

NGHỊ QUYẾT

**Về Chương trình phát triển nguồn nhân lực huyện Khánh Vinh,
giai đoạn 2016 - 2020**

**HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN HUYỆN KHÁNH VINH
KHÓA XI - KỲ HỌP THỨ BA**

Căn cứ Luật Tổ chức Chính quyền địa phương ngày 19 tháng 6 năm 2015;
Căn cứ Nghị quyết số 11-NQ/TU ngày 04/11/2016 của Tỉnh ủy Khánh Hòa về Chương trình phát triển nhân lực tỉnh Khánh Hòa, giai đoạn 2016 - 2020;
Căn cứ Nghị quyết số 10/2016/NQ-HĐND ngày 12/12/2016 của HĐND tỉnh Khánh Hòa về Chương trình Phát triển nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016 - 2020;

Căn cứ Nghị quyết số 11-NQ/HU ngày 15/12/2016 của Ban Chấp hành Đảng bộ Huyện Khánh Vĩnh (khóa XVIII) về Chương trình phát triển nhân lực huyện Khánh Vĩnh, giai đoạn 2016 - 2020

Xét đề nghị tại Tờ trình số 86/TTr-UBND ngày 16/12/2016 của UBND huyện Khánh Vĩnh, Báo cáo thẩm tra số 123/BC-HĐND ngày 15/12/2016 của Ban Pháp chế Hội đồng nhân dân huyện và ý kiến thảo luận của các đại biểu Hội đồng nhân dân huyện,

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Ban hành kèm theo Nghị quyết này Chương trình phát triển nguồn nhân lực huyện Khánh Vĩnh, giai đoạn 2016 - 2020, gồm các nội dung chủ yếu (có kèm theo).

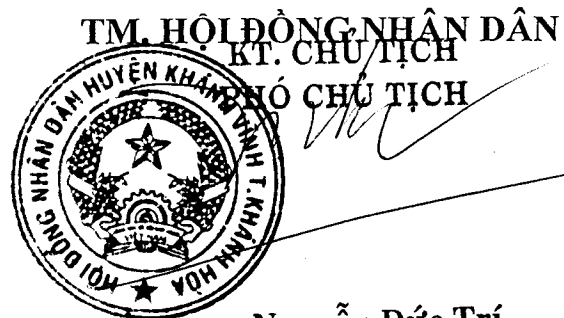
Điều 2. Tổ chức thực hiện:

1. Giao Ủy ban nhân dân huyện tổ chức triển khai thực hiện Nghị quyết này.
2. Giao Thường trực Hội đồng nhân dân huyện, các Ban của Hội đồng nhân dân huyện và các đại biểu Hội đồng nhân dân huyện giám sát việc thực hiện Nghị quyết này.

Nghị quyết này đã được Hội đồng nhân dân huyện Khánh Vĩnh Khóa XI, kỳ họp thứ ba thông qua ngày 22 tháng 12 năm 2016. / .vil

Nơi nhận:

- HĐND, UBND tỉnh (b/c);
- TT. Huyện ủy, HĐND huyện;
- UBMTTQVN huyện;
- Các cơ quan, ban ngành, đoàn thể;
- Các vị đại biểu HĐND huyện;
- HĐND, UBND các xã, thị trấn;
- Công thông tin điện tử huyện;
- VP UB: các đ/c LĐ, đ/c Hồng, Linh, Trung;
- Lưu: VT, PNV.



Nguyễn Đức Trí

CHƯƠNG TRÌNH

Về phát triển nguồn nhân lực huyện Khánh Vĩnh, giai đoạn 2016 - 2020
(Ban hành kèm theo Nghị quyết số 65 /NQ-HĐND
ngày 27 tháng 12 năm 2016 của Hội đồng nhân dân huyện Khánh Vĩnh)

I. MỤC TIÊU CHƯƠNG TRÌNH

1. Mục tiêu chung:

Cơ bản đáp ứng về số lượng, đảm bảo chất lượng, đội ngũ nhân lực có sức khỏe tốt, phát triển toàn diện về trí tuệ, đạo đức, có năng lực tự học, năng động, sáng tạo, có tri thức và kỹ năng làm việc trong môi trường hội nhập, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

Đào tạo nhân lực trực tiếp lao động sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, có năng lực chuyên môn, nghiệp vụ tương ứng với trình độ đào tạo, đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành, lĩnh vực là thế mạnh của huyện, phù hợp với mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của huyện; tạo điều kiện cho người học sau khi hoàn thành khóa học có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn.

Đến năm 2020 cơ bản xây dựng nguồn nhân lực huyện bảo đảm đủ về số lượng và hợp lý về cơ cấu, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có đủ kiến thức, kỹ năng về quản lý và chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn huyện.

2. Mục tiêu cụ thể:

Phấn đấu đến năm 2020, đạt một số mục tiêu cơ bản sau:

2.1. Đối với nhân lực công tác đảng, đoàn thể: Đầu vào phải đạt chuẩn trình độ văn hóa và chuẩn hóa đội ngũ cán bộ công chức, viên chức làm công tác nghiệp vụ đạt trình độ cử nhân trở lên; bồi dưỡng nâng cao lý luận chính trị, trình độ chuyên ngành công tác đảng, đoàn thể. Phấn đấu đến năm 2020, có khoảng 85 - 90% cán bộ, công chức, viên chức chuyên môn làm công tác nghiệp vụ có trình độ đại học; 80% cán bộ, công chức, viên chức thuộc nguồn quy hoạch có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên.

2.2. Đối với nhân lực quản lý hành chính: Phấn đấu đến năm 2020 có khoảng 90 - 95% cán bộ, công chức cấp huyện có trình độ Đại học trở lên; 60 - 70% cán bộ, công chức cấp huyện thuộc nguồn quy hoạch có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên và 80 - 90% được đào tạo quản lý nhà nước chương trình chuyên viên trở lên; 80 - 95% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn trung cấp trở lên (trong đó, khoảng 40% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ đại học trở lên và 20 - 30% cán bộ, công chức cấp xã thuộc nguồn quy hoạch có trình độ trung cấp lý luận chính trị trở lên); khoảng 20 - 30% cán bộ, công chức cấp xã được bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước; 100% cán bộ, công chức cấp huyện, cấp xã sử dụng thành thạo tin học văn phòng.

2.3. Đối với nhân lực sự nghiệp: Phần đầu đến năm 2020 có khoảng 95 - 100% viên chức đạt chuẩn theo yêu cầu của vị trí việc làm, trong đó, chú trọng phát triển đội ngũ chất lượng cao (trên chuẩn) đối với lĩnh vực y tế, giáo dục - đào tạo, dạy nghề nhằm đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chuyên môn ngày càng cao; 60 - 70% viên chức quản lý, viên chức thuộc nguồn quy hoạch được đào tạo trung cấp lý luận chính trị trở lên.

2.4. Đối với nhân lực sản xuất kinh doanh: Phần đầu đến năm 2020, có khoảng 40 - 45% lao động được qua đào tạo, trong đó có khoảng 25 - 30% lao động được đào tạo có trình độ trung cấp, cao đẳng nghề; khoảng 40 - 45% lao động được dạy nghề ngắn hạn, phù hợp với nhu cầu nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ đáp ứng yêu cầu phát triển ngành, lĩnh vực là thế mạnh của huyện. Tập trung đào tạo nghề tại chỗ tại địa bàn trên các lĩnh vực, ngành nghề như thủ công, mỹ nghệ, nông nghiệp, du lịch... trong đó, ưu tiên cho đối tượng là người dân tộc thiểu số.

II. DỰ KIẾN NHU CẦU VỐN GIAI ĐOẠN 2016-2020 VÀ CÁC GIẢI PHÁP THỰC HIỆN

1. Dự kiến nhu cầu vốn giai đoạn 2016 - 2020: Chương trình được huy động các nguồn lực của xã hội để thực hiện, riêng nguồn vốn nhà nước dự kiến bố trí trong giai đoạn 2016 - 2020 là 131,728 tỷ đồng, trong đó:

- Nguồn vốn đầu tư xây dựng cơ sở vật chất dự kiến: 114,823 tỷ đồng, trong đó: ngân sách tỉnh hỗ trợ: 54,983 tỷ đồng, ngân sách huyện: 59,840 tỷ đồng.

- Nguồn vốn sự nghiệp đào tạo dự kiến: 16,905 tỷ đồng, trong đó: thực hiện các hoạt động dạy nghề lao động nông thôn là: 10,905 tỷ đồng; đào tạo cao cấp và trung cấp lý luận chính trị, đào tạo nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ cho các đối tượng theo quy định, hỗ trợ đào tạo khác: 6 tỷ đồng.

2. Các giải pháp thực hiện:

a) Nhóm giải pháp nâng cao nhận thức của các cơ quan, đơn vị, địa phương và toàn xã hội về phát triển nhân lực:

- Tiếp tục phổ biến, tuyên truyền về nội dung Chương trình phát triển nhân lực đã được phê duyệt đến các cấp, các ngành và toàn xã hội, qua đó, nâng cao nhận thức, vai trò quan trọng của nguồn nhân lực chất lượng cao trong điều kiện kinh tế hội nhập ngày càng sâu rộng.

- Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của các tổ chức trong hệ thống chính trị, trước hết là cấp ủy đảng, chính quyền ở cấp cơ sở. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức người dân tộc nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để phát triển bền vững. Thực hiện tốt Chỉ thị 09/CT-UBND ngày 28/7/2015 của UBND tỉnh Khánh Hòa về việc đưa tỷ lệ 30% cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số vào trong các cơ quan, đơn vị, UBND các xã, thị trấn trên địa bàn huyện. Coi đây là quy định bắt buộc đặt ra cho các cấp ủy đảng, cơ quan, đơn vị, địa phương trên địa bàn huyện.

- Tích cực chủ động phát triển đội ngũ giáo viên, báo cáo viên cả về chất lượng và số lượng. Đổi mới và đa dạng hóa các nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số. Kết hợp đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, chuyên môn nghiệp vụ, an ninh quốc phòng, công tác vận động quần chúng, dân tộc, tôn giáo... Kết hợp đào tạo chính quy, tại chức, bồi dưỡng ngắn ngày, tập huấn, tham quan nhằm nâng cao kiến thức, mở rộng tầm nhìn, năng lực tư duy và kiến thức thực tiễn. Chú trọng công tác luân chuyển cán bộ cũng là hình thức để cán bộ, công chức học hỏi nhân dân, đồng nghiệp và tích hợp kiến thức thực tiễn một cách toàn diện.

- Tăng cường công tác truyền thông, giáo dục định hướng nghề nghiệp giúp cho người dân thay đổi nhận thức, quan niệm đối với vấn đề học nghề, về nghề nghiệp tương lai của con em mình. Thực tốt phân luồng từ cấp trung học cơ sở và định hướng nghề nghiệp cho học sinh. Khuyến khích việc học, học tập suốt đời, ý thức nâng cao trình độ học vấn mỗi cá nhân, xây dựng xã hội học tập.

b) Đổi mới quản lý nhà nước về nhân lực:

- Tăng cường công tác phối hợp đồng bộ, chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị và chính quyền địa phương trong việc xây dựng, thực hiện có hiệu quả chương trình nhằm phân bổ một cách có hợp lý, hiệu quả nguồn lao động của huyện phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của huyện. Nâng cao năng lực dự báo nguồn nhân lực, chú trọng đến việc đảm bảo liên kết chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng nhân lực có tay nghề. Hằng năm, tổ chức gặp gỡ, trao đổi giữa các đơn vị sử dụng lao động và cơ sở đào tạo, cơ quan quản lý nhà nước để nắm bắt kịp thời nhu cầu sử dụng lao động trên thị trường, trên cơ sở đó xây dựng chương trình đào tạo nhân lực phù hợp với thực tiễn.

- Thực hiện tốt cơ chế phân cấp quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn huyện. Thường xuyên rà soát, điều chỉnh, bổ sung quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức của các cơ quan, đơn vị và địa phương trên địa bàn huyện. Hàng năm, xây kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức phải bám sát thực tế từng năm và phải thực hiện theo quy hoạch. Đồng thời, tăng cường kiểm tra, giám sát công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức tại các cơ quan, đơn vị và địa phương.

c) Giải pháp về đào tạo và bồi dưỡng nhân lực:

- Khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức tự học nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ để tạo tiền đề nâng cao năng lực, chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Thực hiện liên kết đào tạo với các cơ sở đào tạo hoặc đặt hàng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu phát triển nhân lực chất lượng cao ở những ngành nghề mà huyện có nhu cầu.

- Xây dựng và triển khai có hiệu quả việc đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; việc bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức sau đào tạo một cách hợp lý tạo động lực để cán bộ, công chức, viên chức chủ động, tích cực tự bồi dưỡng và tham gia đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ, năng lực làm việc. Đổi mới, nâng cao chất lượng tuyển dụng công chức, viên chức thông qua việc phân cấp, phân quyền, cải tiến quy trình, thủ tục tuyển dụng theo hướng

công khai, dân chủ và phải bảo đảm tuyển dụng theo vị trí việc làm và tuyển chọn được công chức, viên chức có đủ tiêu chuẩn đáp ứng yêu cầu công việc.

- Xác định ngành nghề cần đào tạo, nhất là đào tạo nghề cho lao động nông thôn, trong đó cần tập trung vào các lớp đào tạo ngắn hạn như: thủ công, mỹ nghệ, mây tre lá, du lịch, phục vụ nhà hàng, trồng trọt, chăn nuôi... qua đó, khuyến khích và tạo động lực cho đối tượng người dân tộc thiểu số tham gia học nghề. Khuyến khích các tổ chức tín dụng tạo điều kiện thuận lợi để hỗ trợ các hộ gia đình vay vốn đầu tư phát triển chăn nuôi, trồng trọt tại địa phương.

- Các cơ sở đào tạo cần xây dựng chương trình, đề án phối hợp chặt chẽ và liên kết với các cơ quan, đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp sử dụng nguồn lực đào tạo nghề sau khi hoàn thành khóa học, thu thập số liệu lao động có việc sau khi ra trường. Bình quân mỗi năm giải quyết việc làm cho khoảng 800 lao động.

d) Giải pháp huy động nguồn lực đào tạo nhân lực:

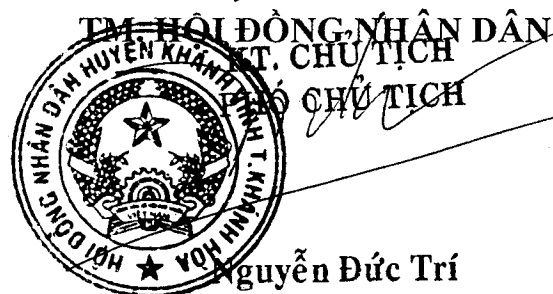
- Huy động tối đa nguồn lực xã hội hoá của các tổ chức và cá nhân. Đổi mới cách phân bổ nguồn lực thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo hướng tăng cường vai trò của cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan sử dụng cán bộ, công chức, viên chức. Tạo động lực mạnh mẽ cho các cơ sở đào tạo đổi mới nội dung, phương pháp, nâng cao chất lượng đào tạo.

- Tăng cường nguồn lực đầu tư của trung ương, tỉnh và địa phương cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Kết hợp và sử dụng có hiệu quả nguồn kinh phí từ các chương trình, đề án, dự án liên quan như: Đề án “Tiếp tục củng cố, kiện toàn chính quyền cơ sở vùng Tây Nguyên giai đoạn 2014 - 2020” theo Quyết định số 124/QĐ-TTg ngày 16/01/2014 của Thủ tướng Chính phủ; Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2011 của Thủ tướng Chính phủ...

e) Giải pháp xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đào tạo nhân lực có tay nghề:

- Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy, tạo điều kiện thuận lợi cho việc đổi mới chương trình, phương pháp giảng dạy. Chuẩn bị đủ các điều kiện, yêu cầu về cơ sở vật chất và đội ngũ giáo viên để nâng cấp các trường mầm non, tiểu học, trung học cơ sở lên trường chuẩn quốc gia theo lộ trình từ nay đến năm 2020.

- Phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên, báo cáo viên đủ về số lượng, chuẩn về chất lượng, hợp lý về cơ cấu đáp ứng nhu cầu đào tạo, tăng quy mô, nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cho các ngành. Đẩy mạnh đào tạo đại học, sau đại học cũng như nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ và phương pháp giảng dạy đảm bảo năng lực giảng dạy, tự nghiên cứu, trao đổi chuyên môn với các chuyên gia trong nước, chuyên gia nước ngoài. Đồng thời, cần chú trọng các giải pháp thu hút, khuyến khích nhân tài về làm việc tại huyện. / .mc



Nguyễn Đức Trí