

## ĐỀ ÁN

**Xây dựng và tạo nguồn đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035**

-----

## Phần thứ nhất

## SỰ CẦN THIẾT, CĂN CỨ, ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI CỦA 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.

Đặc biệt trong suốt quá trình lãnh đạo, Đảng ta đã ban hành các Nghị quyết về công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng có nêu: "*Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng và phát triển mạnh khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo*"... 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*".

Những năm qua, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thái Nguyên đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo tương đối đồng bộ các khâu của công tác cán bộ; ban hành nhiều nghị quyết, đề án, kết luận, quy định để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, đảng viên. Đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong tỉnh từng bước tăng về số lượng, chất lượng; trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng thực tiễn có chuyển biến tích cực.

Tuy nhiên, cơ cấu đội ngũ ở một số cấp, ngành, lĩnh vực vẫn chưa thật cân đối; tỷ lệ cán bộ trẻ và cán bộ nữ ở một số chức danh chủ chốt, chức danh lãnh đạo, quản lý quan trọng còn thấp; một số nơi chưa chủ động trong phát hiện, bồi dưỡng, tạo nguồn; việc gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng chưa thật chặt chẽ; công tác đánh giá cán bộ theo sản phẩm, kết quả thực thi nhiệm vụ chưa đồng đều; dữ liệu phục vụ công tác tạo nguồn chưa thật đồng bộ, thường xuyên.

Thực tiễn phát triển của tỉnh giai đoạn 2026 - 2030 đặt ra yêu cầu rất cao đối với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong điều kiện tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy, vận hành mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, đẩy mạnh chuyển đổi số, phát triển công nghiệp công nghệ cao, dịch vụ hiện đại, khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo và nâng cao chất lượng quản trị xã hội. Những nhiệm vụ đó đòi hỏi tỉnh phải chủ động xây dựng và tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số có bản lĩnh chính trị vững vàng, tư duy đổi mới, năng lực quản trị hiện đại, khả năng thích ứng với môi trường số và hội nhập.

Từ yêu cầu nhiệm vụ, việc ban hành Đề án “*Xây dựng và tạo nguồn đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035*” là hết sức cần thiết. Việc ban hành Đề án nhằm cụ thể hóa các chủ trương của Trung ương, của tỉnh; tạo bước chuyển mạnh về nhận thức, trách nhiệm và phương pháp tổ chức thực hiện; chủ động chuẩn bị nguồn nhân sự trước mắt cho đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2030 - 2035 và lâu dài cho những năm tiếp theo; góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, hợp lý về cơ cấu, bảo đảm tính kế thừa, phát triển liên tục, vững chắc.

## **II. CĂN CỨ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

- Điều lệ Đảng Cộng sản Việt Nam;

- Căn cứ Quy định số 20-QĐ/TW ngày 08/4/2026 của Ban Chấp hành Trung ương về thi hành Điều lệ Đảng; Hướng dẫn số 06-HD/TW ngày 09/6/2025 của Ban Bí thư về một số vấn đề cụ thể thi hành Điều lệ Đảng;

- Căn cứ Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương 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;
- Căn cứ Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 16/6/2022 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII về tăng cường củng cố, xây dựng tổ chức cơ sở đảng và nâng cao chất lượng đội ngũ đảng viên trong giai đoạn mới;
- Căn cứ Quy định số 65-QĐ/TW ngày 28/4/2022 của Bộ Chính trị về luân chuyển cán bộ;
- Căn cứ 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;
- Căn cứ 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;
- Căn cứ 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;
- Căn cứ Quy định số 368-QĐ/TW, ngày 08/9/2025 của Bộ Chính trị về danh mục vị trí chức danh, nhóm chức danh, chức vụ lãnh đạo của hệ thống chính trị;
- Căn cứ 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;
- Căn cứ Kết luận số 14-KL/TW ngày 22/9/2021 của Bộ Chính trị về chủ trương khuyến khích và bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo vì lợi ích chung;
- Căn cứ 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;
- Căn cứ Luật Cán bộ, công chức số 80/2025/QH15; 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; Nghị định số 171/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 của Chính phủ quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức; Nghị định số 172/2025/NĐ-CP ngày 30/6/2025 của Chính phủ quy định về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức; Nghị định số 251/2025/NĐ-CP ngày 23/9/2025 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 172/2025/NĐ-CP;
- Căn cứ Luật Viên chức năm 2010, được sửa đổi, bổ sung năm 2019; Nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức; Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07/12/2023 sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2020/NĐ-CP;

- Căn cứ Luật Bình đẳng giới năm 2006; Quyết định số 2282/QĐ-TTg ngày 31/12/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình “Tăng cường sự tham gia bình đẳng của phụ nữ trong các vị trí lãnh đạo và quản lý ở các cấp hoạch định chính sách giai đoạn 2021 - 2030”;

- Căn cứ Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035”;

- Căn cứ Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Thái Nguyên lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030; Đề án số 07-ĐA/TU ngày 09/12/2025 của Tỉnh ủy về củng cố, xây dựng tổ chức cơ sở đảng, nâng cao năng lực lãnh đạo của cấp ủy các cấp; xây dựng đội ngũ cán bộ, đảng viên đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ nhiệm kỳ 2025 - 2030;

- Căn cứ Quy chế làm việc của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, Thường trực Tỉnh ủy khóa I, nhiệm kỳ 2025 - 2030;

- Căn cứ Quy định của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh 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;

- Căn cứ Quy định của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về tiêu chuẩn chức danh cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý và khung tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp;

- Căn cứ Quy chế, kế hoạch của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về luân chuyển, điều động, biệt phái cán bộ giai đoạn 2026 - 2030.

### **III. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI CỦA ĐỀ ÁN**

#### **1. Đối tượng của Đề án**

- Đối tượng trực tiếp của Đề án là cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong quy hoạch, nguồn quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

- Cán bộ trẻ trong Đề án được xác định là cán bộ có tuổi đời không quá 42 tuổi tại thời điểm rà soát, đánh giá, tạo nguồn; cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số được xác định theo hồ sơ cán bộ và quy định hiện hành.

- Đối tượng có trách nhiệm thực hiện Đề án là các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, địa phương có liên quan đến công tác phát hiện, tạo nguồn, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, biệt phái, bố trí và sử dụng cán bộ.

#### **2. Phạm vi của Đề án**

Các cơ quan Đảng, Nhà nước, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, đơn vị sự nghiệp công lập và các cơ quan, đơn vị có liên quan trong hệ thống chính trị tỉnh Thái Nguyên.

**Phần thứ hai**  
**THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TRẺ, CÁN BỘ NỮ,**  
**CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ**

**I. ĐỘI NGŨ CÁN BỘ TRẺ, CÁN BỘ NỮ, CÁN BỘ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ THUỘC DIỆN BAN THƯỜNG VỤ TỈNH ỦY QUẢN LÝ**

Tổng số cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý được tổng hợp trong phạm vi Đề án là 464 đồng chí, gồm 192 đồng chí lãnh đạo các sở, ban, ngành và tương đương ở cấp tỉnh; 272 đồng chí giữ các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp xã. Đây là cơ sở để tính toán một số chỉ tiêu hiện trạng, mục tiêu phân đấu về cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong Đề án.

**1. Cấp tỉnh**

**1.1. Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy, nhiệm kỳ 2025 - 2030**

- Tổng số Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh: 70 đồng chí, trong đó:

+ Về độ tuổi: Dưới 42 tuổi: 03 đồng chí, chiếm 4,3%; từ 42 đến 52 tuổi: 42 đồng chí, chiếm 60%; từ 52 tuổi trở lên: 25 đồng chí, chiếm 35,7%.

+ Là nữ: 16 đồng chí, chiếm 22,9%. Trong đó trình độ trên đại học: 15 đồng chí, trình độ đại học: 01 đồng chí; Dưới 42 tuổi: 01 đồng chí, từ 42 đến dưới 52 tuổi: 13 đồng chí, trên 52 tuổi: 02 đồng chí; 04 đồng chí là người dân tộc thiểu số.

+ Là người dân tộc thiểu số: 25 đồng chí, chiếm 35,7%. Trong đó: Dân tộc Tày: 19 đồng chí, dân tộc Nùng: 04 đồng chí, dân tộc Dao: 01 đồng chí, dân tộc Mường: 01 đồng chí; trên đại học: 23 đồng chí, đại học: 02 đồng chí; Dưới 42: 01 đồng chí, từ 42 đến dưới 52 tuổi: 17 đồng chí, trên 52 tuổi: 07 đồng chí.

+ Về trình độ chuyên môn: Tiến sĩ: 09 đồng chí, chiếm 12,8%; Thạc sĩ: 58 đồng chí, chiếm 82,9%; Đại học: 03 đồng chí, chiếm 4,3%.

+ 100% có trình độ lý luận chính trị Cao cấp, cử nhân.

- Tổng số Ủy viên Ban Thường vụ Tỉnh ủy: 18 đồng chí, trong đó:

+ Về độ tuổi: từ 42 đến 52 tuổi: 13 đồng chí, chiếm 72,2%; từ 52 tuổi trở lên: 05 đồng chí, chiếm 27,8%.

+ Là nữ: 04 đồng chí, chiếm tỷ lệ 22,2% (trong đó tuổi từ 42 đến dưới 52 tuổi: 04 đồng chí).

+ Là người dân tộc thiểu số: 03 đồng chí, chiếm tỷ lệ 16,7% (gồm dân tộc Tày: 02 đồng chí, dân tộc Nùng: 01 đồng chí; từ 42 đến dưới 52 tuổi: 03 đồng chí).

+ Về trình độ chuyên môn: Tiến sĩ: 03 đồng chí, chiếm 16,7%; Thạc sĩ: 13 đồng chí, chiếm 72,2%; Đại học: 02 đồng chí, chiếm 11,1%.

+ 100% có trình độ lý luận chính trị Cao cấp, cử nhân.

**1.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ lãnh đạo các sở, ban, ngành và tương đương; Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội tỉnh và tương đương (không bao gồm các cơ quan Trung ương đóng trên địa bàn):**

Tổng số: 192 đồng chí; cấp trưởng: 34 đồng chí, cấp phó: 158 đồng chí, trong đó:

- Về độ tuổi: Dưới 42 tuổi: 08 đồng chí, chiếm 4,2%; từ 42 đến 52 tuổi: 85 đồng chí, chiếm 44,3%; từ 52 tuổi trở lên: 99 đồng chí, chiếm 51,6%.

- Là nữ: 46 đồng chí, chiếm tỷ lệ 24%.

- Là người dân tộc thiểu số: 57 đồng chí, chiếm tỷ lệ 29,69%.

- Về trình độ chuyên môn: Tiến sĩ: 20 đồng chí, chiếm 10,4%; Thạc sĩ: 128 đồng chí, chiếm 66,7%; Đại học: 44 đồng chí, chiếm 22,9%.

- Về trình độ lý luận chính trị: Cao cấp, cử nhân: 191 đồng chí, chiếm 99,48%, Trung cấp: 01 đồng chí, chiếm 0,52%.

## **2. Cấp xã**

**2.1. Thực trạng Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã, Ban Thường vụ Đảng ủy cấp xã, nhiệm kỳ 2025 - 2030**

- Tổng số Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã: 2.432 đồng chí, trong đó:

+ Về độ tuổi: Dưới 42 tuổi: 451 đồng chí, chiếm 18,5%; từ 42 đến 52 tuổi: 1.858 đồng chí, chiếm 76,4%; từ 52 tuổi trở lên: 123 đồng chí, chiếm 5,1%.

+ Là nữ: 768 đồng chí, chiếm tỷ lệ 31,6%.

+ Là người dân tộc thiểu số: 1.311 đồng chí, chiếm tỷ lệ 53,9%.

+ Về trình độ chuyên môn: Tiến sĩ: 07 đồng chí, chiếm 0,3%; Thạc sĩ: 674 đồng chí, chiếm 27,7%; Đại học: 1.747 đồng chí, chiếm 71,8%; Cao đẳng: 02 đồng chí, chiếm 0,1%; Trung cấp: 02 đồng chí, chiếm 0,1%.

+ Về trình độ lý luận chính trị: Cao cấp, cử nhân: 1.019 đồng chí, chiếm 41,9%, Trung cấp: 1.389 đồng chí, chiếm 57,1%, Sơ cấp: 24 đồng chí, chiếm 1%.

- Tổng số Ủy viên Ban Thường vụ Đảng ủy cấp xã: 871 đồng chí, trong đó:

+ Về độ tuổi: Dưới 42 tuổi: 170 đồng chí, chiếm 19,5%; từ 42 đến 52 tuổi: 641 đồng chí, chiếm 73,6%; từ 52 tuổi trở lên: 60 đồng chí, chiếm 6,9%.

+ Là nữ: 193 đồng chí, chiếm tỷ lệ 22,2%.

+ Là người dân tộc thiểu số: 430 đồng chí, chiếm tỷ lệ 49,4%.

+ Về trình độ chuyên môn: Tiến sĩ: 03 đồng chí, chiếm 0,3%; Thạc sĩ: 381 đồng chí, chiếm 43,7%; Đại học: 485 đồng chí, chiếm 55,7%; Cao đẳng: 01 đồng chí, chiếm 0,1%; Trung cấp: 01 đồng chí, chiếm 0,1%.

+ Về trình độ lý luận chính trị: Cao cấp, cử nhân: 623 đồng chí, chiếm 71,5%, Trung cấp: 240 đồng chí, chiếm 27,6%, Sơ cấp: 08 đồng chí, chiếm 0,9%.

**2.2. Các chức danh Bí thư, Phó Bí thư; Chủ tịch Hội đồng nhân dân và Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã (Đồng chí Chủ tịch Hội đồng nhân dân do đồng chí Bí thư hoặc Phó Bí thư Đảng ủy kiêm nhiệm)**

- Chức danh Bí thư Đảng ủy: 91 đồng chí, trong đó:
  - + Về độ tuổi: Dưới 42 tuổi: 05 đồng chí, chiếm 5,5%; từ 42 đến 52 tuổi: 69 đồng chí, chiếm 75,8%; từ 52 tuổi trở lên: 17 đồng chí, chiếm 18,7%.
  - + Là nữ: 18 đồng chí, chiếm tỷ lệ 19,8%.
  - + Là người dân tộc thiểu số: 39 đồng chí, chiếm tỷ lệ 42,9%.
  - + Về trình độ chuyên môn: Tiến sĩ: 01 đồng chí, chiếm 1,1%; Thạc sĩ: 71 đồng chí, chiếm 78%; Đại học: 19 đồng chí, chiếm 20,9%.
  - + 100% có trình độ lý luận chính trị Cao cấp, cử nhân.
- Chức danh Phó Bí thư thường trực Đảng ủy; Phó Bí thư Đảng ủy, Chủ tịch UBND: 181 đồng chí, trong đó:
  - + Về độ tuổi: Dưới 42 tuổi: 26 đồng chí, chiếm 14,4%; từ 42 đến 52 tuổi: 143 đồng chí, chiếm 79%; từ 52 tuổi trở lên: 12 đồng chí, chiếm 6,6%.
  - + Là nữ: 49 đồng chí, chiếm 27,1%.
  - + Là người dân tộc thiểu số: 76 đồng chí, chiếm tỷ lệ 42%.
  - + Về trình độ chuyên môn: Tiến sĩ: 02 đồng chí, chiếm 1,1%; Thạc sĩ: 125 đồng chí, chiếm 69,1%; Đại học: 54 đồng chí, chiếm 29,8%.
  - + 100% có trình độ lý luận chính trị Cao cấp, cử nhân.

## **II. ĐÁNH GIÁ CHUNG**

### **1. Ưu điểm**

Trong những năm qua, thực hiện các nghị quyết, chỉ thị của Trung ương, của tỉnh, các cấp ủy đảng đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo và thực hiện đạt kết quả nhất định trong công tác tổ chức, cán bộ; từng bước nâng cao nhận thức về yêu cầu xây dựng và tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

Nhìn chung, đội ngũ cấp ủy viên và cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh được quan tâm xây dựng, chất lượng về mọi mặt, tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ tham gia cấp ủy đảng, cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp đã được nâng lên, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kinh nghiệm thực tiễn công tác được tăng cường, tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với cơ cấu dân tộc của từng địa bàn, cơ quan, đơn vị; cơ bản đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong công tác, hoàn thành nhiệm vụ được giao, góp phần quyết định việc thực hiện thắng lợi các nhiệm vụ chính trị của tỉnh, của ngành, đơn vị.

Công tác sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy và bố trí cán bộ sau khi thực hiện mô hình chính quyền địa phương 02 cấp được triển khai quyết liệt, đồng bộ; tỉnh đã điều động, tiếp nhận, biệt phái, điều chỉnh nhân sự giữa các địa phương, cơ quan, đơn vị để bảo đảm hoạt động thông suốt, tạo môi trường rèn luyện thực tiễn cho cán bộ.

## **2. Hạn chế và nguyên nhân**

### **2.1. Hạn chế**

- Tỷ lệ cán bộ trẻ trong đội ngũ cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý còn thấp<sup>1</sup>, chưa có cán bộ trẻ tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy, chỉ có 4,3% cán bộ trẻ tham gia Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, 4,2% cán bộ lãnh đạo, quản lý trẻ tuổi giữ chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý tại các sở, ban, ngành và tương đương, chưa đáp ứng yêu cầu về tạo nguồn kế cận ở một số chức danh chủ chốt, lĩnh vực then chốt.

- Tỷ lệ cán bộ nữ trong các chức danh lãnh đạo, quản lý thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý chưa cao; một số cơ quan không có cán bộ lãnh đạo cấp sở, ngành và tương đương là nữ<sup>2</sup>; nguồn cán bộ nữ đủ điều kiện để quy hoạch, bổ nhiệm ở một số nơi còn ít.

- Cán bộ người dân tộc thiểu số tuy chiếm tỷ lệ khá trong tổng số cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, nhưng phân bố chưa đều giữa các khối, ngành, lĩnh vực; số cán bộ người dân tộc thiểu số có trình độ chuyên môn sâu, có kinh nghiệm quản trị hiện đại, có trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin còn chưa nhiều.

- Công tác phát hiện, bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ ở một số nơi còn bị động; việc gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, biệt phái và bố trí sử dụng chưa chặt chẽ; chưa mạnh dạn giao việc khó, việc mới, cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số để thử thách, rèn luyện.

- Công tác đánh giá cán bộ ở một số nơi còn nặng về nhận xét định tính, chưa thực sự lượng hóa bằng sản phẩm, kết quả và mức độ hoàn thành nhiệm vụ; chưa có cơ sở dữ liệu đồng bộ, cập nhật thường xuyên phục vụ công tác tạo nguồn, theo dõi và sử dụng cán bộ.

### **2.2. Nguyên nhân của những tồn tại hạn chế**

- Nguyên nhân khách quan: Yêu cầu nhiệm vụ trong giai đoạn mới ngày càng cao; việc sắp xếp tổ chức bộ máy, vận hành mô hình chính quyền địa phương 02 cấp làm phát sinh nhiều nhiệm vụ mới, đòi hỏi cán bộ phải thích nghi nhanh; nguồn cán bộ chuyên sâu trong một số lĩnh vực mới như chuyên đổi số, khoa học công nghệ, quản trị hiện đại còn khan hiếm.

<sup>1</sup> Cấp tỉnh: 08/192 đồng chí, chiếm 4,2%, cấp xã 31/272 đồng chí, chiếm 11,4%.

<sup>2</sup> Các cơ quan gồm: Sở Nông nghiệp và Môi trường, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Xây dựng, Sở Công Thương, Sở Dân tộc và Tôn giáo, các Ban Quản lý thuộc tỉnh.

- Nguyên nhân chủ quan:

Một số cấp ủy đảng và người đứng đầu cơ quan, đơn vị chưa nhận thức đầy đủ về vai trò, tầm quan trọng của việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; chưa quan tâm đúng mức đến công tác quy hoạch, đào tạo, bố trí sử dụng cán bộ; công tác luân chuyển cán bộ còn ít, hiệu quả chưa cao; công tác đánh giá cán bộ chưa sát, còn mang tính hình thức; công tác quản lý cán bộ, đảng viên có lúc, có nơi chưa được coi trọng. Các chính sách về công tác cán bộ còn chưa đủ mạnh để thu hút người có trình độ cao về công tác tại tỉnh.

Việc tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý từ đội ngũ cán bộ trẻ chưa được cấp ủy, chính quyền các cấp thực sự quan tâm; công tác quy hoạch ở một số cơ quan, đơn vị cấp tỉnh cơ cấu chưa đảm bảo, còn mang tính cục bộ, khép kín. Một số cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị chưa thực sự tin tưởng vào năng lực của đội ngũ cán bộ trẻ để mạnh dạn bố trí, giao việc và tạo môi trường, điều kiện để đội ngũ này được thử thách, rèn luyện; chưa xây dựng được bộ tiêu chí, cơ sở dữ liệu và quy trình theo dõi riêng, bài bản cho công tác tạo nguồn.

## **Phần thứ ba**

### **QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP**

#### **I. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU CỦA ĐỀ ÁN**

##### **1. Quan điểm**

Bảo đảm sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện, thống nhất của Đảng đối với công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ; đề cao trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng và người đứng đầu trong xây dựng, tạo nguồn, phát hiện, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ.

Xây dựng và tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số phải đặt trong tổng thể chiến lược công tác cán bộ của tỉnh; gắn chặt với yêu cầu nhiệm vụ chính trị, với sắp xếp tổ chức bộ máy, vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh và quy hoạch cán bộ gắn với yêu cầu xây dựng chính quyền số, quản trị hiện đại.

Kết hợp chặt chẽ giữa tiêu chuẩn và cơ cấu; lấy tiêu chuẩn, điều kiện, phẩm chất, năng lực, uy tín, kết quả, sản phẩm công tác làm chính; đồng thời quan tâm hợp lý đến cơ cấu độ tuổi, giới tính, dân tộc, lĩnh vực, địa bàn, bảo đảm tính kế thừa, phát triển liên tục, vững chắc giữa các thế hệ cán bộ.

Thực hiện đồng bộ các khâu của công tác cán bộ: phát hiện, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, bố trí, sử dụng, kiểm tra, giám sát, bảo vệ chính trị nội bộ; khắc phục tư tưởng cục bộ, khép kín, chủ quan, hình thức trong tạo nguồn.

Phát huy vai trò của thực tiễn, của phong trào hành động cách mạng, của môi trường công tác khó, mới, phức tạp để rèn luyện, sàng lọc, thử thách và lựa chọn cán bộ; kiên quyết không vì cơ cấu mà hạ thấp tiêu chuẩn; không để lọt những người không đủ tiêu chuẩn, điều kiện, uy tín vào nguồn cán bộ.

## **2. Mục tiêu**

### **2.1. Mục tiêu chung**

Xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý và nguồn kế cận của các chức danh này có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, tư duy đổi mới, năng lực lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực tiễn; có cơ cấu hợp lý, bảo đảm tính kế thừa, phát triển liên tục, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh, bền vững của tỉnh Thái Nguyên trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển đổi số và hội nhập.

### **2.2. Mục tiêu cụ thể**

#### **2.2.1. Giai đoạn 2026 - 2030**

- Phần đầu tỷ lệ cán bộ trẻ đạt từ 10% trở lên trong tổng số cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; tỷ lệ cán bộ trẻ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đạt từ 5% trở lên; tỷ lệ cán bộ trẻ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã đạt từ 20% trở lên.

- Phần đầu tỷ lệ cán bộ nữ đạt từ 25% trở lên trong tổng số cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; tiếp tục duy trì tỷ lệ cán bộ nữ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh từ 25% trở lên; phần đầu tỷ lệ cán bộ nữ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã từ 35% trở lên.

- Phần đầu tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số đạt từ 40% trở lên trong tổng số cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh đạt từ 38% trở lên, có cơ cấu dân tộc phù hợp; trong Ban Thường vụ Tỉnh ủy có cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp. Đối với cấp xã, phần đầu cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ, Ban Thường vụ Đảng ủy xã, phường tương ứng với tỷ lệ người dân tộc thiểu số trong tổng dân số của địa phương.

- Phần đầu trong quy hoạch cấp ủy và quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp, cán bộ trẻ đạt từ 15% trở lên, cán bộ nữ đạt từ 25% trở lên, cán bộ người dân tộc thiểu số đạt từ 30% trở lên; cán bộ có trình độ chuyên môn, kỹ năng hoặc kinh nghiệm thực tiễn phù hợp trong các lĩnh vực khoa học - công nghệ, chuyển đổi số, công nghệ thông tin, đổi mới sáng tạo đạt từ 10% trở lên trong tổng số cán bộ được quy hoạch cấp ủy, chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp.

- Phần đầu 100% cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý và 100% cán bộ trong nguồn quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý được cập nhật kiến thức, bồi dưỡng kỹ năng theo nhóm chức danh, vị trí việc làm và yêu cầu nhiệm vụ ít nhất 01 lần trong giai đoạn 2026-2030.

- Phần đầu từ 50% trở lên số cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong quy hoạch các chức danh chủ chốt thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý được luân chuyển, điều động, biệt phái hoặc giao nhiệm vụ khó, việc mới, vị trí thách thức để rèn luyện, thử thách trong thực tiễn.

- Phần đầu các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh thực hiện luân chuyển, biệt phái khoảng 5% cán bộ, công chức tăng cường về công tác tại các xã, phường.

Các chỉ tiêu về cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số là chỉ tiêu phần đầu; việc thực hiện phải bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện, phẩm chất, năng lực, uy tín, kết quả công tác và yêu cầu nhiệm vụ, không vì cơ cấu, tỷ lệ mà hạ thấp tiêu chuẩn cán bộ.

### 2.2.2. Đến năm 2035

- Cơ bản hình thành đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh có cơ cấu hợp lý về độ tuổi, giới tính, dân tộc; bảo đảm sự kế thừa vững chắc giữa các thế hệ cán bộ, nhất là ở các chức danh chủ chốt thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý. Xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp đủ phẩm chất, năng lực, không ngừng tự đổi mới, ngang tầm nhiệm vụ.

- Phần đầu nâng dần tỷ lệ cán bộ trẻ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý đạt khoảng 15%; tỷ lệ cán bộ nữ đạt khoảng 30%; tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số giữ ổn định và phát huy phù hợp với đặc điểm cơ cấu dân cư, địa bàn, lĩnh vực của tỉnh.

## II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

### 1. Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu về xây dựng và tạo nguồn đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số

Nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền, cơ quan, đơn vị nhất là người đứng đầu về ý nghĩa, tầm quan trọng, tính cấp thiết và nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ trong thời kỳ hiện nay, nhất là công tác xây dựng, tạo nguồn cán bộ từ đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong giai đoạn mới.

Xác định kết quả xây dựng và tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số là một trong những tiêu chí xem xét, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo và người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương.

Tăng cường công tác tuyên truyền, tạo sự thống nhất về nhận thức và hành động; kịp thời biểu dương mô hình tốt, cách làm hay, điển hình tiên tiến; đồng thời phê bình, chấn chỉnh những nơi thiếu quan tâm, thực hiện hình thức.

## **2. Tập trung thực hiện đồng bộ một số khâu trong công tác cán bộ, tạo bước chuyển biến thật sự rõ nét trong việc nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số**

### **2.1. Công tác phát hiện, tuyển chọn, tạo nguồn cán bộ, công chức, viên chức**

Rà soát đồng bộ đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; chủ động phát hiện nhân tố mới, cán bộ có triển vọng, cán bộ có năng lực nổi trội, cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số có triển vọng phát triển để đưa vào diện theo dõi, bồi dưỡng, tạo nguồn.

Tiếp tục cụ thể hóa và triển khai đồng bộ các chủ trương, quy định của Đảng về thu hút, trọng dụng nhân tài, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng, chuyên gia trong các lĩnh vực trọng điểm, then chốt; chủ động tạo nguồn cán bộ lâu dài cho tỉnh, nhất là ở các lĩnh vực chuyển đổi số, khoa học và công nghệ, quản trị hiện đại, tài chính công, pháp luật, cải cách hành chính.

Nghiên cứu, xây dựng và tổ chức thực hiện có hiệu quả cơ chế, chính sách tuyên dụng, thu hút nhân tài theo Nghị định số 179/2024/NĐ-CP; đồng thời, xây dựng cơ chế cụ thể để khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, góp phần tạo động lực đổi mới, sáng tạo trong đội ngũ cán bộ.

Rà soát, xác định danh mục ngành, lĩnh vực, vị trí việc làm cần ưu tiên thu hút, trọng dụng người có tài năng trong hệ thống chính trị của tỉnh; xác định rõ nhu cầu, tiêu chuẩn, điều kiện, nguồn kinh phí, cơ quan sử dụng và trách nhiệm của người đứng đầu trong việc đề xuất, tiếp nhận, bố trí, sử dụng, đánh giá người có tài năng theo quy định.

Xây dựng, cập nhật cơ sở dữ liệu số về đội ngũ cán bộ, nguồn quy hoạch, nguồn kế cận; liên thông dữ liệu phục vụ theo dõi, đánh giá, đào tạo, luân chuyển, điều động, biệt phái và bố trí, sử dụng cán bộ.

### **2.2. Về quy hoạch**

Thực hiện nghiêm quy hoạch cán bộ theo phương châm “mở” và “động”; hằng năm rà soát, bổ sung, điều chỉnh quy hoạch kịp thời, bảo đảm liên thông giữa các cấp, các ngành, các địa phương và giữa quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý với quy hoạch cấp ủy.

Bảo đảm cơ cấu hợp lý về độ tuổi, giới tính, dân tộc trong quy hoạch; quan tâm đưa vào quy hoạch cán bộ có trình độ, kỹ năng về khoa học - công nghệ, công nghệ thông tin, ngoại ngữ, quản trị hiện đại, có kinh nghiệm thực tiễn, có triển vọng đổi mới sáng tạo.

Gắn quy hoạch với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện, luân chuyển, điều động, biệt phái, bố trí, sử dụng; khắc phục tình trạng quy hoạch treo, quy hoạch khép kín, quy hoạch không gắn với theo dõi, thử thách và sử dụng cán bộ.

### ***2.3. Về đào tạo, bồi dưỡng***

Xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nguồn theo từng nhóm chức danh, theo từng đối tượng và theo nhu cầu thực tiễn của tỉnh; chú trọng công tác bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ dự nguồn và bồi dưỡng theo chức danh, vị trí việc làm và theo vấn đề; đào tạo kỹ năng xử lý tình huống. Ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số về chuyển đổi số, khoa học - công nghệ, trí tuệ nhân tạo, phân tích dữ liệu, quản trị dự án, quản trị nhân sự, tài chính công, cải cách hành chính.

Ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong nguồn quy hoạch; phát huy cơ chế kèm cặp, dìu dắt, “cầm tay chỉ việc”, truyền nghề của cán bộ lãnh đạo có kinh nghiệm.

Tăng cường cử cán bộ nguồn tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng ở Trung ương, tại các học viện, trường chính trị, cơ sở đào tạo uy tín trong nước; nghiên cứu, đề xuất cấp có thẩm quyền xem xét cử một số cán bộ đủ điều kiện tham gia chương trình bồi dưỡng ở nước ngoài hoặc chương trình chuyên sâu theo nhu cầu phát triển của tỉnh.

### ***2.4. Về luân chuyển, điều động, biệt phái cán bộ***

Xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện có hiệu quả Quy chế, Kế hoạch luân chuyển, điều động, biệt phái cán bộ giai đoạn 2026 - 2030 theo hướng có trọng tâm, trọng điểm, gắn với công tác chuẩn bị nhân sự đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2030 - 2035. Thực hiện tốt chủ trương đào tạo, bồi dưỡng toàn diện, tạo điều kiện để cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được rèn luyện, thử thách trong thực tiễn, tạo nguồn cán bộ lâu dài cho tỉnh, nhất là đối với các chức danh lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh và lãnh đạo các sở, ban, ngành. Kết hợp chặt chẽ luân chuyển với điều động, biệt phái, bố trí, sử dụng cán bộ bảo đảm hợp lý, hiệu quả; tăng cường cán bộ cho những địa bàn, lĩnh vực khó khăn, nơi có nhu cầu, từng bước khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu, cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ; góp phần thực hiện chủ trương bố trí lãnh đạo chủ chốt cấp tỉnh, cấp xã không là người địa phương và người đứng đầu không giữ chức vụ quá hai nhiệm kỳ liên tiếp.

Trong giai đoạn 2026 - 2030, phấn đấu các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh thực hiện luân chuyển, biệt phái khoảng 5% cán bộ, công chức tăng cường về công tác tại các xã, phường; ưu tiên cán bộ trẻ dưới 42 tuổi, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ có trình độ chuyên môn cao, có năng lực nổi trội, triển vọng phát triển đang công tác tại các cơ quan cấp tỉnh để rèn luyện thực tiễn, tạo nguồn cán bộ lâu dài cho tỉnh và các địa phương.

Thực hiện giao việc khó, việc mới, nhiệm vụ trọng tâm, nhiệm vụ đột phá, vị trí công tác có tính thử thách đối với cán bộ trong nguồn quy hoạch; kết hợp chặt chẽ giữa rèn luyện, thử thách trong thực tiễn với đánh giá kết quả, sản phẩm công tác, mức độ hoàn thành nhiệm vụ và uy tín của cán bộ làm căn cứ cho việc quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ.

### ***2.5. Về bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử cán bộ***

Thực hiện việc bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, phân công công tác trên cơ sở tiêu chuẩn, điều kiện, quy hoạch, kết quả rèn luyện, thử thách và yêu cầu nhiệm vụ; ưu tiên xem xét, bố trí cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số đã được đào tạo, bồi dưỡng, có triển vọng, có kết quả thực tiễn, nhất là trong các đợt kiện toàn cán bộ, chuẩn bị đại hội và bầu cử.

Đối với những nơi, những lĩnh vực có đủ điều kiện, tiêu chuẩn, nguồn và yêu cầu thực tiễn, mạnh dạn bố trí cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số vào các vị trí lãnh đạo, quản lý phù hợp để phát huy năng lực; đồng thời có cơ chế hỗ trợ, giám sát, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

Chú trọng tạo nguồn cán bộ nữ cho các chức danh chủ chốt; tạo điều kiện để cán bộ nữ được rèn luyện ở các lĩnh vực, địa bàn có điều kiện trưởng thành. Đối với cán bộ người dân tộc thiểu số, vừa phát huy lợi thế am hiểu địa bàn, phong tục, tiếng nói, vừa quan tâm đào tạo, bố trí ở các lĩnh vực quản trị tổng hợp, kinh tế, tài chính, pháp luật, khoa học - công nghệ.

### ***2.6. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ, hoàn thiện tiêu chí theo dõi nguồn cán bộ***

Tiếp tục đổi mới, nâng cao hiệu quả công tác đánh giá cán bộ theo hướng xuyên suốt, liên tục, toàn diện, khách quan, thực chất, đúng thẩm quyền, đúng quy định; lấy phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, kết quả, sản phẩm công tác, mức độ hoàn thành nhiệm vụ, năng lực xử lý việc khó, việc mới và uy tín của cán bộ làm căn cứ chủ yếu trong nhận xét, đánh giá. Khắc phục tình trạng đánh giá chung chung, nể nang, hình thức, thiếu căn cứ cụ thể; bảo đảm đánh giá đúng người, đúng việc, đúng thực chất, làm cơ sở nâng cao chất lượng các khâu của công tác cán bộ.

Từng bước hoàn thiện cơ chế đánh giá cán bộ, công chức, viên chức trên cơ sở kết quả thực hiện nhiệm vụ, hiệu quả công tác và mức độ hài lòng của Nhân dân; xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá theo hướng đa chiều, khoa học, phù hợp với từng nhóm chức danh, vị trí việc làm, lĩnh vực công tác. Nghiên cứu áp dụng thí điểm hệ thống chỉ số đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ, sản phẩm đầu ra và mức độ hoàn thành nhiệm vụ đối với một số nhóm chức danh, lĩnh vực phù hợp; bảo đảm thống nhất với quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước về đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức. Đồng thời, xây dựng bộ tiêu chí theo dõi, đánh giá riêng đối với nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc phạm vi Đề án.

Gắn chặt chẽ kết quả đánh giá cán bộ với công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, bố trí, sử dụng và thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ; coi kết quả đánh giá là một trong những căn cứ quan trọng để xem xét, lựa chọn, sàng lọc, bố trí cán bộ. Chú trọng đánh giá thông qua thực tiễn công tác, qua kết quả thực hiện nhiệm vụ chính trị của địa phương, cơ quan, đơn vị và thông qua việc giao việc khó, việc mới, nhiệm vụ trọng tâm, đột phá đối với cán bộ trong diện quy hoạch, cán bộ nguồn.

Nghiên cứu xây dựng, từng bước hoàn thiện công cụ theo dõi, đánh giá cán bộ trên nền tảng số, phục vụ quản lý dữ liệu, cập nhật kết quả thực hiện nhiệm vụ, sản phẩm đầu ra, ý kiến nhận xét đa chiều và hỗ trợ nâng cao chất lượng tham mưu công tác cán bộ. Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác đánh giá cán bộ; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những biểu hiện thiếu khách quan, không đúng thực chất, bảo đảm công tác đánh giá cán bộ ngày càng nền nếp, chặt chẽ, hiệu quả.

### **3. Hoàn thiện cơ chế, chính sách và bảo đảm điều kiện thực hiện**

Rà soát, đề xuất sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành theo thẩm quyền các cơ chế, chính sách của tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng, hỗ trợ cán bộ luân chuyển, biệt phái; chính sách khuyến khích tự học tập, nâng cao trình độ; chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao, nhân tài, chuyên gia trong các lĩnh vực then chốt vào làm việc trong hệ thống chính trị của tỉnh.

Quan tâm chế độ, chính sách hỗ trợ phù hợp đối với cán bộ nữ, nhất là cán bộ nữ trẻ nuôi con nhỏ khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, công tác xa; tạo điều kiện hài hòa giữa yêu cầu công tác và trách nhiệm gia đình, trên cơ sở đúng quy định, phù hợp thực tiễn.

Quan tâm chính sách đào tạo, bồi dưỡng, hỗ trợ cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn; hỗ trợ nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học, kỹ năng quản trị hiện đại và năng lực hội nhập.

#### **4. Tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ**

Thực hiện nghiêm quy định của Đảng về kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; tăng cường kiểm tra, giám sát, thanh tra đối với các khâu phát hiện, tuyển chọn, tạo nguồn, nhận xét, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, biệt phái, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử.

Kiên quyết phòng, chống chạy chức, chạy quyền, can thiệp trái quy định, cục bộ, khép kín, lợi ích nhóm trong công tác cán bộ; xử lý nghiêm tập thể, cá nhân vi phạm; đồng thời bảo vệ người dám đấu tranh, phản ánh đúng sự thật về sai phạm trong công tác cán bộ.

Hằng năm tổ chức kiểm tra chuyên đề về công tác tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số tại các đảng bộ trực thuộc; sơ kết giữa kỳ vào năm 2028, tổng kết vào năm 2030; công khai kết quả, rút kinh nghiệm, kịp thời điều chỉnh mục tiêu, giải pháp cho phù hợp.

### **Phần thứ tư**

## **KINH PHÍ THỰC HIỆN VÀ HIỆU QUẢ CỦA ĐỀ ÁN**

### **I. KINH PHÍ THỰC HIỆN ĐỀ ÁN**

1. Kinh phí thực hiện Đề án được bố trí từ ngân sách địa phương theo kế hoạch hằng năm và các nguồn kinh phí hợp pháp khác theo quy định; lồng ghép với kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; kinh phí triển khai chuyển đổi số, xây dựng cơ sở dữ liệu; kinh phí cho các chương trình, đề án có liên quan. Các nhóm kinh phí chủ yếu gồm: kinh phí rà soát, xây dựng, cập nhật cơ sở dữ liệu cán bộ nguồn; kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức; kinh phí thực hiện luân chuyển, điều động, biệt phái và hỗ trợ cán bộ theo quy định; kinh phí kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết Đề án; kinh phí thực hiện chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài sau khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

2. Việc quản lý, sử dụng kinh phí phải đúng mục đích, tiết kiệm, hiệu quả, công khai, minh bạch, theo đúng quy định của pháp luật và của tỉnh; giao Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo cơ quan chuyên môn tham mưu cân đối, bố trí, hướng dẫn quản lý, sử dụng kinh phí thực hiện Đề án theo đúng quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước và các quy định có liên quan.

### **II. HIỆU QUẢ KHI THỰC HIỆN ĐỀ ÁN**

1. Chủ động xây dựng và tạo nguồn nhân sự có chất lượng cho các chức danh lãnh đạo, quản lý thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, góp phần khắc phục tình trạng hụt hẫng, bị động về nguồn cán bộ ở một số cấp, ngành, lĩnh vực.

2. Tăng cường tính đồng bộ, chặt chẽ giữa các khâu của công tác cán bộ; nâng cao chất lượng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng; bảo đảm đội ngũ cán bộ đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, hợp lý về cơ cấu.

3. Góp phần xây dựng Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh; nâng cao hiệu quả lãnh đạo, quản lý, điều hành; xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh đủ về số lượng, mạnh về chất lượng để thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh của tỉnh trong tình hình mới.

## **Phần thứ năm** **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

### **I. THỜI GIAN THỰC HIỆN**

1. Đề án được triển khai từ năm 2026 đến hết năm 2030; định hướng, tiếp tục hoàn thiện, nâng cao chất lượng giai đoạn 2031 - 2035.

2. Lộ trình thực hiện:

Năm 2026: quán triệt, ban hành kế hoạch triển khai; rà soát tổng thể đội ngũ cán bộ; xây dựng cơ sở dữ liệu; xác định danh sách cán bộ nguồn; ban hành các biểu mẫu, tiêu chí theo dõi; tổ chức các lớp bồi dưỡng ban đầu và triển khai một số nhiệm vụ trọng tâm, cấp thiết.

Giai đoạn 2027 - 2028: tổ chức đồng bộ các nhiệm vụ, giải pháp; đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, biệt phái; tăng cường kiểm tra, giám sát; năm 2028 tổ chức sơ kết giữa kỳ để đánh giá kết quả, rút kinh nghiệm và điều chỉnh nhiệm vụ, giải pháp nếu cần thiết.

Giai đoạn 2029 - 2030: tập trung hoàn thành các chỉ tiêu đề ra; rà soát, chuẩn bị nguồn nhân sự cho đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2030 - 2035.

Năm 2030 tổ chức tổng kết, đánh giá toàn diện kết quả thực hiện Đề án, rút kinh nghiệm và xây dựng định hướng, nhiệm vụ, giải pháp cho giai đoạn 2031 - 2035. Trong quá trình triển khai, nếu có yêu cầu mới hoặc phát sinh vấn đề, Ban Thường vụ Tỉnh ủy sẽ kịp thời điều chỉnh, bổ sung nhiệm vụ, giải pháp cho phù hợp, bảo đảm hoàn thành mục tiêu Đề án đề ra.

### **II. PHÂN CÔNG THỰC HIỆN**

#### **1. Ban Thường vụ Tỉnh ủy**

Tập trung lãnh đạo, chỉ đạo quán triệt, tổ chức thực hiện Đề án đến cấp ủy, tổ chức đảng; xem xét ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung các quy định, kế hoạch, kết luận có liên quan; định kỳ nghe báo cáo, cho ý kiến chỉ đạo; tổ chức kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết việc thực hiện Đề án.

## **2. Ban Tổ chức Tỉnh ủy**

Là cơ quan thường trực của Đề án; chủ trì, phối hợp với các cơ quan chuyên trách tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy, Văn phòng Tỉnh ủy và các cơ quan liên quan tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành kế hoạch triển khai, hướng dẫn thực hiện; xây dựng, quản lý cơ sở dữ liệu về cán bộ nguồn; tham mưu rà soát, bổ sung quy hoạch; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, biệt phái; chủ trì, phối hợp tham mưu nghiên cứu, đề xuất đổi mới phương pháp đánh giá, xếp loại cán bộ, công chức, viên chức theo kết quả, sản phẩm công tác và mức độ hoàn thành nhiệm vụ, phù hợp với quy định của Đảng, pháp luật của Nhà nước; theo dõi, đôn đốc, kiểm tra chất lượng, tiến độ thực hiện Đề án và định kỳ hằng năm báo cáo kết quả triển khai Đề án với Ban Thường vụ Tỉnh ủy. Chủ động tham mưu sơ kết, tổng kết đánh giá kết quả thực hiện Đề án, báo cáo Thường trực Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

## **3. Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy**

Chủ trì tham mưu tuyên truyền, quán triệt sâu rộng Đề án; phối hợp nắm bắt tình hình tư tưởng, dư luận trong cán bộ, đảng viên và Nhân dân; kịp thời đề xuất giải pháp xử lý phù hợp; phối hợp biểu dương mô hình tốt, cách làm hay, điển hình tiên tiến.

## **4. Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy, Ban Nội chính Tỉnh ủy**

Theo chức năng, nhiệm vụ, phối hợp tham mưu kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong công tác cán bộ; đề xuất xử lý các vụ việc vi phạm; phối hợp đánh giá, thẩm định cán bộ nguồn.

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

Chỉ đạo các sở, ban, ngành chuyên môn khối chính quyền 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 chính quyền, bảo đảm đồng bộ, thống nhất, đúng quy định của tỉnh; chỉ đạo Sở Nội vụ và các cơ quan liên quan phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy trong xây dựng cơ sở dữ liệu, đào tạo, bồi dưỡng, chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài và tham mưu bố trí kinh phí thực hiện Đề án; 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 chính quyền các cấp, định kỳ báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy kết quả tổ chức thực hiện Đề án; đề xuất cơ chế, chính sách thuộc thẩm quyền của Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân tỉnh.

## **6. Đảng ủy Hội đồng nhân dân tỉnh**

Lãnh đạo Hội đồng nhân dân tỉnh xem xét, quyết định các cơ chế, chính sách và nguồn lực cần thiết thuộc thẩm quyền để thực hiện Đề án; tăng cường giám sát việc tổ chức thực hiện theo chức năng, nhiệm vụ.

## **7. Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy, các cơ quan, đơn vị, địa phương**

Căn cứ Đề án này xây dựng kế hoạch cụ thể của cấp mình; hằng năm rà soát nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số; thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, phân công, bố trí, sử dụng, đánh giá, đề xuất luân chuyển, điều động theo quy định; định kỳ báo cáo kết quả về Ban Tổ chức Tỉnh ủy.

## **8. Trường Chính trị tỉnh, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội**

Phối hợp xây dựng chương trình bồi dưỡng phù hợp; tham gia phát hiện, giới thiệu, giám sát, phản biện, tạo điều kiện để cán bộ nguồn rèn luyện, trưởng thành thông qua hoạt động thực tiễn, phong trào, các chương trình, dự án ở cơ sở.

Đề án này là căn cứ để các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, địa phương triển khai thực hiện nhiệm vụ xây dựng và tạo nguồn đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý và nguồn quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý. Trong quá trình thực hiện, nếu phát sinh khó khăn, vướng mắc, các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị kịp thời báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy, qua Ban Tổ chức Tỉnh ủy tổng hợp, để xem xét, chỉ đạo, điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp.

### Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng (*báo cáo*),
- Ban Tổ chức Trung ương (*báo cáo*),
- Văn phòng Trung ương Đảng (*báo cáo*),
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- Các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy,
- Báo và Phát thanh - Truyền hình Thái Nguyên,
- Trường Chính trị tỉnh,
- Các sở, ban, ngành, đoàn thể cấp tỉnh,
- Các đảng bộ trực thuộc Tỉnh ủy,
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy (3b),
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.

BTCTU/220

**T/M BAN THƯỜNG VỤ  
PHÓ BÍ THƯ**

**Bùi Văn Lương**

**PHỤ LỤC 1**  
**HỆ THỐNG CHỈ TIÊU CHỦ YẾU THỰC HIỆN ĐỀ ÁN**  
**ĐẾN NĂM 2030, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2035**

*(Kèm theo Đề án số 29-ĐA/TU ngày 03/5/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thái Nguyên)*

STT	Nội dung chỉ tiêu	Hiện trạng năm 2026	Mục tiêu đến năm 2030	Định hướng đến năm 2035	Ghi chú
1	Tỷ lệ cán bộ trẻ trong tổng số cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý	Đạt 8,4%	Đạt từ 10% trở lên	Khoảng 15%	Theo nhóm chức danh
2	Tỷ lệ cán bộ nữ trong tổng số cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý	Khoảng 24%, chưa đồng đều tại các cơ quan, đơn vị	Đạt từ 25% trở lên	Khoảng 30%	Gắn với tạo nguồn nữ
3	Tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số trong tổng số cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý	Đạt 37,1%	Đạt từ 40% trở lên	Ổn định, phát huy phù hợp	Theo đặc điểm địa bàn
4	Tỷ lệ cán bộ trẻ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh	Đạt 4,3%	Đạt từ 5% trở lên	Tăng hợp lý	Chuẩn bị nhân sự kế cận
5	Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh	Đạt 22,9%	Đạt từ 25% trở lên	Duy trì, nâng cao	Gắn với tạo nguồn nữ
6	Tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh	Đạt 35,7%	Phấn đấu từ 38% trở lên	Ổn định, phù hợp	Theo đặc điểm địa bàn
7	Tỷ lệ cán bộ trẻ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã	Đạt 18,5%	Đạt từ 20% trở lên	Tăng hợp lý	Chuẩn bị nhân sự kế cận
8	Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã	Đạt 31,6%	Đạt từ 35% trở lên	Tăng hợp lý	Gắn với tạo nguồn nữ
9	Tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy có cơ cấu phù hợp	Đạt 16,7%	Có cơ cấu phù hợp	Ổn định, phù hợp	Theo yêu cầu cơ cấu và nguồn cán bộ

STT	Nội dung chỉ tiêu	Hiện trạng năm 2026	Mục tiêu đến năm 2030	Định hướng đến năm 2035	Ghi chú
10	Cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ cấp xã và Ban Thường vụ Đảng ủy cấp xã tương ứng với tỷ lệ người dân tộc thiểu số trong tổng dân số của xã, phường	Theo từng địa phương	Cơ cấu hợp lý	Duy trì, nâng cao chất lượng	Theo đặc điểm địa bàn
11	Tỷ lệ cán bộ trẻ trong quy hoạch cấp ủy, chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp	Chưa đồng đều tại các cơ quan, đơn vị	Đạt từ 15% trở lên	Tiếp tục nâng cao	
12	Tỷ lệ cán bộ nữ trong quy hoạch cấp ủy, chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp	Chưa đồng đều tại các cơ quan, đơn vị	Đạt từ 25% trở lên	Tiếp tục nâng cao	
13	Tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số trong quy hoạch cấp ủy, chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp	Có nhưng chưa đồng đều tại các cơ quan, đơn vị	Đạt từ 30% trở lên	Tiếp tục nâng cao	
14	Tỷ lệ cán bộ có trình độ chuyên môn, kỹ năng hoặc kinh nghiệm thực tiễn phù hợp trong các lĩnh vực khoa học - công nghệ, chuyển đổi số, công nghệ thông tin, đổi mới sáng tạo trong quy hoạch	Còn thấp	Đạt từ 10% trở lên	Tiếp tục nâng cao	
15	Cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý được cập nhật kiến thức, bồi dưỡng kỹ năng	Chưa đồng bộ	100% trong giai đoạn	Duy trì thường xuyên	Ít nhất 01 lần/giai đoạn
16	Cán bộ trong nguồn quy hoạch các chức danh thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý được bồi dưỡng	Chưa đồng bộ	100% trong giai đoạn	Duy trì thường xuyên	Ít nhất 01 lần/giai đoạn
17	Cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong quy hoạch được luân chuyển, điều động, biệt phái hoặc giao việc khó để rèn luyện	Chưa nhiều	Từ 50% trở lên	Tiếp tục nâng cao	

STT	Nội dung chỉ tiêu	Hiện trạng năm 2026	Mục tiêu đến năm 2030	Định hướng đến năm 2035	Ghi chú
18	Tỷ lệ cán bộ, công chức được luân chuyển, biệt phái tăng cường về công tác tại các xã, phường trong tổng số cán bộ, công chức đủ điều kiện của các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh	Chưa xác định	Khoảng 5%	Duy trì thường xuyên	Không áp dụng cơ học, bảo đảm tiêu chuẩn, điều kiện

**PHỤ LỤC 2**  
**LỘ TRÌNH TRIỂN KHAI THỰC HIỆN ĐỀ ÁN GIAI ĐOẠN 2026 - 2030**  
*(Kèm theo Đề án số 29-ĐA/TU ngày 03/5/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thái Nguyên)*

-----

STT	Thời gian	Nội dung trọng tâm	Sản phẩm chủ yếu	Ghi chú
1	Năm 2026	Quán triệt, ban hành kế hoạch triển khai; rà soát tổng thể đội ngũ cán bộ; xây dựng cơ sở dữ liệu; xác định danh sách cán bộ nguồn; ban hành biểu mẫu, tiêu chí theo dõi; tổ chức bồi dưỡng ban đầu.	Kế hoạch triển khai; cơ sở dữ liệu ban đầu; danh sách cán bộ nguồn; bộ biểu mẫu theo dõi.	
2	Năm 2027	Rà soát, bổ sung quy hoạch; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên đề; triển khai luân chuyển, điều động, biệt phái đợt 1; giao nhiệm vụ trọng tâm, việc khó cho cán bộ nguồn.	Danh sách quy hoạch bổ sung; kế hoạch đào tạo, luân chuyển; báo cáo kết quả năm.	
3	Năm 2028	Tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng; triển khai luân chuyển, điều động, biệt phái đợt 2; sơ kết giữa kỳ; đánh giá, điều chỉnh chỉ tiêu, nhiệm vụ, giải pháp nếu cần thiết.	Báo cáo sơ kết giữa kỳ; phương án điều chỉnh, bổ sung.	Năm sơ kết
4	Năm 2029	Tập trung hoàn thiện các chỉ tiêu còn thấp; tăng cường bố trí, sử dụng cán bộ nguồn; rà soát nhân sự phục vụ chuẩn bị đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2030 - 2035.	Báo cáo rà soát nguồn nhân sự; danh sách nhân sự dự kiến.	Gắn chuẩn bị đại hội
5	Năm 2030	Đánh giá tổng thể kết quả thực hiện; tổng kết Đề án; xác định nhiệm vụ, giải pháp giai đoạn 2031 - 2035; hoàn thiện hồ sơ nguồn cán bộ phục vụ nhiệm kỳ mới.	Báo cáo tổng kết; dự thảo định hướng giai đoạn tiếp theo.	Năm tổng kết

**PHỤ LỤC 3**  
**PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ, SẢN PHẨM, THỜI GIAN THỰC HIỆN**  
*(Kèm theo Đề án số 29-ĐA/TU ngày 03/5/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Thái Nguyên)*

-----

STT	Cơ quan chủ trì	Nhiệm vụ, nội dung	Sản phẩm	Thời gian	Phối hợp
1	Ban Thường vụ Tỉnh ủy	Lãnh đạo, chỉ đạo chung; xem xét, cho ý kiến về nhiệm vụ trọng tâm, sơ kết, tổng kết, điều chỉnh Đề án khi cần thiết.	Kết luận, thông báo, chỉ đạo	Thường xuyên	Các cơ quan liên quan
2	Ban Tổ chức Tỉnh ủy	Tham mưu kế hoạch triển khai; hướng dẫn thực hiện; xây dựng và quản lý cơ sở dữ liệu cán bộ nguồn; rà soát, bổ sung quy hoạch; tham mưu đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, điều động, biệt phái; chủ trì, phối hợp nghiên cứu, đề xuất đổi mới phương pháp đánh giá cán bộ theo kết quả, sản phẩm công tác và mức độ hoàn thành nhiệm vụ; tổng hợp, báo cáo.	Kế hoạch, hướng dẫn, cơ sở dữ liệu, báo cáo định kỳ	Hàng năm và theo yêu cầu tiến độ từng nội dung công việc	Các cơ quan liên quan
3	Ban Tuyên giáo và Dân vận Tỉnh ủy	Tham mưu tuyên truyền, quán triệt Đề án; nắm bắt tư tưởng, dư luận; đề xuất giải pháp tuyên truyền, tạo đồng thuận.	Kế hoạch tuyên truyền; báo cáo dư luận	Thường xuyên	Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh; Báo và Phát thanh truyền hình tỉnh, Ban Tổ chức Tỉnh ủy
4	Ủy ban Kiểm tra Tỉnh ủy, Ban Nội chính Tỉnh ủy	Phối hợp kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực, phòng, chống tham nhũng, tiêu cực trong thực hiện Đề án.	Kế hoạch kiểm tra; báo cáo giám sát	Hàng năm	Ban Tổ chức Tỉnh ủy
5	Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh	Chỉ đạo các sở, ban, ngành xây dựng kế hoạch thực hiện; phối hợp xây dựng cơ sở dữ liệu, đào tạo, bồi dưỡng; tham mưu cơ chế, chính sách, kinh phí, điều kiện bảo đảm; chỉ đạo Sở Nội vụ và các cơ quan liên quan phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy trong triển khai Đề án.	Kế hoạch khối chính quyền; đề xuất cơ chế, kinh phí	Hàng năm	Sở, ban, ngành; Ban Tổ chức Tỉnh ủy

STT	Cơ quan chủ trì	Nhiệm vụ, nội dung	Sản phẩm	Thời gian	Phối hợp
6	Đảng ủy Hội đồng nhân dân tỉnh	Lãnh đạo Hội đồng nhân dân tỉnh xem xét, quyết định cơ chế, chính sách, nguồn lực cần thiết thuộc thẩm quyền; giám sát việc thực hiện theo chức năng, nhiệm vụ.	Nghị quyết, kết luận giám sát	Theo chương trình công tác	Đảng ủy UBND tỉnh
7	Các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương	Xây dựng kế hoạch cụ thể; rà soát nguồn cán bộ; đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, đánh giá; định kỳ báo cáo kết quả.	Kế hoạch cấp mình; báo cáo định kỳ	Hàng năm	Ban Tổ chức Tỉnh ủy
8	Trường Chính trị tỉnh và cơ sở đào tạo, bồi dưỡng	Xây dựng, tổ chức chương trình bồi dưỡng phù hợp theo nhóm đối tượng, nhóm chức danh.	Chương trình, lớp bồi dưỡng; báo cáo kết quả	Theo kế hoạch năm	Ban Tổ chức Tỉnh ủy
9	Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh và các tổ chức chính trị - xã hội	Phối hợp phát hiện, giới thiệu, giám sát, phản biện; tạo điều kiện để cán bộ nguồn rèn luyện trong phong trào, hoạt động thực tiễn.	Báo cáo phối hợp, phản biện, giám sát	Thường xuyên	Các cơ quan, địa phương