 342 đồng chí, đạt 12,78%.

- Về tỷ lệ cán bộ nữ: 795 đồng chí, đạt 29,71%.

- Về tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số: 273 đồng chí, đạt 10,21%.

- Về trình độ:

+ Trình độ chuyên môn: Cao đẳng: 16 đồng chí, đạt 0,60%; Đại học: 1.958 đồng chí, đạt 73,20%; Thạc sĩ: 682 đồng chí, đạt 25,50%; Tiến sĩ: 01 đồng chí, đạt 0,04%.

+ Trình độ lý luận chính trị: Sơ cấp: 16 đồng chí, đạt 0,60%; Trung cấp: 1.427 đồng chí, đạt 53,35%; Cao cấp: 1.214 đồng chí, đạt 45,38%.

+ Trình độ ngoại ngữ, tin học: Trên 90% các đồng chí Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ xã đạt chuẩn về trình độ ngoại ngữ, tin học.

- Về tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ: 82 đồng chí, đạt 3,07%.

### **2. Ban Thường vụ Đảng ủy xã nhiệm kỳ 2025 - 2030: 1.241 đồng chí**

- Về tỷ lệ cơ cấu độ tuổi: Tuổi trẻ (dưới 42 tuổi): 176 đồng chí, đạt 14,18%; từ 42 đến 52 tuổi: 928 đồng chí, đạt 74,78%; trên 52 tuổi: 137 đồng chí, đạt 11,04%.

- Về tỷ lệ cán bộ nữ: 229 đồng chí, đạt 18,45%.

- Về tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số: 91 đồng chí, đạt 7,33%.

- Về trình độ:

+ Trình độ chuyên môn: Đại học: 511 đồng chí, đạt 41,18%; Thạc sĩ: 729 đồng chí, đạt 58,74%; Tiến sĩ: 01 đồng chí, đạt 0,08%.

+ Trình độ lý luận chính trị: Trung cấp: 255 đồng chí, đạt 20,55%; Cao cấp: 986 đồng chí, đạt 79,45%.

+ Trình độ ngoại ngữ, tin học: 100% các đồng chí Ủy viên Ban Thường vụ Đảng ủy xã đạt chuẩn về trình độ ngoại ngữ, tin học.

- Về tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ: 34 đồng chí, đạt 2,74%.

### **3. Cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã: 369 đồng chí**

- Về tỷ lệ cơ cấu độ tuổi: Tuổi trẻ (dưới 42 tuổi): 45 đồng chí, đạt 12,20%; từ 42 đến 52 tuổi: 245 đồng chí, đạt 66,40%; trên 52 tuổi: 79 đồng chí, đạt 21,41%.

- Về tỷ lệ cán bộ nữ: 71 đồng chí, đạt 19,24%.

- Về tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số: 27 đồng chí, đạt 7,31%.

- Về trình độ:

+ Trình độ chuyên môn: Đại học: 211 đồng chí, đạt 57,18%; Thạc sĩ: 158 đồng chí, đạt 42,82%; Tiến sĩ: 0 đồng chí, đạt 0%.

+ Trình độ lý luận chính trị: 100% có trình độ cao cấp hoặc cử nhân.

+ Trình độ ngoại ngữ, tin học: 100% các đồng chí lãnh đạo chủ chốt cấp xã đạt chuẩn về trình độ ngoại ngữ, tin học.

- Về tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ: 13 đồng chí, đạt 3,52%.

### **4. Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng: 4.142 đồng chí**

- Về tỷ lệ cơ cấu độ tuổi: Tuổi trẻ (dưới 42 tuổi): 1.531 đồng chí, đạt 36,39%; từ 42 đến 52 tuổi: 1.953 đồng chí, đạt 47,15%; trên 52 tuổi: 658 đồng chí, đạt 15,89%.

- Về tỷ lệ cán bộ nữ: 1.394 đồng chí, đạt 33,66%.

- Về tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số: 377 đồng chí, đạt 9,10%.

- Về trình độ:

+ Trình độ chuyên môn: Đại học: 2.752 đồng chí, đạt 66,44%; Thạc sĩ: 1.390 đồng chí, đạt 33,56%; Tiến sĩ: 0 đồng chí, đạt 0%.

+ Trình độ lý luận chính trị: Trung cấp: 3.117 đồng chí, đạt 75,25%; Cao cấp, cử nhân: 1.025 đồng chí, đạt 24,75%.

+ Trình độ ngoại ngữ, tin học: 100% các đồng chí lãnh đạo, quản lý cấp phòng đạt chuẩn về trình độ ngoại ngữ, tin học.

- Về tỷ lệ cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ: 134 đồng chí, đạt 3,24%.

\* Nhìn chung, hiện nay tỷ lệ đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp xã có trình độ đại học, sau đại học, lý luận chính trị được nâng cao, tỷ lệ cán bộ trẻ, nữ tham gia ban chấp hành đảng bộ, ban thường vụ, giữ chức vụ lãnh đạo quản lý cấp phòng đảm bảo theo quy định. Tuy nhiên, tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ khoa học, công nghệ còn chưa đạt so với quy định (Ban Chấp hành Đảng bộ xã 82/2.657 (đạt 3,09%), Ban Thường vụ cấp ủy cấp xã có 34/1.241 (đạt 2,74%), cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã có 13/369 (đạt 3,52%), cán bộ lãnh đạo quản lý cấp phòng cấp xã 134/4.142 (đạt 3,24%).

### **5. Về bố trí một số chức danh lãnh đạo, quản lý cấp xã không phải là người địa phương**

Thực hiện Chỉ thị số 45-CT/TW, ngày 14/4/2025 của Bộ Chính trị về đại hội đảng bộ các cấp tiến tới Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng, có nêu: “Cơ bản thực hiện chủ trương bố trí bí thư cấp ủy cấp tỉnh không là người địa phương gắn với việc sử dụng, bố trí hài hoà nguồn cán bộ tại chỗ trong quy hoạch; *phấn đấu cơ bản hoàn thành ở cấp xã và khuyến khích thực hiện đối với các chức danh khác*”; Kết luận số 210-KL/TW, ngày 12/11/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng, hoàn thiện tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị trong thời gian tới, có nêu: “*Tiếp tục thực hiện quyết liệt, đồng bộ, hiệu quả việc bố trí chức danh bí thư cấp ủy, chủ tịch ủy ban nhân dân... không phải là người địa phương*”.

Từ đầu nhiệm kỳ 2025 - 2030 đến nay, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã tập trung chỉ đạo, triển khai thực hiện cơ bản đồng bộ việc bố trí một số chức danh lãnh đạo, quản lý cấp xã không là người địa phương theo tinh thần chỉ đạo của Trung ương và phù hợp với tình hình thực tiễn của tỉnh, hiện có 121/124 bí thư kiêm chủ tịch HĐND xã, phường; 03/124 phó bí thư kiêm chủ tịch HĐND xã, phường, đặc khu; chủ tịch UBND xã hiện nay có 05/124 xã là người địa phương (Vĩnh Hảo, Liên Hương, Bắc Bình, Tuyên Quang, Đặc khu Phú Quý). Ngoài ra, để chuẩn bị một bước về nhân sự thay thế chủ tịch HĐND cấp xã khi có yêu cầu sắp xếp, bố trí công tác cán bộ tại các xã, phường, đặc khu, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã lãnh đạo, chỉ đạo Thường trực cấp ủy tại các xã, phường, đặc khu đều ứng cử và trúng cử đại biểu HĐND cấp xã, nhiệm kỳ 2026 - 2031.

## **III. Đánh giá chung**

### **1. Ưu điểm**

Sau khi hợp nhất, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, UBND tỉnh luôn quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp trong hệ thống chính trị, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, cấp xã có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất đạo đức tốt, tận tụy, gương mẫu, tinh thông, bảo đảm tiêu chuẩn theo quy định, có năng lực công tác đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Việc rà soát, lựa chọn, bố trí cán bộ lãnh đạo quản lý được thực theo đúng quy định, quy trình, dân chủ, công khai, minh bạch theo hướng tinh gọn, đánh giá đúng năng lực, sở trường, ưu tiên cán bộ có phẩm chất, uy tín, được tập thể tín nhiệm; đồng thời, tiến hành điều động, phân công lại nhiệm vụ phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ.

Công tác đánh giá, xếp loại chất lượng có nhiều đổi mới, các tiêu chí đánh giá được xây dựng cụ thể, có tính định lượng, trong đó xác định khối lượng, tiến độ hoàn thành và hiệu quả công việc được giao, lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao để đánh giá cán bộ.

Công tác quy hoạch cấp ủy, ban thường vụ cấp ủy, cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025, nhiệm kỳ 2025 - 2030 ngày càng được nâng lên, đảm bảo cơ cấu, tỷ lệ và số lượng đúng quy trình, quy định, gắn công tác quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng. Nhờ vậy, đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp hầu hết là những đồng chí có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, có đủ phẩm chất, năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

## **2. Hạn chế, nguyên nhân**

### **2.1. Hạn chế**

Một số địa phương, cơ quan, đơn vị hiện có số lượng cấp phó, số lượng quy hoạch các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý nhiều hơn so với quy định, phát sinh những khó khăn, bất cập trong lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành và xây dựng đội ngũ cán bộ; một số nơi xảy ra tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ, chưa đảm bảo tỷ lệ cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, cán bộ có chuyên môn ở cơ sở trong một số lĩnh vực quản lý (tài chính, nông nghiệp, kinh tế, đất đai, hạ tầng đô thị).

Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức chưa đồng đều, nhất là ở cấp xã; một bộ phận còn hạn chế về năng lực chuyên môn, kỹ năng xử lý công việc, chậm thích ứng với mô hình mới phân cấp mạnh với nhiều nhiệm vụ được giao. Nhận thức và hành động trong việc chuyển phương thức phục vụ từ hành chính quản lý sang hành chính phục vụ, kiến tạo phát triển vì lợi ích chung tại nhiều cơ quan, đơn vị còn hạn chế.

Tư tưởng, tâm lý của một bộ phận cán bộ chưa thật sự yên tâm công tác, băn khoăn về vị trí, chức danh mới. Năng lực quản lý, điều hành của một số cán bộ còn hạn chế, nhất là trong xử lý công việc phát sinh trên phạm vi rộng hơn và trong ứng dụng chuyển đổi số.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ở một số nơi còn nặng về hình thức; nội dung chương trình chưa thật sự sát với yêu cầu thực tiễn, tính ứng dụng và hội nhập quốc tế chưa cao, đôi lúc chưa bám sát vào thế mạnh của địa phương và chưa có tầm nhìn chiến lược dài hạn.

### **2.2. Nguyên nhân**

Nhận thức của một số cấp ủy, tổ chức đảng về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nhất là đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý có bản lĩnh chính trị vững vàng, đủ phẩm chất, năng lực, tính hành động cao và khát vọng cống hiến, có uy tín ngang tầm nhiệm vụ chưa đầy đủ, sâu sắc; chưa chú trọng công tác tạo nguồn, quy hoạch cán bộ, chưa mạnh dạn xem xét bố trí vào các chức danh lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ trẻ.

Hệ thống các văn bản quy chế, quy định, hướng dẫn về công tác cán bộ còn đang trong quá trình điều chỉnh, sửa đổi chưa đồng bộ, do vậy việc tổ chức thực hiện còn chưa thống nhất.

Nguồn lực đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng và thu hút nhân lực chất lượng cao còn hạn chế; mức hỗ trợ học tập, trợ cấp đi học, chính sách khen thưởng thành tích học tập chưa đủ sức hấp dẫn, chưa tạo được động lực mạnh để thu hút đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học, cán bộ quản lý, kỹ thuật giỏi và người có trình độ chuyên môn cao đến công tác, làm việc lâu dài tại địa phương.

### **Phần thứ ba**

## **QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU**

### **I. Quan điểm, mục tiêu**

#### **1. Quan điểm**

Thực hiện nghiêm, nhất quán quan điểm Đảng lãnh đạo trực tiếp, toàn diện công tác cán bộ và quản lý thống nhất đội ngũ cán bộ theo nguyên tắc tập trung dân chủ. Chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương đi đôi với hoàn thiện các quy định, tạo môi trường, điều kiện để thúc đẩy đổi mới, phát huy tinh thần sáng tạo và bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đột phá vì lợi ích chung.

Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là cán bộ cấp cơ sở “gọn về tổ chức, tinh về chất lượng, mạnh về năng lực, chuẩn về phẩm chất, hiệu quả trong thực thi nhiệm vụ”. Tập trung cơ cấu lại đội ngũ cán bộ theo vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh, năng lực thực tiễn, phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, thành thạo về kỹ năng, có năng lực thực tiễn, quyết liệt trong hành động, am hiểu về công tác xây dựng Đảng, quản lý nhà nước, khoa học, công nghệ và chuyển đổi số, lấy hiệu quả công việc làm thước đo, gắn với yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới; lựa chọn, đào tạo, bố trí, sử dụng, đánh giá đúng cán bộ; đãi ngộ tương xứng với kết quả công việc; 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. Đồng thời, cần có cơ chế phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng cán bộ có phẩm chất, năng lực nổi trội; tạo môi trường, động lực để cán bộ đổi mới, sáng tạo, dấn thân, cống hiến, dám chịu trách nhiệm, tận tụy phục vụ Nhân dân.

Xây dựng và tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý đảm bảo có năng lực chuyên môn, tư duy chiến lược và kỹ năng quản trị hiện đại, phù hợp với chức danh, chức vụ đảm nhiệm, có tư duy hệ thống, tầm nhìn dài hạn, khả năng dự báo xu hướng và nhận diện cơ hội, thách thức trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng; có năng lực lãnh đạo, quản trị tiên tiến, khả năng dẫn dắt, xoay chuyển, xử lý những vấn đề lớn, có tính liên ngành, liên vùng; xử lý biến động, khủng hoảng, việc khó, phức tạp, nút thắt, điểm nghẽn, tồn đọng đan xen, phát sinh trong thực tiễn. Cán bộ lãnh đạo quản lý cấp cơ sở có chuyên môn đào tạo, trình độ lý luận chính trị phù hợp chức danh, chức vụ đảm nhiệm; có phẩm chất chính trị, năng lực thực thi, kỹ năng lãnh đạo, điều hành, bám sát cơ sở, tiếp xúc, đối thoại, vận động, nắm bắt tâm tư, nguyện vọng

của Nhân dân và có uy tín với Đảng, với Nhân dân; xử lý trực tiếp, hiệu quả các nhiệm vụ, công việc thuộc lĩnh vực được giao, chuyển mạnh từ thừa hành hành chính sang quản trị địa bàn toàn diện.

## **2. Mục tiêu**

### **2.1. Mục tiêu tổng quát**

Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2026 - 2030 có tư tưởng chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức, lối sống trong sáng, gương mẫu, có năng lực chuyên môn, tư duy chiến lược và kỹ năng quản trị hiện đại, phù hợp với chức danh, chức vụ đảm nhiệm, có tư duy hệ thống, tầm nhìn dài hạn, khả năng dự báo xu hướng và nhận diện cơ hội, thách thức trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng, đảm bảo vận hành chính quyền địa phương 2 cấp hiệu lực, hiệu quả gắn với mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, bảo đảm tính kế thừa, chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, đủ sức lãnh đạo tạo đột phá để phát triển nhanh, bền vững.

### **2.2. Mục tiêu cụ thể**

#### **2.2.1. Giai đoạn 2026 - 2030**

##### **\* Đối với cấp tỉnh**

(1) Thực hiện sắp xếp, có lộ trình chuyển tiếp hợp lý, giảm dần số lượng cấp phó<sup>3</sup> hiện nay để đến hết năm 2030 số lượng cấp phó của cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị thực hiện đúng định hướng, quy định của Bộ Chính trị.

(2) Phân đầu tỷ lệ cán bộ trẻ (dưới 42 tuổi) được quy hoạch cấp ủy và các chức danh lãnh đạo, quản lý đạt từ 15% trở lên.

(3) Phân đầu tỷ lệ cán bộ nữ tham gia cấp ủy đạt từ 15% trở lên và có cán bộ nữ tham gia Ban Thường vụ cấp ủy. Tỷ lệ cán bộ nữ được quy hoạch cấp ủy và các chức danh lãnh đạo, quản lý đạt từ 25% trở lên.

(4) Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ khoa học, công nghệ đạt từ 10% - 15%.

(5) Phân đầu tỷ lệ cán bộ là người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý hoặc được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý phù hợp với đặc điểm, cơ cấu dân tộc và điều kiện tình hình thực tiễn của tỉnh.

(6) Phân đầu từ 25% - 35% cán bộ lãnh đạo, quản lý đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

---

<sup>3</sup> Thực hiện theo Kết luận 187-KL/TW, ngày 29/8/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về định hướng số lượng cấp phó của cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị.

*\* Đối với cấp xã*

(1) 100% cán bộ chủ chốt cấp xã sử dụng thành thạo các nền tảng điều hành trực tuyến, các phần mềm quản lý của Trung ương, của tỉnh. Phần đầu tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ khoa học, công nghệ đạt từ 10% - 15%.

(2) 100% Bí thư cấp ủy, Chủ tịch Ủy ban nhân dân, Chủ nhiệm Ủy ban kiểm tra cấp xã không là người địa phương.

(3) Đảm bảo tỷ lệ cán bộ trẻ (dưới 42 tuổi) tham gia cấp ủy theo quy định và có cán bộ trẻ trong ban thường vụ cấp ủy cơ sở. Tỷ lệ cán bộ trẻ được quy hoạch cấp ủy và các chức danh lãnh đạo, quản lý đạt từ 15% trở lên.

(4) Đảm bảo tỷ lệ nữ trong cấp ủy từ 15% trở lên theo tinh thần Chỉ thị số 45-CT/TW, ngày 14/4/2025 của Bộ Chính trị và phần đầu duy trì tỷ lệ nữ trong cấp ủy như đầu nhiệm kỳ 2025 - 2030. Đảm bảo tỷ lệ cán bộ nữ trong ban thường vụ cấp ủy cơ sở từ 15% trở lên. Tỷ lệ cán bộ nữ được quy hoạch cấp ủy và các chức danh lãnh đạo từ 20 - 25%.

(5) Phần đầu tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia cấp ủy cơ sở phù hợp tình hình thực tiễn của địa phương.

2.2.2. *Đến năm 2030:* Cơ bản hoàn thành các mục tiêu đề ra, xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đủ phẩm chất, năng lực, ngang tầm nhiệm vụ, chuyên nghiệp, có chất lượng cao, số lượng, cơ cấu hợp lý, bảo đảm sự chuyển giao thế hệ một cách vững vàng.

### **III. Nhiệm vụ, giải pháp**

#### ***1. Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ***

Nâng cao trách nhiệm của các cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong thực hiện nghiêm, đồng bộ, quyết liệt, có hiệu quả các chủ trương, nghị quyết của Đảng về công tác cán bộ. Xác định xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu, là công việc hệ trọng của Đảng, phải được tiến hành thận trọng, thường xuyên, có hiệu quả. Các cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị, trước hết là người đứng đầu chủ động xây dựng kế hoạch, chương trình hành động cụ thể, sát đúng, toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm với quyết tâm chính trị cao, nỗ lực lớn, hành động quyết liệt, thực hiện có hiệu quả các giải pháp xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý tại cơ quan, đơn vị, địa phương.

#### ***2. Sửa đổi, bổ sung và ban hành mới các quy định về công tác cán bộ, tạo sự đồng bộ, liên thông và thống nhất***

Tập trung, ưu tiên rà soát, hoàn thiện, chuẩn hóa, đồng bộ và thực hiện nghiêm các quy chế, quy định, quy trình về công tác cán bộ, bảo đảm tính thống nhất, chặt chẽ giữa các khâu trong tổ chức thực hiện: (1) Quy chế làm việc của Ban Chấp hành

Đảng bộ tỉnh, Ban Thường vụ và Thường trực Tỉnh ủy, nhiệm kỳ 2025 - 2030; (2) Quy định phân cấp quản lý cán bộ và quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, tạm đình chỉ công tác, cho thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm đối với cán bộ; (3) Quy định tiêu chuẩn chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; (4) Quy định về luân chuyển cán bộ; (5) Quy định về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

### ***3. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả các khâu của công tác cán bộ***

#### ***3.1. Đổi mới công tác tuyển dụng cán bộ, thu hút, trọng dụng người có tài năng***

Đổi mới công tác tuyển chọn, bố trí và sử dụng cán bộ theo nguyên tắc “*đúng người - đúng việc - đúng địa bàn*”, hướng tới mục tiêu nâng cao năng lực quản trị địa phương đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và vận hành chính quyền địa phương 2 cấp hiệu lực, hiệu quả. Tiếp tục rà soát việc sắp xếp, bố trí cán bộ; khắc phục tình trạng “*thừa người quen việc cũ nhưng thiếu người làm việc mới*”.

Xây dựng Nghị quyết về Chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng, nhất là các ngành, lĩnh vực mũi nhọn phục vụ cho phát triển nhanh, bền vững.

#### ***3.2. Nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ***

Thường xuyên rà soát, đánh giá cán bộ để phát hiện những người có phẩm chất chính trị, có bản lĩnh, tư duy, năng lực nổi trội; có uy tín cao, có kết quả, sản phẩm công tác vượt trội để bổ sung vào quy hoạch, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Hoàn thiện cơ chế đánh giá cán bộ theo hướng thực chất, lấy kết quả sản phẩm công việc và sự hài lòng của người dân làm thước đo, xây dựng hệ thống đánh giá đa chiều, định lượng hóa phù hợp với từng chức danh, đổi mới quy trình đánh giá công khai và gắn kết quả đánh giá với công tác quy hoạch, bố trí nhân sự. Tập trung vào bốn nhóm chỉ số (KPI): (i) Kết quả thực hiện nhiệm vụ (KPI); (ii) Chất lượng phục vụ người dân và doanh nghiệp; (iii) Năng lực phối hợp liên ngành; (iv) Kỷ luật, kỷ cương, liêm chính, công vụ theo Kết luận số 198-KL/TW, ngày 08/10/2025 của Bộ Chính trị về chủ trương đánh giá đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị.

#### ***3.3. Về công tác quy hoạch cán bộ***

Các cấp ủy rà soát quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025 - 2030, xây dựng quy hoạch nhiệm kỳ 2030 - 2035 đảm bảo số lượng, chất lượng. Trên cơ sở đó, xây dựng và triển khai tốt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ được quy hoạch. Xem xét quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý đối với cán bộ, công chức, viên chức có thành tích đặc biệt xuất sắc, vượt trội, có sản phẩm cụ thể mang lại hiệu quả cao, đóng góp quan trọng cho sự phát triển của địa phương mà không nhất thiết bảo đảm điều kiện theo quy định.

### 3.4. Về công tác luân chuyển cán bộ

Luân chuyển từ cấp trên xuống cấp dưới, từ cấp dưới lên cấp trên, từ địa phương này sang địa phương khác; giữa các cơ quan, tổ chức cùng cấp trong hệ thống chính trị. Tăng cường cán bộ cho những nơi khó khăn, có nhu cầu, khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu. Kết hợp các hình thức luân chuyển với thực hiện cơ chế tập sự lãnh đạo, quản lý, tạo điều kiện cho cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ trong diện quy hoạch được thử thách, rèn luyện, bồi dưỡng trong thực tiễn, giúp cán bộ luân chuyển bổ sung những thiếu hụt về kiến thức, năng lực, kinh nghiệm, phong cách sống, gần gũi, sâu sát cơ sở và kỹ năng công tác đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới.

Xem xét điều động, luân chuyển cán bộ trẻ, được đào tạo cơ bản, có phẩm chất, năng lực ở các cơ quan, địa phương, đơn vị nhưng chưa kinh qua thực tiễn ở địa phương để nâng cao kiến thức, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, nhất là ở cấp xã, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp.

### 3.5. Công tác đào tạo, bồi dưỡng

Đa dạng hóa phương pháp, nội dung và hình thức đào tạo các chuyên gia, cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc lĩnh vực tỉnh có thế mạnh (*du lịch, nông nghiệp công nghệ cao, năng lượng*) và các nhóm ngành xã hội đang thiếu hụt (*pháp lý, quy hoạch xây dựng, y tế, tư vấn dự án, ...*); đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp theo hướng thiết thực, thường xuyên, quản trị hiện đại.

Tập trung đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng số cho cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp, kiến thức về khoa học, công nghệ, đổi mới, sáng tạo, ứng dụng hiệu quả các nền tảng số vào thực thi nhiệm vụ để phục vụ người dân, doanh nghiệp tốt hơn.

### 3.6. Về công tác bố trí, sử dụng, giới thiệu cán bộ ứng cử, bổ nhiệm

Tiến hành đánh giá kỹ lưỡng, toàn diện đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện nay và đội ngũ cán bộ được phê duyệt quy hoạch các chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý theo các tiêu chí như: rà soát, đánh giá, điều chỉnh việc sắp xếp, bố trí cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh, cấp xã nhằm khắc phục triệt để những tồn tại, bất cập trong việc bố trí đội ngũ cán bộ hiện nay (bố trí cán bộ ở khối đảng, Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức đoàn thể và khối chính quyền; nhất là việc bố trí cán bộ cấp xã ở những nơi là trung tâm đô thị, kinh tế phát triển với những nơi chủ yếu sản xuất nông nghiệp, có nhiều khó khăn, vùng sâu, vùng xa, kinh tế chậm phát triển; bố trí cán bộ không đúng chuyên môn đào tạo, bố trí cán bộ “ngồi không đúng chỗ”, không đáp ứng yêu cầu công việc...); bảo đảm có sự cân đối, hài hòa về đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giữa các địa bàn, lĩnh vực công tác, nhất là ở cấp cơ sở; tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ cấp tỉnh, cấp cơ sở ngang tầm nhiệm vụ theo kết luận của Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

Kịp thời phát hiện những cán bộ có phẩm chất chính trị, tư duy, năng lực quản trị tiên tiến, vượt trội; có uy tín cao, có kết quả, sản phẩm công tác nổi trội để tăng cường, bổ sung vào các cơ quan lãnh đạo ở các cơ quan, địa phương, đơn vị. Đồng thời, kiên quyết miễn nhiệm, cho từ chức, thôi giữ chức vụ, thay thế những cán bộ thực hiện nhiệm vụ có kết quả yếu kém, không hoàn thành nhiệm vụ được giao, né tránh, đùn đẩy, sợ trách nhiệm... mà không cần phải chờ hết năm, hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm.

Siết chặt kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ ở cấp cơ sở, phòng ngừa vi phạm từ sớm, từ xa. Ngăn chặn việc buông lỏng kiểm soát quyền lực, nể nang, cục bộ, cảm tính trong đánh giá, quy hoạch, bố trí, đề bạt và phân công công việc. Thực hiện nghiêm túc các quy định của Đảng về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; tập trung vào các khâu dễ phát sinh tiêu cực như nhận xét, đánh giá; quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm; điều động, luân chuyển; thi đua, khen thưởng.

Tiếp tục thực hiện, đồng bộ, quyết liệt, hiệu quả việc bố trí chức danh bí thư cấp ủy, chủ tịch ủy ban nhân dân, chủ nhiệm ủy ban kiểm tra,... không là người địa phương.

### *3.7. Chăm lo chế độ, chính sách và môi trường làm việc*

Rà soát lại các chính sách hiện có đang áp dụng trên địa bàn tỉnh, điều chỉnh, bổ sung phù hợp với đặc thù, tình hình của tỉnh.

Cải thiện môi trường làm việc, đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, ứng dụng mạnh mẽ chuyển đổi số giúp cán bộ làm việc thuận tiện và hiệu quả hơn. Có chính sách hỗ trợ đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ổn định cuộc sống, an tâm công tác.

## **Phần thứ tư**

## **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

### **I. Tiến độ thực hiện**

1. Đề án được thực hiện trong giai đoạn từ năm 2026 đến năm 2030 (*có bản phụ lục phân công nhiệm vụ kèm theo*)

2. Tổ chức sơ kết Đề án vào Quý II năm 2028; tổng kết vào Quý III năm 2030 để đánh giá những ưu điểm, hạn chế, khuyết điểm trong quá trình thực hiện, đề ra giải pháp tổ chức thực hiện trong các năm tiếp theo.

### **II. Phân công trách nhiệm thực hiện Đề án**

#### **1. Ban Tổ chức Tỉnh ủy**

- Tham mưu cho Ban Thường vụ Tỉnh ủy:

+ Rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031 và xây dựng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2030 - 2035, 2031 - 2036, trong đó tập trung

đến các mục tiêu về tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ có trình độ khoa học, công nghệ đưa vào quy hoạch để tạo nguồn cán bộ.

+ Tham mưu công tác luân chuyển, điều động cán bộ giai đoạn 2026 - 2030 và hằng năm.

+ Triển khai thực hiện hiệu quả Nghị quyết về đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng đến năm 2030, định hướng đến năm 2035.

+ Rà soát, tham mưu sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế các quy định về công tác cán bộ cho phù hợp với các quy định của Trung ương và tình hình thực tiễn tại địa phương.

+ Tham mưu đánh giá, xếp loại cán bộ hằng quý của các cơ quan, đơn vị, báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy, 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.

- Theo dõi, đôn đốc, tổng hợp tình hình, kết quả thực hiện Đề án. Định kỳ báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy về kết quả thực hiện và tham mưu sơ kết, tổng kết việc thực hiện theo quy định.

2. Các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy căn cứ chức năng, nhiệm vụ chủ trì, phối hợp thực hiện tuyên truyền, phổ biến, quán triệt, kiểm tra, giám sát việc thực hiện Đề án.

### **3. Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy**

Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan để 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.

### **4. Trường Chính trị tỉnh**

Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp theo yêu cầu của Đề án.

### **5. Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh**

Chỉ đạo Ủy ban nhân dân tỉnh xây dựng 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 nhà nước, 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 chất lượng đội ngũ cán bộ khối nhà nước các cấp, định kỳ báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy kết quả tổ chức thực hiện Đề án; tham mưu ban hành chính sách đặc thù xây dựng đội ngũ trí thức và thu hút, trọng dụng nhân tài.

6. Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh, Đảng ủy Hội đồng nhân dân tỉnh, Đảng ủy Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo các đơn vị trực thuộc chủ động

xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể và giám sát việc thực hiện các chủ trương, chính sách liên quan đến Đề án.

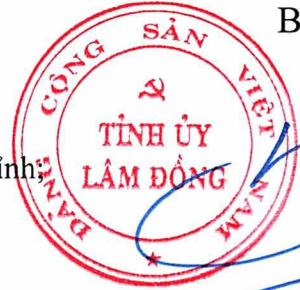
### **7. Đảng ủy các xã, phường, đặc khu, Công an, Quân sự**

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, địa phương. Định kỳ hàng năm đánh giá, sơ kết, rút kinh nghiệm công tác chỉ đạo và kết quả thực hiện, báo cáo kết quả với Ban Thường vụ Tỉnh ủy. *nm*

#### **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;
- Các sở, ban, ngành, Mặt trận, tổ chức CT-XH 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**



**PHỤ LỤC**

**Nội dung thực hiện nhiệm vụ Đề án nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp  
đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn phát triển mới**  
(kèm theo Đề án số 02 -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 THỰC HIỆN                                                    |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| I   | Xây dựng kế hoạch, chương trình hành động thực hiện Đề án                                                                                                                             | Đảng ủy UBND tỉnh và các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy | Các cơ quan liên quan                                      | Hoàn thành trong Quý III/2026                                          |
| II  | Quản triệt, tuyên truyền thực hiện các nội dung của Đề án                                                                                                                             | Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy                   | Các cơ quan liên quan                                      | Quý III/2026                                                           |
| III | <b>Công tác cán bộ</b>                                                                                                                                                                |                                                     |                                                            |                                                                        |
| 1   | <b>Công tác đánh giá cán bộ</b>                                                                                                                                                       |                                                     |                                                            |                                                                        |
| 1.1 | Rà soát, bổ sung, điều chỉnh bộ tiêu chí đánh giá tập thể, cá nhân phù hợp với đặc điểm, tình hình địa phương, cơ quan, đơn vị và vị trí công tác của cán bộ.                         | Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy                      | Các cơ quan liên quan                                      | Theo hướng dẫn của Trung ương và căn cứ tình hình thực tiễn địa phương |
| 1.2 | Thực hiện đánh giá cán bộ, công chức, viên chức theo từng quý để làm cơ sở 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                                                |
| 2   | <b>Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ</b>                                                                                                                                             |                                                     |                                                            |                                                                        |
| 2.1 | Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hàng năm; chương trình, nội dung và kế hoạch mở các lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới.                                                        | Ban Tổ chức Tỉnh ủy                                 | Đảng ủy UBND tỉnh, Trường Chính trị, các cơ quan liên quan | Tháng 01 hàng năm                                                      |
| 2.2 | Xây dựng và trình Hội đồng nhân dân tỉnh ban hành Nghị quyết quy định hỗ trợ và mức chi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng. | Đảng ủy UBND tỉnh                                   | Các cơ quan liên quan                                      | Quý III/2026                                                           |

| STT       | NỘI DUNG, NHIỆM VỤ                                                                                                                                                                                 | CƠ QUAN CHỦ TRÌ         | CƠ QUAN PHỐI HỢP                                      | THỜI GIAN THỰC HIỆN                                           |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| <b>3</b>  | <b>Công tác quy hoạch, luân chuyển, điều động, biệt phái cán bộ</b>                                                                                                                                |                         |                                                       |                                                               |
| 3.1       | Rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2025 - 2030, 2026 - 2031 và xây dựng quy hoạch cán bộ nhiệm kỳ 2030 - 2035, 2031 - 2036.                                                                | Ban Tổ chức Tỉnh ủy     | Các cơ quan liên quan                                 | Quý III/2026                                                  |
| 3.2       | Tham mưu thực hiện luân chuyển, điều động, biệt phái cán bộ giai đoạn 2026 - 2030 và hằng năm.                                                                                                     | Ban Tổ chức Tỉnh ủy     | Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy, các cơ quan liên quan | Thực hiện thường xuyên                                        |
| <b>4</b>  | <b>Công tác thu hút tạo nguồn cán bộ</b>                                                                                                                                                           |                         |                                                       |                                                               |
| *         | Xây dựng và trình Hội đồng nhân dân tỉnh ban hành Nghị quyết Quy định về chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc tại tỉnh Lâm Đồng; tham mưu bố trí kinh phí để thực hiện Đề án. | Đảng ủy UBND tỉnh       | Các cơ quan liên quan                                 | Quý III/2026                                                  |
| <b>5</b>  | <b>Sửa đổi, bổ sung các quy định về công tác cán bộ</b>                                                                                                                                            |                         |                                                       |                                                               |
| *         | Rà soát, tham mưu sửa đổi, bổ sung hoặc thay thế các quy định về công tác cán bộ cho phù hợp với các quy định của Trung ương và tình hình thực tiễn tại địa phương.                                | Ban Tổ chức Tỉnh ủy     | Các cơ quan liên quan                                 | Sau khi có hướng dẫn của Trung ương và thực hiện thường xuyên |
| <b>IV</b> | <b>Công tác kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết</b>                                                                                                                                               |                         |                                                       |                                                               |
| 1         | Xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát việc thực hiện Đề án theo từng năm và cả giai đoạn.                                                                                                           | Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy | Các cơ quan liên quan                                 | Thực hiện theo kế hoạch                                       |
| 2         | Định kỳ báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy về kết quả thực hiện và tham mưu sơ kết, tổng kết việc thực hiện theo quy định.                                                                              | Ban Tổ chức Tỉnh ủy     | Các cơ quan liên quan                                 | Tổ chức sơ kết vào Quý II/2028; tổng kết vào Quý III/2030     |