

*
Số -NQ/ĐU

Lâm Đồng, ngày tháng 9 năm 2026

(Dự thảo)

NGHỊ QUYẾT

CỦA BAN THƯỜNG VỤ ĐẢNG ỦY ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH (KHÓA I)
về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm
nhiệm vụ trong bối cảnh đẩy mạnh chuyển đổi số

Thực hiện các chủ trương, nghị quyết, kết luận, quy định của Trung ương và của Tỉnh ủy về công tác cán bộ; xuất phát từ yêu cầu xây dựng Đảng bộ Ủy ban nhân dân tỉnh trong sạch, vững mạnh, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, xây dựng nền hành chính phục vụ, kiến tạo phát triển, đẩy mạnh khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; Ban Thường vụ Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Nghị quyết về xây dựng đội ngũ cán bộ đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ trong bối cảnh đẩy mạnh chuyển đổi số.

I. KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH VÀ SỰ CẦN THIẾT

Đảng bộ Ủy ban nhân dân tỉnh Lâm Đồng được thành lập trên cơ sở sắp xếp, hợp nhất tổ chức đảng thuộc Ủy ban nhân dân của các tỉnh trước đây; là đảng bộ có quy mô lớn, cấp trên trực tiếp của các tổ chức cơ sở đảng¹ địa bàn hoạt động của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp có tổ chức đảng hoạt động rộng, trải dài trên phạm vi toàn tỉnh và một số tỉnh, thành phố trong cả nước. Đại hội Đảng bộ Ủy ban nhân dân tỉnh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030 xác định phương châm **“Đoàn kết - Dân chủ - Kỷ cương - Đổi mới - Phát triển”**, nhấn mạnh yêu cầu phát huy vai trò hạt nhân chính trị, lãnh đạo đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển tỉnh trong giai đoạn mới.

Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức thuộc Đảng bộ cơ bản có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tinh thần trách nhiệm, kỷ luật, kỷ cương, từng bước thích ứng với yêu cầu đổi mới tổ chức bộ máy, cải cách hành chính, chuyển đổi số và phương thức quản trị hiện đại.

Nhiều cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu đã quan tâm đổi mới phương thức lãnh đạo, điều hành; chú trọng ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, từng bước hình thành phương thức quản trị dựa trên dữ liệu và kết quả công việc.

¹ Đảng bộ Ủy ban nhân dân tỉnh có 59 tổ chức cơ sở đảng trực thuộc sinh hoạt thuộc nhiều loại hình khác nhau như cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, doanh nghiệp nhà nước (gồm 45 đảng bộ cơ sở và 14 chi bộ cơ sở), với tổng số 11.673 đảng viên trên tổng số 22.663 cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

Đảng bộ cũng đã triển khai các nền tảng số phục vụ công tác lãnh đạo, điều hành và đánh giá hiệu suất công việc, tạo tiền đề quan trọng để đổi mới công tác cán bộ.

Tuy nhiên, trước yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của tỉnh, nhất là sau sắp xếp tổ chức bộ máy và vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp² **(i)** đội ngũ cán bộ cần tiếp tục được đổi mới, chuẩn hóa và nâng cao chất lượng; **(ii)** năng lực giữa các lĩnh vực, cơ quan, đơn vị, chưa đồng đều; **(iii)** năng lực tham mưu chiến lược, quản trị hiện đại, quản trị dữ liệu, ứng dụng trí tuệ nhân tạo và xử lý những vấn đề mới, khó, phức tạp cần được nâng lên; **(iv)** một bộ phận cán bộ chưa thực sự chủ động đổi mới phương pháp làm việc; còn tâm lý thận trọng quá mức, sợ sai, sợ trách nhiệm, ngại đề xuất, ngại quyết định; việc đánh giá cán bộ ở một số nơi chưa rõ người - rõ việc - rõ trách nhiệm - rõ thẩm quyền - rõ thời gian - rõ kết quả gắn chặt với sản phẩm, kết quả, tiến độ và hiệu quả công việc.

Trong bối cảnh tỉnh Lâm Đồng đang triển khai mạnh mẽ chuyển đổi số, phát triển chính quyền số, kinh tế số, xã hội số; yêu cầu xây dựng nền hành chính phục vụ, kiến tạo phát triển; thực hiện mục tiêu tăng trưởng cao và phát triển nhanh, bền vững, việc xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất tốt, năng lực nổi bật, uy tín cao, tư duy số, kỹ năng số, năng lực quản trị hiện đại; đồng thời cấp ủy, chính quyền các cấp bảo vệ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo vì lợi ích chung là yêu cầu cấp thiết, nhằm nâng cao chất lượng tham mưu, quản lý, điều hành và phục vụ Nhân dân, doanh nghiệp.

Ban Thường vụ Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Nghị quyết về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ trong bối cảnh đẩy mạnh chuyển đổi số phải được xác định là nhiệm vụ then chốt, thường xuyên, lâu dài của Đảng bộ; phải gắn chặt giữa xây dựng Đảng với xây dựng chính quyền, giữa “đức” với “tài”, giữa phẩm chất với năng lực, giữa trách nhiệm với kết quả, giữa chuyển đổi số với đổi mới công tác cán bộ. Đặc biệt, phải tạo chuyển biến căn bản từ tư duy quản lý cán bộ bằng hồ sơ, quá trình sang quản trị cán bộ bằng dữ liệu, năng lực, sản phẩm và kết quả.

II. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO

1. Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp thuộc Đảng bộ Ủy ban nhân dân tỉnh là nhiệm vụ trọng tâm trong công tác xây dựng Đảng, có ý nghĩa quyết định đến năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của tổ chức đảng và hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển bền vững của tỉnh.

² Nghị quyết 60-NQ/TW, ngày 12/4/2025 của BCH Trung ương về chủ trương sắp xếp, tổ chức lại đơn vị hành chính; xây dựng mô hình chính quyền địa phương 2 cấp; Nghị quyết 303/NQ-CP, ngày 3/10/2025 của Chính phủ về giải pháp thực hiện hiệu quả chính quyền địa phương 2 cấp theo Kết luận của Bộ Chính trị, Ban Bí thư Kết luận 150-KL/TW, của Bộ Chính trị về tiếp tục triển khai sắp xếp đơn vị hành chính, tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp; Kết luận 150-KL/TW, của Bộ Chính trị về tiếp tục triển khai sắp xếp đơn vị hành chính, tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp; Kế hoạch 47-KH/TW, của Ban Chỉ đạo Trung ương về tổ chức thực hiện sắp xếp, sáp nhập đơn vị hành chính cấp tỉnh, cấp xã và tổ chức hệ thống chính quyền địa phương 2,... cấp và các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của Tỉnh Lâm Đồng.

2. Lấy phẩm chất chính trị, đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên³, đạo đức công vụ, năng lực thực tiễn, kết quả công việc và uy tín làm cơ sở quan trọng để đánh giá, bố trí và sử dụng cán bộ; chuyển mạnh từ đánh giá nặng về hồ sơ, bằng cấp sang đánh giá bằng sản phẩm, hiệu quả, tiến độ, chất lượng công việc và sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp.

3. Xây dựng đội ngũ cán bộ phải gắn với yêu cầu vận hành hiệu quả chính quyền địa phương 2 cấp, cải cách hành chính, chuyển đổi số, phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế.

4. Chuẩn hóa, siết chặt kỷ luật, kỷ cương phải đi đôi với khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo, dám đương đầu với khó khăn, thách thức vì lợi ích chung; phân biệt rõ đổi mới, sáng tạo vì lợi ích chung với hành vi cố ý làm sai, vụ lợi, vi phạm quy định.

5. Công tác cán bộ phải bảo đảm khách quan, dân chủ, công khai, minh bạch, đúng nguyên tắc, đúng quy trình; tăng cường kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; kiên quyết khắc phục tình trạng nể nang, né tránh, cục bộ, bè phái, chạy chức, chạy quyền.

6. Coi trọng phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, thử thách và trọng dụng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số, cán bộ khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, cán bộ có năng lực nổi trội, cán bộ có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; bảo đảm cơ cấu hợp lý, tính kế thừa, liên tục và phát triển của đội ngũ cán bộ theo yêu cầu, tiêu chuẩn và quy định của Trung ương, của Tỉnh ủy.

7. Công tác cán bộ phải hướng tới mục tiêu cuối cùng là nâng cao chất lượng thực thi công vụ, phục vụ Nhân dân và doanh nghiệp, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Cán bộ phải là chủ thể thực hiện đổi mới, đồng thời là một trong những động lực quan trọng của đổi mới.

III. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng đội ngũ cán bộ thuộc phạm vi lãnh đạo, quản lý của Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức cách mạng trong sáng, ý thức tổ chức kỷ luật nghiêm, có năng lực chuyên môn, năng lực quản trị, năng lực số, tư duy đổi mới, khả năng tổ chức thực hiện và uy tín; có khát vọng cống hiến, tinh thần trách nhiệm cao, gần dân, trọng dân, vì Nhân dân phục vụ; dám nghĩ, dám nói, dám làm, dám chịu trách nhiệm, dám đổi mới sáng tạo và dám đương đầu với khó khăn, thách thức vì lợi ích chung.

Đổi mới căn bản, đồng bộ công tác cán bộ theo hướng đúng người - đúng việc - đúng năng lực - đúng trách nhiệm - đúng thẩm quyền - đúng thời hạn - đúng

³. Quy định số 144-QĐ/TW, ngày 09/5/2024 của Bộ Chính trị về chuẩn mực đạo đức cách mạng của cán bộ, đảng viên trong giai đoạn mới; Chỉ thị số 42-CT/TW, ngày 16/01/2025 của Bộ Chính trị về tăng cường lãnh đạo của Đảng đối với công tác giáo dục cần, kiệm, liêm, chính, chí công vô tư gắn với Chỉ thị số 07-CT/TW, ngày 13/7/2026 của Bộ Chính trị về “Đẩy mạnh học tập, thực hành tư tưởng, đạo đức, phong pháp, phong cách Hồ Chí Minh trong giai đoạn phát triển mới”

sản phẩm - đúng kết quả; lấy hiệu quả công việc và sự hài lòng của người dân, doanh nghiệp làm những thước đo quan trọng của chất lượng thực thi công vụ.

Hình thành đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu quản trị hiện đại, làm việc hiệu quả trong môi trường số, có khả năng tham mưu và tổ chức thực hiện các nhiệm vụ lớn, nhiệm vụ mới, nhiệm vụ khó, góp phần xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả, phục vụ phát triển nhanh và bền vững tỉnh Lâm Đồng.

2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2030

2.1. Về phẩm chất, đạo đức và kỷ luật công vụ

- 100% cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức thuộc phạm vi lãnh đạo của Đảng ủy được quán triệt và thực hiện nghiêm các quy định của Đảng về chuẩn mực đạo đức cách mạng, trách nhiệm nêu gương, kỷ luật, kỷ cương và kiểm soát quyền lực và 100% cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp xây dựng, rà soát và thực hiện chuẩn mực đạo đức công vụ phù hợp với chức năng, nhiệm vụ.

- Kiên quyết xử lý, thay thế cán bộ năng lực hạn chế, uy tín thấp, thiếu trách nhiệm, né tránh, đùn đẩy, gây phiền hà cho người dân và doanh nghiệp.

2.2. Về năng lực số

- 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý: **(i)** Sử dụng thành thạo các nền tảng số, hệ thống quản lý, điều hành và cơ sở dữ liệu dùng chung của Trung ương và của tỉnh; **(ii)** được đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng số, an toàn thông tin, khai thác dữ liệu và ứng dụng trí tuệ nhân tạo phù hợp với vị trí việc làm.

- Mỗi sở, ban, ngành, đơn vị có ít nhất 02 cán bộ nòng cốt về chuyển đổi số được đào tạo và giao nhiệm vụ cụ thể.

2.3. Về cán bộ trẻ

- Chủ động tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo và bố trí cán bộ trẻ có năng lực, triển vọng.

- Phân đầu tỷ lệ cán bộ trẻ trong quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý từ **15% trở lên**.

- Mỗi cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp phải có kế hoạch phát hiện, bồi dưỡng và giao nhiệm vụ thực tiễn cho cán bộ trẻ có triển vọng.

2.4. Về cán bộ nữ

- Phân đầu tỷ lệ cán bộ nữ được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý từ **25% trở lên**.

- Tạo điều kiện để cán bộ nữ có năng lực, uy tín được đào tạo, luân chuyển, giao nhiệm vụ khó và xem xét bố trí vào các vị trí lãnh đạo, quản lý phù hợp.

2.5. Về cán bộ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo

- Phân đầu đến năm 2030 tỷ lệ cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ hoặc kinh nghiệm thực tiễn về khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số đạt **từ 5% trở lên**.

- Mỗi sở, ban, ngành xác định lĩnh vực cần ưu tiên thu hút, đào tạo cán bộ có chuyên môn sâu về khoa học, công nghệ, chuyển đổi số.

2.6. Về năng lực hội nhập quốc tế

- Phân đầu **từ 5-10%** cán bộ lãnh đạo, quản lý có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; ưu tiên các lĩnh vực đối ngoại, đầu tư, thương mại, du lịch, khoa học - công nghệ, giáo dục, y tế và các lĩnh vực tỉnh có nhu cầu hợp tác quốc tế.

2.7. Về đánh giá cán bộ

- Đánh giá cán bộ theo hướng thực chất, công bằng, khách quan, đa chiều, định lượng và dựa trên kết quả, sản phẩm và kết quả đầu ra, phù hợp từng vị trí việc làm, trong đó chú trọng: Kết quả thực hiện nhiệm vụ; tiến độ, chất lượng sản phẩm; chất lượng phục vụ người dân, doanh nghiệp; khả năng phối hợp, xử lý công việc liên ngành; kỷ luật, kỷ cương, đạo đức công vụ; tinh thần đổi mới, sáng tạo và trách nhiệm cá nhân. 100% cơ quan, đơn vị thuộc Đảng bộ UBND tỉnh có cơ chế phát hiện, đánh giá và quản lý danh sách cán bộ có phẩm chất, năng lực nổi trội; hằng năm lựa chọn, bồi dưỡng, giao nhiệm vụ khó cho cán bộ có triển vọng.

- Hằng năm, phân đầu ít nhất **10%** cán bộ có thành tích nổi bật về đổi mới, sáng tạo, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được xem xét biểu dương, khen thưởng hoặc đưa vào diện tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch theo quy định.

IV. MỘT SỐ KHÂU ĐỘT PHÁ

1. Đột phá về đánh giá cán bộ: Đánh giá bằng sản phẩm, kết quả và hiệu quả công việc; không đánh giá chung chung; mỗi vị trí phải có nhiệm vụ, sản phẩm, thời hạn và tiêu chí kết quả cụ thể. Phải khắc phục tư tưởng trông chờ, ỷ lại, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm, đồng thời biến nghị quyết, kế hoạch thành mục tiêu và kết quả cụ thể.

2. Đột phá về cán bộ số: Mỗi cán bộ lãnh đạo, quản lý phải có năng lực làm việc trên môi trường số.

3. Đột phá về cán bộ trẻ: Phát hiện sớm - đào tạo sớm - giao việc khó - thử thách thực tiễn - sử dụng đúng lúc.

4. Đột phá về cán bộ khoa học - công nghệ: Thu hút, đào tạo và trọng dụng cán bộ có năng lực khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số.

5. Đột phá văn hóa dám nghĩ - dám nói - dám làm - dám chịu trách nhiệm - dám đổi mới sáng tạo - dám đương đầu với khó khăn, thách thức. Xây dựng môi trường khuyến khích đổi mới, bảo vệ người làm đúng, xử lý nghiêm người lợi dụng đổi mới để vụ lợi hoặc cố ý làm trái.

V. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP TRỌNG TÂM

1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu

- Tổ chức quán triệt sâu sắc các chủ trương của Trung ương, của Tỉnh ủy và Nghị quyết này về xây dựng đội ngũ cán bộ. Người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp chịu trách nhiệm trực tiếp về chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc phạm vi quản lý.

- Đưa kết quả xây dựng đội ngũ cán bộ thành một trong những nội dung quan trọng trong đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cấp ủy, người đứng đầu và tập thể lãnh đạo cơ quan, đơn vị.

2. Đổi mới mạnh mẽ công tác đánh giá cán bộ

- Chuyển mạnh từ đánh giá theo hồ sơ, bằng cấp, thâm niên sang đánh giá theo phẩm chất, năng lực, sản phẩm, hiệu quả công việc và uy tín.

- Nghiên cứu xây dựng bộ tiêu chí đánh giá phù hợp từng nhóm chức danh; từng bước áp dụng phương thức đánh giá đa chiều, kết hợp giữa cấp trên đánh giá, tập thể đánh giá, đồng nghiệp đánh giá và kết quả phục vụ người dân, doanh nghiệp.

- Kiên quyết khắc phục tình trạng đánh giá chung chung, bình quân, cào bằng; thực hiện nghiêm phương châm “có vào, có ra; có lên, có xuống”.

3. Xây dựng đội ngũ cán bộ “số”

- Xác định năng lực số là một thành tố quan trọng trong khung năng lực cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Tập trung đào tạo cán bộ về: Quản trị dữ liệu; phân tích dữ liệu phục vụ tham mưu; sử dụng nền tảng số; trí tuệ nhân tạo; an toàn, an ninh thông tin; quản trị chính quyền số; dịch vụ công trực tuyến; kỹ năng làm việc trên môi trường số.

- Xây dựng hồ sơ cán bộ điện tử, số hóa quá trình công tác, đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật; từng bước hình thành cơ sở dữ liệu cán bộ dùng chung, bảo đảm kết nối, liên thông và bảo mật.

4. Đổi mới công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển

- Quy hoạch cán bộ phải thực chất, “động”, “mở”, gắn với nhu cầu phát triển của từng ngành, lĩnh vực, địa phương.

- Ưu tiên tạo nguồn: Cán bộ trẻ, nữ, dân tộc thiểu số, khoa học - công nghệ; chuyển đổi số, có năng lực quản trị hiện đại, có ngoại ngữ và kinh nghiệm hội nhập quốc tế.

- Tăng cường luân chuyển, biệt phái cán bộ giữa tỉnh và cơ sở; giữa các ngành, lĩnh vực; đưa cán bộ trẻ có năng lực về cơ sở để rèn luyện, thử thách.

- Đổi mới đào tạo theo phương châm “học để làm được việc”, giảm đào tạo nặng về lý thuyết, tăng đào tạo tình huống, kỹ năng thực hành và giải quyết vấn đề thực tiễn.

5. Tạo môi trường để cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm

- Quán triệt và thực hiện nghiêm các chủ trương của Trung ương về khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung.

- Xây dựng cơ chế: Giao việc khó cho cán bộ có năng lực; giao nhiệm vụ có thời hạn và sản phẩm cụ thể; cho phép thí điểm cách làm mới trong phạm vi pháp luật và thẩm quyền; có cơ chế xin ý kiến đối với vấn đề mới, phức tạp; đánh giá kết quả sáng kiến bằng sản phẩm thực tế; kịp thời biểu dương, khen thưởng cán bộ có thành tích nổi bật.

- Không để tình trạng cán bộ “không làm thì không sai, làm thì sợ sai”; đồng thời không để lợi dụng chủ trương đổi mới, sáng tạo để làm trái quy định, vụ lợi hoặc né tránh trách nhiệm.

6. Đổi mới bố trí, sử dụng cán bộ theo nguyên tắc “đúng người - đúng việc - đúng năng lực”

- Rà soát toàn bộ đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc khối chính quyền; bố trí phù hợp với chuyên môn, năng lực, sở trường và yêu cầu vị trí việc làm.

- Kiên quyết điều chuyển, thay thế cán bộ yếu về năng lực, hạn chế về uy tín, thiếu trách nhiệm, né tránh, đùn đẩy công việc hoặc không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

- Khuyến khích bố trí cán bộ có năng lực nổi trội vào những lĩnh vực khó, mới, trọng điểm và những địa bàn có yêu cầu cao.

7. Thu hút, trọng dụng nhân tài và nguồn nhân lực chất lượng cao

- Rà soát, xây dựng cơ chế thu hút chuyên gia, nhà khoa học, người có trình độ cao về công tác trong các lĩnh vực tỉnh đang thiếu và cần ưu tiên.

- Tập trung vào các lĩnh vực: Khoa học - công nghệ; chuyển đổi số; trí tuệ nhân tạo; công nghệ sinh học; quy hoạch; đô thị; tài nguyên - môi trường; nông nghiệp công nghệ cao; tài chính; đầu tư; thương mại; du lịch; y tế; giáo dục; pháp luật và hội nhập quốc tế.

- Xây dựng môi trường làm việc thuận lợi, cơ chế sử dụng và đãi ngộ phù hợp để thu hút và giữ chân người có tài năng.

8. Tăng cường kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ

- Thực hiện nghiêm các quy định của Trung ương về kiểm soát quyền lực và phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ.

- Tập trung kiểm soát các khâu dễ phát sinh tiêu cực: Đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển và khen thưởng, kỷ luật.

- Đề cao trách nhiệm của tập thể lãnh đạo, người đứng đầu và cá nhân tham mưu trong từng khâu của công tác cán bộ.

9. Xây dựng văn hóa công vụ và tinh thần phục vụ Nhân dân

- Chuyển mạnh từ tư duy “quản lý hành chính” sang “phục vụ và kiến tạo phát triển”.

- Mỗi cán bộ phải: Gần dân; sát dân; trọng dân; hiểu dân; có trách nhiệm với dân và giải quyết công việc nhanh, đúng, hiệu quả.

- Lấy sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp là một trong những thước đo chất lượng thực thi công vụ.

10. Nâng cao chất lượng cơ quan tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ

- Xây dựng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ trong khối chính quyền “trung thành, trung thực, gương mẫu, trong sáng, tinh thông”.

- Tăng cường đào tạo chuyên sâu về: Pháp luật cán bộ, công chức; công tác tổ chức cán bộ; phân tích dữ liệu nhân sự; đánh giá năng lực; quy hoạch nguồn nhân lực; chuyển đổi số trong quản trị nhân sự.

VI. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Thường vụ Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh: Lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện việc triển khai Nghị quyết; định kỳ nghe báo cáo, cho ý kiến chỉ đạo việc thực hiện; đưa kết quả thực hiện Nghị quyết vào nội dung đánh giá tổ chức đảng và người đứng đầu.

2. Ủy ban nhân dân tỉnh: Cụ thể hóa Nghị quyết trong quản lý cán bộ, công chức, viên chức; gắn xây dựng đội ngũ với cải cách hành chính, chuyển đổi số, vị trí việc làm, nâng cao hiệu quả quản trị và chất lượng phục vụ người dân, doanh nghiệp.

3. Ban Xây dựng Đảng: Chủ trì tham mưu theo dõi, đôn đốc việc thực hiện Nghị quyết; tham mưu đổi mới công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ thuộc phạm vi Đảng ủy quản lý.

4. Ủy ban Kiểm tra Đảng ủy: Chủ trì, phối hợp với Ban Xây dựng Đảng tham mưu Ban Thường vụ kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết; tập trung vào công tác đánh giá, quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển, sử dụng và kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ.

5. Văn phòng Đảng ủy: Phối hợp xây dựng, vận hành hệ thống dữ liệu phục vụ theo dõi, giám sát, đánh giá việc thực hiện Nghị quyết; đẩy mạnh số hóa công tác lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng ủy.

6. Các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc: Căn cứ Nghị quyết xây dựng kế hoạch cụ thể, xác định rõ: Việc gì - ai làm - thời hạn nào - sản phẩm gì - đánh giá bằng tiêu chí nào. Bí thư cấp ủy, người đứng đầu cơ quan, đơn vị chịu trách nhiệm trước Ban Thường vụ Đảng ủy về chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc phạm vi quản lý; đối với doanh nghiệp thuộc các tập đoàn, tổng công ty chịu trách nhiệm trước cấp trên quản lý.

7. Ban Thường vụ Đoàn Thanh niên UBND tỉnh: Chủ động phát hiện, giới thiệu cán bộ, đoàn viên trẻ có phẩm chất, năng lực, triển vọng; tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, giao nhiệm vụ, thử thách cán bộ trẻ. Đẩy mạnh phong trào đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số, nghiên cứu khoa học, cải tiến phương pháp làm việc trong đoàn viên, thanh niên; góp phần tạo nguồn cán bộ trẻ cho Đảng bộ.

*** Chế độ kiểm tra, sơ kết, tổng kết:**

- Hằng năm, các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết gắn với đánh giá kết quả lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện nhiệm vụ chính trị.

- Ban Thường vụ Đảng ủy tổ chức sơ kết giữa nhiệm kỳ; tổng kết vào cuối nhiệm kỳ, đánh giá đầy đủ kết quả, hạn chế, nguyên nhân, bài học kinh nghiệm và đề xuất nhiệm vụ, giải pháp cho giai đoạn tiếp theo.

- Trong quá trình thực hiện, nếu Trung ương hoặc Tỉnh ủy ban hành chủ trương, quy định, chỉ tiêu mới liên quan đến công tác cán bộ thì các nội dung của Nghị quyết được cập nhật, điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp theo thẩm quyền.

Nghị quyết này được phổ biến, quán triệt đến các tổ chức đảng các cấp và toàn thể đảng viên trong Đảng bộ để tổ chức thực hiện./.

Nơi nhận:

- Ban Thường vụ Tỉnh ủy;
- Các Ban, Văn phòng Tỉnh ủy;
- Các Đ/c BTV, BCH Đảng bộ;
- Các tổ chức đảng trực thuộc;
- Các cơ quan tham mưu, giúp việc ĐU;
- Đoàn Thanh niên UBND tỉnh;
- Lưu VP, BXDD.

**T/M BAN THƯỜNG VỤ
BÍ THƯ**

Hồ Văn Mười