

ĐỀ ÁN

**nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý,
nhất là người đứng đầu đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới**

PHẦN I

CĂN CỨ VÀ SỰ CẦN THIẾT XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Khái quát chung về đặc điểm, tình hình

Tỉnh An Giang là một vùng đất giàu truyền thống cách mạng, đậm nét văn hóa Nam Bộ, có vị trí địa chiến lược đặc biệt quan trọng, vừa là tỉnh đầu nguồn của sông Cửu Long, vừa là cửa ngõ vươn ra Biển Tây Tổ quốc, có đặc khu Phú Quốc đang phát triển mạnh mẽ.

An Giang là vùng đất kết tinh chiều sâu lịch sử và văn hoá, gắn với Bảy Núi, Óc Eo. Diện tích trên đất liền của An Giang gần 9.900 km², vùng biển rộng đến 63.300 km² với trên 143 hòn đảo lớn nhỏ, dân số gần 5 triệu người (thứ 03 cả nước), tốc độ tăng trưởng GRDP năm 2025 là 8,39% (dẫn đầu Đồng bằng sông Cửu Long và xếp thứ 14/34 cả nước). Đảng bộ tỉnh hiện có 107 đảng bộ trực thuộc Tỉnh ủy⁽¹⁾; 955 tổ chức cơ sở đảng trực thuộc đảng bộ cấp xã và tương đương⁽²⁾; 5.581 chi bộ, đảng bộ bộ phận⁽³⁾. Tổng số đảng viên là 131.194 người, chiếm khoảng 2,65% dân số toàn tỉnh. Quy mô đó vừa là lợi thế, vừa là trách nhiệm rất lớn đối với sự phát triển chung của vùng Đồng bằng sông Cửu Long và cả nước. Trên địa bàn tỉnh, ngoài các đô thị trung tâm và vùng nông nghiệp trù phú, An Giang còn có 3 đặc khu mới: Phú Quốc, Thổ Châu, Kiên Hải, là những quần đảo chiến lược để phát triển kinh tế biển, du lịch, dịch vụ và bảo đảm quốc phòng - an ninh trên Biển Tây. Tỉnh An Giang bước vào giai đoạn phát triển mới với nhiều cơ hội lớn, mở rộng không gian kinh tế biển, biên giới, đồng bằng và chuẩn bị đăng cai các sự kiện đối ngoại lớn như Hội nghị APEC 2027 tại Phú Quốc,... Những đặc điểm, tình hình này đặt ra yêu cầu rất cao đối với công tác tổ chức, bộ máy và đội ngũ cán bộ, nhất là trong bối cảnh toàn hệ thống chính trị đang thực hiện yêu cầu đổi mới, tinh gọn tổ chức, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động.

¹ 102 đảng bộ cấp xã (85 đảng bộ xã, 14 đảng bộ phường, 03 đảng bộ đặc khu), 01 đảng bộ Các cơ quan Đảng tỉnh, 01 đảng bộ Ủy ban nhân dân tỉnh, 02 đảng bộ lực lượng vũ trang, 01 đảng bộ trường Đại học An Giang được giao quyền cấp trên cơ sở.

² 421 đảng bộ cơ sở và 534 chi bộ cơ sở.

³ 64 đảng bộ bộ phận, 5.517 chi bộ trực thuộc đảng ủy xã, phường, đặc khu; đảng ủy bộ phận; đảng ủy cơ sở.

2. Căn cứ xây dựng Đề án

(1) Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam.

(2) Quy định số 294-QĐ/TW, ngày 26/5/2025 của Ban Chấp hành Trung ương về thi hành Điều lệ Đảng.

(3) Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương 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.

(4) 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.

(5) Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2025 - 2030.

(6) Chương trình hành động số 16-CTr/TU, ngày 05/3/2026 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ 2025 - 2030 và Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng.

(7) Thông báo số 429-TB/VPTWĐ, ngày 25/11/2025 của Văn phòng Trung ương Đảng thông báo kết luận của đồng chí Tổng Bí thư Tô Lâm trong chuyến thăm, làm việc tại một số địa phương trên địa bàn tỉnh An Giang.

(8) Các quy định, chính sách về cán bộ và công tác cán bộ do Trung ương và Tỉnh ủy ban hành.

3. Sự cần thiết xây dựng đề án

3.1. Vai trò quyết định của cán bộ trong giai đoạn phát triển mới

Cán bộ là nhân tố quyết định thành công của sự nghiệp cách mạng; công tác cán bộ là “then chốt của then chốt” trong xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Trong bối cảnh đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới với yêu cầu đổi mới mạnh mẽ, đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý và người đứng đầu, phải có tư duy chiến lược, năng lực tổ chức thực tiễn, bản lĩnh đổi mới và khả năng dẫn dắt phát triển. Thực tiễn cho thấy, nơi nào cán bộ đủ tâm, tầm, năng lực và trách nhiệm thì nhiệm vụ chính trị được triển khai hiệu quả; ngược lại, hạn chế về năng lực, tư duy và quyết đoán sẽ tạo ra điểm nghẽn, làm chậm tiến trình phát triển. Vì vậy, công tác cán bộ phải đi trước một bước để đáp ứng yêu cầu lãnh đạo, quản lý trong kỷ nguyên mới.

3.2. Yêu cầu bảo đảm tính kế thừa và phát triển của đội ngũ cán bộ

Quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ đang tác động mạnh đến nguồn cán bộ kế cận, nhất là ở cơ sở. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải chủ động tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và rèn luyện đội ngũ cán bộ kế cận, đặc biệt là cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ có triển vọng. Đề án nhằm xây dựng cơ chế chuẩn bị đội ngũ cán bộ một cách bài bản, liên tục, bảo đảm sự kế thừa, ổn định và phát triển; đồng thời nâng cao năng lực lãnh đạo, trách nhiệm nêu gương và khả năng dẫn dắt của người đứng đầu, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

3.3. Đòi hỏi từ mục tiêu phát triển của tỉnh An Giang

Trước yêu cầu phát huy lợi thế địa kinh tế, mở rộng không gian phát triển, thúc đẩy chuyển đổi số, cải cách thể chế và hội nhập quốc tế sâu rộng, tỉnh An Giang đang bước vào giai đoạn phát triển với những mục tiêu cao và toàn diện hơn. Thông báo số 429-TB/VPTWĐ, ngày 25/11/2025 của Văn phòng Trung ương Đảng thông báo kết luận của đồng chí Tổng Bí thư Tô Lâm đã xác định rõ định hướng xây dựng An Giang trở thành tỉnh khá của cả nước, trung tâm kinh tế biển quốc gia; phát triển mạnh kinh tế biển, du lịch và dịch vụ hiện đại; đột phá về khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; tổ chức thành công Hội nghị cấp cao APEC 2027 tại Phú Quốc; đồng thời xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh toàn diện. Những mục tiêu đó đặt ra yêu cầu cấp thiết phải xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có tư duy hiện đại, tầm nhìn chiến lược, năng lực điều hành liên ngành và khả năng huy động, sử dụng hiệu quả nguồn lực; nếu không kịp thời nâng cao chất lượng đội ngũ, nhất là người đứng đầu, tỉnh sẽ khó đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững trong giai đoạn mới.

PHẦN II

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ VÀ CÔNG TÁC CÁN BỘ THUỘC DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ

1. Thực trạng đội ngũ cán bộ

1.1. Về quy mô, cơ cấu

Tổng số cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý⁽⁴⁾ là 597 đồng chí. Trong đó, cấp tỉnh 294 đồng chí, chiếm 49,24%; cấp xã 303 đồng chí, chiếm 50,76%, bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất, xuyên suốt từ tỉnh đến cơ sở.

Về cơ cấu đội ngũ, cán bộ trẻ (dưới 42 tuổi) có 32 đồng chí, chiếm 5,36%; cán bộ nữ có 102 đồng chí, chiếm 17,09%; cán bộ là người dân tộc thiểu số có 06 đồng chí, chiếm 1,01%. Quy mô, cơ cấu đội ngũ cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của tỉnh. Tuy nhiên, tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ và cán bộ dân tộc thiểu số còn thấp.

1.2. Về chất lượng đội ngũ

Trong tổng số 597 cán bộ, có 03 đồng chí có học hàm Phó Giáo sư, chiếm 0,5%; 21 đồng chí có học vị Tiến sĩ, chiếm 3,5%; 400 đồng chí có học vị Thạc sĩ, chiếm 67% và 173 đồng chí có trình độ đại học và tương đương, chiếm 29%. Tỷ lệ cán bộ có trình độ sau đại học đạt 71%, trong khi tiêu chuẩn chức danh hiện hành chỉ yêu cầu trình độ đại học, cho thấy mặt bằng chuyên môn của đội ngũ cán bộ được chuẩn hóa và nâng cao vượt mức quy định.

Về chuyên ngành đào tạo, căn cứ phân loại theo Thông tư số 09/2022/TT-BGDĐT⁽⁵⁾, trong tổng số 597 cán bộ: Nhóm ngành Kinh tế, quản trị và tài chính có

⁴ Tính đến thời điểm 01/3/2026.

⁵ Thông tư số 09/2022/TT-BGDĐT, ngày 06/6/2022 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định danh mục thống kê ngành đào tạo của giáo dục đại học.

179 đồng chí (29,98%); nhóm Luật có 84 đồng chí (14,07%); nhóm Chính trị, hành chính và quản lý công có 73 đồng chí (12,23%); nhóm Kỹ thuật, công nghệ và xây dựng có 73 đồng chí (12,23%); nhóm Giáo dục và đào tạo có 31 đồng chí (5,19%); nhóm Y tế và sức khỏe có 19 đồng chí (3,18%); nhóm Khoa học xã hội và nhân văn có 19 đồng chí (3,18%); nhóm Nông nghiệp và thủy sản có 15 đồng chí (2,51%) và nhóm ngành khác có 104 đồng chí (17,42%).

2. Thực trạng công tác quản lý cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý

2.1. Công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ

Công tác đánh giá cán bộ từng bước được đổi mới theo hướng thực chất, gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ, trách nhiệm nêu gương và vai trò người đứng đầu; bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, làm cơ sở cho quy hoạch, bố trí và sử dụng cán bộ. Công tác quy hoạch được triển khai tương đối đồng bộ, bám sát tiêu chuẩn chức danh và vị trí việc làm; từng bước quan tâm cơ cấu độ tuổi, giới tính và lĩnh vực công tác.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng được chú trọng và có chuyển biến rõ nét cả về quy mô lẫn chất lượng. Trong giai đoạn 2021 - 2025, Ban Thường vụ Tỉnh ủy 02 tỉnh trước hợp nhất đã cử 1.062 lượt cán bộ thuộc diện quản lý tham gia các chương trình đào tạo và 3.424 lượt cán bộ tham gia các lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và cập nhật kiến thức mới. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng chuyên dân theo hướng nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý, phân tích chính sách, quản trị phát triển và chuyển đổi số, góp phần chuẩn bị nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển tỉnh đến năm 2030.

2.2. Công tác luân chuyển, điều động, bổ nhiệm và chính sách cán bộ

Công tác luân chuyển, điều động, bổ nhiệm cán bộ được thực hiện nghiêm túc, đúng quy trình, thẩm quyền, bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ.

Trong 5 năm qua, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã thực hiện 511 trường hợp luân chuyển cán bộ thuộc diện quản lý. Việc luân chuyển ngày càng gắn với yêu cầu đào tạo, rèn luyện thực tiễn ở cơ sở, địa bàn trọng điểm, lĩnh vực khó khăn, phức tạp; qua đó góp phần thử thách, bồi dưỡng năng lực điều hành, xử lý tình huống và xây dựng nguồn cán bộ kế cận có bản lĩnh, kinh nghiệm thực tiễn.

Song song với công tác luân chuyển, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã thực hiện điều động, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử 995 lượt cán bộ thuộc diện quản lý, bảo đảm đúng tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình theo quy định. Công tác điều động, bổ nhiệm từng bước gắn chặt với kết quả đánh giá cán bộ, yêu cầu nhiệm vụ chính trị và trách nhiệm người đứng đầu; đồng thời kịp thời kiện toàn tổ chức bộ máy sau sắp xếp đơn vị hành chính, cơ bản bảo đảm ổn định hệ thống chính trị, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động.

Chính sách cán bộ được quan tâm triển khai đồng bộ, kịp thời, nhất là trong bối cảnh sắp xếp tổ chức bộ máy và đổi mới mô hình quản trị địa phương. Qua đó góp phần ổn định tư tưởng, tạo sự đồng thuận và động lực phấn đấu trong đội ngũ cán bộ; củng cố niềm tin, giữ vững nguyên tắc tổ chức và tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ.

3. Đánh giá chung

3.1. Ưu điểm

Trong thời gian qua, công tác cán bộ của tỉnh An Giang được các cấp ủy, tổ chức đảng quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và triển khai tương đối đồng bộ, đạt nhiều kết quả quan trọng, góp phần thực hiện nhiệm vụ chính trị của tỉnh. Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã thể hiện rõ vai trò trung tâm đoàn kết, lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện, trực tiếp và xuyên suốt đối với công tác cán bộ, bảo đảm nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ theo đúng tinh thần Điều lệ Đảng và các nghị quyết, quy định của Trung ương.

Hệ thống chủ trương, quy định, quy trình về công tác cán bộ được Ban Thường vụ Tỉnh ủy cụ thể hóa kịp thời, đồng bộ, chặt chẽ, bảo đảm công khai, minh bạch, đúng nguyên tắc, đúng thẩm quyền. Các khâu của công tác cán bộ từ đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm đến thực hiện chính sách cán bộ được triển khai thống nhất, có sự kiểm soát quyền lực, từng bước khắc phục tình trạng nể nang, cục bộ, khép kín. Qua đó, nâng cao tính chuyên nghiệp, kỷ luật, kỷ cương trong toàn hệ thống chính trị.

Chất lượng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý có bước phát triển rõ nét, cả về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, năng lực thực tiễn và bản lĩnh chính trị. Tỷ lệ cán bộ có trình độ sau đại học cao so với yêu cầu tiêu chuẩn chức danh; nhiều cán bộ được đào tạo bài bản, có kinh nghiệm công tác thực tiễn phong phú, thích ứng nhanh với yêu cầu đổi mới quản trị, chuyển đổi số và hội nhập. Đây là nền tảng quan trọng để tỉnh nâng cao năng lực lãnh đạo, điều hành trong giai đoạn phát triển mới.

Vai trò, trách nhiệm nêu gương của người đứng đầu từng bước được đề cao, gắn trách nhiệm cá nhân với kết quả thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, địa phương, tạo chuyển biến tích cực về ý thức trách nhiệm, tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Những ưu điểm nêu trên góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo của các cấp ủy và hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững của tỉnh.

3.2. Hạn chế

Công tác đánh giá cán bộ ở một số nơi còn nể nang, ngại va chạm, tiêu chí định lượng chưa đầy đủ; cán bộ có chuyên môn sâu về chính sách công, pháp luật, kinh tế biển, kinh tế du lịch, quản trị phát triển, khoa học công nghệ nhất là lĩnh

vực chuyển đổi số, chuyển đổi xanh còn ít; tỷ lệ cán bộ trẻ, nữ, người dân tộc thiểu số còn thấp. Công tác đào tạo, bồi dưỡng ở một số lĩnh vực còn dàn trải, chưa sát yêu cầu vị trí việc làm và định hướng phát triển của tỉnh.

Việc bố trí cán bộ sau luân chuyển chưa được quan tâm đúng mức. Tiêu chí bổ nhiệm chưa lượng hóa đầy đủ năng lực hoạch định chính sách và quản trị hiện đại. Cơ chế thu hút, đãi ngộ chưa thật sự đồng bộ, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong giai đoạn mới.

3.3. Nguyên nhân

Nguyên nhân khách quan là do yêu cầu phát triển của tỉnh ngày càng cao trong bối cảnh đổi mới mô hình tăng trưởng, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Nguyên nhân chủ quan xuất phát từ nhận thức, trách nhiệm và tư duy đổi mới của một số cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu chưa đồng bộ; công tác dự báo, quy hoạch nguồn cán bộ và cơ chế thu hút, đãi ngộ cán bộ chất lượng cao còn hạn chế.

PHẦN III

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU VÀ CÁC CHỈ TIÊU CỤ THỂ

1. Quan điểm chỉ đạo

(1) Khẳng định và bảo đảm sự lãnh đạo thống nhất, toàn diện của Đảng đối với công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ. Công tác cán bộ phải đặt dưới sự lãnh đạo trực tiếp, thường xuyên của Ban Thường vụ Tỉnh ủy; được thực hiện đồng bộ, chặt chẽ, đúng nguyên tắc, quy trình, quy định của Đảng; bảo đảm tính kế thừa, ổn định và phát triển, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của tỉnh trong từng giai đoạn.

(2) Xác định cán bộ là “then chốt của then chốt”. Việc xây dựng đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, phải được xem là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt, có ý nghĩa quyết định đối với năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu của Đảng bộ tỉnh và hiệu lực, hiệu quả quản lý, điều hành của chính quyền các cấp.

(3) Xây dựng đội ngũ cán bộ gắn chặt với chiến lược phát triển kinh tế và định hướng phát triển nhanh, bền vững của tỉnh An Giang. Công tác cán bộ phải xuất phát từ yêu cầu thực tiễn phát triển của tỉnh, nhất là các lĩnh vực trọng điểm, mũi nhọn gắn với kinh tế biển, kinh tế du lịch, liên kết vùng, hội nhập quốc tế và chuyển đổi số, chuyển đổi xanh.

2. Mục tiêu tổng quát

Nâng cao toàn diện chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, có tư duy chiến lược, năng lực tham mưu hoạch định chính sách, quản trị phát triển và tổ chức thực hiện nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu đổi mới mô hình tăng trưởng, phát triển kinh tế biển, kinh tế du lịch, liên kết vùng, hội nhập quốc tế và chuyển đổi số. Đồng thời, chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ có khả năng làm việc hiệu quả trong môi trường số, thích ứng nhanh với những yêu cầu mới của quản trị nhà nước hiện đại và kỷ nguyên số.

Bảo đảm sự chuyển tiếp liên tục, vững vàng giữa các thế hệ cán bộ, chủ động chuẩn bị nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý kế cận có chất lượng, đáp ứng yêu cầu lâu dài; khắc phục căn bản tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ; từng bước giải quyết những hạn chế về cơ cấu, năng lực và tính đồng đều của đội ngũ cán bộ hiện nay.

3. Mục tiêu cụ thể đến năm 2030

3.1. Về chất lượng đội ngũ cán bộ

(1) Phần đầu tỷ lệ cán bộ trẻ dưới 42 tuổi trong đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt từ 15% trở lên; cán bộ nữ từ 30% trở lên.

(2) Phần đầu ít nhất 95% cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

(3) 100% cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý được quán triệt, cập nhật đầy đủ các định hướng lớn của Trung ương về phát triển kinh tế, nhất là những lĩnh vực kinh tế trọng điểm của tỉnh như: Kinh tế biển, kinh tế du lịch, kinh tế biên mậu, kinh tế nông nghiệp công nghệ cao, chuyển đổi số và tăng trưởng xanh, kinh tế tuần hoàn...

(4) 100% cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý phải có trình độ chuyên ngành phù hợp với vị trí đảm nhiệm; phần đầu 80% trở lên có trình độ sau đại học với chuyên ngành phù hợp với vị trí việc làm đảm nhiệm.

(5) 100% cán bộ trong quy hoạch được đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu của chức danh quy định.

(6) 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý sử dụng thành thạo chữ ký số chuyên dùng công vụ trong công việc hàng ngày và thực hiện xử lý văn bản toàn trình trên hệ thống thông tin điều hành tác nghiệp.

3.2. Về cơ cấu

(1) Bảo đảm cơ cấu cán bộ là người dân tộc thiểu số phù hợp cơ cấu dân cư.

(2) 100% các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý có đủ nguồn cán bộ kế cận, bảo đảm chuyển tiếp liên tục, vững vàng.

3.3. Về luân chuyển, bố trí, sử dụng

(1) Phần đầu từ 15% trở lên cán bộ lãnh đạo, quản lý được luân chuyển, điều động trong giai đoạn 2026 - 2030.

PHẦN IV NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

Căn cứ các quan điểm chỉ đạo, mục tiêu tổng quát, mục tiêu cụ thể và hệ thống chỉ tiêu đến năm 2030, Đề án xác định các nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu sau:

1. Giải pháp về nâng cao nhận thức, trách nhiệm và quyết tâm chính trị trong công tác cán bộ

Tiếp tục quán triệt sâu sắc các nghị quyết, kết luận của Trung ương và của Tỉnh ủy về công tác cán bộ; nâng cao nhận thức của các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, nhất là người đứng đầu, về vai trò then chốt của công tác cán bộ đối với việc thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị và mục tiêu phát triển của tỉnh.

Xác định rõ trách nhiệm của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, ban thường vụ cấp ủy các cấp trong lãnh đạo, chỉ đạo công tác cán bộ; đề cao trách nhiệm cá nhân của người đứng đầu gắn với kết quả xây dựng đội ngũ cán bộ thuộc phạm vi quản lý. Kịp thời chấn chỉnh những biểu hiện buông lỏng lãnh đạo, né tránh, nể nang, thiếu quyết liệt trong công tác cán bộ.

Gắn việc thực hiện Đề án với công tác xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị; tăng cường kỷ luật, kỷ cương; bảo đảm công tác cán bộ được thực hiện nghiêm túc, công khai, minh bạch, đúng nguyên tắc, quy trình, quy định.

2. Giải pháp về đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đánh giá cán bộ

Cụ thể hóa tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý theo từng nhóm chức danh, vị trí việc làm; tăng cường lượng hóa các tiêu chí về năng lực tham mưu, tổ chức thực hiện, quản trị điều hành, đổi mới sáng tạo và năng lực làm việc trong môi trường số. Thực hiện đánh giá thường xuyên hằng tháng, quý, năm theo quy định.

Kiên quyết sàng lọc, thay thế kịp thời cán bộ năng lực hạn chế, uy tín thấp, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; đồng thời phát hiện, trọng dụng cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín nổi trội.

3. Giải pháp về công tác quy hoạch, tạo nguồn và bảo đảm chuyển tiếp liên tục giữa các thế hệ cán bộ

Thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý theo phương châm “mở” và “động”, đúng đối tượng, đủ số lượng, cơ cấu, bảo đảm đồng bộ giữa các cấp, các ngành, các lĩnh vực; gắn quy hoạch với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, nhất là các lĩnh vực trọng điểm, mũi nhọn, phát triển kinh tế.

Chú trọng phát hiện, tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số có triển vọng quy hoạch đối tượng 2.

Thường xuyên rà soát, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch cán bộ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và thực tiễn phát triển; kiên quyết không đưa vào quy hoạch những trường hợp không đủ tiêu chuẩn, điều kiện hoặc không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

4. Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ của đội ngũ cán bộ

Cử cán bộ đào tạo đúng chuyên môn theo vị trí đảm nhiệm và vị trí được quy hoạch, tăng cường bồi dưỡng kỹ năng làm việc trong môi trường số; kỹ năng sử

dụng dữ liệu và công nghệ số trong lãnh đạo, chỉ đạo, điều hành và ra quyết định, từng bước hình thành đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có tư duy số, năng lực số, đáp ứng yêu cầu quản trị nhà nước hiện đại. Đồng thời, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý về quản trị phát triển, kinh tế biển, kinh tế du lịch, quản trị thay đổi, “lô-gi-stíc”, thu hút và quản lý đầu tư, chuyển đổi số, chuyển đổi xanh và hội nhập quốc tế. Tăng cường học tập kinh nghiệm về phát triển dịch vụ du lịch từ các nước trong khu vực như Xinh-ga-po, Thái Lan, Ma-lai-xi-a,⁶... nhằm nâng cao năng lực tham mưu, tổ chức thực hiện nhiệm vụ trong bối cảnh hội nhập và cạnh tranh ngày càng cao

Kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo lý luận với rèn luyện qua thực tiễn; coi trọng việc bồi dưỡng thông qua thực tiễn giải quyết các nhiệm vụ khó, nhiệm vụ mới, nhiệm vụ đột phá gắn với các chương trình, đề án lớn của tỉnh.

5. Giải pháp về luân chuyển, điều động, bố trí và sử dụng cán bộ

Thực hiện hiệu quả công tác luân chuyển, điều động cán bộ lãnh đạo, quản lý nhằm rèn luyện, thử thách và tạo điều kiện để cán bộ trưởng thành toàn diện; ưu tiên cán bộ trong diện quy hoạch luân chuyển về cơ sở, địa bàn khó khăn và lĩnh vực trọng điểm, đồng thời gắn luân chuyển với yêu cầu thực tiễn, tạo cơ hội tham gia quản lý, điều hành các chương trình, dự án lớn của tỉnh; chú trọng đánh giá và bố trí phù hợp sau luân chuyển.

Bố trí, sử dụng cán bộ bảo đảm đúng người, đúng việc, phù hợp với năng lực, sở trường và yêu cầu vị trí việc làm; hạn chế tối đa tình trạng bố trí cán bộ chưa phù hợp chuyên môn, kinh nghiệm.

Gắn công tác bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử với kết quả đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và quá trình rèn luyện thực tiễn; bảo đảm thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ các quy trình, quy định của Đảng. Đồng thời, trên cơ sở chủ trương và cho phép của Trung ương, từng bước triển khai thi tuyển công khai đối với một số chức danh lãnh đạo, quản lý nhằm bảo đảm tính khách quan, minh bạch, qua đó lựa chọn được cán bộ thực sự có năng lực, phẩm chất và uy tín, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

6. Giải pháp về cơ chế, chính sách tạo động lực, thu hút và giữ chân cán bộ

Rà soát, hoàn thiện cơ chế, chính sách nhằm tạo động lực để cán bộ yên tâm công tác, cống hiến lâu dài, nhất là những vùng xa xôi, khó khăn (biên giới, biển đảo); xây dựng danh mục ngành, lĩnh vực ưu tiên thu hút nhân lực chất lượng cao phù hợp định hướng phát triển tỉnh đến năm 2030. Khuyến khích cán bộ đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; bảo đảm cơ chế bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo theo đúng quy định.

Tập trung thu hút, sử dụng và giữ chân đội ngũ cán bộ có trình độ cao, chuyên môn sâu trong các lĩnh vực then chốt như chính sách công, pháp luật, quản trị phát

⁶ Ý kiến của đồng chí Tổng Bí thư Tô Lâm tại Thông báo số 429-TB/VPTWĐ, ngày 25/11/2025 của Văn phòng Trung ương Đảng.

triển, quản trị thay đổi, chuyển đổi số, chuyển đổi xanh, kinh tế biển, kinh tế du lịch, nông nghiệp công nghệ cao, quy hoạch và quản lý đô thị, tài chính - đầu tư công, “lô-gi-stíc” và hội nhập quốc tế. Đồng thời, xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, cơ chế đãi ngộ phù hợp và lộ trình phát triển rõ ràng để phát huy hiệu quả nguồn nhân lực chất lượng cao, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững của tỉnh.

Thực hiện tốt công tác bảo vệ chính trị nội bộ; kịp thời động viên, khích lệ cán bộ khi gặp khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

7. Giải pháp về tăng cường kiểm tra, giám sát và kỷ luật trong công tác cán bộ

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện các quy định của Đảng về công tác cán bộ; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh và xử lý nghiêm các sai phạm, khuyết điểm trong công tác cán bộ.

Gắn trách nhiệm của tập thể và cá nhân trong từng khâu của công tác cán bộ; coi kết quả thực hiện Đề án là một trong những căn cứ quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu.

Thực hiện nghiêm chế độ sơ kết, tổng kết, đánh giá định kỳ việc triển khai Đề án; kịp thời điều chỉnh, bổ sung các nhiệm vụ, giải pháp cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

PHẦN V TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Thường vụ Tỉnh ủy

Ban Thường vụ Tỉnh ủy lãnh đạo, chỉ đạo toàn diện việc tổ chức triển khai thực hiện Đề án; quyết định các chủ trương lớn, định hướng chiến lược và những vấn đề quan trọng liên quan đến xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý trong giai đoạn đến năm 2030.

Chỉ đạo cụ thể hóa các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp của Đề án vào chương trình, kế hoạch công tác hằng năm và cả nhiệm kỳ của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy; bảo đảm sự thống nhất, đồng bộ giữa Đề án với các nghị quyết, chương trình, đề án khác của tỉnh về xây dựng Đảng, phát triển kinh tế - xã hội, phát triển kinh tế biển, kinh tế du lịch, cải cách hành chính và chuyển đổi số.

Thường xuyên theo dõi, kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện Đề án; kịp thời cho ý kiến chỉ đạo điều chỉnh, bổ sung nội dung, nhiệm vụ, giải pháp phù hợp với yêu cầu thực tiễn; xem xét, đánh giá kết quả thực hiện Đề án là một trong những căn cứ quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tập thể, cá nhân có liên quan.

2. Ban Tổ chức Tỉnh ủy

Ban Tổ chức Tỉnh ủy là cơ quan thường trực, chủ trì tham mưu giúp Ban Thường vụ Tỉnh ủy tổ chức triển khai, theo dõi, đôn đốc và tổng hợp tình hình thực hiện Đề án.

Chủ trì tham mưu xây dựng các kế hoạch cụ thể triển khai thực hiện Đề án; hướng dẫn cụ thể các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị triển khai các nhiệm vụ, giải pháp về công tác cán bộ theo nội dung Đề án; bảo đảm thống nhất, đồng bộ trong toàn tỉnh.

Tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy trong việc rà soát, hoàn thiện các quy định, chính sách về cán bộ và công tác cán bộ để thực hiện Đề án.

Định kỳ hằng năm và giữa nhiệm kỳ, tham mưu tổ chức sơ kết, đánh giá kết quả thực hiện Đề án; tổng hợp báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy; đề xuất các giải pháp điều chỉnh, bổ sung cần thiết nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện Đề án. Năm 2030 tham mưu tổng kết đánh giá kết quả thực hiện Đề án.

3. Các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc Tỉnh ủy

Căn cứ Đề án và kế hoạch triển khai của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, các cấp ủy, tổ chức đảng trực thuộc Tỉnh ủy có trách nhiệm xây dựng chương trình, kế hoạch cụ thể để tổ chức thực hiện phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và tình hình thực tiễn của địa phương, cơ quan, đơn vị.

Chủ động rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc phạm vi quản lý; xây dựng phương án quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ gắn với mục tiêu, chỉ tiêu của Đề án; bảo đảm đúng nguyên tắc, quy trình, quy định của Đảng.

Đề cao trách nhiệm của tập thể cấp ủy và người đứng đầu trong công tác cán bộ; coi kết quả thực hiện Đề án là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của tập thể cấp ủy, tổ chức đảng và cá nhân lãnh đạo chủ chốt.

4. Các cơ quan, đơn vị có liên quan

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, chủ động phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy trong việc tổ chức thực hiện các nội dung của Đề án.

Chủ động lồng ghép các mục tiêu, nhiệm vụ của Đề án vào chương trình công tác, kế hoạch phát triển ngành, lĩnh vực; tham gia đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, luân chuyển, sử dụng cán bộ theo thẩm quyền và phân cấp quản lý.

Phối hợp cung cấp đầy đủ, kịp thời thông tin, số liệu phục vụ công tác theo dõi, kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết việc thực hiện Đề án.

Thực hiện nghiêm chế độ kiểm tra, giám sát việc triển khai thực hiện Đề án; gắn kiểm tra, giám sát với đánh giá trách nhiệm của tập thể, cá nhân trong công tác cán bộ.

Định kỳ hằng năm tổ chức đánh giá kết quả thực hiện Đề án; giữa nhiệm kỳ tổ chức sơ kết, cuối giai đoạn tổ chức tổng kết, đánh giá toàn diện kết quả đạt được, những hạn chế, khó khăn, vướng mắc và nguyên nhân; trên cơ sở đó đề xuất phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp cho giai đoạn tiếp theo.

5. Giao Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các cơ quan tham mưu, giúp việc của Tỉnh ủy theo dõi, đôn đốc thực hiện Đề án này; định kỳ báo cáo kết quả thực hiện cho Ban Thường vụ Tỉnh ủy và Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh. *me*

Nơi nhận:

- Ban Bí thư (để b/c),
- Các ban của Trung ương,
Ủy ban Kiểm tra Trung ương,
Văn phòng Trung ương Đảng,
- Đ/c Lê Khánh Toàn, Phó Chánh VPTW Đảng;
đ/c Ngô Đăng Nhật, Ủy viên UBKTTW;
các đ/c Nguyễn Văn Hiệp, Nguyễn An Minh,
Ngô Văn Út Nhỏ, Hoàng Trường Giang,
Y Trung Niê KDăm, Phạm Quý Trọng,
Nguyễn Văn Ngon, Nguyễn Việt Hùng,
- Các đ/c Tỉnh ủy viên,
- Các CQTMGV của Tỉnh ủy,
- Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.

**T/M TỈNH ỦY
BÍ THƯ**



Nguyễn Tiến Hải

*

DANH MỤC NHIỆM VỤ*(Kèm theo Đề án số 03-ĐA/TU, ngày 27/3/2026 của Tỉnh ủy)*

STT	Nội dung nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Thời gian thực hiện/hoàn thành	Sản phẩm đầu ra
1	Tiếp tục cụ thể hóa tiêu chí đánh giá cán bộ theo chức danh, vị trí việc làm	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy, Ban Nội chính Tỉnh ủy, Đảng ủy UBND tỉnh	Quý III/2026	Quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, bộ tiêu chí đánh giá
2	Rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ theo phương châm “mở” và “động” hằng năm	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Các cấp ủy trực thuộc, các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh	Quý I hằng năm và Quý III hằng năm (nếu cần)	Quyết định phê duyệt quy hoạch và danh sách cập nhật
3	Kế hoạch luân chuyển cán bộ giai đoạn 2026–2030	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Đảng ủy UBND tỉnh, các cấp ủy	Quý I/2027	Kế hoạch và danh mục vị trí
4	Danh mục ngành, lĩnh vực ưu tiên thu hút nhân lực chất lượng cao	Đảng ủy UBND tỉnh	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Quý II/2027	Quyết định ban hành danh mục

STT	Nội dung nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Thời gian thực hiện/hoàn thành	Sản phẩm đầu ra
5	Xây dựng và triển khai Kế hoạch thu hút nhân lực chất lượng cao theo danh mục ưu tiên	Đảng ủy UBND tỉnh	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	2027–2030	Quyết định tuyển dụng, hợp đồng chuyên gia
6	Rà soát, điều chỉnh bổ sung hoạch xây dựng mới chính sách thu hút, đãi ngộ và giữ chân nhân lực chất lượng cao	Đảng ủy UBND tỉnh	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Quý IV/2027	Quyết định hoặc Nghị quyết HĐND
7	Xây dựng và triển khai kế hoạch bồi dưỡng chuyên sâu về phát triển kinh tế, nhất là những lĩnh vực kinh tế trọng điểm của tỉnh như: kinh tế biển, kinh tế du lịch, kinh tế biên mậu, kinh tế nông nghiệp công nghệ cao, chuyển đổi số, tăng trưởng xanh và kinh tế tuần hoàn... cho cán bộ lãnh đạo, quản lý	Đảng ủy UBND tỉnh	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	2027–2030	Chương trình, báo cáo kết quả
8	Kế hoạch sơ kết giữa kỳ và tổng kết Đề án	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Văn phòng Tỉnh ủy	Sơ kết 2028; tổng kết 2030	Báo cáo sơ kết, tổng kết