

NGHỊ QUYẾT
CỦA BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỈNH KHÓA XIV
về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Hậu Giang giai đoạn 2021 - 2025,
tầm nhìn đến năm 2030

Thực hiện Chương trình số 50-CTr/TU ngày 09/8/2021 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về triển khai Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hậu Giang lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong khu vực công có đủ phẩm chất, năng lực thi hành công vụ cũng như xây dựng nguồn nhân lực có tay nghề cao, chuyên môn sâu trong khu vực tư thích ứng với nhu cầu lao động của thị trường và xã hội, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XIV ban hành Nghị quyết phát triển nguồn nhân lực tỉnh Hậu Giang giai đoạn 2021 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030 như sau:

I. TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Tình hình

Từ khi chia tách Tỉnh đến nay, với sự quyết tâm trong lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng bộ tỉnh, sự nỗ lực của các cấp, các ngành, toàn xã hội, nguồn nhân lực của Tỉnh ngày càng phát triển về số lượng, quy mô và chất lượng. Hiện nay, toàn Tỉnh có 391.394 người trong độ tuổi lao động đang làm việc, chiếm 53,85% dân số. Cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng giảm tỷ lệ lao động trong lĩnh vực nông, lâm, thủy sản (khu vực I), tăng tỷ lệ lao động trong lĩnh vực công nghiệp, xây dựng (khu vực II) và dịch vụ (khu vực III). Cơ cấu lao động các khu vực I - II - III trong nền kinh tế qua các năm 2004, 2015 và 2020 lần lượt là 79,1% - 5,9% - 15%; 60,45% - 12,38% - 27,17% và 44,3% - 22% - 33,7%. Đến năm 2020, lao động qua đào tạo là 239.494 người, chiếm 61,19% tổng số lao động.

Trình độ nguồn nhân lực trong cơ quan quản lý nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập từng bước được nâng lên. Toàn Tỉnh có 11 tiến sĩ và 60 chuyên khoa II; 582 thạc sĩ và 305 chuyên khoa I; 13.205 người có trình độ đại học; 3.560 người có trình độ cao đẳng, trung cấp.

Bên cạnh những kết quả đạt được, nguồn nhân lực của Tỉnh còn một số hạn chế như: trình độ, năng lực của một số cán bộ, công chức, viên chức chưa đáp ứng được yêu cầu trong thực thi công vụ; tỷ lệ trình độ sau đại học tương đối thấp, thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao ở một số ngành, lĩnh vực; cơ chế chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài chưa phát huy hiệu quả; nguồn lao động trong khu vực tư nhân chưa thích ứng được môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế; cơ sở đào tạo chưa đủ điều kiện đào tạo lao động có chuyên môn kỹ

thuật cao đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp; khả năng tiếp cận thị trường và cạnh tranh lao động còn yếu.

2. Nguyên nhân

Nguyên nhân của những hạn chế nêu trên là do một số cấp ủy, chính quyền, địa phương, đơn vị chưa quan tâm đúng mức đến công tác phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, từ đó dẫn đến công tác lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các chương trình đào tạo, đào tạo lại cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động hiệu quả chưa cao; các đơn vị sử dụng lao động chưa chủ động liên kết, cung cấp thông tin đặt hàng cho các cơ sở đào tạo đối với lao động có tay nghề cao; hoạt động tư vấn cho người lao động tham gia đào tạo hoặc tự đào tạo để nâng cao tay nghề còn hạn chế. Công tác đào tạo nghề và quản lý giáo dục nghề nghiệp chưa đổi mới kịp thời theo yêu cầu thực tiễn. Sự phối hợp giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp, chính quyền, đoàn thể các cấp và các cơ quan quản lý giáo dục nghề nghiệp chưa chặt chẽ. Cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của Tỉnh còn thiếu đồng bộ.

II. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO VÀ MỤC TIÊU

1. Quan điểm chỉ đạo

Thứ nhất, con người là nền tảng, yếu tố quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh quốc phòng. Quan tâm phát triển con người góp phần tạo bước chuyển biến căn bản, mạnh mẽ, với mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, nguồn nhân lực có chất lượng cao là nhiệm vụ trọng tâm, thường xuyên của cả hệ thống chính trị và của toàn xã hội. Đây là một trong ba đột phá chiến lược thúc đẩy tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội của Tỉnh theo tinh thần Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIV, nhiệm kỳ 2020 - 2025.

Thứ hai, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực lãnh đạo chủ chốt các cấp, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về công tác đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, tuyển chọn, bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp trong hệ thống chính trị của Tỉnh và thu hút nguồn lực ngoài xã hội.

Thứ ba, phát triển nguồn nhân lực phải gắn với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của Tỉnh, hợp lý về quy mô, cơ cấu, cân đối về nhân lực theo ngành, lĩnh vực, đáp ứng được cả nhiệm vụ trước mắt và lâu dài; cải thiện năng suất lao động xã hội góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế. Phát triển nhân lực toàn diện, gồm những yếu tố thể lực, tri thức, kỹ năng, hành vi, ý thức chính trị, xã hội theo yêu cầu phát triển con người và hội nhập quốc tế.

2. Mục tiêu và chỉ tiêu

2.1. Mục tiêu

Phát triển nguồn nhân lực gắn liền với vai trò, trách nhiệm của nhà nước trong việc xây dựng, định hướng cơ chế chính sách đủ mạnh, có trọng tâm, trọng điểm, ưu tiên phát triển nguồn nhân lực ở một số ngành, lĩnh vực có hàm lượng khoa học công nghệ cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ trong phát triển kinh tế - xã hội.

Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có đủ năng lực thực thi nhiệm vụ.

2.2. Chỉ tiêu đến năm 2025

(1) Có 100% cán bộ, công chức, viên chức cấp Tỉnh, cấp huyện đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh, trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí việc làm, được bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý theo quy định; 100% cán bộ, công chức cấp xã đạt chuẩn theo quy định.

(2) Trình độ sau đại học đạt tỷ lệ: 8% cán bộ, công chức, viên chức các cấp; 25% cán bộ chủ chốt các cấp. Phân đầu đến năm 2030, trình độ sau đại học tăng thêm 5%.

(3) Đối với các trường cao đẳng: 100% viên chức giữ chức vụ lãnh đạo và viên chức quy hoạch chức danh lãnh đạo có trình độ sau đại học; 80% giảng viên, giáo viên có trình độ sau đại học; 40% giảng viên, giáo viên có trình độ trung cấp lý luận chính trị. Phân đầu đến năm 2030, có 85% giảng viên, giáo viên có trình độ sau đại học; 45% giảng viên, giáo viên có trình độ trung cấp lý luận chính trị.

(4) Có 80% cán bộ, công chức, viên chức được cập nhật kiến thức thường xuyên về kỹ năng nghề nghiệp chuyên ngành, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp. Phân đầu đến năm 2030 đạt 100%.

(5) Có 225 sinh viên/vạn dân; tỷ lệ phân luồng học sinh: 30% học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở tiếp tục học tập tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo trình độ sơ cấp, trung cấp; 40% học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông tiếp tục học tập tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo trình độ cao đẳng. Phân đầu đến năm 2030, có 250 sinh viên/vạn dân; tỷ lệ phân luồng học sinh tăng thêm 5%.

(6) Có 95% giáo viên đạt chuẩn; 98% cán bộ quản lý, giáo viên được tham gia bồi dưỡng theo quy định; 95% cán bộ quản lý, giáo viên quy hoạch cán bộ quản lý có trình độ trung cấp lý luận chính trị. Phân đầu đến năm 2030, có 100% giáo viên đạt chuẩn; 100% giáo viên, cán bộ quản lý được tham gia bồi dưỡng theo quy định; 100% cán bộ quản lý, giáo viên quy hoạch cán bộ quản lý có trình độ trung cấp lý luận chính trị.

(7) Có 10 bác sĩ/vạn dân; 22 điều dưỡng/vạn dân; 98% người dân trong độ tuổi lao động tham gia bảo hiểm y tế. Phân đầu đến năm 2030, có 12 bác sĩ/vạn dân; 30 điều dưỡng/vạn dân; 99% người dân trong độ tuổi lao động tham gia bảo hiểm y tế.

(8) Có 70% lao động qua đào tạo. Phân đầu đến năm 2030 đạt 80%. Tạo việc làm bình quân mỗi năm 15.000 lao động.

(9) Cơ cấu lao động trong các khu vực I - II - III đạt tỷ lệ 37% - 30% - 33%. Phân đầu đến năm 2030, cơ cấu lao động trong các khu vực I - II - III đạt tỷ lệ 30% - 37% - 33%.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Nâng cao nhận thức của cấp ủy, chính quyền các cấp và toàn xã hội đối với nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực

Các cấp ủy đảng, chính quyền, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể tiếp tục nâng cao nhận thức về ý nghĩa, tầm quan trọng có tính chất quyết định của việc phát triển nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội; đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến về những chủ trương, chính sách phát triển nguồn nhân lực của Tỉnh.

Nâng cao khả năng dự báo về nhu cầu nguồn nhân lực đến năm 2030, làm cơ sở để các doanh nghiệp, đơn vị xây dựng kế hoạch sát, đúng với nhu cầu, định hướng phát triển của Tỉnh. Trong đó, tập trung triển khai thực hiện các quan điểm, chỉ tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội theo Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Hậu Giang lần thứ XIV.

Nâng cao trách nhiệm của người đứng đầu, chú trọng công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, rà soát, đánh giá nguồn nhân lực, bảo đảm chính sách tài chính, đa dạng hóa nguồn kinh phí để thực hiện đạt mục tiêu Nghị quyết. Phát huy vai trò của Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể trong việc giám sát thực hiện cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực.

2. Xây dựng và hoàn thiện các cơ chế, chính sách

Tiếp tục rà soát, xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách, đổi mới cơ chế, các công cụ phát triển nhân lực: hoàn thiện cơ chế, chính sách tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ đối với cán bộ, công chức, viên chức; chính sách đầu tư và chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế; chính sách huy động các nguồn lực xã hội; chính sách lao động, việc làm và an sinh xã hội.

Rà soát, bổ sung các chính sách thu hút nguồn nhân lực sát với điều kiện, định hướng phát triển nguồn nhân lực, trong đó tập trung ưu tiên đối với 04 trụ cột kinh tế của Tỉnh: công nghiệp, nông nghiệp, đô thị và du lịch. Đổi mới công tác tuyển dụng nguồn nhân lực, môi trường và điều kiện làm việc; thực hiện tốt chính sách tiền lương và các chế độ ưu đãi, khen thưởng.

Hoàn thiện cơ chế đánh giá nguồn nhân lực một cách khách quan, khoa học, thực chất và hiệu quả, tạo cơ sở cho việc chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với cơ cấu kinh tế của Tỉnh giai đoạn 2021 - 2025. Trong đó, tập trung hoàn thiện cơ chế đánh giá về quy mô, số lượng, chất lượng và năng suất lao động của người lao động làm cơ sở cho việc quy hoạch, tạo nguồn lao động dự trữ đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2050.

Xây dựng cơ chế phối hợp về quản lý, phát triển nguồn nhân lực một cách tổng thể, hài hòa cân đối, thống nhất giữa Trung ương và địa phương, giữa các cấp, ngành lĩnh vực trong Tỉnh như: cơ chế phối hợp trong việc rà soát, cung cấp số liệu, đánh giá nguồn nhân lực; tạo sự thống nhất trong quy hoạch phát triển nguồn

nhân lực; thực hiện chế độ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực theo hướng tập trung, trọng tâm, trọng điểm và hiệu quả.

3. Tăng cường công tác quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực

Đổi mới công tác quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực theo hướng toàn diện, đồng bộ, chất lượng và hiệu quả giữa các khu vực, ngành lĩnh vực gắn với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Tỉnh.

Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với trách nhiệm của tổ chức, cá nhân sử dụng nguồn nhân lực. Chỉ đạo các cơ quan, đơn vị tham gia đào tạo và sử dụng nhân lực trên địa bàn thường xuyên báo cáo, cung cấp thông tin, đánh giá tình hình cung - cầu nhân lực, từ đó có kế hoạch phát triển nguồn nhân lực một cách đồng bộ.

Thường xuyên đánh giá về số lượng, chất lượng nguồn nhân lực trong cơ quan, đơn vị, khu vực tư nhân, từ đó xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với định hướng phát triển nguồn nhân lực của Tỉnh.

4. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức các cấp

Đổi mới mạnh mẽ về quy trình, cách thức đối với công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức gắn với vị trí việc làm. Chú trọng công tác đánh giá chất lượng cán bộ, công chức, viên chức theo đúng chức trách nhiệm vụ được phân công để làm cơ sở quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm, luân chuyển những người đủ đức, đủ tài, có năng lực, tâm huyết với sự phát triển của Tỉnh, đảm bảo khách quan, khoa học, chất lượng và hiệu quả.

5. Quan tâm phát triển nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp

5.1. Nâng cao chất lượng cán bộ quản lý giáo dục và đội ngũ nhà giáo

Xây dựng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, có phẩm chất, đạo đức, năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực của Tỉnh. Tiếp tục đào tạo đội ngũ giáo viên, giảng viên có trình độ chuyên môn cao, đảm bảo về số lượng và chất lượng. Có chính sách thu hút bố trí, sử dụng, đãi ngộ người lao động phù hợp với yêu cầu phát triển từng giai đoạn của Tỉnh.

5.2. Nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo nghề

Đánh giá quy mô, năng lực đào tạo, bồi dưỡng của các cơ sở đào tạo, chú trọng đào tạo những ngành nghề phù hợp với sự phát triển của địa phương, đơn vị và thị trường lao động; đẩy mạnh hỗ trợ đào tạo, đào tạo lại về chuyên môn và kiến thức, kỹ năng quản lý cho cán bộ, người lao động hiện đang làm việc trong lĩnh vực ngành chủ lực của Tỉnh. Xã hội hóa, khuyến khích đầu tư giáo dục nghề nghiệp gắn với nhu cầu thị trường.

Đào tạo và phát triển lực lượng lao động trong các ngành kinh tế có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, tác phong làm việc công nghiệp, ý thức chấp hành pháp

luật, kỷ luật lao động; tính năng động, sáng tạo trong công việc, nhất là các ngành nghề mũi nhọn của Tỉnh.

5.3. Nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe nguồn nhân lực

Tập trung củng cố hệ thống y tế từ Tỉnh đến cơ sở đáp ứng nhu cầu chăm sóc sức khỏe nguồn nhân lực; nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp và người lao động trong việc tham gia bảo hiểm y tế, bảo đảm người lao động có thể tiếp cận các dịch vụ chăm sóc sức khỏe; nâng cao năng lực phòng, chống dịch bệnh.

Thực hiện tốt công tác đào tạo viên chức ngành y tế có trình độ chuyên môn, quản lý giỏi nhất là tuyến cơ sở, có ý thức và tâm huyết với nghề, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng công tác chăm sóc, bảo vệ sức khỏe nguồn nhân lực. Thực hiện tốt công tác đào tạo theo địa chỉ sử dụng của ngành y tế; tăng cường xã hội hóa thu hút nguồn lực khu vực tư nhân đầu tư vào lĩnh vực y tế.

6. Khuyến khích phát triển nguồn nhân lực trực tiếp sản xuất trong xã hội

Doanh nghiệp chủ động xây dựng kế hoạch phát triển, kinh doanh chiến lược, xác định mục tiêu, quy mô, ngành nghề phát triển, dự báo nguồn lao động để có phương án tuyển dụng, đào tạo nguồn lao động một cách hợp lý, hiệu quả. Phối hợp chặt chẽ với cơ quan nhà nước trong việc dự báo biến đổi của thị trường lao động trong xu thế hội nhập, từ đó có phương án điều chỉnh, phát triển hợp lý nguồn lao động cho doanh nghiệp.

Tăng cường đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao cho một số ngành, lĩnh vực tỉnh đang ưu tiên phát triển như công nghiệp, nông nghiệp, đô thị và du lịch. Cơ cấu lại nguồn nhân lực hợp lý theo hướng chuyển dịch mạnh nguồn nhân lực ở khu vực I sang khu vực II và khu vực III.

7. Đẩy mạnh liên kết đào tạo nguồn nhân lực

Tăng cường liên kết với các cơ sở đào tạo có chất lượng trong và ngoài nước để đào tạo nguồn nhân lực có trình độ, tay nghề cao nhằm phục vụ khai thác tiềm năng, lợi thế của Tỉnh, mặt khác giúp cho người lao động tham gia sâu rộng vào thị trường xuất khẩu lao động.

Tạo điều kiện cho lao động nước ngoài có trình độ cao đến làm việc, nghiên cứu, chuyên gia ứng dụng khoa học công nghệ vào hoạt động sản xuất, kinh doanh ở một số ngành, lĩnh vực của Tỉnh. Cơ sở đào tạo đẩy mạnh hợp tác, liên kết, tiếp nhận các chương trình đào tạo, đặc biệt là chương trình đào tạo nghề của các cơ sở đào tạo uy tín trong nước và ngoài nước để đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu hội nhập quốc tế.

Thiết lập mối quan hệ chặt chẽ giữa Nhà nước - Nhà trường - Nhà doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực. Trong đó, nhà nước hỗ trợ cơ chế, chính sách, tạo lập môi trường và các điều kiện thuận lợi mang tính tổng thể để phát triển nguồn nhân lực. Doanh nghiệp tham gia chặt chẽ vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực để đáp ứng được yêu cầu phát triển doanh nghiệp. Nhà trường chủ

động định hướng, xây dựng nội dung chương trình, cơ sở vật chất, công nghệ thông tin trong đào tạo, bồi dưỡng. Cấp ủy, chính quyền các cấp khơi dậy khát vọng của mọi người nêu cao ý thức tự học, tự đào tạo để nâng cao trình độ, kỹ năng, tay nghề đáp ứng yêu cầu thực thi nhiệm vụ và nhu cầu phát triển của xã hội.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các cấp ủy đảng, chính quyền, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể trong Tỉnh tổ chức quán triệt Nghị quyết trong cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức và Nhân dân trên địa bàn tỉnh; xây dựng chương trình, kế hoạch, xác định nhiệm vụ, các giải pháp cụ thể, giám sát và tập trung thực hiện thắng lợi Nghị quyết.

2. Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy chủ trì, phối hợp với các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy tổ chức tuyên truyền sâu, rộng nội dung, kết quả thực hiện Nghị quyết đến cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức và Nhân dân.

3. Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh chủ trì, chỉ đạo Ủy ban nhân dân tỉnh xây dựng, ban hành Đề án “Phát triển nguồn nhân lực đối với viên chức và người lao động tỉnh Hậu Giang giai đoạn 2021 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030”; thường xuyên theo dõi, kiểm tra, đôn đốc triển khai thực hiện Đề án; phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy định kỳ tổ chức sơ, tổng kết Nghị quyết.

4. Ban Tổ chức Tỉnh ủy chủ trì xây dựng Đề án “Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nhất là cán bộ lãnh đạo chủ chốt các cấp” thông qua Ban Thường vụ Tỉnh ủy; thường xuyên theo dõi, kiểm tra, đôn đốc triển khai thực hiện Đề án; phối hợp với Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy định kỳ tổ chức sơ, tổng kết Nghị quyết.

Nghị quyết này triển khai đến chi bộ và tuyên truyền đến Nhân dân.

Nơi nhận:

- Ban Bí thư (để báo cáo),
- Văn phòng Trung ương Đảng (để báo cáo),
- Ban Tổ chức Trung ương (để báo cáo),
- Các đồng chí Trung ương phụ trách địa bàn,
- Các đồng chí UV BCH Đảng bộ tỉnh,
- Các ban cán sự đảng, đảng đoàn,
- Các cơ quan tham mưu, giúp việc Tỉnh ủy,
- Các ban, sở, ngành, Mặt trận Tổ quốc, đoàn thể tỉnh,
- Các huyện, thị, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.^N

T/M TỈNH ỦY
BÍ THƯ

Nghiêm Xuân Thành

