

**ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH QUẢNG NGÃI**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 41/2007/QĐ-UBND

Quảng Ngãi, ngày 31 tháng 12 năm 2007

QUYẾT ĐỊNH
Phê duyệt Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi
giai đoạn 2007- 2010 và định hướng đến năm 2015

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH QUẢNG NGÃI

Căn cứ Luật Tổ chức HĐND và UBND ngày 26 tháng 11 năm 2003;

Căn cứ Nghị quyết số 07/2007/NQ-HĐND ngày 16 tháng 7 năm 2007 của Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ngãi khóa X - kỳ họp thứ 12 về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2007 - 2010 và định hướng đến năm 2015;

Xét đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 1135/TTr-SNV ngày 19 tháng 11 năm 2007,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2007 - 2010 và định hướng đến năm 2015 (kèm theo Quyết định này).

Điều 2. Thủ trưởng các Sở, Ban ngành tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố theo chức năng, nhiệm vụ được phân công có trách nhiệm tổ chức triển khai thực hiện Đề án này.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh, Thủ trưởng các Sở, Ban ngành tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố, Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký./.

**TM.ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Nguyễn Xuân Huế

ĐỀ ÁN
PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH QUẢNG NGÃI
GIẢI ĐOẠN 2007 - 2010 VÀ ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2015
(Ban hành kèm theo Quyết định số 41/2007/QĐ-UBND
ngày 31/12/2007 của UBND tỉnh)

Phần I
MỞ ĐẦU

Đại hội Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi lần thứ XVII đã xác định để thực hiện thắng lợi phương hướng, mục tiêu, các chỉ tiêu và nhiệm vụ mà Đại hội đề ra cần tập trung ưu tiên mọi nguồn lực để thực hiện thắng lợi hai nhiệm vụ đột phá, một là phát triển công nghiệp, hai là phát triển nguồn nhân lực.

Nhằm quán triệt và tổ chức triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi lần thứ XVII, Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 07/5/2007 của Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh xây dựng Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai 2007 - 2010 và định hướng đến năm 2015.

Phạm vi của Đề án tập trung vào các nội dung cơ bản: thực trạng nhân lực hiện nay ở các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, Khu kinh tế Dung Quất và các Khu công nghiệp của tỉnh; đánh giá mặt mạnh, mặt tồn tại và nguyên nhân tồn tại của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng lao động; đưa ra quan điểm, định hướng, mục tiêu và chỉ tiêu phát triển nguồn nhân lực; dự báo nhu cầu nguồn nhân lực, định hướng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng; nhiệm vụ, giải pháp phát triển nguồn nhân lực; phân công tổ chức thực hiện Đề án.

Phần II
THỰC TRẠNG NHÂN LỰC Ở CÁC CƠ QUAN, ĐƠN VỊ HÀNH CHÍNH, SỰ
NGHIỆP CỦA TỈNH, Ở KHU KINH TẾ DUNG QUẤT VÀ CÁC KHU CÔNG
NGHIỆP

A. Tổng quan về diện tích, dân số, lao động, việc làm, tổ chức bộ máy cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp và sản xuất kinh doanh

I. Về diện tích, dân số

Quảng Ngãi là một tỉnh duyên hải miền Trung có diện tích tự nhiên 5.135,2 Km². Miền núi chiếm 3.225,32 Km², bằng 62,81% diện tích của tỉnh.

Dân số có đến ngày 31/12/2005 là 1.292.597 người. Mật độ dân số 250 người/Km².

Dân số của 7 huyện, thành phố đồng bằng 1.081.307 người (chiếm tỷ lệ 83,65 %). Dân số của 7 huyện miền núi, hải đảo 211.290 người (chiếm tỷ lệ 16,35 %).

Dân tộc Kinh có 1.139.130 người (chiếm tỷ lệ 88,13 %). Dân tộc thiểu số có 153.467 người (chiếm tỷ lệ 11,87 %).

Trong các dân tộc thiểu số, Hre có 112.947 người (chiếm tỷ lệ 73,60 %), Cà dong (Xơ đăng) có 15.036 người (chiếm tỷ lệ 9,80 %), Cor có 24.563 người (chiếm tỷ lệ 16 %), dân tộc khác có 921 người (chiếm tỷ lệ 0,6 %).

Tỷ lệ tăng tự nhiên dân số của tỉnh: năm 2001: 13,55 %, năm 2002: 12,50 %, năm 2003: 12,06 %, năm 2004: 11,92%, năm 2005: 11,10 %.

II. Về đơn vị hành chính

Tỉnh Quảng Ngãi hiện có 14 đơn vị hành chính cấp huyện, gồm 1 thành phố thuộc tỉnh, 13 huyện (6 huyện đồng bằng, 6 huyện miền núi và 1 huyện đảo);

Đơn vị hành chính cấp xã có 180 xã, phường, thị trấn, gồm 10 thị trấn, 8 phường và 162 xã. Trong 162 xã có 79 xã miền núi (trong 79 xã miền núi có 43 xã được xếp vào diện xã đặc biệt khó khăn).

III. Về lao động, việc làm

Số người từ 15 tuổi trở lên hoạt động kinh tế có 692.850 người, trong đó:

- Số người tốt nghiệp Trung học phổ thông chiếm tỷ lệ 16,87 %, tốt nghiệp Trung học cơ sở chiếm tỷ lệ 27,63 %, tốt nghiệp Tiểu học chiếm tỷ lệ 33,12 %, còn lại 22,38 % chưa tốt nghiệp Tiểu học.

- Số người đã qua đào tạo chiếm tỷ lệ 18,71 %, chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ 81,29 % (ở khu vực thành thị số đã qua đào tạo chiếm tỷ lệ 43,38 %; ở khu vực nông thôn số đã qua đào tạo chiếm tỷ lệ 14,68 %).

- Số người trong độ tuổi lao động có 593.110 người, chiếm tỷ lệ 85,6 %. Trong đó khu vực thành thị có 87.774 người, chiếm tỷ lệ 14,8 %, khu vực nông thôn có 505.336 người, chiếm tỷ lệ 85,2 %.

- Số người thiếu việc làm có 137.684 người, trong đó nữ có 76.098 người, chiếm tỷ lệ 55,27 %.

IV. Về học sinh, sinh viên

Tính đến thời điểm 31/12/2005, toàn tỉnh có 51.465 học sinh trung học phổ thông.

Số học sinh đang đào tạo công nhân kỹ thuật trên địa bàn tỉnh có 3.197 người.

Số sinh viên đang đào tạo Trung học chuyên nghiệp, Cao đẳng trên địa bàn tỉnh có 6.509 người, trong đó: đào tạo dài hạn có 5.077 (chiếm tỷ lệ 83,8%), chuyên tu có 51 người, tại chức có 1.381 người.

Số lượng thí sinh Quảng Ngãi trúng tuyển các trường Trung học chuyên nghiệp (thống kê các Trường THCN có gửi số liệu cho Sở GD-ĐT tỉnh Quảng Ngãi) năm 2005 có 3.032 người, năm 2004 có 2.610 người, năm 2003 có 1.920 người.

Số lượng thí sinh Quảng Ngãi trúng tuyển các trường Đại học, Cao đẳng (thống kê các Trường Đại học, Cao đẳng có gửi số liệu cho Sở GD-ĐT tỉnh Quảng Ngãi) năm 2005 có 3.810 người, năm 2004 có 3.469 người, năm 2003 có 3.969 người.

V. Về bộ máy cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp của tỉnh (chưa tính Ban Quản lý Khu kinh tế Dung Quất)

Các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp khối Đảng, đoàn thể có 17 cơ quan, đơn vị cấp tỉnh và 14 huyện, thành ủy; có 168 cơ quan chuyên môn và đơn vị sự nghiệp trực thuộc 14 huyện, thành ủy.

Các cơ quan có chức năng quản lý nhà nước, sử dụng biên chế hành chính của khối Nhà nước gồm có 28 Sở, Ban, ngành, 10 Chi cục QLNN trực thuộc Sở và 14 huyện, thành phố thuộc tỉnh; có 180 phòng chuyên môn trực thuộc UBND 14 huyện, thành phố.

Đơn vị sự nghiệp nhà nước của tỉnh có 897 đơn vị. Trong đó:

- Sự nghiệp giáo dục có 554 đơn vị.
- Sự nghiệp y tế có 203 đơn vị.
- Sự nghiệp khác còn lại có 140 đơn vị.

VI. Về số lượng, loại hình doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh

Doanh nghiệp Nhà nước có 16 đơn vị, trong đó có 7 DNNN Trung ương. Ngoài ra còn có nhiều Chi nhánh, Văn phòng đại diện của các doanh nghiệp đóng trên địa bàn của tỉnh.

Doanh nghiệp ngoài quốc doanh có 1164 đơn vị, trong đó Doanh nghiệp tập thể có 266 đơn vị, doanh nghiệp tư nhân có 310 đơn vị, công ty TNHH tư nhân có 515 đơn vị, công ty TNHH có vốn Nhà nước $\leq 50\%$ có 1 đơn vị, công ty cổ phần có vốn Nhà nước $\leq 50\%$ có 5 đơn vị, công ty cổ phần không có vốn Nhà nước có 67 đơn vị.

Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có 4 đơn vị, trong đó doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài có 3 đơn vị, doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài có 1 đơn vị.

VII. Về lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh năm 2005

Lao động bình quân năm 2005 trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh có 24.200 người, trong đó nữ có 7.464 người (chiếm tỷ lệ 30,84 %).

Trong tổng số 24.200 lao động nêu trên, doanh nghiệp Nhà nước thu hút 9.314 người (chiếm tỷ lệ 38,49 %), doanh nghiệp ngoài quốc doanh thu hút 14.768 người (chiếm tỷ lệ 61,02 %), doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thu hút 118 người (chiếm tỷ lệ 0,49 %).

B. Thực trạng nhân lực theo khối cơ quan, đơn vị và theo lĩnh vực hoạt động

Tổng số cán bộ khối Đảng, Mặt trận, đoàn thể, khối hành chính sự nghiệp Nhà nước, chính quyền cơ sở xã, phường, thị trấn của tỉnh có 30.956 người, trong đó có 6 Tiến sĩ, 111 Thạc sĩ.

(có Phụ lục số 1 đến Phụ lục số 8 kèm theo)

I. Thực trạng cán bộ khối Đảng, Mặt trận, đoàn thể

Tổng số cán bộ khối Đảng, Mặt trận, đoàn thể của tỉnh và huyện, thành ủy thuộc tỉnh có 1.133 người (không tính biên chế Hội cựu chiến binh).

Về chuyên môn nghiệp vụ: dưới Trung cấp có 283 người, chiếm tỷ lệ 24,98%; Trung cấp có 294 người, chiếm tỷ lệ 25,95%; Cao đẳng và Đại học có 551 người, chiếm tỷ lệ 48,63%; Thạc sĩ có 5 người, chiếm tỷ lệ 0,44%.

Về lý luận chính trị: dưới Trung cấp có 512 người, chiếm tỷ lệ 45,19%; Trung cấp có 229 người, chiếm tỷ lệ 20,21%; Cao cấp và cử nhân có 392 người, chiếm tỷ lệ 34,60%.

II. Thực trạng công chức khối hành chính Nhà nước

Tổng số công chức hành chính Nhà nước tỉnh, huyện, thành phố có 1.764 người.

Về chuyên môn: Dưới Trung cấp có 186 người, chiếm tỷ lệ 10,54%; Trung cấp có 338 người, chiếm tỷ lệ 21,6%; Cao đẳng có 36 người, chiếm tỷ lệ 2,04%; Đại học có 1.144 người, chiếm tỷ lệ 64,85%; Thạc sĩ có 15 người, chiếm tỷ lệ 0,85%; Tiến sĩ có 2 người.

Về lý luận chính trị: Chưa được bồi dưỡng lý luận chính trị có 647 người, chiếm tỷ lệ 36,68%; đã được bồi dưỡng lý luận chính trị từ Sơ cấp trở lên có 1.117 người, chiếm tỷ lệ 63,32% (Sơ cấp có 381 người, chiếm tỷ lệ 21,6%; Trung cấp có 354 người, chiếm tỷ lệ 20,07%; Cao cấp có 382 người, chiếm tỷ lệ 21,66%).

Về quản lý nhà nước: Chưa qua bồi dưỡng QLNN từ chương trình Cán sự trở lên hoặc chỉ bồi dưỡng ngắn ngày dưới 1 tháng có 834 người, chiếm tỷ lệ 47,28%; đã qua bồi dưỡng QLNN từ chương trình Cán sự trở lên có 930 người, chiếm tỷ lệ 52,72%.

III. Thực trạng cán bộ công chức cấp xã

1. Cán bộ chuyên trách cấp xã:

Tổng số cán bộ chuyên trách cấp xã có 1.892 người.

Về học vấn: ở bậc Tiểu học có 149 người, chiếm tỷ lệ 7,87 %; Trung học cơ sở có 722 người, chiếm tỷ lệ 38,16 %; Trung học phổ thông có 1.021 người, chiếm tỷ lệ 53,96 %.

Về chuyên môn: Chưa qua đào tạo có 1.221 người, chiếm tỷ lệ 64,53 %; Sơ cấp có 301 người, chiếm tỷ lệ 15,91 %; Trung cấp có 296 người, chiếm tỷ lệ 15,64 %; Cao đẳng và Đại học có 74 người, chiếm tỷ lệ 3,91 %.

2. Công chức cấp xã:

Tổng số công chức cấp xã có 1.357 người.

Về học vấn: ở bậc Tiểu học có 38 người, chiếm tỷ lệ 2,8 %; Trung học cơ sở có 335 người, chiếm tỷ lệ 24,69 %; Trung học phổ thông có 984 người, chiếm tỷ lệ 72,51 %.

Về chuyên môn: Chưa qua đào tạo có 529 người, chiếm tỷ lệ 38,98 %; Sơ cấp có 198 người, chiếm tỷ lệ 14,59 %; Trung cấp có 556 người, chiếm tỷ lệ 40,97 %; Cao đẳng và Đại học có 74 người, chiếm tỷ lệ 5,45 %.

3. Cán bộ không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn:

Tổng số cán bộ không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn có 2.479 người.

Về học vấn: ở bậc Tiểu học có 318 người, chiếm tỷ lệ 12,83 %; Trung học cơ sở có 1.006 người, chiếm tỷ lệ 40,58 %; Trung học phổ thông có 1155 người, chiếm tỷ lệ 46,59 %.

Về chuyên môn: Chưa qua đào tạo có 1.897 người, chiếm tỷ lệ 76,52 %; Sơ cấp có 268 người, chiếm tỷ lệ 10,81 %; Trung cấp có 286 người, chiếm tỷ lệ 11,54 %; Đại học có 28 người, chiếm tỷ lệ 1,13 %.

4. Cán bộ không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố:

Tổng số cán bộ không chuyên trách ở thôn, tổ dân phố có 2.757 người.

Về học vấn: ở bậc Tiểu học có 642 người, chiếm tỷ lệ 23,29 %; Trung học cơ sở có 1.383 người, chiếm tỷ lệ 50,16 %; Trung học phổ thông có 732 người, chiếm tỷ lệ 26,55 %.

Về chuyên môn: Chưa qua đào tạo có 2.294 người, chiếm tỷ lệ 83,20 %; Sơ cấp có 296 người, chiếm tỷ lệ 10,74 %; Trung cấp có 129 người, chiếm tỷ lệ 4,68 %; Đại học có 38 người, chiếm tỷ lệ 1,38 %.

IV. Thực trạng viên chức sự nghiệp

1. Thực trạng viên chức sự nghiệp giáo dục:

Tổng số viên chức sự nghiệp giáo dục toàn tỉnh có 15.667 người. Trong đó:

- Sơ học có 354 người (tỉnh: 97, huyện: 260 người), chiếm tỷ lệ 2,26%.
- Trung cấp có 6.464 người (tỉnh: 107, huyện: 6357), chiếm tỷ lệ 41,26%.
- Cao đẳng có 5.483 người (tỉnh: 211, huyện: 5272), chiếm tỷ lệ 35%.
- Đại học có 3.312 người (tỉnh: 2142, huyện: 1170), chiếm tỷ lệ 21,14%.
- Thạc sĩ có 52 người (tỉnh: 51, huyện: 1), chiếm tỷ lệ 0,33%.
- Tiến sĩ có 2 người.

2. Thực trạng viên chức sự nghiệp y tế:

Tổng số viên chức sự nghiệp ngành y tế tuyến tỉnh, tuyến huyện và tuyến xã có 2.721 người. Trong đó:

- Dưới Trung cấp có 345 người, chiếm tỷ lệ 12,68%.
- Trung cấp có 1.686 người, chiếm tỷ lệ 61,96%, gồm: Y sĩ: 710, Kỹ thuật viên Trung học: 125, Dược sĩ Trung học: 45, Điều dưỡng TH: 437, Nữ hộ sinh TH: 332, TH khác: 37.
- Cao đẳng có 45 người, chiếm tỷ lệ 1,65%, gồm: Kỹ thuật viên Cao đẳng: 5, Điều dưỡng CĐ: 19, Nữ hộ sinh CĐ: 18, CĐ khác: 3.
- Đại học có 471 người, chiếm tỷ lệ 17,31%, gồm: Bác sĩ: 329, Dược sĩ: 20, Kỹ thuật y ĐH: 34, Điều dưỡng ĐH: 15, Nữ hộ sinh ĐH: 3, ĐH khác: 70.
- Sau Đại học có 174 người, chiếm tỷ lệ 6,4%, gồm: Thạc sĩ: 28, Bác sĩ CKII: 9, Bác sĩ CKI: 132, Dược sĩ CKI: 5.

3. Thực trạng viên chức sự nghiệp khác (biên chế Nhà nước):

Tổng số có 759 người, trong đó gồm: 2 Tiến sĩ, 10 Thạc sĩ, 426 Đại học, 19 Cao đẳng, 208 Trung cấp, 94 dưới Trung cấp.

4. Thực trạng viên chức sự nghiệp gán thu bù chi:

Tổng số có 427 người, trong đó gồm: 1 Thạc sĩ, 191 Đại học, 26 Cao đẳng, 84 Trung cấp, 125 dưới Trung cấp.

V. Thực trạng Khu kinh tế Dung Quất

1. Tổ chức, cán bộ của Ban Quản lý:

Ban quản lý Khu kinh tế Dung Quất có 21 cơ quan, đơn vị hành chính, sự nghiệp, gồm 10 cơ quan hành chính và 11 đơn vị sự nghiệp.

Tổng số cán bộ, công chức, viên có 478 người. Trong đó:

- Về độ tuổi: dưới 30 tuổi có 240, từ 30 đến 49 tuổi có 218, từ 50 tuổi trở lên có 20 người.

- Về chuyên môn: Trên Đại học có 06, Đại học và tương đương có 326, Trung cấp có 106 người.

2. Tình hình cấp phép và hoạt động của các dự án:

Đến cuối năm 2007 có 142 Dự án được cấp phép và chấp thuận đầu tư với tổng vốn đăng ký trên 142.341 tỷ đồng (khoảng 8,8 tỷ USD), trong đó có 38 Dự án đi vào hoạt động sản xuất kinh doanh. Các Dự án đang triển khai xây dựng như: Dự án Nhà máy luyện cán thép của Tập đoàn Tycoons - Đài Loan, với vốn đầu tư khoảng 1,04 tỷ USD; 02 Nhà máy Liên hợp công nghiệp nặng của Tập đoàn Doosan - Hàn Quốc, với vốn đầu tư khoảng 240 triệu USD; Nhà máy sản xuất nhựa Polypropylen... Ngoài ra có 10 Dự án đang làm thủ tục đăng ký đầu tư, vốn dự kiến khoảng 3 tỷ USD (chủ yếu vốn đầu tư nước ngoài về các lĩnh vực cơ khí hóa dầu và Khu đô thị mới). Lao động đang làm việc trong các Nhà máy, xí nghiệp trong Khu kinh tế Dung Quất hiện có khoảng 9.100 người, trong đó lao động người Quảng Ngãi khoảng gần 7.000 người (chưa kể số lao động làm việc trong các Doanh nghiệp, Nhà thầu thi công tại Khu kinh tế Dung Quất).

VI. Thực trạng các Khu công nghiệp Quảng Ngãi

Các Khu công nghiệp Quảng Ngãi, bao gồm Khu công nghiệp Tịnh Phong và Khu công nghiệp Quảng Phú đã có 51 dự án đi vào hoạt động sản xuất kinh doanh, tạo việc làm cho 8.023 lao động.

Trình độ chuyên môn và cơ cấu ngành nghề của 8.023 lao động tại 2 Khu công nghiệp như sau:

- Về trình độ: Đại học, Cao đẳng có 726 người, chiếm tỷ lệ 9%; Trung cấp là có 581 người, chiếm tỷ lệ 7,2%; Công nhân kỹ thuật có 2.290 người, chiếm tỷ lệ 28,39%; lao động chưa qua đào tạo có 4.426 người, chiếm tỷ lệ 55,14%.

- Về cơ cấu ngành nghề: Chế biến thủy sản có 1205 người, chiếm tỷ lệ 15%; chế biến lâm sản có 2.180 người, chiếm tỷ lệ 27,2%; chế biến thực phẩm có 2.333 người, chiếm tỷ lệ 29,1%; may công nghiệp có 1.217 người, chiếm tỷ lệ 15,2%; sản xuất vật liệu xây dựng và cơ khí có 1.088 người, chiếm tỷ lệ 13,5%.

VII. Thực trạng số lượng và quy mô tuyển sinh của các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh

Trên địa bàn tỉnh có 15 Trường, Trung tâm và cơ sở dạy nghề, bao gồm:

- 1 Trường Đại học, 1 Trường Cao đẳng và 2 Trường Trung cấp có tham gia đào tạo nghề, có quy mô tuyển sinh theo thiết kế 3.850 người, quy mô tuyển sinh thực tế 2.657 người.

- 1 Trường đào tạo nghề của Trung ương, có quy mô tuyển sinh theo thiết kế 2.000 người, quy mô tuyển sinh thực tế 1.700 người.

- 10 Trung tâm dạy nghề, trong đó có 6 trung tâm dạy nghề công lập, 3 Trung tâm dạy nghề tư nhân và 1 cơ sở dạy nghề (của Công ty Cổ phần Giao thông vận tải), có quy mô tuyển sinh theo thiết kế 7.900, quy mô tuyển sinh thực tế 4470 người.

- Các cơ quan đơn vị đã và đang xây dựng đề án thành lập Trường Cao đẳng nghề Quảng Ngãi.

C. Đánh giá thực trạng nhân lực

I. Mặt mạnh

a. Đánh giá chung:

Trong sự nghiệp cách mạng giải phóng dân tộc, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, nhất là trong 20 năm đổi mới, Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi đã có nhiều chủ trương, giải pháp nhằm không ngừng phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng.

Cùng với quá trình đổi mới và phát triển của đất nước, của tỉnh, nguồn nhân lực tỉnh ta không ngừng được phát triển cả về số lượng và chất lượng. Trình độ học vấn của nhân dân ngày càng được nâng lên, góp phần nâng cao dân trí, năm 1978 hoàn thành xóa mù chữ, năm 1997 hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học và chống mù chữ, năm 2006 đã có 8/14 huyện, thành phố hoàn thành phổ cập giáo dục trung học cơ sở, phổ cập tiểu học đúng độ tuổi. Những năm gần đây, tỷ lệ lao động qua đào tạo được nâng lên và có xu hướng tăng nhanh trong những năm đến do tác động tích cực của chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ; số sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp tăng dần qua từng năm, năm 2003 có 5.889 người, năm 2004 có 6.079 người, năm 2005 có 6.842 người, đây là nguồn nhân lực quan trọng cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật, quản lý doanh nghiệp, văn nghệ sĩ từng bước phát triển cả số lượng và chất lượng. Xã hội cũng như bản thân học sinh và người lao động có sự nhìn nhận và quan tâm nhiều hơn đến lĩnh vực đào tạo nghề, trên địa bàn tỉnh hiện có trên 3 ngàn học sinh đang được đào tạo công nhân kỹ thuật, đây là tín hiệu tốt, khắc phục dần tình trạng thiếu thợ, thừa thầy, vừa giải quyết được vấn đề dư thừa lao động giản đơn, vừa đáp ứng kịp thời nhu cầu lao động có tay nghề của các doanh nghiệp.

- Hệ thống tổ chức bộ máy các cơ quan quản lý hành chính nhà nước, các đơn vị sự nghiệp luôn được củng cố kiện toàn, hệ thống thể chế ngày càng hoàn thiện, dân chủ được phát huy, dịch vụ công phát triển đa dạng đáp ứng ngày càng kịp thời hơn yêu cầu của tổ chức và công dân.

- Các cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh, các loại hình đào tạo và ngành nghề đào tạo ngày càng phong phú đa dạng, tạo điều kiện thuận lợi, tăng khả năng tiếp cận và tham gia vào quá trình đào tạo của người lao động và của đội ngũ cán bộ công chức của tỉnh.

b. Đánh giá đối với đội ngũ cán bộ:

- Đội ngũ cán bộ, công chức, cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện đang công tác trong các cơ quan đảng, đoàn thể, nhà nước các cấp đa số đã được rèn luyện, thử thách qua quá trình đấu tranh giải phóng dân tộc, trong xây dựng quê hương, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có tinh thần đoàn kết, nhiệt tình công tác; kiến thức, trình độ về các mặt và năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức hoạt động thực tiễn từng bước được nâng lên.

Tiêu chuẩn chức danh cán bộ ngày càng được cụ thể hóa và hoàn thiện, bản thân cán bộ cũng như các cơ quan quản lý sử dụng cán bộ đã chú trọng và chủ động thực hiện thường xuyên công tác đào tạo bồi dưỡng, do đó đã từng bước chuẩn hóa và nâng cao trình độ mọi mặt cho đội ngũ cán bộ.

- Việc tổ chức thực hiện tốt các nội dung công tác cán bộ, đặc biệt qua thực hiện chế độ nghỉ hưu trước tuổi, điều động, chuyển, tuyển dụng mới cán bộ đáp ứng đúng tiêu chuẩn chức danh ngạch theo qui định đã tạo điều kiện nâng cao đáng kể chất lượng của đội ngũ cán bộ.

Hàng năm, thông qua thi tuyển và xét tuyển, các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp khối Nhà nước đã được bổ sung trên 500 công chức, viên chức, số cán bộ mới được tuyển dụng này đáp ứng đủ yêu cầu trình độ theo tiêu chuẩn chức danh ngạch. Chính số mới được tuyển dụng này đã góp phần làm thay đổi cơ cấu ngạch và nâng cao nhanh chóng chất lượng đội ngũ cán bộ của tỉnh.

- Đội ngũ cán bộ cơ sở, qua việc xây dựng và tuyển dụng đội ngũ công chức xã cùng với việc thực hiện tốt công tác đào tạo thời gian qua đã làm cho trình độ và năng lực đội ngũ cán bộ cơ sở có chuyển biến tích cực. Trong tổng số 3.249 cán bộ chuyên trách và công chức xã đã có 852 người đạt trình độ Trung cấp chuyên môn, 148 người đạt trình độ Cao đẳng và Đại học.

- Đội ngũ viên chức sự nghiệp khối Nhà nước của tỉnh, đặc biệt là viên chức sự nghiệp làm công tác chuyên môn lĩnh vực giáo dục và y tế đến nay cơ bản đạt chuẩn trình độ chuyên môn của chức danh ngạch. Trong tổng số 18.388 viên chức sự nghiệp làm việc trong ngành giáo dục và y tế, có 17.689 người đạt trình độ chuyên môn từ Trung cấp trở lên, chiếm tỷ lệ 96,2%, riêng số viên chức có trình độ sau Đại học có 228 người.

- Chính sách thu hút và hỗ trợ đi học của tỉnh đã góp phần kích thích, tạo điều kiện cho cán bộ học tập nâng cao trình độ, chuẩn hóa theo tiêu chuẩn ngạch công chức, thu hút sinh viên tốt nghiệp đạt loại giỏi và sau đại học về tỉnh công tác. Thời gian qua tỉnh đã chi hỗ trợ 1 lần cho 1 Tiến sĩ và 50 Thạc sĩ đang công tác tại tỉnh; cử đi đào tạo Tiến sĩ, Thạc sĩ và hỗ trợ chi phí đi học cho 126 cán bộ; hỗ trợ 1 lần sau khi nhận bằng tốt nghiệp cho 2 Tiến sĩ và 28 Thạc sĩ; thu hút và hỗ trợ cho 13 sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, 11 sinh viên đang học Thạc sĩ, 4 Thạc sĩ.

c. Đánh giá đối với lực lượng lao động xã hội:

Nguồn lực lao động của tỉnh dồi dào, hiện có hàng trăm ngàn lao động thiếu việc làm, hàng ngàn lao động đã qua đào tạo từ Trung cấp trở lên đang chờ việc, các doanh nghiệp đóng trên địa bàn tỉnh chỉ mới thu hút hơn 24 ngàn lao động (trong đó Khu kinh tế và Khu công nghiệp chỉ mới thu hút hơn 13 ngàn lao động), do vậy, nếu được tổ chức định hướng đào tạo tốt thì lực lượng lao động của tỉnh bảo đảm cung

ứng nhu cầu lao động cho sự phát triển của Khu kinh tế Dung Quất, các Khu công nghiệp và các doanh nghiệp đóng trên địa bàn tỉnh.

II. Mặt tồn tại

a. Một số tồn tại chung:

- So với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, nhất là thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá tỉnh Quảng Ngãi từ nay đến năm 2010 và 2015, trong điều kiện nước ta là thành viên Tổ chức thương mại thế giới (WTO) thì nguồn nhân lực tỉnh ta còn thiếu về số lượng, chất lượng thấp, cơ cấu chưa đồng bộ.

- Chất lượng, số lượng và cơ cấu ngành nghề chuyên môn của đội ngũ cán bộ còn mất cân đối, chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cụ thể của từng cơ quan, đơn vị và của tỉnh.

- Môi trường và điều kiện công tác trên địa bàn tỉnh chưa tạo được sự hấp dẫn đối với nguồn lực có chất lượng cao, làm hạn chế khả năng thu hút nhân tài của tỉnh.

- Việc đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, cập nhật nâng cao kiến thức, trình độ, năng lực, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ và lực lượng lao động xã hội chưa theo kịp yêu cầu chung của sự phát triển kinh tế - xã hội.

- Trình độ ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ và lực lượng lao động xã hội của tỉnh còn yếu kém, khả năng tiếp cận công nghệ thông tin hạn chế. Hàng năm, các Bộ ngành Trung ương, các tổ chức và cơ sở giáo dục trong và ngoài nước có gửi về tỉnh nhiều chương trình đào tạo có học bổng trong và ngoài nước, nhưng số ứng cử viên của tỉnh được tuyển chọn rất ít, lý do phần lớn là không đạt yêu cầu ngoại ngữ.

b. Tồn tại đối với đội ngũ cán bộ hành chính, sự nghiệp cấp tỉnh và huyện:

Đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị các cấp còn hẫng hụt, thiếu đồng bộ và chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ, chưa bảo đảm tính kế thừa và sự chuyển tiếp vững vàng giữa các thế hệ trong giai đoạn mới. Cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ tham mưu ở tầm chiến lược, cán bộ có trình độ chuyên môn sâu sau đại học ở từng ngành, từng lĩnh vực, chuyên gia giỏi đầu ngành còn quá ít. Tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số còn thấp. Một bộ phận cán bộ, công chức do trình độ, năng lực hạn chế hoặc do chưa được bố trí, sử dụng hợp lý nên phát huy tác dụng thấp. Một số cán bộ, công chức có biểu hiện quan liêu, tham nhũng, cửa quyền, sách nhiễu, thiếu trách nhiệm.

- Số cán bộ có trình độ chuyên môn sau đại học ở từng ngành, từng lĩnh vực còn quá ít: khối Đảng, Mặt trận, đoàn thể của tỉnh và huyện có 5 Thạc sĩ, chiếm tỷ lệ 0,44%; khối hành chính Nhà nước có 15 Thạc sĩ và 2 Tiến sĩ, chiếm tỷ lệ 0,96%; sự nghiệp giáo dục có 52 Thạc sĩ và 2 Tiến sĩ, chiếm tỷ lệ 0,35%; sự nghiệp y tế có 28 Thạc sĩ, chiếm tỷ lệ 1%; sự nghiệp khác (biên chế Nhà nước) có 2 Tiến sĩ, 10 Thạc sĩ, chiếm tỷ lệ 1,58%; sự nghiệp gắn thu bù chi có 1 Thạc sĩ, chiếm tỷ lệ 0,23%.

- Nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp, nhất là sự nghiệp giáo dục và sự nghiệp y tế, tuy thời gian qua đã được cấp có thẩm quyền quan tâm chú trọng đến yếu tố chất lượng và cơ cấu ngành nghề trong công tác tuyển dụng, nhưng do nhiều nguyên nhân khác nhau, đến nay tỷ lệ viên chức có trình độ chuyên môn dưới Trung cấp ở ngành Giáo dục vẫn còn 2,26%, ở ngành Y tế còn 12,68%. Ngành Y tế về cơ cấu, số lượng

y, bác sĩ, dược sĩ ở các cơ sở y tế chưa hợp lý, thiếu nhiều dược sĩ, bác sĩ, đặc biệt là chuyên gia giỏi đầu ngành, riêng tuyến cơ sở thiếu trên 40 bác sĩ cho các trạm y tế xã.

- Thời gian qua, chức năng nhiệm vụ của nhiều cơ quan, đơn vị có sự điều chỉnh, thay đổi, biên chế có biến động tăng nhưng không nhiều, cơ chế chính sách giải quyết lao động dôi dư lúc có, lúc không, việc sắp xếp bố trí nhân lực trong một số cơ quan, đơn vị không phù hợp, không phát huy hết năng lực sở trường của cán bộ, một số chức năng nhiệm vụ thực hiện không đến nơi đến chốn, chậm trễ trong việc giải quyết công việc của tổ chức và công dân.

c. Tồn tại đối với đội ngũ cán bộ cấp xã:

Đội ngũ cán bộ cấp xã, về số lượng và trình độ trong thời gian qua có chuyển biến tích cực, nhưng hiện nay số cán bộ cấp xã chưa đáp ứng yêu cầu trình độ còn quá nhiều. Trong số 1.892 cán bộ chuyên trách xã có 1.221 người chưa qua đào tạo về chuyên môn, chiếm tỷ lệ 64,53%; trong số 1.357 công chức xã có 529 người chưa qua đào tạo chuyên môn, chiếm tỷ lệ 38,98%. Nếu không có giải pháp mạnh và kiên quyết thì đến năm 2010 vẫn còn cả ngàn cán bộ cấp xã chưa có chuyên môn theo yêu cầu chuẩn hóa. Trong khi đó vẫn tồn tại tình trạng rất nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp ra trường không tìm được việc làm, gây lãng phí, đây là vấn đề bất hợp lý trong sử dụng nguồn nhân lực.

d. Tồn tại đối với lực lượng lao động trên địa bàn tỉnh:

Tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp (*năm 2005, trên tổng số gần 700.000 người trong độ tuổi lao động toàn tỉnh, số lao động qua đào tạo chỉ chiếm 20,1%, trong đó lao động qua đào tạo nghề là 14,6%*). Trình độ đào tạo, ngành nghề đào tạo chưa phù hợp, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển, nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp và ở địa phương; tình trạng “vừa thừa, vừa thiếu” của đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế, quản lý doanh nghiệp đang là vấn đề bức xúc.

Nhiều năm qua tồn tại một thực tế, đó là:

- Hàng ngàn học sinh và các bậc phụ huynh hằng năm lại lúng túng, không biết chọn cho con em mình học ngành nghề gì, học ở đâu, sau này làm gì, làm ở đâu.

- Hàng ngàn học sinh, sinh viên đã hoàn thành chương trình đào tạo ở các bậc Đại học, Cao đẳng, THCN, dạy nghề, nhưng nhiều năm liền tìm việc không ra.

- Nhiều tổ chức, doanh nghiệp than thiếu nhân lực có trình độ quản lý và trình độ kỹ thuật, không tìm được người có trình độ tay nghề phù hợp.

- Có những dự án, công trình có thời gian chuẩn bị nhiều năm trước khi đi vào hoạt động, thời gian đó đủ để nhiều lớp học sinh đào tạo nghề ra trường, nhưng đến lúc hoạt động doanh nghiệp vẫn thiếu công nhân có tay nghề.

Phải chăng vẫn còn thiếu một tổ chức, cơ chế thiết lập mối quan hệ tương tác về lợi ích và trách nhiệm giữa cơ quan hành chính nhà nước - người trong độ tuổi lao động - cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động.

III. Nguyên nhân tồn tại

Có nhiều nguyên nhân ảnh hưởng và tác động đến mặt tồn tại nguồn nhân lực của tỉnh, trong đó nổi lên một số nguyên nhân chủ yếu sau:

Về khách quan:

Do điểm xuất phát và trình độ phát triển của nền kinh tế tỉnh ta thấp, cơ cấu kinh tế chuyển dịch chậm, nên sự chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp và dịch vụ không đáng kể; khả năng đào tạo và thu hút nguồn nhân lực có chất lượng gặp khó khăn. Cơ chế, chính sách cán bộ nói chung còn những vấn đề chưa phù hợp.

Về chủ quan:

- Tỉnh uỷ tuy có chủ trương về phát triển nguồn nhân lực nhưng chưa toàn diện và đồng bộ; chưa xây dựng được chiến lược cán bộ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Các cấp uỷ đảng, chính quyền trong tỉnh tuy đã nhận thức được vị trí, vai trò, tầm quan trọng của nguồn nhân lực, nhưng trong lãnh đạo, chỉ đạo còn nhiều mặt lúng túng. Các cơ quan tham mưu cho cấp uỷ, chính quyền về công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chưa làm tốt chức năng, nhiệm vụ được giao.

- Các cấp, các ngành trong tỉnh chưa dự báo đầy đủ về yêu cầu phát triển nguồn nhân lực, do đó thiếu chủ động trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực cho đơn vị, địa phương mình nói riêng và toàn tỉnh nói chung.

- Cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, bố trí, sử dụng nguồn nhân lực của tỉnh còn bất cập, thiếu tầm chiến lược, chưa đủ sức hấp dẫn, động viên, khuyến khích phát triển tài năng và chưa tạo ra được sự chủ động, tích cực của từng địa phương, đơn vị trong phát triển nguồn nhân lực, cũng như xã hội hoá việc thực hiện nhiệm vụ này.

- Tư tưởng bảo thủ, hẹp hòi, cục bộ địa phương, thiếu khách quan trong việc đánh giá, sử dụng nguồn nhân lực, nhất là bố trí, sử dụng cán bộ của một số cơ quan, đơn vị, một số cán bộ lãnh đạo, quản lý chậm được khắc phục, dẫn đến việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng nguồn nhân lực chưa hợp lý, gây lãng phí, hiệu quả thấp.

- Đội ngũ cán bộ hiện nay đã được hình thành từ nhiều nguồn, được kế thừa từ nhiều năm trước, trải qua nhiều lần sắp xếp tinh giản, bổ sung, tuy có nhiều đổi mới, nâng cao chất lượng, nhưng chưa thể khắc phục hết các mặt yếu kém đã tồn tại từ nhiều năm trước.

Môi trường và điều kiện công tác ở tỉnh chưa tạo được sự hấp dẫn đối với nguồn lực có chất lượng cao, làm hạn chế khả năng thu hút nhân tài của tỉnh.

Tỉnh ở xa các thành phố và vùng kinh tế lớn, xa nơi tập trung các cơ sở đào tạo Đại học và sau Đại học.

Ngoài nhiệm vụ được Nhà nước giao, người cán bộ còn dành nhiều công sức bươn chải mưu sinh cho gia đình.

Tâm lý dựa dẫm vào biên chế vẫn còn sâu đậm trong một bộ phận cán bộ và lực lượng lao động xã hội.

Nhận thức tư tưởng, ý chí phấn đấu học tập công tác, tu dưỡng rèn luyện của một bộ phận cán bộ chưa cao.

- Thiếu tổ chức và cơ chế thiết lập mối quan hệ tương tác về lợi ích và trách nhiệm giữa cơ quan hành chính nhà nước - người trong độ tuổi lao động - cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động.

Phần III

**QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG VÀ MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC CỦA TỈNH GIAI ĐOẠN 2007 - 2010
VÀ ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2015**

A. Quan điểm

- Phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ đột phá của tỉnh, vừa có tính cấp bách vừa có tính chiến lược, nhằm xây dựng lực lượng lao động có phẩm chất và năng lực ngày càng cao, có cơ cấu ngành nghề hợp lý. Trong điều kiện thực tế về các mặt, nhất là về trình độ, xu thế phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh từ nay đến năm 2010 và năm 2015, nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực phải tập trung vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị vững mạnh theo hướng trí thức hoá đội ngũ cán bộ cấp xã, chuyên môn hoá cán bộ cấp huyện và đào tạo cán bộ cấp tỉnh có tầm chiến lược; phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức sự nghiệp; cán bộ khoa học - kỹ thuật, quản lý doanh nghiệp và lao động qua đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu phát triển công nghiệp, dịch vụ.

- Hết sức coi trọng việc phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và tôn vinh nhân tài; phát triển nguồn nhân lực cho miền núi, vùng sâu, vùng xa, nông thôn và cơ sở.

- Phát triển nguồn nhân lực phải có bước đi thích hợp và giải pháp cụ thể trong từng giai đoạn, phù hợp với trình độ và xu thế phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, của khu vực và cả nước.

- Phát triển nguồn nhân lực của tỉnh là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, của toàn dân và các doanh nghiệp dưới sự lãnh đạo của các cấp uỷ đảng. Phải kiên quyết đấu tranh chống tư tưởng bảo thủ, hẹp hòi, cục bộ địa phương, thiếu khách quan trong việc đánh giá, sử dụng nguồn nhân lực, nhất là bố trí, sử dụng cán bộ. Thực hiện xã hội hoá mạnh mẽ, nhất là nâng cao vai trò tự chủ của các tổ chức, cá nhân trong hệ thống chính trị, các tổ chức sự nghiệp và các thành phần kinh tế để phát triển nguồn nhân lực.

- Phương thức phát triển nguồn nhân lực bao gồm tăng cường công tác dự báo, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, tuyển dụng, bố trí, sử dụng hợp lý, có hiệu quả nguồn nhân lực trong bộ máy các cơ quan Đảng, chính quyền, đoàn thể, đơn vị sự nghiệp, Khu kinh tế Dung Quất, các khu công nghiệp của tỉnh, các cụm công nghiệp, làng nghề ở địa phương và phục vụ cho thị trường lao động trong và ngoài nước.

B. Định hướng

1. Nghiên cứu xây dựng ban hành các dự án và cơ chế, chính sách phục vụ phát triển nguồn nhân lực.

2. Sắp xếp, bố trí, đào tạo bồi dưỡng, sử dụng hợp lý và có hiệu quả đội ngũ cán bộ hiện có.

3. Tổ chức thực hiện tốt công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực.

4. Thu hút, tuyển dụng mới cán bộ, công chức viên chức; chú trọng nguồn lực có chất lượng cao, được đào tạo cơ bản, có trình độ sau Đại học, Thạc sĩ, Tiến sĩ, có hàm Phó giáo sư, Giáo sư.

5. Tiếp tục củng cố nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã. Có cơ chế chính sách tạo cơ sở để bổ sung nguồn lực có trình độ chuyên môn cao ngoài xã hội vào bộ máy cán bộ chuyên trách và công chức xã.

6. Đẩy mạnh xã hội hoá trên các lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hoá thông tin, thể thao và các lĩnh vực khác có điều kiện. Tăng quyền chủ động cho các đơn vị sự nghiệp, đồng thời có cơ chế phối hợp quản lý nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp. Xác định cơ cấu hợp lý về số lượng y, bác sĩ, dược sĩ ở các cơ sở y tế. Quan tâm y tế tuyến cơ sở. Tuyển chọn xây dựng chuyên gia đầu ngành cho các khoa của y tế tuyến tỉnh. Nâng cao ý thức, thái độ phục vụ nhân dân.

7. Tăng cường công tác đào tạo bồi dưỡng, cả trong và ngoài nước. Tăng định mức kinh phí đào tạo cho những lớp, những lĩnh vực, những ngành có yêu cầu hàm lượng tri thức cao, đặc biệt chương trình đào tạo trên đại học, thạc sĩ, tiến sĩ. Xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ hằng năm và cả nhiệm kỳ, bảo đảm cho công tác này vừa đáp ứng yêu cầu trước mắt vừa bảo đảm tính chiến lược. Chú trọng đào tạo đội ngũ cán bộ đã được quy hoạch, nhất là đào tạo cán bộ có trình độ trên đại học và cao cấp chính trị; ưu tiên đào tạo cán bộ cho miền núi và cơ sở nhằm tri thức hóa đội ngũ cán bộ cấp xã, chuyên môn hóa cán bộ cấp huyện và đào tạo cán bộ có tầm chiến lược cấp tỉnh. Khuyến khích cán bộ tự học tập nâng cao trình độ.

8. Đẩy mạnh xây dựng và phát triển Khu kinh tế Dung Quất, coi đây là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của tỉnh. Tiếp tục đầu tư phát triển Khu công nghiệp Tịnh Phong và Quảng Phú; hình thành, phát triển Khu công nghiệp Phở Phong, các cụm công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp vừa và nhỏ ở các địa phương.

9. Tích cực triển khai và sớm xây dựng hoàn thành Trường Đại học Tài chính - Kế toán, Trường Đại học Phạm Văn Đồng.

10. Củng cố, mở rộng và hình thành mới Trường Kỹ nghệ tỉnh, các Trường, Trung tâm dạy nghề và tư vấn việc làm.

11. Nghiên cứu hình thành tổ chức tư vấn, dịch vụ công của nhà nước đảm trách nhiệm vụ thu thập thông tin, tham mưu đề xuất, cung cấp thông tin, làm cầu nối trong việc giải quyết yêu cầu lao động việc làm giữa cơ quan hành chính nhà nước - người trong độ tuổi lao động - cơ sở đào tạo - doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động.

C. Mục tiêu và chỉ tiêu

I. Mục tiêu tổng quát: *(theo phụ lục các nội dung chính đính kèm)*

II. Chỉ tiêu cụ thể: *(theo phụ lục các nội dung chính đính kèm)*

Phần IV

DỰ BÁO NHU CẦU NGUỒN NHÂN LỰC ĐẾN NĂM 2010

A. Nguồn nhân lực các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp của tỉnh

I. Khối Đảng, mặt trận, đoàn thể

1. Dự báo nhu cầu về số lượng cán bộ, công chức:

Tổng biên chế cán bộ trong khối hiện nay có 1.290 (biên chế được giao năm 2006), theo số liệu khảo sát điều tra (tính đến 15/8/2006) số cán bộ hiện có đang

hưởng lương từ ngân sách nhà nước là 1.133 (không tính biên chế Hội cựu chiến binh). Nhìn chung, việc thực hiện biên chế trong khối không thay đổi nhưng số tổ chức mới lại tăng (Đảng uỷ Khu kinh tế Dung Quất có 11- 13 biên chế; Trung tâm thông tin và công tác tư tưởng trực thuộc Ban Tuyên giáo Tỉnh uỷ có 05 - 07 biên chế). Nếu không có sự thay đổi về số lượng cán bộ thì năm 2006 có tổng biên chế 1.296. Trong khi đó tính đến năm 2010 toàn khối có 116 cán bộ được nghỉ theo chế độ chính sách (nữ 42, nam 74) và năm 2015 toàn khối có 208 cán bộ được nghỉ theo chế độ chính sách.

Trước mắt, từ nay đến năm 2010 số cán bộ được nghỉ chế độ chính sách sẽ được ưu tiên thay thế bằng số cán bộ con em gia đình thương binh, liệt sĩ, người có công, con em gia đình có lý lịch trong sạch đã tốt nghiệp đại học chuyên ngành hệ chính qui thông qua thi tuyển, xét tuyển, tuyển dụng mới.

2. Dự báo nhu cầu và trình độ đội ngũ cán bộ:

Nhằm thực hiện Nghị quyết số 09-NQ/TU (Khóa XVI) đã đề ra và thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ trong khối Đảng, Mặt trận, đoàn thể tỉnh, dự báo đến năm 2010, về số lượng biên chế không thay đổi thì nhu cầu tổng quát về trình độ đào tạo phải đạt được kết quả như sau: Đối với cán bộ, công chức cấp tỉnh nói chung phải có trình độ chuyên môn cao đẳng, đại học 90% và 50% số cán bộ có trình độ lý luận chính trị cao cấp, cử nhân trở lên; đối với cán bộ, công chức cấp huyện, thành uỷ (vùng đồng bằng) nói chung phải có trình độ cao đẳng, đại học là 80% trở lên và 45% có trình độ cao cấp, cử nhân lý luận chính trị trở lên; đối với các huyện miền núi, hải đảo nói chung phải có trình độ cao đẳng, đại học là 60% trở lên và 30% có trình độ cao cấp, cử nhân lý luận chính trị trở lên. Ngoài ra, trình độ ngoại ngữ, tin học phải đạt từ 60 - 70% và 20% tổng số cán bộ phải được bồi dưỡng kiến thức khác theo qui định, cụ thể như sau:

a. Đối với trình độ của cán bộ cấp tỉnh:

- Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: số cán bộ có trình độ cao đẳng, đại học trở lên là 368 cán bộ, chiếm tỷ lệ 90%, tăng so với hiện nay là 90 cán bộ (tăng thêm là 22%).

- Trình độ lý luận chính trị: số cán bộ có trình độ cao cấp, cử nhân trở lên là 204 cán bộ, chiếm tỷ lệ 50%, tăng so với hiện nay là 50 cán bộ (tăng thêm 12,2%).

- Về ngoại ngữ, tin học: số cán bộ phải đạt được ít nhất trình độ A trở lên là 55%.

- Về kiến thức khác: hàng năm được bồi dưỡng theo qui định là 20% trở lên.

b. Đối với trình độ của cán bộ cấp huyện, thành uỷ (vùng đồng bằng):

- Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: số cán bộ có trình độ cao đẳng, đại học trở lên là 321 cán bộ, chiếm tỷ lệ 80%, tăng so với hiện nay là 128 cán bộ (tăng thêm là 31,84%).

- Trình độ lý luận chính trị: số cán bộ có trình độ cao cấp, cử nhân trở lên là 181 cán bộ, chiếm tỷ lệ 45,02%, tăng so với hiện nay là 21 cán bộ (tăng thêm 5,2%).

- Về ngoại ngữ, tin học: số cán bộ phải đạt được ít nhất trình độ A trở lên là 146 cán bộ, chiếm tỷ lệ 36,32%, còn thiếu 96 cán bộ, chiếm tỷ lệ 23,88%.

- Về kiến thức khác: hàng năm được bồi dưỡng theo qui định là 20% trở lên.

c. Đối với trình độ của cán bộ cấp huyện, miền núi, hải đảo:

- Trình độ chuyên môn nghiệp vụ: số cán bộ có trình độ cao đẳng, đại học trở lên là 193 cán bộ, chiếm tỷ lệ 60%, tăng so với hiện nay là 108 cán bộ (tăng thêm là 33,54%)

- Trình độ lý luận chính trị: Số cán bộ có trình độ cao cấp, cử nhân trở lên là 129 cán bộ, chiếm tỷ lệ 40,06%, tăng so với hiện nay là 51 cán bộ (tăng thêm 15,84%).

- Về ngoại ngữ: số cán bộ có trình độ ngoại ngữ A trở lên có 58 cán bộ, chiếm tỷ lệ 18,01%; cần phải đào tạo 103 cán bộ, chiếm tỷ lệ 31,99%.

- Về tin học: số cán bộ có trình độ A trở lên 107 cán bộ, chiếm tỷ lệ 33,23%, cần phải đào tạo 54 cán bộ trở lên, chiếm tỷ lệ 16,77%.

- Về kiến thức khác: hàng năm được bồi dưỡng theo qui định là 20% trở lên.

Như vậy, qua kết quả dự báo nhu cầu về chất lượng đội ngũ cán bộ trong khối từ nay đến năm 2010 cho thấy: số cán bộ có thể đảm bảo được yêu cầu về trình độ chuyên môn nghiệp vụ đúng tiêu chuẩn ngạch chức danh cán bộ là 882 cán bộ cho toàn khối. Hiện tại có 556 cán bộ, chiếm tỷ lệ 49,07% đảm bảo tiêu chuẩn so với chỉ tiêu, còn thiếu 326 cán bộ, chiếm tỷ lệ 28,77% chưa đáp ứng tiêu chuẩn. Về lý luận chính trị cần phải đào tạo 514 cán bộ có trình độ từ cao cấp, cử nhân trở lên. Hiện tại có 392 cán bộ, chiếm tỷ lệ 34,67%, còn thiếu 122 cán bộ chưa có cao cấp, cử nhân chính trị, chiếm tỷ lệ 10,77%.

II. Khối Hành chính nhà nước

1. Dự báo nhu cầu về số lượng đội ngũ cán bộ:

Trong giai đoạn hiện nay và những năm tiếp theo, Đảng và Nhà nước ta chủ trương tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính trên cả 4 lĩnh vực: cải cách thể chế, cải cách tổ chức bộ máy, đổi mới và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và cải cách tài chính công; thực hiện tinh giản biên chế trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp; các cơ quan chuyên môn thuộc cấp tỉnh, cấp huyện được tổ chức lại theo yêu cầu của sự phát triển và xác định đúng chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn theo quy định của pháp luật; đẩy mạnh xã hội hoá trên các lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hoá thông tin, thể thao và các lĩnh vực khác có điều kiện.

Do đó đến năm 2010 tổng số biên chế giao cho khối hành chính sự nghiệp biến động không nhiều. Tổng biên chế được giao cho khối hành chính năm 2006 là 1.995 người (6 huyện miền núi là 360 biên chế), cộng thêm một số chỉ tiêu biên chế tăng thêm do nhiệm vụ quản lý hành chính phát sinh, dự báo đến năm 2010 số cán bộ, công chức khối hành chính của nhà nước cần có vào khoảng 2.080 người (6 huyện miền núi khoảng 390 người). Ước tính đến năm 2010 toàn khối có 173 cán bộ công chức đủ tuổi nghỉ hưu theo chế độ chính sách (nữ 53, nam 120). Trong khi đó tổng số cán bộ công chức hiện có đang hưởng lương từ ngân sách nhà nước là 1.764 người. Như vậy, số cán bộ công chức cần bổ sung từ nay đến năm 2010 là 589 người (riêng năm 2006 sẽ tuyển dụng mới khoảng 130 cán bộ).

Số cán bộ cần bổ sung ở trên chủ yếu là cán bộ chuyên môn nghiệp vụ, sẽ được tuyển dụng mới thông qua hình thức thi tuyển. Việc tuyển dụng cán bộ thông qua hình thức này về trình độ chuyên môn, trình độ tin học, ngoại ngữ về cơ bản đảm bảo được tiêu chuẩn chức danh, chỉ thiếu về kỹ năng và kinh nghiệm công tác, chỉ cần bồi

đưỡng kiến thức quản lý Nhà nước, kỹ năng và phương pháp thực hiện công vụ là có thể đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao. Đối với những người có khả năng phát triển để đảm đương các chức vụ lãnh đạo quản lý sau này sẽ cử đi đào tạo thêm về lý luận chính trị phù hợp với từng giai đoạn cụ thể.

2. Dự báo nhu cầu về chất lượng đội ngũ cán bộ:

Hiện nay tỉnh ta đang có những chỉ số phát triển năm sau cao hơn năm trước trong nhiều lĩnh vực, làm cơ sở cho việc đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá; đồng thời cũng còn những hạn chế và bị sức ép, chi phối của các tỉnh lân cận và trong vùng rất mạnh. Để tháo gỡ và vượt lên trong tình hình này, cần phải xây dựng đội ngũ cán bộ ngang tầm nhiệm vụ chính trị.

Trên cơ sở định hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh mà Nghị quyết Đại hội tỉnh Đảng bộ lần thứ XVII đã đề ra và thực trạng đội ngũ cán bộ hành chính sự nghiệp của tỉnh, dự báo đến năm 2010 như sau:

a. Về vị trí công tác:

- Theo chức vụ công tác:

+ Cán bộ lãnh đạo quản lý (có chức vụ Trưởng, Phó phòng, ban và tương đương trở lên ở các Sở, ban, ngành tỉnh, huyện, thành phố và ở các Chi cục có chức năng quản lý Nhà nước thuộc Sở) cần 759/2.080 người, chiếm tỷ lệ 36,49% (tăng 38,00%);

+ Cán bộ chuyên môn nghiệp vụ có 1.321 người, chiếm tỷ lệ 63,51% (tăng 8,81%).

- Theo ngạch công chức:

+ Chuyên viên cao cấp: 25 người, chiếm tỷ lệ 1,20% (tăng 177,78%).

+ Chuyên viên chính: 350 người, chiếm tỷ lệ 16,83% (tăng 40,00%).

+ Chuyên viên: 1.435 người, chiếm tỷ lệ 68,99% (tăng 46,28%).

+ Cán sự: 166 người, chiếm tỷ lệ 7,98% (giảm 59,31%).

+ Nhân viên: 104 người, chiếm tỷ lệ 5,00% (giảm 10,34%).

- Theo loại dân tộc: cần ít nhất 120 cán bộ là người dân tộc thiểu số trong các cơ quan hành chính ở 6 huyện miền núi của tỉnh, chiếm 30,77% biên chế các huyện miền núi.

b. Về trình độ học vấn: Trung học phổ thông có 2.080 người, chiếm tỷ lệ 100% (tăng 23,37%).

c. Về trình độ chuyên môn:

- Dưới Trung cấp khoảng 104 người, chiếm tỷ lệ 5,00% (giảm 44,09%);

- Từ Trung cấp trở lên khoảng 1.976 người, chiếm tỷ lệ 95,00% (tăng 25,22%).

Trong đó:

+ Trung cấp: khoảng 166 người.

+ Cao đẳng: khoảng 208 người.

+ Đại học: khoảng 1.539 người.

+ Sau Đại học: khoảng 63 người.

d. Về trình độ lý luận chính trị: dự báo khoảng 45% cán bộ hành chính có trình độ Trung cấp trở lên, trong đó 100% cán bộ lãnh đạo quản lý đáp ứng tiêu chuẩn về lý luận chính trị tương ứng với từng vị trí công tác.

- Trình độ Trung cấp: khoảng 520 người, chiếm tỷ lệ 25,00% so với tổng số cán bộ công chức hành chính (tăng 166 người, tức 46,89%);

- Trình độ từ Cao cấp trở lên (cho cán bộ lãnh đạo quản lý): khoảng 416 người, chiếm tỷ lệ 54,81% so với số cán bộ lãnh đạo quản lý và 20,00% so với tổng số cán bộ công chức hành chính (tăng 34 người, tức 8,90%).

e. Về trình độ quản lý nhà nước: cần 100 % đáp ứng tiêu chuẩn ngạch công chức.

- Đối với chương trình chuyên viên cao cấp: 25 người, chiếm tỷ lệ 1,20% (tăng 0,72%).

- Đối với chương trình chuyên viên chính: 350 người, chiếm tỷ lệ 16,83% (tăng 10,77%).

- Đối với chương trình chuyên viên, cán sự: 1.601 người, chiếm tỷ lệ 76,97% (tăng 32,22%).

g. Về trình độ ngoại ngữ - tin học: cần 100 % đáp ứng tiêu chuẩn ngạch công chức và đáp ứng về trình độ đối với từng vị trí công tác của cán bộ công chức.

- Về ngoại ngữ:

+ Đối với chương trình trên C: 100 người.

+ Đối với chương trình C: 150 người.

+ Đối với chương trình B: 300 người.

+ Đối với chương trình A: 1.500 người.

- Về tin học:

+ Đối với chương trình tin học nâng cao: 200 người.

+ Đối với chương trình tin học cơ bản: 1.800 người.

h. Về trình độ bồi dưỡng quản lý chuyên ngành: Ngoài ra để đáp ứng nhiệm vụ quản lý nhà nước theo từng lĩnh vực cụ thể mà từng cán bộ công chức phải qua bồi dưỡng quản lý chuyên ngành do ngành dọc ở Trung ương tổ chức. Dự báo nhu cầu loại này vào khoảng 350 người.

III. Khối sự nghiệp được giao chỉ tiêu biên chế

1. Khối sự nghiệp giáo dục - đào tạo:

Hiện nay tỉ lệ tăng dân số tự nhiên hàng năm ở tỉnh ta đang có xu hướng ngày càng giảm cả về tỉ lệ sinh học lẫn cơ học (năm 2005 là 1,00% với tỉ suất sinh thô là 0,08% đến 2010 là 1,02% với tỉ suất sinh thô là 0,04 - 0,05%). Như vậy, hàng năm trên địa bàn tỉnh ta sẽ có số học sinh đến trường ngày càng giảm, với chỉ tiêu biên chế giao cho ngành giáo dục - đào tạo năm 2006 là 14.654 (cấp tỉnh 2.453 và cấp huyện 12.201, chưa kể số giáo viên bán công mầm non) thì tỉnh ta sẽ không cần phải tăng thêm chỉ tiêu biên chế cho lĩnh vực này. Mặt khác, hiện nay số sinh viên sư phạm của tỉnh ta đã tốt nghiệp ra trường, nhưng chưa được phân công còn chiếm tỉ lệ rất cao (năm học 2006 - 2007 dự kiến phân công được 219/1.045 hồ sơ đăng ký xét tuyển, chiếm tỉ lệ 20,96%).

Trong khi đó số giáo viên chưa đạt chuẩn chiếm tỉ lệ 3 - 4%/ tổng số giáo viên trong toàn ngành, mà chủ yếu là ở các huyện, các xã miền núi, đặc biệt khó khăn. Như vậy trong giai đoạn hiện nay, đối với ngành giáo dục nên đặt vấn đề chủ yếu là nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo bồi dưỡng lại một số vị trí cần thiết như cán

bộ quản lý trường học, giáo viên một số cơ sở đào tạo chuyên biệt, chất lượng cao của ngành, địa phương (trường điểm). Còn lại sẽ thay thế dần số giáo viên chưa đạt chuẩn (nếu không còn khả năng đi đào tạo nâng cao trình độ) và bổ sung số cán bộ nghỉ hưu bằng lực lượng giáo viên trẻ mới tốt nghiệp ra trường nhưng chưa có việc làm, có trình độ cao, bằng hoặc vượt chuẩn theo quy định của ngành (như Đại học Tiểu học, Cao đẳng Tiểu học, Đại học mầm non, Cao đẳng mầm non trong khi yêu cầu về chuẩn là Trung cấp đối với Tiểu học và sơ cấp đối với mầm non).

Đối với đào tạo nguồn nhân lực cho Trường Đại học Phạm Văn Đồng thực hiện theo Đề án riêng đã được phê duyệt cho Trường.

2. Khỏi sự nghiệp y tế:

*** Đối với tuyển y tế cấp tỉnh, huyện:**

Tỉ lệ về số cán bộ ngành y tế/giường bệnh còn thấp, bình quân 0,66 cán bộ/giường bệnh. Trong khi đó quy định của nhà nước đến năm 2010 cần phải đạt tỉ lệ 1,2 cán bộ ngành y tế/giường. Dự báo biên chế của ngành đến năm 2010 sẽ là 3.880 biên chế (kể cả số biên chế cho các Trạm Y tế xã nơi có phụ cấp khu vực 0,5).

Vấn đề tuyển dụng, đào tạo và đào tạo nâng cao của ngành là hết sức cần thiết nhằm đáp ứng nhu cầu, nhiệm vụ của ngành.

Qua thực trạng tình hình nguồn nhân lực của ngành, dự báo đến năm 2010 cần phải đáp ứng một số yêu cầu sau:

- Đảm bảo đủ biên chế cho các đơn vị theo qui định, cần phải bổ sung thêm ít nhất khoảng 2.000 cán bộ (chưa kể số nghỉ hưu cần được thay thế mới).

- Cần tổ chức đào tạo bồi dưỡng cho viên chức của ngành:

+ Tiến sĩ Y khoa: 2 - 3 người

+ Thạc sĩ Y khoa: 29 người

+ Bác sĩ CKI: 100 - 120 người

+ Bác sĩ: 180 người

+ Dược sĩ CKII: 5 người

+ Dược sĩ CKI: 14 người

+ Dược sĩ Đại học: 32 người

+ Cử nhân Y khoa các loại : 159 người .

+ Dược sĩ trung học: 24 người .

+ Cử nhân hành chính: 5 người

+ Lý luận chính trị cao cấp: 14 người

+ Trung cấp chính trị: 26 người

+ Quản lý nhà nước (CV chính và tương đương): 28 người

+ Quản lý nhà nước (Chuyên viên và tương đương): 230 người

+ Cử nhân tin học: 8 người

+ Tin học (A,B,C): 110 người

+ Cử nhân ngoại ngữ: 8 người

+ Ngoại ngữ (A,B,C): 210 người

+ Kế toán đại học: 27 người

+ Dược tá: 180 người (cho Y tế xã)

+ Chuyên ngành khác: 25 người

- Ngoài ra hàng năm sẽ tiếp nhận mới số Bác sĩ, Dược sĩ trẻ mới ra trường có trình Đại học hoặc trên Đại học về công tác tại các cơ sở y tế của tỉnh bằng hình thức xét tuyển, sau 2 - 3 công tác sẽ cử đi đào tạo chuyên sâu nhằm phục vụ lâu dài cho công tác chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân tỉnh nhà.

*** Đối với tuyển y tế xã :**

- Định biên (theo Quyết định 58/QĐ-TTg) tương đối đủ về số lượng. Tuy nhiên, số xã có Bác sĩ là 139, để đảm bảo đến năm 2010: 100% xã có Bác sĩ, cần bổ sung thêm ít nhất 41 Bác sĩ cho các Trạm y tế xã của tỉnh. Cán bộ y học cổ truyền còn quá thấp, 100% số xã chưa có Dược tá.

- Cần đào tạo, bồi dưỡng thêm về kiến thức y tế cộng đồng và quản lý y tế cơ sở cho bác sĩ đang công tác tại xã, phường, thị trấn.

3. Khối sự nghiệp khác:

Hiện nay, theo chủ trương của Đảng và Nhà nước là đẩy mạnh xã hội hoá các lĩnh vực sự nghiệp khác. Do đó đến năm 2010 tổng số biên chế giao cho khối sự nghiệp khác sẽ ít biến động. Tổng biên chế được giao cho khối năm 2006 là 925 biên chế. Dự báo đến năm 2010 số viên chức của khối cần có vào khoảng 1.050 người. Dự kiến đến năm 2010 toàn khối có 55 viên chức đủ điều kiện nghỉ hưu (nữ 15, nam 40). Trong khi đó tổng số cán bộ công chức hiện có đang hưởng lương từ ngân sách nhà nước là 759 người. Như vậy, số viên chức cần bổ sung từ nay đến năm 2010 là 346 người (riêng năm 2006 sẽ tuyển dụng mới khoảng 135 viên chức). Số cần bổ sung thêm này được tuyển dụng mới có chất lượng bằng hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển theo quy định, tránh lãng phí khi đào tạo lại. Do đó chỉ cần tập trung đào tạo, bồi dưỡng lại số viên chức còn trẻ, có phẩm chất đạo đức chính trị và khả năng đi học, nhưng chưa đủ trình độ năng lực để thực hiện công tác chuyên môn nghiệp vụ của viên chức theo yêu cầu của ngành, lĩnh vực.

Dự báo đến 2010 chất lượng của đội ngũ viên chức khối sự nghiệp khác sẽ là:

- Về trình độ học vấn: Trung học phổ thông có 1.050 người, chiếm tỷ lệ 100%.

+ Về trình độ chuyên môn:

+ Dưới Trung cấp khoảng 50 người, chiếm tỷ lệ 4,76%.

+ Từ Trung cấp trở lên khoảng 1.000 người, chiếm tỷ lệ 95,24%.

Trong đó:

. Trung cấp: khoảng 180 người, chiếm tỷ lệ 17,14%.

. Cao đẳng: khoảng 40 người, chiếm tỷ lệ 3,81%.

. Đại học: khoảng 758 người, chiếm tỷ lệ 72,19%.

. Sau Đại học: khoảng 22 người, chiếm tỷ lệ 2,10%.

- Về trình độ lý luận chính trị: Trình độ dưới Trung cấp khoảng 200 người, Trung cấp 150 người, từ Cao cấp trở lên 75 người. Tổng cộng 425 người, chiếm tỷ lệ 40,48% so với tổng số viên chức (tăng 85 người, tức 25,00%).

- Về trình độ ngoại ngữ:

+ Đối với chương trình trên C: 60 người.

+ Đối với chương trình (A, B, C): 1.000 người.

- Về trình độ tin học:

+ Đối với chương trình tin học nâng cao: 200 người.

+ Đối với chương trình tin học cơ bản: 800 người.

- Về trình độ bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên ngành: Ngoài ra để đáp ứng khả năng thực hiện công tác chuyên môn và khả năng phục vụ nhiệm vụ quản lý nhà nước theo từng ngành, lĩnh vực cụ thể mà từng viên chức phải được bồi dưỡng về nghiệp vụ chuyên ngành do ngành dọc ở Trung ương tổ chức. Dự báo nhu cầu loại này vào khoảng 850 người.

IV. Khối sự nghiệp gán thu bù chi

Thực hiện theo quy định của nhà nước về quyền tự chủ của đơn vị sự nghiệp có thu.

V. Khối cơ sở xã, phường, thị trấn

Cán bộ công chức cấp xã, bao gồm:

- Đối tượng hưởng lương từ ngân sách trong định biên chính quyền cấp xã: cán bộ chuyên trách, công chức chuyên môn.

- Đối tượng hưởng sinh hoạt phí, hoạt động phí ngoài định biên chính quyền cấp xã: cán bộ không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn; ở thôn, tổ dân phố.

Trong phạm vi Đề án này, chỉ dự báo về số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ công chức hưởng lương từ ngân sách trong định biên của hệ thống chính trị cơ sở xã, phường, thị trấn.

1. Dự báo nhu cầu về số lượng đội ngũ cán bộ:

Dự báo đến năm 2010, tỉnh ta sẽ giữ nguyên số đơn vị hành chính cấp xã như hiện nay (180 xã, phường, thị trấn), do đó sẽ cần khoảng 3.500 định biên, riêng các xã miền núi là 1.205 (tăng 37 định biên so với năm 2006) để phục vụ nhiệm vụ công tác tăng thêm do quá trình nâng cấp đơn vị hành chính cấp xã và tốc độ tăng dân số tự nhiên hàng năm. So với số cán bộ công chức cấp xã đang hưởng lương từ ngân sách hiện có trong năm 2006 là 3.249 người, thì cần phải bổ sung thêm 251 cán bộ. Nhưng thực tế để thay thế được toàn bộ số cán bộ công chức chưa có chuyên môn nhưng không có khả năng đào tạo lại và số cán bộ nghỉ hưu trong giai đoạn này thì hàng năm chúng ta cần bổ sung thêm khoảng 250 cán bộ công chức cấp xã, cho cả giai đoạn 2006 - 2010 là khoảng 1.000 cán bộ có chất lượng bằng hình thức thi tuyển theo quy định.

2. Dự báo nhu cầu về chất lượng đội ngũ cán bộ:

a. Về vị trí công tác:

- Cán bộ chuyên trách: cần 1.980 người, chiếm tỷ lệ 56,57% (tăng 88 người, tức 4,65%);

- Công chức chuyên môn: cần 1.520 người, chiếm tỷ lệ 43,43% (tăng 163 người, tức 12,01%).

b. Theo loại dân tộc: cần ít nhất 920 cán bộ là người dân tộc thiểu số trong bộ máy hệ thống chính trị ở 6 huyện miền núi, chiếm 76,35% định biên (tăng 6 người, tức 0,66%).

c. Về trình độ học vấn:

- Cán bộ chuyên trách: tốt nghiệp Trung học cơ sở: khoảng 300 người, chiếm tỷ lệ 15,15% (giảm 422 người, tức 58,45%); Tốt nghiệp Trung học phổ thông khoảng 1.680 người, chiếm tỷ lệ 84,85% (tăng 659 người, tức 64,54%).

- Công chức chuyên môn: tốt nghiệp Trung học cơ sở: khoảng 150 người, chiếm tỷ lệ 9,87% (giảm 185 người, tức 55,22%); tốt nghiệp Trung học phổ thông khoảng 1.370 người, chiếm tỷ lệ 90,13% (tăng 386 người, tức 39,23%).

d. Về trình độ chuyên môn:

- Cán bộ chuyên trách: cần 88,38% có trình độ Sơ cấp trở lên. Trong đó:

+ Sơ cấp: khoảng 1.000 người, chiếm tỷ lệ 50,51% (tăng 699 người, tức 232,23%).

+ Trung cấp: khoảng 600 người, chiếm tỷ lệ 30,30% (tăng 304 người, tức 102,70%).

+ Cao đẳng trở lên: khoảng 150 người, chiếm tỷ lệ 7,58% (tăng 76 người, tức 102,70%).

- Công chức chuyên môn: cần 100,00% có trình độ Sơ cấp trở lên. Trong đó:

+ Sơ cấp: khoảng 400 người, chiếm tỷ lệ 26,32% (tăng 202 người, tức 102,02%).

+ Trung cấp: khoảng 920 người, chiếm tỷ lệ 60,63% (tăng 364 người, tức 65,47%).

+ Cao đẳng trở lên: khoảng 200 người, chiếm tỷ lệ 13,16% (tăng 126 người, tức 170,27%).

e. Về trình độ lý luận chính trị:

- Cán bộ chuyên trách: cần 100,00% có trình độ Sơ cấp trở lên. Trong đó:

+ Sơ cấp: khoảng 500 người, chiếm tỷ lệ 25,25% (tăng 4 người, tức 0,81%).

+ Trung cấp: khoảng 1.300 người, chiếm tỷ lệ 65,66% (tăng 575 người, tức 79,31%).

+ Từ Cao cấp trở lên: khoảng 180 người, chiếm tỷ lệ 9,09% (tăng 107 người, tức 146,58%).

- Công chức chuyên môn: cần 49,67% có trình độ Sơ cấp trở lên. Trong đó:

+ Sơ cấp: khoảng 450 người, chiếm tỷ lệ 29,61% (tăng 62 người, tức 15,98 %).

+ Trung cấp: khoảng 290 người, chiếm tỷ lệ 19,08% (tăng 55 người, tức 23,40%).

+ Từ Cao cấp trở lên: khoảng 15 người, chiếm tỷ lệ 0,99% (tăng 12 người, tức 400,00%).

g. Về trình độ quản lý nhà nước: 100 % cán bộ công chức cấp xã (3.500 người) qua bồi dưỡng kiến thức quản lý hành chính nhà nước theo nội dung chương trình phù hợp với từng loại trình độ chuyên môn và vị trí công tác của từng cán bộ.

i. Về nghiệp vụ chuyên ngành cần 1.600 lượt người qua bồi dưỡng tập huấn, để đáp ứng năng lực thực hiện nhiệm vụ chuyên môn của công chức cấp xã, phường, thị trấn ngày càng có hiệu quả, góp phần tích cực trong việc phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững an ninh, quốc phòng của hệ thống chính trị cơ sở xã, phường, thị trấn của tỉnh trong giai đoạn 2006 -2010.

B. Dự báo tình hình thu hút lao động trong các Khu kinh tế, Khu công nghiệp của tỉnh

1. Dự báo tình hình phát triển và thu hút lao động ở các Khu công nghiệp tỉnh:

Dự báo giai đoạn từ năm 2006 - 2010, hai khu công nghiệp Quảng Phú và Tịnh Phong thu hút khoảng 81 dự án đầu tư mới, sẽ giải quyết việc làm mới cho khoảng 17.300 lao động, trong đó Trung cấp và công nhân kỹ thuật là 15.200, Cao đẳng, Đại học và sau ĐH là 2.100 người.

2. Dự báo tình hình phát triển và thu hút lao động của Khu kinh tế Dung Quất:

Theo định hướng quy hoạch phát triển chung của Khu kinh tế Dung Quất, đến năm 2010, các dự án đầu tư tại Khu kinh tế Dung Quất có nhu cầu khoảng 21.000 lao động, cơ cấu theo trình độ chuyên môn như sau:

- Lao động kỹ thuật cao (Đại học, cử nhân và kỹ sư thực hành) khoảng trên 2.500 lao động.

- Lao động kỹ thuật (CNKT bậc 3/7 và học nghề ngắn hạn): khoảng trên 16.000 lao động.

- Lao động phổ thông trên 2.000 lao động.

3. Tổng hợp dự báo về nhu cầu lao động kỹ thuật:

Theo dự báo nêu trên, từ nay đến năm 2010, nhu cầu lao động chuyên môn kỹ thuật thuộc lĩnh vực SXKD của các Khu công nghiệp tỉnh và Khu kinh tế Dung Quất, cụ thể như sau:

Đơn vị tính: người

	Năm 2005	Giai đoạn 2006 – 2010
Các KCN của tỉnh và các doanh nghiệp vừa và nhỏ	18.000	33.000
KKT Dung Quất	18.000	21.000
Tổng cộng:	36.000	54.000

4. Định hướng phát triển ngành nghề và dự báo về số lượng và cơ cấu của đội ngũ lao động chuyên môn kỹ thuật:

Theo chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh giai đoạn 2006 đến 2010 trong Nghị quyết Đại hội XVII Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi và quy hoạch chiến lược phát triển của Khu kinh tế Dung Quất và các Khu công nghiệp tỉnh đến năm 2010, các ngành nghề được ưu tiên và thu hút các doanh nghiệp, các nhà đầu tư thực hiện các dự án và thành lập các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh tập trung vào các ngành sau:

- Đánh bắt và chế biến thủy sản, đặc biệt là chế biến xuất khẩu.
- Chế biến thực phẩm: nông, lâm thủy sản, chú ý nông lâm sản xuất khẩu, dệt thổ cẩm, làng nghề truyền thống xuất khẩu...
- Ngành dệt may: May công nghiệp, giày da xuất khẩu
- Xây dựng và khai thác sản xuất vật liệu xây dựng: cát, đá sỏi, đá ong, gạch ngói, xi măng, mộc, nề xây dựng công trình...
- Ngành giao thông vận tải: lái xe ô tô, lắp ráp ô tô, lái máy xúc, ủi, đào, lái tàu thuyền, sửa chữa tàu thuyền, thuyền trưởng, máy trưởng, trực vớt cứu hộ, thợ lặn...

- Điện - điện tử, điện công nghiệp, tự động hoá, cơ khí chế tạo, cơ khí lắp ráp - sửa chữa máy tàu, ngành luyện thép, gò - hàn, công nghệ thông tin và viễn thông; thương mại, du lịch, cấp thoát nước; kỹ nghệ sắt, công nghệ lọc hóa dầu và hóa chất...

5. Dự báo cơ cấu đào tạo chuyên môn kỹ thuật của nhu cầu lực lượng lao động cần đào tạo:

Hiện nay, tỷ lệ cơ cấu trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động đã qua đào tạo còn quá bất cập. Như phân tích thực trạng trên cho thấy tỷ lệ này là 1 đại học - 1,1 Trung học chuyên nghiệp - 2,6 công nhân kỹ thuật. Để đáp ứng nhu cầu về lực lượng lao động đã qua đào tạo trong thời gian từ nay đến năm 2010, theo tính toán của các nhà kinh tế, cơ cấu lao động đã qua đào tạo phải có tỷ lệ như sau: 1 đại học - 4 trung học chuyên nghiệp - 10 công nhân kỹ thuật.

Do đó, trong thời gian tới dự báo nhu cầu nguồn nhân lực thuộc lĩnh vực sản xuất kinh doanh theo cơ cấu trình độ chuyên môn kỹ thuật cụ thể như sau:

Đơn vị tính: người

Khu vực	Giai đoạn	Năm 2005	Giai đoạn 2006- 2010
Các KCN của tỉnh, Các DN nhỏ và vừa		2.800	18.000
Trong đó: - Kỹ sư, cử nhân, ĐH		340	3.000
- Trung học chuyên nghiệp và CNKT		2.460	15.000
Khu kinh tế Dung Quất		6.000	21.000
Trong đó: - Kỹ sư, cử nhân		720	2.520
- Trung học chuyên nghiệp và CNKT		4.680	16.380
- Lao động phổ thông		600	2.100
TỔNG CỘNG:		8.800	39.000
Trong đó: - Kỹ sư, cử nhân		1.060	5.520
- Trung học chuyên nghiệp & CNKT		7.140	31.380
- Lao động phổ thông		600	2.100

Bên cạnh việc đầu tư phát triển các cơ sở đào tạo đã có, mở rộng các cơ sở mới, cần phải nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo phổ thông để con em Quảng Ngãi được tuyển sinh vào các Trường đại học ngày càng nhiều hơn. Đồng thời phải có chính sách cụ thể thu hút con em Quảng Ngãi sau khi học xong đại học trở về quê hương làm việc, đáp ứng được nhu cầu về lực lượng lao động có trình độ đại học của các doanh nghiệp, các Khu Kinh tế, Khu công nghiệp của tỉnh.

Phần V

ĐỊNH HƯỚNG KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC CỦA TỈNH ĐẾN NĂM 2010

I. Nhu cầu đào tạo bồi dưỡng

Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo đề nghị của các cơ quan (hành chính - sự nghiệp) khối đảng, mặt trận, đoàn thể, khối nhà nước cấp tỉnh, huyện, thành phố, xã, phường, thị trấn đến năm 2010 khoảng 21.700 lượt người.

II. Định hướng Kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức giai đoạn 2007 - 2010

(Có Phụ lục số 9 kèm theo)

Trên cơ sở về quan điểm, định hướng và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của Đề án; dự báo nhu cầu nguồn nhân lực đến năm 2010; khả năng về con người, tài chính và căn cứ vào nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của các cơ quan, đơn vị; định hướng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hành chính - sự nghiệp khối đảng, mặt trận, đoàn thể, khối nhà nước cấp tỉnh, huyện, thành phố, xã, phường, thị trấn giai đoạn 2007 - 2010 là: 15.930 lượt người. Cụ thể như sau:

- Đào tạo Tiến sĩ: 15 - 20 lượt người.
- Đào tạo Thạc sĩ: 80 - 100 lượt người.
- Đào tạo Chuyên khoa I, CK II (ngành Y tế): 89 (CK I: 74 và CK II: 15).
- Đào tạo Đại học: 1.714 lượt người (trong đó liên kết với Học viện Hành chính, Học viện Chính trị quốc gia để đào tạo 80 - 100 đại học hành chính, 80 đại học xây dựng đảng (bằng đại học thứ 2)).
- Đào tạo Cao đẳng (Cao cấp): 1.503 lượt người (trong đó có 200 - 220 cao cấp lý luận chính trị hệ chính quy, trên 300 cao cấp lý luận chính trị hệ tại chức).
- Đào tạo Trung cấp: 2.068 lượt người .
- Đào tạo Sơ cấp: 1.261 lượt người.
- Bồi dưỡng ngoại ngữ - tin học: 2.879 lượt người.
- Bồi dưỡng quản lý nhà nước, bồi dưỡng chuyên môn và bồi dưỡng khác: 6.096 lượt người.
- Đào tạo văn hóa (THCS và THPT cho cán bộ cấp xã là người dân tộc thiểu số ở các xã miền núi): 200 người.

III. Nội dung và hình thức đào tạo bồi dưỡng

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải nhằm mục đích nâng cao kiến thức tổng hợp và năng lực tư duy gắn liền với giáo dục, rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng cho cán bộ. Lấy tiêu chuẩn cán bộ làm căn cứ xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng. Mặt khác nội dung đào tạo phải thiết thực, phù hợp yêu cầu với từng loại cán bộ.

Tùy thuộc vào trình độ, năng lực và phẩm chất chính trị của cán bộ mà áp dụng các nội dung đào tạo sau đây cho thích hợp:

- Đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức quản lý các lĩnh vực chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp, một mặt để nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ, mặt khác xây dựng một đội ngũ chuyên gia giỏi, có năng lực xây dựng, hoạch định, triển khai và tổ chức thực hiện các chính sách, quản lý các chương trình, dự án có hiệu quả, đáp ứng các mục tiêu kinh tế - xã hội của tỉnh.

- Đào tạo, bồi dưỡng về lý luận chính trị, cập nhật đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, Pháp luật Nhà nước, nhằm thường xuyên xây dựng đội ngũ cán bộ có lập trường chính trị vững vàng, thái độ chính trị đúng đắn, phẩm chất tư tưởng tốt.

- Đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về quản lý nhà nước nhằm nâng cao năng lực quản lý nhà nước của cán bộ.

- Đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ và trang bị những kiến thức cơ bản về tin học để tăng cường khả năng giao dịch, nghiên cứu tài liệu nước ngoài trong lĩnh vực chuyên môn và nâng cao năng lực quản lý của hệ thống bộ máy hành chính nhà nước. Bên cạnh đó chú trọng việc bồi dưỡng tiếng dân tộc cho cán bộ thuộc các huyện miền núi và một số Sở, Ban, ngành liên quan.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải thiết thực, kết hợp đào tạo, bồi dưỡng cả trong và ngoài nước theo các hình thức thích hợp với từng đối tượng, nội dung và giai đoạn đào tạo, bồi dưỡng cụ thể.

Ngoài các nội dung cơ bản trên, cần bồi dưỡng các chuyên đề bổ trợ về các lĩnh vực như: nghệ thuật lãnh đạo quản lý, phương pháp nghiên cứu vận dụng lý luận vào hoạt động lãnh đạo quản lý và phương pháp nghiên cứu tổng hợp thực tiễn, văn hóa giao tiếp, ứng xử và nghệ thuật vận động quần chúng của người cán bộ...

1. Đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước:

- Đối với công chức hành chính, việc đào tạo, bồi dưỡng trong giai đoạn này tập trung vào các nội dung và yêu cầu cụ thể, bao gồm:

+ Tổ chức đào tạo tiền công vụ cho công chức dự bị. Những người sau khi trúng tuyển qua các kỳ thi tuyển công chức, phải được đào tạo trang bị kiến thức về nền hành chính nhà nước, pháp luật, kỹ năng hoạt động công vụ và đạo đức công chức ngay trong năm đầu tiên sau khi trúng tuyển;

+ Tiến hành đào tạo, bồi dưỡng trang bị các loại kiến thức theo tiêu chuẩn quy định về trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, tin học cho công chức các ngạch cán sự, chuyên viên, chuyên viên chính, chuyên viên cao cấp; tổ chức đào tạo tiếng dân tộc cho cán bộ, công chức công tác tại các vùng có đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống; việc tổ chức đào tạo ngoại ngữ tập trung vào các đối tượng công tác trong các lĩnh vực hợp tác quốc tế, hội nhập kinh tế quốc tế;

+ Đào tạo, bồi dưỡng trang bị kỹ năng nghiệp vụ cho công chức các ngạch;

+ Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trang bị kỹ năng lãnh đạo, quản lý trước khi đề bạt, bổ nhiệm và cho các đối tượng cán bộ lãnh đạo các cấp đương chức. Trong giai đoạn 2007 - 2010 ưu tiên đào tạo trước cho cán bộ lãnh đạo cấp sở và cán bộ lãnh đạo cấp huyện;

+ Tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng cán bộ tạo nguồn để hình thành đội ngũ chuyên gia đầu ngành về các lĩnh vực quản lý nhà nước, có trình độ, năng lực tham mưu và đề xuất các chủ trương, chính sách lớn, chiến lược về kinh tế - xã hội của ngành, các đề án tổng hợp về kinh tế - xã hội của địa phương.

- Đối với cán bộ, công chức cấp xã:

+ Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trang bị kiến thức quy định theo tiêu chuẩn cho cán bộ chuyên trách, bao gồm: trình độ học vấn, trình độ lý luận chính trị và trình độ chuyên môn nghiệp vụ;

+ Thực hiện đào tạo, bồi dưỡng trang bị kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ cho Chủ tịch Hội đồng nhân dân và Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã;

+ Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trang bị trình độ chuyên môn sơ cấp trở lên cho công chức cấp xã;

+ Đào tạo, bồi dưỡng trang bị kiến thức tin học cho các đối tượng cán bộ chuyên trách cấp xã, đặc biệt ưu tiên các đối tượng Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp xã, công chức cấp xã; thực hiện đào tạo tiếng dân tộc cho cán bộ chuyên trách cấp xã công tác tại các vùng có đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống;

+ Đào tạo, bồi dưỡng về đạo đức cán bộ, công chức cho cán bộ chuyên trách và không chuyên trách; xây dựng tinh thần sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật, thái độ tôn trọng dân, phục vụ dân.

- Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức và kỹ năng hoạt động cho đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2009 - 2014.

2. Đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài:

Công tác đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài tập trung vào đội ngũ công chức hành chính các ngạch chuyên viên chính trở lên, trong đó chủ yếu là công chức lãnh đạo, quản lý, chuyên gia đầu ngành và công chức nguồn.

Nội dung đào tạo bao gồm: kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm quản lý nguồn nhân lực; xây dựng, hoạch định chính sách; tín dụng - tiền tệ, chứng khoán; công nghệ cao; tổ chức, điều hành nền hành chính và kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế.

3. Hình thức đào tạo bồi dưỡng:

Tùy thuộc vào yêu cầu nhiệm vụ và điều kiện của từng cán bộ mà kết hợp triển khai đồng bộ các loại hình đào tạo, bồi dưỡng sau:

- Chọn cử cán bộ để dự thi đào tạo sau đại học tại các trường trong và ngoài nước, đồng thời hướng các đối tượng là học sinh phổ thông học giỏi dự thi vào các trường Đại học trong nước và cử đi đào tạo tại nước ngoài theo các chuyên ngành mà tỉnh đang cần, sau này trở thành những cán bộ giỏi làm việc trong các ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh.

- Kết hợp giữa sử dụng cán bộ với đào tạo, bồi dưỡng và huấn luyện luân phiên cho đội ngũ cán bộ, nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng hoạt động thực tiễn.

- Ngoài việc cử đi đào tạo tập trung, chính quy cần kết hợp nhiều loại hình đào tạo khác nhằm chuẩn hóa chức danh cán bộ theo quy định.

- Quan tâm cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu, học tập, tham quan ở nước ngoài; đồng thời có kế hoạch mời chuyên gia về giảng dạy cho cán bộ tại tỉnh.

- Tổ chức các lớp chuyên đề, các hoạt động tham quan, khảo sát, trao đổi kinh nghiệm, tạo điều kiện cho cán bộ nắm bắt kịp thời những nhiệm vụ trọng tâm của từng thời kỳ và tăng cường năng lực thực tiễn cho đội ngũ cán bộ.

Song song với việc mở rộng các hình thức đào tạo đại trà, cần tập trung đầu tư mở một số lớp đặc biệt, chất lượng cao, nhằm đào tạo những nhân tài, những nhà chính trị giỏi cho tỉnh. Số lớp này không nhiều nhưng phải thực sự có chất lượng. Người học phải được lựa chọn kỹ. Học cơ bản, hệ thống, đào tạo có mục tiêu, địa chỉ rõ ràng.

Về bồi dưỡng, tập trung cho việc bổ trợ các kiến thức về ngoại ngữ, tin học, quản lý nhà nước; bồi dưỡng chuyên đề, nghị quyết, chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước.

Bên cạnh đó cần kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo trong trường và đào tạo rèn luyện trong thực tế. Điều động bố trí, luân chuyển cán bộ là một hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nhằm tạo điều kiện cho cán bộ trẻ có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện trong thực tiễn, nâng cao trình độ, năng lực công tác đáp ứng yêu cầu quy hoạch cán bộ.

IV. Nhu cầu kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức; đào tạo nghề và tăng cường cơ sở vật chất

a. Tổng nhu cầu kinh phí, tính theo định suất đào tạo bồi dưỡng quy định tại Thông tư số 79/2005/TT-BTC ngày 15/9/2005 của Bộ trưởng Bộ Tài chính để đào tạo, bồi dưỡng cho 15.930 lượt người nêu trên là 69.162.300.000 đồng. Trong đó:

- Chi từ nguồn kinh phí đào tạo bồi dưỡng mở lớp tập trung của tỉnh khoảng 25,4 tỉ đồng.

- Số kinh phí còn lại: 43,8 tỷ đồng thực hiện từ kinh phí đào tạo bồi dưỡng của các cơ quan, đơn vị và bản thân người học tự chịu chi phí.

- Kinh phí phân theo trình độ đào tạo, bồi dưỡng như sau:

+ Đào tạo Tiến sĩ: 270.000.000 đồng.

+ Đào tạo Thạc sĩ: 990.000.000 đồng.

+ Đào tạo chuyên khoa I + II: 907.200.000 đồng.

+ Đào tạo Đại học: 19.958.400.000 đồng.

+ Đào tạo Cao đẳng (Cao cấp): 10.768.500.000 đồng.

+ Đào tạo Trung cấp: 15.512.400.000 đồng.

+ Đào tạo Sơ cấp: 5.869.800.000 đồng.

+ Bồi dưỡng ngoại ngữ - tin học: 9.925.200.000 đồng.

+ Bồi dưỡng quản lý nhà nước, bồi dưỡng chuyên môn và bồi dưỡng khác: 4.059.000.000 đồng.

+ Đào tạo văn hóa (THCS và THPT cho cán bộ cấp xã là người dân tộc thiểu số ở các xã miền núi): 901.800.000 đồng.

(Có Phụ lục số 10 kèm theo)

b. Nhu cầu kinh phí đào tạo nghề và tăng cường cơ sở vật chất cho các cơ sở đào tạo của tỉnh ước khoảng: 342,1 tỷ đồng. Trong đó:

- Ngân sách Trung ương: 225,1 tỷ đồng.

- Ngân sách của tỉnh: 117 tỷ đồng.

Trên cơ sở dự kiến thời gian thực hiện đầu tư thành lập mới các cơ sở đào tạo và Dạy nghề, năng lực đào tạo của các cơ sở theo thời gian, dự kiến kinh phí thực hiện Đề án cụ thể như sau:

Đơn vị tính: *tỷ đồng*

Chỉ tiêu	Năm 2007	Năm 2008	Năm 2009	Năm 2010	Tổng cộng
Thành lập Trường Cao đẳng nghề tỉnh	66 (50 TW + 16 ĐP)	46 (TW)			112
Nâng cấp thành lập Trường trung cấp nghề tỉnh, huyện	15	20	15		50

Các Trung tâm Dạy nghề tỉnh, huyện, thành phố	6	6	10	10	32
Kinh phí đào tạo hàng năm (Trung ương)	27	29	31	32,1	119,1
Kinh phí hỗ trợ cho người học nghề (địa phương)	4	5	5	5	19
Tổng cộng:	118	106	61	47,1	332,1

Tổng cộng: 332,1 tỷ đồng (*Ba trăm ba mươi hai tỷ, một trăm triệu đồng*).

Học tập nâng cao trình độ vừa là trách nhiệm, nghĩa vụ, vừa là quyền lợi của cán bộ. Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ không chỉ là trách nhiệm của Nhà nước mà còn là trách nhiệm của bản thân từng cán bộ công chức.

V. Nguồn kinh phí thực hiện

a) Ngân sách nhà nước cấp, bao gồm:

- Kinh phí hoạt động thường xuyên đào tạo nguồn nhân lực cho trường đào tạo, Trung tâm dạy nghề công lập.

- Vốn đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị phục vụ hoạt động đào tạo nguồn nhân lực và nghiên cứu khoa học theo đề án và kế hoạch hàng năm; vốn đối ứng do các đề án được cấp có thẩm quyền phê duyệt.

b) Nguồn thu sự nghiệp, bao gồm:

- Thu học phí, lệ phí từ người học theo qui định của nhà nước;

- Thu từ các hoạt động hợp tác đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, sản xuất thử.

- Thu từ các hoạt động sản xuất thực nghiệm, dịch vụ.

c) Các nguồn thu khác theo qui định của pháp luật, bao gồm :

- Tài trợ, viện trợ, ủng hộ, quà tặng của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước tổ chức đào tạo nguồn nhân lực.

- Vốn vay ngân hàng và các tổ chức tín dụng, vốn góp của các tổ chức, cá nhân để đầu tư, mở rộng và phát triển Trường đào tạo, trung tâm dạy nghề.

Kinh phí đào tạo được Nhà nước giao chỉ tiêu kế hoạch theo định mức hiện hành của Nhà nước. Ngoài ra, còn có nguồn kinh phí từ các nguồn đóng góp của các doanh nghiệp có nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực để bổ sung trang thiết bị phục vụ đào tạo, nghiên cứu và ứng dụng tiến bộ khoa học.

Phần VI

NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA TỈNH

I. Nhiệm vụ

(theo Phụ lục các nội dung chính đính kèm)

II. Một số giải pháp chủ yếu:

(theo Phụ lục các nội dung chính đính kèm)

Phần VII
TỔ CHỨC THỰC HIỆN
(theo Phụ lục các nội dung chính đính kèm)

**ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH QUẢNG NGÃI**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

PHỤ LỤC

**Các nội dung chính Đề án phát triển nguồn nhân lực
tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2007 - 2010 và định hướng đến năm 2015**
(Kèm theo Quyết định số 41/2007/QĐ-UBND ngày 31/12/2007
của UBND tỉnh Quảng Ngãi)

I. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học - kỹ thuật, văn hoá - nghệ thuật, công chức, viên chức đủ phẩm chất, bảo đảm tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn chức danh, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo ngạch, có năng lực đảm nhiệm chức trách, nhiệm vụ được giao trong hệ thống chính trị, trong các đơn vị sự nghiệp; đào tạo, thu hút đáp ứng cơ bản nhu cầu nhân lực quản lý doanh nghiệp; cung cấp kịp thời lao động qua đào tạo nghề, công nhân lành nghề cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, nhất là tại Khu kinh tế Dung Quất, các Khu công nghiệp của tỉnh và yêu cầu lao động ngoài tỉnh, kể cả lao động xuất khẩu nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, mở rộng hội nhập, giao lưu kinh tế quốc tế và khu vực.

II. Chỉ tiêu cụ thể

1. Về tiêu chuẩn khi bổ nhiệm hoặc giới thiệu ứng cử lần đầu đối với một số chức danh cán bộ (từ năm 2010 trở đi):

1.1. Cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp huyện (Phó Chủ tịch HĐND, UBND trở lên); cấp tỉnh (Phó Giám đốc và tương đương trở lên) phải tốt nghiệp đại học và cao cấp lý luận chính trị. Từ năm 2010 trở đi, đối với những cán bộ sinh năm 1965 trở về sau phải tốt nghiệp đại học và lý luận chính trị cao cấp hệ chính quy.

1.2. Cán bộ Trưởng, Phó phòng thuộc các Sở, Ban, ngành và tương đương; Trưởng, Phó phòng cấp huyện và tương đương phải tốt nghiệp đại học và tốt nghiệp trung cấp lý luận chính trị trở lên. Từ năm 2010 trở đi, cán bộ thuộc các chức danh trên sinh năm 1965 trở về sau phải tốt nghiệp đại học hệ chính quy.

1.3. Trong trường hợp đặc biệt, cán bộ thuộc đối tượng nêu tại khoản 1.1 và 1.2: không tốt nghiệp đại học hệ chính quy, nhưng qua hoạt động thực tiễn có năng lực nổi trội, có phẩm chất đạo đức tốt, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, được quần chúng tín nhiệm cao thì có thể xem xét bổ nhiệm hoặc giới thiệu ứng cử lần đầu; cán bộ đang công tác tại các huyện miền núi, hải đảo, cán bộ người dân tộc, cán bộ nữ có thể tốt nghiệp đại học hệ không chính quy, nhưng từ năm 2015 trở đi phải tốt nghiệp đại học hệ chính quy.

2. Về chức danh cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã (gồm Bí thư đảng ủy, Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND):

2.1. Đến năm 2010: cán bộ giữ chức danh lãnh đạo chủ chốt các xã thuộc huyện đồng bằng phải tốt nghiệp trung cấp chuyên môn hoặc trung cấp hành chính trở lên và đã qua đào tạo trung cấp chính trị; các huyện miền núi, hải đảo có 70% tốt nghiệp trung học phổ thông, số còn lại phải tốt nghiệp trung học cơ sở. Trong đó, 30-40% cán bộ lãnh đạo chủ chốt các xã thuộc huyện đồng bằng có trình độ đại học, cao đẳng; 30-40% cán bộ lãnh đạo chủ chốt các xã thuộc huyện miền núi, hải đảo có trình độ trung cấp chuyên môn, nghiệp vụ.

2.2. Đến năm 2015, 100% cán bộ lãnh đạo chủ chốt các xã thuộc huyện đồng bằng có trình độ đại học, cao đẳng; 100% cán bộ lãnh đạo chủ chốt các xã thuộc huyện miền núi, hải đảo có trình độ trung cấp chuyên môn, nghiệp vụ trở lên.

3. Đối với cán bộ công chức hành chính và viên chức sự nghiệp các cấp, từ năm 2010 trở đi, phải đạt yêu cầu tiêu chuẩn theo chức danh ngạch bậc đã được Nhà nước qui định, trong đó chú ý đội ngũ công chức cấp xã.

4. Về đào tạo, thu hút nguồn nhân lực đến năm 2010 và định hướng đến 2015:

4.1. Cử đi đào tạo và thu hút 80 - 100 thạc sỹ; 15 - 20 tiến sỹ theo chuyên ngành phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

4.2. Từ năm 2008 trở đi, hàng năm tỉnh sẽ chọn 25 - 30 học sinh giỏi ở các trường trung học phổ thông và 10 - 15 sinh viên khá, giỏi tại các trường đại học để đào tạo theo kế hoạch của tỉnh; thu hút sinh viên khá, giỏi về công tác tại tỉnh.

4.3. Liên kết để đào tạo 80-100 đại học hành chính; 80 đại học về xây dựng Đảng và chính quyền Nhà nước (có bằng đại học thứ 2); 200-220 cao cấp lý luận chính trị hệ chính quy; trên 300 cao cấp lý luận chính trị hệ tại chức.

4.4. Đào tạo trung cấp chuyên môn cho 120 - 150 cán bộ miền núi, hải đảo; đào tạo trình độ cao đẳng, đại học cho 180 - 200 cán bộ cấp xã. Thu hút 300 - 350 sinh viên tốt nghiệp đại học về công tác tại cấp xã.

5. Về nguồn nhân lực lao động kỹ thuật: Đến năm 2010, tỷ lệ lao động qua đào tạo của tỉnh đạt 30%, trong đó lao động qua đào tạo nghề đạt 24%. Đến năm 2015, đào tạo, thu hút khoảng 50.000 lao động đã qua đào tạo nghề.

III. Nhiệm vụ

Tổ chức thực hiện tốt các nhiệm vụ theo Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 07/5/2007 của Tỉnh ủy Quảng Ngãi và Nghị quyết số 07/2007/NQ-HĐND ngày 16/7/2007 của Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ngãi khóa X - kỳ họp thứ 12 về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2007 - 2010 và định hướng đến năm 2015, cụ thể như sau:

1. Thực hiện tốt công tác dự báo nguồn nhân lực

- Các cơ quan, đơn vị, địa phương tổ chức thực hiện tốt công tác dự báo nhu cầu nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và của từng đơn vị, địa phương, doanh nghiệp đến năm 2010 và năm 2015. Trên cơ sở dự báo, xây dựng đề án, kế hoạch để đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, tuyển dụng, bố trí sử dụng hợp lý, có hiệu quả nguồn nhân lực.

- Đối với nhân lực cho hệ thống chính trị và các đơn vị sự nghiệp: căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng thời kỳ; chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy

của từng cơ quan, đơn vị, địa phương; tiêu chuẩn chức danh, ngạch bậc của cán bộ, công chức; số lượng biên chế cho phép và thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức hiện có để xác định nhu cầu về số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

- Đối với lĩnh vực sản xuất kinh doanh: căn cứ chủ trương của Đảng và Nhà nước về chính sách cán bộ, xu hướng và khả năng phát triển của nền kinh tế và chiến lược sản xuất kinh doanh của từng doanh nghiệp để dự báo nhu cầu nhân lực về quản lý doanh nghiệp và lao động qua đào tạo phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, nhất là tại Khu kinh tế Dung Quất, các Khu công nghiệp và các cụm công nghiệp trong tỉnh, làm cơ sở định hướng nhu cầu học tập, đào tạo trong xã hội.

2. Tổ chức thực hiện tốt công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ:

- Triển khai thực hiện nghiêm túc công tác quy hoạch cán bộ đến năm 2010 và định hướng đến năm 2015, làm cơ sở để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong những năm đến. Tạo bước đột phá trong quy hoạch cán bộ theo hướng trẻ hoá đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp, đáp ứng yêu cầu công tác cán bộ trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá của tỉnh.

- Thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ định kỳ hàng năm, hết nhiệm kỳ và trước khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử, miễn nhiệm, luân chuyển công tác, theo đúng các quy định của Đảng và Nhà nước.

3. Đổi mới, nâng cao chất lượng tuyển dụng, thu hút nguồn nhân lực:

- Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác thi tuyển, tuyển dụng cán bộ, công chức theo hướng công khai, minh bạch, tuân thủ đúng các quy định của nhà nước. Cán bộ, công chức, viên chức được tuyển dụng phải đảm bảo đúng chức danh cần tuyển, đạt các tiêu chí về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Thông qua việc xét, thi tuyển công chức, viên chức hàng năm, từng bước thay thế những cán bộ, công chức, viên chức chưa đủ tiêu chuẩn bằng các sinh viên đã tốt nghiệp ra trường bảo đảm tiêu chuẩn theo quy định.

- Thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng, ưu tiên những sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi để tạo nguồn, từng bước thay thế những cán bộ, công chức, viên chức không đủ tiêu chuẩn.

- Thu hút nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao để đào tạo cán bộ lãnh đạo, quản lý lâu dài và phục vụ lĩnh vực sản xuất kinh doanh ở những ngành nghề quan trọng.

4. Thực hiện tốt việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực:

- Đổi mới phương thức và nội dung đào tạo, gắn kết đối tượng đào tạo theo từng lĩnh vực với nội dung, phương thức đào tạo thích hợp, có hiệu quả.

- Từ định hướng về đối tượng, nội dung, phương thức đào tạo; trên cơ sở các quy định và phân cấp quản lý cán bộ, các cấp, các ngành, đơn vị phải có kế hoạch chủ động đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, công chức và người lao động thuộc thẩm quyền quản lý.

- Nghiên cứu xây dựng dự án đào tạo tiến sỹ, thạc sỹ và các tiêu chuẩn khác đối với cán bộ dự nguồn.

5. Bố trí, sử dụng hợp lý và hiệu quả nguồn nhân lực:

- Trên cơ sở các quy định về tiêu chuẩn, chức danh cán bộ, công chức, viên chức và chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức bộ máy hiện có theo qui định của pháp luật, tiến hành rà soát để làm cơ sở cho việc qui hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, sử dụng hợp lý nhằm phát huy khả năng của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của các cơ quan, đơn vị và địa phương.

- Kiên quyết thay thế những cán bộ, công chức, viên chức suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống. Động viên, khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức chưa đủ tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, sức khỏe, hạn chế về năng lực nhưng không đủ điều kiện đào tạo, bồi dưỡng được thôi việc hoặc nghỉ hưu trước tuổi.

6. Tiếp tục đổi mới cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực:

Thực hiện tốt các chính sách của Trung ương và ban hành các cơ chế của tỉnh nhằm khuyến khích phát triển nguồn nhân lực. Trong đó, chú ý nghiên cứu: chính sách đối với cán bộ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài tỉnh, nước ngoài; đối với cán bộ các cấp của các huyện miền núi nói chung và người dân tộc thiểu số nói riêng được cử đi đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài tỉnh; hỗ trợ con em miền núi học trung học phổ thông; hỗ trợ cán bộ, công chức tự học đạt trình độ sau đại học; chính sách thu hút nguồn nhân lực; tinh giản biên chế; khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia phát triển thị trường lao động; tuyển chọn cán bộ trẻ, có năng lực, triển vọng để đào tạo sau đại học; tuyển chọn học sinh giỏi ở các trường trung học phổ thông và sinh viên giỏi để đào tạo đại học và sau đại học; thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học về công tác ở cấp xã; phân định trách nhiệm cho cơ quan có thẩm quyền thu hút, tiếp nhận các sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi về công tác trên địa bàn tỉnh; chính sách điều động, luân chuyển cán bộ; chính sách về hỗ trợ đào tạo nghề.

IV. Một số giải pháp chủ yếu

1. Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực:

- Nâng cao nhận thức về ý nghĩa và tầm quan trọng của nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế để phát triển.

- Tập trung sức chăm lo xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Đồng thời, phải chủ động lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực phục vụ sản xuất kinh doanh phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, của tỉnh và địa phương mình.

- Trên cơ sở Đề án phát triển nguồn nhân lực, xây dựng chương trình, kế hoạch về phát triển nguồn nhân lực cho mỗi ngành, mỗi lĩnh vực khác nhau để thực hiện hàng năm; đặc biệt chú ý nguồn nhân lực cán bộ, công chức cấp xã; chú ý tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số; đồng thời đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện. Giám đốc các sở, ban, ngành, Chủ tịch UBND các huyện, thành phố

chỉ đạo trực tiếp và chịu trách nhiệm trước cấp trên về kết quả phát triển nguồn nhân lực ở địa phương, đơn vị, nhất là về xây dựng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý theo phân cấp và theo đúng các quy định của Nhà nước.

- Đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác tổ chức, cán bộ, trong đó chú trọng việc nâng cao phẩm chất và năng lực, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác tổ chức, cán bộ. Phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm quản lý của Ủy ban nhân dân các cấp, các sở, ban, ngành trong việc theo dõi, dự báo, xây dựng kế hoạch để phát triển nguồn nhân lực.

2. Nâng cao chất lượng giáo dục ở bậc học phổ thông:

Ưu tiên bố trí đầu tư nguồn lực, tăng cường công tác quản lý nhà nước về giáo dục - đào tạo nhằm nâng cao chất lượng dạy và học ở các cấp học, làm tốt công tác hướng nghiệp, tạo tiền đề cho phát triển nguồn nhân lực của tỉnh đúng định hướng và ngày càng nâng cao về chất lượng. Tạo được sự gắn kết chặt chẽ giữa các trường trung học phổ thông với hệ thống trường chuyên nghiệp nói chung và các trường dạy nghề trên địa bàn tỉnh nói riêng.

3. Mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và các trường, trung tâm dạy nghề trên địa bàn tỉnh:

Chủ động phối hợp với các bộ, ngành Trung ương và bằng các biện pháp liên kết với các trường đại học trong nước và nước ngoài để tiếp tục hình thành, mở rộng quy mô các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp trên địa bàn tỉnh. Tiến hành quy hoạch mạng lưới cơ sở dạy nghề; xây dựng và đầu tư nâng cấp một số trường dạy nghề có chất lượng. Chú trọng nâng cao trình độ của giáo viên và trang thiết bị dạy nghề theo trình độ khoa học công nghệ ngày càng phát triển của thế giới và phù hợp với yêu cầu thị trường lao động.

4. Nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp và người lao động trong việc tự đào tạo, bồi dưỡng, thu hút nguồn nhân lực:

Đẩy mạnh xã hội hoá công tác phát triển nguồn nhân lực theo hướng Nhà nước hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động học nghề thông qua định hướng thông tin, cơ chế, chính sách... Người lao động chủ động nắm bắt thông tin, tự đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp, tiếp cận thị trường lao động, tìm kiếm việc làm. Doanh nghiệp có trách nhiệm trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, công nhân kỹ thuật và lao động đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong điều kiện cạnh tranh ngày càng cao của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

5. Khuyến khích phát triển thị trường lao động:

Đẩy nhanh tốc độ phát triển thị trường lao động, giới thiệu việc làm. Khuyến khích các thành phần kinh tế, các tổ chức, cá nhân tham gia phát triển thị trường lao động từ khâu tư vấn, đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp, giới thiệu việc làm trong tỉnh, trong nước và xuất khẩu... tạo được sự liên kết chặt chẽ giữa kết quả phát triển nguồn nhân lực với sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực.

6. Kinh phí thực hiện Đề án phát triển nguồn nhân lực:

Hàng năm, trích 2% tổng chi ngân sách thường xuyên trên địa bàn và huy động các nguồn lực khác để thực hiện nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực của tỉnh. Nghiên cứu ban hành quy định phân cấp quản lý ngân sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ các cấp theo hướng tạo sự chủ động cho các địa phương, đơn vị.

V. Tổ chức thực hiện

1. Thủ trưởng các Sở, ban, ngành tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố theo chức năng, nhiệm vụ được phân công chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan tổ chức triển khai thực hiện tốt Đề án, đảm bảo đạt hiệu quả, đúng quy định của Nhà nước.

2. Sở Nội vụ chịu trách nhiệm:

a) Giúp Ủy ban nhân dân tỉnh quản lý thống nhất công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị hành chính - sự nghiệp của Nhà nước; trực tiếp quản lý, sử dụng nguồn kinh phí đào tạo, bồi dưỡng được tỉnh giao theo định hướng, kế hoạch đào tạo cán bộ của tỉnh. Trên cơ sở phân cấp quản lý cán bộ, tiến hành quyết định hoặc thẩm định trình cấp có thẩm quyền quyết định cử cán bộ đi đào tạo bồi dưỡng.

b) Phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các cơ quan có liên quan xây dựng các dự án, các cơ chế chính sách về phát triển nguồn nhân lực cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trình cấp có thẩm quyền quyết định.

c) Chủ trì, phối hợp tổ chức triển khai thực hiện các nhiệm vụ:

- Nghiên cứu xây dựng các dự án:

+ Dự án Đào tạo cán bộ khoa học kỹ thuật đầu đàn, Thạc sĩ, Tiến sĩ.

+ Dự án Thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học về công tác tại cấp xã.

+ Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo nghiên cứu xây dựng Dự án chọn học sinh giỏi ở các trường trung học phổ thông và sinh viên khá, giỏi tại các trường đại học để tiếp tục đào tạo theo kế hoạch của tỉnh.

- Nghiên cứu xây dựng các cơ chế chính sách:

+ Chính sách đối với cán bộ được cử đi đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài tỉnh, ngoài nước.

+ Chính sách đối với cán bộ các cấp của các huyện miền núi nói chung và người dân tộc thiểu số nói riêng được cử đi đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài tỉnh.

+ Chính sách hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức tự học đạt trình độ sau đại học.

+ Chính sách thu hút nguồn nhân lực.

+ Chính sách tinh giản biên chế.

+ Cơ chế, chính sách tuyển chọn cán bộ trẻ, có năng lực, triển vọng để đào tạo sau đại học.

+ Cơ chế, chính sách thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học về công tác ở cấp xã.

+ Cơ chế phân định trách nhiệm cho cơ quan có thẩm quyền thu hút, tiếp nhận các sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi về công tác trên địa bàn tỉnh.

+ Chính sách điều động, luân chuyển cán bộ.

d) Hàng năm, trên cơ sở nhu cầu của các địa phương, đơn vị, Sở Nội vụ có trách nhiệm thẩm tra, tổng hợp nhu cầu đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức

gửi Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài chính để cân đối chỉ tiêu kế hoạch, nhu cầu về đào tạo cán bộ, đồng thời dự kiến phân bổ kinh phí trình UBND tỉnh quyết định phê duyệt làm cơ sở cho việc triển khai thực hiện.

3. Sở Lao động Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm:

a) Giúp UBND tỉnh quản lý thống nhất công tác đào tạo nguồn nhân lực đào tạo nghề, bồi dưỡng công nhân kỹ thuật thuộc lĩnh vực sản xuất kinh doanh của tỉnh, Khu kinh tế Dung Quất, các Khu công nghiệp của tỉnh, giúp UBND tỉnh thẩm định kế hoạch đào tạo hàng năm giai đoạn 2007 - 2010 và định hướng 2015 của các Sở, Ban, ngành, các đơn vị, địa phương trình UBND tỉnh phê duyệt.

b) Phối hợp với Ban Quản lý Khu kinh tế Dung Quất có kế hoạch đào tạo nghề phù hợp với cơ cấu ngành nghề và số lượng cần đào tạo để đáp ứng nhu cầu lao động của Khu kinh tế Dung Quất theo thẩm quyền được phân cấp.

c) Chủ trì và phối hợp với các cơ quan có liên quan xây dựng các dự án, các cơ chế chính sách về phát triển nguồn nhân lực là đội ngũ quản lý doanh nghiệp, lao động kỹ thuật đáp ứng yêu cầu lao động tại Khu kinh tế Dung Quất, các Khu công nghiệp của tỉnh và các cụm công nghiệp, làng nghề ở địa phương của tỉnh trình cấp có thẩm quyền quyết định ban hành để làm căn cứ thực hiện.

d) Chủ trì, phối hợp tổ chức triển khai thực hiện nhiệm vụ:

+ Nghiên cứu xây dựng dự án đào tạo nghề Giám đốc cho Doanh nhân; chú trọng các kỹ năng quản lý, ma-két-ting, pháp luật trong kinh doanh nội địa và kinh doanh quốc tế, kiến thức hội nhập kinh tế quốc tế.

+ Nghiên cứu xây dựng chính sách khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia phát triển thị trường lao động.

+ Rà soát, bổ sung và ban hành các cơ chế chính sách về hỗ trợ đào tạo nghề.

e) Hàng năm, trên cơ sở nhu cầu đào tạo nghề của các địa phương, đơn vị, Sở Lao động -Thương binh và Xã hội có trách nhiệm thẩm tra, tổng hợp nhu cầu đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh gửi Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài chính để cân đối chỉ tiêu kế hoạch, nhu cầu về đào tạo nghề, đồng thời dự kiến phân bổ kinh phí trình UBND tỉnh quyết định phê duyệt làm cơ sở cho việc triển khai thực hiện.

4. Trong công tác quản lý, Sở Lao động -Thương binh và Xã hội, Ban Quản lý các Khu công nghiệp của tỉnh và Ban Quản lý Khu kinh tế Dung Quất có trách nhiệm yêu cầu các doanh nghiệp dự báo nhu cầu công nhân lành nghề về số lượng, chất lượng và cơ cấu theo trình độ chuyên môn (kể cả dự báo nhu cầu công nhân lành nghề có trình độ kỹ thuật cao, phải học nghề ở ngoài nước mới đáp ứng được thị trường lao động trong giai đoạn của nền kinh tế hội nhập) để lập kế hoạch đào tạo cụ thể trong thời gian đến. Sở Lao động -Thương binh và Xã hội có trách nhiệm tổng hợp các chỉ tiêu này để phân bổ hoặc định hướng cho các cơ sở đào tạo trên địa bàn thực hiện việc đào tạo theo yêu cầu của các doanh nghiệp.

5. Sở Giáo dục và Đào tạo có trách nhiệm chủ trì và phối hợp với Sở Nội vụ và các cơ quan có liên quan nghiên cứu xây dựng cơ chế chính sách:

- Chính sách hỗ trợ con em miền núi học trung học phổ thông.

- Cơ chế, chính sách tuyển chọn học sinh giỏi ở các trường trung học phổ thông và sinh viên giỏi để đào tạo đại học và sau đại học.

6. Sở Tài chính có trách nhiệm:

- Trên cơ sở Đề án UBND tỉnh phê duyệt, Sở Tài chính có trách nhiệm cân đối ngân sách và phối hợp cùng với các Sở, ngành liên quan lồng ghép các chương trình, đảm bảo nguồn kinh phí thực hiện Đề án đạt 2% tổng chi thường xuyên hàng năm của ngân sách địa phương.

- Hướng dẫn các địa phương, đơn vị sử dụng, quyết toán kinh phí đúng mục đích, đúng tiêu chuẩn định mức của chế độ tài chính hiện hành, đồng thời tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh trong việc phân cấp quản lý, cấp phát nguồn kinh phí thực hiện Đề án hiệu quả, tạo điều kiện thuận lợi và chủ động cho các địa phương, đơn vị thụ hưởng.

7. Trên cơ sở Đề án được UBND tỉnh phê duyệt, hàng năm Sở Kế hoạch và Đầu tư có trách nhiệm phối hợp với Sở Nội vụ, Sở Lao động -Thương binh và Xã hội, Sở Tài chính tổng hợp và cân đối chỉ tiêu kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và đào tạo nghề trình cấp có thẩm quyền quyết định phê duyệt; đồng thời phối hợp với Sở Lao động -Thương binh và Xã hội, Sở Tài chính và cơ quan có liên quan trình cấp có thẩm quyền quyết định phân bổ kinh phí dạy nghề (thuộc nguồn kinh phí mục tiêu và chương trình mục tiêu quốc gia) cho các đơn vị, địa phương để triển khai thực hiện.

Trong quá trình thực hiện Đề án, nếu có gì vướng mắc hoặc chưa phù hợp, đề nghị các ngành, các cấp phản ánh về UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ) để xem xét, điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp.