UBND TỈNH LÂM ĐỒNG
SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 438 /KH-SGDĐT

Lâm Đồng, ngày 04 tháng 11 năm 2026

KẾ HOẠCH
Triển khai thực hiện Đề án "Nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số nhiệm kỳ 2025 - 2030" trong ngành Giáo dục tỉnh Lâm Đồng

Thực hiện Kế hoạch số 18911/KH-UBND ngày 30/10/2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh Lâm Đồng về triển khai thực hiện Đề án "Nâng cao chất lượng, năng lực đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số nhiệm kỳ 2025-2030" trên địa bàn tỉnh Lâm Đồng, Sở Giáo dục và Đào tạo (GDĐT) xây dựng Kế hoạch triển khai thực hiện trong ngành Giáo dục và Đào tạo tỉnh Lâm Đồng như sau:

1. Mục đích

Tổ chức triển khai kịp thời, đồng bộ, hiệu quả các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp của Đề án số 03-ĐA/TU ngày 13/8/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy và Kế hoạch số 18911/KH-UBND ngày 30/10/2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh trong toàn ngành Giáo dục.

Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cấp ủy, lãnh đạo cơ quan, đơn vị giáo dục, nhất là người đứng đầu trong công tác phát hiện, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí và sử dụng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức ngành Giáo dục có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực quản lý và khả năng thích ứng với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

Quan tâm phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và tạo điều kiện để cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số phát huy năng lực, sở trường, tham gia vào các vị trí lãnh đạo, quản lý; bảo đảm tính kế thừa, phát triển liên tục và cơ cấu hợp lý của đội ngũ cán bộ ngành Giáo dục.

Gắn việc xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ với yêu cầu đổi mới giáo dục, cải cách hành chính, chuyển đổi số, ứng dụng khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và nâng cao chất lượng quản trị nhà trường.

2. Yêu cầu

- Bám sát mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp của Đề án số 03-ĐA/TU và Kế hoạch số 18911/KH-UBND; bảo đảm triển khai thực chất, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và tình hình thực tế của ngành Giáo dục.

- Xác định rõ nhiệm vụ, trách nhiệm của từng phòng chuyên môn thuộc Sở, các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc và người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong tổ chức thực hiện.

- Việc rà soát, lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, bố trí và sử dụng cán bộ phải bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, đúng tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình và thẩm quyền theo quy định.

- Kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch, sử dụng và đánh giá cán bộ; chú trọng hiệu quả thực tiễn sau đào tạo, tránh hình thức, chạy theo số lượng.

- Lồng ghép việc thực hiện Kế hoạch với các chương trình, đề án, kế hoạch về phát triển nguồn nhân lực, bình đẳng giới, công tác dân tộc, cải cách hành chính và chuyển đổi số của ngành.

II. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

Xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số trong ngành Giáo dục có đủ phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, bản lĩnh chính trị và uy tín; có tư duy đổi mới, sáng tạo, tinh thần trách nhiệm, khát vọng cống hiến và khả năng đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Chú trọng xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngành Giáo dục có năng lực quản trị hiện đại, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo và tổ chức thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ đổi mới giáo dục.

2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2030

(1) 100% cán bộ, công chức, viên chức trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc phạm vi quản lý của ngành được rà soát, thống kê, cập nhật thông tin và xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, phát triển.

(2) 100% cán bộ, công chức, viên chức trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số thuộc phạm vi quản lý được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, kỹ năng số, chuyển đổi số và các năng lực cần thiết theo yêu cầu vị trí việc làm.

(3) Phấn đấu 100% cán bộ thuộc các nhóm đối tượng nêu trên sử dụng tốt các nền tảng, công cụ và dịch vụ số phục vụ công tác chuyên môn; từng bước thành thạo việc ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong xử lý công việc theo yêu cầu nhiệm vụ.

(4) Thường xuyên rà soát, phát hiện, tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số có phẩm chất, năng lực, triển vọng để đưa vào quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý theo quy định.

(5) Quan tâm nâng cao tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số tham gia giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý tại cơ quan Sở và các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc; phấn đấu đạt các chỉ tiêu theo mục tiêu của Đề án và phù hợp với tình hình thực tế, cơ cấu tổ chức, vị trí việc làm của từng đơn vị.

(6) 100% cơ quan, đơn vị trực thuộc tổ chức rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ thuộc các nhóm đối tượng; xây dựng giải pháp tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ phù hợp.

III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1. Nâng cao nhận thức, tăng cường trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị

a) Tổ chức quán triệt, tuyên truyền, phổ biến nội dung Đề án và Kế hoạch này đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức, nhất là người đứng đầu để thống nhất nhận thức, xác định xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số là nhiệm vụ thường xuyên, lâu dài.

b) Nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác phát hiện, tạo nguồn, đào tạo, quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ; đưa kết quả xây dựng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số vào tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm của tập thể lãnh đạo và người đứng đầu cơ quan, đơn vị.

2. Rà soát, xác định chỉ tiêu, cơ cấu; thu hút, tạo nguồn cán bộ chất lượng cao

a) Tổ chức rà soát, thống kê thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số của cơ quan, đơn vị; xây dựng, cập nhật cơ sở dữ liệu phục vụ công tác theo dõi, quản lý; xác định rõ cơ quan, đơn vị còn thiếu hụt, mất cân đối để có giải pháp khắc phục theo lộ trình.

b) Trên cơ sở kết quả rà soát, xác định chỉ tiêu, cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số gắn với vị trí việc làm, biên chế được giao của cơ quan, đơn vị; lồng ghép vào kế hoạch tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, luân chuyển hằng năm.

c) Chủ động phát hiện, lựa chọn cán bộ, công chức, viên chức trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số có phẩm chất, năng lực, triển vọng từ đội ngũ hiện có để tạo nguồn đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển, bố trí, sử dụng trong điều kiện chưa được giao bổ sung biên chế để tuyển dụng mới.

3. Đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ

a) Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

- Xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức gắn với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị, phát triển kinh tế - xã hội và yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ của tỉnh trong tình hình mới. Tập trung đào tạo, bồi dưỡng theo vị trí việc làm, chức danh, tiêu chuẩn chức vụ lãnh đạo, quản lý và nhu cầu thực tế của cơ quan, đơn vị, địa phương; ưu tiên cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số và cán bộ thuộc diện quy hoạch.

- Nội dung đào tạo, bồi dưỡng tập trung nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng

thực thi công vụ, kỹ năng số, chuyển đổi số, cải cách hành chính, ngoại ngữ và các năng lực cần thiết để đáp ứng yêu cầu quản trị hiện đại. Khuyến khích cán bộ chủ động, tự học tập, nghiên cứu, cập nhật kiến thức, nâng cao trình độ và năng lực thực hiện nhiệm vụ.

- Đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp và hình thức đào tạo, bồi dưỡng theo hướng thiết thực, linh hoạt, tăng cường đào tạo trực tuyến, đào tạo kết hợp và đào tạo tại nơi làm việc; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số, trí tuệ nhân tạo (AI) và các nền tảng số trong quản lý, tổ chức và đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng. Từng bước tích hợp các nội dung về năng lực số, quản trị dữ liệu, trí tuệ nhân tạo, công nghệ mới, đổi mới sáng tạo và ngoại ngữ phù hợp với yêu cầu của từng nhóm chức danh, vị trí việc làm.

- Gắn đào tạo, bồi dưỡng với quy hoạch, bố trí, sử dụng và đánh giá cán bộ; chú trọng đánh giá kết quả sau đào tạo thông qua mức độ vận dụng kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn công tác, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ và khả năng đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm.

b) Quy hoạch, bố trí, sử dụng và phát triển cán bộ

- Rà soát, cập nhật, hoàn thiện tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá và yêu cầu về năng lực đối với từng vị trí việc làm, chức danh lãnh đạo, quản lý; cụ thể hóa tiêu chuẩn, điều kiện đối với các chức danh lãnh đạo, quản lý.

- Thực hiện công tác quy hoạch cán bộ gắn với yêu cầu nhiệm vụ và nguồn nhân lực thực tế của cơ quan, đơn vị; chú trọng phát hiện, tạo nguồn và đưa vào quy hoạch cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số, cán bộ có năng lực, phẩm chất, triển vọng phát triển và khả năng đảm nhận các vị trí lãnh đạo, quản lý.

- Chủ động xây dựng phương án bố trí, sắp xếp, điều động, luân chuyển, biệt phái cán bộ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ và năng lực, sở trường của từng người; ưu tiên bố trí cán bộ có năng lực, kinh nghiệm, phẩm chất tốt vào những vị trí quan trọng, lĩnh vực cần tập trung nâng cao chất lượng quản lý nhà nước. Tăng cường giao nhiệm vụ mới, nhiệm vụ khó, nhiệm vụ đột phá và tạo điều kiện để cán bộ trẻ được rèn luyện, thử thách thông qua thực tiễn, nhất là tại địa bàn khó khăn, lĩnh vực mới hoặc vị trí công tác có yêu cầu cao.

- Thực hiện nghiêm các quy định, quy trình, điều kiện, tiêu chuẩn về quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử, điều động, luân chuyển và bố trí, sử dụng cán bộ; bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, đúng thẩm quyền, đúng quy định. Quan tâm tạo điều kiện để cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số được đào tạo, rèn luyện, phát triển và bố trí, sử dụng phù hợp, góp phần bảo đảm cơ cấu, tính kế thừa và sự phát triển liên tục của đội ngũ cán bộ.

- Gắn kết quả thực hiện nhiệm vụ, sản phẩm công việc, năng lực thực tiễn và mức độ hoàn thành nhiệm vụ với công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bố trí

và sử dụng cán bộ; kịp thời phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng cán bộ có năng lực, đồng thời rà soát, điều chỉnh việc bố trí, sử dụng đối với trường hợp không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

4. Hoàn thiện chính sách, môi trường làm việc và đẩy mạnh chuyển đổi số trong công tác cán bộ

a) Triển khai thực hiện kịp thời, đầy đủ chế độ, chính sách hiện hành đối với cán bộ, công chức, viên chức; rà soát, nghiên cứu, tham mưu cấp có thẩm quyền ban hành chính sách khuyến khích, đãi ngộ đặc thù đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số công tác tại địa bàn khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

b) Tạo môi trường, điều kiện làm việc thuận lợi để thúc đẩy đổi mới, sáng tạo; thực hiện có hiệu quả cơ chế bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; khen thưởng kịp thời, ưu tiên trong quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm đối với cán bộ có thành tích xuất sắc.

c) Bố trí kinh phí phù hợp, thỏa đáng từ ngân sách và huy động các nguồn lực hợp pháp khác; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong tuyển dụng, đánh giá, quản lý hồ sơ, dữ liệu cán bộ, công chức, viên chức.

5. Giải pháp đối với cán bộ trẻ

a) Rà soát, phát hiện cán bộ trẻ có phẩm chất chính trị, năng lực chuyên môn, tinh thần trách nhiệm, tư duy đổi mới, sáng tạo, có thành tích nổi bật và triển vọng phát triển để đưa vào quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ.

b) Xây dựng cơ chế theo dõi, đánh giá cán bộ trẻ trên cơ sở kết quả thực hiện nhiệm vụ, chất lượng và tiến độ sản phẩm công việc, khả năng tham mưu, giải quyết các nhiệm vụ khó, phức tạp, năng lực đổi mới, sáng tạo và thích ứng với yêu cầu cải cách hành chính, chuyển đổi số. Quan tâm giao nhiệm vụ, tạo môi trường rèn luyện thực tiễn, nhất là đối với các nhiệm vụ trọng tâm, nhiệm vụ mới, nhiệm vụ chuyển đổi số và đổi mới sáng tạo.

c) Ưu tiên cán bộ trẻ có triển vọng tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ, công nghệ số, kỹ năng lãnh đạo, quản lý; tạo điều kiện tham gia trao đổi, học tập kinh nghiệm trong và ngoài nước phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm và định hướng phát triển của cơ quan, đơn vị.

6. Giải pháp đối với cán bộ nữ

a) Chủ động rà soát, phát hiện, tạo nguồn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ nữ, nhất là cán bộ nữ trẻ, cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số và cán bộ nữ có năng lực, triển vọng phát triển; bảo đảm nguồn cán bộ nữ đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài.

b) Tạo điều kiện để cán bộ nữ được tham gia đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, năng lực quản lý, kỹ năng lãnh đạo, ngoại ngữ, năng lực số và các kỹ năng cần thiết trong môi trường làm việc hiện đại. Chú trọng bố trí, giao nhiệm vụ phù hợp để cán bộ nữ có điều kiện rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn và phát huy năng lực.

c) Quan tâm phát hiện, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ nữ có năng lực, uy tín, thành tích công tác và triển vọng phát triển; thực hiện việc quy hoạch, bố trí, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ nữ tham gia lãnh đạo, quản lý theo đúng tiêu chuẩn, điều kiện và yêu cầu nhiệm vụ, góp phần nâng cao tỷ lệ cán bộ nữ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

7. Giải pháp đối với cán bộ người dân tộc thiểu số

a) Tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp về xây dựng, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số theo Nghị quyết số 12-NQ/TU ngày 12/5/2026 của Tỉnh ủy và 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" được phê duyệt tại Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ.

b) Rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí, sử dụng và phát triển nguồn cán bộ tại chỗ. Trong điều kiện thực hiện chủ trương không tăng biên chế đến năm 2030, chú trọng cơ cấu, bố trí, điều động, luân chuyển phù hợp, bảo đảm sử dụng hiệu quả đội ngũ hiện có và tạo điều kiện để cán bộ người dân tộc thiểu số phát huy năng lực, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

c) Ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, năng lực số, ngoại ngữ và kỹ năng thực thi công vụ cho cán bộ người dân tộc thiểu số; quan tâm cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ công tác tại vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

d) Thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách hỗ trợ, động viên cán bộ người dân tộc thiểu số học tập, nâng cao trình độ, yên tâm công tác và gắn bó lâu dài với cơ quan, đơn vị, địa bàn; đồng thời tăng cường theo dõi, đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng và hiệu quả sử dụng cán bộ sau đào tạo.

IV. KINH PHÍ THỰC HIỆN

Kinh phí thực hiện được bố trí từ nguồn ngân sách nhà nước theo phân cấp hiện hành và các nguồn lực hợp pháp khác. Hằng năm, căn cứ mục tiêu, nhiệm vụ của Kế hoạch, xây dựng dự toán kinh phí thực hiện, tổng hợp chung vào dự toán ngân sách hằng năm của cơ quan trình cấp có thẩm quyền phê duyệt theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

Lồng ghép kinh phí thực hiện Kế hoạch với các chương trình, đề án, dự án khác có liên quan đến công tác cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng, công tác dân tộc, bình

đẳng giới đang triển khai trên địa bàn tỉnh, bảo đảm không trùng lắp, nâng cao hiệu quả sử dụng ngân sách.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phòng Tổ chức cán bộ

- Là đầu mối tham mưu lãnh đạo Sở tổ chức triển khai, hướng dẫn, theo dõi, đôn đốc và kiểm tra việc thực hiện Kế hoạch trong toàn ngành.

- Chủ trì, phối hợp với các phòng chuyên môn thuộc Sở và các đơn vị trực thuộc tổ chức rà soát, thống kê, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Tham mưu xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ thuộc các nhóm đối tượng; đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của ngành.

- Tổng hợp nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của cơ quan, đơn vị; phối hợp với Sở Nội vụ, Trường Chính trị tỉnh và các cơ sở đào tạo để tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo quy định.

- Định kỳ tổng hợp tình hình, kết quả thực hiện; tham mưu lãnh đạo Sở báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Nội vụ) theo quy định.

2. Phòng Kế hoạch - Tài chính

Chủ trì, phối hợp với Phòng Tổ chức cán bộ tham mưu bố trí điều kiện cơ sở vật chất, kinh phí và các nguồn lực cần thiết để triển khai thực hiện Kế hoạch theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước, các văn bản hướng dẫn và các quy định pháp luật có liên quan, phù hợp với khả năng cân đối của ngân sách.

3. Các phòng chuyên môn, nghiệp vụ thuộc Sở

a) Căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, phối hợp triển khai các nội dung của Kế hoạch; quan tâm phát hiện, tạo nguồn và bồi dưỡng công chức trẻ, công chức nữ, công chức người dân tộc thiểu số.

b) Đề xuất nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực thực hiện nhiệm vụ của công chức thuộc phạm vi quản lý.

c) Phối hợp đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ, năng lực thực tiễn và triển vọng phát triển của cán bộ thuộc các nhóm đối tượng, làm cơ sở tham mưu công tác quy hoạch, bố trí và sử dụng cán bộ theo quy định.

4. Các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Sở

a) Căn cứ nội dung Kế hoạch này, xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức và tình hình thực tế của đơn vị.

b) Tổ chức rà soát, thống kê, đánh giá thực trạng đội ngũ viên chức trẻ, viên chức nữ, viên chức người dân tộc thiểu số; xác định nhu cầu, chỉ tiêu và giải pháp phát triển đội ngũ.

c) Chủ động phát hiện, lựa chọn viên chức có phẩm chất, năng lực, triển vọng để tạo nguồn đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm và bố trí sử dụng theo quy định.

d) Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm, ưu tiên các đối tượng thuộc phạm vi Đề án; quan tâm bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý, năng lực chuyên môn, chuyển đổi số và ứng dụng trí tuệ nhân tạo.

đ) Thực hiện tốt công tác bình đẳng giới, tạo môi trường làm việc dân chủ, công bằng; tạo điều kiện để cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ người dân tộc thiểu số phát huy năng lực và tham gia các vị trí lãnh đạo, quản lý khi đủ điều kiện.

Nhận được Kế hoạch này đề nghị các đơn vị triển khai thực hiện./.

Nơi nhận:
- Các đơn vị thuộc Sở;
- Ban Giám đốc Sở;
-Lưu: VT, TCCB.

GIÁM ĐỐC

CỘNG HÒA X.H.C.N VIỆT NAM
SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TỈNH LÂM ĐỒNG

Lê Thị Bích Liên

Phụ lục

PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ TRIỂN KHAI THỰC HIỆN ĐỀ ÁN SỐ 03-ĐA/TU

(Kèm theo Kế hoạch số KH-SGDĐT ngày / /2026 của Sở GDĐT)

STT	Nội dung nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Sản phẩm	Thời gian thực hiện
I. Quán triệt, tuyên truyền, xây dựng kế hoạch triển khai Đề án					
1	Tổ chức quán triệt, phổ biến nội dung Đề án số 03-ĐA/TU Kế hoạch số 18911/KH-UBND	Phòng Tổ chức cán bộ	Các phòng chuyên môn, đơn vị trực thuộc	Công văn, hội nghị triển khai	Quý IV/2026
2	Xây dựng kế hoạch cụ thể triển khai Đề án tại các đơn vị	Phòng Tổ chức cán bộ	Các đơn vị trực thuộc	Kế hoạch	Quý IV/2026
II. Rà soát, xác định chỉ tiêu, cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số					
3	Rà soát, thống kê thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trẻ, nữ, người dân tộc thiểu số	Phòng Tổ chức cán bộ	Các đơn vị trực thuộc	Báo cáo, cơ sở dữ liệu	Hằng năm
4	Xác định chỉ tiêu, cơ cấu cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số gắn với vị trí việc làm, biên chế được giao của đơn vị	Phòng Tổ chức cán bộ	Các đơn vị trực thuộc	Chỉ tiêu, cơ cấu cụ thể	Hằng năm
III. Thu hút, tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ					
5	Phát hiện, lựa chọn cán bộ, công chức, viên chức trẻ, nữ, người dân tộc thiểu số có triển vọng để tạo nguồn đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, luân chuyển, bố trí, sử dụng	Phòng Tổ chức cán bộ	Các đơn vị trực thuộc	Danh sách nguồn quy hoạch	Hằng năm

STT	Nội dung nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Sản phẩm	Thời gian thực hiện
6	Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, trong đó ưu tiên cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số về chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng quản lý nhà nước, chuyển đổi số	Phòng Tổ chức cán bộ	Các đơn vị trực thuộc; cơ sở đào tạo	Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	Hằng năm
7	Quan tâm giao nhiệm vụ mới, việc khó, luân chuyển, biệt phái cán bộ trẻ đến địa bàn khó khăn, lĩnh vực, vị trí công tác khác để rèn luyện, thử thách	Phòng Tổ chức cán bộ	Các đơn vị trực thuộc	Quyết định luân chuyển, biệt phái	Hằng năm
8	Quan tâm bố trí, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số đủ điều kiện, tiêu chuẩn vào các chức danh lãnh đạo, quản lý	Phòng Tổ chức cán bộ	Các đơn vị trực thuộc	Kế hoạch/phương án; văn bản đề xuất hoặc quyết định	Hằng năm
9	Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới, chuyên đề	Phòng Tổ chức cán bộ	Các đơn vị trực thuộc	Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng	Hằng năm
IV. Chính sách, môi trường làm việc và chuyển đổi số trong công tác cán bộ					
10	Bố trí kinh phí, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong công tác quản lý, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức	Phòng Kế hoạch tài chính	Các đơn vị trực thuộc	Dự toán kinh phí, phần mềm quản lý	Hằng năm
V. Theo dõi, kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết và báo cáo					

STT	Nội dung nhiệm vụ	Cơ quan chủ trì	Cơ quan phối hợp	Sản phẩm	Thời gian thực hiện
11	Theo dõi, kiểm tra, đôn đốc, tổng hợp kết quả thực hiện Kế hoạch	Phòng Tổ chức cán bộ	Các đơn vị trực thuộc	Báo cáo định kỳ, đột xuất	Định kỳ trước ngày 15/11 hằng năm
12	Tổ chức sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện Kế hoạch theo từng giai đoạn	Phòng Tổ chức cán bộ	Các đơn vị trực thuộc	Báo cáo sơ kết, tổng kết	Sơ kết năm 2028; tổng kết năm 2030