

Số: /KH-UBND

Vĩnh Thủy, ngày tháng năm 2026

KẾ HOẠCH

Triển khai thực hiện Chương trình hành động số 11-CTr/TU ngày 12/02/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp cơ sở đáp ứng yêu cầu phát triển giai đoạn 2026 - 2030

Thực hiện Kế hoạch số 1619/KH-UBND ngày 26/03/2026 của UBND tỉnh Quảng Trị về triển khai thực hiện Chương trình hành động số 11-CTr/TU ngày 12/02/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp cơ sở đáp ứng yêu cầu phát triển giai đoạn 2026 - 2030 và Kế hoạch số 42-KH/ĐU ngày 10/4/2026 của Đảng ủy xã Vĩnh Thủy về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đội ngũ cán bộ, đáp ứng yêu cầu phát triển giai đoạn 2026 - 2030. UBND xã Vĩnh Thủy ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện với các nội dung như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

- Xây dựng Kế hoạch nhằm cụ thể hóa các quan điểm, mục tiêu và nhiệm vụ của cấp trên về phát triển nguồn nhân lực và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong giai đoạn mới; đồng thời tạo chuyển biến rõ nét về chất lượng lao động, góp phần nâng cao năng suất, hiệu quả sản xuất, kinh doanh và chất lượng phục vụ Nhân dân.

- Thông qua việc triển khai kế hoạch, từng bước xây dựng nguồn nhân lực của xã Vĩnh Thủy có trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, khả năng thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, giảm nghèo bền vững và xây dựng nông thôn mới.

2. Yêu cầu

- Việc thực hiện các nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực và xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong giai đoạn mới phải được triển khai đồng bộ, nghiêm túc, thiết thực và hiệu quả; phát huy sức mạnh tổng hợp của cả hệ thống chính trị và sự tham gia của người dân, doanh nghiệp;

- Phải bảo đảm tính đồng bộ, thiết thực, phù hợp với điều kiện thực tiễn của địa phương; xác định rõ nhiệm vụ trọng tâm, trọng điểm và lộ trình thực hiện cụ thể. Các nội dung triển khai phải gắn chặt với nhu cầu của thị trường lao động, định hướng phát triển kinh tế của xã và yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động.

II. THỰC TRẠNG

Trong những năm qua, nguồn nhân lực trên địa bàn xã Vĩnh Thủy đã có bước phát triển cả về số lượng và chất lượng; tuy nhiên vẫn còn nhiều hạn chế cần khắc phục.

1. Về lao động

- Cơ cấu lao động hiện nay vẫn chủ yếu tập trung trong lĩnh vực nông - lâm nghiệp; trong khi đó lĩnh vực công nghiệp - xây dựng và thương mại - dịch vụ phát triển chậm. Điều này cho thấy quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động chưa thực sự mạnh mẽ, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế theo hướng đa ngành, bền vững.

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề khoảng 75%, trong đó tỷ lệ lao động được đào tạo nghề được cấp bằng, chứng chỉ đạt khoảng 30%. Phần lớn lao động chưa được đào tạo bài bản, kỹ năng nghề còn hạn chế, chủ yếu dựa vào kinh nghiệm.

- Hoạt động sản xuất, kinh doanh trên địa bàn chủ yếu vẫn ở quy mô nhỏ lẻ, hộ gia đình; các mô hình kinh tế hiệu quả cao còn ít; lĩnh vực dịch vụ phát triển chưa tương xứng với tiềm năng. Việc ứng dụng khoa học công nghệ, đặc biệt là chuyển đổi số trong sản xuất và quản lý còn hạn chế.

- Bên cạnh đó, tình trạng lao động trẻ rời địa phương đi làm ăn xa diễn ra phổ biến; xuất khẩu lao động có tăng nhưng chưa ổn định và thiếu định hướng lâu dài.

2. Về đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

Hiện nay, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của xã cơ bản đảm bảo về số lượng theo biên chế được giao; cơ cấu tổ chức từng bước được kiện toàn sau khi thực hiện sắp xếp đơn vị hành chính. Trình độ chuyên môn, lý luận chính trị của đội ngũ cán bộ ngày càng được nâng lên, cán bộ có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, tinh thần trách nhiệm cao, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

a) Về số lượng, cơ cấu: Số lượng cán bộ, công chức các chức danh chủ chốt của xã đảm bảo theo quy định¹. Tuy nhiên, cơ cấu giữa các lĩnh vực chưa thật sự đồng bộ, hợp lý; một số vị trí còn thiếu cán bộ có chuyên môn sâu, nhất là trong các lĩnh vực chuyên ngành và ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số.

b) Về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị: Cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên; trình độ lý luận chính trị được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng và từng bước chuẩn hóa²; năng lực công tác từng bước được nâng cao. Tuy nhiên, tỷ lệ cán bộ có trình độ cao cấp lý luận chính trị còn hạn chế; một bộ phận cán bộ chưa được đào tạo, bồi dưỡng đồng bộ giữa chuyên môn và lý luận, kỹ năng thực tiễn còn hạn chế.

c) Về đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ: Công tác tạo nguồn, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trẻ, cán bộ nữ đã được quan tâm, bước đầu có chuyển biến tích cực. Tuy nhiên, nguồn cán bộ trẻ có trình độ, năng lực, triển vọng chưa nhiều, chưa bảo đảm tính kế thừa, phát triển lâu dài của đội ngũ.

¹ Biên chế Khối Chính quyền xã hiện có 36 biên chế (dư 02 biên chế).

² Cán bộ, công chức: Có 10/36 đồng chí có trình độ sau Đại học, có 25/36 đồng chí trình độ Đại học, có 01/36 đồng chí trình độ Cao đẳng, Trung cấp. 02/36 đồng chí có trình độ Cao cấp, 28/36 đồng chí có trình độ LLCT Trung cấp, 5/36 đồng chí có trình độ LLCT sơ cấp.

Đối với viên chức: Về trình độ chuyên môn: Thạc sỹ có 5/229 người, đạt 2,18%; Đại học có 218 người, đạt 95,2%; Cao đẳng, trung cấp 6/229 người, đạt 2,62% ; Về trình độ lý luận chính trị: Trung cấp có 21/229 người, đạt 9,17%; Sơ cấp có 122/229 người, đạt 53,28%

III. MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CỤ THỂ

1. Mục tiêu tổng quát

- Tổ chức triển khai thực hiện hiệu quả Kế hoạch số 1619/KH-UBND ngày 26/03/2026 của UBND tỉnh Quảng Trị và Kế hoạch số 42-KH/ĐU ngày 10/4/2026 của Đảng ủy xã Vĩnh Thủy; đẩy mạnh cải cách hành chính gắn với chuyển đổi số; xây dựng chính quyền số hiện đại, hoạt động công khai, minh bạch, hiệu lực, hiệu quả; thúc đẩy phát triển kinh tế số, xã hội số, công dân số trên địa bàn xã.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có phẩm chất chính trị, đạo đức công vụ, năng lực chuyên môn, kỹ năng số đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong mô hình chính quyền địa phương hai cấp; nâng cao trách nhiệm người đứng đầu; lấy sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp làm thước đo đánh giá chất lượng phục vụ của hệ thống chính trị xã.

- Phát triển nguồn nhân lực xã Vĩnh Thủy theo hướng nâng cao chất lượng toàn diện, bảo đảm đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và khả năng thích ứng với chuyển đổi số.

1. Mục tiêu

- Nâng cao toàn diện chất lượng nguồn nhân lực và đội ngũ cán bộ bảo đảm có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức công vụ trong sáng, trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý, năng lực thực thi nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững của tỉnh giai đoạn 2026 - 2030 theo tinh thần Chương trình hành động số 11-CTr/TU của Ban Thường vụ Tỉnh ủy.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, nâng cao chất lượng, chuyên nghiệp, trách nhiệm, năng động, sáng tạo; phát huy vai trò nêu gương của người đứng đầu; đáp ứng yêu cầu vận hành hiệu quả chính quyền địa phương hai cấp, đẩy mạnh cải cách hành chính, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

- Phát triển nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, gắn với chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động; nâng cao năng suất lao động, năng lực cạnh tranh, thu nhập của người lao động; góp phần thực hiện thắng lợi mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh tại địa phương.

2. Mục tiêu cụ thể

a) Về phát triển nguồn nhân lực

- Đến năm 2030, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 80%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 36% trở lên.

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo làm việc trong các lĩnh vực phi nông nghiệp, nông nghiệp công nghệ cao có tỷ lệ cao đạt 40%

- Lao động tham gia đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng khoảng 80 lao động đến 100 lao động /năm.

b) Về nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

- Hằng năm, 100% cán bộ, công chức được tham gia bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ, kỹ năng số và chuyển đổi số đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

- 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo quy định.

- Phân đầu Phó Chủ tịch UBND xã có trình độ lý luận chính trị cao cấp theo quy định.

- Tỷ lệ cán bộ trẻ (dưới 40 tuổi) đạt từ 10% trở lên.

- Bảo đảm cơ cấu hợp lý về độ tuổi, giới tính, lĩnh vực công tác; thực hiện tốt bố trí cán bộ theo vị trí việc làm.

- Phân đầu 100% cán bộ, công chức đạt chuẩn về trình độ chuyên môn theo quy định; 100% cán bộ lãnh đạo, quản lý có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên và được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo vị trí việc làm.

- Quan tâm bố trí, kiện toàn đội ngũ cán bộ trong các lĩnh vực then chốt, đặc biệt là công nghệ thông tin và chuyển đổi số. Đội ngũ giáo viên, cán bộ y tế tiếp tục được củng cố, bảo đảm đạt chuẩn theo quy định ngành; trong đó phân đầu:

+ Có bình quân từ 15 bác sĩ, dược sĩ đại học/vạn dân; duy trì trạm y tế có từ 01 đến 02 bác sĩ làm việc thường xuyên.

+ 100% giáo viên đạt chuẩn quy định.

IV. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP GIAI ĐOẠN 2026-2030

1. Nâng cao nhận thức về công tác cán bộ. Tăng cường công tác tuyên truyền, quán triệt các chủ trương của Đảng về công tác cán bộ; xác định phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên. Thực hiện tốt công tác quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ. Bảo đảm dân chủ, công khai, đúng quy trình; chú trọng cơ cấu hợp lý; gắn quy hoạch với đào tạo, sử dụng cán bộ.

2. Đổi mới công tác bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức. Việc bố trí, sử dụng phải đảm bảo phù hợp với năng lực, sở trường; khắc phục tình trạng bố trí chưa đúng chuyên môn.

3. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, chú trọng kỹ năng lãnh đạo, quản lý, kỹ năng số, chuyển đổi số; quan tâm cán bộ nữ, cán bộ nguồn; khuyến khích tự học, tự nâng cao trình độ. Tăng cường luân chuyển, điều động cán bộ. Luân chuyển để rèn luyện thực tiễn, nâng cao năng lực; ưu tiên cán bộ trẻ, cán bộ có triển vọng.

4. Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác đánh giá khách quan, toàn diện; lấy hiệu quả công việc và sự hài lòng của người dân làm thước đo chủ yếu.

5. Tạo môi trường làm việc dân chủ, đoàn kết, công khai, minh bạch; khuyến khích đổi mới, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Quan tâm thực hiện đầy đủ, kịp thời các chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức. Tổ chức có hiệu quả các cơ chế thu hút, trọng dụng và giữ chân cán bộ có năng lực, cán bộ có trình độ chuyên môn cao của tỉnh. Nghiên cứu, đề xuất các cơ chế, chính sách nhằm thu hút, sử dụng và giữ chân nguồn nhân lực chất lượng; tạo môi trường làm việc thuận lợi, minh bạch, khuyến khích đổi mới sáng tạo trong đội ngũ cán bộ, công chức.

6. Đẩy mạnh chuyển đổi số, hoàn thiện cơ sở dữ liệu số về cán bộ, công chức, viên chức; ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý, đánh giá, quy hoạch, đào tạo cán bộ; bảo đảm liên thông, đồng bộ, chính xác, phục vụ hiệu quả công tác lãnh đạo, điều hành.

7 Đẩy mạnh công tác đào tạo nghề gắn với nhu cầu thực tiễn. Trên cơ sở khảo sát nhu cầu học nghề của người dân, tổ chức các lớp đào tạo phù hợp với điều kiện địa phương, ưu tiên các ngành nghề có khả năng tạo việc làm và tăng thu nhập. Đồng thời, tăng cường công tác hướng nghiệp, phân luồng học sinh sau trung học vào học nghề, góp phần nâng cao chất lượng nguồn lao động.

8. Tăng cường các giải pháp giải quyết việc làm, phát triển thị trường lao động; từng bước xây dựng cơ sở dữ liệu về lao động, việc làm; nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ công trực tuyến. Chủ động kết nối với các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất để tạo việc làm tại chỗ; hỗ trợ người lao động tham gia xuất khẩu lao động; khuyến khích phát triển kinh tế hộ gia đình, hợp tác xã và các mô hình sản xuất hiệu quả.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Trên cơ sở các nội dung tại Kế hoạch này, yêu cầu các cơ quan, đơn vị quán triệt, xây dựng kế hoạch thực hiện phù hợp với chức năng, nhiệm vụ bảo đảm bảo kịp thời, hiệu quả theo các nội dung của Kế hoạch.

Tổ chức và phối hợp tuyên truyền, vận động Nhân dân tham gia học nghề, chuyển đổi việc làm; đồng thời tham gia giám sát quá trình thực hiện kế hoạch.

2. Trưởng thôn có trách nhiệm tổ chức triển khai kế hoạch đến từng hộ dân; nắm bắt nhu cầu lao động, đào tạo nghề; kịp thời báo cáo về UBND xã để có giải pháp phù hợp..

3. Phòng Văn hóa - Xã hội tham mưu UBND xã tổ chức thực hiện Kế hoạch, đôn đốc các cơ quan, đơn vị liên quan tập trung triển khai thực hiện Kế hoạch và tổng hợp tình hình, báo cáo UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ) 06 tháng và hàng năm.

Trên đây là Kế hoạch của UBND xã Vĩnh Thủy về triển khai thực hiện Chương trình hành động số 11-CTr/TU ngày 12/02/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ cấp cơ sở đáp ứng yêu cầu phát triển giai đoạn 2026 - 2030. Yêu cầu các cơ quan, đơn vị và các thôn triển khai thực hiện./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ;
- TT Đảng ủy, HĐND xã; } (B/c)
- CT, các PCT UBND xã; }
- Các cơ quan, đơn vị thuộc UBND xã;
- Các thôn;
- Lưu: VT, VHXH.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Thái Nam Sơn