

NGHỊ QUYẾT

**về đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực
tỉnh Lâm Đồng đến năm 2030, định hướng đến năm 2035**

**I. KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG,
PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC**

Tỉnh Lâm Đồng có diện tích tự nhiên 24.233,07 km², dân số hơn 3,9 triệu người, có không gian phát triển rộng lớn, hội tụ sức mạnh của cao nguyên trù phú và vùng duyên hải năng động, giàu tiềm năng, có lợi thế nổi trội, khác biệt về du lịch, năng lượng tái tạo và khai thác, chế biến khoáng sản bô xít, titan...

Trong những năm qua, được sự quan tâm chỉ đạo của Trung ương Đảng, Chính phủ và sự lãnh đạo, chỉ đạo trực tiếp của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực đạt được nhiều kết quả quan trọng, các chủ trương, nghị quyết về đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực được triển khai đồng bộ. Theo đó, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đảm bảo số lượng, đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định¹; lực lượng lao động tăng cả về số lượng và chất lượng².

Bên cạnh những kết quả đạt được, chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao còn hạn chế. Trình độ, năng lực đội ngũ cán bộ tuy được nâng lên nhưng chưa đồng đều giữa các ngành, lĩnh vực, thiếu lực lượng lao động có tay nghề chuyên môn cao, cán bộ lãnh đạo, quản lý nghiên cứu khoa học, chuyên gia giỏi trên các lĩnh vực; trình độ ngoại ngữ, khả năng làm việc trong môi trường quốc tế còn nhiều hạn chế, chưa thật sự đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Chính sách đãi ngộ chưa tương xứng để khuyến khích, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại tỉnh.

Những hạn chế nêu trên có nhiều nguyên nhân, nhưng chủ yếu là: nguồn lực đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực còn hạn chế, dàn trải; triển khai một số chính sách chưa thật sự hiệu quả; công tác phối hợp giữa các cấp,

¹ Toàn tỉnh hiện có 70.399 cán bộ, công chức, viên chức (có trình độ tiến sĩ: 136 người, chiếm tỷ lệ 0,19%; thạc sĩ: 5.821 người, chiếm tỷ lệ 8,27%; đại học: 54.968 người, chiếm tỷ lệ 78,08%; cao đẳng: 5.943 người, chiếm tỷ lệ 8,44%; trung cấp: 3.531 người, chiếm tỷ lệ 5,02%).

² Lao động làm việc trong các ngành kinh tế đạt khoảng 1.895.075 lao động (tăng 52.074 lao động so với năm 2021; tỷ lệ lao động đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ tăng dần qua từng năm đạt 21,48%, tăng 2,87% so với năm 2021; tỷ lệ thiếu việc làm trong độ tuổi lao động chỉ khoảng 1,74%, giảm 0,31%).

các ngành có lúc chưa chặt chẽ; chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu; chưa đẩy mạnh xã hội hóa trong công tác đào tạo, bồi dưỡng; việc bố trí, sắp xếp, phân công cán bộ sau đào tạo chưa phù hợp, hiệu quả chưa cao.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm chỉ đạo

- Phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ chiến lược, là yếu tố quyết định nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển nhanh, bền vững của tỉnh; đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực là đầu tư cho phát triển lâu dài; lấy nhu cầu phát triển của tỉnh, yêu cầu của thị trường lao động và của doanh nghiệp làm căn cứ xác định mục tiêu, quy mô và cơ cấu đào tạo.

- Đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực phải bắt đầu từ đổi mới tư duy, nhận thức và xuất phát từ yêu cầu của các ngành, lĩnh vực. Tạo không gian mới cho phát triển của tỉnh; nâng cao chất lượng, phát huy vai trò của cả hệ thống chính trị, doanh nghiệp, cơ sở giáo dục, cơ sở đào tạo và toàn xã hội; chuyển mạnh từ đào tạo theo khả năng cung ứng sang đào tạo theo nhu cầu sử dụng, lấy người dân và người lao động làm trung tâm của quá trình phát triển.

- Đẩy mạnh chuyển đổi số, ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và trí tuệ nhân tạo trong quản trị, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực; xây dựng hệ sinh thái học tập số, thúc đẩy bình dân học vụ số, nâng cao năng lực số, kỹ năng số và khả năng thích ứng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trước yêu cầu phát triển mới.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức trong sáng, tinh thần phụng sự Nhân dân, khát vọng cống hiến, tư duy đổi mới, năng lực số, trình độ chuyên môn cao, khả năng hội nhập và thích ứng nhanh với yêu cầu phát triển; coi trọng phát hiện, bồi dưỡng, thu hút và trọng dụng nhân tài, tạo môi trường thuận lợi để nhân lực chất lượng cao gắn bó, cống hiến lâu dài cho tỉnh.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng nguồn nhân lực của tỉnh phát triển toàn diện, đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, không ngừng nâng cao chất lượng; có bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, trình độ chuyên môn, năng lực số, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng đổi mới sáng tạo đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững của tỉnh; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuyên nghiệp, hiện đại, hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả; hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao ở các ngành, lĩnh vực trọng điểm, tạo nền tảng để đến năm 2035 tỉnh có nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển trong thời kỳ chuyển đổi số, hội nhập quốc tế.

2.2. Mục tiêu cụ thể

2.2.1. Đến năm 2030

- **Về lĩnh vực khoa học và công nghệ:** Ưu tiên phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực: trí tuệ nhân tạo (AI); dữ liệu lớn (Big Data); Internet vạn vật (IoT), hình thành cơ sở dữ liệu số về chuyên gia, nhà khoa học và trí thức của tỉnh; xây dựng mạng lưới chuyên gia tư vấn phục vụ các chương trình khoa học và công nghệ trọng điểm của tỉnh; phấn đấu có từ 12 người thực hiện công tác nghiên cứu khoa học, phát triển, công nghệ, đổi mới sáng tạo trên 01 vạn dân.

- **Về lĩnh vực y tế:** Phấn đấu đào tạo, phát triển từ 7,5 bác sĩ/10.000 dân lên 11 bác sĩ/10.000 dân (*cần bổ sung hơn 1.572 bác sĩ*).

- **Về lĩnh vực giáo dục:** Phấn đấu: 100% tỷ lệ giáo viên mầm non, giáo viên tiểu học, giáo viên trung học cơ sở, giáo viên trung học phổ thông có trình độ đạt chuẩn; tỷ lệ giáo viên mầm non có trình độ đại học trở lên đạt 86%; tỷ lệ giáo viên tiểu học có trình độ thạc sĩ đạt 0,9% - 1,2%; tỷ lệ giáo viên trung học cơ sở có trình độ thạc sĩ đạt 4,5% trở lên; tỷ lệ giáo viên trung học phổ thông có trình độ thạc sĩ trở lên đạt trên 11%.

- **Về lĩnh vực công thương:** Duy trì tốc độ tăng trưởng lao động ngành công nghiệp bình quân đạt 3% - 5%/năm; ngành thương mại, dịch vụ đạt 5% - 7%/năm; phấn đấu 70% lao động trong lĩnh vực bán buôn, bán lẻ và thương mại điện tử thành thạo các kỹ năng trên nền tảng số.

- **Về lĩnh vực du lịch:** 89% lao động trực tiếp tại các cơ sở kinh doanh du lịch được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ; 80% chủ cơ sở cung ứng dịch vụ du lịch cộng đồng được đào tạo nghiệp vụ quản lý du lịch.

- **Về lĩnh vực xây dựng, giao thông:** Quy hoạch, phát triển đô thị thông minh, hình thành đội ngũ chuyên gia nòng cốt có trình độ cao, đủ năng lực tham mưu và vận hành các dự án hạ tầng giao thông chiến lược, cảng biển và cảng hàng không quốc tế trên địa bàn tỉnh.

- **Về lực lượng lao động:** Phấn đấu đạt 89% tỷ lệ lao động qua đào tạo bằng các hình thức, trong đó tỷ lệ lao động có bằng cấp chứng chỉ đạt 35% - 40%.

- **Về môi trường đầu tư, kinh doanh:** Phấn đấu có khoảng 33.000 doanh nghiệp hoạt động sản xuất kinh doanh ổn định, hiệu quả trên địa bàn tỉnh.

- **Về đối ngoại và hội nhập quốc tế:** Hình thành đội ngũ cán bộ nòng cốt về đối ngoại và hội nhập quốc tế ở các sở, ngành, địa phương.

- **Về đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị:**

+ Phấn đấu 100% cán bộ, công chức, viên chức được bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, phù hợp vị trí việc làm.

+ Phân đầu từ 25% - 35% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; phân đầu tăng dần trong các năm tiếp theo.

+ Tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh có trình độ khoa học, công nghệ đạt từ 10% - 15%. Hình thành đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn hoặc có kinh nghiệm trong triển khai các dự án, chương trình khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm.

+ 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. Phân đầu tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ khoa học công nghệ đạt từ 10% - 15%.

+ Đối với cán bộ trẻ: **Cấp tỉnh:** Tỷ lệ cán bộ trẻ được quy hoạch cấp ủy và các chức danh lãnh đạo, quản lý đạt từ 15% trở lên. **Cấp xã:** Phân đầu tỷ lệ cán bộ trẻ lãnh đạo, quản lý đảm bảo 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.

+ Đối với cán bộ nữ: **Cấp tỉnh:** 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. **Cấp xã:** Đảm bảo tỷ lệ nữ trong cấp ủy từ 15% trở lên và phân đầu duy trì tỷ lệ nữ trong cấp ủy như đầu nhiệm kỳ 2025 - 2030; phân đầu có cán bộ nữ trong Ban thường vụ cấp ủy cơ sở; tỷ lệ cán bộ nữ được quy hoạch cấp ủy và các chức danh lãnh đạo từ 20% - 25%.

+ Đối với cán bộ dân tộc thiểu số: **Cấp tỉnh:** Trong quy hoạch Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số đạt từ 15% trở lên; phân đầu 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. **Cấp xã:** 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; phân 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.

+ Phân đầu 100% cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số ở cấp tỉnh; 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.

+ Phân đầu 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; 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.

2.2.2. Đến năm 2035

- **Về lĩnh vực khoa học và công nghệ:** Phân đầu có từ 20 người thực hiện công tác nghiên cứu khoa học, phát triển, công nghệ, đổi mới sáng tạo trên 01 vạn dân.

- **Về lĩnh vực y tế:** Duy trì các mục tiêu đã đạt được trong giai đoạn 2026 - 2030 về phát triển nguồn nhân lực ngành y tế và thực hiện có hiệu quả Chương trình hành động số 07-CTr/TU, ngày 24/12/2025 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về thực hiện Nghị quyết số 72-NQ/TW, ngày 09/9/2025 của Bộ Chính trị “*về một số giải pháp đột phá, tăng cường bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe nhân dân*”.

- **Về lĩnh vực giáo dục:** Tỷ lệ giáo viên mầm non có trình độ đại học trở lên đạt 88%; tỷ lệ giáo viên tiểu học có trình độ thạc sĩ đạt 1,0% - 1,5%; tỷ lệ giáo viên trung học cơ sở có trình độ thạc sĩ đạt 6% trở lên; tỷ lệ giáo viên trung học phổ thông có trình độ thạc sĩ trở lên đạt 13% trở lên.

- **Về lĩnh vực công thương:** Hình thành đội ngũ chuyên gia giỏi trong các lĩnh vực: Chế biến sâu nông sản, năng lượng tái tạo, logistics thông minh.

- **Về lĩnh vực du lịch:** Phân đầu 95% lao động trực tiếp tại các cơ sở kinh doanh du lịch được đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ; 90% chủ cơ sở cung ứng dịch vụ du lịch cộng đồng được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý du lịch.

- **Về lĩnh vực xây dựng, giao thông:** Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, chuyên gia và nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực quy hoạch, kiến trúc, xây dựng, giao thông, vận tải và logistics; có năng lực làm chủ, ứng dụng công nghệ số, công nghệ mới, đáp ứng yêu cầu phát triển, quản lý, vận hành hệ thống kết cấu hạ tầng đồng bộ, hiện đại và các công trình, dự án hạ tầng chiến lược của tỉnh.

- **Về lực lượng lao động:** Phân đầu tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt trên 95%; tỷ lệ có bằng cấp, chứng chỉ đào tạo nghề đạt trên 60%.

- Về môi trường đầu tư, kinh doanh:

Phân đầu 100% doanh nghiệp thực hiện chuyển đổi số toàn diện; người lao động vận hành thành thạo các hệ thống sản xuất tự động.

Xây dựng đội ngũ doanh nhân lớn mạnh, tương xứng với trình độ phát triển kinh tế - xã hội; có tinh thần dân tộc, trách nhiệm xã hội cao, đủ năng lực và trình độ để lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp hoạt động có chất lượng, hiệu quả; nâng cao

sức cạnh tranh, liên kết chặt chẽ, tham gia tích cực vào mạng lưới sản xuất, chuỗi giá trị trong nước và toàn cầu. Phấn đấu đến năm 2035, trên địa bàn tỉnh hình thành một số doanh nhân, doanh nghiệp có thương hiệu đạt tầm cỡ quốc gia.

- **Về đối ngoại và hội nhập quốc tế:** Xây dựng đội ngũ cán bộ đối ngoại và hội nhập quốc tế chuyên nghiệp, hiện đại. Từng bước thu hút, hình thành mạng lưới cộng tác viên, chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia quốc tế gắn kết thường xuyên với đội ngũ cán bộ làm công tác đối ngoại của tỉnh.

- **Về đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp:** Phấn đấu 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý được đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định. Chú trọng phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ có năng lực thông qua thực tiễn; mạnh dạn giao việc, tạo điều kiện tham gia các nhiệm vụ hợp tác quốc tế nhằm nâng cao bản lĩnh, năng lực, trình độ chuyên môn và ngoại ngữ. Ưu tiên cử cán bộ tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ và trao đổi, học tập kinh nghiệm trong nước, nước ngoài.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP TRỌNG TÂM

1. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy, hiệu quả quản lý nhà nước của các cấp chính quyền về đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực

- Các cấp ủy, chính quyền tổ chức tuyên truyền, quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm túc chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực; nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức, hành động ở các cấp, các ngành, mỗi cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân.

- Phân định rõ trách nhiệm của các cấp, các ngành trong công tác theo dõi, dự báo, xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực, trọng tâm là nguồn nhân lực phục vụ phát triển nông nghiệp công nghệ cao, công nghiệp chế biến, chế tạo, công nghiệp công nghệ cao, thương mại dịch vụ; nguồn nhân lực khoa học công nghệ để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, nền kinh tế số.

2. Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng để xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

- Đổi mới toàn diện công tác đào tạo, bồi dưỡng theo hướng lấy yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh làm trọng tâm, trong đó ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực phục vụ các lĩnh vực có lợi thế, ngành kinh tế trọng điểm, lĩnh vực mới, lĩnh vực có tính đột phá của tỉnh; quan tâm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, nông nghiệp công nghệ cao, công nghiệp chế biến, du lịch, logistics, y tế, giáo dục và quản lý nhà nước.

- Đa dạng hóa hình thức đào tạo, bồi dưỡng; đẩy mạnh đào tạo trực tuyến, đào tạo kết hợp, đào tạo tại nơi làm việc; ứng dụng mạnh mẽ khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo trong xây dựng chương trình, tổ chức đào tạo, quản lý học tập và đánh giá kết quả đào tạo.

- Gắn kết chặt chẽ giữa kết quả đào tạo, bồi dưỡng với đánh giá, quy hoạch, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm và phát triển cán bộ. Đổi mới công tác đánh giá chất lượng đào tạo theo hướng lấy kết quả vận dụng kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn công tác và mức độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ làm tiêu chí đánh giá chủ yếu; bảo đảm đào tạo gắn với sử dụng, sử dụng đúng chuyên môn, đúng năng lực và phát huy hiệu quả sau đào tạo.

3. Phát triển nguồn nhân lực y tế, giáo dục

- Hoàn thiện công tác quy hoạch nguồn nhân lực y tế, giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn những năm tiếp theo. Rà soát nhu cầu nhân lực theo từng địa bàn, từng cấp học, từng tuyến y tế để xây dựng kế hoạch đào tạo, phát triển nhân lực y tế, giáo dục đảm bảo cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng mục tiêu đề ra.

- Hoàn thiện cơ chế, chính sách tuyển dụng, thu hút, đào tạo, đãi ngộ để giữ chân nhà khoa học, nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành y tế, giáo dục; ưu tiên bố trí nhân lực cho vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và địa bàn còn khó khăn. Đẩy mạnh việc hợp tác với trường đại học, cơ sở đào tạo có uy tín, bệnh viện tuyến Trung ương để đào tạo, phát triển nguồn nhân lực ngành y tế, giáo dục của tỉnh.

4. Phát triển nguồn nhân lực ở các ngành công nghiệp và nông nghiệp

- Rà soát, dự báo nhu cầu nhân lực theo từng ngành, nghề, địa bàn; ưu tiên nguồn nhân lực cho công nghiệp chế biến, chế tạo năng lượng sạch, khai thác và chế biến khoáng sản, kinh tế biển, kinh tế rừng, xây dựng, giao thông, cảng biển, cảng hàng không và logistics.

- Phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp theo hướng hiện đại, sinh thái, tuần hoàn, ứng dụng công nghệ cao. Chú trọng đào tạo kỹ năng quản trị sản xuất, ứng dụng công nghệ số, truy xuất nguồn gốc, chế biến sâu, xây dựng thương hiệu và tham gia chuỗi giá trị cho nông dân, hợp tác xã và doanh nghiệp nông nghiệp.

5. Phát triển nguồn nhân lực du lịch

- Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về du lịch, người quản lý doanh nghiệp, người lao động trực tiếp tại các cơ sở kinh doanh du lịch và chủ thể cung ứng dịch vụ du lịch cộng đồng theo hướng chuyên nghiệp, thân

thiện, văn minh.

- Đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng về lĩnh vực du lịch gắn với các sản phẩm du lịch có lợi thế của tỉnh như: du lịch sinh thái, nghỉ dưỡng, văn hóa, thể thao biển, mạo hiểm, âm nhạc, chăm sóc sức khỏe và du lịch kết hợp hội nghị, hội thảo, triển lãm... Chú trọng đào tạo ngoại ngữ, marketing trực tuyến, quản trị điểm đến, văn hóa ứng xử.

- Hỗ trợ đào tạo nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa, hộ kinh doanh. Khuyến khích doanh nghiệp đầu tư cho đào tạo, đào tạo lại và nâng cao kỹ năng người lao động trong lĩnh vực du lịch.

- Chủ động liên kết các trường Đại học, các Bộ, ngành Trung ương tổ chức đào tạo, đào tạo tại chỗ đối với nguồn nhân lực của tỉnh, chú trọng đào tạo thực hành.

6. Nâng cao chất lượng đào tạo, hiệu quả hoạt động đối ngoại

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực phục vụ công tác đối ngoại và hội nhập quốc tế phù hợp với yêu cầu phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới.

- Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ, kiến thức và kỹ năng, nghiệp vụ đối ngoại thông qua nhiều hình thức phù hợp. Xây dựng cơ chế thu hút chuyên gia, trí thức người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia quốc tế tham gia tư vấn, hỗ trợ tỉnh trong các lĩnh vực đối ngoại, hội nhập quốc tế.

7. Xây dựng, thực hiện tốt các cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao

- Hoàn thiện cơ chế, chính sách nhằm phát hiện, thu hút, trọng dụng, giữ chân những cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao, chuyên gia, nhà khoa học và sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc tại các trường đại học, cao đẳng, trường nghề trong và ngoài nước đến làm việc tại tỉnh. Thực hiện tốt việc hỗ trợ của Nhà nước đối với các đối tượng chính sách, tín dụng cho học sinh, sinh viên có hoàn cảnh khó khăn được vay để học đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và học nghề.

- Chú trọng thu hút, tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp, nhà đầu tư, tập đoàn lớn đầu tư vào tỉnh. Khuyến khích phát triển các hình thức đào tạo trực tiếp tại doanh nghiệp, đào tạo theo đơn đặt hàng của nhà đầu tư nhằm phát huy vai trò của doanh nghiệp, nhà đầu tư trong việc đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho nhu cầu của địa phương.

8. Phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số

- Xây dựng cơ sở dữ liệu số về nguồn nhân lực khoa học công nghệ, đổi mới

sáng tạo và chuyển đổi số của tỉnh; tăng cường kết nối, chia sẻ dữ liệu giữa các cơ quan quản lý, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp nhằm phục vụ công tác hoạch định chính sách và quản trị nguồn nhân lực.

- Tập trung đào tạo, bồi dưỡng về khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong mọi lĩnh vực, trước mắt là ưu tiên đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị. Tích hợp, lồng ghép nội dung chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo trong chương trình đào tạo chính quy, bồi dưỡng cán bộ; liên kết với doanh nghiệp công nghệ, tổ chức quốc tế để xây dựng chương trình thực hành, trao đổi với chuyên gia, chuyên gia công nghệ...

- Bố trí đủ nguồn lực, phân bổ đầu tư công về phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số. Tăng cường thu hút các tổ chức, doanh nghiệp trong nước và nước ngoài đầu tư cho nghiên cứu, sản xuất và phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số tại địa phương.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phân công thực hiện các nhiệm vụ theo nhóm giải pháp nêu trên *(có Phụ lục kèm theo)*

2. Căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, các cấp ủy, người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương lãnh đạo, chỉ đạo cụ thể hóa, phổ biến, quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết đảm bảo đồng bộ, xuyên suốt, thực chất, hiệu quả. Đồng thời, thực hiện các nhiệm vụ được phân công tại Phụ lục kèm theo Nghị quyết này hoàn thành đúng tiến độ và chất lượng.

3. Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh lãnh đạo Ủy ban nhân dân tỉnh căn cứ chức năng nhiệm vụ theo quy định, xây dựng kế hoạch, phê duyệt các đề án, quyết định và tổ chức thực hiện; kiểm tra việc thực hiện các định hướng, chủ trương, đề án liên quan đến công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực theo đúng quy định của pháp luật hiện hành.

4. Đảng ủy các cơ quan Đảng tỉnh, Đảng ủy Hội đồng nhân dân tỉnh, Đảng ủy Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo 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 thực hiện Nghị quyết.

5. Các cơ quan 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 Nghị quyết.

6. Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan theo dõi, kiểm tra việc thực hiện Nghị quyết, giám sát các chỉ tiêu trọng tâm, tham mưu xử lý kịp thời các trường hợp vi phạm hoặc chậm trễ trong quá trình triển khai.

7. Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với các cơ quan tham mưu, giúp

việc Tỉnh ủy và các cơ quan liên quan theo dõi, đôn đốc việc triển khai tham mưu thực hiện, sơ kết, tổng kết Nghị quyết theo quy định.

Nghị quyết này được phổ biến đến chi bộ. *mu*

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng (báo cáo);
- Thường trực Tỉnh ủy;
- Thường trực HĐND, UBND tỉnh;
- Các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy;
- Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh;
- Các sở, ban, ngành;
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên;
- Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy;
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.

**T/M TỈNH ỦY
BÍ THƯ**



Y Thanh Hà Niê Kdăm



ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

PHỤ LỤC

Nội dung thực hiện nhiệm vụ Nghị quyết về đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng đến năm 2030, định hướng đến năm 2035

(kèm theo Nghị quyết số 19 -NQ/TU, ngày 25/8/2026 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng)

STT	NỘI DUNG, NHIỆM VỤ	CƠ QUAN CHỦ TRÌ THAM MƯU	CƠ QUAN BAN HÀNH	THỜI GIAN THỰC HIỆN
I	Trách nhiệm triển khai, thực hiện			
1	Tổ chức tuyên truyền, quán triệt, triển khai thực hiện Nghị quyết	Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy	Ban Thường vụ Tỉnh ủy	Quý IV/2026
2	Xây dựng kế hoạch, đề án thu hút đầu tư và đào tạo phát triển nguồn nhân lực trên các lĩnh vực trọng điểm của tỉnh, giai đoạn 2026-2030	- Đảng ủy UBND tỉnh lãnh đạo UBND tỉnh căn cứ chức năng nhiệm vụ để chỉ đạo các sở, ban ngành liên quan thực hiện	- Ban Thường vụ Tỉnh ủy - UBND tỉnh - Các sở, ban, ngành tỉnh	Quý IV/2026
3	Xây dựng Kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hằng năm	- Ban Tổ chức Tỉnh ủy, - Sở Nội vụ, - Trường Chính trị tỉnh.	Ban Thường vụ Tỉnh ủy	Quý IV/hằng năm
4	Xây dựng Kế hoạch bồi dưỡng theo các chuyên đề, kế hoạch của Trung ương	Sở Nội vụ	UBND tỉnh	Thực hiện hằng năm
5	Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới, chuyên đề.	- Cơ quan tham mưu công tác cán bộ của các địa phương, cơ quan, đơn vị, - Trường Chính trị tỉnh, - Trung tâm Chính trị cấp xã.	Các cơ quan, đơn vị, địa phương	Tháng 01 hằng năm
II	Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức			
1	Xây dựng chương trình, nội dung và kế hoạch mở các lớp bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới.	Trường Chính trị tỉnh	Ban Thường vụ Tỉnh ủy	Thực hiện thường xuyên

STT	NỘI DUNG, NHIỆM VỤ	CƠ QUAN CHỦ TRÌ THAM MƯU	CƠ QUAN BAN HÀNH	THỜI GIAN THỰC HIỆN
2	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	HĐND tỉnh	Quý I/2027
3	Nghị quyết quy định về chính sách thu hút, trọng dụng người có tài năng làm việc tại tỉnh Lâm Đồng	Đảng ủy UBND tỉnh	HĐND tỉnh	Quý IV/2026
III Nâng cao chất lượng nguồn lao động				
1	Rà soát, đánh giá, xác định nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao; Xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động, cung cấp thông tin nhu cầu lao động thực tế.	- Sở Nội vụ - Các Sở, ban, ngành liên quan	UBND tỉnh	Thực hiện hằng năm
IV Thực hiện sơ kết, tổng kết				
1	- Xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết 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 Nghị quyết.	Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy	Ban Thường vụ Tỉnh ủy	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, đơn vị liên quan.	Ban Thường vụ Tỉnh ủy	Tổ chức sơ kết vào Quý II/2028; tổng kết vào Quý III/2030