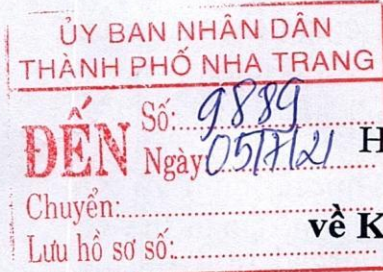


Nha Trang, ngày 30 tháng 6 năm 2021

Số 09 -NQ/TU



NGHỊ QUYẾT

HỘI NGHỊ BAN CHẤP HÀNH ĐẢNG BỘ THÀNH PHỐ
(KHÓA XVII, NHIỆM KỲ 2020 - 2025)
về Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực thành phố Nha Trang
giai đoạn 2021 - 2025

Hội nghị Ban Chấp hành Đảng bộ thành phố (phiên bất thường) họp ngày 09/6/2021 đã tập trung đánh giá kết quả thực hiện Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực thành phố Nha Trang giai đoạn 2016 - 2021, thảo luận mục tiêu, giải pháp của Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực thành phố Nha Trang giai đoạn 2021 - 2025 và quyết nghị:

I. KẾT QUẢ THỰC HIỆN CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG GIAI ĐOẠN 2016 - 2021

1. Tính đến tháng 3/2021, nhìn chung công tác phát triển nguồn nhân lực của thành phố Nha Trang đã đạt được nhiều kết quả tích cực. Chất lượng, trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từng bước được nâng cao, đáp ứng yêu cầu, tiêu chuẩn của chức danh và vị trí việc làm đang đảm nhận, góp phần thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ được giao. Có 12/21 chỉ tiêu đề ra tại Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực thành phố Nha Trang giai đoạn 2016-2021 đã hoàn thành, còn 09 chỉ tiêu chưa đạt yêu cầu, chủ yếu là các chỉ tiêu về trình độ lý luận chính trị của công chức khối đảng, mặt trận, đoàn thể; trình độ chuyên môn sau đại học của cán bộ lãnh đạo đương chức và dự nguồn lãnh đạo các cơ quan khối đảng, mặt trận, đoàn thể; trình độ chuyên môn đại học và lý luận chính trị của cán bộ lãnh đạo đương chức và dự nguồn lãnh đạo các cơ quan, đơn vị thuộc thành phố; bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước đối với viên chức; trình độ chuyên môn của cán bộ cấp xã.

2. Thuận lợi, khó khăn, hạn chế trong quá trình triển khai

2.1. Thuận lợi

a) Đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức

- Thành ủy, UBND thành phố luôn quan tâm đến công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, năng lực cho cán bộ, công chức, viên chức.

- Tỉnh ủy, Sở Nội vụ, Trường Chính trị tỉnh đã tổ chức nhiều lớp đào tạo bồi dưỡng về lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ lý luận chính trị và chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

- Các cơ quan, đơn vị đã quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi để các cán bộ, công chức, viên chức tham gia các lớp học khi được triệu tập.

- Các cán bộ, công chức, viên chức của thành phố và xã, phường đã tham gia đầy đủ, tích cực các lớp đào tạo, bồi dưỡng khi được cử đi học, có ý thức trách nhiệm trong học tập; đồng thời nhiều cán bộ, công chức, viên chức của thành phố và xã, phường đã chủ động theo học các lớp đào tạo chuyên môn (đại học và sau đại học) để nâng cao trình độ.

b) Đối với công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn

- UBND các xã phối hợp tốt với Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội thành phố trong công tác chuẩn bị mở lớp; các tổ chức Hội, Đoàn thể và UBND các xã tích cực trong việc tuyên truyền, vận động người dân tham gia các lớp đào tạo nghề.

- Chất lượng đào tạo nghề từng bước được nâng lên, hình thức và phương pháp đào tạo đa dạng, chương trình học bám sát với thực tế, phù hợp, các bài thực hành phong phú, gắn với nhu cầu của người học. Các lớp dạy nghề mở tại địa phương cư trú, tạo thuận lợi cho người lao động khi tham gia lớp học.

- Các học viên tham gia khóa học tương đối đầy đủ, tích cực áp dụng kiến thức, kỹ năng đã học vào thực tiễn; sau khi đào tạo học viên được cơ sở dạy nghề giới thiệu việc làm hoặc tự tạo việc làm để tăng thu nhập.

- Qua nhiều năm thực hiện đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn”, người lao động ở nông thôn bước đầu có nhiều chuyển biến, nhận thức đúng đắn với cuộc sống công nghiệp, có trách nhiệm hơn với bản thân và gia đình, tích cực tham gia Chương trình Mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới tại địa phương...

2.2. *Khó khăn, hạn chế*

a) Đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng ở một số địa phương đôi lúc chưa gắn với quy hoạch và tiêu chuẩn chức danh cán bộ dẫn đến một số trường hợp cán bộ chuyên trách của mặt trận, đoàn thể cấp xã chưa đạt yêu cầu về trình độ chuyên môn.

- Hiện nay các cơ quan, đơn vị đang thực hiện tinh giản biên chế, khối lượng công việc nhiều nên một số trường hợp chưa thể sắp xếp, bố trí cho cán bộ, công chức, viên chức đi học theo thông báo triệu tập.

- Một số cán bộ, công chức hiện đang công tác do đã lớn tuổi, gần nghỉ hưu nên không thể thực hiện chuẩn hóa về chuyên môn, lý luận chính trị.

- Thông báo chiêu sinh đào tạo sau đại học của một số trường, học viện chưa phù hợp với chuyên ngành mà cán bộ, công chức đã được đào tạo, địa điểm tham gia học tập ở ngoài tỉnh dẫn đến khó khăn cho cán bộ, công chức trong việc tham gia đào tạo sau đại học.

- Một số nội dung đào tạo bồi dưỡng chưa được cập nhật kịp thời theo các quy định mới, vẫn còn mang nặng lý thuyết, chưa chú trọng bồi dưỡng các kỹ năng để vận dụng trong thực tế công tác.

- Thành phố không chủ động được trong việc đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị cho cán bộ, công chức, viên chức tại các cơ quan, đơn vị, do đó một số chỉ tiêu về trình độ lý luận chính trị không thể hoàn thành đúng tiến độ, yêu cầu đề ra.

b) Đối với công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn

- Một số trường hợp đã được đào tạo, tạo việc làm nhưng vẫn chưa xin được việc do các doanh nghiệp không nhận người lao động có trình độ sơ cấp.

- Mặc dù đã có nhiều cố gắng trong công tác tuyên truyền vận động người dân tham gia học nghề tuy nhiên nhu cầu học nghề của lao động nông thôn trên địa bàn thành phố quá ít so với lực lượng lao động nông thôn hiện có trên địa bàn; sự phối hợp của các hội, đoàn thể và UBND các xã chưa được gắn kết chặt chẽ; người dân chưa quan tâm đến học nghề để tạo cho mình có việc làm ổn định, nâng cao thu nhập cho cuộc sống và gia đình.

- Các lớp dạy nghề phi nông nghiệp gặp nhiều khó khăn trong công tác tuyển sinh mở lớp và hiệu quả lớp học sau đào tạo dạy nghề chưa cao.

- Thời gian đào tạo ngắn, chủ yếu vào buổi tối (từ 18 giờ 30) nên thời gian đến lớp của các học viên còn chậm, ảnh hưởng đến một phần chất lượng dạy của giáo viên.

II. MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2021-2025

1. Mục tiêu chung

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chú trọng phát triển nhân lực chất lượng cao, nhân lực số, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của thành phố, yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế.

2. Mục tiêu cụ thể

2.1. Đối với công chức, viên chức

a) 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. Trong đó:

- Đối với nhân lực khối đảng, đoàn thể:

+ 100% cán bộ, công chức làm công tác chuyên môn nghiệp vụ có trình độ chuyên môn đại học trở lên.

+ Phần đầu đạt tỷ lệ 12% cán bộ lãnh đạo đương chức và công chức được quy hoạch các chức danh lãnh đạo có trình độ chuyên môn sau đại học.

- Đối với nhân lực khối hành chính, sự nghiệp:

+100% cán bộ, công chức làm công tác chuyên môn nghiệp vụ có trình độ chuyên môn đại học trở lên theo vị trí việc làm được phê duyệt và được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo quy định.

+ 92% viên chức làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ (không tính các đơn vị sự nghiệp giáo dục và đào tạo) có trình độ chuyên môn đại học trở lên; 100% viên chức được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo quy định.

+ 100% giáo viên mầm non có trình độ chuyên môn cao đẳng trở lên và 100% giáo viên tiểu học, trung học cơ sở có trình độ chuyên môn đại học trở lên.

b) 98% công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý đương chức và công chức, viên chức được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý có trình độ chuyên môn đại học trở lên; 100% công chức, viên chức lãnh đạo, quản lý đương chức và công chức, viên chức được quy hoạch các chức danh lãnh đạo, quản lý được bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý và có trình độ lý luận chính trị tương ứng với chức danh được quy hoạch.

c) Đối với cán bộ, công chức cấp xã

- Về trình độ chuyên môn:

+ 100% cán bộ giữ các chức danh lãnh đạo đảng, chính quyền cấp xã có trình độ chuyên môn đại học trở lên.

+ 100% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn đại học trở lên.

+ 92% cán bộ giữ các chức danh lãnh đạo mặt trận, đoàn thể cấp xã có trình độ chuyên môn trung cấp trở lên.

- Về trình độ lý luận chính trị: 85% cán bộ đương chức và 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.

- 100% cán bộ, công chức cấp xã được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước theo quy định.

2.2. Đối với đào tạo nghề cho lao động

Phân đầu đến năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 88%, tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ đạt 31%.

2.3 Đối với đào tạo Chuyển đổi số:

Bổ trí cán bộ, công chức, viên chức có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin ... nhằm đáp ứng nhu cầu chuyển đổi số, khi Tỉnh ủy triển khai đề án.

III. GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Nâng cao vai trò của cấp ủy các cấp và trách nhiệm của người đứng đầu từng cơ quan, đơn vị trong việc phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, theo dõi và sử dụng nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị. Các cấp ủy đảng, lãnh đạo các cơ

quan, đơn vị tăng cường quán triệt các mục tiêu, nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực đến toàn thể đảng viên, cán bộ, công chức, viên chức thuộc thẩm quyền quản lý nhằm nâng cao nhận thức của từng cán bộ, công chức, viên chức để chủ động tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân và góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chung của thành phố.

2. Thực hiện tuyển dụng công chức, viên chức căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ của vị trí việc làm theo đúng quy định hiện hành, đảm bảo tính cạnh tranh và thu hút nhân tài. Tuyển dụng, tiếp nhận công chức, viên chức đảm bảo cân đối cơ cấu đội ngũ và trình độ; đồng thời phải gắn với các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực nhằm tránh tình trạng đào tạo lại.

3. Thường xuyên rà soát, đánh giá, bố trí cán bộ, công chức, viên chức hợp lý phù hợp với trình độ đào tạo, năng lực công tác, đồng thời thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, tăng cường đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin gắn với các xu thế công nghệ mới, kỹ năng giao tiếp trong thực thi công vụ, kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng làm việc nhóm, cập nhật những kiến thức mới về quản lý nhà nước... nhằm đáp ứng nhu cầu chuyên đổi số và yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế. Thực hiện quy hoạch nguồn nhân lực đảm bảo số lượng, chất lượng, ưu tiên lựa chọn những công chức trẻ có năng lực, phẩm chất đạo đức tốt để đưa vào quy hoạch, đào tạo và bổ nhiệm giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý.

4. Tiếp tục xây dựng và triển khai hiệu quả kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm trên cơ sở đánh giá đúng thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và gắn với các mục tiêu của chương trình phát triển nguồn nhân lực. Triển khai kịp thời và lựa chọn đúng đối tượng cán bộ, công chức, viên chức để cử tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức quản lý nhà nước do các sở, ban, ngành cấp tỉnh, Trường Chính trị tỉnh và các trường, viện khác tổ chức; ưu tiên đối tượng là cán bộ lãnh đạo, quản lý hoặc công chức, viên chức thuộc nguồn quy hoạch của các cơ quan, đơn vị. Khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho các cán bộ, công chức, viên chức tự tham gia các lớp đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn nhằm đạt chuẩn theo quy định.

5. Thực hiện tốt chế độ, chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức, viên chức; đầu tư kinh phí cải thiện cơ sở vật chất, môi trường làm việc, đẩy mạnh ứng dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ thông tin trong hoạt động của các cơ quan, đơn vị nhằm nâng cao hiệu quả công việc. Đảm bảo kinh phí cho công tác phát triển nguồn nhân lực từ ngân sách nhà nước, đồng thời đẩy mạnh xã hội hóa để huy động các nguồn vốn từ tổ chức, doanh nghiệp và các nguồn vốn nước ngoài.

6. Tăng cường phối hợp, liên kết với các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn thành phố để thực hiện hiệu quả công tác đào tạo nghề cho người lao động;

phối hợp với các cơ quan, đơn vị liên quan tổ chức các hội chợ việc làm để giải quyết việc làm cho người lao động sau đào tạo; đồng thời nắm bắt kịp thời nhu cầu sử dụng lao động trên thị trường.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các cấp ủy đảng, Ủy ban Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội các cấp 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 tổ chức triển khai thực hiện Nghị quyết theo chức năng, nhiệm vụ được giao và tình hình thực tiễn của cơ quan, đơn vị, địa phương.

2. Giao Hội đồng nhân dân thành phố ban hành Nghị quyết và giám sát Ủy ban nhân dân thành phố trong việc tổ chức triển khai công tác phát triển nhân lực thành phố Nha Trang giai đoạn 2021 - 2025.

3. Giao Ủy ban nhân dân thành phố Nha Trang chỉ đạo các cơ quan liên quan nghiên cứu bổ sung hoàn chỉnh các kế hoạch, cụ thể hóa các giải pháp trình Hội đồng nhân dân thành phố thông qua để tổ chức triển khai và chỉ đạo thực hiện, nếu có những vấn đề phát sinh hoặc không phù hợp trong quá trình tổ chức thực hiện thì đề xuất bổ sung, điều chỉnh kịp thời. Định kỳ hàng năm tiến hành đánh giá tình hình thực hiện; năm 2025 tiến hành tổng kết, báo cáo kết quả cho Ban Chấp hành đảng bộ thành phố.

4. Các Ban xây dựng đảng Thành ủy căn cứ chức năng, nhiệm vụ để theo dõi, tham mưu Thành ủy lãnh đạo, chỉ đạo việc triển khai thực hiện Nghị quyết kịp thời, hiệu quả.

Nơi nhận:

- Ban Thường vụ Tỉnh ủy,
- TT Thành ủy, HĐND, UBND thành phố,
- Mặt trận tổ quốc và các đoàn thể thành phố,
- Các tổ chức cơ sở đảng trực thuộc,
- Các Ban xây dựng đảng Thành ủy,
- Các đồng chí Thành ủy viên,
- Lưu: Văn phòng Thành ủy.

T/M THÀNH ỦY
BÍ THƯ



Lê Hữu Thọ