

**Giải pháp phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hoạt động mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng nhiệm kỳ 2025 - 2030**

**\* Ban Tổ chức Tỉnh ủy**

Hình thành sau sáp nhập từ 3 tỉnh: Bình Thuận, Lâm Đồng và Đắk Nông đã mở ra cho tỉnh Lâm Đồng một không gian phát triển mới, thống nhất, kết hợp được tiềm năng, lợi thế của các địa phương trước đó. Tỉnh Lâm Đồng (mới) có diện tích tự nhiên 24.233 km<sup>2</sup>, với 124 xã, phường, đặc khu; dân số trên 3,8 triệu người. Với vị trí địa chính trị quan trọng, diện tích mở rộng từ cao nguyên đến biển, đảo, tài nguyên đa dạng, phong phú, hội tụ đầy đủ các thế mạnh phát triển cả trên 3 trụ cột kinh tế (*nông, lâm nghiệp, thủy sản; công nghiệp - xây dựng và thương mại, dịch vụ*),...

Trong những năm qua, Đảng bộ, chính quyền 03 tỉnh (trước khi sáp nhập) luôn nhận thức rõ vai trò, ý nghĩa của nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh của địa phương; nên đã ban hành các Nghị quyết của Tỉnh ủy về đào tạo, nâng cao và phát triển nguồn nhân lực của từng nhiệm kỳ, từng giai đoạn và tập trung lãnh đạo cấp ủy, chính quyền các cấp triển khai thực hiện đạt được nhiều kết quả quan trọng; đã chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) các cấp.

Theo đó, đội ngũ CBCCVC cơ bản đảm bảo số lượng, đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định; đào tạo nghề có chuyển biến tích cực, tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng dần hàng năm. Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng được đầu tư, nâng cấp...

Đội ngũ ngày càng được chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ; nhiều cán bộ trẻ, năng động, có kiến thức mới được bổ sung, từng bước đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch được chú trọng với nhiều lớp tập huấn về quản lý, công nghệ thông tin, pháp luật được tổ chức thường xuyên.

Ở các lĩnh vực trọng yếu như tài chính, tư pháp, đất đai, xây dựng, công nghệ thông tin đã hình thành đội ngũ chuyên môn sâu, góp phần vận hành chính quyền điện tử, cung cấp dịch vụ công trực tuyến. Bước đầu thí điểm mô hình đô thị thông minh, ứng dụng chuyển đổi số trong quản lý hành chính, nâng cao hiệu quả phục vụ Nhân dân.

Đến nay, đội ngũ CBCCVC ở tỉnh có 76.9241 người; lực lượng lao động làm việc trong các ngành kinh tế có khoảng 1.867.077 lao động<sup>2</sup>, tỷ lệ lao động trong các ngành, lĩnh vực đã qua đào tạo đạt 81,2%, trong đó:

---

<sup>1</sup> Khối Đảng: 2.789 (2.501 công chức, 288 viên chức); Khối Nhà nước: 74.135 (6.446 công chức, 60.924 viên chức, 6.765 công chức cấp xã).

<sup>2</sup> Tại thời điểm 30/6/2025: Tỉnh Lâm Đồng (cũ): có khoảng 778.423 người; Tỉnh Bình Thuận: có khoảng 691.996 người; Tỉnh Đắk Nông: có khoảng 396.658 người.

\* *Công chức*: 15.712 người, trong đó: Trình độ đại học 10.525 người, tỷ lệ 66,99%, sau đại học 4.809 người, tỷ lệ 30,61% (*CBCCVC có trình độ đại học, thạc sĩ ngành, chuyên ngành Công nghệ thông tin, lĩnh vực khoa học công nghệ tại các sở, ban, ngành, xã, phường, đặc khu: 515 người; CBCCVC có học hàm Giáo sư, Phó Giáo sư và Tiến sĩ: 29 người, đạt tỷ lệ 0,18%*). Trình độ lý luận chính trị: Cao cấp và cử nhân: 4.404 người, tỷ lệ 25,49%; Trung cấp: 7.665 người, tỷ lệ 48,79%.

\* *Viên chức*: 61.212 người, trong đó: Trình độ đại học 44.635 người, tỷ lệ 72,92%, sau đại học 15.688 người, tỷ lệ 25,63%. Trình độ lý luận chính trị: Cao cấp và cử nhân: 10.387 người, tỷ lệ 16,97%; Trung cấp: 26.162 người, tỷ lệ 42,74%.

\* *Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý*: 3.247 người (*trong đó cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý 1.372 người; công chức lãnh đạo cấp phòng và tương đương 1.875 người*). Trình độ chuyên môn: sau đại học 1.807 người, đạt tỷ lệ 55,67%. Trình độ lý luận chính trị: cao cấp và cử nhân: 2.269 người, tỷ lệ 69,91%; trung cấp: 978 người, tỷ lệ 30,09%.

\* *Đối với người lao động trong các ngành, lĩnh vực*: Lĩnh vực Nông, lâm nghiệp và thủy sản có: 1.164.122 người, chiếm 62,35%. Lĩnh vực công nghiệp và xây dựng, chế biến, chế tạo có 255.064 người chiếm 13,66%. Lĩnh vực dịch vụ có 447.991 người, chiếm 23,99%.

Nhìn chung, đội ngũ CBCCVC tỉnh Lâm Đồng đã thể hiện bản lĩnh chính trị vững vàng; có tinh thần đoàn kết, tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, vào sự nghiệp đổi mới; có tinh thần trách nhiệm và ý thức kỷ luật cao; có ý thức tự chủ, năng động và sáng tạo trong công việc; có kiến thức, trình độ chuyên môn và năng lực hoạt động thực tiễn, luôn khắc phục khó khăn, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao; nhiều đồng chí được kế thừa truyền thống cách mạng, được rèn luyện và thử thách trong quá trình phát triển kinh tế, xã hội, có kinh nghiệm trong quản lý, sẵn sàng tiếp cận với kiến thức và công nghệ mới, từng bước thích nghi dần với cơ chế quản lý mới; đa số có tinh thần học hỏi, cố gắng vượt qua khó khăn, phấn đấu vươn lên, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ phục vụ sự nghiệp chung của Đảng, Nhà nước và Nhân dân.

*Bên cạnh những ưu điểm, kết quả đạt được, việc đào tạo, nâng cao và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng còn có những hạn chế, đó là:*

Thực hiện chính quyền địa phương 02 cấp, số lượng CBCCVC cấp xã được tăng cường, nhưng còn tình trạng “vừa thừa, vừa thiếu cục bộ”, tuy đông nhưng không đồng bộ giữa tỉnh với các xã, phường, đặc khu.

Nhiều lĩnh vực, vị trí việc làm khối lượng công việc lớn, đòi hỏi cao về kinh nghiệm công tác, nhưng số lượng công chức có thể bố trí trong đội ngũ hiện có còn hạn chế; Thiếu công chức hành chính phục vụ giải quyết những vấn đề quan trọng, cần thiết cho người dân, doanh nghiệp, phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt là liên quan đến các lĩnh vực tư pháp hộ tịch, kế toán, công nghệ thông tin, đất đai, xây dựng, tài nguyên và môi trường,...

Đa số đội ngũ công chức cấp xã hiện nay là công chức các xã trước đây, có

thực hiện nhiệm vụ chuyên môn như văn hóa - xã hội, tư pháp, địa chính xây dựng, nhưng nhiệm vụ chuyên môn tại thời điểm không phát sinh nhiều; khi thực hiện chính quyền địa phương 02 cấp, cấp xã phải tiếp nhận 1.065 nhiệm vụ, nhưng đội ngũ công chức cấp xã chưa được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ, quy trình giải quyết, nên việc triển khai thực hiện công việc chuyên môn còn nhiều lúng túng, khó khăn.

Kết quả đào tạo, phát triển đội ngũ cán bộ khoa học - công nghệ, kỹ thuật ở các lĩnh vực có thế mạnh của tỉnh như du lịch, quy hoạch đô thị, nông nghiệp công nghệ cao, công nghệ sinh học,... còn thiếu so với nhu cầu.

Chất lượng nhân lực chưa đồng đều, đặc biệt ở cấp cơ sở, vùng biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa và vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vẫn còn thiếu cán bộ có trình độ, năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới. Các chính sách đào tạo, thu hút, đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao về công tác tại tỉnh chưa thật sự hấp dẫn.

Cơ cấu nhân lực chưa hợp lý, vẫn còn tình trạng chùng chéo, bố trí chưa gắn chặt với vị trí việc làm. Văn hóa công vụ, tinh thần trách nhiệm và kỷ luật hành chính chưa đồng đều, còn biểu hiện thiếu năng động, sáng tạo, thậm chí né tránh trách nhiệm ở một số nơi.

Những hạn chế này nếu không được khắc phục kịp thời sẽ là lực cản lớn trong việc thực hiện thắng lợi mục tiêu Nghị quyết Đại hội đã đề ra.

Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCVC) luôn là lực lượng nòng cốt, quyết định hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và chất lượng phục vụ Nhân dân. Thực tiễn cho thấy quá trình sắp xếp đơn vị hành chính, xây dựng chính quyền địa phương 02 cấp, bên cạnh những ưu điểm cũng đặt ra nhiều thách thức trong công tác quản lý nhà nước; do đó yêu cầu nâng cao chất lượng, chuẩn hóa và tối ưu nguồn nhân lực càng trở nên cấp thiết, là điều kiện tiên quyết để bảo đảm sự vận hành thông suốt, thống nhất, hiệu quả của bộ máy.

Dự thảo Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Lâm Đồng lần thứ I, nhiệm kỳ 2025 - 2030 đã xác định: “*Quan tâm, đầu tư phát triển giáo dục - đào tạo, nguồn nhân lực theo hướng liên kết vùng, hiện đại, hội nhập, lấy chất lượng làm trung tâm, gắn đào tạo với sử dụng, tạo nền tảng cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh hợp nhất trong bối cảnh mới; tập trung thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 57-NQ/TW của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia; thành lập Khu công nghệ cao theo vị trí quy hoạch đã được phê duyệt; tiếp tục phát triển khoa học và công nghệ, tập trung nghiên cứu ứng dụng chuyển giao khoa học, công nghệ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội phù hợp với tiềm năng, điều kiện của tỉnh; đẩy mạnh chuyển đổi số trên các lĩnh vực; tập trung khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, ứng dụng tiến bộ khoa học tạo ra các sản phẩm có hàm lượng khoa học, công nghệ cao. Chủ động tiếp cận triển khai các chương trình, dự án khoa học, công nghệ đáp ứng yêu cầu cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư*”.

Định hướng của Dự thảo cho thấy, việc phát triển nguồn nhân lực CBCVC của tỉnh ta không chỉ nhằm đáp ứng yêu cầu quản lý hành chính thuần túy, mà còn

phải gắn với những mục tiêu quan trọng như: dẫn dắt quá trình chuyển đổi số, kiến tạo môi trường thuận lợi cho đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp, đưa khoa học - công nghệ trở thành động lực then chốt cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong thời kỳ mới.

Trong đó, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, gắn với khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số được xác định là nhiệm vụ trọng tâm để xây dựng các giải pháp phát triển đội ngũ CBCCCVC trong giai đoạn tới. Đây cũng chính là khâu đột phá chiến lược, nhiệm vụ then chốt trong công tác xây dựng Đảng và hệ thống chính trị. Trên cơ sở đó, chất lượng, hiệu quả và sự hài lòng của Nhân dân, doanh nghiệp sẽ là thước đo cao nhất cho công tác cán bộ, công chức, viên chức. Việc đào tạo phải gắn chặt với sử dụng, nâng cao năng lực chuyên môn phải đi đôi với rèn luyện phẩm chất đạo đức công vụ. Đồng thời, tư duy quản lý nhân lực cần được đổi mới theo hướng hiện đại, hội nhập, dựa trên khung năng lực và tiêu chuẩn vị trí việc làm, bảo đảm tính công khai, minh bạch và trách nhiệm giải trình. Để thực hiện thắng lợi Nghị quyết Đại hội, cần chú trọng các giải pháp chủ yếu sau đây:

*Thứ nhất*, tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy, quản lý, điều hành của chính quyền các cấp về phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt chú ý nguồn nhân lực CBCCCVC các sở, ban, ngành tỉnh và cán bộ công chức các xã, phường, đặc khu; lực lượng lao động đã qua đào tạo trong những ngành có thế mạnh của tỉnh; đồng thời đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện. Phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm quản lý của các cấp, các ngành trong việc theo dõi, dự báo, xây dựng kế hoạch để phát triển nguồn nhân lực. Cấp ủy, người đứng đầu các sở, ban, ngành, các xã, phường, đặc khu chỉ đạo trực tiếp và chịu trách nhiệm trước cấp trên về kết quả phát triển nguồn nhân lực ở địa phương, đơn vị, nhất là về xây dựng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý theo phân cấp và theo đúng các quy định của Nhà nước.

*Thứ hai*, tái cấu trúc và tối ưu nguồn nhân lực hiện có đối với đội ngũ CBCCCVC xã, phường, đặc khu. Trên cơ sở đó, tiến hành điều động, bổ nhiệm, phân công lại nhiệm vụ, bảo đảm trình độ chuyên môn, nghiệp vụ được đào tạo gắn với vị trí việc làm; trong đó, cần tập trung bố trí CBCCCVC có trình độ chuyên môn phù hợp, có năng lực vào các vị trí việc làm liên quan đến lĩnh vực tài chính, tư pháp, quản lý quy hoạch, xây dựng, đất đai, tài nguyên và môi trường, công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, đô thị thông minh, nền kinh tế số; thúc đẩy mạnh mẽ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo để tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng và sức cạnh tranh của nền kinh tế,... tạo bước chuyển biến mới, tích cực trong công tác cán bộ, góp phần tăng cường sức mạnh trong công tác xây dựng Đảng, chính quyền, đoàn thể, củng cố bộ máy, nâng cao năng lực lãnh đạo, sức chiến đấu, đồng thời thúc đẩy thực hiện tốt hơn nhiệm vụ chính trị, các mục tiêu kinh tế - xã hội của các xã, phường, đặc khu trong tỉnh, nhất là ở biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

*Thứ ba*, tiến hành rà soát, đánh giá chất lượng, tiêu chuẩn đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức, viên chức trên cơ sở yêu cầu của vị trí việc làm tại cơ quan,

tổ chức, đơn vị mới để thực hiện việc bố trí, sắp xếp nhân sự gắn với tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của tổ chức mới, nhất là đối với người đứng đầu. Xây dựng văn hóa làm việc chuyên nghiệp, thân thiện, lấy sự hài lòng của người dân làm thước đo hiệu quả công việc.

*Thứ tư*, thực hiện tốt công tác quy hoạch gắn với thực hiện các khâu khác trong công tác cán bộ, như đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, nguồn CBCCVC đáp ứng yêu cầu công tác cán bộ, có tính kế thừa và phát triển, có số lượng và cơ cấu hợp lý theo hướng đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ cơ bản, lâu dài, có tính đến nhu cầu và khả năng phát triển gắn với các tiêu chí, yêu cầu tại các địa phương, đơn vị, phù hợp với mô hình tổ chức bộ máy mới. Quan tâm quy hoạch, bồi dưỡng cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số, mạnh dạn quy hoạch cán bộ trẻ, đủ chuẩn về trình độ và có triển vọng, năng lực vào các vị trí chủ chốt ở các cơ quan, địa phương.

*Thứ năm*, xây dựng, thực hiện tốt các cơ chế, chính sách đủ mạnh để thu hút, hấp dẫn nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo môi trường làm việc thuận lợi để phát huy, giữ chân những cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc tại các trường đại học trong và ngoài nước đến làm việc tại Lâm Đồng, được xác định là nhiệm vụ vừa có tính cấp bách vừa có tính chiến lược, nhằm xây dựng đội ngũ CBCCVC có phẩm chất và năng lực ngày càng cao, đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ khi triển khai thực hiện mô hình hoạt động chính quyền địa phương 2 cấp của tỉnh. Đồng thời có chương trình, kế hoạch liên kết phối hợp chặt chẽ, thường xuyên với các Trường Đại học, Viện Nghiên cứu có uy tín trong nước và tỉnh Lâm Đồng để đào tạo nguồn nhân lực cho tỉnh Lâm Đồng cả trước mắt và lâu dài, đáp ứng việc thực hiện các mục tiêu, yêu cầu, nhiệm vụ giải pháp mà Nghị quyết đại biểu Đảng bộ tỉnh nhiệm kỳ mới xác định.

Ngoài những giải pháp đã và đang triển khai, chúng ta cần mạnh dạn bổ sung một số hướng đi mới để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong giai đoạn tới. Trước hết, phải đẩy mạnh ứng dụng dữ liệu lớn và trí tuệ nhân tạo trong quản trị nhân lực; xây dựng hệ thống dữ liệu tập trung, liên thông, giúp việc đánh giá năng lực của đội ngũ CBCCVC trở nên minh bạch, khách quan hơn. Song song với đó, cần hình thành một hệ sinh thái đổi mới sáng tạo trong khu vực công, nơi mỗi cán bộ, công chức, viên chức được khuyến khích đề xuất sáng kiến, cải tiến quy trình, coi đổi mới là tiêu chí quan trọng trong đánh giá, thi đua. Đồng thời, phải mở rộng liên kết vùng và hợp tác quốc tế trong đào tạo nhân lực công; ký kết với các địa phương, các viện, trường trong vùng, cũng như chủ động tìm kiếm cơ hội hợp tác với những tổ chức quốc tế có uy tín.

Để các giải pháp nêu trên thực sự đi vào cuộc sống, một số nội dung cần tập trung: Về phía tỉnh, cần bố trí ngân sách hợp lý cho đào tạo, bồi dưỡng nhân lực, cho nghiên cứu và ứng dụng khoa học – công nghệ; đồng thời có cơ chế khuyến khích đổi mới sáng tạo và ban hành chính sách đặc thù để phát triển Khu công nghệ cao. Về phía cơ sở, cần phát huy mạnh mẽ tính chủ động, sáng tạo; đặc biệt,

người đứng đầu phải chịu trách nhiệm trực tiếp về kết quả công tác nhân lực, gắn trách nhiệm ấy với hiệu quả phục vụ Nhân dân – đây chính là thước đo cao nhất.

Phát triển nguồn nhân lực CBCCVC vừa là yêu cầu cấp bách, vừa là chiến lược lâu dài, là điều kiện tiên quyết để tỉnh ta xây dựng và vận hành chính quyền hai cấp hiệu lực, hiệu quả. Với sự lãnh đạo của Tỉnh ủy, sự quyết tâm của cả hệ thống chính trị và sự đồng lòng của toàn xã hội, tin tưởng rằng tỉnh Lâm Đồng sẽ xây dựng được đội ngũ CBCCVC đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu Nghị quyết Đại hội, đưa tỉnh nhà phát triển nhanh và bền vững trong kỷ nguyên mới.