

**HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN
TỈNH QUẢNG NGÃI****CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 07/2007/NQ-HĐND

Quảng Ngãi, ngày 16 tháng 7 năm 2007

NGHỊ QUYẾT**Về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi
giai đoạn 2007 - 2010 và định hướng đến năm 2015****HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN TỈNH QUẢNG NGÃI
KHOÁ X - KỶ HỌP THỨ 12**

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

Xét Tờ trình số 1900/TTr-UBND ngày 27 tháng 6 năm 2007 của UBND tỉnh về việc đề nghị thông qua Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2007 - 2010 và định hướng đến năm 2015; Báo cáo thẩm tra của Ban Văn hoá - Xã hội HĐND và ý kiến của đại biểu Hội đồng nhân dân tỉnh,

QUYẾT NGHỊ:

Điều 1. Nhất trí thông qua Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2007 - 2010 và định hướng đến năm 2015. Hội đồng nhân dân tỉnh giao cho Thường trực HĐND và UBND tỉnh chỉ đạo việc hoàn chỉnh Đề án trên cơ sở tiếp thu ý kiến của đại biểu HĐND tỉnh tại kỳ họp thứ 12. HĐND tỉnh nhấn mạnh một số nội dung sau:

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.

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.

II. Nhiệm vụ

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, địa phương, 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.

- Ủy ban nhân dân tỉnh 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 khoẻ, 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; 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; chính sách điều động, luân chuyển cán bộ. chính sách về hỗ trợ đào tạo nghề.

III. 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. Ủy ban nhân dân tỉnh 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.

Điều 2. Giao cho Ủy ban nhân dân tỉnh tổ chức triển khai thực hiện Nghị quyết này.

Điều 3. Thường trực HĐND tỉnh, các Ban của Hội đồng nhân dân tỉnh và đại biểu HĐND tỉnh thường xuyên đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thực hiện Nghị quyết.

Nghị quyết này được HĐND tỉnh khoá X, kỳ họp thứ 12 thông qua ngày 13 tháng 7 năm 2007.

Nghị quyết này có hiệu lực thi hành sau 10 ngày, kể từ ngày thông qua./.

CHỦ TỊCH

Phạm Minh Toán