

Số: 129 /KH-UBND

Châu Thành, ngày 28 tháng 10 năm 2021

**KẾ HOẠCH**  
**Phát triển nguồn nhân lực huyện Châu Thành**  
**giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến năm 2030**

Thực hiện Chương trình số 21-CTr/HU ngày 23 tháng 9 năm 2021 của Huyện ủy Châu Thành về việc thực hiện Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 11 tháng 7 năm 2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh Sóc Trăng khóa XIV về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Sóc Trăng giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến năm 2030.

Ủy ban nhân dân huyện Châu Thành xây dựng Kế hoạch Phát triển nguồn nhân lực huyện Châu Thành giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến năm 2030 với các nội dung như sau:

**I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU**

**1. Mục đích**

- Nhằm thực hiện thắng lợi các chỉ tiêu nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện nhiệm kỳ 2020-2025, Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Sóc Trăng lần thứ XIV, Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII và là động lực thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội.

- Phát triển nguồn nhân lực gắn liền với việc quản lý và sử dụng, trọng dụng nhân lực nhằm phát huy đầy đủ nhân lực, phẩm chất của công chức, viên chức và người lao động. Phát triển nguồn nhân lực gắn với yêu cầu hội nhập quốc tế.

**2. Yêu cầu**

- Các cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị cần phải tăng cường đoàn kết nội bộ tạo sự thống nhất về ý chí và hành động, tập trung thực hiện các giải pháp một cách thường xuyên, liên tục, trên cơ sở phân công trách nhiệm cụ thể cho từng cá nhân, cơ quan, đơn vị. Việc triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp phải đảm bảo tính toàn diện, có trọng tâm, trọng điểm với quyết tâm chính trị cao; phát huy tính chủ động, sáng tạo và sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị, của nhân dân, trong đó nêu cao vai trò tiên phong của cán bộ lãnh đạo, quản lý.

- Xem đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là nhiệm vụ trọng tâm và thường xuyên của cả hệ thống chính trị từ huyện đến cơ sở. Đẩy mạnh đào tạo gắn với đổi mới quản lý và sử dụng nguồn nhân lực. Đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện có kết hợp với thu hút và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao đã qua đào tạo. Thực hiện thống nhất, đồng bộ các quy định về đào tạo, bồi dưỡng, đảm bảo phù hợp với điều kiện, tình hình thực tế của huyện; tiếp tục thực hiện chính sách khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức tham gia học tập và tự

học để không ngừng nâng cao trình độ và năng lực thực hiện nhiệm vụ, công vụ được giao.

- Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có trọng tâm, trọng điểm đáp ứng nhu cầu của các ngành, các địa phương, gắn với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của toàn huyện; lấy giáo dục phổ thông, đào tạo nghề là nền tảng; đào tạo lao động chất lượng cao làm khâu đột phá; nâng cao chất lượng giáo dục, phân luồng học sinh sau Trung học cơ sở và phát triển nguồn nhân lực là một trong những nhiệm vụ quan trọng để phát huy yếu tố con người; chú trọng công tác đào tạo nghề theo đơn đặt hàng, theo yêu cầu của thị trường lao động; tạo việc làm ổn định, tăng thu nhập cho lao động nông thôn; góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Đầu tư từ ngân sách nhà nước, kết hợp với đẩy mạnh xã hội hóa, huy động nguồn lực toàn xã hội để phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của huyện có tính chiến lược dài hạn, vừa có tính thường xuyên liên tục, phù hợp với yêu cầu phát triển từng giai đoạn.

## **II. MỤC TIÊU**

### **1. Mục tiêu chung**

Phát triển nguồn nhân lực gắn với tiềm năng, thế mạnh của huyện, có số lượng, chất lượng và cơ cấu phù hợp đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội; nguồn nhân lực qua đào tạo phải đạt mức bình quân chung của tỉnh. Đào tạo nguồn nhân lực có năng lực thực hành tương ứng với trình độ đào tạo, có đạo đức, sức khỏe, trách nhiệm nghề nghiệp, khả năng sáng tạo, góp phần tăng năng suất lao động. Phát huy tối đa tiềm năng, lợi thế nguồn nhân lực nông thôn, xây dựng nền nông nghiệp của huyện theo hướng hiệu quả, bền vững; gắn với phát triển nông nghiệp với du lịch từng bước nâng cao đời sống vật chất, tinh thần và trình độ sản xuất của nhân dân. Thực hiện tốt các chính sách thu hút nguồn nhân lực đã qua đào tạo có trình độ cao và các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, trong đó thực hiện có hiệu quả công tác phân luồng học sinh sau Trung học cơ sở; phát huy lợi thế của huyện gắn với kế hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội để đào tạo, thu hút, sử dụng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của huyện.

### **2. Mục tiêu cụ thể**

#### **a) Đến năm 2025**

- 100% cán bộ, công chức, viên chức cấp huyện (*không tính viên chức ngành giáo dục, y tế*) được đào tạo đáp ứng chuẩn theo quy định, 20% có trình độ sau đại học; phần đầu 100% công chức cấp xã có trình độ văn hóa và chuyên môn đại học (trừ Chỉ huy trưởng Ban Chỉ huy quân sự xã).

- 40% Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ huyện và 30% cán bộ lãnh đạo cấp phòng và tương đương có trình độ sau đại học. Mỗi xã, thị trấn có ít nhất 8% (01 đồng chí) Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ có trình độ sau đại học.

- 100% cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số; 50% cán bộ, công chức, viên chức công tác tại cơ quan, đơn vị, bộ phận tiếp xúc trực tiếp với

đồng bào dân tộc thiểu số có khả năng sử dụng thành thạo ít nhất một thứ tiếng dân tộc thiểu số tại địa bàn công tác.

- 100% giáo viên các cấp học đạt chuẩn. Trong đó, giáo viên Mầm non trên chuẩn là 80%; cấp tiểu học và Trung học cơ sở trên chuẩn phần đầu đạt 10%.

- Công tác phân luồng học sinh sau Trung học cơ sở hằng năm đạt từ 15% trên tổng số học sinh tốt nghiệp Trung học cơ sở.

- 100% số trạm y tế cấp xã có bác sĩ công tác (không tính Trạm y tế thị trấn Châu Thành); 6 bác sĩ/vạn dân; tỷ lệ bác sĩ chuyên khoa I chiếm 25%, chuyên khoa II chiếm 5,5% trong tổng số bác sĩ.

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 75%. Trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo có văn bằng, chứng chỉ đạt 40%; tỷ lệ lao động đang làm việc so với tổng số lao động trong độ tuổi là 85%.

- Đào tạo nghề từ ngân sách Nhà nước được xác định rõ địa chỉ, vị trí nghề nghiệp cần đào tạo, sau đào tạo 100% có việc làm; 25% số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành dịch vụ, công nghiệp, nông nghiệp lợi thế của huyện; giải quyết việc làm và ổn định việc làm bình quân hằng năm cho 2.840 lao động.

- Phân đầu đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho 75% lao động trực tiếp phục vụ trong ngành nghề du lịch.

#### **b) Đến năm 2030**

- Phân đầu có 25% cán bộ, công chức, viên chức cấp huyện (không tính viên chức ngành giáo dục, y tế) có trình độ sau đại học.

- 60% Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ huyện và 40% cán bộ lãnh đạo cấp phòng và tương đương có trình độ sau đại học. Có ít nhất 10% (02 đồng chí) Ủy viên Ban Chấp hành Đảng bộ xã, thị trấn có trình độ sau đại học.

- 100% cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số; 100% cán bộ, công chức, viên chức công tác tại cơ quan, đơn vị, bộ phận tiếp xúc trực tiếp với đồng bào dân tộc thiểu số có khả năng sử dụng thành thạo ít nhất một thứ tiếng dân tộc thiểu số tại địa bàn công tác.

- 100% giáo viên các cấp học đạt chuẩn. Trong đó, giáo viên Mầm non trên chuẩn là 90%; cấp tiểu học và Trung học cơ sở trên chuẩn đạt 20%.

- Công tác phân luồng học sinh sau Trung học cơ sở tăng lên 25%.

- 11 bác sĩ/vạn dân, 30 điều dưỡng/vạn dân; tỷ lệ bác sĩ chuyên khoa I chiếm 45%, chuyên khoa II chiếm 10% trong tổng số bác sĩ.

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 80%. Trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo có văn bằng, chứng chỉ đạt 42,5%; tỷ lệ lao động đang làm việc so với tổng số lao động trong độ tuổi là 90%.

- Số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành dịch vụ, công nghiệp, nông nghiệp lợi thế của huyện chiếm 30%; giải quyết việc làm và ổn định việc làm bình quân hằng năm cho 2.900 lao động.

- Phấn đấu đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ cho 80% lao động trực tiếp phục vụ trong ngành nghề du lịch.

### **III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN**

#### **1. Nâng cao trách nhiệm của cấp ủy đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội các cấp đối với công tác phát triển nguồn nhân lực**

- Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo, quán triệt để các cấp ủy, tổ chức đảng nhận thức đúng đắn và đầy đủ về vai trò, ý nghĩa của việc phát triển nguồn nhân lực đối với sự phát triển của địa phương, xem đây là một nhiệm vụ chính trị đặc biệt quan trọng qua đó rà soát, đánh giá thực trạng tình hình để xây dựng chương trình, kế hoạch, xác định giải pháp cụ thể để thực hiện có hiệu quả.

- Chính quyền các cấp căn cứ chương trình (kế hoạch của cấp ủy), kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội để xây dựng kế hoạch, đề án phát triển nguồn nhân lực phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương, cơ quan, đơn vị.

- Cập nhật, bổ sung và xây dựng quy chế đào tạo phù hợp với yêu cầu của huyện và các văn bản quy định hiện hành. Thực hiện tốt các chủ trương, chính sách của Trung ương, của tỉnh gắn với nghiên cứu đổi mới, bổ sung, vận dụng để thực hiện trên địa bàn huyện; nghiên cứu ban hành quy định việc sử dụng Quỹ hiếu học để đào tạo nguồn nhân lực. Vận dụng chính sách khuyến khích đảm bảo đủ mạnh để thu hút những người có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

- Quan tâm, tạo điều kiện để cán bộ, công chức, viên chức và người lao động có ý thức tự học tập, nghiên cứu, gắn bó với nghề nghiệp phấn đấu nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng tốt hơn công việc được giao.

- Phát huy vai trò của Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội các cấp trong công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên, đoàn viên, hội viên và quần chúng nhân dân về tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực và những chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội Trên địa bàn huyện.

#### **2. Nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo, chất lượng dân số, sức khỏe nguồn nhân lực**

*a) Tiếp tục phát triển về quy mô, nâng cao chất lượng giáo dục ở các cấp, bậc học và giáo dục nghề nghiệp.*

- Tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương 8 khoá XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; đẩy mạnh tuyên truyền về các chủ trương, chính sách phát triển giáo dục, đổi mới chương trình giáo dục phổ thông của Đảng và Nhà nước nhằm nâng cao nhận thức trong ngành, tạo sự thống nhất, đồng thuận của toàn xã hội.

- Hằng năm, xây dựng kế hoạch sắp xếp, kiện toàn, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục phù hợp với yêu cầu thực tiễn và đổi mới giáo dục, đáp ứng dần lộ trình nâng chuẩn theo Luật Giáo dục 2019. Thực

hiện tốt Đề án “Đào tạo giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục” và đào tạo theo địa chỉ đối với con, em đồng bào dân tộc Khmer, vùng đặc biệt khó khăn; các chính sách hỗ trợ sinh viên học giỏi, gia đình chính sách, đồng bào dân tộc thiểu số. Tạo mọi điều kiện thuận lợi để cán bộ quản lý và giáo viên được tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và lý luận chính trị.

- Có giải pháp khắc phục tình trạng thừa, thiếu giáo viên các cấp học, sắp xếp lại mạng lưới trường lớp theo hướng tinh gọn, hiệu quả và tiết kiệm theo Kế hoạch số 171/KH-SGDĐT ngày 30/01/2019 của Sở Giáo dục và Đào tạo và Đề án số 02-ĐA/HU ngày 30/10/2018 của Huyện ủy Châu Thành về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của huyện Châu Thành theo Đề án tổng thể số 08-ĐA/TU ngày 24/8/2018 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh. Tiếp tục đầu tư nâng cấp mở rộng trường, lớp học để nâng tỷ lệ trường đạt chuẩn quốc gia ở các cấp học. Phát triển qui mô và chất lượng đào tạo ở các trường; quan tâm nhu cầu cơ sở vật chất, bổ sung trang thiết bị cho các trường. Khuyến khích các hoạt động khuyến học, khuyến tài, xây dựng xã hội học tập.

- Quy hoạch, phát triển mạng lưới trung tâm học tập cộng đồng phối hợp các trung tâm dạy nghề bảo đảm đồng bộ về quy mô, cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo, phù hợp với quy hoạch phát triển các ngành, lĩnh vực.

- Triển khai tốt công tác hướng nghiệp cho học sinh trong các trường trung học phổ thông để định hướng, nâng cao nhận thức giúp học sinh chọn nghề phù hợp với khả năng của bản thân và hoàn cảnh kinh tế của gia đình, nhất là học sinh có hoàn cảnh kinh tế khó khăn.

*b) Tập trung nâng cao chất lượng đào tạo đối với trung tâm dạy nghề.*

- Thường xuyên tuyên truyền về các chính sách, ý nghĩa, tầm quan trọng của việc học nghề, giải quyết việc làm cho người lao động nông thôn. Tổ chức tư vấn học nghề, việc làm, nâng cao chất lượng đào tạo nghề, giải quyết việc làm sau đào tạo. Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp; đẩy mạnh công tác hướng nghiệp phổ thông. Tổ chức thực hiện tốt chương trình dạy nghề cho lao động nông thôn gắn với quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp và nông thôn. Tăng cường công tác xã hội hóa, khuyến khích doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề; tiếp tục nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo và lao động có bằng cấp, chứng chỉ theo quy định.

- Rà soát, đánh giá năng lực đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề, có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và tuyển dụng mới có thể đáp ứng yêu cầu đủ về số lượng, đạt về chất lượng, đảm bảo đúng cơ cấu ngành nghề cần đào tạo. Tiếp tục đưa đi đào tạo nghiệp vụ sư phạm và bồi dưỡng nâng cao kỹ năng giảng dạy cho đội ngũ giáo viên cơ hữu; quan tâm việc tư vấn chọn nghề, tìm việc làm cho lao động nông thôn.

- Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện phục vụ cho công tác giảng dạy, học tập, gắn với liên kết với doanh nghiệp đào tạo để được hỗ trợ trang thiết bị thực hành của doanh nghiệp hay tạo điều kiện cho người học được thực hành tại doanh nghiệp sẽ nâng cao được chất lượng sau đào tạo. Tăng cường liên kết với doanh nghiệp để tìm đầu ra cho người học, nâng cao hiệu quả sau đào tạo.

- Xây dựng và phát triển mạng lưới thông tin thị trường lao động và dịch vụ về đào tạo, tìm kiếm, giới thiệu việc làm để tạo cầu nối liên kết giữa cung và cầu lao động, giữa người lao động, cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động.

- Rà soát, đánh giá, dự báo để xây dựng kế hoạch đào tạo nghề khi Cụm công nghiệp Xây Đá B và Khu du lịch tín ngưỡng Giếng Tiên đi vào hoạt động đảm bảo tận dụng nguồn nhân lực của địa phương phục vụ cho hoạt động của Cụm công nghiệp, Khu du lịch tín ngưỡng Giếng Tiên,...góp phần tạo công ăn việc làm, nâng cao mức sống cho người dân trên địa bàn.

*c) Nâng cao chất lượng dân số, sức khỏe nguồn nhân lực.*

- Tập trung củng cố, hoàn thiện hệ thống y tế từ huyện đến cơ sở, bảo đảm mọi người dân có thể tiếp cận với các dịch vụ chăm sóc sức khỏe có chất lượng. Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo, triển khai thực hiện có hiệu quả các chương trình mục tiêu y tế, nâng cao năng lực phòng, chống dịch bệnh; thực hiện tốt công tác phòng, chống suy dinh dưỡng, đuối nước ở trẻ em.

- Bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, viên chức ngành y tế nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ tại chỗ. Tập trung xây dựng đời sống văn hóa lành mạnh trong xã hội. Xây dựng và hoàn chỉnh hệ thống thiết chế văn hóa nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho nhân dân.

**3. Xây dựng, hoàn thiện và thực hiện có hiệu quả các cơ chế, chính sách, hỗ trợ về tài chính cho công tác đào tạo, bồi dưỡng**

- Nghiên cứu, vận dụng có hiệu quả các chính sách, chế độ đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực hiện hành của Nhà nước.

- Kêu gọi vận động nguồn xã hội hóa của các doanh nghiệp trong công tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực phục vụ lĩnh vực thế mạnh của huyện nhất là các doanh nghiệp đang hoạt động trong các lĩnh vực này.

- Hằng năm, huyện có kế hoạch hỗ trợ từ nguồn kinh phí thường xuyên và quỹ hiếu học, nhất là các đối tượng học sinh nghèo học giỏi trên địa bàn huyện.

- Phát triển đồng bộ nguồn nhân lực bao gồm: Cán bộ lãnh đạo, quản lý; cán bộ trẻ, nữ, dân tộc thiểu số, tạo nguồn từ học sinh xuất sắc của huyện. Thu hút nguồn nhân lực trình độ cao đã qua đào tạo nhưng chưa có việc làm thúc đẩy các lĩnh vực thế mạnh của địa phương.

- Thực hiện thống nhất, đồng bộ các quy định về đào tạo, bồi dưỡng, đảm bảo phù hợp với điều kiện, tình hình thực tế của huyện; tiếp tục thực hiện chính sách khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức tham gia học tập và tự học để không ngừng nâng cao trình độ và năng lực thực hiện nhiệm vụ được giao.

**4. Sử dụng và phát huy hiệu quả nguồn nhân lực**

- Đào tạo và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hiện có trên địa bàn huyện vững vàng về chính trị, thông thạo chuyên môn, nghiệp vụ, có khả năng sáng tạo, đạt chuẩn theo chức danh, theo ngạch công chức, đúng vị trí việc làm theo hướng chuyên nghiệp hóa, có trình độ chuyên môn cao, sử dụng tốt tiếng dân tộc thiểu số

phù hợp với địa bàn, đơn vị công tác; có năng lực dự báo, hoạch định và tham mưu tổng hợp đáp ứng nhu cầu thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội huyện.

- Từng bước đào tạo và đào tạo lại để chuẩn hóa đội ngũ cán bộ cơ sở đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ. Vì là huyện thuần nông nên đối với lãnh đạo Phòng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn huyện nên ít nhất phải có 01 đồng chí trình độ Thạc sĩ nông nghiệp (Nông học).

#### **IV. PHÂN CÔNG TRIỂN KHAI THỰC HIỆN**

Các cơ quan, đơn vị chủ động xây dựng kế hoạch phù hợp với yêu cầu phát triển từng giai đoạn, đồng thời triển khai nhiệm vụ được giao để thực hiện một số công tác trọng tâm sau:

##### **1. Phòng Nội vụ**

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan rà soát, phân loại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo ngành nghề, trình độ đào tạo và nhu cầu trình Ủy ban nhân dân huyện ban hành Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng từng năm, giai đoạn 2021-2025 và tầm nhìn đến năm 2030. Khi xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, chú trọng đào tạo trình độ lý luận chính trị, quản lý nhà nước,... cho cán bộ, công chức, viên chức; đặc biệt là đào tạo nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã. Chủ động theo dõi, kiểm tra, đôn đốc việc tổ chức thực hiện.

- Thực hiện chính sách ưu đãi, tạo môi trường để thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học loại khá, giỏi về công tác tại địa phương nhất là tại các xã vùng dân tộc, tôn giáo.

- Phối hợp với các cơ quan đơn vị liên quan xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực hàng năm; theo dõi đánh giá hiệu quả công tác phát triển nguồn nhân lực.

##### **2. Phòng Tài chính – Kế hoạch**

Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan tham mưu huy động và phân bổ kinh phí cho các cơ quan, đơn vị kịp thời, nhằm phục vụ có hiệu quả công tác đào tạo dạy nghề cho lao động nông thôn, bồi dưỡng và thu hút nguồn nhân lực của huyện.

##### **3. Phòng Giáo dục và Đào tạo**

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan rà soát số lượng, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên để có kế hoạch sắp xếp, bố trí phù hợp. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị dạy và học, hướng tới trường đạt chuẩn quốc gia; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên đến 2025 và tầm nhìn đến năm 2030 nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

- Tổ chức kiểm tra, đánh giá chất lượng dạy và học, tình hình dạy thêm, học thêm để có biện pháp chấn chỉnh, khắc phục kịp thời nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy của giáo viên và kết quả học tập của học sinh.

- Hàng năm tổ chức các đợt hướng nghiệp cho học sinh để học sinh lựa chọn, định hướng ngành đào tạo phù hợp với năng lực, nhu cầu nguồn nhân lực của huyện cũng như yêu cầu của xã hội.

- Rà soát, thống kê số lượng học sinh nhập học đúng tuổi, tỷ lệ học sinh bỏ học để có kế hoạch vận động học sinh đến trường.

#### **4. Phòng Kinh tế và Hạ tầng**

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực khoa học và công nghệ về phục vụ tại địa phương.

- Hàng năm đề xuất kế hoạch đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất cho cơ sở giáo dục đào tạo, cơ sở dạy nghề trên địa bàn huyện.

#### **5. Phòng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn**

Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan tổ chức rà soát, đánh giá chất lượng hoạt động của đội ngũ kỹ sư nuôi trồng thủy sản, khai thác thủy sản, trồng trọt, chăn nuôi, thú y, cán bộ quản lý hợp tác xã để bố trí sắp xếp cho phù hợp tại địa phương. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nâng cao chuyên môn kỹ thuật cho đội ngũ cán bộ để nâng cao chất lượng hiệu quả hoạt động.

#### **6. Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội**

- Chủ trì, phối hợp với Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên huyện và các cơ quan, đơn vị có liên quan thống kê nhu cầu đào tạo nghề gắn với sử dụng lao động sau đào tạo; phân luồng, tư vấn học nghề để học viên chủ động lựa chọn các loại hình học nghề phù hợp, thiết thực.

- Theo dõi, tổng hợp, báo cáo đánh giá và dự báo các vấn đề về lao động việc làm trên địa bàn huyện; tính toán, dự báo, xác định nhu cầu lao động kỹ thuật hàng năm cho từng lĩnh vực, ngành, nghề.

- Chủ trì, phối hợp các cơ quan, đơn vị có liên quan thống kê số lượng lao động nông thôn chưa có việc làm, chưa qua đào tạo, các ngành nông nghiệp, phi nông nghiệp, xây dựng kế hoạch đào tạo nghề cho lao động nông thôn đảm bảo mục tiêu đề ra.

- Phối hợp tổ chức kết nối thông tin, cung - cầu lao động, tổ chức các sàn giao dịch và hội chợ việc làm nhằm tạo cơ hội tiếp xúc giữa người lao động và người sử dụng lao động.

#### **7. Phòng Tài nguyên và Môi trường**

Trên cơ sở quy hoạch hệ thống mạng lưới các cơ sở giáo dục, dạy nghề được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, phối hợp với các ban ngành, đơn vị có liên quan xác định nhu cầu, đề xuất quy hoạch sử dụng quỹ đất đối với các cơ sở giáo dục, cơ sở đào tạo, dạy nghề, giới thiệu việc làm trên địa bàn huyện theo quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất trung hạn và dài hạn.

#### **8. Phòng Văn hóa và Thông tin**

Phối hợp với Chi cục Thống kê khu vực Châu Thành – Mỹ Tú tổ chức xây dựng và vận hành hệ thống thông tin, dự báo nhu cầu nhân lực của huyện đảm bảo



tính kết nối thông suốt về thông tin giữa các cơ quan, đơn vị liên quan, doanh nghiệp và người dân.

### **9. Trung tâm Y tế huyện**

Chủ trì, phối hợp thực hiện chính sách chăm sóc sức khỏe cho người lao động; xây dựng kế hoạch thu hút nguồn nhân lực ngành y tế đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

### **10. Thủ trưởng các phòng chuyên môn, đơn vị sự nghiệp công lập, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn**

Thường xuyên rà soát, đề sắp xếp, bố trí cán bộ, công chức, viên chức đúng vị trí việc làm, phù hợp với chuyên môn, nghiệp vụ; quan tâm quy hoạch sử dụng cán bộ nữ, người dân tộc thiểu số, cán bộ trẻ, cán bộ khoa học ở các ngành, lĩnh vực.

### **11. Các cơ sở, doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sử dụng lao động**

Xây dựng kế hoạch quản lý và phát triển nhân lực của đơn vị mình. Chủ động bố trí nguồn lực của từng đơn vị trong việc đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực. Các địa phương tham gia phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan thực hiện các chương trình; đề án đào tạo, dạy nghề cho các đối tượng trên địa bàn.

## **V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

- Căn cứ các nội dung kế hoạch này, các phòng ban chuyên môn, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc huyện, Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện trước ngày 31 tháng 10 năm 2021.

- Định kỳ hàng quý, hàng năm các cơ quan, đơn vị, địa phương báo cáo kết quả thực hiện về Phòng Nội vụ để tổng hợp, báo cáo Ủy ban nhân dân huyện. (Thời gian báo cáo: quý I, II, III và IV vào ngày 15 của tháng cuối quý, báo cáo 6 tháng trước ngày 10/6 và báo cáo năm trước ngày 10/11).

Trong quá trình triển khai thực hiện Kế hoạch này, nếu có khó khăn, vướng mắc, yêu cầu các cơ quan, đơn vị kịp thời báo cáo, phản ánh đến Ủy ban nhân dân huyện (qua Phòng Nội vụ) để xem xét, giải quyết.!

#### **Nơi nhận:**

- Thường trực HU - HĐND huyện;
- Thường trực UBND huyện;
- Trung tâm Y tế huyện;
- Các cơ quan chuyên môn huyện;
- Các đơn vị sự nghiệp công lập huyện;
- Đảng ủy - UBND các xã, thị trấn;
- Lưu: VT, P

**TM ỦY BAN NHÂN DÂN**  
*lvt* **CHỦ TỊCH**  
**PHÓ CHỦ TỊCH**

*Nguyễn Văn Mỹ*