UBND TỈNH LẠNG SƠN **SỞ NGOẠI VỤ**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Số: 31 /KH-SNgV	*Lạng Sơn, ngày 08 tháng 5 năm 2026*

KẾ HOẠCH
Thực hiện Đề án "phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số giai đoạn 2026 - 2030, định hướng đến năm 2035"

Thực hiện Kế hoạch số 169/KH-UBND ngày 01/5/2026 của UBND tỉnh về thực hiện 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" trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn, Sở Ngoại vụ xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện như sau:

I. MỤC ĐÍCH, MỤC TIÊU

1. Mục đích

Góp phần phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số (sau đây gọi chung là cán bộ người DTTS) trong công tác cán bộ gắn với nhiệm vụ xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc, có ý nghĩa chiến lược, lâu dài và cấp thiết trong nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội và phát triển bền vững vùng đồng bào DTTS và miền núi trên địa bàn tỉnh.

Phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS; bảo đảm đồng bộ, liên thông giữa các khâu tạo nguồn, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng và chính sách đãi ngộ; tăng cường kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả thực hiện; lấy chất lượng đội ngũ, năng lực thực thi công vụ và hiệu quả thực tế làm thước đo, gắn với yêu cầu nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở.

2. Mục tiêu

2.1. Mục tiêu chung

Tiếp tục nâng cao tỷ lệ, số lượng, chất lượng, bảo đảm cơ cấu hợp lý đội ngũ cán bộ người DTTS trong cơ quan; từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS có đủ phẩm chất, uy tín, năng lực, trình độ, chuyên nghiệp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới; góp phần củng cố hệ thống chính trị cơ sở và nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước nói chung và tại vùng đồng bào DTTS và miền núi nói riêng, bảo đảm tính kế thừa, ổn định và phát triển lâu dài.

2.2. Mục tiêu cụ thể về tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số

Tối thiểu đạt 20% tổng số biên chế được giao là người dân tộc thiểu số.

2.3. Mục tiêu cụ thể về cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số

- Bảo đảm cơ cấu hợp lý cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp, trong đó tối thiểu đạt 10% trên tổng số cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Bảo đảm cơ cấu cán bộ nữ người dân tộc thiểu số tối thiểu đạt 20% trong tổng số tỷ lệ tối thiểu cán bộ người dân tộc thiểu số quy định tại khoản 2.2, mục 2 và điểm a khoản 2.3 mục 2 Phần I này.

2.3. Mục tiêu cụ thể nâng cao chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số

Phấn đấu trong giai đoạn 2026 2030 đạt 80% và giai đoạn 2030 - 2035 đạt 100% số cán bộ người dân tộc thiểu số được đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, kỹ năng số và phương thức quản lý hiện đại, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số quốc gia; bồi dưỡng về tin học, ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm theo quy định.

II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP

1. Về hoàn thiện thể chế, cơ chế thực hiện

- Triển khai, thực hiện đúng, đủ, có hiệu quả các quy định liên quan đến tuyển dụng, quản lý, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ người dân tộc thiểu số, bảo đảm thống nhất, đồng bộ, khả thi, phù hợp với mô hình tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp và yêu cầu sắp xếp tinh gọn bộ máy, gắn với các quy định của Trung ương và của tỉnh về công tác cán bộ.

- Quy định rõ trách nhiệm của người đứng đầu trong việc thực hiện các mục tiêu về tỷ lệ, cơ cấu và chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số; lấy kết quả thực hiện các chỉ tiêu là một tiêu chí quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm của người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, bảo đảm có cơ chế kiểm tra, giám sát và xử lý trách nhiệm khi không hoàn thành chỉ tiêu theo quy định.

2. Về tạo nguồn, tuyển dụng, sử dụng và bảo đảm cơ cấu

- Gắn công tác tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số với quy hoạch ngành, lĩnh vực và quy hoạch cán bộ của tỉnh; ưu tiên các lĩnh vực về giáo dục, y tế, khoa học, công nghệ, chuyển đổi số… và các lĩnh vực trực tiếp phục vụ phát triển địa phương.

- Bố trí, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số đúng chuyên môn, đúng vị trí việc làm; bảo đảm cơ cấu hợp lý cán bộ dân tộc thiểu số giữ chức danh lãnh đạo, quản lý, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ thuộc các dân tộc ít người, từng bước nâng cao tỷ lệ cán bộ người DTTS ở các vị trí chủ chốt trong Sở.

3. Về nâng cao chất lượng

- Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số theo hướng có trọng tâm, trọng điểm; ưu tiên bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý; kỹ năng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; tin học, ngoại ngữ và tiếng dân tộc thiểu số. Thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, bảo đảm chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm, gắn đào tạo, bồi dưỡng với nhu cầu sử dụng và quy hoạch cán bộ.

- Thực hiện chính sách luân chuyển, điều động, rèn luyện thực tiễn có thời hạn đối với cán bộ người dân tộc thiểu số, nhất là cán bộ trong diện quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý; gắn luân chuyển với đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng lâu dài, tạo điều kiện tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, nâng cao năng lực công tác.

4. Về lãnh đạo, chỉ đạo, giám sát và theo dõi, đánh giá thực hiện

- Tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo và trách nhiệm của Lãnh đạo Sở trong việc triển khai và tổ chức thực hiện Kế hoạch

- Đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong quản lý, theo dõi đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; xây dựng, cập nhật đầy đủ dữ liệu trên Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ người dân tộc thiểu số, phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành và giám sát thực hiện Kế hoạch, bảo đảm dữ liệu đầy đủ, chính xác, kịp thời.

III. KINH PHÍ THỰC HIỆN

1. Kinh phí thực hiện Kế hoạch sử dụng từ nguồn kinh phí thường xuyên theo quy định hiện hành; bảo đảm sử dụng kinh phí đúng mục đích, tiết kiệm, hiệu quả.

2. Kinh phí không tự chủ cấp cho cơ quan được giao nhiệm vụ chủ trì tham mưu tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số trong tỉnh; nguồn tài trợ của cơ quan, tổ chức quốc tế theo các thoả thuận hợp tác đã ký kết, tiếp nhận theo quy định của pháp luật,

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Phòng Hợp tác quốc tế - Văn phòng

- Chủ trì, chịu trách nhiệm trước Lãnh đạo Sở trong việc tổ chức triển khai, thực hiện Kế hoạch này.

- Tham mưu thực hiện có hiệu quả các chính sách ưu tiên trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm, thu hút, trọng dụng, đãi ngộ người có tài năng,… đối với cán bộ người dân tộc thiểu số theo quy định, bảo đảm tỷ lệ, cơ cấu thành phần dân tộc thiểu số, ưu tiên các dân tộc thiểu số rất ít người, các dân tộc thiểu số ở vùng biên giới, vùng đặc biệt khó khăn, phù hợp với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

- Định kỳ trước ngày 31/10 hằng năm, báo cáo UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ) kết quả thực hiện, bảo đảm nội dung báo cáo đầy đủ, chính xác, đúng thời hạn

theo quy định.

2. Trưởng các Phòng: HTQT-VP, LS- QLBG, Trung tâm TTDVĐN quán triệt nội dung Kế hoạch này đến công chức, viên chức và người lao động; phối hợp tham mưu, triển khai thực hiện các nhiệm vụ theo chức năng, nhiệm vụ được giao./.

Nơi nhận:
- Sở Nội vụ;
- Lãnh đạo Sở;
- HTQT-VP, LS- QLBG;
- Trung tâm TTDVĐN;
- Lưu: VT.

GIÁM ĐỐC

CỘNG HÒA X.H.C.N VIỆT NAM
SỞ NGOẠI VỤ
TỈNH LẠNG SƠN

Trịnh Tuyết Mai