

NGHỊ QUYẾT
HỘI NGHỊ LẦN THỨ BA
BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ TỈNH KHÓA XVIII
về Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Khánh Hòa
giai đoạn 2021 - 2025

Triển khai thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Khánh Hòa lần thứ XVIII, nhiệm kỳ 2020 - 2025, Hội nghị lần thứ ba, Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh khóa XVIII được tổ chức vào ngày 30/12/2020 đã thảo luận và thống nhất thông qua Nghị quyết về Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2021 - 2025 như sau:

I. TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Trong 5 năm thực hiện Nghị quyết của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh về Chương trình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Khánh Hòa giai đoạn 2016 - 2020, các cấp, các ngành, các doanh nghiệp đã cụ thể hóa và triển khai thực hiện nhiều biện pháp để phát triển nguồn nhân lực và đạt được nhiều kết quả quan trọng. Kết quả phát triển nhân lực hành chính, sự nghiệp, phát triển nhân lực Đảng, đoàn thể đã vượt mục tiêu của kế hoạch đề ra. Kết quả phát triển tại hai huyện miền núi Khánh Sơn và Khánh Vĩnh đã vượt mục tiêu so với kế hoạch về tỷ lệ lao động được đào tạo nghề và tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề có việc làm. Kết quả phát triển nhân lực sản xuất, kinh doanh đã đảm bảo mục tiêu của kế hoạch về tỷ lệ lao động qua đào tạo trình độ trung cấp, cao đẳng và tỷ lệ lao động dạy nghề ngắn hạn.

2. Bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn một số hạn chế, tồn tại trong việc thực hiện Chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2016 - 2020.

- Việc bồi dưỡng tiêu chuẩn chức danh theo vị trí việc làm của viên chức gặp nhiều khó khăn, vướng mắc.

- Công tác đào tạo nghề tại hai huyện miền núi Khánh Sơn, Khánh Vĩnh còn gặp nhiều khó khăn do nhiều người dân chưa xác định việc học nghề là điều kiện cần thiết để tìm kiếm việc làm có thu nhập ổn định mà chỉ muốn tìm kiếm các công việc phổ thông, đơn giản, có thu nhập ngay. Trên địa bàn hiện chưa có khu công nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh ít, quy mô nhỏ, lẻ nên chưa thu hút lao động trong lĩnh vực phi nông nghiệp; vì vậy, chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng giảm dần tỷ trọng nông nghiệp - lâm nghiệp, tăng dần tỷ trọng công nghiệp - thương mại - dịch vụ còn hạn chế.

- Việc phát triển nhân lực sản xuất kinh doanh chủ yếu do các đơn vị sản xuất, kinh doanh thực hiện; vai trò hỗ trợ của Nhà nước chưa thể hiện rõ nét. Lĩnh vực này không những có nhiều đầu mối triển khai thực hiện mà nội dung thực hiện còn đa lĩnh vực; mức độ đào tạo, bồi dưỡng ở nhiều cấp độ; đối tượng phát triển nhân lực đa dạng, kinh phí thực hiện từ nhiều nguồn (*ngân sách nhà nước, hỗ trợ doanh nghiệp, xã hội hóa, ...*); ngoài ra, còn phụ thuộc vào sự phát triển kinh tế - xã hội ở từng thời điểm.

3. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế nêu trên do nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan, nhưng chủ yếu là do nguyên nhân chủ quan:

Một số cấp ủy nhận thức chưa đầy đủ về vai trò nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; nhiều chương trình, dự án về cán bộ nguồn dự bị dài hạn của tỉnh; trí thức trẻ tình nguyện, sinh viên tình nguyện về công tác ở cơ sở; chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ... thực hiện chưa hiệu quả. Việc “giữ chân” người tài, giỏi chưa hiệu quả, chế độ, chính sách đãi ngộ chưa tốt nên dẫn đến việc “chảy máu chất xám”, chuyển dịch lao động đến các tỉnh khác. Việc phân công, phân nhiệm trong công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa hợp lý; công tác phối hợp giữa các cơ sở đào tạo, giữa cơ quan quản lý nhà nước về đào tạo và cơ sở đào tạo chưa được chặt chẽ; công tác đào tạo nguồn nhân lực chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho các ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh. Việc bố trí nguồn nhân lực chưa đúng chuyên môn, năng lực cũng phần nào ảnh hưởng đến hiệu quả, năng suất lao động. Chưa thực hiện tốt việc dự báo nguồn nhân lực, giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học.

II. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển thị trường lao động ổn định, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân lực số, phục vụ phát triển kinh tế biển và các nhóm ngành du lịch, dịch vụ, công nghiệp, nông nghiệp công nghệ cao.

2. Mục tiêu cụ thể

- Phát triển nguồn nhân lực theo chủ thể tham gia phát triển

+ Đối với công chức, viên chức:

100% công chức, viên chức làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ phải đạt chuẩn trình độ theo tiêu chuẩn ngạch công chức, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp của viên chức và theo vị trí việc làm được phê duyệt.

90% công chức, viên chức được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý phải có trình độ lý luận chính trị tương ứng với chức danh được quy hoạch.

+ Đối với cán bộ, công chức cấp xã:

Công chức cấp xã phải đáp ứng tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn theo lộ trình.

80% cán bộ, công chức cấp xã được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý phải có trình độ lý luận chính trị tương ứng với chức danh được quy hoạch.

- Phát triển nhân lực ở các ngành, lĩnh vực, vùng, miền

Tập trung đào tạo nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu sử dụng của các đơn vị sản xuất kinh doanh, nhất là các lĩnh vực thế mạnh của tỉnh như phát triển kinh tế biển, các nhóm ngành du lịch, dịch vụ, công nghiệp, nông nghiệp công nghệ cao; nhân lực chất lượng cao cho 3 vùng động lực của tỉnh.

Phấn đấu đến năm 2025:

+ Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 85%. Tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ đạt 31%.

+ Đạt 12,5 bác sĩ (10 bác sĩ công lập) trên 10.000 dân.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực

- Quán triệt quan điểm con người là nền tảng, là yếu tố quyết định trong phát triển bền vững kinh tế, xã hội, bảo đảm an ninh, quốc phòng; nhận thức rõ vai trò và trách nhiệm đào tạo và sử dụng nhân lực, biến thách thức về nhân lực thành lợi thế; tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức ở tất cả các cấp, các ngành, các địa phương từ tỉnh đến cơ sở.

- Phát triển nguồn nhân lực phải toàn diện, đồng bộ, có trọng tâm, trọng điểm, có tầm nhìn dài hạn, có bước đi thích hợp; đảm bảo tính hài hòa về cơ cấu và cân đối nhân lực theo ngành, lĩnh vực, vùng, miền trên cơ sở cơ cấu kinh tế và mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 đã được Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XVIII nhiệm kỳ 2020 - 2025 đề ra.

- Sử dụng, đánh giá và đãi ngộ nguồn nhân lực dựa vào năng lực thực tiễn và kết quả, hiệu quả công việc.

2. Tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy đảng

Nâng cao sự lãnh đạo của cấp ủy các cấp và trách nhiệm người đứng đầu trong việc phát hiện, phát triển, theo dõi và sử dụng nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị, địa phương.

3. Nâng cao quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực

- Tiếp tục củng cố, hoàn thiện tổ chức bộ máy, đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động của cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác quản lý, phát triển nguồn nhân lực. Phân định rõ thẩm quyền, 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.

- Tiếp tục thực hiện tốt chức năng quản lý nhà nước đối với các cơ sở giáo dục và đào tạo; đẩy mạnh phân cấp, thực hiện quyền tự chủ, nghĩa vụ tự chịu trách nhiệm của các cơ sở đào tạo nhân lực.

Sắp xếp lại và nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực (trường đại học, cao đẳng nghề, trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề) phù hợp với nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực với từng ngành, lĩnh vực, vùng miền, quan tâm nhân lực ở nông thôn, người dân tộc thiểu số nhằm đảm bảo liên kết chặt chẽ và cân đối giữa các bậc đào tạo, ngành nghề đào tạo; đẩy mạnh xã hội hóa công tác đào tạo, bồi dưỡng; xây dựng xã hội học tập, ngày khuyến học; khuyến khích phát triển các hoạt động khuyến học, khuyến tài.

Tiếp tục hoàn thiện nội dung, chương trình giảng dạy, đào tạo theo hướng tiên tiến, hiện đại.

Xác định ngành nghề cần đào tạo chuyên sâu cho các trường, viện trên địa bàn tỉnh thực hiện, chú trọng vào các lĩnh vực như du lịch, dịch vụ, công nghiệp chế biến - chế tạo, nông nghiệp công nghệ cao.

Thực hiện đúng yêu cầu để làm việc; đẩy mạnh hoạt động tư vấn, giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học; đẩy mạnh việc đào tạo theo nhu cầu xã hội; phát triển cơ sở đào tạo theo hướng gắn trách nhiệm của doanh nghiệp với đào tạo nhân lực để sử dụng, thu hút doanh nghiệp tham gia vào hoạt động đào tạo.

4. Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực

- Xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của tỉnh nhằm đảm bảo cân đối về nguồn nhân lực cho sự phát triển của tỉnh.

- Rà soát trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng gắn với công tác sắp xếp, bố trí, quy hoạch, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển... bảo đảm sự liên tục, kế thừa giữa các thế hệ, tránh tình trạng hụt hẫng trong công tác cán bộ; bảo đảm tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số thích hợp. Nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ quản lý nhằm tham mưu thực hiện tốt hơn chức năng quản lý nhà nước.

- Tập trung đánh giá, xác định nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu và trình độ nguồn nhân lực trong các ngành, lĩnh vực, vùng miền; hình thành đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển nhanh những ngành, lĩnh vực mà tỉnh có lợi thế.

- Nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, đào tạo, giảng viên, giáo viên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng. Đổi mới phương pháp dạy và học theo hướng tiếp cận và cập nhật kiến thức thực tiễn để nâng cao chất lượng đào tạo.

5. Thực hiện tốt các chế độ, chính sách phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao

- Phát triển thị trường lao động, xây dựng và triển khai những cơ chế, chính sách và công cụ thích hợp để trọng dụng, thu hút nhân tài, sử dụng nhân tài phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương. Thu hút các nhà quản lý, các nhà khoa học có trình độ cao, các doanh nhân, nghệ nhân, chuyên gia, các công nhân kỹ thuật tay nghề bậc cao trong tình tham gia đào tạo nhân lực. Đồng thời, chú trọng các giải pháp thu hút, khuyến khích nhân tài ở các tỉnh khác về làm việc tại Khánh Hòa.

- Đổi mới chính sách về sử dụng nhân lực trong khu vực nhà nước phù hợp với quy luật của nền kinh tế thị trường. Thực hiện tách bạch, phân biệt rõ trong quản lý, sử dụng nhân lực giữa cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập. Giao nhiệm vụ theo các hình thức khoán, đấu thầu, hợp đồng... gắn với đãi ngộ dựa trên kết quả cuối cùng để khuyến khích phát huy sáng kiến, sáng tạo và khích lệ người tài, người có nhiều đóng góp.

- Xây dựng, triển khai cơ chế, chính sách đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội; khuyến khích các cơ sở đào tạo trong tỉnh phối hợp với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, gắn kết các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, mở rộng hình thức đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp và thu hút doanh nghiệp tham gia nhiều hơn vào đào tạo nhân lực. Có cơ chế tạo điều kiện cho doanh nghiệp chủ động trong việc liên kết với các cơ sở đào tạo để đặt hàng nguồn nhân lực. Tạo điều kiện cho các cơ sở kinh tế thành lập cơ sở đào tạo. Hàng năm tổ chức tốt hội chợ việc làm để giải quyết việc làm, đồng thời nắm bắt kịp thời nhu cầu sử dụng lao động trên thị trường.

- Tăng cường năng lực dự báo nguồn nhân lực; năng lực hoạch định chính sách, hình thành khung pháp lý và cơ chế cho đào tạo nguồn nhân lực.

6. Huy động nguồn lực đào tạo nguồn nhân lực, đẩy mạnh kết hợp chặt chẽ hợp tác trong nước và quốc tế trong phát triển nguồn nhân lực

- Tăng cường công tác phối hợp, liên kết với các trường, viện, học viện, cơ sở đào tạo của Trung ương trên địa bàn tỉnh nhằm tận dụng cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên của các trường.

- Huy động các nguồn vốn đảm bảo cho yêu cầu phát triển nguồn nhân lực như: tăng ngân sách nhà nước; đẩy mạnh xã hội hóa để tăng cường huy động các nguồn vốn từ người dân, từ các doanh nghiệp, tổ chức và từ các nguồn vốn nước ngoài.

- Tăng cường, mở rộng hợp tác quốc tế để đẩy nhanh đào tạo nhân lực, trước hết là tăng cường gửi cán bộ công chức, viên chức đi đào tạo ở nước ngoài (bằng nguồn ngân sách nhà nước, khuyến khích du học tự túc và tranh thủ các nguồn viện trợ quốc tế). Thu hút và sử dụng hiệu quả các nguồn lực

hợp tác quốc tế trong nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, các chương trình, dự án hợp tác với các nước, các tổ chức quốc tế để tăng cường đầu tư cho giáo dục.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các cấp ủy đảng, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong tỉnh quán triệt nội dung Nghị quyết đến toàn thể cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, người lao động và nhân dân bằng hình thức phù hợp; chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch để triển khai thực hiện Nghị quyết theo chức năng, nhiệm vụ và tình hình thực tiễn của cơ quan, đơn vị, địa phương.

2. Đảng đoàn Hội đồng nhân dân tỉnh, Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo thể chế hóa Nghị quyết này thành các văn bản cụ thể theo thẩm quyền để tổ chức thực hiện; chỉ đạo xây dựng và triển khai các đề án, kế hoạch phát triển nhân lực ở các ngành, lĩnh vực, vùng, miền một cách hợp lý, hiệu quả.

3. Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh lãnh đạo Ủy ban nhân dân tỉnh phân công Sở Nội vụ là cơ quan thường trực, chủ trì phối hợp với các sở, ban, ngành, tổ chức chính trị - xã hội tỉnh và các địa phương tổ chức triển khai thực hiện hiệu quả Chương trình; theo dõi, kiểm tra, đôn đốc, tổng hợp, kịp thời báo cáo, đề xuất Ủy ban nhân dân tỉnh, Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy chỉ đạo giải quyết những vấn đề phát sinh theo thẩm quyền; định kỳ hàng năm sơ kết, báo cáo kết quả cho Ban Thường vụ Tỉnh ủy, cuối nhiệm kỳ tiến hành tổng kết, báo cáo Tỉnh ủy.

4. Các cơ quan tham mưu Tỉnh ủy có trách nhiệm theo dõi, kiểm tra, giám sát, đôn đốc việc thực hiện Nghị quyết. Đảng đoàn Hội đồng nhân dân tỉnh, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh lãnh đạo xây dựng kế hoạch, chương trình giám sát việc thực hiện Nghị quyết.

Nơi nhận: (VBĐT)

- Ban Bí thư Trung ương Đảng (để báo cáo),
- Văn phòng Trung ương Đảng (để báo cáo),
- Ban Kinh tế Trung ương (để báo cáo),
- Vụ địa phương 2 (VPTW),
- Các huyện ủy, thị ủy, thành ủy,
- Các cơ quan tham mưu Tỉnh ủy,
- Các đảng đoàn, ban cán sự đảng và đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy,
- Ban Thường vụ Tỉnh đoàn,
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.

T/M TỈNH ỦY

BÍ THƯ

Nguyễn Khắc Định