

Số 266 -BC/TU

BÁO CÁO

Tổng kết 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 2030”

Phần thứ nhất

**ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH TRIỂN KHAI VÀ KẾT QUẢ
THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT**

I. CÔNG TÁC LÃNH ĐẠO, CHỈ ĐẠO, TRIỂN KHAI NGHỊ QUYẾT

1. Công tác tổ chức phổ biến, quán triệt

Sau khi Tỉnh ủy ban hành Nghị quyết số 09-NQ/TU, ngày 18/4/2017 về đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh giai đoạn 2017-2020 và định hướng đến năm 2025 (*gọi tắt là Nghị quyết số 09-NQ/TU*); các cấp ủy, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và tổ chức chính trị - xã hội đã tuyên truyền, quán triệt và xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết. Qua công tác phổ biến, quán triệt Nghị quyết số 09-NQ/TU, các văn bản của Trung ương đã góp phần tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy, công tác quản lý, điều hành của chính quyền, sự phối hợp tích cực của các ban, ngành, tổ chức chính trị - xã hội, sự giám sát chặt chẽ của nhân dân; nâng cao được nhận thức của cán bộ, công chức, viên chức, đảng viên và nhân dân về vai trò, tầm quan trọng của công tác đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là một trong những yếu tố có tính chất quyết định, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh, xây dựng hệ thống chính trị, đưa địa phương tiếp tục phát triển nhanh, toàn diện và bền vững.

2. Cụ thể hóa các nội dung của Nghị quyết

Thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU và các văn bản của Trung ương về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức (*sau đây viết tắt là CBCCVC*); Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC, người lao động tỉnh giai đoạn 2017 - 2020 và hàng năm, định hướng đến năm 2025, các văn bản điều hành, quy định chế độ chính sách để triển khai thực hiện. Nhìn chung, hệ thống văn bản được triển khai tương đối đầy đủ, sát với thực tế, đáp ứng được nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực của tỉnh.

Hàng năm, Ban Thường vụ Tỉnh ủy và Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo Trường Chính trị, các sở, ban, ngành và ủy ban nhân dân các huyện, thành phố bám sát kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng của tỉnh để xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho CBCCVC.

Các sở, ban, ngành và Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố đã chủ động triển khai thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU; trên cơ sở kết quả triển khai thực hiện, Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo các sở, ban, ngành, địa phương, đơn vị báo cáo định kỳ năm công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với CBCCVC và xây dựng kế hoạch

đào tạo, bồi dưỡng năm tiếp theo; đồng thời, giao Sở Nội vụ tổng hợp, báo cáo các cấp có thẩm quyền theo quy định. Đội ngũ CBCCVC được đào tạo, bồi dưỡng cơ bản đảm bảo chất lượng, cơ cấu nguồn nhân lực được điều chỉnh để phù hợp với từng ngành, từng địa phương và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội.

II. KẾT QUẢ THỰC HIỆN

1. Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, CBCCVC theo hướng chuyên nghiệp hóa, gắn với chính sách thực hiện tinh giản biên chế của Trung ương

1.1. Về đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC

Thực hiện Nghị quyết của Tỉnh ủy và các kế hoạch của Ủy ban nhân dân tỉnh về đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC; các sở, ban, ngành và Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố đã cụ thể hóa thành kế hoạch thực hiện tại cơ quan, đơn vị và tập trung triển khai đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ CBCCVC, với kết quả cụ thể như sau: Tổng số CBCCVC được đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn 2017-2020 là 45.019 lượt người; trong đó, có 2.599 CBCCVC là người dân tộc thiểu số (chiếm 5,77%); 23.176 CBCCVC là nữ (chiếm 51,48%), trong đó:

a) Về chuyên môn: Trình độ tiến sĩ 29 học viên (chiếm 1,15%); trình độ thạc sĩ 558 học viên (chiếm 22,21%); trình độ đại học 1.578 học viên (chiếm 62,82%); trình độ cao đẳng 319 học viên (chiếm 12,7%); trung cấp chuyên nghiệp 28 học viên (chiếm 1,11%).

b) Về lý luận chính trị: 76 lớp/6.455 học viên tham dự¹.

c) Về quản lý nhà nước: Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố đã phối hợp với Học viện Hành chính Quốc gia, Trường Đại học Nội vụ cơ sở tại thành phố Hồ Chí Minh, Trường Chính trị tổ chức bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước với 48 lớp/3.926 học viên².

d) Đào tạo ngoại ngữ: 655 học viên; đào tạo tin học: 676 học viên các cấp.

đ) Về bồi dưỡng: Cho phép các cơ quan, địa phương, đơn vị phối hợp với các trường, các học viện và các cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh có đủ điều kiện, năng lực đào tạo, bồi dưỡng, cụ thể:

- Bồi dưỡng 1.127 CBCC lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp huyện, cấp phòng³ tham gia bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo quản lý trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý.

- Bồi dưỡng 304 viên chức là người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập⁴ tham gia bồi dưỡng chức vụ quản lý trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý.

¹⁾ Phối hợp với Học viện Chính trị khu vực II, Học viện Chính trị Quốc gia HCM mở 05 lớp đào tạo cao cấp lý luận chính trị cho 345 học viên (chiếm tỷ lệ 5,34%); giao Trường Chính trị mở 71 lớp trung cấp lý luận chính trị - hành chính cho 4.746 học viên (chiếm tỷ lệ 73,52%); mở các lớp sơ cấp và bồi dưỡng lý luận chính trị cho 1.364 học viên (chiếm tỷ lệ 21,13%).

²⁾ Cụ thể: Mở 01 lớp/47 học viên và cử 02 công chức tham dự lớp bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý nhà nước ngạch chuyên viên cao cấp tại Học viện Chính trị khu vực II (chiếm tỷ lệ 1,25%); mở 14 lớp/946 học viên bồi dưỡng ngạch chuyên viên chính (chiếm tỷ lệ 24,1%); 33 lớp/2931 học viên bồi dưỡng ngạch chuyên viên (chiếm tỷ lệ 74,66%).

³⁾ Gồm: 400 CBCC quản lý cấp phòng (chiếm tỷ lệ 35,49%); 383 CBCC quản lý cấp sở, cấp huyện (chiếm tỷ lệ 33,98%); 344 CBCC quản lý cấp xã (chiếm tỷ lệ 30,52%).

- Tổ chức nhiều lớp bồi dưỡng chức danh nghề nghiệp cho 9.879 viên chức các đơn vị sự nghiệp công lập cấp tỉnh, huyện⁵.

- Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành, vị trí việc làm cho 15.735 học viên các cấp.

- Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng, an ninh cho 2.217 học viên các cấp.

Ngoài ra, các cơ quan, đơn vị cũng có cơ chế phù hợp khuyến khích, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức tự học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ mọi mặt, đáp ứng ngày càng tốt hơn công việc được giao.

1.2. Gắn công tác quy hoạch, bổ nhiệm với đào tạo, bồi dưỡng

Căn cứ Hướng dẫn số 15-HĐ/BTCTW, ngày 05/11/2012 của Ban Tổ chức Trung ương về công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; Ban Thường vụ Tỉnh ủy cụ thể hóa thành Kế hoạch số 28-KH/TU, ngày 21/4/2017 thực hiện công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp nhiệm kỳ 2020 - 2025 và những năm tiếp theo; trong đó, yêu cầu gắn xây dựng quy hoạch với công tác đào tạo bồi dưỡng cán bộ trong quy hoạch. Việc phê duyệt quy hoạch và rà soát bổ sung quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp của tỉnh nhiệm kỳ 2020 - 2025 cơ bản đảm bảo số lượng, thành phần, cơ cấu.

Trên cơ sở các quy định về công tác quy hoạch cán bộ, các cấp, các ngành của tỉnh đã triển khai xây dựng, phê duyệt quy hoạch, rà soát quy hoạch quản lý các cấp của tỉnh được thực hiện theo đúng thẩm quyền, đúng quy trình, thủ tục, đảm bảo tiêu chuẩn của từng chức danh.

Trên cơ sở quy hoạch cán bộ, cấp ủy các cấp chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bố trí, sắp xếp, điều động, luân chuyển cán bộ; trong đó luôn chú trọng tiêu chuẩn chức danh, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị gắn với sự tín nhiệm của cán bộ, đảng viên và nhân dân; lấy ý kiến đóng góp xây dựng của tổ chức chính trị - xã hội, xã hội nghề nghiệp nơi công tác và nơi cư trú trước khi trình cấp có thẩm quyền cho ý kiến đề bạt, bổ nhiệm và chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý.

Trong nhiệm kỳ vừa qua, Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã bổ nhiệm, điều động, bổ sung cấp ủy, hiệp y công tác cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý 293 lượt, cụ thể: Điều động và bổ nhiệm, bổ nhiệm lại 122 đồng chí; hiệp y với các cơ quan Trung ương bổ nhiệm, bổ nhiệm lại 39 đồng chí; bổ sung cấp ủy 132 đồng chí. Ngoài ra, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Đề án số 01-ĐA/TU, ngày 14/9/2017 về thí điểm đổi mới cách tuyển chọn lãnh đạo, quản lý cấp sở, cấp phòng; Ủy ban nhân dân tỉnh và các sở, ban, ngành đã triển khai thực hiện tuyển chọn được 04 chức danh lãnh đạo quản lý cấp sở và 01 lãnh đạo cấp phòng⁶.

1.3. Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ nữ

Thực hiện Quyết định số 2351/QĐ-TTg về việc ban hành Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Kế

⁴) Gồm: 47 viên chức quản lý cấp phòng (chiếm tỷ lệ 15,46%); 257 viên chức quản lý đơn vị sự nghiệp công lập (chiếm tỷ lệ 84,54%).

⁵) Gồm: 53 viên chức Hạng I (chiếm tỷ lệ 0,54%); 7683 viên chức Hạng II (chiếm tỷ lệ 77,77%); 2.006 viên chức Hạng III (chiếm tỷ lệ 20,31%); 137 viên chức Hạng IV (chiếm tỷ lệ 1,39%).

⁶) Gồm các Phó giám đốc Sở: Y tế, Tài nguyên và Môi trường, Tư pháp, Phó Trưởng ban Ban quản lý các Khu công nghiệp và 01 Giám đốc Bệnh viện Đa khoa tỉnh.

hoạch số 1338/KH-UBND, ngày 22/3/2011 về thực hiện chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011 - 2020 trên địa bàn tỉnh; theo đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch cán bộ nữ được quan tâm nên tỷ lệ CBCCVC nữ được cử đi đào, bồi dưỡng, quy hoạch cũng như tham gia cấp ủy, Hội đồng nhân dân các cấp ngày càng tăng, cụ thể:

a) Về đào tạo, bồi dưỡng: Từ năm 2017 đến 2020 đã cử 23.176 CBCCVC nữ/45.019 lượt CBCCVC đi đào tạo, bồi dưỡng, chiếm tỷ lệ 51,48%.

b) Về bố trí CBCCVC nữ: Tổng số CBCCVC nữ hiện nay là 9.330/29.294 người, chiếm 31,84%; trong đó: CBCC cấp tỉnh 325/1.106 người, chiếm 26,9%; CBCC cấp huyện 471/1.313 người, chiếm tỷ lệ 35,9%; viên chức 17.272/23.933 người, chiếm tỷ lệ 72,2%; công chức cấp xã 942/2979 người, chiếm 31,6%.

- Tỷ lệ nữ tham gia cấp ủy (cấp cơ sở): Ủy viên Ban chấp hành có 390/1.800 người, chiếm 20,8% (nhiệm kỳ trước là 16,8%); cấp huyện: Ủy viên Ban chấp hành có 84/557 người, chiếm 14,1% (nhiệm kỳ trước 12,9%); Cấp tỉnh: Ủy viên Ban chấp hành có 10/54 người, chiếm 18,5% (nhiệm kỳ trước 10,9%). Trung bình các cấp 17,8% (nhiệm kỳ trước 13,5%).

- Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý nữ giai đoạn 2016 - 2021: Số cán bộ quy hoạch chức danh giám đốc sở, ngành và tương đương là 39 người; trong đó, nữ 10 người, chiếm 25,64%. Số cán bộ quy hoạch chức danh phó giám đốc sở, ngành và tương đương là 93 người; trong đó, nữ là 20 người, chiếm 21,50%. Quy hoạch trưởng, phó phòng và tương đương của các sở, ngành giai đoạn 2020 - 2025, số cán bộ nữ được quy hoạch là 175/545 người, chiếm 32,11%.

- Cán bộ nữ giữ các chức danh chủ chốt trong cơ quan đảng, tổ chức chính trị - xã hội, sở, ban, ngành do Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý tính đến thời điểm hiện nay có 36 đồng chí; trong đó: Cán bộ nữ tham gia Ban Thường vụ Tỉnh ủy 02 người; cán bộ nữ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh 06 người; cán bộ nữ tham gia Ban Chấp hành Đảng bộ huyện, thành phố 03 người; cán bộ nữ lãnh đạo thuộc khối Đảng 06 người, cán bộ nữ lãnh đạo thuộc khối Mặt trận, tổ chức chính trị - xã hội 09 người; cán bộ nữ lãnh đạo thuộc các sở, ngành và tương đương 10 người.

- Về số lượng cán bộ nữ đảm nhiệm các chức vụ lãnh đạo chính quyền: Lãnh đạo chính quyền cấp tỉnh 67 người; trong đó, có 10 nữ, chiếm 14,9%. Lãnh đạo chính quyền cấp huyện 406 người; trong đó, có 72 nữ, chiếm 67,9%. Lãnh đạo chính quyền cấp xã là 645 người; trong đó, có 92 nữ, chiếm 14,3%.

Đội ngũ cán bộ nữ của tỉnh trong những năm gần đây trưởng thành cả về số lượng và chất lượng; tỷ lệ cán bộ nữ tham gia vị trí quản lý, lãnh đạo ở các cấp có nhiều chuyển biến tích cực; số lượng cán bộ nữ đưa vào quy hoạch ngày càng tăng, phần lớn cán bộ nữ quy hoạch đều được đào tạo chuẩn về chuyên môn, lý luận chính trị, có phẩm chất đạo đức, năng lực công tác.

1.4. Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng cán bộ người đồng bào dân tộc thiểu số

Triển khai thực hiện Quyết định số 402/QĐ-TTg, ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ CBCCVC người dân tộc thiểu số trong thời kỳ đổi mới, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Kế hoạch số 5106/KH-UBND, ngày 29/8/2016 về triển khai thực hiện Đề án phát triển đội ngũ

CBCCVC người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới giai đoạn 2016 - 2020 và những năm tiếp theo. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch cán bộ là người dân tộc thiểu số được quan tâm nên tỷ lệ CBCCVC là người dân tộc thiểu số ngày càng tăng, cụ thể:

a) Về tuyển dụng: Kết quả tuyển dụng CBCCVC người dân tộc thiểu số giai đoạn 2017 - 2020 là 1.304 người; trong đó, công chức hành chính 41 người, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp 1.080 người, cán bộ, công chức cấp xã 183 người.

b) Về đào tạo, bồi dưỡng: Giai đoạn 2017 - 2020, đã cử CBCCVC người dân tộc thiểu số đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học, cụ thể: Lý luận chính trị cao cấp 32 người; lý luận chính trị trung cấp 571 người; quản lý nhà nước chương trình chuyên viên chính và tương đương 58 người; chương trình chuyên viên và tương đương 476 người; tin học 944 người; ngoại ngữ 752 người; bồi dưỡng tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ khác 2.154 người; đào tạo trình độ chuyên môn trên đại học 14 người; đào tạo trình độ từ trung cấp đến đại học 992 người.

c) Về bố trí, quy hoạch: Đến nay, tổng số CBCCVC người dân tộc thiểu số trong biên chế từ cấp tỉnh đến cấp xã 3.658 người, chiếm 11,63%; trong đó: Công chức cấp tỉnh, huyện: 110 người, chiếm 4,76%; viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập 3.016, chiếm 10,65%; cán bộ, công chức cấp xã 532 người, chiếm 18,30%. Cán bộ là người dân tộc thiểu số được các sở, ban, ngành quy hoạch giai đoạn 2015 - 2020 đối với chức danh Giám đốc, Phó giám đốc là 16 người, chiếm 6,9%; đối với chức danh Trưởng, phó phòng trực thuộc các sở, ban, ngành là 21 người, chiếm 4,6%.

Trong những năm qua, được sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp, các ngành, chính quyền, đoàn thể đã tạo điều kiện trong việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng đội ngũ CBCCVC là người dân tộc thiểu số, đã góp phần nâng cao được số lượng, chất lượng về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ CBCCVC là người dân tộc thiểu số và tạo nguồn nhân lực có chất lượng tại chỗ, nhằm phát triển kinh tế xã hội, quốc phòng, an ninh.

1.5. Nâng cao chất lượng thi tuyển công chức, sắp xếp, bố trí việc làm phù hợp đề án tinh giản biên chế theo tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW, ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị

Trong những năm qua, từ khi Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức được ban hành và có hiệu lực, Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành các Quyết định phân cấp tuyển dụng, sử dụng và quản lý CBCCVC và chỉ đạo Sở Nội vụ triển khai, hướng dẫn việc thực hiện tuyển dụng CCVC đối với các cơ quan, đơn vị trên địa bàn tỉnh. Các cơ quan, địa phương, đơn vị đã căn cứ vào chỉ tiêu biên chế, số lượng người làm việc được giao (*sau khi cân đối để đảm bảo tỷ lệ tinh giản biên chế đến năm 2021 theo tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW, ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị*) và căn cứ đề án vị trí việc làm để tuyển dụng công chức, viên chức theo đúng vị trí việc làm đã được phê duyệt với kết quả tuyển dụng từ năm 2017 đến nay như sau:

a) Đối với thi tuyển, xét tuyển công chức: Từ năm 2017 đến nay, tỉnh Lâm Đồng đã tổ chức 01 kỳ thi tuyển dụng công chức trên máy tính, đây là lần thứ 2 tỉnh tổ chức thi công chức trên máy tính; việc tổ chức thi tuyển trên máy tính đảm

bảo khách quan, công bằng và được dư luận đánh giá cao; kết quả năm 2018, tỉnh Lâm Đồng đã tuyển dụng được 205 công chức cho các sở, ban, ngành và Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố. Hiện nay, tỉnh Lâm Đồng đang tiếp tục triển khai thi tuyển công chức theo Kế hoạch số 3069/KH-UBND, ngày 17/5/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc thi tuyển công chức khởi hành chính nhà nước và Kế hoạch số 3114/KH-UBND, ngày 18/5/2021 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc xét tuyển công chức khởi hành chính nhà nước tỉnh Lâm Đồng năm 2021.

b) Đối với tuyển dụng công chức không qua thi tuyển: Tỉnh Lâm Đồng đã triển khai và thành lập Hội đồng kiểm tra, sát hạch để tổ chức thực hiện tuyển dụng công chức không qua thi theo đúng quy định của Nghị định số 24/2010/NĐ-CP, ngày 15/3/2010 của Chính phủ về tuyển dụng sử dụng và quản lý công chức và Nghị định số 161/2018/NĐ-CP, ngày 15/01/2019 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập; kết quả từ năm 2017 đến 2020 tỉnh đã tuyển dụng được 106 công chức.

c) Đối với việc tuyển dụng viên chức: Tỉnh đã thực hiện phân cấp việc tuyển dụng viên chức cho các sở, ban, ngành, Ủy ban nhân dân cấp huyện; các cơ quan, đơn vị đã thực hiện việc tuyển dụng đúng theo quy định của Luật viên chức; Nghị định số 29/2012/NĐ-CP, ngày 12/04/2012 của Chính phủ quy định về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức và Nghị định số 161/2018/NĐ-CP, ngày 15/01/2019 của Chính phủ; kết quả từ năm 2017 đến năm 2020, các sở, ban, ngành và Ủy ban nhân dân cấp huyện đã tuyển dụng được 4.745 viên chức.

1.6. Tăng cường công tác đào tạo đội ngũ cán bộ, viên chức ngành y tế

Xác định đào tạo là giải pháp cơ bản để phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, viên chức ngành y tế, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ tại chỗ; xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức 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. Trong những năm qua, tỉnh đã tập trung triển khai thực hiện đồng bộ các hình thức đào tạo phát triển nhân lực y, dược của tỉnh, như: Cử công chức, viên chức đi đào tạo trình độ đại học, sau đại học tại các cơ sở đào tạo trong nước, đào tạo theo hình thức liên kết mở lớp tại địa phương, đào tạo theo chỉ tiêu, địa chỉ sử dụng,...

Trong giai đoạn 2017 - 2020, ngành y tế của tỉnh đã cử 386 lượt công chức, viên chức đi học; trong đó, trình độ sau đại học 110 người, trình độ đại học 126 người, trình độ trung cấp 150 người; đào tạo theo địa chỉ sử dụng 42 người; trong đó, đào tạo bác sĩ 40 người, đào tạo dược sĩ 02 người; bố trí sử dụng sinh viên mới tốt nghiệp cho 29 bác sĩ và 22 dược sĩ. Tính đến ngày 31/12/2020, số bác sĩ/10.000 dân đạt 8,03 (tăng 0,91 so với năm 2017), số dược sĩ đại học/10.000 dân đạt 1,2 (tăng 0,51 so với năm 2017), tỷ lệ bác sĩ biên chế tại Trạm Y tế đạt 95,7% (tăng 14,1% so với năm 2017), 100% xã có hộ sinh hoặc hộ sinh sản nhi, 100% thôn, bản có nhân viên y tế. Chất lượng đội ngũ cán bộ y tế có những chuyển biến tích cực, trình độ chuyên môn đại học, sau đại học ngày càng tăng, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu khám chữa bệnh, chăm sóc, nâng cao sức khỏe của nhân dân.

2. 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

Trong giai đoạn 2017 - 2020, trên cơ sở các quy định của pháp luật và điều kiện thực tế của địa phương, tỉnh đã ban hành một số văn bản về công tác đào tạo, bồi dưỡng như:

- Nghị quyết số 106/2018/NQ-HĐND, ngày 13/12/2018 của HĐND tỉnh về quy định mức chi đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC ở trong nước thuộc tỉnh.

- Quyết định số 455/QĐ-UBND, ngày 14/3/2019 của Ủy ban nhân dân tỉnh quy định nguồn kinh phí đào tạo bồi dưỡng CBCCVC ở trong nước thuộc tỉnh.

Thực hiện Nghị định số 140/2017/NĐ-CP, ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Kế hoạch số 3114/KH-UBND, ngày 31/5/2021 về xét tuyển công chức khối hành chính nhà nước năm 2021 đối với người được cử đi học theo chế độ cử tuyển, người tốt nghiệp đại học loại giỏi, xuất sắc.

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

Thực hiện Nghị quyết của Tỉnh ủy gắn với thực hiện Quyết định số 2653/QĐ-BGDĐT, ngày 25/7/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Kế hoạch hành động của ngành giáo dục triển khai chương trình hành động của Chính phủ về thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế; ngành giáo dục và đào tạo đã tập trung chỉ đạo triển khai công tác đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục.

Đến nay, đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên mầm non đạt trên chuẩn 69,83%, đạt chuẩn 23,64%, chưa đạt chuẩn 6,53%; đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên tiểu học đạt trên chuẩn 0,3%, đạt chuẩn 70,2%, chưa đạt chuẩn 29,5%; đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên trung học cơ sở đạt trên chuẩn 1,3%, đạt chuẩn 79,8%, chưa đạt chuẩn 18,9%; đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên trung học phổ thông có trình độ chuyên môn tiến sĩ đạt 0,2%, thạc sĩ đạt 14%, đại học đạt 85,8%.

Nhìn chung, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên được quan tâm thực hiện, nhưng vẫn còn tỷ lệ cao chưa đạt chuẩn so với quy định hiện hành. Để triển khai thực hiện Luật Giáo dục ngày 14/6/2019 và Nghị định số 71/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định lộ trình thực hiện nâng chuẩn được đào tạo của giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở; Quyết định số 404/QĐ-TTg, ngày 27/3/2015 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông...; tiếp tục thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 09-NQ/TU của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quyết định số 1750/QĐ-UBND, ngày 08/7/2021 về ban hành Đề án phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu triển khai thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030.

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

Trong thời gian qua, các chương trình hợp tác, liên kết trong đào tạo phát

triển nguồn nhân lực được đẩy mạnh như tuyển chọn cán bộ công chức, viên chức thuộc các ngành: Hành chính, y tế, giáo dục, khoa học - kỹ thuật, công nghệ cao, nông nghiệp, công nghiệp, tài chính đi đào tạo sau đại học trong nước và nước ngoài; ký kết nhiều chương trình hợp tác với một số trường đại học trong nghiên cứu khoa học và đào tạo nguồn nhân lực như các trường: Đại học Quốc gia và Đại học Nông lâm thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Lâm nghiệp; phối hợp với các trường: Đại học kinh tế thuộc Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Sư phạm Hà Nội... tổ chức các lớp đào tạo sau đại học tại tỉnh Lâm Đồng đối với các chuyên ngành: Quản trị kinh doanh, môi trường, trồng trọt, lâm nghiệp, thú y, quản lý đất đai, kinh tế, tài chính - ngân hàng, luật, quản lý giáo dục...

5. Kết quả thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu

5.1. Đối với CBCC cấp tỉnh, cấp huyện

- CBCC đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định về trình độ lý luận chính trị: Đạt 99,66 (chưa đạt so với mục tiêu 100%, còn thiếu 0,34%); CBCC lãnh đạo, quản lý cấp phòng được bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo quản lý trước khi bổ nhiệm: Đạt 99,06% (chưa đạt so với mục tiêu 100%, còn thiếu 0,94% so với mục tiêu); CBCC đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch: Đạt 100% (đạt so với mục tiêu 100%).

- CBCC được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành, vị trí việc làm: Đạt 82,72% (vượt 2,72% so với mục tiêu 80%).

- Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh: Đạt 62,47% (chưa đạt so với mục tiêu 70%, còn thiếu 7,53%).

- Công chức hành chính cấp tỉnh, huyện có trình độ sau đại học phù hợp với vị trí việc làm: Đạt 18,10% (vượt 8,1% so với mục tiêu 10%).

(Chi tiết theo biểu tổng hợp kèm theo)

5.2. Đối với CBCC cấp xã và những người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã

- Cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên: Đạt 95,33%⁽⁷⁾ (chưa đạt so với mục tiêu 100%, còn thiếu 4,67%); cán bộ, công chức cấp xã có trình độ Đại học: Đạt 59,32%⁽⁸⁾ (vượt 9,32% so với mục tiêu 50%); công chức cấp xã có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm: Đạt 100% (vượt 10% so với mục tiêu 90%).

- CBCC cấp xã được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp, đạo đức công vụ: Đạt 60,03% (vượt 0,03% so với mục tiêu 60%).

- Bình quân 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: Đạt 19% (chưa đạt so với mục tiêu 70%, còn thiếu 51%).

- Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã được bồi dưỡng, cập nhật và

⁷⁾ Trong đó: Cán bộ cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên: đạt 90,99% (chưa đạt 9,01% so với mục tiêu là 100%); công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên: đạt 100% (đạt so với mục tiêu 100%).

⁸⁾ Trong đó: Cán bộ cấp xã có trình độ đại học: đạt; 54,15% (vượt 4,15% so với mục tiêu 50%); công chức cấp xã có trình độ đại học đạt; 64,86%/(vượt 14,15% so với mục tiêu 50%).

nâng cao kỹ năng, phương pháp hoạt động ít nhất 01 lần trong thời gian 02 năm (50%/năm): Có 3.391 lượt người tham dự/1.827 người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, đạt 185,60% (chưa đạt so với mục tiêu 200%: 4 năm x 50%/năm).

- Người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố được bồi dưỡng, cập nhật về lý luận chính trị, công tác Đảng, Đoàn, công tác Mặt trận 01 lần trong thời gian 02 năm (50%/năm): Có 16.384 lượt người tham dự/8.582 người hoạt động không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố, đạt 190,91% (chưa đạt so với mục tiêu 200%: 4 năm x 50%/năm).

5.3. Đối với viên chức cấp tỉnh, cấp huyện

- Viên chức được bồi dưỡng theo chức danh nghề nghiệp: Đạt 97,21% (vượt 37,21% so với mục tiêu 60%); viên chức quy hoạch chức vụ quản lý được bồi dưỡng năng lực, kỹ năng quản lý trước khi bổ nhiệm: Đạt 70,08% (vượt 0,08% so với mục tiêu 70%).

- Viên chức được bồi dưỡng về đạo đức nghề nghiệp, cập nhật nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp chuyên ngành: Đạt 85,34% (vượt 25,34% so với mục tiêu 60%).

- Trạm y tế xã, phường, thị trấn có bác sĩ biên chế tại trạm: Đạt 95,7% (vượt 5,7% so với mục tiêu là 90%); viên chức tốt nghiệp trong ngành Y, được đào tạo sau đại học: Đạt 9,64% (chưa đạt 5,36% so với mục tiêu là 15%); có 07 - 08 bác sĩ/vận dân: Đạt 8,03 (vượt 0,03% so với mục tiêu); có 1,2 được sĩ đại học/vận dân: Đạt 1,2 (đạt so với mục tiêu).

- Giáo viên mầm non trình độ cao đẳng trở lên: Đạt 93,47% (vượt 13,47% so với mục tiêu 80%); giáo viên tiểu học trình độ cao đẳng trở lên: Đạt 95,31% (vượt 0,31% so với mục tiêu 95%); giáo viên trung học cơ sở trình độ đại học trở lên: Đạt 81,13% (vượt 8,63% so với mục tiêu 72,5%); giáo viên trung học phổ thông trình độ thạc sĩ trở lên: Đạt 14,17% (chưa đạt 0,83% so với mục tiêu 15%); giảng viên Trường Cao đẳng có trình độ thạc sĩ trở lên: Đạt 57,47% (vượt 7,47% so với mục tiêu 50%).

5.4. Đối với đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp: Đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016 - 2021 được bồi dưỡng kiến thức pháp luật, kỹ năng và phương pháp hoạt động ít nhất 01 lần trong nhiệm kỳ: Đạt 100% (đạt so với mục tiêu 100%).

5.5. Đối với người lao động

- Tỷ lệ lao động trong các ngành, lĩnh vực đã qua đào tạo, đạt 70% (đạt so với mục tiêu 70%); trong đó, tỷ lệ lao động trình độ sơ cấp và dưới 03 tháng: Đạt 20% (chưa đạt 35% so với mục tiêu 55%)

- Lao động được đào tạo nghề có việc làm mới: Đạt 99,8% (vượt 19,8% so với mục tiêu 80%); tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi dưới 2%: Đạt dưới 1,2% (vượt 0,08 % so với mục tiêu); tỷ lệ thất nghiệp trong khu vực thành thị dưới 3%: Đạt dưới 1,5% (vượt 1,5% so với mục tiêu); lao động được giải quyết việc làm và ổn định việc làm bình quân hàng năm cho 35.000 lao động: Đạt 29.000 lao động (thiếu 6.000 lao động so với mục tiêu).

- Lao động trực tiếp phục vụ trong ngành du lịch được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ và ngoại ngữ: Đạt 80% (đạt so với mục tiêu 80%).

- Số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành nông, lâm nghiệp theo Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”, Chương trình mục tiêu xây dựng nông thôn mới: Đạt 60% (vượt 9% so với mục tiêu 51%).

III. ĐÁNH GIÁ CHUNG

1. Kết quả đạt được

- Lãnh đạo cấp ủy và chính quyền các cấp đã quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo, coi công tác đào tạo nguồn nhân lực là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong việc xây dựng và phát triển của ngành, địa phương; bám sát các mục tiêu, nhiệm vụ được giao trong công tác đào tạo nguồn nhân lực giai đoạn 2017 - 2020 để triển khai và xây dựng chương trình phát triển theo từng ngành, lĩnh vực, phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của mình nhằm đáp ứng các mục tiêu đề ra trong chương trình phát triển của tỉnh.

- Qua kết quả đào tạo, bồi dưỡng đã từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ, công 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, thúc đẩy tiến trình hội nhập quốc tế của địa phương. Tỷ lệ CBCCVC có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học đạt cao so với mục tiêu Nghị quyết đề ra.

- Đội ngũ cán bộ dự nguồn, lãnh đạo quản lý, nhất là cán bộ trẻ được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng đảm bảo yêu cầu, tiêu chuẩn chức danh quy định trước khi bổ trí, bổ nhiệm, đề bạt, giới thiệu ứng cử ngày càng được chú trọng, khắc phục tình trạng bổ nhiệm, luân chuyển, điều động khi chưa đạt chuẩn.

- Đội ngũ cán bộ nữ của tỉnh những năm gần đây đã trưởng thành cả về số lượng và chất lượng. Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia vị trí quản lý, lãnh đạo ở các cấp có nhiều chuyển biến tích cực; số lượng cán bộ nữ đưa vào quy hoạch ngày càng tăng. Các cấp chính quyền, Mặt trận, các tổ chức chính trị - xã hội đã tạo điều kiện trong việc tuyển dụng, bổ trí, sử dụng đội ngũ CBCCVC là người dân tộc thiểu số, đã góp phần nâng cao được số lượng, chất lượng, tạo nguồn nhân lực có chất lượng tại chỗ để phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng, an ninh ở địa phương.

- Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên các cấp được quan tâm xây dựng, phát triển, nâng chuẩn trình độ đào tạo, giỏi chuyên môn, nghiệp vụ, có đạo đức nghề nghiệp tốt, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo tinh thần Nghị quyết 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng.

- Đội ngũ cán bộ, viên chức ngành y tế có bước chuyển biến tích cực cả về số lượng và chất lượng, trình độ chuyên môn ngày càng được nâng cao, có ý thức và tâm huyết với nghề; từng bước đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của nhân dân, xây dựng đội ngũ cán bộ tại chỗ, 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.

- Một số 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.

- Công tác hợp tác trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực được quan tâm chỉ đạo, triển khai thực hiện. Nhiều chương trình hợp tác, liên kết trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực với các trường đại học có chất lượng cao, uy tín trong nước được ký kết và triển khai thực hiện.

2. Hạn chế, khó khăn, vướng mắc

- Cấp ủy, chính quyền một số cơ quan, địa phương, đơn vị chưa chỉ đạo sâu sát trong việc triển khai thực hiện, chưa phân công, kiểm tra, đôn đốc và có giải pháp tối ưu trong công tác đào tạo nguồn nhân lực nên kết quả đạt chưa cao, một số chỉ tiêu chậm hoàn thành so với yêu cầu đặt ra; một số sở, ngành được phân công nhiệm vụ đào tạo nhưng triển khai các bước để tiến hành thực hiện còn chậm.

- Chất lượng đội ngũ CBCCVC được nâng cao, từng bước được chuẩn hoá, song tính chuyên nghiệp, chấp hành kỷ luật, kỷ cương,... chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển của tỉnh. Kết quả đào tạo, phát triển đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ, kỹ thuật ở các lĩnh vực mà tỉnh có thế mạnh như: Du lịch, quy hoạch đô thị, nông nghiệp công nghệ cao, công nghệ sinh học,... còn hạn chế, thiếu cán bộ có chuyên môn sâu, chất lượng cao. Sự chênh lệch về trình độ giữa cán bộ vùng sâu, vùng xa và đô thị còn 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 Trung ương và của tỉnh như: Chương trình giảm nghèo, Chương trình xây dựng nông thôn mới còn lúng túng, hiệu quả thực hiện chưa cao.

- So với yêu cầu thực tế và nhiệm vụ của ngành thì chất lượng đội ngũ cán bộ y tế vẫn còn một số hạn chế như: Đội ngũ cán bộ y tế từng tuyến chưa đồng đều: Tuyến tỉnh thiếu cán bộ có trình độ tay nghề cao, chuyên sâu, chuyên khoa phong lao, tâm thần, pháp y; tuyến huyện thiếu cán bộ một số chuyên khoa như sản, nhi, da liễu... Một số lĩnh vực đòi hỏi trình độ chuyên môn cao còn hạn chế, khả năng làm chủ công nghệ hiện đại và ứng dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật vào việc chẩn đoán và điều trị chưa cao.

- Trình độ đào tạo đạt chuẩn trở lên của cán bộ, quản lý giáo dục, giáo viên các cấp chưa cao, năng lực chuyên môn của một số cán bộ quản lý giáo dục và giáo viên còn hạn chế, khả năng tiếp thu vận dụng các phương pháp, kỹ thuật mới để đáp ứng yêu cầu công tác còn gặp không ít khó khăn. Đội ngũ giảng dạy chậm đổi mới phương pháp, chưa đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng và đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

- Lao động có trình độ cao, lao động là thanh niên sau khi học tập ngoài tỉnh có xu hướng không trở về địa phương làm việc; ngân sách hỗ trợ đào tạo còn hạn chế, chưa đáp ứng nhu cầu học nghề của lao động nông thôn⁹⁾. Lao động việc làm và dạy nghề còn nhiều bất cập, có những ngành đào tạo dư thừa (*như luật, khoa học xã hội nhân văn, kế toán, kinh tế, quản trị kinh doanh, sư phạm, ...*). Bên cạnh đó, có những ngành, lĩnh vực không tuyển được lao động (*công nghệ thông tin, xây dựng, bác sĩ chuyên khoa, bác sĩ nội trú, dược sĩ...*) dẫn đến số lao động làm việc

⁹⁾ Ngân sách tỉnh mỗi năm hỗ trợ học nghề phi nông nghiệp 1,8 tỉ đồng. Từ 2016-2020, ngân sách trung ương hỗ trợ đào tạo nghề nông nghiệp (do Sở Nông nghiệp và PTNT thực hiện) trong chương trình nông thôn mới 15.550 triệu đồng.

không theo đúng ngành nghề chuyên môn được đào tạo xảy ra khá phổ biến, gây lãng phí nguồn lực và sử dụng lao động chưa hiệu quả, năng suất lao động xã hội chậm được cải thiện.

- Các lớp đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về hình thức, nội dung đào tạo chưa mang tính ứng dụng thực tiễn, tính hội nhập cao. Hiệu quả việc liên kết với một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chưa tốt.

- Một số trường hợp đào tạo theo địa chỉ sử dụng, sinh viên cử tuyển sau khi tốt nghiệp chưa được sắp xếp, bố trí công việc kịp thời; cơ chế ràng buộc trách nhiệm đối với hợp đồng đào tạo theo địa chỉ sử dụng, sinh viên cử tuyển còn hạn chế, bất cập nên một số trường hợp sau khi được đào tạo về phục vụ địa phương trong thời gian ngắn xin nghỉ việc đền bù kinh phí đào tạo làm ảnh hưởng đến hoạt động của các cơ quan, đơn vị.

3. Nguyên nhân

- Việc nghiên cứu, cụ thể hóa các nhiệm vụ, giải pháp của Nghị quyết để triển khai thực hiện còn hạn chế, lúng túng, chưa quyết liệt. Một số cơ chế, chính sách của Trung ương chậm được các bộ, ngành hướng dẫn nên địa phương còn lúng túng trong việc triển khai thực hiện. Chính sách trợ cấp đi học, khen thưởng thành tích học tập chưa khuyến khích được người học do mức chi còn thấp do đó chưa thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao, đội ngũ chuyên gia, nhà khoa học, cán bộ quản lý, kỹ thuật giỏi.

- Sự phối hợp giữa các cấp, các ngành, địa phương còn chưa thường xuyên, chặt chẽ, thiếu đồng bộ. Do ảnh hưởng của tình hình dịch Covid-19 nên một số nhiệm vụ giải pháp chậm triển khai, hiệu quả thấp.

Phần thứ hai

MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO, NÂNG CAO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH LÂM ĐỒNG ĐẾN NĂM 2025, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030

I. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

1.1. Phát triển 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 công nghiệp thế mạnh; 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.

1.2. Phát triển nguồn nhân lực, chú trọng nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, đô thị thông minh, nền kinh tế số; thúc đẩy mạnh mẽ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo để tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng và sức cạnh tranh của nền kinh tế.

2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2025

a) Đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức: Xây dựng đội ngũ CBCVC các cấp có cơ cấu hợp lý, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm

và khung năng lực theo quy định; có đủ phẩm chất, trình độ và năng lực, đáp ứng yêu cầu phục vụ phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập quốc tế. Phần đầu đạt các mục tiêu cụ thể như sau:

* Đối với cán bộ, công chức:

- Tỷ lệ CBCC có trình độ sau đại học cấp tỉnh đạt từ 28%, cấp huyện đạt từ 15% trở lên; tỷ lệ công chức cấp xã có trình độ đại học đạt từ 65% trở lên.

- Bảo đảm hàng năm cán bộ, công chức các cấp được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm cấp tỉnh, huyện đạt 80%, cấp xã đạt 60%; bồi dưỡng nâng cao kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin; bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh 01 lần trong nhiệm kỳ.

- Có 25% cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện (tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên; 20% cán bộ, công chức xã và 15% cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cấp xã dưới 40 tuổi công tác tại địa bàn hoặc lĩnh vực có yêu cầu sử dụng ngoại ngữ đạt trình độ ngoại ngữ bậc 3.

- Phần đầu 100% cán bộ, công chức cấp xã là 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.

* Đối với viên chức:

- Hàng năm, ít nhất 60% viên chức được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm.

- Có 60% viên chức nói chung và 50% viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên.

- Có 100% giáo viên mầm non có trình độ đạt chuẩn, trong đó có 78% giáo viên trình độ đào tạo trên chuẩn (trình độ đại học trở lên). Có 85% giáo viên tiểu học có trình độ đạt chuẩn (trình độ đại học), trong đó 1,0% giáo viên có trình độ trên chuẩn (trình độ thạc sĩ trở lên). Có 90% giáo viên trung học cơ sở có trình độ đạt chuẩn, trong đó 1,5% giáo viên có trình độ trên chuẩn. Phần đầu có 13% giáo viên trung học phổ thông đạt trình độ thạc sĩ trở lên.

- Có 60% giảng viên các trường cao đẳng có trình độ thạc sĩ trở lên.

- Có ít nhất 90% giảng viên Trường Chính trị có trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên phù hợp với chuyên môn giảng dạy, trong đó, có ít nhất 01 cán bộ lãnh đạo, quản lý đạt trình độ tiến sĩ; có ít nhất 80% giảng viên Trường Chính trị có chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh.

- Có 100% trạm y tế xã, phường, thị trấn có bác sĩ công tác thường xuyên tại trạm; có từ 15% viên chức là bác sĩ, dược sĩ được đào tạo sau đại học; có 8,5 - 9 bác sĩ/vạn dân, 1,2 - 1,5 dược sĩ đại học/vạn dân.

b) Đối với người lao động:

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt từ 85 - 86,5%; trong đó, tỷ lệ lao động qua đào tạo được cấp bằng, chứng chỉ chiếm 23,6%.

- Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi dưới 1,2%; trong đó, khu vực thành thị dưới 2%; giải quyết việc làm bình quân hàng năm cho 35.000 lao động

theo chỉ tiêu kế hoạch kinh tế - xã hội do Tỉnh ủy, Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân tỉnh giao hàng năm.

- Thu hút khoảng 15.000 lao động trực tiếp làm việc tại các doanh nghiệp du lịch dịch vụ; trong đó, có 85% lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp du lịch được đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ du lịch và ngoại ngữ.

- Có 70% số người dân trong độ tuổi lao động biết và có kỹ năng sử dụng các loại hình dịch vụ công trực tuyến và các dịch vụ số thiết yếu.

- Có khoảng 63,5% số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành nông, lâm nghiệp.

3. Định hướng đến năm 2030

- Tỷ lệ CBCC có trình độ trên đại học cấp tỉnh đạt từ 30%, cấp huyện đạt từ 20% trở lên; 100% công chức cấp xã có trình độ cao đẳng, đại học.

- Có từ 15 - 20% số cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh dưới 40 tuổi, từ 25-35% có đủ khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; từ 20 - 25% số cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện dưới 40 tuổi.

- Có 35% cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện (tập trung vào cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng và tương đương trở lên dưới 40 tuổi) đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên; 30% cán bộ, công chức xã và 25% cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý cấp xã dưới 40 tuổi công tác tại địa bàn hoặc lĩnh vực có yêu cầu sử dụng ngoại ngữ đạt trình độ ngoại ngữ bậc 3. Có 70% viên chức và 60% viên chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý đạt trình độ ngoại ngữ bậc 4 trở lên.

- Có 90% giáo viên mầm non có trình độ đào tạo trên chuẩn (trình độ đại học trở lên). Có 100% giáo viên tiểu học có trình độ đạt chuẩn (trình độ đại học), trong đó 2% giáo viên có trình độ trên chuẩn (trình độ thạc sĩ trở lên). Có 100% giáo viên trung học cơ sở có trình độ đạt chuẩn, trong đó 3% giáo viên có trình độ trên chuẩn. Phần đầu có 15% giáo viên trung học phổ thông đạt trình độ thạc sĩ trở lên.

- Có 100% giảng viên Trường Chính trị có trình độ chuyên môn từ thạc sĩ trở lên, trong đó: 100% cán bộ lãnh đạo - quản lý; 50% lãnh đạo khoa, 50% lãnh đạo phòng quản lý đào tạo - nghiên cứu khoa học và mỗi khoa chuyên môn có ít nhất 01 giảng viên đạt trình độ tiến sĩ; 100% giảng viên Trường Chính trị có chứng chỉ bồi dưỡng kiến thức kinh điển Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh.

- Có 100% trạm y tế xã, phường, thị trấn có bác sĩ công tác thường xuyên tại trạm; có 9 - 9,5 bác sĩ/vạn dân; 1,2 - 1,5 dược sĩ đại học/vạn dân; 18% viên chức là bác sĩ, dược sĩ được đào tạo sau đại học.

- Thu hút trên 20.000 lao động trực tiếp làm việc tại các doanh nghiệp du lịch, dịch vụ du lịch; trong đó có 90% lao động trực tiếp thông qua đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ du lịch và ngoại ngữ.

- 70% số người dân trong độ tuổi lao động biết và có kỹ năng sử dụng các loại hình dịch vụ công trực tuyến và các dịch vụ số thiết yếu.

- Có khoảng 65% số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành nông nghiệp.

II. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy, hiệu quả quản lý nhà nước của các cấp chính quyền về phát triển nguồn nhân lực

1.1. Các cấp ủy, chính quyền tổ chức quán triệt, triển khai thực hiện nghiêm túc các chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực; tập trung tuyên truyền nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội về phát triển nguồn nhân lực, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức và hành động ở các cấp, các ngành, mỗi cán bộ, đảng viên và các tầng lớp nhân dân.

1.2. Cụ thể hóa nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực trong chương trình, kế hoạch hàng năm, 5 năm; gắn kết chặt chẽ, đồng bộ với nhiệm vụ phát triển kinh tế, xã hội của các cấp, các ngành.

1.3. Phân định rõ trách nhiệm của các cấp, các ngành trong công tác theo dõi, dự báo, xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực. Trọng tâm là nguồn nhân lực phục vụ phát triển nông nghiệp công nghệ cao, dịch vụ du lịch và một số ngành, lĩnh vực công nghiệp thế mạnh của tỉnh; nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, đô thị thông minh, nền kinh tế số; thúc đẩy mạnh mẽ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo để tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng và sức cạnh tranh của nền kinh tế.

2. Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức

2.1. Tiếp tục lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện có hiệu quả Quyết định số 163/QĐ-TTg, ngày 25/01/2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCVC giai đoạn 2016 - 2025.

2.2. Xây dựng, hoàn thiện đề án vị trí việc làm của các cơ quan, đơn vị đảm bảo xác định phù hợp số vị trí việc làm, khung năng lực, cơ cấu ngạch và số lượng người làm việc, đáp ứng yêu cầu tinh giản tổ chức bộ máy, biên chế, cơ cấu lại đội ngũ CBCCVC, nâng cao hiệu lực hiệu quả quản lý nhà nước và hoạt động của hệ thống chính trị.

2.3. Rà soát, tập trung lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ theo Kế hoạch số 63-KH/TU, ngày 10/10/2018 của Tỉnh ủy về thực hiện Nghị quyết 26-NQ/TW, ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực và uy tín, ngang tầm nhiệm vụ.

2.4. Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên các cấp, đảm bảo đủ về số lượng, giới 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. Xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức Trường Chính trị tỉnh đảm bảo đầy đủ các điều kiện theo tiêu chí Trường Chính trị đạt chuẩn theo quy định.

2.5. Xây dựng và phát triển 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.

3. Tăng cường, nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, nhất là các ngành nghề mà tỉnh có lợi thế

3.1. Thực hiện tốt công tác khảo sát, dự báo, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực. Rà soát, đánh giá, xác định nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu và trình độ nguồn nhân lực trong các ngành, lĩnh vực, địa phương; tăng cường dự báo nguồn nhân lực; xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển những ngành, lĩnh vực mà tỉnh có lợi thế. Xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động cung cấp thông tin về nhu cầu lao động thực tế của các ngành, nghề của tỉnh làm cầu nối trong việc giải quyết quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, tư vấn giáo dục nghề nghiệp gắn với thị trường lao động để các cấp, các ngành, người dân và đặc biệt là lao động trẻ tiếp cận thực tế nhu cầu của thị trường lao động và định hướng tham gia cơ hội học tập, nâng cao nguồn nhân lực phù hợp, gắn với cơ hội việc làm, hội nhập thị trường lao động và cạnh tranh lao động. 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.

3.2. Sắp xếp lại và nâng cao chất lượng đào tạo của các trường cao đẳng phù hợp với nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực từng ngành, lĩnh vực của tỉnh. Đẩy mạnh hoạt động tư vấn, giáo dục hướng nghiệp, phân luồng học sinh sau trung học tạo nền tảng cho phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Định hướng các ngành, nghề cần đào tạo chuyên sâu cho các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh, chú trọng những ngành nghề để phát triển công nghệ thông tin, nông nghiệp công nghệ cao, dịch vụ du lịch và một số ngành, lĩnh vực công nghiệp tỉnh có thế mạnh. Đẩy mạnh việc đào tạo theo nhu cầu xã hội, gắn trách nhiệm của doanh nghiệp với đào tạo nhân lực để thu hút doanh nghiệp tham gia vào hoạt động đào tạo, sử dụng lao động. Tăng cường hợp tác, liên kết với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước thực hiện đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ. Đẩy mạnh xã hội hóa, khuyến khích các doanh nghiệp, thu hút nguồn lực đầu tư phát triển giáo dục và đào tạo, nhất là giáo dục và đào tạo chất lượng cao.

3.3. Tập trung chỉ đạo cụ thể hoá và thực hiện có hiệu quả Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011-2030 trên địa bàn tỉnh. Thực hiện có hiệu quả chương trình mục tiêu về y tế. Nâng cao năng lực hệ thống y tế dự phòng, chủ động phòng, chống có hiệu quả các loại dịch bệnh. Bảo đảm có đủ số lượng y, bác sĩ và trang thiết bị, kỹ thuật để nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh đáp ứng yêu cầu bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cho nhân dân.

3.4. Quan tâm phát triển nguồn nhân lực khu vực nông nghiệp, nông thôn:

- 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.

- 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.

3.5. Xây dựng, phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển du lịch, dịch vụ

- Phát triển nguồn nhân lực du lịch đảm bảo cơ cấu hợp lý về số lượng và chất lượng, cân đối về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo, đáp ứng yêu cầu cạnh tranh, hội nhập. Có chính sách nâng cao chất lượng nhân lực du lịch, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho cộng đồng dân cư tham gia kinh doanh du lịch nhằm góp phần quảng bá điểm đến và hình ảnh du lịch địa phương.

- Quan tâm hỗ trợ công tác đào tạo và đào tạo lại về chuyên môn, kiến thức, kỹ năng quản lý cho cán bộ và người lao động phục vụ trong ngành du lịch theo hướng đạt chuẩn quốc gia và quốc tế. Tăng cường các hình thức bồi dưỡng, tập huấn, hướng dẫn giúp lao động du lịch gián tiếp trở thành những người lao động du lịch bán chuyên nghiệp. Tiếp tục triển khai có hiệu quả, thực chất Bộ Quy tắc ứng xử văn minh du lịch.

3.6. Phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, đô thị thông minh, nền kinh tế số; thúc đẩy mạnh mẽ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo để tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng và sức cạnh tranh của nền kinh tế; nâng cao nhận thức về chuyển đổi số; phổ cập khả năng chuyển đổi số.

4. Xây dựng, thực hiện tốt các cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao

4.1. Điều chỉnh, bổ sung và ban hành mới các cơ chế, chính sách nhằm khuyến khích, phát triển nguồn nhân lực; tạo môi trường làm việc thuận lợi để phát huy, thu hút, giữ chân những cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc tại các trường nghề, cao đẳng, đại học trong và ngoài nước đến làm việc tại Lâm Đồng; khai thác các nguồn nhân lực chất lượng cao hiện có tại các Viện nghiên cứu, các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn tỉnh; khuyến khích tính chủ động, sáng tạo của từng địa phương, cơ quan, đơn vị trong công tác phát triển nguồn nhân lực.

4.2. Xây dựng và thực hiện có hiệu quả chế độ thưởng và hỗ trợ thu hút đối với CBCCVC tỉnh Lâm Đồng nhằm đẩy mạnh, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực công nghệ thông tin để triển khai hiệu quả chính quyền điện tử, đô thị thông minh, nền kinh tế số; khuyến khích, tạo điều kiện cho CBCCVC tự học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ mọi mặt, đáp ứng ngày càng tốt hơn công việc được giao.

4.3. Xây dựng kế hoạch đào tạo chuyên gia trình độ cao ở các lĩnh vực mà tỉnh có thế mạnh như: Du lịch, nông nghiệp công nghệ cao, công nghệ sinh học,... Quan tâm đào tạo nguồn nhân lực mà xã hội đang cần như: dịch vụ pháp lý, tư vấn lập dự án, quy hoạch và quản lý quy hoạch, xây dựng, y tế,...

4.4. 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.

4.5. 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 vốn để học đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và học nghề.

4.6. Chú trọng thu hút, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp, nhà đầu tư, tập đoàn lớn đầu tư vào tỉnh Lâm Đồng tạo môi trường làm việc, đồng thời thu hút

nhân lực chất lượng cao về làm việc tại tỉnh. Thực hiện tốt các chương trình hỗ trợ đào tạo, đào tạo lại đối với đội ngũ cán bộ các lĩnh vực; khuyến khích phát triển các hình thức đào tạo trực tiếp tại các doanh nghiệp, đào tạo theo đơn đặt hàng của các nhà đầu tư nhằm phát huy vai trò của doanh nghiệp, nhà đầu tư trong việc đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho nhu cầu của địa phương.

4.7. Hàng năm, bố trí một phần trong tổng chi thường xuyên ngân sách của tỉnh, 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.

Nơi nhận:

- Ban Tổ chức Trung ương,
- Ban Kinh tế Trung ương,
- Thường trực Tỉnh ủy,
- Thường trực HĐND, lãnh đạo UBND tỉnh,
- Các vụ theo dõi ĐP của Ban Đảng TW,
- Các đảng đoàn, ban cán sự đảng,
- Các ban của Tỉnh ủy,
- Thành ủy, huyện ủy, đảng ủy trực thuộc,
- Các sở, ban, ngành, MTTQ và các tổ chức chính trị-xã hội tỉnh,
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy, XH1.

**T/M TỈNH ỦY
PHÓ BÍ THƯ**

Trần Đình Văn

**Phụ lục: KẾT QUẢ THỰC HIỆN CÁC MỤC TIÊU
NGHỊ QUYẾT SỐ 09-NQ/TU GIAI ĐOẠN 2017-2020**

(Kèm theo Báo cáo số 266 -BC/TU, ngày 25/7/2022 của Tỉnh ủy Lâm Đồng)

Stt	Nội dung	Mục tiêu	Kết quả	Kết quả/mục tiêu	Nguyên nhân chưa đạt
1	2	3	4	5	6
I.	Đối với cán bộ, công chức cấp tỉnh, huyện				
	Bồi dưỡng lý luận chính trị	100%	100%		<u>Nghị quyết chỉ yêu cầu "tập trung bồi dưỡng" không nêu tỷ lệ thực hiện</u>
	Bồi dưỡng, cập nhật kiến thức quản lý nhà nước	80%	82.72%		
	Bồi dưỡng kiến thức quốc phòng - an ninh	70%	62.47%		
1	Cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch.	100%	100%	Đạt	
	Cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý.	100%		Không đạt	Theo Kết luận thanh tra số 658/KL-TTBNV ngày 19/10/2018 của Thanh tra Bộ Nội vụ về thiếu điều kiện, tiêu chuẩn của chức vụ bổ nhiệm (Tại thời điểm thanh tra) là 110 trường hợp; Thẩm quyền bổ nhiệm của UBND tỉnh là 10 trường hợp; Thẩm quyền bổ nhiệm của Giám đốc Sở và Chủ tịch UBND cấp huyện là 100 trường hợp..
2	Cập nhật kiến thức pháp luật, bồi dưỡng đạo đức công vụ;	80%	82.72%	Vượt 2,72%	
	Bồi dưỡng, cập nhật kiến thức , kỹ năng, phương pháp thực thi công vụ.	70%	82.72%	Vượt 12,72%	
3	Cán bộ, công chức hành chính cấp tỉnh, huyện có trình độ sau đại học phù hợp với vị trí việc làm.	10%	18.10%	Vượt 8,1%	
II.	Cán bộ, công chức cấp xã				
1	Cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên,	100%	95,33%	Không đạt	Thấp hơn 4,67%, do Cán bộ xã chỉ đạt 90,99% (còn một số Cán bộ Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội Cựu chiến binh, MTTQVN, Hội nông dân... chưa có trình độ trung cấp)
	trong đó phần đầu có 50% đạt trình độ đại học;	50%	59,32%	Vượt 9,32%	

	90% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm.	90%	100%	Vượt 10%	
2	Bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp, đạo đức công vụ hằng năm	60%	60,03%	Vượt 0,03%	
3	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.	70%	19%	Không đạt	Năm 2021, hết thời gian thực hiện các Đề án của Trung ương về đào tạo, bồi dưỡng CBCC cấp xã nên Trung ương không tiếp tục bố trí kinh phí. Hiện nay kinh phí mở các lớp tiếng Dân tộc do ngân sách huyện bố trí theo phân cấp ngân sách cho nhiều chương trình đào tạo CBCC cấp xã, vì vậy các huyện chưa thể ưu tiên bố trí kinh phí để đào tạo tiếng dân tộc
4	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.	01 lần/2 năm	185,6%	Không đạt	Trong giai đoạn 2017 - 2020, bồi dưỡng 3.391 lượt người tham dự/1.827 người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, đạt 185,60% (chưa đạt so với mục tiêu 200%: 4 năm x 50%/năm).
III. Đối với viên chức:					
1	Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề;	60%	97,21%	Vượt 37,2%	
	Bồi dưỡng năng lực, kỹ năng quản lý trước khi bổ nhiệm.	70%	70,08%	Vượt 0,08%	
2	Bồi dưỡng về đạo đức nghề nghiệp; cập nhật nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp chuyên ngành.	60%	85,34%	Vượt 25,34%	
3	Viên chức y tế				
	Số trạm y tế xã, phường, thị trấn có bác sỹ công tác thường xuyên tại trạm	90%	95,7%	Vượt 5,7%	
	Viên chức tốt nghiệp đại học trong ngành y, được đào tạo sau đại học	15%	9.64%	Không đạt	Thấp hơn 5,36% so với mục tiêu (Hiện có 364/912 bác sĩ, 10/364 được sĩ có trình độ sau đại học)
	Bác sỹ/vạn dân	7-8	8,03	Vượt 0,03%	
	Dược sỹ đại học/vạn dân.	1,2	1.2	Đạt	
5	Viên chức Giáo dục				
	- Giáo viên mầm non có trình độ cao đẳng trở lên	80%	93.47%	Vượt 13,47%	

	- Giáo viên tiểu học có trình độ cao đẳng trở lên	95%	95,31%	Vượt 0,31%	
	- Giáo viên THCS có trình độ đại học trở lên	72.5%	81.1%	Vượt 8,63%	
	- Giáo viên THPT có trình độ thạc sĩ trở lên	15%	14.17%	Không đạt	Theo Quyết định 1750/QĐ-UBND ngày 08/7/2021 của UBND tỉnh về ban hành Đề án phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục... thì thực trạng hiện nay có 399/2.816 người có trình độ trên chuẩn (4 tiến sĩ, 395 thạc sĩ)
	Giảng viên các trường cao đẳng có trình độ thạc sĩ trở lên	50%	57.47%	Vượt 7,47%	
IV.	Đối với đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp:				
1	Đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016 - 2021 được bồi dưỡng kiến thức pháp luật, kỹ năng và phương pháp hoạt động ít nhất 01 lần trong nhiệm kỳ.	100%	100%	Đạt	
2	Đại biểu được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng và phương pháp hoạt động ít nhất 01 lần trong nhiệm kỳ	100%	100%	Đạt	
V.	Đối với người lao động:				
1	Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo	70%	70%	Đạt	
	Tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 03 tháng trở lên có chứng chỉ	55%	20%	Không đạt	
2	Lao động sau đào tạo nghề có việc làm mới	80%	99,8%	Vượt 19,8%	
	Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi	<2%	<1,2%	Vượt 0,8%	
	Tỷ lệ thất nghiệp trong khu vực thành thị	<3%	<1,5%	Vượt 1,5%	
3	Giải quyết việc làm và ổn định việc làm bình quân hàng năm	35.000 lao động	29000	Không đạt	Do ảnh hưởng của dịch Covid 19 nên không thể đào tạo trực tiếp được trong khi lao động trong các ngành, nghề yêu cầu phải được đào tạo trực tiếp
4	Bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ cho lao động trực tiếp phục vụ trong ngành du lịch.	80%	80%	Đạt	
5	Số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành nông nghiệp	51%	60%	Vượt 9%	

Ghi chú: Đã thực hiện đạt và vượt 24/32 mục tiêu cụ thể, đạt 75% (trong đó: có 19/32 mục tiêu vượt (59%); 5/32 mục tiêu đạt (16%)); 8/32 mục tiêu không đạt (25%)