

X/g: Ủy ban nhân dân huyện

TỈNH ỦY BÌNH ĐỊNH

ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM

Quy Nhơn, ngày 04 tháng 9 năm 2015

*
Số 236-BC/TU

BÁO CÁO

tổng kết việc thực hiện Chương trình hành động số 08-CTr/TU ngày 30/8/2011 của Tỉnh ủy thực hiện Nghị quyết Đại hội XI của Đảng và Nghị quyết Đại hội XVIII Đảng bộ tỉnh về đào tạo phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2015

| | |
|--------------------|--|
| HUYỆN ỦY QUY PHƯỚC | |
| Số: 209 | |
| Ngày: 8/9/2015 | |

Để đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết Đại hội XI của Đảng và Nghị quyết Đại hội XVIII Đảng bộ tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy Bình Định báo cáo kết quả thực hiện Chương trình hành động số 08-CTr/TU của Tỉnh ủy về “Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2015” với các nội dung chính như sau:

I - TÌNH HÌNH TRIỂN KHAI THỰC HIỆN CHƯƠNG TRÌNH

Tỉnh ủy đã tập trung chỉ đạo các cấp ủy đảng, chính quyền, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, tổ chức chính trị, đoàn thể nhân dân và các cơ quan truyền thông, báo chí tổ chức phổ biến, quán triệt, thông tin tuyên truyền sâu rộng Chương trình hành động về “Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2015” đến từng cấp, từng ngành và cán bộ, công chức, viên chức, quần chúng nhân dân dân trên địa bàn tỉnh bằng nhiều hình thức và nội dung phong phú.

Thông qua việc học tập, quán triệt Chương trình hành động của Tỉnh ủy, các cấp ủy đảng, chính quyền, các tổ chức chính trị, đoàn thể và nhân dân trong tỉnh ngày càng nhận thức sâu sắc hơn về ý nghĩa, tầm quan trọng của việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực đối với kết quả thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh theo Nghị quyết Đại hội XVIII Đảng bộ tỉnh; đồng thời đã tạo được sự chuyển biến tốt hơn trong hành động và đạt được những kết quả tích cực trong việc thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu của Chương trình.

Để triển khai thực hiện có hiệu quả Chương trình hành động, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã chỉ đạo Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh xây dựng các kế hoạch, đề án cụ thể hóa các mục tiêu, nhiệm vụ của Chương trình, bao gồm: Quy hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2011 - 2020; Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức và Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức và những người hoạt động không chuyên trách cấp xã giai đoạn 2011 - 2015; Đề án đào tạo nghề cho lao động giai đoạn 2012 - 2015; Đề án phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2011 - 2015; Đề án dạy và học ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân đến năm 2020...

Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã thành lập Ban Chỉ đạo thực hiện Chương trình hành động về “Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2015” do đồng chí Phó Bí thư Thường trực Tỉnh ủy làm Trưởng ban, nhằm giúp Tỉnh ủy chỉ đạo, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện Chương trình theo đúng mục tiêu, nhiệm vụ đã đề ra.

II - NHỮNG KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

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

Qua 5 năm tập trung chỉ đạo và triển khai thực hiện, đến nay hầu hết các mục tiêu, chỉ tiêu chủ yếu của chương trình đã đạt được, kết quả như sau:

- Đào tạo được 21 tiến sĩ (*chỉ tiêu: 15 - 20 tiến sĩ*).
- Đào tạo bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa cấp II: 58 người.
- Đào tạo được 571 thạc sĩ và tương đương. Trong đó: 426 thạc sĩ và 145 bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa cấp I (*chỉ tiêu: 550 - 600 thạc sĩ và tương đương*).
- Công tác phổ cập giáo dục bậc trung học phổ thông: Chưa thực hiện được.
- Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề năm 2015 đạt 46,04% (*chỉ tiêu: 46%*). Tỷ lệ lao động nông nghiệp giảm xuống còn 51,2% (*chỉ tiêu: 52%*), bình quân mỗi năm giải quyết việc làm cho 25.500 lao động (*chỉ tiêu: 25.000 - 30.000 lao động*).
- 100% cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh, huyện đạt chuẩn về trình độ chuyên môn theo ngạch, chức danh bổ nhiệm. Trong đó: cán bộ, công chức có trình độ thạc sĩ trở lên 169/2.302 người (7,34%); viên chức có trình độ thạc sĩ trở lên 1.067/24.579 người (4,34%); 5,13% cán bộ, công chức, viên chức có trình độ ngoại ngữ đủ điều kiện đi đào tạo dài hạn ở nước ngoài (*chỉ tiêu: 100% đạt chuẩn chức danh, trong đó có ít nhất 5% cán bộ, công chức, viên chức có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ và tương đương và 5% có trình độ ngoại ngữ đủ điều kiện đi đào tạo dài hạn ở nước ngoài*).
- Cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ dự nguồn cấp xã có trình độ trung cấp chuyên ngành trở lên 713/923 người, chiếm tỷ lệ 77,25% và trung cấp lý luận chính trị - hành chính trở lên 856/923 người, chiếm tỷ lệ 92,74% (*chỉ tiêu: 100%*); trong đó cán bộ, công chức có trình độ đại học, cao đẳng chuyên ngành là 482/923 người, chiếm tỷ lệ 52,22% (*chỉ tiêu: 40%*).
- Tỷ lệ cán bộ nữ là lãnh đạo, quản lý đạt 7,14% (*chỉ tiêu: 15%*). Cán bộ trẻ lãnh đạo dưới 40 tuổi chiếm tỷ lệ 8,57% (*chỉ tiêu: 20%*). Cán bộ dân tộc thiểu số ở 03 huyện miền núi 249/747 người, tỷ lệ 33,33%, (*chỉ tiêu: 25 - 30%*).

2. Kết quả thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp

2.1 - Nâng cao nhận thức của cấp ủy, chính quyền về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực

Quán triệt Chương trình hành động và các quy định của pháp luật đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành các kế hoạch 5 năm, hàng năm về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và tập trung chỉ đạo triển khai thực hiện; nhờ đó đã góp phần giúp công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của tỉnh đi đúng hướng, huy động được sự tham gia của các cấp, các ngành, sự đồng tình hưởng ứng của đông đảo cán bộ, công chức, viên chức.

Qua việc quán triệt triển khai Chương trình hành động của Tỉnh ủy về “Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2015” đã nêu cao ý thức trách nhiệm cũng như quyết tâm thực hiện của các cấp ủy, tổ chức đảng từ tỉnh đến cơ sở, nâng cao trách nhiệm của các cấp chính quyền, Mặt trận Tổ quốc, các đoàn thể chính trị xã hội và đảng viên về đào tạo phát triển nguồn nhân lực; xây dựng được ý thức thường xuyên học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như lý luận chính trị trong cán bộ, công chức, viên chức và toàn xã hội.

2.2 - Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, tiếp tục thực hiện phổ cập bậc giáo dục trung học

Trên lĩnh vực giáo dục và đào tạo, hệ thống mạng lưới trường lớp, các ngành học, cấp học tiếp tục được củng cố và mở rộng theo hướng đa dạng hoá các loại hình đào tạo. Giáo dục - đào tạo ở miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số được quan tâm và có bước phát triển. Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và giáo viên ngày càng tăng về số lượng, chất lượng đáp ứng nhu cầu phát triển nhân lực của địa phương, tiếp tục được tăng cường theo hướng chuẩn hóa và trên chuẩn với tỷ lệ đạt khá cao. Tỷ lệ học sinh trong độ tuổi đến trường tiếp tục ổn định và nâng cao ở cấp trung học phổ thông. Trong các năm học, số học sinh có học lực khá, giỏi ngày càng tăng⁽¹⁾.

Những năm qua, tỉnh đã duy trì vững chắc thành quả phổ cập giáo dục trung học cơ sở, phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi; 100% số trẻ em 6 tuổi vào lớp 1. Đến nay, toàn tỉnh có 11/11 huyện, thị xã, thành phố đạt chuẩn về phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi, đang hoàn thiện hồ sơ trình Bộ Giáo dục và Đào tạo xem xét và công nhận tỉnh Bình Định đạt chuẩn về phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi trong năm 2015. Riêng công tác phổ cập giáo dục trung học phổ thông chưa thể thực hiện theo kế hoạch đã đề ra, do không thể bảo đảm chỉ tiêu phân luồng cho số học sinh sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở.

(1) Số trường đạt chuẩn quốc gia là 318/647 (49,1%). Toàn tỉnh hiện có 21.366 cán bộ, giáo viên. Tỷ lệ giáo viên trên chuẩn về trình độ đào tạo ở bậc học mầm non: 55,7%, tiểu học: 93%, THCS: 89,1%; THPT: 13,53%.

Chủ trương xã hội hóa giáo dục tiếp tục được thực hiện. Phong trào toàn dân chăm lo phát triển sự nghiệp giáo dục - đào tạo ngày càng sâu rộng, tạo điều kiện để mọi người trong độ tuổi học tập đều có thể tham gia học tập. Đến nay, hầu hết các xã, phường, thị trấn đều có trung tâm học tập cộng đồng.

Thực hiện chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, Hội đồng tuyển sinh của tỉnh đã cử 172 học sinh đủ tiêu chuẩn và chế độ quy định vào bậc đại học⁽²⁾.

2.3 - Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ

Sau 5 năm triển khai Chương trình hành động, chất lượng, hiệu quả công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý ngày càng được nâng cao. Các cán bộ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng đều nằm trong diện quy hoạch, theo yêu cầu cơ cấu. Công tác đào tạo đã gắn với việc bố trí, sử dụng cán bộ nhằm phát huy hiệu quả và bảo đảm tính kế thừa, phát triển. Các cấp ủy đảng, chính quyền đã chú trọng hơn công tác đào tạo, bồi dưỡng chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, thường xuyên cập nhật những quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, mở rộng và phát huy dân chủ, thực hiện công khai minh bạch trong công tác quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ; kiên quyết đấu tranh những biểu hiện thiếu dân chủ hay áp đặt, tùy tiện trong việc quy hoạch đào tạo cán bộ.

Công tác quy hoạch cán bộ tại tỉnh đã tuân thủ theo quy định của Trung ương, số lượng quy hoạch cấp ủy viên các cấp đạt từ 1,5 - 2 lần so với cấp ủy viên đương nhiệm, kết quả đạt được như sau: Đối với cấp tỉnh, đã quy hoạch 305 đồng chí vào các chức danh cán bộ lãnh đạo, quản lý và phê duyệt 109 đồng chí vào Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, gấp 1,98 lần so với cấp ủy đương nhiệm; cấp huyện và Đảng ủy trực thuộc, đã quy hoạch 785 đồng chí vào Ban Chấp hành, gấp 1,8 lần so với số lượng ban chấp hành đương nhiệm, 224 đồng chí vào Ban Thường vụ, gấp 1,75 lần so với số lượng đương nhiệm; cấp xã, đã quy hoạch 4.443 đồng chí vào ban chấp hành đảng bộ, gấp 1,6 lần so với số lượng ban chấp hành đương nhiệm, 1.507 đồng chí vào Ban Thường vụ cấp ủy. Cơ cấu 03 độ tuổi, cán bộ nữ trong cấp ủy các cấp cơ bản đáp ứng được yêu cầu theo quy định⁽³⁾.

Chất lượng cán bộ đưa vào diện quy hoạch được chú trọng, những đồng chí nằm trong diện quy hoạch đều được đào tạo cơ bản cả về chuyên môn cũng như về lý luận chính trị. Một số đồng chí được các cấp ủy địa phương đưa đi đào tạo chuyên sâu và bồi dưỡng trình độ lý luận lãnh đạo, quản lý.

Nhờ thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ, Tỉnh ủy, các huyện ủy, thị ủy,

(2) Số học sinh được cử đi học năm 2011: 65 người, 2012: 63 người, 2013: 34 người và năm 2014: 10 người.

(3) Cấp tỉnh: dưới 40 tuổi (11,12%); từ 40-50 tuổi (55,55%); trên 50 tuổi (33,33%); tỷ lệ nữ: 19,44%. Cấp huyện và đảng ủy trực thuộc: dưới 35 tuổi (18,6%); từ 35-45 tuổi (57,3%); trên 45 tuổi (24,1%); tỷ lệ nữ: 15,3%.

thành ủy và các đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy, lãnh đạo các cơ quan đơn vị đã căn cứ quy hoạch cán bộ, chủ động trong công tác đào tạo bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp, đề bạt, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử làm cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

2.4 - Đào tạo đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý và công chức, viên chức

Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh đặc biệt quan tâm, chú trọng thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức theo đúng kế hoạch. Tập trung đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh công chức, viên chức, trong đó tập trung việc đào tạo quản lý nhà nước, lý luận chính trị, nghiệp vụ chuyên ngành gắn với công tác quy hoạch cán bộ. Quan tâm mở các lớp đào tạo tiếng dân tộc thiểu số dành cho cán bộ, công chức và lực lượng vũ trang là người kinh công tác tại các huyện miền núi trên địa bàn tỉnh; đào tạo nâng cao trình độ ngoại ngữ để đáp ứng điều kiện cử đi học sau đại học ở nước ngoài và hội nhập quốc tế.

Việc tổ chức thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng trong thời gian qua đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; đảm bảo theo tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức, góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị được giao của cơ quan, đơn vị, địa phương. Qua đó từng bước trẻ hóa đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đạt được như sau:

- Về lý luận chính trị: Cao cấp: 404 người, trung cấp: 1.670 người;
- Về bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh: 1.371 lượt người.
- Đào tạo tiếng dân tộc Chăm, Hrê và Bana cho 182 cán bộ, công chức.

Thông qua đào tạo, bồi dưỡng đã góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý đáp ứng yêu cầu quản lý trong tình hình mới, trong đó:

+ Về tiêu chuẩn chính trị: Cao cấp, cử nhân 121/140 người, tỷ lệ 86,43%; trung cấp 19/140 người, tỷ lệ 13,57%.

+ Về tiêu chuẩn ngạch: 100% giám đốc, phó giám đốc các sở, ban, ngành và chủ tịch, phó chủ tịch ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố đạt tiêu chuẩn ngạch, chức danh của công chức. Trong đó, có 13 chuyên viên cao cấp, 98 chuyên viên chính và 29 chuyên viên. Riêng đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý có tuổi đời từ 45 tuổi trở xuống: 23/24 người, tỷ lệ 95,83% có trình độ đại học hệ chính quy và sau đại học.

Đến nay, tổng số cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, huyện trong biên chế: 26.881 người, trong đó:

+ Về trình độ chuyên môn: có 72 tiến sĩ (0,27%); 1.164 thạc sĩ (4,33%); 16.314 đại học (60,69%), 2.552 cao đẳng (9,49%); 5.893 trung cấp (21,92%); 886 sơ cấp (3,30%).

+ Về trình độ lý luận chính trị: có 503 cử nhân, cao cấp (1,87%); 1.505 trung cấp (5,60%); còn lại 24.873 sơ cấp và chưa qua đào tạo (92,53%).

+ Về giới tính: có 13.229 cán bộ, công chức, viên chức nữ (49,21%).

+ Về độ tuổi: cán bộ, công chức, viên chức từ 40 tuổi trở xuống 7.524 người (27,99%).

Tổng số cán bộ, công chức cấp xã: 3.192 người, trong đó: Trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên 2.493 người (78,10%). Trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên 2.069 người (64,82%). Cán bộ công chức là dân tộc thiểu số 03 huyện miền núi 249/747 người (33,33%).

2.5 - Đào tạo, thu hút cán bộ chuyên môn, khoa học, công nghệ trình độ cao

Về đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao: Giai đoạn 2011 - 2015, đã cử 650 cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo sau đại học ở trong và ngoài nước.

Về thu hút cán bộ chuyên môn, khoa học: Từ năm 2011 đến nay, tỉnh đã thực hiện chế độ, chính sách thu hút và khuyến khích đối với nhân lực có trình độ cao cho 875 đối tượng là tiến sĩ, chuyên khoa cấp II, thạc sĩ, chuyên khoa cấp I, sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi về tình công tác và công tác tại tỉnh theo Quyết định số 27/2007/QĐ-UBND với tổng kinh phí 12.275 triệu đồng, qua đó tạo ảnh hưởng tốt cho tỉnh trong việc thu hút và sử dụng nguồn nhân lực có trình độ cao⁽⁴⁾.

2.6 - Đào tạo đội ngũ công nhân, lao động có tay nghề cao

Công tác đào tạo đội ngũ công nhân, lao động có tay nghề cao được chú trọng, công tác tuyển sinh dạy nghề có quy mô tăng, cơ cấu ngành nghề đào tạo đã từng bước được điều chỉnh theo nhu cầu sản xuất, các điều kiện bảo đảm cho công tác dạy nghề đạt chất lượng cao. Đội ngũ cán bộ giáo viên dạy nghề tăng về số lượng và tập trung nâng cao chất lượng dạy nghề. Nhiều chương trình dạy nghề đã được đổi mới về nội dung cho phù hợp với kỹ thuật, công nghệ sản xuất và đặc biệt chú trọng tới rèn luyện kỹ năng nghề cho người học. Chất lượng và hiệu quả công tác dạy nghề có nhiều chuyển biến tích cực, số lao động qua đào tạo nghề có việc làm trên 75%, xã hội hóa công tác dạy nghề có bước chuyển biến tích cực, trong đó nhiều cá nhân, tổ chức doanh nghiệp đã đầu tư cơ sở dạy nghề.

(4) Hỗ trợ 875 trường hợp: 07 tiến sĩ; 63 chuyên khoa 2; 622 thạc sĩ; 133 chuyên khoa 1; 50 ĐH loại giỏi.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động tăng lên qua các năm. Cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng tăng mạnh trong các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ, giảm dần lao động trong ngành nông, lâm, thủy sản, phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh. Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn, dân tộc thiểu số, người khuyết tật, lao động hộ nghèo thu được nhiều kết quả tích cực, đến năm 2015 đã có 124.574 lao động được đào tạo, tập huấn nghề; tỷ lệ lao động qua đào tạo, tập huấn nghề tăng bình quân hàng năm 02%, đến năm 2015 đạt 46,04% đạt chỉ tiêu Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XVIII đề ra⁽⁵⁾.

Về công tác lao động và việc làm: Trong giai đoạn 2011 - 2015, kinh tế của tỉnh liên tục tăng trưởng đã tạo ra những tiền đề, cùng với đó là việc thực hiện có hiệu quả các chính sách, giải pháp hỗ trợ tạo việc làm, lồng ghép các mục tiêu giải quyết việc làm trong các chương trình, dự án của các ngành, đoàn thể, địa phương... kết quả đã tạo việc làm mới cho 126.250 lao động, bình quân 25.250 người/năm, đạt tỷ lệ 101% chỉ tiêu đề ra (mỗi năm từ 25.000 - 30.000 người)⁽⁶⁾.

2.7 - Kiến toàn hệ thống, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực

Đến nay, trên địa bàn tỉnh có 6 trường đào tạo chuyên nghiệp (trong đó có 2 trường đại học, 2 trường cao đẳng và 2 trường trung học chuyên nghiệp) đã được đầu tư mở rộng cả về cơ sở vật chất và ngành nghề đào tạo, nên lực lượng giáo viên và sinh viên, học sinh không ngừng tăng lên. Tổng số giáo viên các trường chuyên nghiệp có khoảng 1.996 người, trong đó, giáo viên các trường đại học 1.473 người, giáo viên các trường cao đẳng và trung học chuyên nghiệp 523 người.

Hệ thống mạng lưới cơ sở dạy nghề được quan tâm đầu tư, đảm bảo tổ chức đào tạo nghề ở 3 cấp trình độ: Cao đẳng nghề, trung cấp nghề và sơ cấp nghề. Đến nay, trên địa bàn tỉnh có 15 cơ sở dạy nghề và 21 cơ sở khác tham gia hoạt động đào tạo nghề; trong đó: có 04 cơ sở dạy nghề được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chọn đầu tư xây dựng nghề trọng điểm (Trường Cao đẳng nghề Cơ điện - Xây dựng và Nông lâm Trung bộ, Trường Cao đẳng nghề Quy Nhơn, Trường Trung cấp nghề Thủ công mỹ nghệ Bình Định và Trường Trung cấp nghề Hoài Nhơn). Có 02 cơ sở dạy nghề được lựa chọn đầu tư trường chất lượng cao đến năm 2020 (Trường Cao đẳng nghề Cơ điện - Xây dựng và Nông lâm Trung bộ, Trường Cao đẳng nghề Quy Nhơn).

Tuy nhiên, việc nâng cấp một số cơ sở đào tạo vì nhiều lý do khách quan nên chưa thể thực hiện theo kế hoạch đã đề ra (Đề án nâng cấp Trường Trung cấp kinh tế - kỹ thuật Bình Định thành trường Cao đẳng kinh tế - kỹ thuật Bình Định; Trường Trung học Văn hóa Nghệ thuật thành Trường Cao đẳng Văn hóa Nghệ

(5) Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề năm 2011: 38%; năm 2012: 40%; năm 2013 là 41,71% ; năm 2014 là 44,03% và ước năm 2015 đạt 46,04% trên tổng số lao động.

(6) Lao động được tạo việc làm mới năm 2011: 24.200 người; năm 2012: 22.585 người; năm 2013: 23.645 người; năm 2014: 26.320 người và năm 2015: 29.500 người.

thuật và Du lịch Bình Định; xây dựng Trường Cao đẳng Nghề Quy Nhơn thành Trường Đại học Công nghệ).

Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề được chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực. Đến nay, toàn tỉnh có 1.236 giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề, trong đó: giáo viên dạy nghề có 855 giáo viên (01 tiến sĩ, 136 thạc sĩ, 476 đại học, 72 cao đẳng, 61 trung cấp và 109 giáo viên có trình độ khác); số cán bộ quản lý có 371 người (01 tiến sĩ, 62 thạc sĩ, 206 đại học, 21 cao đẳng, 38 trung cấp và có 43 người có trình độ khác). Trong 5 năm qua, đã có 667 cán bộ quản lý và giáo viên nghề được tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng.

2.8 - Cơ chế, chính sách và tài chính để đào tạo, phát triển nguồn nhân lực

Tỉnh đã ban hành và tổ chức thực hiện nhiều cơ chế, chính sách đào tạo, phát triển nguồn nhân lực như: Chính sách phát triển khoa học công nghệ và nhân lực có trình độ cao; Quy định chế độ trợ cấp đối với cán bộ, công chức được cử đi học; Chính sách đào tạo cán bộ khoa học - công nghệ trình độ cao; Chính sách học phí, hỗ trợ học bổng, trợ cấp ưu đãi, trợ cấp xã hội đối với học sinh học nghề; Chính sách khuyến khích phát triển các cơ sở ngoài công lập hoạt động trong lĩnh vực: giáo dục - đào tạo, y tế, văn hóa, thể dục thể thao, dạy nghề và lao động xã hội trên địa bàn tỉnh...

Bên cạnh đó, việc đầu tư cho giáo dục - đào tạo và dạy nghề trên địa bàn tỉnh tiếp tục được đẩy mạnh. Tổng nguồn vốn đầu tư cho giáo dục đào tạo những năm qua khoảng 1.300 tỷ đồng⁽⁷⁾. Kinh phí tổ chức triển khai công tác dạy nghề là 263 tỷ đồng⁽⁸⁾. Hàng năm Ủy ban nhân dân tỉnh đã bố trí nguồn kinh phí thực hiện các chính sách nêu trên, kết quả thực hiện trong giai đoạn 2011 - 2015 như sau:

- *Đối với khối tỉnh:* Hỗ trợ chính sách nhân lực trình độ cao 15.115 triệu đồng; thực hiện chính sách cử tuyển học sinh 25.368 triệu đồng; hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức 10.990 triệu đồng; hỗ trợ kinh phí đào tạo theo địa chỉ 3.900 triệu đồng; trợ cấp đi học cho cán bộ, công chức, viên chức cơ quan Trung ương đóng trên địa bàn và các cơ quan hành chính, sự nghiệp, hội, đoàn thể 2.881 triệu đồng.

- *Đối với khối huyện, thị xã, thành phố:* Nguồn kinh phí thực hiện các chế độ chính sách nêu trên do ngân sách địa phương bảo đảm, riêng đối với 3 huyện miền núi được ngân sách tỉnh hỗ trợ 100% kinh phí đào tạo cán bộ, công chức được cử đi học. Tổng kinh phí thực hiện hơn 3.608 triệu đồng.

(7) Trong đó: vốn ngân sách Trung ương đầu tư qua các Chương trình 554 tỷ đồng, vốn ngân sách địa phương 746 tỷ đồng.

(8) Trong đó: vốn ngân sách Trung ương 105 tỷ đồng, vốn ngân sách địa phương 31 tỷ đồng, vốn xã hội hóa 127 tỷ đồng.

3. Đánh giá chung

3.1 - Những mặt đạt được

- Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh đặc biệt quan tâm, coi trọng việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực và xem đây là yếu tố quyết định trong sự nghiệp phát triển đất nước nói chung và của tỉnh nói riêng. Tỉnh đã ban hành nhiều chính sách ưu đãi, hỗ trợ kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, đồng thời thực hiện tuyển dụng, sử dụng, bố trí hợp lý nguồn nhân lực qua đào tạo nhằm mục tiêu “nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài” cho tỉnh.

- Công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý đã có sự chuyển biến đáng kể. Các cấp ủy đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị đã chú trọng hơn đến cơ cấu, độ tuổi, cán bộ nữ, trẻ, cán bộ dân tộc thiểu số.

- Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo, bồi dưỡng theo yêu cầu tiêu chuẩn ngạch công chức, chức danh nghề nghiệp viên chức, chức danh quy hoạch lãnh đạo, quản lý không ngừng được nâng lên. Trong đào tạo đã chú ý đến chất lượng, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong tinh từng bước chuyên nghiệp, nâng cao chất lượng và năng lực hoạt động của cán bộ, công chức, viên chức trong toàn bộ hệ thống chính trị.

- Chất lượng giáo dục - đào tạo có nhiều tiến bộ, công tác xã hội hóa giáo dục - đào tạo đạt được một số kết quả bước đầu.

- Công tác dạy nghề trên địa bàn tỉnh có nhiều chuyển biến tích cực, ngành nghề đào tạo đã từng bước được điều chỉnh theo cơ cấu ngành nghề phục vụ cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ; mạng lưới các trường đào tạo và dạy nghề được củng cố; quy mô ngành nghề đào tạo, lực lượng giáo viên, sinh viên, học sinh không ngừng tăng lên.

- Các cơ chế, chính sách khuyến khích đào tạo, phát triển nguồn nhân lực đã phát huy tác dụng bước đầu. Việc đầu tư cho Chương trình được quan tâm và đã thu được những kết quả đáng khích lệ.

3.2 - Những mặt tồn tại hạn chế

- Quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh chưa hoàn thiện và đồng bộ. Cơ chế, chính sách khuyến khích đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chậm sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

- Một số cơ quan, đơn vị, địa phương chưa quan tâm đúng mức đến công tác đào tạo, chưa bám sát Chương trình hành động của Tỉnh ủy, kế hoạch của Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành. Đào tạo trình độ sau đại học chưa thật sự gắn với vị trí việc làm, tiêu chuẩn ngạch và chức danh quy hoạch; vẫn còn trường hợp đào tạo chuyên ngành không phù hợp với vị trí việc làm, chức danh công tác, gây lãng phí và hiệu quả sử dụng không cao.

- Mục tiêu phổ cập bậc trung học phổ thông đến nay vẫn không thể thực hiện; kết quả thu hút nguồn nhân lực có trình độ cao về lĩnh vực công tác còn hạn chế.

- Việc rà soát, bổ sung hoàn chỉnh quy hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo, dạy nghề còn chậm. Công tác đào tạo nghề chưa thực sự theo kịp yêu cầu của xã hội, chất lượng đào tạo nghề chưa cao. Công tác hướng nghiệp cho học sinh sau tốt nghiệp trung học cơ sở vào học các trường nghề còn bất cập. Vẫn còn hơn 20% số lao động qua đào tạo chưa có việc làm hoặc chưa tìm được việc làm.

- Vai trò phối hợp của các cơ quan có liên quan đến việc quản lý, triển khai thực hiện Chương trình chưa được thường xuyên, dẫn đến việc theo dõi, đánh giá kết quả cũng như kịp thời đề ra các giải pháp thực hiện các chỉ tiêu chưa đạt hiệu quả cao nhất.

3.3 - Nguyên nhân tồn tại hạn chế

- Đối với những chỉ tiêu chưa đạt so với kế hoạch:

+ Viên chức có trình độ thạc sĩ trở lên chiếm tỷ lệ 4,34%, dẫn đến tổng số cán bộ, công chức, viên chức có trình độ thạc sĩ trở lên chiếm tỷ lệ 4,6%, không đạt so với kế hoạch 5%. Nguyên nhân chủ yếu là do thực hiện đề án chuyển đổi trường mầm non, trung học phổ thông bán công, dân lập sang công lập và công lập tự chủ hoàn toàn về tài chính, dẫn đến quy mô viên chức có sự biến động tăng trên 2.000 người.

+ Cán bộ chủ chốt cấp xã có trình độ trung cấp chuyên ngành và trung cấp lý luận chính trị trở lên không đạt so với kế hoạch 100%. Nguyên nhân là do cán bộ chưa qua đào tạo đa phần gần đến tuổi nghỉ hưu và người dân tộc thiểu số ở các xã miền núi. Việc cử đi đào tạo gặp khó khăn và hiệu quả không cao.

+ Tỷ lệ *cán bộ nữ, cán bộ trẻ lãnh đạo* chưa đạt so với mục tiêu của Chương trình hành động. Nguyên nhân trong thời gian qua đội ngũ lãnh đạo các sở, ban, ngành và Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã, thành phố cơ bản ổn định và trong độ tuổi bổ nhiệm. Việc bầu cử, bổ nhiệm mới chủ yếu thay cho cán bộ lãnh đạo nghỉ hưu hoặc chuyển công tác khác nhưng không nhiều. Mặc dù giai đoạn 2011 - 2015 đã có 10 cán bộ nữ và 12 cán bộ dưới 40 tuổi được bầu cử, bổ nhiệm mới nhưng vẫn không đạt tỷ lệ so với chỉ tiêu đề ra.

- Một số cấp ủy đảng, chính quyền, các ngành, địa phương, cơ sở chưa nhận thức sâu sắc tầm quan trọng của việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, trong lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện chưa tập trung đúng mức. Các cơ quan tham mưu chưa chủ động nghiên cứu, đề xuất xử lý những vấn đề còn khó khăn, vướng mắc về phát triển nhân lực.

- Các điều kiện cho việc thực hiện Chương trình chưa được đảm bảo: cơ sở vật chất phục vụ cho giáo dục, dạy nghề còn nhiều khó khăn, thiếu thốn; nguồn

kinh phí cho Chương trình chưa đáp ứng được yêu cầu; cơ chế, chính sách đề ra chưa thực sự hấp dẫn để tạo động lực thu hút nguồn nhân lực cho tỉnh nhà.

*
* *

Qua 5 năm triển khai thực hiện Chương trình hành động số 08-CTr/TU của Tỉnh ủy về “Đào tạo, phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011 - 2015”, tỉnh ta đã đạt được một số kết quả quan trọng bước đầu. Tuy nhiên, việc phát triển nhân lực phục vụ sự nghiệp của Đảng về phát triển kinh tế - xã hội trong những năm tới còn rất nặng nề, đòi hỏi các cấp ủy đảng, chính quyền, các tổ chức đoàn thể cần tiếp tục tập trung nỗ lực để hoàn thành thắng lợi việc phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2016 - 2020 với yêu cầu:

- Phát triển nhân lực đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng trên cả 3 yếu tố cơ bản sức khỏe, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức và cơ cấu hợp lý theo nhu cầu phát triển của nền kinh tế - xã hội.

- Nâng cao trình độ dân trí, tạo bước chuyển biến rõ rệt về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa - hiện đại hóa và đô thị hóa, tiếp tục phân bổ lại dân cư trên địa bàn tỉnh nhằm đạt tới sự phát triển hài hòa giữa thành thị và nông thôn, giữa nông nghiệp và các ngành khác và tạo ra sự bứt phá mới về phát triển kinh tế - xã hội.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức đủ về số lượng, đáp ứng yêu cầu về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, trong đó chú ý đào tạo cán bộ miền núi, vùng sâu, vùng xa, hải đảo. Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp vững vàng về chính trị, có đạo đức lối sống lành mạnh, gắn bó với nhân dân, có trí tuệ, tư duy đổi mới và năng lực hoạt động thực tiễn, nhằm lãnh đạo, tổ chức thực hiện thắng lợi các mục tiêu, nhiệm vụ về phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh./.

Nơi nhận:

- Ban Bí thư TW Đảng;
- Văn phòng TW Đảng;
- Các cơ quan TW tại T26;
- Các đ/c Tỉnh ủy viên;
- Các đảng đoàn, BCS đảng;
- Các ban của Tỉnh ủy;
- Các sở, ban, ngành, Mặt trận, đoàn thể tỉnh;
- Các huyện ủy, thị ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy;
- Lưu VPTU, CPVP, CVNC.

**T/M BAN THƯỜNG VỤ
BÍ THƯ**



Nguyễn Văn Thiện

PHỤ LỤC 1

TÌNH HÌNH THỰC HIỆN ĐẾN 2015 VỀ ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2011 - 2015

| Số TT | Chỉ tiêu | ĐVT | Kế hoạch 2011-2015 | Thực hiện 2011-2015 | Ghi chú |
|-------|---|-------|-----------------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | Đào tạo tiến sĩ | người | 15-20 | 21 | Vượt chỉ tiêu |
| 2 | Bác sĩ, dược sĩ chuyên khoa II | người | - | 58 | |
| 3 | Đào tạo thạc sĩ và tương đương | người | 550-600 | 571 | Đạt |
| 4 | Phổ cập giáo dục bậc trung học | | TH ở những nơi đủ điều kiện | Chưa thực hiện được (THPT) | |
| 5 | CB, CC, VC của tỉnh, huyện đạt chuẩn chức danh theo quy định | % | 100 | 100 | Đạt |
| | <i>Tr.đó:</i> | | | | |
| | + Cán bộ, công chức có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ và tương đương | % | ≥ 5 | 7,34 | Đạt |
| | + Viên chức có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ và tương đương | % | ≥ 5 | 4,34 | Chưa đạt |
| | + Có trình độ ngoại ngữ đủ điều kiện đào tạo dài hạn ở nước ngoài | % | ≥ 5 | 5,13 | Đạt |
| 6 | CB lãnh đạo, quản lý và CB dự nguồn cấp xã: | | | | |
| | - có trình độ trung cấp chuyên ngành trở lên | % | 100 | 77,25 | Chưa đạt |
| | - có trình độ trung cấp LLCT-HC trở lên | % | 100 | 92,74 | Chưa đạt |
| | <i>Tr.đó: Có trình độ đại học, cao đẳng chuyên ngành</i> | % | 40 | 52,22 | Vượt chỉ tiêu |
| 7 | Tỷ lệ cán bộ nữ lãnh đạo, quản lý | % | 15 | 7,14 | Chưa đạt |
| 8 | Tỷ lệ cán bộ trẻ dưới 40 tuổi | % | 20 | 8,57 | Chưa đạt |
| 9 | Tỷ lệ cán bộ dân tộc thiểu số ở các huyện miền núi | % | 25-30 | 33,33 | Đạt |
| 10 | Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề | % | 46 | 46,4 | Đạt |
| 11 | Giảm tỷ lệ lao động nông nghiệp đến năm 2015 | % | 52 | 51,2 | Đạt |
| 12 | Giải quyết việc làm hàng năm | người | 25.000 - 30.000 | 25.500 | Đạt |