

*

Số 50 -CTr/HU

CHƯƠNG TRÌNH HÀNH ĐỘNG
CỦA BAN THƯỜNG VỤ HUYỆN ỦY ĐAM RÔNG
Thực hiện Nghị quyết số 20-NQ/TU, ngày 25/7/2022 của Tỉnh ủy Lâm Đồng
về đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn
huyện Đam Rông đến năm 2025, định hướng đến năm 2030

Phần thứ nhất
KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC
HUYỆN ĐAM RÔNG TRONG THỜI GIAN QUA

Những năm qua, nhận thức rõ vai trò, ý nghĩa của nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng, an ninh, Huyện ủy đã ban hành Nghị quyết số 08-NQ/HU, ngày 07/7/2017 về đào tạo, phát triển và nâng cao nguồn nhân lực huyện Đam Rông giai đoạn 2017 - 2020 và định hướng đến năm 2025 (gọi tắt là *Nghị quyết 08-NQ/HU*) và tập trung lãnh đạo cấp ủy, chính quyền triển khai thực hiện đạt nhiều kết quả tích cực. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) cơ bản đảm bảo số lượng, đạt chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định. Nhiều chỉ tiêu vượt so với Nghị quyết 08-NQ/HU đề ra (như chỉ tiêu: Tỷ lệ CBCC cấp huyện có trình độ sau đại học tăng 9,27% so với Nghị quyết và CBCC cấp xã có trình độ đại học tăng 20,83% so với Nghị quyết; tỷ lệ CBCCVC được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, chuyên môn, nghiệp vụ theo vị trí việc làm đạt trên 80% so với Nghị quyết). Lực lượng lao động tăng cả về số lượng và chất lượng, tỷ lệ lao động qua đào tạo ngày càng tăng và tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi đạt dưới 1%.

Bên cạnh kết quả đạt được nguồn nhân lực của huyện vẫn còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Trình độ, năng lực một bộ phận CBCCVC chưa đáp ứng nhiệm vụ trong tình hình mới. Năng suất, chất lượng lao động còn thấp, cơ cấu lao động chuyển dịch còn chậm; lao động, việc làm và dạy nghề còn nhiều bất cập, đào tạo chưa gắn với nhu cầu sử dụng, có những ngành đào tạo dư thừa, sinh viên ra trường không tìm được việc làm; bên cạnh đó còn có những ngành, lĩnh vực thiếu hoặc không tuyển đủ lao động (công nghệ thông tin, xây dựng, bác sĩ...) dẫn đến một lượng lao động làm việc không theo đúng ngành nghề, chuyên môn được đào tạo, gây lãng phí nguồn lực và sử dụng lao động chưa hiệu quả, năng suất lao động xã hội chậm được cải thiện. Cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao còn bất cập.

Nguyên nhân chủ yếu của tồn tại, hạn chế đó là: Một số cấp ủy, chính quyền chưa quan tâm đúng mức công tác phát triển nguồn nhân lực; ý thức, trách nhiệm và tinh thần tự giác học tập, rèn luyện trong một bộ phận CBCCVC, người lao động chưa cao; việc áp dụng khoa học kỹ thuật vào sản xuất còn hạn chế; công tác tư vấn đào tạo nghề cho người lao động và việc quản lý nhà nước về đào tạo nghề, nhất là đào tạo nghề theo nhu cầu xã hội còn hạn chế; thiếu cơ chế, chính sách phù hợp để thu hút, phát triển nguồn nhân lực.

Phần thứ hai

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC HUYỆN ĐAM RÔNG ĐẾN NĂM 2025, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030

I. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

- Xác định quan điểm đào tạo, phát triển nguồn nhân lực phải gắn với yêu cầu nhiệm vụ của địa phương và đáp ứng nhu cầu của thị trường, có dự báo phù hợp xu thế phát triển, cần có những nghiên cứu cụ thể, phù hợp với thực tế từ đó định hướng đào tạo và nâng cao nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu phát triển của địa phương.

- Phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ thường xuyên và có tính chiến lược lâu dài; là một trong bốn đột phá chiến lược phát triển kinh tế - xã hội; là nhiệm vụ trọng tâm của các cấp, các ngành, trách nhiệm của toàn xã hội.

- Phát triển nguồn nhân lực phải dựa trên nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế; chú trọng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng và sức cạnh tranh của nền kinh tế.

- Phát triển nguồn nhân lực phải có tầm nhìn dài hạn và có bước đi thích hợp theo yêu cầu phát triển của từng giai đoạn, từng lĩnh vực, đảm bảo hài hòa về cơ cấu và cân đối nhân lực theo ngành, lĩnh vực và theo vùng.

2. Mục tiêu chung

- Việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực và nâng cao nguồn nhân lực phải đặt dưới sự lãnh đạo, định hướng của Đảng, phù hợp với xu thế phát triển của địa phương; trong đó cần đặc biệt quan tâm đào tạo nguồn nhân lực là lao động nông thôn gắn với đào tạo nghề và giải quyết việc làm; đẩy mạnh tuyên truyền, vận động lao động nông thôn đi xuất khẩu lao động làm việc ngoài địa phương, nhằm học hỏi kỹ năng lao động, ý thức vươn lên, nhất là đồng bào dân tộc thiểu số, góp phần xóa đói, giảm nghèo.

- Phát triển nguồn nhân lực đủ về số lượng và cơ cấu hợp lý, chất lượng

không ngừng được nâng lên nhằm đáp ứng yêu cầu tái cơ cấu kinh tế, trọng tâm là cơ cấu lại nông nghiệp; phát triển mạnh dịch vụ, du lịch; đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập, đảm bảo quốc phòng, an ninh, xây dựng hệ thống chính trị.

- Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, nền kinh tế số; thúc đẩy mạnh mẽ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng, sức cạnh tranh của nền kinh tế.

3. Mục tiêu cụ thể đến năm 2025

3.1. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Xây dựng đội ngũ CBCCVC các cấp có cơ cấu hợp lý, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và khung năng lực theo quy định; có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Phân đầu đạt các mục tiêu cụ thể sau:

a. Đối với cán bộ, công chức:

- Tỷ lệ CBCC có trình độ sau đại học cấp huyện đạt từ 15% trở lên; tỷ lệ CBCC cấp xã có trình độ đại học đạt từ 65% trở lên.

- Bảo đảm hàng năm, cán bộ, công chức các cấp được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu huyện đạt 80%, cấp xã đạt 60%; bồi dưỡng nâng cao kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin; bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh 01 lần trong nhiệm kỳ.

- Có 25% cán bộ, công chức cấp huyện (*tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi*) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên; 20% cán bộ, công chức xã và 15% cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cấp xã dưới 40 tuổi công tác tại địa bàn hoặc lĩnh vực có yêu cầu sử dụng ngoại ngữ đạt trình độ ngoại ngữ bậc 3.

- Phân đầu 100% cán bộ, công chức cấp xã là người Kinh công tác tại vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống được đào tạo và sử dụng được ít nhất một thứ tiếng dân tộc tại địa bàn công tác.

b. Đối với viên chức:

- Hàng năm, ít nhất 60% viên chức được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm.

- Có 60% viên chức và 50% viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên.

- Có 100% giáo viên mầm non có trình độ đạt chuẩn, trong đó có 78% giáo viên trình độ đào tạo trên chuẩn (*trình độ đại học trở lên*). Có 85% giáo viên tiểu

học có trình độ đạt chuẩn (*trình độ đại học*), trong đó 1% giáo viên có trình độ trên chuẩn (*trình độ thạc sĩ trở lên*). Có 90% giáo viên trung học cơ sở có trình độ đạt chuẩn, trong đó 1,5% giáo viên có trình độ trên chuẩn. Phần đầu có 13% giáo viên trung học phổ thông đạt trình độ thạc sĩ trở lên.

- Có 100% trạm y tế xã có bác sĩ công tác thường xuyên tại trạm; có từ 15% viên chức là bác sĩ, dược sĩ được đào tạo sau đại học; có 08 - 09 bác sĩ/vận dân, 1,2 dược sĩ đại học/vận dân.

3.2. Đối với người lao động

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt từ 35%.

- Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi dưới 1%; giải quyết việc làm bình quân hàng năm cho 1.000 - 1.500 lao động.

- Có 35% số người dân trong độ tuổi lao động biết và có kỹ năng sử dụng các loại hình dịch vụ công trực tuyến và các dịch vụ số thiết yếu.

- Có khoảng 60% số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành nông, lâm nghiệp.

4. Định hướng đến năm 2030

- Tỷ lệ CBCC có trình độ trên đại học cấp huyện đạt từ 20% trở lên; 100% CBCC cấp xã có trình độ cao đẳng, đại học.

- Có từ 20 - 25% số cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện dưới 40 tuổi.

- Có 35% cán bộ, công chức cấp huyện (*tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi*) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên; 30% cán bộ, công chức cấp xã và 25% cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cấp xã dưới 40 tuổi công tác tại địa bàn hoặc lĩnh vực có yêu cầu sử dụng ngoại ngữ đạt trình độ ngoại ngữ bậc 3. Có 70% viên chức và 60% viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên.

- Có 90% giáo viên mầm non có trình độ đào tạo trên chuẩn (*trình độ đại học trở lên*). Có 100% giáo viên tiểu học có trình độ đạt chuẩn (*trình độ đại học*), trong đó 2% giáo viên có trình độ trên chuẩn (*trình độ thạc sĩ trở lên*). Có 100% giáo viên trung học cơ sở có trình độ đạt chuẩn, trong đó 3% giáo viên có trình độ trên chuẩn. Phần đầu có 15% giáo viên trung học phổ thông đạt trình độ thạc sĩ trở lên.

- Có 100% trạm y tế xã có bác sĩ công tác thường xuyên tại trạm; có 08 - 09 bác sĩ/vận dân; 1,2 dược sĩ đại học/vận dân; 18% viên chức là bác sĩ, dược sĩ được đào tạo sau đại học.

- 40% số người dân trong độ tuổi lao động biết và có kỹ năng sử dụng các loại hình dịch vụ công trực tuyến và các dịch vụ số thiết yếu.

- Có khoảng 65% số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành nông nghiệp.

II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy, hiệu quả quản lý nhà nước của các cấp chính quyền về phát triển nguồn nhân lực

- Các cấp ủy, chính quyền tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm túc chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực; tập trung tuyên truyền nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội về phát triển nguồn nhân lực, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức, hành động ở các cấp, các ngành, mỗi cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân.

- Cụ thể hóa nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực trong chương trình, kế hoạch hàng năm, 5 năm; gắn với nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của các cấp, các ngành đảm bảo chặt chẽ, đồng bộ, hiệu quả.

- Phân định rõ trách nhiệm của các cấp, các ngành trong công tác theo dõi, dự báo, xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, trọng tâm là nguồn nhân lực phục vụ phát triển nông nghiệp xanh, nông nghiệp thông minh, nông nghiệp hữu cơ, kinh tế tuần hoàn trong nông nghiệp, dịch vụ du lịch và một số ngành huyện có thế mạnh; nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, 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.

2. Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

- Tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện có hiệu quả Quyết định số 163/QĐ-TTg, ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCVC giai đoạn 2016 - 2025; Kế hoạch số 63-KH/TU, ngày 10/10/2018 của Tỉnh ủy thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (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.

- Xây dựng, hoàn thiện đề án vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị đảm bảo xác định phù hợp số vị trí việc làm, khung năng lực, cơ cấu ngạch và số lượng người làm việc, đáp ứng yêu cầu tinh giản tổ chức bộ máy, biên chế, cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC, nâng cao hiệu lực hiệu quả quản lý nhà nước và hoạt động của hệ thống chính trị.

- Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên các cấp, đảm bảo đủ về số lượng, giỏi chuyên môn, nghiệp vụ, có đạo đức nghề nghiệp; từng bước nâng chuẩn trình độ đào tạo của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở các cấp học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa.

- Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ y tế có trình độ chuyên môn và quản lý giỏi, có ý thức và tâm huyết với nghề, đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của

nhân dân. Đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ y tế có trình độ trung cấp, cao đẳng lên trình độ đại học, xây dựng đội ngũ cán bộ y tế tuyến cơ sở có đủ năng lực chuyên môn thực hiện công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu tại tuyến cơ sở, nhất là tại các xã khó khăn.

- Đào tạo, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao bằng nguồn ngân sách nhà nước những người có trình độ đào tạo, học hàm, học vị gồm: Bác sĩ chuyên khoa II, I; bác sĩ nội trú; bác sĩ; dược sĩ (*hệ đại học loại giỏi, xuất sắc*); thạc sĩ, đại học, giáo viên thuộc ngành nghề mà huyện có nhu cầu.

3. Nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội, nhất là các ngành nghề mà huyện có lợi thế

3.1. Thực hiện tốt công tác khảo sát, dự báo, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực. Rà soát, đánh giá, xác định nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu và trình độ nguồn nhân lực trong các ngành, lĩnh vực, địa phương; tăng cường dự báo, xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển những ngành, lĩnh vực có lợi thế. Xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động cung cấp thông tin về nhu cầu lao động thực tế của các ngành, nghề làm cầu nối trong việc giải quyết quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, tư vấn giáo dục nghề nghiệp gắn với thị trường lao động để các cấp, các ngành, người dân và đặc biệt là lao động trẻ tiếp cận thực tế nhu cầu của thị trường lao động và định hướng tham gia cơ hội học tập, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phù hợp, gắn với cơ hội việc làm. Triển khai hiệu quả các chương trình, đề án, dự án về đào tạo nghề phù hợp với yêu cầu phát triển và nhu cầu thị trường; gắn đào tạo nghề với giải quyết việc làm và nâng cao năng suất lao động, thu nhập và xuất khẩu lao động.

3.2. Sắp xếp lại và nâng cao chất lượng đào tạo của Trung tâm GDNN-GDTX huyện phù hợp với nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực từng ngành, lĩnh vực. Đẩy mạnh hoạt động tư vấn, giáo dục hướng nghiệp, phân luồng học sinh sau trung học, tạo nền tảng cho phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Định hướng các ngành nghề cần đào tạo chuyên sâu cho các cơ sở đào tạo trên địa bàn huyện, chú trọng những ngành nghề để phát triển công nghệ thông tin, nông nghiệp, dịch vụ du lịch và một số ngành, lĩnh vực huyện có thế mạnh.

- Đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội, gắn trách nhiệm của doanh nghiệp với đào tạo nhân lực để thu hút doanh nghiệp tham gia vào hoạt động đào tạo, sử dụng lao động. Tăng cường hợp tác, liên kết với các cơ sở đào tạo có uy tín đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ; xã hội hóa, khuyến khích các doanh nghiệp, thu hút nguồn lực đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo, nhất là giáo dục và đào tạo chất lượng cao.

3.3. Tập trung chỉ đạo cụ thể hoá và thực hiện có hiệu quả Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011 - 2030 trên địa bàn huyện. Thực hiện có hiệu quả chương trình mục tiêu về y tế. Nâng cao năng lực hệ thống y tế dự phòng, chủ động phòng, chống có hiệu quả các loại dịch bệnh. Bảo đảm có đủ số lượng y, bác sĩ và trang thiết bị, kỹ thuật để nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh đáp ứng yêu cầu bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cho nhân dân.

3.4. Quan tâm phát triển nguồn nhân lực khu vực nông nghiệp, nông thôn:

- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn thông qua hướng dẫn khoa học kỹ thuật, phương thức sản xuất tiên tiến cho nông dân; đào tạo, phát triển ngành, nghề tiểu thủ công nghiệp; hướng dẫn khuyến nông, khuyến lâm, triển khai trình diễn các mô hình sản xuất mới.

- Thực hiện hiệu quả chính sách hỗ trợ và tổ chức đào tạo nghề ở khu vực nông thôn và vùng dân tộc thiểu số; thu hút, sử dụng sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp tham gia xây dựng nông thôn mới, quản lý hợp tác xã, trang trại.

3.5. Xây dựng, phát triển nguồn nhân lực du lịch, dịch vụ đảm bảo cơ cấu hợp lý về số lượng và chất lượng, cân đối về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo, đáp ứng yêu cầu cạnh tranh, hội nhập. Có chính sách nâng cao chất lượng nhân lực du lịch, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho cộng đồng dân cư tham gia kinh doanh du lịch nhằm góp phần quảng bá điểm đến và hình ảnh du lịch địa phương.

3.6. Phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, 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; nâng cao nhận thức về chuyển đổi số; phổ cập khả năng chuyển đổi số.

4. Xây dựng, thực hiện tốt các cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao

- Điều chỉnh, bổ sung và ban hành mới các cơ chế, chính sách nhằm khuyến khích, phát triển nguồn nhân lực; tạo môi trường làm việc thuận lợi để phát huy, thu hút, 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 nghề, cao đẳng, đại học trong và ngoài nước đến làm việc tại huyện; khuyến khích tính chủ động, sáng tạo của từng địa phương, cơ quan, đơn vị trong công tác phát triển nguồn nhân lực.

- Xây dựng và thực hiện hiệu quả chế độ thưởng và hỗ trợ thu hút đối với CBCCVC nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, nền kinh tế số; khuyến khích, tạo điều kiện cho CBCCVC tự học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ, đáp ứng tốt yêu cầu công việc.

- Thực hiện tốt chính sách hỗ trợ của Nhà nước đối với các đối tượng chính sách và cơ chế tín dụng cho học sinh, sinh viên có hoàn cảnh khó khăn được vay để học đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và học nghề.

- Hàng năm, bố trí một phần trong tổng chi thường xuyên ngân sách của huyện, kết hợp với huy động các nguồn lực trong các doanh nghiệp, của xã hội để thực hiện việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

Phần thứ ba **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

1. Ủy ban nhân dân huyện chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Huyện ủy xây dựng kế hoạch triển khai tổ chức thực hiện Chương trình hành động của Ban Thường vụ Huyện ủy; chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan hướng dẫn, kiểm tra, đánh giá, định kỳ sơ kết, tổng kết báo cáo Huyện ủy, Ban Thường vụ Huyện ủy kết quả thực hiện chương trình này.

2. Ban Tuyên giáo Huyện ủy xây dựng kế hoạch hướng dẫn việc học tập, quán triệt; đồng thời chỉ đạo các cơ quan thông tin đại chúng tuyên truyền sâu rộng nội dung chương trình hành động của Ban Thường vụ Huyện ủy đến cán bộ, đảng viên và nhân dân trên địa bàn huyện.

3. Các ban xây dựng Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội, các tổ chức cơ sở đảng trực thuộc Huyện ủy xây dựng kế hoạch học tập, quán triệt, triển khai thực hiện Chương trình hành động của Ban Thường vụ Huyện ủy phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và sát hợp với tình hình cụ thể của cơ quan, đơn vị, địa phương.

Chương trình này được phổ biến, quán triệt, triển khai đến các chi bộ.

Nơi nhận:

- Ban Thường vụ Tỉnh ủy,
- Các Ban và Văn phòng Tỉnh ủy,
- Ủy ban nhân dân tỉnh,
- Thường trực Huyện ủy,
- TT. HĐND, UBND huyện,
- Các Ban và Văn phòng Huyện ủy,
- Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể huyện,
- Các TCCSĐ trực thuộc Huyện ủy,
- Các đồng chí Huyện ủy viên,
- Lưu Văn phòng Huyện ủy.

**T/M BAN THƯỜNG VỤ
BÍ THƯ**



Nguyễn Văn Lộc