

*

Số 93 -BC/HU

BÁO CÁO

Sơ kết 05 năm thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU, ngày 18/4/2017 của Tỉnh ủy về đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng, giai đoạn 2017 - 2020 và định hướng đến năm 2025

Phần thứ nhất **TÌNH HÌNH THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT SỐ 09-NQ/TU**

Qua 05 năm triển khai thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU, ngày 18/4/2017 của Tỉnh ủy Lâm Đồng về đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng, giai đoạn 2017 - 2020 và định hướng đến năm 2025 công tác đào tạo, nâng cao và phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn huyện Đam Rông đạt được nhiều kết quả quan trọng cụ thể như sau

I. Kết quả triển khai thực hiện

Thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU, ngày 18/4/2017 của Tỉnh ủy về đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng, giai đoạn 2017 - 2020 và định hướng đến năm 2025. Huyện ủy Đam Rông đã ban Nghị quyết số 08-NQ/HU, ngày 07/7/2017 về việc thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU, ngày 18/4/2017 của Tỉnh ủy và UBND huyện ban hành Kế hoạch số 98/KH-UBND, ngày 22/9/2017 về Đào tạo cán bộ, công chức, viên chức người lao động huyện Đam Rông giai đoạn 2017 - 2020 và định hướng đến năm 2025.

Huyện ủy đã tổ chức quán triệt đến các cơ quan, đơn vị trong huyện, yêu cầu các cơ quan, đơn vị báo cáo và xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo từng đơn vị. Trên cơ sở kế hoạch của cấp trên và căn cứ tình hình thực tiễn tại địa phương, hàng năm Huyện ủy đã đề ra kế hoạch cụ thể, xác định số lượng, thành phần cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng trong năm, đồng thời cử cán bộ, công chức viên chức đi đào tạo nguồn nhân lực theo Quyết định đã được cấp trên phê duyệt, đảm bảo phát triển nguồn nhân lực nhằm phục vụ mục tiêu, định hướng và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện, giữ vững quốc phòng an ninh và xây dựng hệ thống chính trị ngày càng vững mạnh.

1. Đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức, viên chức

a) Kết quả đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức cấp huyện

- Đến nay, có 100% cán bộ lãnh đạo cấp huyện có trình độ từ đại học trở lên và cao cấp lý luận chính trị; 100% công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp phòng được đào tạo, bồi dưỡng theo quy định; 98,8% công chức hành chính đạt

chuẩn theo quy định; 19,27% công chức hành chính có trình độ chuyên môn trên đại học phù hợp với vị trí việc làm góp phần không nhỏ trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao trong giai đoạn hiện nay.

- Về chuyên môn: Thạc sĩ 12 người, đại học 03 người, cao đẳng 01 người; bồi dưỡng 195 lượt.

- Về lý luận chính trị: Cao cấp 03 người, Trung cấp 24 người.

- Về quản lý nhà nước: Chuyên viên cao cấp 01 người; chuyên viên chính 40 người; chuyên viên 37 người; bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp phòng 20 người, tiếng dân tộc 16 người;

- Hàng năm, trên 80% cán bộ, công chức được cập nhật kiến thức pháp luật, bồi dưỡng đạo đức công vụ; 70% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực thi công vụ.

b) Kết quả đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách cấp xã

- Đến nay, Có 97,61% CBCC cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên trong đó 70,83% cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên, 100% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm. Có trên 94,93% cán bộ, công chức người Kinh được đào tạo tiếng dân tộc Cơ ho.

- Về chuyên môn: Thạc sĩ 6 người, đại học 15 người; về lý luận chính trị: Cao cấp 01 người, Trung cấp 70 người.

- Về quản lý nhà nước: Chuyên viên chính 08 người; chuyên viên 128 người; bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp phòng 08 người, tiếng dân tộc 66 người;

- Hàng năm, có trên 70% cán bộ là người hoạt động không chuyên trách cấp xã được bồi dưỡng cập nhật, nâng cao kỹ năng, phương pháp hoạt động ở vị trí công tác.

c) Kết quả đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức

- Đến nay 88,72% giáo viên Mầm non có trình độ chuyên môn từ cao đẳng trở lên; 75,52% giáo viên tiểu học có trình độ chuyên môn từ cao đẳng trở lên; 72,76% giáo viên trung học cơ sở có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên.

- 90% viên chức giáo viên được bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp.

- 80% viên chức quy hoạch chức vụ quản lý được bồi dưỡng năng lực, kỹ năng quản lý trước khi bổ nhiệm lần đầu.

- Hàng năm, có trên 60% viên chức được bồi dưỡng về đạo đức nghề nghiệp, cập nhật nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp chuyên ngành.

- Có 06/08 trạm y tế xã có bác sỹ công tác thường xuyên tại trạm, có 5 bác sỹ/ vạn dân và có 0.75 dược sỹ đại học/ vạn dân.

- Về chuyên môn: Thạc sĩ 06 người, đại học 174 người; về lý luận chính trị: Cao cấp 01 người, Trung cấp 105 người.

- Về quản lý nhà nước: Chuyên viên chính 19 người; chuyên viên 24 người; bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý cấp phòng 88 người, tiếng dân tộc 66 người và 782 viên chức đi bồi dưỡng chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên hạng II, III; bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn và các kỹ năng 1233 người.

d) Kết quả bồi dưỡng đối với đại biểu HĐND cấp huyện, cấp xã

- Về bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp huyện: Trong nhiệm kỳ 2016 - 2021, Hội đồng nhân dân tỉnh phối hợp với Sở Nội vụ tỉnh Lâm Đồng tổ chức mở lớp bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp huyện cụm Lâm Hà - Đam Rông, huyện Đam Rông cử 31 đại biểu tham dự đầy đủ đúng thành phần.

- Về bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp xã: Trong nhiệm kỳ 2016 - 2021, HĐND huyện tổ chức mở 03 lớp bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp xã nhiệm kỳ 2016 -2021 cho 213 đại biểu, Qua 05 chuyên đề đã giúp đại biểu có điều kiện cập nhật thêm những quan điểm mới, hình thức mới, phương pháp mới trong hoạt động của HĐND đồng thời giúp cho đại biểu HĐND cấp xã có nhận thức và phương pháp hoạt động của đại biểu trong nhiệm kỳ 2016-2021 tốt hơn đặc biệt trong vấn đề chất vấn và giám sát.

- Đến nay, 100% đại biểu HĐND cấp huyện, cấp xã được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức pháp luật, kỹ năng hoạt động từ đầu nhiệm kỳ 2016 - 2021 đến cuối nhiệm kỳ đảm bảo yêu cầu.

đ) Kết quả đào tạo đối với người lao động

Trong giai đoạn từ năm 2017 đến nay, UBND huyện đã chỉ đạo Phòng Lao động TB&XH phối hợp với Trung tâm GDNN-GDTX xây dựng kế hoạch và tổ chức mở lớp đào tạo nghề cho 1316 lao động nông thôn với số lượng 59 lớp gồm: Sửa chữa máy nông nghiệp, gò hàn, xây, ốp lát gạch đá, móc len, trồng và chăm sóc cây cà phê, cây sầu riêng, cây bơ, dâu tằm sau khi được học nghề đa phần các học viên được nâng cao trình độ, biết áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào sản xuất nông, lâm nghiệp nâng cao đời sống giúp xóa đói giảm nghèo.

II. Đánh giá chung

1. Ưu điểm

- Qua 05 năm thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực có nhiều chuyển biến tích cực chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan hành chính nhà nước, các đơn vị sự nghiệp và các địa phương từng bước được nâng lên, để chuẩn hóa theo chức danh, cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ. Cán bộ, công chức, viên chức sau khi được đào tạo đã từng bước phát huy hiệu quả (năng động hơn, phong cách, ý thức, trách nhiệm của cán bộ, công chức, viên chức được nâng lên) năng lực quản lý, điều hành và thực thi công vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được nâng cao tạo lòng tin của nhân dân đối với Đảng, Nhà nước.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ dự nguồn, lãnh đạo quản lý gắn với quy hoạch tiêu chuẩn chức danh quy định trước khi được bố trí, bổ nhiệm, đề bạt, giới thiệu ứng cử được quan tâm.

- Chế độ, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng cho CBCCVC; đào tạo nghề, hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn được ban hành và triển khai kịp thời; tạo điều kiện cho CBCCVC, người lao động có điều kiện nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Các cơ chế, chính sách trong đào tạo lao động của huyện đã tác động tích cực đến đối tượng thụ hưởng; công tác đào tạo lao động đã gắn với giải quyết việc làm, nâng cao năng suất lao động.

2. Tồn tại, hạn chế

- Cấp uỷ, chính quyền một số nơi chưa thật sự quan tâm đến công tác đào tạo nguồn nhân lực; một số cơ quan, đơn vị được phân công nhiệm vụ đào tạo chưa triển khai thực hiện hoặc triển khai còn chậm;

- Một số đối tượng được đào tạo chưa gắn với quy hoạch cán bộ, công tác đào tạo nghề ở một số cơ sở chưa hiệu quả; chưa chú trọng đến nhu cầu thực tế cũng như yêu cầu về chất lượng đào tạo; một số lớp đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về hình thức, nội dung đào tạo chưa mang tính ứng dụng thực tiễn dẫn đến hiệu quả chưa cao.

- Trình độ, năng lực của một số CBCC cấp xã còn hạn chế, việc nắm bắt, vận dụng, triển khai các chủ trương lớn của của tỉnh, của huyện như: Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo, Chương trình xây dựng nông thôn mới còn lúng túng, hiệu quả thực hiện chưa cao.

- Công tác tuyên truyền, tư vấn cho lao động nông thôn tham gia học nghề còn hạn chế. Người dân chưa nhận thức đầy đủ về mục đích, ý nghĩa và lợi ích của đào tạo nghề. Công tác xây dựng kế hoạch, định hướng phát triển nghề chưa sát với thực tế...

Phần thứ hai

MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU ĐÀO TẠO, NÂNG CAO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC HUYỆN GIAI ĐOẠN 2021 - 2025

I. Mục tiêu

1. Mục tiêu chung

Đào tạo, phát triển và nâng cao nguồn nhân lực là nhiệm vụ thường xuyên và có tính chiến lược lâu dài; là nhiệm vụ trọng tâm của các cấp, các ngành, trách nhiệm của xã hội. 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 tái cơ cấu nông nghiệp; phát triển mạnh dịch vụ du lịch, phát triển có chọn lọc một số ngành, lĩnh vực; đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, đảm bảo quốc phòng, an ninh, xây dựng hệ thống chính trị của địa phương.

Phấn đấu đến năm 2025, xây dựng huyện Đam Rông có nguồn nhân lực chất lượng ngang bằng với các địa phương lân cận.

Mục tiêu chung của công tác đào tạo, phát triển và nâng cao nguồn nhân lực giai đoạn 2021-2025:

- 100% cán bộ, công chức, viên chức của huyện đạt chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, thường xuyên được đào tạo, bồi dưỡng theo quy định về vị trí việc làm và cập nhật kiến thức mới, kỹ năng thực thi công vụ;

- 80% cán bộ, công chức 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;

- 100% cán bộ, công chức, viên chức quy hoạch chức vụ lãnh đạo quản lý được bồi dưỡng năng lực, kỹ năng quản lý trước khi bổ nhiệm;

- 100% viên chức được bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp;

- 100% trạm y tế xã có bác sĩ công tác thường xuyên tại trạm; có 08-09 bác sĩ/vạn dân; 1,2-1,5 được sĩ/vạn dân;

- Có khoảng 60% số lao động nông nghiệp, nông thôn được bồi dưỡng tập huấn đào tạo nghề thuộc nhóm nông nghiệp.

2. Mục tiêu cụ thể

2.1. Đối với cán bộ, công chức cấp huyện

- Tập trung, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu tiêu chuẩn quy định về trình độ lý luận chính trị kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức quốc phòng - an ninh, tin học, ngoại ngữ. 100% cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý lần đầu;

- Có ít nhất 80% cán bộ, công chức được cập nhật kiến thức pháp luật, bồi dưỡng về đạo đức công vụ, 70% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng phương pháp thực thi công vụ;

- Có trên 15% cán bộ, công chức huyện có trình độ sau đại học phù hợp với vị trí việc làm.

2.2. Đối với cán bộ, công chức cấp xã và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã

- Có ít nhất 100% cán bộ cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên; trong đó có 50% cán bộ có trình độ Đại học, sau đại học; 100% cán bộ cấp xã có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm;

- 100% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên; trong đó có 65% công chức có trình độ đại học, có ít nhất 5% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ sau đại học phù hợp với vị trí việc làm.; 100% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm;

- Có ít nhất 60% cán bộ, công chức cấp xã được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp, đạo đức công vụ; kiến thức dân tộc; kiến thức quốc phòng - an ninh 01 lần trong nhiệm kỳ;

- Phần đầu có 80% cán bộ, công chức 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;

- Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã được bồi dưỡng, cập nhật và nâng cao kỹ năng, phương pháp hoạt động ít nhất 01 lần trong nhiệm kỳ; phần đầu 60% người hoạt động không chuyên trách cấp xã được bồi dưỡng kiến thức quốc phòng- an ninh 01 lần trong nhiệm kỳ.

2.3. Đối với viên chức

- Có ít nhất 100% viên chức được bồi dưỡng theo chức danh nghề nghiệp, 70% viên chức quy hoạch chức vụ quản lý được bồi dưỡng năng lực, kỹ năng quản lý trước khi bổ nhiệm lần đầu;

- Có ít nhất 60% viên chức được bồi dưỡng về đạo đức nghề nghiệp, cập nhật nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp chuyên ngành; kiến thức quốc phòng - an ninh;

- 100% trạm y tế xã có bác sĩ công tác thường xuyên tại trạm; Có trên 15% viên chức tốt nghiệp ngành Y, được đào tạo sau đại học, có 8,5-09 bác sĩ/ vạn dân, 1,2-1,5 dược sĩ đại học/ vạn dân.

+ 100% nhân viên y tế thôn, bản được đào tạo chuyên môn theo chương trình của Bộ Y tế.

+ Cán bộ quản lý từ trưởng, phó khoa, phòng, đội và tương đương trở lên có trình độ sau đại học.

- Phần đầu có 90% giáo viên mầm non và 95% giáo viên tiểu học đạt trình độ cao đẳng trở lên; 75,5% giáo viên trung học cơ sở đạt trình độ đại học trở lên; 15% giáo viên trung học phổ thông đạt trình độ thạc sĩ trở lên.

2.4. Đối với đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp

100% đại biểu HĐND các cấp được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức pháp luật, kỹ năng hoạt động từ đầu nhiệm kỳ 2021-2026 đến cuối nhiệm kỳ ít nhất một lần.

2.5. Đối với người lao động

- Tỷ lệ lao động trong các ngành, lĩnh vực đã qua đào tạo khoảng 70%; trong đó, tỷ lệ lao động có trình độ sơ cấp và dưới 03 tháng đạt khoảng 72%; nghề phi nông nghiệp đạt khoảng 30%;

- Có 90% lao động được đào tạo nghề có việc làm (được doanh nghiệp tuyển dụng, bao tiêu sản phẩm, tự tạo việc làm); tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi dưới 1,2%, trong đó khu vực thành thị dưới 1,5%; giải quyết việc làm đạt chỉ tiêu kế hoạch kinh tế - xã hội do Tỉnh ủy, HĐND và UBND tỉnh giao hàng năm;

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

II. Nhiệm vụ

1. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức

- Tập trung đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giỏi chuyên môn, nghiệp vụ; sử dụng thành thạo tin học, ngoại ngữ trong thực hiện nhiệm vụ; có trình độ lý luận chính trị phù hợp và phẩm chất đạo đức tốt; khuyến khích, tạo điều kiện cho

CBCC tự học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ mọi mặt, đáp ứng ngày càng tốt hơn công việc được giao;

- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức đảm bảo đủ điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định trước khi đề bạt, bổ nhiệm;

- Chú trọng bố trí, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số đã được đào tạo theo đúng quy định tại Quyết định số 771/QĐ-TTg, ngày 26/6/2018 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Bồi dưỡng kiến thức dân tộc đối với CBCCVC giai đoạn 2018-2025” và Kế hoạch số 7610/KH-UBND, ngày 21/11/2019 của UBND tỉnh về kế hoạch thực hiện đề án bồi dưỡng kiến thức dân tộc, tiếng dân tộc đối với CBCCVC tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2019 - 2025.

- Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp:

- + 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 hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế.

- + Tăng cường công tác đào tạo 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 ở trình độ trung cấp 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 vùng đặc biệt khó khăn.

- + Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ làm công tác trên các lĩnh vực văn hóa, thông tin, thể dục - thể thao, đảm bảo 50% cán bộ cấp huyện, 50% cán bộ cấp xã có trình độ đại học, còn lại có trình độ cao đẳng hoặc trung cấp.

2. Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực quản lý, điều hành doanh nghiệp

- Quan tâm, tạo điều kiện, hỗ trợ cho các doanh nghiệp trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, điều hành doanh nghiệp ở tất cả các thành phần kinh tế.

- Tăng cường chuyển giao, 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; khuyến nông, khuyến lâm, triển khai trình diễn các mô hình sản xuất mới. Có 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.

- Triển khai có 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.

- Chú trọng đào tạo phát triển nguồn nhân lực am hiểu nghề nghiệp và kỹ năng lao động. Đẩy mạnh các chương trình hợp tác, liên kết trong đào tạo, phát

triển nguồn nhân lực, nhất là hợp tác và liên kết đào tạo với các trường đại học có năng lực và uy tín để người lao động có nhiều cơ hội học tập nâng cao trình độ, từng bước hình thành đội ngũ công nhân kỹ thuật giỏi, nhân viên lành nghề trong tất cả các ngành và lĩnh vực.

3. Hoàn thiện cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng; tăng cường công tác quản lý Nhà nước về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực

- Hằng 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. Khuyến khích, hỗ trợ các cơ sở giáo dục đào tạo tăng tính tự chủ về mọi mặt, nhất là tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính.

- Nâng cao năng lực dự báo, định hướng lựa chọn nghề nghiệp cho người học. Tăng cường năng lực đào tạo nghề phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động. Xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực một cách đồng bộ, gắn đào tạo với sử dụng, khắc phục dần tình trạng mất cân đối về đào tạo đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và đào tạo nghề, giữa các ngành, nghề đào tạo như hiện nay.

- Điều chỉnh, bổ sung và ban hành mới các cơ chế, chính sách nhằm khuyến khích, phát triển nguồn nhân lực; sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc tại các trường nghề, cao đẳng, đại học 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.

- Rà soát, bổ sung chính sách đào tạo học sinh trường dân tộc nội trú, học sinh giỏi, sinh viên cử tuyển. Cần quan tâm gặp gỡ học sinh, sinh viên đang học tập ở các trường đại học để nắm bắt nguyện vọng, định hướng về những ngành nghề, lĩnh vực địa phương có nhu cầu để động viên học sinh, sinh viên trở về địa phương công tác sau khi ra trường.

- Nghiên cứu cơ chế, chính sách ưu đãi phù hợp để doanh nghiệp đổi mới công nghệ sản xuất gắn với đào tạo, sử dụng lao động, tạo điều kiện thuận lợi để các tổ chức doanh nghiệp, người sử dụng lao động tham gia vào hoạt động đào tạo nguồn nhân lực.

- 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.

- Hoàn thiện cơ cấu tổ chức, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động quản lý lao động của huyện. Đổi mới quản lý nhà nước về đào tạo và dạy nghề của huyện. Tăng cường quản lý chương trình, nội dung và chất lượng giáo dục nghề nghiệp.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát và xử lý nghiêm các sai phạm của cơ quan quản lý các cấp trong giáo dục nghề nghiệp và đào tạo nguồn nhân lực bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch.

- 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;

- Triển khai thực hiện có hiệu quả Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2025.

4. Tiếp tục đổi mới chương trình, nội dung đào tạo nguồn nhân lực

- Đổi mới nội dung đào tạo và dạy nghề theo hướng hiện đại, phù hợp với điều kiện địa phương và nhu cầu của xã hội. Tăng cường giáo dục tác phong làm việc chuyên nghiệp, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cho người học. Lựa chọn, áp dụng chương trình, tiêu chuẩn và công nghệ đào tạo phù hợp với điều kiện của huyện.

- Đổi mới phương pháp dạy và học của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức, kỹ năng của người học vào thực hành tay nghề. Đa dạng hóa các phương thức và chương trình đào tạo nguồn nhân lực. Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng năng lực, kỹ năng nghề tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ. Bên cạnh đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng tác nghiệp, các cơ sở đào tạo phải chú trọng giáo dục chính trị, tư tưởng, văn hóa, truyền thống, lịch sử dân tộc, nhằm xây dựng một nguồn nhân lực có tay nghề, trình độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có khả năng tiếp cận, thích ứng nhanh với sự phát triển trong tình hình mới.

- Đổi mới phương thức đánh giá và công nhận tốt nghiệp; xây dựng các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp dựa trên kiến thức, năng lực thực hành, ý thức kỷ luật và đạo đức nghề nghiệp. Có cơ chế để các tổ chức, cá nhân sử dụng lao động tham gia đánh giá chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn.

5. Tăng cường xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ lãnh đạo, quản lý trong đào tạo

Tăng cường công tác đào tạo, nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục phổ thông, giáo dục chuyên nghiệp, dạy nghề, tinh giản biên chế số giáo viên chưa đạt chuẩn; có chính sách thu hút giáo viên dạy nghề có trình độ chuyên môn cao đến công tác tại huyện; cử giáo viên đi đào tạo, nghiên cứu ở các cơ sở đào tạo có uy tín trong nước. Chú trọng nâng cao đạo đức nghề nghiệp, tác phong, tư cách của đội ngũ nhà giáo để làm gương cho học sinh.

6. Đa dạng hóa các nguồn lực, đẩy mạnh hợp tác trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực

- Đối với đào tạo nghề cho lao động xã hội cần tiếp tục đẩy mạnh xã hội hóa đào tạo, nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu tái cơ cấu kinh tế, chú trọng các ngành, lĩnh vực thế mạnh của huyện.

- Đối với đơn vị sự nghiệp: thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng được yêu cầu và đẩy mạnh xã hội hóa đơn vị sự nghiệp công, điều chỉnh cơ cấu đội ngũ trong đơn vị sự nghiệp.

- Mở rộng hợp tác sản xuất kết hợp chuyên giao khoa học kỹ thuật chăm sóc canh tác cho người lao động, nhất là trong chế biến nông lâm sản, trồng cây nông nghiệp công nghệ cao.

- Đẩy mạnh hợp tác trong xuất khẩu lao động, góp phần thay đổi phong tục tập quán lao động thủ công, lạc hậu của người đồng bào dân tộc thiểu số.

III. Giải pháp

1. Các cấp ủy đảng, chính quyền, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, Mặt trận và các đoàn thể, doanh nghiệp trong huyện tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo; tổ chức thực hiện, nhiệm vụ đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của cơ quan, địa phương, đơn vị.

2. Xây dựng kế hoạch đào tạo nhân lực một cách đồng bộ, gắn đào tạo với sử dụng; khắc phục dần tình trạng mất cân đối về trình độ đào tạo giữa các bậc học (đại học, cao đẳng và trung học chuyên nghiệp); giữa các ngành, nghề đào tạo như hiện nay. Xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động là giải pháp quan trọng và cần thiết nhằm xác định, cung cấp những thông tin chính xác, có căn cứ về nhu cầu lao động của các ngành, nghề cũng như về năng lực cung ứng của các cơ sở đào tạo; là cầu nối góp phần quan trọng trong việc giải quyết quan hệ giữa đào tạo và sử dụng lao động; là cơ sở để định hướng, lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực hàng năm của các cơ quan, đơn vị và địa phương trong huyện.

3. Rà soát, điều chỉnh, bổ sung hoặc ban hành mới các chính sách về đào tạo, thu hút nguồn nhân lực phù hợp, khen thưởng để phát triển nguồn nhân lực cho phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương. Kiến nghị cấp có thẩm quyền ban hành một số chính sách, chế độ bảo hiểm rủi ro nghề nghiệp cho cán bộ y tế, đặc biệt là cán bộ trực tiếp làm công tác chuyên môn, công tác phòng chống dịch bệnh.

4. Tập trung đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn sâu; có năng lực thực thi công vụ và tham mưu tổng hợp theo đúng chức năng, nhiệm vụ; đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính. Khuyến khích, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức tự học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ mọi mặt, đáp ứng ngày càng tốt hơn công việc được giao.

5. Chú trọng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ dự nguồn, lãnh đạo quản lý, cán bộ nữ, cán bộ đồng bào dân tộc thiểu số, nhất là cán bộ trẻ, đảm bảo yêu cầu, tiêu chuẩn chức danh quy định trước khi bố trí, bổ nhiệm, đề bạt, giới thiệu ứng cử, tránh tình trạng bổ nhiệm khi chưa đạt chuẩn; xây dựng đội ngũ lãnh đạo quản lý có năng lực lãnh đạo, quản lý, dự báo, hoạch định... xác định đây là khâu đột phá trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa tại địa phương.

6. Tăng cường công tác đào tạo đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục phổ thông, giáo dục chuyên nghiệp, dạy nghề, nâng cao trình độ giáo viên, có

chính sách thu hút giáo viên dạy nghề có trình độ chuyên môn cao đến công tác tại huyện.

7. Đẩy mạnh công tác hướng nghiệp, phân luồng học sinh trong các trường phổ thông; điều chỉnh cơ cấu ngành nghề đào tạo cho phù hợp với yêu cầu về chuyển dịch cơ cấu kinh tế của huyện. Tiến hành khảo sát, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực sau đào tạo làm cơ sở để xây dựng các chương trình, nội dung đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tiễn của xã hội về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực.

Trên đây là báo cáo sơ kết 05 năm thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU, ngày 18/4/2017 của Tỉnh ủy Lâm Đồng về đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2017 - 2020 và định hướng đến năm 2025.

Nơi nhận:

- Ban Thường vụ Tỉnh ủy,
- Ban Tổ chức Tỉnh ủy,
- TT Huyện ủy, HĐND, UBND huyện,
- Các Ban và Văn phòng HU,
- Mặt trận TQ và các đoàn thể huyện,
- Các đồng chí Huyện ủy viên,
- Các phòng, ban thuộc huyện,
- Các TCCSĐ trực thuộc HU,
- Lưu Văn phòng Huyện ủy.



**T/M BAN THƯỜNG VỤ
PHÓ BÍ THƯ**

Đa Cất K'Hương

KẾT QUẢ THỰC HIỆN MỤC TIÊU ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG THEO NGHỊ QUYẾT SỐ 09-NQ/TU
(Kèm theo Báo cáo số 93 -BC/HU, ngày 02 tháng 11 năm 2021 của Ban Thường vụ Huyện ủy)



Sst	Nội dung	Mục tiêu 2020	Kết quả thực hiện đến tháng 9/2021	Số với mục tiêu	Ghi chú
I	Đối với CBCC cấp huyện, xã				
A	CBCC cấp huyện				
1	CBCC đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý	100%	100%	Đạt	
2	CBCC được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành, vị trí việc làm	80%	84,33%	Đạt	
3	CBCC được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp công vụ	70%	71,08%	Đạt	
4	CBCC hành chính có trình độ sau đại học phù hợp vị trí việc làm	10%	19,27%	Vượt chỉ tiêu	
B	CBCC cấp xã				
1	CBCC xã có trình độ trung cấp trở lên	100%	97,61%	Chưa đạt	04 cán bộ xã chưa qua đào tạo
2	CB xã có trình độ đại học trở lên	50%	70,83%	Vượt chỉ tiêu	
3	CBCC cấp xã được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp, đạo đức công vụ	60%	65,11%	Đạt	
4	CBCC người kinh công tác tại vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số được đào tạo và sử dụng được ít nhất một thứ tiếng dân tộc tại địa bàn công tác	70%	94,93%	Vượt chỉ tiêu	
5	Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã được bồi dưỡng, cập nhật và nâng cao kỹ năng, phương pháp hoạt động ít nhất 01 lần trong thời gian 02 năm	2 năm / lần	Bình quân 01 năm Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã được bồi dưỡng, cập nhật và nâng cao kỹ năng, phương pháp hoạt động ít nhất 01 lần	Vượt chỉ tiêu	
II	Đối với viên chức				
1	Viên chức được bồi dưỡng theo chức danh nghề nghiệp	60%	79,94%	Vượt chỉ tiêu	
2	Viên chức quy hoạch chức vụ quản lý được bồi dưỡng năng lực, kỹ năng quản lý trước khi bổ nhiệm	70%	80%	Vượt chỉ tiêu	
3	Viên chức được bồi dưỡng về đạo đức nghề nghiệp, cập nhật nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp chuyên ngành	60%	86,46%	Vượt chỉ tiêu	
A	Viên chức y tế				
1	Trạm y tế xã có bác sĩ công tác thường xuyên tại trạm	90%	75%	Chưa đạt	
2	Bác sĩ có trình độ trên đại học	15%	36%	Đạt	
3	Bác sĩ	7/8 bác sĩ/ vạn dân	5%	Chưa đạt	

4	Dược sỹ					
B	Viên chức giáo dục				Chưa đạt	
1	Giáo viên mầm non trình độ cao đẳng trở lên	1 được sỹ/ vạn dân	0.75%			
2	Giáo viên tiểu học trình độ cao đẳng trở lên	80%	88,72%	Đạt		
3	Giáo viên trung học cơ sở trình độ đại học trở lên	95%	75,52%	Chưa đạt		
4	Giáo viên THPT trình độ thạc sỹ	72.50%	72,76%	Đạt		
III	Bồi dưỡng đại biểu HĐND cấp huyện, cấp xã	15%	11,11%	Chưa đạt		
	Đại biểu HĐND các cấp được bồi dưỡng, cập nhật Kiến thức pháp luật, kỹ năng hoạt động từ đầu nhiệm kỳ 2016-2021 đến cuối nhiệm kỳ ít nhất một lần	100%	100%	Đạt		