

Số: /BC-LĐLĐ

Quảng Ngãi, ngày tháng 5 năm 2026

BÁO CÁO

Tổng kết thực hiện 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

Thực hiện Công văn số 1045-CV/BTCTU ngày 24/4/2026 của Ban Tổ chức Tỉnh ủy Quảng Ngãi về việc tổng kết thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII; Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh báo cáo kết quả triển khai thực hiện như sau:

I. KHÁI QUÁT ĐẶC ĐIỂM, TÌNH HÌNH

1. Đặc điểm, tình hình

Liên đoàn Lao động tỉnh hiện đang quản lý 377 công đoàn cơ sở, với 91.269 đoàn viên trên tổng số 96.577 người lao động, đạt tỷ lệ tập hợp 94,5%. Tổng số cán bộ, công chức, người lao động cơ quan Liên đoàn Lao động tỉnh là 28 người, trong đó: 24 biên chế được giao và 04 hợp đồng lao động; số hiện có 28/28, đạt 100% so với biên chế được giao; số lượng đảng viên là 25/28 đồng chí, chiếm tỷ lệ 89,3%. Đội ngũ cán bộ, công chức, người lao động cơ quan được tổ chức theo hướng tinh gọn, cơ cấu hợp lý, tỷ lệ đảng viên cao, bảo đảm sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của Đảng trong việc thực hiện nhiệm vụ chính trị được giao.

Kết quả đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, người lao động năm 2025 như sau: 05/28 người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (chiếm 17,9%); 23/28 người hoàn thành tốt nhiệm vụ (chiếm 82,1%); không có trường hợp hoàn thành nhiệm vụ hoặc không hoàn thành nhiệm vụ. Nhìn chung, 100% cán bộ, công chức, người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên, thể hiện tinh thần trách nhiệm cao, ý thức chấp hành kỷ luật, kỷ cương hành chính nghiêm túc.

2. Thuận lợi, khó khăn

a. Thuận lợi

- Liên đoàn Lao động tỉnh luôn nhận được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên, toàn diện và kịp thời của Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; đồng thời nhận được sự phối hợp chặt chẽ của các sở, ban, ngành, địa phương, tạo nền tảng chính trị và điều kiện thuận lợi trong tổ chức triển khai thực hiện nhiệm vụ.

- Hệ thống tổ chức công đoàn từng bước được kiện toàn theo hướng tinh gọn, giảm đầu mối trung gian, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động; chức năng, nhiệm vụ của từng cấp công đoàn ngày càng được xác định rõ, góp phần nâng cao chất lượng chỉ đạo, điều hành. Đội ngũ cán bộ công đoàn cơ bản có bản lĩnh chính

trị vững vàng, kiên định lập trường, tư tưởng; có tinh thần đoàn kết, trách nhiệm, chủ động, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ; đa số cán bộ được đào tạo cơ bản, có kinh nghiệm thực tiễn, từng bước thích ứng với yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Việc ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong hoạt động công đoàn bước đầu được triển khai, góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, điều hành và cải cách hành chính trong hệ thống công đoàn.

- Công tác chăm lo, đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên, người lao động ngày càng được quan tâm, đổi mới về nội dung và phương thức hoạt động; uy tín, vị thế của tổ chức công đoàn từng bước được nâng lên, tạo sự tin tưởng trong đoàn viên và người lao động.

b. Khó khăn

- Biên chế được giao còn hạn chế so với yêu cầu nhiệm vụ ngày càng tăng, nhất là trong bối cảnh số lượng doanh nghiệp, khu công nghiệp, khu kinh tế phát triển nhanh; phạm vi, đối tượng quản lý rộng, dẫn đến áp lực lớn đối với đội ngũ cán bộ trong việc tổ chức triển khai nhiệm vụ. Chất lượng đội ngũ cán bộ chưa đồng đều giữa các cấp công đoàn; còn thiếu cán bộ có trình độ chuyên môn sâu, kỹ năng nghiệp vụ cao, đặc biệt trong các lĩnh vực như quan hệ lao động, pháp luật lao động, đối thoại, thương lượng tập thể và chuyển đổi số. Một bộ phận cán bộ, nhất là ở cơ sở, còn hạn chế về kỹ năng vận động, tập hợp người lao động trong doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước; khả năng thích ứng với yêu cầu đổi mới phương thức hoạt động công đoàn còn chậm.

- Việc sắp xếp tổ chức bộ máy theo chủ trương tinh gọn và triển khai mô hình chính quyền địa phương 2 cấp đã tác động trực tiếp đến tổ chức và hoạt động công đoàn; một số nội dung về phân cấp, phân quyền, cơ chế phối hợp còn đang trong quá trình hoàn thiện, ảnh hưởng đến tính ổn định trong công tác cán bộ.

- Sự xuất hiện và xu hướng hình thành các tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp ngoài hệ thống Công đoàn Việt Nam theo quy định của pháp luật đặt ra yêu cầu mới, tạo áp lực cạnh tranh nhất định đối với tổ chức công đoàn trong việc nâng cao chất lượng hoạt động, thu hút và tập hợp người lao động.

II. KẾT QUẢ THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT

1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, quán triệt, tuyên truyền, triển khai thực hiện

1.1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức nghiên cứu, học tập, quán triệt Nghị quyết số 26-NQ/TW

Liên đoàn Lao động tỉnh đã nghiêm túc tổ chức quán triệt, triển khai Nghị quyết số 26-NQ/TW gắn với thực hiện các kế hoạch của Tỉnh ủy, Đảng ủy Khối các cơ quan tỉnh và Đảng ủy Liên đoàn Lao động tỉnh¹ bằng nhiều hình thức linh

¹ Kế hoạch số 154-KH/TU ngày 17/9/2018 của Tỉnh ủy; Kế hoạch số 16-KH/ĐULĐLĐ ngày 24/10/2018 của Đảng ủy Liên đoàn Lao động tỉnh

hoạt, phù hợp với từng đối tượng; 100% cán bộ, đảng viên được học tập, nghiên cứu, nắm vững nội dung, yêu cầu và nhiệm vụ đề ra. Trên cơ sở đó, Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh đã lồng ghép vào Chương trình công tác toàn khóa, chương trình, kế hoạch công tác hàng năm; cụ thể hóa các nội dung của Trung ương, của Tỉnh ủy và Đảng ủy cấp trên thành các nhiệm vụ phù hợp với tình hình thực tiễn của tổ chức công đoàn; xác định rõ mục tiêu, lộ trình, giải pháp và phân công trách nhiệm cụ thể cho từng tập thể, cá nhân, bảo đảm triển khai đồng bộ, thống nhất, hiệu quả.

1.2. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo, trọng tâm là việc cụ thể hóa các mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ, giải pháp cụ thể phù hợp tình hình thực tiễn, gắn với đặc điểm, tình hình, điều kiện đặc thù và yêu cầu nhiệm vụ chính trị của cơ quan

Trong thời gian qua, Liên đoàn Lao động tỉnh tập trung cụ thể hóa các chủ trương, định hướng lớn của Đảng, Nhà nước, đặc biệt là Nghị quyết số 26-NQ/TW và các chương trình, kế hoạch, đề án phù hợp với tình hình thực tiễn của tổ chức Công đoàn tỉnh; ban hành nhiều văn bản chỉ đạo, triển khai thực hiện các nhiệm vụ trọng tâm, cụ thể như: xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn; rà soát, sắp xếp, bố trí cán bộ, công chức, viên chức phù hợp với chuyên môn, chức năng, nhiệm vụ và vị trí việc làm; thực hiện quản lý, đánh giá cán bộ, công chức, viên chức gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ; tăng cường kỷ luật, kỷ cương hành chính, nâng cao tác phong, lề lối làm việc của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống Công đoàn.

Nhìn chung, công tác lãnh đạo, chỉ đạo trong cụ thể hóa và tổ chức thực hiện nghị quyết, kế hoạch của cấp trên được triển khai bài bản, đồng bộ, có chiều sâu; góp phần quan trọng nâng cao hiệu quả công tác cán bộ, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

1.3. Công tác kiểm tra, giám sát, đôn đốc, hướng dẫn việc tổ chức thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW

Hàng năm, căn cứ yêu cầu nhiệm vụ và tình hình thực tiễn, Liên đoàn Lao động tỉnh đã xây dựng chương trình, kế hoạch kiểm tra, giám sát cụ thể, xác định rõ nội dung, đối tượng, thời gian, phương thức thực hiện. Nội dung kiểm tra, giám sát tập trung vào các lĩnh vực trọng tâm của công tác cán bộ như: Quán triệt, triển khai nghị quyết; công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển, bố trí, sử dụng cán bộ; việc chấp hành nguyên tắc, quy định của Đảng; kiểm soát quyền lực, phòng, chống tiêu cực trong công tác cán bộ.

Đặc biệt, công tác kiểm tra, giám sát đã tập trung vào việc lãnh đạo, chỉ đạo triển khai sắp xếp, kiện toàn tổ chức bộ máy theo hướng tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả; việc bố trí, sắp xếp đội ngũ cán bộ sau sắp xếp bảo đảm phù hợp với vị trí việc làm, năng lực, sở trường công tác; việc thực hiện công tác cán bộ sau sắp xếp từng bước đi vào nền nếp, ổn định, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Đồng thời, việc triển khai thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp được theo dõi, kiểm tra, giám sát chặt chẽ; kịp thời đánh giá tác động đến tổ chức và hoạt động công

đoàn, nhất là trong công tác cán bộ, từ đó có giải pháp điều chỉnh phù hợp. Thông qua công tác kiểm tra, giám sát, vai trò, trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và người đứng đầu trong triển khai thực hiện nghị quyết được nâng lên rõ rệt; việc thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng các cấp gắn với Nghị quyết số 26-NQ/TW được bảo đảm đồng bộ, thống nhất.

Kết quả kiểm tra, giám sát cho thấy đa số các đơn vị đã triển khai thực hiện nghiêm túc, đúng quy định; các khâu trong công tác cán bộ từng bước đi vào nề nếp, chất lượng được nâng lên. Đồng thời, công tác kiểm tra, giám sát cũng góp phần tăng cường kỷ luật, kỷ cương, kịp thời phát hiện, xử lý hoặc kiến nghị xử lý các vi phạm (nếu có), không để xảy ra sai phạm kéo dài. Công tác theo dõi, đôn đốc sau kiểm tra, giám sát được chú trọng; các kết luận, kiến nghị được thực hiện nghiêm túc, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện trong toàn hệ thống.

2. Kết quả việc triển khai thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu

2.1. Về đội ngũ cán bộ

Đội ngũ cán bộ, công chức, người lao động của cơ quan Liên đoàn Lao động tỉnh hiện có 28 người, trong đó chủ yếu là cán bộ lãnh đạo, quản lý và chuyên viên trực tiếp tham mưu, thực hiện nhiệm vụ. Cơ cấu, đội ngũ cán bộ tương đối hợp lý, gồm cán bộ lãnh đạo chủ chốt, lãnh đạo cấp phòng ban và đội ngũ chuyên viên; có sự kế thừa giữa các thế hệ, độ tuổi, tạo điều kiện thuận lợi cho việc chuyển giao, kế thừa kinh nghiệm công tác; 100% cán bộ chuyên môn có trình độ từ đại học trở lên; nhiều đồng chí có trình độ thạc sĩ ở các lĩnh vực như kinh tế, quản trị kinh doanh, khoa học chính trị... ; đa số cán bộ lãnh đạo, quản lý đạt trình độ cao cấp lý luận chính trị; đội ngũ chuyên viên cơ bản đạt trình độ sơ cấp trở lên, nhiều cán bộ đã qua các lớp bồi dưỡng quản lý nhà nước, quốc phòng – an ninh, nghiệp vụ công đoàn, đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh; đội ngũ cán bộ cơ bản có bản lĩnh chính trị vững vàng, kiên định lập trường tư tưởng, chấp hành nghiêm chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, có tinh thần đoàn kết, trách nhiệm, ý thức tổ chức kỷ luật cao, giữ gìn phẩm chất đạo đức, lối sống; đội ngũ cán bộ cơ bản hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

Nhìn chung, đội ngũ cán bộ của cơ quan có số lượng bảo đảm, chất lượng tương đối đồng đều, trình độ chuyên môn và lý luận chính trị cao, kinh nghiệm thực tiễn phong phú, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Tuy nhiên, trước yêu cầu ngày càng cao trong giai đoạn mới, nhất là trong bối cảnh đổi mới tổ chức bộ máy, chuyển đổi số và hội nhập, đội ngũ cán bộ cần tiếp tục được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên sâu, kỹ năng hiện đại và tính chuyên nghiệp trong thực thi công vụ.

2.2. Về công tác cán bộ

- Công tác giáo dục chính trị, tư tưởng được quan tâm triển khai thường xuyên, gắn với việc học tập, quán triệt các nghị quyết, chỉ thị của Đảng; chú trọng

bồi dưỡng bản lĩnh chính trị, lập trường tư tưởng, đạo đức cách mạng cho cán bộ, đảng viên. Qua đó, đội ngũ cán bộ cơ bản giữ vững phẩm chất chính trị, có ý thức tu dưỡng, rèn luyện, chấp hành nghiêm kỷ luật, kỷ cương.

- Công tác tuyển dụng, tiếp nhận cán bộ được thực hiện theo đúng quy định, bảo đảm công khai, minh bạch, đúng tiêu chuẩn, điều kiện; chất lượng đầu vào của công chức cơ bản đáp ứng yêu cầu về trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ; tuy nhiên, việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao, có chuyên môn sâu vẫn còn hạn chế.

- Việc bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử được thực hiện đúng quy trình, thủ tục, thẩm quyền; bảo đảm nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch. Công tác phân cấp, phân quyền trong quản lý cán bộ được thực hiện rõ ràng; trách nhiệm của người đứng đầu được đề cao trong từng khâu của công tác cán bộ. Việc lấy phiếu tín nhiệm được thực hiện nghiêm túc, phản ánh khách quan mức độ tín nhiệm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Công tác quy hoạch cán bộ được thực hiện bảo đảm đúng quy trình, có tầm nhìn, gắn với đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ. Công tác đào tạo, bồi dưỡng được quan tâm, từng bước nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ; chú trọng đào tạo cán bộ trẻ, cán bộ nguồn, đáp ứng yêu cầu lâu dài.

- Công tác đánh giá cán bộ được thực hiện theo hướng xuyên suốt, liên tục, đa chiều; từng bước gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ, sản phẩm công việc và mức độ hoàn thành chỉ tiêu, kế hoạch được giao. Hệ thống tiêu chí, khung tiêu chuẩn trong đánh giá cán bộ ngày càng được cụ thể hóa; việc đánh giá có so sánh với chức danh tương đương, góp phần nâng cao tính khách quan, thực chất. Kết quả đánh giá được sử dụng làm căn cứ quan trọng trong quy hoạch, bổ nhiệm, sử dụng và xếp loại cán bộ hằng năm, nhất là đối với người đứng đầu và cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Công tác kiểm tra, giám sát được tăng cường; các quy định về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ được triển khai nghiêm túc. Chú trọng tính phòng ngừa, kịp thời phát hiện, cảnh báo và xử lý các biểu hiện vi phạm, tiêu cực; không để xảy ra sai phạm kéo dài. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ được thực hiện chặt chẽ, bảo đảm tiêu chuẩn chính trị của cán bộ, đảng viên.

- Việc ứng dụng công nghệ thông tin, từng bước chuyển đổi số trong quản lý cán bộ và điều hành công việc được triển khai; góp phần nâng cao hiệu quả quản lý, giảm thủ tục hành chính. Công tác cải cách hành chính được đẩy mạnh; kỷ luật, kỷ cương hành chính được tăng cường; tinh thần liêm chính công vụ, trách nhiệm của cán bộ, công chức được nâng cao.

2.3. Về kết quả thực hiện các chỉ tiêu, mục tiêu cụ thể được nêu trong Nghị quyết số 26-NQ/TW

(phụ lục gửi kèm theo).

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Ưu điểm

Công tác lãnh đạo, chỉ đạo triển khai thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW được thực hiện nghiêm túc, đồng bộ, kịp thời; việc cụ thể hóa nghị quyết thành các chương trình, kế hoạch sát với thực tiễn, có trọng tâm, trọng điểm. Công tác cán bộ từng bước đi vào nền nếp, bảo đảm đúng quy trình, quy định; chất lượng đội ngũ cán bộ được nâng lên cả về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và năng lực thực tiễn. Công tác đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ được thực hiện tương đối đồng bộ, có sự liên thông giữa các khâu; bước đầu khắc phục tình trạng hình thức trong đánh giá cán bộ. Công tác kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ được tăng cường; kỷ luật, kỷ cương hành chính được giữ vững; chưa phát hiện sai phạm nghiêm trọng trong công tác cán bộ. Vai trò, trách nhiệm của cấp ủy, tổ chức đảng, tập thể lãnh đạo và người đứng đầu được phát huy; tinh thần đoàn kết nội bộ được giữ vững; tạo sự thống nhất cao trong tổ chức thực hiện nhiệm vụ.

Có được kết quả trên là nhờ sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thường xuyên, sâu sát của Tỉnh ủy, Tổng Liên đoàn và Đảng ủy cấp trên; sự chủ động, quyết liệt của Ban Thường vụ và người đứng đầu trong tổ chức triển khai thực hiện; hệ thống văn bản quy định về công tác cán bộ ngày càng hoàn thiện, tạo cơ sở pháp lý rõ ràng; đội ngũ cán bộ có ý thức trách nhiệm cao, tinh thần đoàn kết, chủ động thích ứng với yêu cầu nhiệm vụ.

2. Hạn chế và nguyên nhân

Việc cụ thể hóa một số nội dung của nghị quyết còn chậm, chưa thật sự sâu; một số nhiệm vụ triển khai còn mang tính hành chính, chưa tạo được chuyển biến rõ nét; chất lượng đội ngũ cán bộ chưa đồng đều; còn thiếu cán bộ có trình độ chuyên sâu, kỹ năng hiện đại; việc ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý cán bộ còn ở mức bước đầu; chưa hình thành hệ thống dữ liệu đồng bộ, phục vụ quản lý, đánh giá cán bộ; một số nhiệm vụ liên quan đến sắp xếp tổ chức bộ máy, bố trí cán bộ sau sắp xếp và thích ứng với mô hình chính quyền địa phương 2 cấp còn lúng túng trong giai đoạn đầu.

*** Nguyên nhân**

- Nguyên nhân khách quan: Yêu cầu nhiệm vụ ngày càng cao; quá trình sắp xếp tổ chức bộ máy, đổi mới mô hình tổ chức tác động trực tiếp đến công tác cán bộ; nguồn nhân lực chất lượng cao còn hạn chế.

- Nguyên nhân chủ quan: công tác lãnh đạo, chỉ đạo ở một số nội dung chưa thật sự quyết liệt; năng lực tham mưu của một bộ phận cán bộ còn hạn chế; việc đổi mới phương thức đánh giá, sử dụng cán bộ còn chậm.

3. Bài học kinh nghiệm

- Phải bảo đảm sự lãnh đạo trực tiếp, toàn diện của cấp ủy Đảng; phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ; cụ thể hóa nghị

quyết phải sát thực tiễn, rõ mục tiêu, rõ nhiệm vụ, rõ trách nhiệm và có lộ trình thực hiện.

- Công tác cán bộ phải được thực hiện đồng bộ, liên thông giữa các khâu; đặc biệt coi trọng công tác đánh giá làm cơ sở cho các khâu khác. Tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh sai sót.

- Chú trọng đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất, năng lực, uy tín; đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

IV. PHƯƠNG HƯỚNG, ĐỀ XUẤT VÀ KIẾN NGHỊ

1. Phương hướng

- Tiếp tục quán triệt, triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 26-NQ/TW gắn với Nghị quyết Đại hội Đảng các cấp; xây dựng đội ngũ cán bộ có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức trong sáng, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ; đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh đổi mới tổ chức bộ máy, chuyển đổi số và hội nhập.

- Đổi mới mạnh mẽ công tác đánh giá cán bộ theo hướng thực chất, gắn với kết quả, sản phẩm cụ thể; nâng cao chất lượng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng cán bộ. Tăng cường kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực; siết chặt kỷ luật, kỷ cương trong công tác cán bộ.

2. Đề xuất, kiến nghị

Đề nghị các cơ quan có thẩm quyền sớm hoàn thiện các quy định liên quan đến tổ chức bộ máy và công tác cán bộ trong điều kiện thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp; có cơ chế thu hút, đãi ngộ đối với cán bộ có trình độ cao, chuyên môn sâu nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Trên đây là Báo cáo tổng kết thực hiện 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 của Ban Thường vụ Liên đoàn Lao động tỉnh.

**TM. BAN THƯỜNG VỤ
CHỦ TỊCH**

Nơi nhận:

- Ban Tổ chức Tỉnh ủy;
- Ban Thường trực UBMTTQ Việt Nam tỉnh;
- Thường trực LĐLĐ tỉnh;
- Ban Công tác Công đoàn;
- Lưu VT, bộ phận TC-KT.

Đinh Quốc Tuấn

BÁO CÁO THỐNG KÊ
ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ Ở CÁC SỞ, BAN NGÀNH
NHIỆM KỲ 2020 - 2025

(Kèm theo Báo cáo số /BC-LĐLĐ ngày /5/2026 của LĐLĐ tỉnh)

CHỈ TIÊU	NHIỆM KỲ 2020-2025							
	Giám đốc sở, ngành và tương đương		Phó giám đốc sở, ngành và tương đương		Trưởng phòng sở, ngành và tương đương		Phó trưởng phòng sở, ngành và tương đương	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
	1	2	3	4	5	6	7	8
Tổng số	1	100%	3	100%	5	100%	5	100%
- Nữ			1	33%	2	40%	4	80%
- Dân tộc thiểu số	1					0%		
- Tôn giáo						0%		
- Đã kinh qua vị trí lãnh đạo cấp huyện, cấp xã	1	100%	1	33%		0%		
- Cán bộ khoa học kỹ thuật		0%		0%		0%		
1. Độ tuổi (tính từ đầu nhiệm kỳ)		0%		0%		0%		
- Dưới 35 tuổi		0%		0%		0%		
- Từ 36 đến 40 tuổi		0%		0%	1	20%	2	40%
- Từ 41 đến 45 tuổi	1	100%	2	67%	1	20%	1	20%
- Từ 46 đến 50 tuổi		0%	1	33%		0%	1	20%
- Từ 51 đến 55 tuổi		0%		0%	2	40%	1	20%
- Từ 56 đến 60 tuổi		0%		0%	1	20%		0%
2. Trình độ chuyên môn		0%		0%		0%		0%
- Trung cấp, cao đẳng		0%		0%		0%		0%
- Đại học		0%	1	33%	5	100%	5	100%
- Thạc sỹ	1	100%	2	67%		0%		0%
- Tiến sỹ		0%		0%		0%		0%
3. Học hàm		0%		0%		0%		0%
- Giáo sư		0%		0%		0%		0%
- Phó giáo sư		0%		0%		0%		0%
4. Trình độ lý luận		0%		0%		0%		0%
- Sơ cấp		0%		0%		0%		0%
- Trung cấp		0%		0%		0%		0%
- Cao cấp, cử nhân	1	100%	3	100%		0%		0%
5. Lĩnh vực đào tạo		0%		0%		0%		0%
- Luật, nội chính		0%		0%	2	40%	2	40%
- Kinh tế, tài chính, ngân hàng	1	100%	1	33%		0%		0%
- Khoa học tự nhiên		0%	1	33%	1	20%		0%
- Khoa học xã hội		0%		0%	2	40%	3	60%
- Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước		0%	1	33%		0%		0%
- Đối ngoại, hợp tác quốc tế		0%		0%		0%		0%

CHỈ TIÊU	NHIỆM KỲ 2020-2025							
	Giám đốc sở, ngành và tương đương		Phó giám đốc sở, ngành và tương đương		Trưởng phòng sở, ngành và tương đương		Phó trưởng phòng sở, ngành và tương đương	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
	1	2	3	4	5	6	7	8
- Công nghệ thông tin, chuyển đổi số		0%		0%		0%		0%
- Báo chí		0%		0%		0%		0%
- Văn hóa, nghệ thuật		0%		0%		0%		0%
6. Số có chứng chỉ tin học	1	100%	3	100%	5	100%	5	100%
<i>Trong đó số có khả năng sử dụng trong công việc</i>	1	100%	3	100%	5	100%	5	100%
7. Số có chứng chỉ ngoại ngữ	1	100%	3	100%	5	100%	5	100%
<i>Trong đó số có khả năng sử dụng trong công việc</i>	1	100%	3	100%	3	60%	3	60%

BÁO CÁO THÔNG KÊ
ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ Ở CÁC SỞ, BAN NGÀNH
NHIỆM KỲ 2025 - 2030

(Kèm theo Báo cáo số /BC-LĐLĐ ngày /5/2026 của LĐLĐ tỉnh)

CHỈ TIÊU	NHIỆM KỲ 2020-2025							
	Giám đốc sở, ngành và tương đương		Phó giám đốc sở, ngành và tương đương		Trưởng phòng sở, ngành và tương đương		Phó trưởng phòng sở, ngành và tương đương	
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ
	1	2	3	4	5	6	7	8
Tổng số	1	100%	2	100%			13	100%
- Nữ			1				5	38%
- Dân tộc thiểu số	1							
- Tôn giáo								
- Đã kinh qua vị trí lãnh đạo cấp cơ sở	1	100%	1	50%				
- Cán bộ khoa học kỹ thuật								
1. Độ tuổi (tính từ đầu nhiệm kỳ)								
- Dưới 37 tuổi								
- Từ 38 đến 42 tuổi							2	15%
- Từ 43 đến 47 tuổi							9	69%
- Từ 48 đến 52 tuổi	1	100%	3	150%			2	15%
- Từ 53 đến 57 tuổi								
- Từ 57 đến 62 tuổi								
2. Trình độ chuyên môn								
- Trung cấp, cao đẳng								
- Đại học			1	50%			8	62%
- Thạc sỹ	1	100%	1	50%			5	38%
- Tiến sỹ								
3. Học hàm								
- Giáo sư								
- Phó giáo sư								
4. Trình độ lý luận								
- Sơ cấp								
- Trung cấp							2	15%
- Cao cấp, cử nhân	1	100%	2	100%			11	85%
5. Lĩnh vực đào tạo								
- Luật, nội chính								
- Kinh tế, tài chính, ngân hàng	1	100%	1	50%			4	31%
- Khoa học tự nhiên			1	50%			1	8%
- Khoa học xã hội							5	38%
- Xây dựng Đảng và chính quyền nhà nước							3	23%
- Đối ngoại, hợp tác quốc tế								
- Công nghệ thông tin, chuyển đổi số								
- Báo chí								

- Văn hóa, nghệ thuật								
6. Số có chứng chỉ tin học	1	100%	2	100%			13	100%
<i>Trong đó số có khả năng sử dụng trong công việc</i>	1	100%	2	100%			13	100%
7. Số có chứng chỉ ngoại ngữ	1	100%	2	100%			13	100%
<i>Trong đó số có khả năng sử dụng trong công việc</i>	1	100%	2	100%			8	62%
