

Số: 124 /KH-SNNMT

Hưng Yên, ngày 05 tháng 10 năm 2026

KẾ HOẠCH

Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngành Nông nghiệp và Môi trường ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2035

Thực hiện Nghị quyết số 16-NQ/TU ngày 22/4/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Hưng Yên ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2035 (sau đây viết tắt là *Nghị quyết 16-NQ/TU*); Kế hoạch số 94-KH/TU ngày 03/8/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc thực hiện Nghị quyết số 16-NQ/TU; Công văn số 1883-CV/ĐU ngày 06/8/2026 của Đảng ủy Ủy ban nhân dân tỉnh, Công văn số 5279/UBND-NC ngày 07/8/2026 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc thực hiện Kế hoạch số 94-KH/TU ngày 03/8/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy; Sở Nông nghiệp và Môi trường ban hành kế hoạch xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngành Nông nghiệp và Môi trường ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2035, như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

- Tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm túc, đồng bộ và hiệu quả Nghị quyết số 16-NQ/TU; tạo sự thống nhất về nhận thức và hành động trong toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động ngành Nông nghiệp và Môi trường về vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng của công tác cán bộ trong giai đoạn phát triển mới của tỉnh nói chung, của ngành nói riêng.

- Cụ thể hóa các mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp của Nghị quyết số 16-NQ/TU thành các nhiệm vụ cụ thể; xác định rõ trách nhiệm của các phòng, đơn vị và người đứng đầu các phòng, đơn vị trong lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức thực hiện, bảo đảm Nghị quyết được triển khai thực chất, hiệu quả.

- Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngành Nông nghiệp và Môi trường có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, năng lực chuyên môn cao, tư duy đổi mới, khát vọng cống hiến, đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh, của ngành và yêu cầu vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp; xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có tư duy chiến lược, năng lực quản trị hiện đại, khả năng lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chuyển đổi số, cải cách hành chính và hội nhập quốc tế.

- Nâng cao chất lượng, hiệu quả các khâu trong công tác cán bộ; tạo chuyển biến rõ nét trong công tác tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng,

đánh giá, luân chuyển, bố trí, sử dụng và quản lý cán bộ; xây dựng đội ngũ cán bộ có cơ cấu hợp lý, bảo đảm tính kế thừa, phát triển liên tục và vững chắc giữa các thế hệ cán bộ, góp phần xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, hoạt động hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả.

2. Yêu cầu

- Việc triển khai thực hiện Nghị quyết phải được tiến hành nghiêm túc, đồng bộ, thường xuyên, liên tục, gắn với việc thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ I, nhiệm kỳ 2025-2030; các nghị quyết, kết luận, quy định của Trung ương về công tác cán bộ, xây dựng Đảng và sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị.

- Bảo đảm sự lãnh đạo toàn diện, trực tiếp của Đảng ủy Sở; phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong tổ chức thực hiện. Các nhiệm vụ, giải pháp phải được cụ thể hóa, có sản phẩm, chỉ tiêu, thời hạn hoàn thành và cơ chế kiểm tra, giám sát, đánh giá kết quả thực hiện.

- Gắn việc thực hiện Nghị quyết với yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ trong điều kiện vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp, đẩy mạnh chuyển đổi số, cải cách hành chính, tinh gọn tổ chức bộ máy và nâng cao chất lượng phục vụ Nhân dân; lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ, hiệu quả công việc, sự hài lòng của người dân và doanh nghiệp làm thước đo đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết; kịp thời phát hiện, nhân rộng những mô hình hay, cách làm sáng tạo, hiệu quả; đồng thời chấn chỉnh, khắc phục những hạn chế, bất cập trong quá trình tổ chức thực hiện, bảo đảm hoàn thành các mục tiêu, chỉ tiêu Nghị quyết đã đề ra.

II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Tổ chức quán triệt và tuyên truyền Nghị quyết

- Tổ chức quán triệt, triển khai sâu rộng Nghị quyết số 16-NQ/TU đến các chi ủy, chi bộ, các phòng, đơn vị và toàn thể đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động của Sở; tạo sự thống nhất về nhận thức và hành động đối với nhiệm vụ xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong giai đoạn mới (*thực hiện thường xuyên*).

- Đưa nội dung Nghị quyết vào chương trình đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; tăng cường tuyên truyền các chủ trương, quy định mới của Trung ương và của tỉnh về công tác cán bộ; kịp thời biểu dương, nhân rộng các mô hình hay, cách làm hiệu quả, những cán bộ tiêu biểu, gương mẫu, có thành tích xuất sắc trong thực hiện nhiệm vụ (*thực hiện thường xuyên*).

- Phát huy vai trò, trách nhiệm của các Chi ủy, Chi bộ, người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện công tác cán bộ; xác định xây dựng đội ngũ cán bộ là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục và là trách nhiệm của tất cả các phòng, đơn vị thuộc Sở (*thực hiện thường xuyên*).

2. Rà soát, hoàn thiện hệ thống văn bản về công tác cán bộ

- Rà soát hệ thống các quy định, quy chế, hướng dẫn của tỉnh về công tác tổ chức xây dựng Đảng và công tác cán bộ; tham mưu sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới các quy định về công tác cán bộ (nếu có) nhằm bảo đảm đồng bộ, thống nhất với các quy định của Trung ương, phù hợp với yêu cầu sắp xếp tổ chức bộ máy, vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp và nhiệm vụ phát triển của tỉnh, của ngành trong giai đoạn mới (*thực hiện thường xuyên*).

- Tiếp tục cụ thể hóa các chủ trương, định hướng mới của Trung ương về xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là đội ngũ cán bộ cơ sở (*thực hiện thường xuyên*).

3. Đổi mới, nâng cao chất lượng công tác tuyển dụng, phát hiện, thu hút và trọng dụng nhân tài

- Phối hợp với cơ quan có thẩm quyền trong việc tổ chức tuyển dụng công chức, viên chức bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, cạnh tranh, đúng quy định và phù hợp với vị trí việc làm được phê duyệt; ưu tiên tuyển dụng đối với các ngành, lĩnh vực còn thiếu nhân lực, các vị trí đòi hỏi trình độ chuyên môn sâu, kỹ năng công nghệ số và năng lực đổi mới sáng tạo (*thực hiện khi có đủ điều kiện về biên chế*).

- Tăng cường công tác phát hiện, tạo nguồn cán bộ từ cơ sở để đưa vào quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và sử dụng lâu dài (*thực hiện thường xuyên*).

- Thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 798/2025/NQ-HĐND ngày 09/12/2025 của HĐND tỉnh về chính sách thu hút, hỗ trợ người có tài năng, nhân lực chất lượng cao về khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trên địa bàn tỉnh Hưng Yên; được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị quyết số 20/2026/NQ-HĐND ngày 09/7/2026. Đồng thời, phối hợp nghiên cứu, xây dựng cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển dụng, bố trí, sử dụng và đãi ngộ đối với sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ và nguồn nhân lực chất lượng cao trong lĩnh vực nông nghiệp công nghệ cao và các lĩnh vực trọng điểm của ngành Nông nghiệp và Môi trường (*thực hiện thường xuyên*).

4. Nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp

- Tiếp tục triển khai thực hiện nghiêm các quy định của Trung ương, của Tỉnh về công tác quy hoạch cán bộ; rà soát, bổ sung quy hoạch cấp ủy và quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2025-2030, 2026-2031 và các nhiệm kỳ tiếp theo, bảo đảm đồng bộ giữa quy hoạch cấp ủy với quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý (*thực hiện thường xuyên*).

- Thường xuyên rà soát, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ trong quy hoạch; kịp thời đưa ra khỏi quy hoạch những trường hợp không còn đủ tiêu chuẩn, điều kiện, uy tín hoặc không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ; đồng thời phát hiện, bổ sung những nhân tố mới có phẩm chất, năng lực, triển vọng phát triển. Thực hiện nghiêm phương châm "động" và "mở", bảo đảm quy hoạch thực

chất, khả thi và gắn với yêu cầu sử dụng cán bộ (*thực hiện thường xuyên*).

- Gắn công tác quy hoạch với đánh giá cán bộ, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển và bố trí sử dụng cán bộ. Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ trong quy hoạch, nhất là cán bộ trẻ, cán bộ nữ và cán bộ có triển vọng phát triển nhằm tạo nguồn nhân sự cho đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2030-2035 (*thực hiện thường xuyên*).

- Phối hợp xây dựng Đề án tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ khoa học công nghệ, cán bộ có năng lực nổi trội, trưởng thành từ cơ sở phục vụ công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ trong toàn tỉnh; phấn đấu bảo đảm các chỉ tiêu về cơ cấu cán bộ theo mục tiêu Nghị quyết số 16-NQ/TU đã đề ra (*thực hiện theo yêu cầu, hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền*).

- Phối hợp với cơ quan có thẩm quyền nghiên cứu, xây dựng kế hoạch thi tuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý đối với một số chức danh (khi có đủ điều kiện). Phối hợp xây dựng quy định chung về tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng (*thực hiện theo yêu cầu, hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền*).

5. Tạo đột phá trong công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ

- Xây dựng Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngành Nông nghiệp và Môi trường giai đoạn 2026-2030 để triển khai thực hiện Nghị quyết số 15-NQ/TU ngày 20/4/2026 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy theo hướng đồng bộ, hiện đại, gắn với yêu cầu xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng nhiệm vụ phát triển của tỉnh, của ngành và yêu cầu vận hành mô hình chính quyền địa phương hai cấp (*đã hoàn thành*).

- Đổi mới nội dung đào tạo theo yêu cầu thực tiễn, tập trung vào các lĩnh vực: quản trị công, kỹ năng lãnh đạo, điều hành; cải cách hành chính; chuyển đổi số; trí tuệ nhân tạo; quản lý đất đai; tài chính - ngân sách; đầu tư công; xây dựng Đảng; kỹ năng tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo; kỹ năng xử lý tình huống, phối hợp liên ngành và phục vụ người dân, doanh nghiệp (*thực hiện theo yêu cầu, hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền*).

- Tổ chức rà soát, đánh giá thực trạng trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm theo vị trí việc làm; chú trọng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; cán bộ trong quy hoạch; cán bộ trẻ, cán bộ nữ; cán bộ công tác tại các địa bàn trọng điểm, lĩnh vực chuyên môn đặc thù và đội ngũ cán bộ cơ sở (*thực hiện thường xuyên*).

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ số trong công tác đào tạo, bồi dưỡng (*thực hiện theo yêu cầu, hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền*).

- Tăng cường liên kết với các học viện, trường đại học, cơ sở đào tạo có uy tín để đào tạo về chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, công nghệ thông tin nhằm tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ yêu cầu phát triển của tỉnh, của ngành trong giai đoạn mới (*thực hiện thường xuyên*).

- Tham gia các chương trình đào tạo đặc biệt cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo chủ chốt về: Tư duy chiến lược trong kỷ nguyên mới; Năng lực quản trị chuyển đổi số; Kiến thức về kinh tế xanh, kinh tế tuần hoàn; Kỹ năng quản trị công hiện đại. Tổ chức các khóa bồi dưỡng chuyên sâu, cập nhật kiến thức về trí tuệ nhân tạo (AI) và chuyển đổi số cho cán bộ lãnh đạo chủ chốt *(thực hiện theo yêu cầu, hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền)*.

6. Đẩy mạnh luân chuyển, điều động, bố trí và sử dụng cán bộ gắn với yêu cầu thực tiễn

- Xây dựng và triển khai thực hiện có hiệu quả Kế hoạch luân chuyển cán bộ giai đoạn 2026-2030 nhằm đào tạo, rèn luyện, thử thách cán bộ trong môi trường thực tiễn *(thực hiện thường xuyên theo yêu cầu, hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền)*.

- Xây dựng kế hoạch, phương án bố trí, điều động đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phó đang vượt quy định của các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh về công tác tại cấp xã *(thực hiện thường xuyên theo yêu cầu, hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền)*.

- Tăng cường điều động cán bộ giữa các cơ quan, đơn vị; giữa các lĩnh vực công tác có liên quan nhằm khắc phục tình trạng cục bộ, khép kín trong công tác cán bộ; đồng thời tạo điều kiện để cán bộ được rèn luyện, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn, nâng cao năng lực lãnh đạo, quản lý và tổ chức thực hiện nhiệm vụ *(thực hiện thường xuyên theo yêu cầu, hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền)*.

- Thực hiện nghiêm việc theo dõi, đánh giá cán bộ sau điều động, luân chuyển; lấy kết quả thực hiện nhiệm vụ, mức độ hoàn thành công việc, sự trưởng thành của cán bộ và hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị làm căn cứ xem xét bố trí, sử dụng, quy hoạch và bổ nhiệm cán bộ *(thực hiện thường xuyên theo yêu cầu, hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền)*.

- Rà soát, sắp xếp, bố trí cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, phù hợp với năng lực, sở trường và yêu cầu nhiệm vụ; bảo đảm "đúng người, đúng việc", phát huy tối đa năng lực của từng cán bộ. Kịp thời điều chuyển, thay thế những cán bộ năng lực hạn chế, uy tín thấp, thiếu tinh thần trách nhiệm hoặc không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ *(thực hiện thường xuyên theo yêu cầu, hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền)*.

- Phối hợp nghiên cứu, xây dựng cơ chế, chính sách đối với cán bộ luân chuyển như: hỗ trợ về nhà ở công vụ, chi phí đi lại và các phụ cấp đặc thù khác để cán bộ yên tâm công tác *(thực hiện theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền)*.

7. Đổi mới mạnh mẽ công tác đánh giá cán bộ

- Tiếp tục tổ chức thực hiện hiệu quả Quy định, Hướng dẫn của Ban Thường vụ Tỉnh ủy và các cơ quan có thẩm quyền về đánh giá định kỳ hằng quý, hàng năm đối với cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp; bảo đảm việc đánh giá được thực hiện thực chất, khách quan, công khai, minh bạch, lấy kết quả thực

hiện nhiệm vụ, sản phẩm công việc và hiệu quả phục vụ Nhân dân làm căn cứ chủ yếu để đánh giá cán bộ (*thực hiện thường xuyên*).

- Thường xuyên rà soát, hoàn thiện hệ thống tiêu chí, danh mục sản phẩm công việc, hệ số quy đổi và phương pháp chấm điểm kết quả thực hiện nhiệm vụ (KPI) (*thực hiện thường xuyên theo yêu cầu, hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền*).

- Sử dụng kết quả đánh giá cán bộ làm căn cứ quan trọng trong công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, luân chuyển, bố trí, sử dụng, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử, miễn nhiệm, thay thế cán bộ; kịp thời phát hiện, bồi dưỡng cán bộ có năng lực nổi trội và xem xét điều chuyển, thay thế đối với những trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ theo quy định (*thực hiện thường xuyên*).

- Triển khai xây dựng và vận hành hệ thống quản lý nhiệm vụ, theo dõi tiến độ thực hiện công việc trên môi trường số; bảo đảm các nhiệm vụ được giao đều có sản phẩm đầu ra, có thời hạn hoàn thành, có cơ quan, cá nhân chịu trách nhiệm và được theo dõi, cập nhật thường xuyên, phục vụ công tác đánh giá cán bộ (*thực hiện thường xuyên theo yêu cầu, hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền*).

- Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện công tác đánh giá cán bộ tại các cơ quan, đơn vị; kịp thời chấn chỉnh các biểu hiện hình thức, nể nang, né tránh, cào bằng trong đánh giá; bảo đảm kết quả đánh giá phản ánh đúng thực chất năng lực, uy tín và kết quả thực hiện nhiệm vụ của cán bộ (*thực hiện thường xuyên*).

8. Xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số

- Triển khai thực hiện hiệu quả các chủ trương, nghị quyết của Trung ương và của tỉnh về phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; xác định đây là yêu cầu bắt buộc đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong giai đoạn mới (*thực hiện thường xuyên*).

- Thực hiện rà soát, đánh giá thực trạng năng lực số của đội ngũ cán bộ các cấp làm cơ sở để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng số, kỹ năng khai thác dữ liệu, sử dụng trí tuệ nhân tạo và các nền tảng số trong thực thi công vụ (*thực hiện theo yêu cầu, hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền*).

- Xây dựng Kế hoạch và triển khai thực hiện số hóa hồ sơ cán bộ, quản lý hồ sơ cán bộ trên môi trường số, bảo đảm đồng bộ, kết nối dữ liệu phục vụ công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức (*thực hiện theo yêu cầu, hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền*).

- Đẩy mạnh công tác quản lý cán bộ trên môi trường số; thực hiện cập nhật thường xuyên dữ liệu cán bộ, kết quả đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, khen thưởng, kỷ luật và các thông tin có liên quan; bảo đảm công tác quản lý cán bộ được thực hiện khoa học, đồng bộ và minh bạch (*thực hiện thường xuyên*).

9. Tăng cường kiểm soát quyền lực, kiểm tra, giám sát và nâng cao hiệu quả quản lý cán bộ

- Tiếp tục thực hiện nghiêm các quy định của Trung ương và của tỉnh về kiểm soát quyền lực trong công tác cán bộ; phòng, chống tham nhũng, lãng phí, tiêu cực; kiên quyết ngăn chặn các biểu hiện chạy chức, chạy quyền, cục bộ địa phương, lợi ích nhóm và các hành vi vi phạm nguyên tắc, quy trình, quy định trong công tác cán bộ (*thực hiện thường xuyên*).

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện các chủ trương, nghị quyết, quy định về công tác cán bộ; tập trung kiểm tra các lĩnh vực dễ phát sinh tiêu cực như quy hoạch, tuyển dụng, điều động, luân chuyển, bổ nhiệm, đánh giá, xếp loại cán bộ và thực hiện chính sách cán bộ (*thực hiện thường xuyên*).

- Nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu cấp ủy, cơ quan, đơn vị trong công tác quản lý cán bộ; thực hiện nghiêm cơ chế phân cấp, phân quyền gắn với kiểm tra, giám sát, kiểm soát quyền lực; bảo đảm mọi quyết định về công tác cán bộ đều được xem xét khách quan, công tâm, đúng quy định (*thực hiện thường xuyên*).

- Thực hiện nghiêm việc sơ kết, tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết; kịp thời phát hiện, biểu dương, nhân rộng các mô hình hay, cách làm sáng tạo, hiệu quả; đồng thời chấn chỉnh, xử lý các tập thể, cá nhân thực hiện không nghiêm túc hoặc không đạt yêu cầu đề ra (*thực hiện thường xuyên*).

I. IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các phòng, đơn vị thuộc Sở

- Các phòng, đơn vị theo chức năng, nhiệm vụ, có trách nhiệm đẩy mạnh công tác tuyên truyền, quán triệt, phổ biến, triển khai thực hiện Kế hoạch này và thực hiện chế độ báo cáo theo quy định.

2. Giao Văn phòng Sở:

Tham mưu triển khai thực hiện Kế hoạch; theo dõi, tổng hợp và thực hiện chế độ báo cáo theo quy định.

Trên đây là Kế hoạch xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngành Nông nghiệp và Môi trường ngang tầm nhiệm vụ giai đoạn 2026-2030, tầm nhìn đến năm 2035, đề nghị các phòng, đơn vị triển khai thực hiện. Trong quá trình thực hiện Kế hoạch, nếu có khó khăn, vướng mắc, các phòng, đơn vị phản ánh về Sở (qua Văn phòng) để tổng hợp, báo cáo cơ quan có thẩm quyền xem xét, giải quyết. / *se*

Nơi nhận;

- Các phòng, đơn vị thuộc Sở;
- Lưu: VT.



GIÁM ĐỐC

Nguyễn Đức Kiên
Nguyễn Đức Kiên