

NGHỊ QUYẾT**Về đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực
tỉnh Lâm Đồng, giai đoạn 2017 - 2020 và định hướng đến năm 2025**
-----***Phần thứ nhất*****KHAI QUÁT KẾT QUẢ ĐÀO TẠO, NÂNG CAO VÀ PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH LÂM ĐỒNG GIAI ĐOẠN 2008 - 2016**

Qua 08 năm, thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/TU, ngày 20/10/2008 của Tỉnh ủy “*về đào tạo, nâng cao và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020*”: công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực có nhiều chuyển biến tích cực; đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh đảm bảo cả về số lượng và chất lượng, từng bước được chuẩn hóa; cơ cấu nguồn nhân lực từng bước được điều chỉnh hợp lý hơn; đào tạo nghề cho đội ngũ lao động trực tiếp được quan tâm, trình độ tay nghề, đạo đức, văn hóa người lao động được nâng lên; có khả năng tiếp cận khoa học công nghệ, tăng năng suất lao động; công tác đào tạo, đào tạo lại được thực hiện theo chương trình, kế hoạch; việc hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu lớn, có uy tín đạt những kết quả quan trọng bước đầu; cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng được đầu tư, nâng cấp; sự phát triển nguồn nhân lực là một trong những yếu tố có tính chất quyết định sự phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh, xây dựng hệ thống chính trị, đưa địa phương tiếp tục phát triển nhanh và bền vững.

Tuy nhiên, việc đào tạo, nâng cao và phát triển nguồn nhân lực của tỉnh vẫn còn một số hạn chế: Chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng được yêu cầu hội nhập quốc tế; cơ cấu lao động nhiều ngành chưa hợp lý, năng suất lao động không đồng đều. Một số ngành, địa phương chưa gắn đào tạo với quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ, còn chạy theo bằng cấp. Một bộ phận cán bộ, công chức đã được đào tạo nhưng chưa phát huy được trình độ đào tạo vào nhiệm vụ chuyên môn; việc nắm bắt, vận dụng, triển khai các chủ trương lớn của Trung ương và của địa phương còn lúng túng. Chất lượng đào tạo nghề còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường; đào tạo nghề cho lực lượng lao động trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất, lao động nông thôn đạt tỷ lệ thấp; thiếu nhân lực chất lượng cao. Nội dung, chương trình đào tạo bồi dưỡng chậm đổi mới, chưa phù hợp. Việc liên kết đào tạo, bồi dưỡng với một số cơ sở đào tạo thiếu trọng tâm, chưa sát với thực tế của địa phương, gây lãng phí ngân sách nhà nước. Công tác xã hội hóa trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực còn chậm. Cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao chưa hiệu quả, phù hợp.

Những hạn chế, yếu kém nêu trên có nhiều nguyên nhân, song chủ yếu do những nguyên nhân sau:

- Việc nghiên cứu, quán triệt và tổ chức thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/TU, ngày 20/10/2008 của Tỉnh ủy và các văn bản, quy định của Trung ương về đào tạo, nâng cao và phát triển nguồn nhân lực ở một số cấp ủy, chính quyền, cơ quan, đơn vị chưa nghiêm; còn thiếu quyết tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện.

- Ý thức, trách nhiệm và tinh thần tự giác học tập, rèn luyện trong một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức, người lao động chưa cao; vẫn còn tình trạng đặt nặng yếu tố bằng cấp, ít quan tâm đến chất lượng, hiệu quả, nhu cầu thực tiễn và năng lực thực thi nhiệm vụ.

- Công tác tư vấn đào tạo nghề cho người lao động và việc quản lý nhà nước về đào tạo nghề, nhất là đào tạo nghề theo nhu cầu của xã hội còn yếu kém.

Phần thứ hai

MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2017 - 2020, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2025

I. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

Đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đủ về số lượng, cơ cấu hợp lý, chất lượng không ngừng được nâng lên nhằm đáp ứng yêu cầu tái cơ cấu kinh tế, trọng tâm là tái cơ cấu nông nghiệp; phát triển mạnh dịch vụ du lịch, phát triển có chọn lọc một số ngành, lĩnh vực công nghiệp thế mạnh; đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, đảm bảo quốc phòng, an ninh, xây dựng hệ thống chính trị của địa phương.

Phấn đấu đến năm 2025, xây dựng thành phố Đà Lạt trở thành một trong những trung tâm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của cả nước trên một số lĩnh vực có thế mạnh của địa phương; trung tâm nghiên cứu khoa học, giáo dục - đào tạo và chuyển giao công nghệ đa ngành, đa quốc gia, là đô thị đào tạo, đô thị khoa học gắn với tăng trưởng xanh, đạt chuẩn quốc tế.

2. Mục tiêu cụ thể

2.1. Giai đoạn 2017 - 2020

a. Đối với cán bộ, công chức ở cấp tỉnh, cấp huyện:

- Tập trung bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định về trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, kiến thức quốc phòng - an ninh, tin học, ngoại ngữ. 100% cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn quy định trước khi bổ nhiệm ngạch, bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý.

- Hàng năm, ít nhất 80% cán bộ, công chức được cập nhật kiến thức pháp luật, bồi dưỡng đạo đức công vụ; 70% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp thực thi công vụ.

- Có ít nhất 10% công chức hành chính các cấp có trình độ sau đại học phù hợp với vị trí việc làm.

b. Đối với cán bộ, công chức cấp xã và người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã:

- 100% cán bộ, công chức cấp xã có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên, trong đó phần đầu có 50% đạt trình độ đại học; 90% công chức cấp xã có trình độ chuyên môn phù hợp với vị trí đảm nhiệm.

- Hàng năm, ít nhất 60% cán bộ, công chức cấp xã được bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng, phương pháp, đạo đức công vụ.

- Có 70% cán bộ công chức người Kinh công tác tại vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống được đào tạo và sử dụng được ít nhất một thứ tiếng dân tộc tại địa bàn công tác.

- Người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã được bồi dưỡng cập nhật và nâng cao kỹ năng, phương pháp hoạt động ít nhất 01 lần trong thời gian 02 năm.

c) Đối với viên chức:

- Có ít nhất 60% viên chức được bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp. 70% viên chức quy hoạch chức vụ quản lý được bồi dưỡng năng lực, kỹ năng quản lý trước khi bổ nhiệm.

- Hàng năm, ít nhất 60% viên chức được bồi dưỡng về đạo đức nghề nghiệp; cập nhật nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp chuyên ngành.

- Có ít nhất 90% số trạm y tế xã, phường, thị trấn có bác sỹ công tác thường xuyên tại trạm; có 15% trên tổng số viên chức tốt nghiệp đại học trong ngành y, được đào tạo sau đại học; có 07 - 08 bác sỹ/vạn dân; 1,2 dược sỹ đại học/vạn dân.

- Phần đầu có 80% giáo viên mầm non và 95% giáo viên tiểu học đạt trình độ cao đẳng trở lên; 72,5% giáo viên trung học cơ sở đạt trình độ đại học trở lên; 15% giáo viên trung học phổ thông đạt trình độ thạc sỹ trở lên; 50% giảng viên các trường cao đẳng có trình độ thạc sỹ trở lên.

d) Đối với đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp:

100% đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016 - 2021 được bồi dưỡng kiến thức pháp luật, kỹ năng và phương pháp hoạt động ít nhất 01 lần trong nhiệm kỳ.

e) Đối với người lao động:

- Tỷ lệ lao động trong các ngành, lĩnh vực đã qua đào tạo đạt khoảng 70%, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 03 tháng trở lên có chứng chỉ đạt 55%; chú trọng đào tạo cán bộ chủ chốt, cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật và công nhân có tay nghề cao.

- Đảm bảo 80% lao động đào tạo nghề được xác định rõ địa chỉ, vị trí nghề nghiệp cần đào tạo từ ngân sách nhà nước, sau đào tạo có việc làm mới hoặc vẫn làm nghề cũ nhưng có năng suất lao động, thu nhập cao hơn trước khi học nghề; tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi dưới 2%, trong khu vực thành thị dưới

3%. Giải quyết việc làm và ổn định việc làm bình quân hàng năm cho 35 ngàn lao động.

- Phấn đấu đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ cho 80% lao động trực tiếp phục vụ trong ngành du lịch.

- Có khoảng 51% số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành nông nghiệp.

2.2. Định hướng đến năm 2025

- 100% cán bộ, công chức của tỉnh đạt chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước; thường xuyên được đào tạo, bồi dưỡng theo quy định về vị trí việc làm và cập nhật kiến thức mới, kỹ năng thực thi công vụ.

- 100% cán bộ, công chức người dân tộc Kinh công tác tại vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số biết và sử dụng thông thạo tiếng dân tộc tại địa bàn công tác.

- 100% viên chức quy hoạch chức vụ quản lý được bồi dưỡng năng lực, kỹ năng quản lý trước khi bổ nhiệm.

- 100% viên chức được bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp.

- Có 100% trạm y tế xã, phường, thị trấn có bác sỹ công tác thường xuyên tại trạm; có 08 - 09 bác sỹ/vạn dân; 1,2 - 1,5 dược sỹ đại học/vạn dân.

- Thu hút khoảng 15.000 lao động trực tiếp làm việc tại các doanh nghiệp du lịch dịch vụ, trong đó có 85% lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp du lịch được đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ du lịch và ngoại ngữ.

- Có khoảng 63,5% số lao động được đào tạo nghề thuộc nhóm ngành nông nghiệp.

II. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP THỰC HIỆN

1. Quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ, công chức, viên chức theo hướng chuyên nghiệp hóa, gắn với thực hiện chính sách tinh giản biên chế của Trung ương

- Tập trung đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn sâu; có năng lực thực thi công vụ và tham mưu tổng hợp theo đúng chức năng, nhiệm vụ, đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính, thúc đẩy tiến trình hội nhập quốc tế của địa phương. Khuyến khích, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức tự học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ mọi mặt, đáp ứng ngày càng tốt hơn công việc được giao.

- Chú trọng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ dự nguồn, lãnh đạo quản lý, cán bộ nữ, cán bộ người đồng bào dân tộc thiểu số, nhất là cán bộ trẻ, đảm bảo yêu cầu, tiêu chuẩn chức danh quy định trước khi bổ trí, bổ nhiệm, đề bạt, giới thiệu ứng cử, tránh tình trạng bổ nhiệm khi chưa đạt chuẩn. Xây dựng đề án và thực hiện việc thi tuyển đối với chức danh lãnh đạo quản lý cấp phòng, ban của huyện và sở, ngành của tỉnh; xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có năng lực lãnh đạo, quản lý, dự báo, hoạch định..., xác định đây là khâu đột phá trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa địa phương.

- Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ người đồng bào dân tộc thiểu số, đồng thời sắp xếp, bố trí việc làm một cách hợp lý; bố trí, sử dụng cán bộ nữ, cán bộ người đồng bào dân tộc thiểu số đã được đào tạo phù hợp với nhu cầu của địa phương, cơ quan, đơn vị; từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ người đồng bào dân tộc thiểu số thành lực lượng nòng cốt giữ vai trò lãnh đạo, quản lý ở các vùng đồng bào dân tộc.

- Nâng cao chất lượng thi tuyển công chức, sắp xếp, bố trí việc làm phù hợp đề án tinh giản biên chế theo tinh thần Nghị quyết 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị.

- Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên các cấp, đảm bảo đủ về số lượng, giỏi chuyên môn, nghiệp vụ, có đạo đức nghề nghiệp; nâng chuẩn trình độ đào tạo của đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục ở các cấp học, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo tinh thần Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng.

- Tăng cường công tác đào tạo đội ngũ cán bộ, viên chức ngành y tế, có trình độ chuyên môn, quản lý giỏi, có ý thức và tâm huyết với nghề, đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh của nhân dân. Đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ, viên chức ngành y tế, nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ tại chỗ; xây dựng đội ngũ cán bộ, viên chức y tế tuyến cơ sở có đủ năng lực chuyên môn thực hiện công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu tại tuyến cơ sở, nhất là tại các vùng đặc biệt khó khăn.

- Quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm công tác trên các lĩnh vực văn hóa, thông tin, thể dục - thể thao và công tác xã hội.

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, phát triển đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ, kỹ thuật ở các lĩnh vực mà tỉnh có thế mạnh như: du lịch, quy hoạch đô thị, nông nghiệp công nghệ cao, công nghệ sinh học... Ưu tiên đào tạo chuyên sâu một số ngành, lĩnh vực theo hướng tuyển chọn cán bộ, công chức, viên chức, sinh viên tốt nghiệp đại học loại giỏi thuộc các ngành: y tế, giáo dục, kinh tế, du lịch, nông nghiệp, công nghiệp, văn hóa,... đi đào tạo sau đại học trong nước và nước ngoài, từng bước hình thành đội ngũ chuyên gia và cán bộ khoa học - công nghệ giỏi trên các lĩnh vực mà tỉnh đang có lợi thế. Phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin, thu hút cán bộ, kỹ sư, kỹ thuật viên giỏi về công nghệ thông tin để cung cấp đủ nhân lực có chất lượng cao cho các cơ quan, đơn vị và các doanh nghiệp trong tỉnh.

2. Hỗ trợ đào tạo, phát triển nguồn nhân lực quản lý, điều hành doanh nghiệp và nguồn nhân lực phục vụ sản xuất trên các lĩnh vực

- Quan tâm, tạo điều kiện, hỗ trợ cho các doanh nghiệp trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, điều hành doanh nghiệp ở tất cả các thành phần kinh tế, xây dựng đội ngũ doanh nhân năng động, sáng tạo, có trình độ, bản lĩnh và kinh nghiệm. Tạo điều kiện thuận lợi và có chính sách hỗ trợ cho đội ngũ doanh nhân nghiên cứu, học tập để nâng cao trình độ, kỹ năng quản lý và hội nhập quốc tế... hướng tới phát triển được một số doanh nghiệp mạnh, tập đoàn kinh tế lớn của địa phương.

- Tiếp tục hỗ trợ đào tạo cán bộ chủ chốt, cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật và công nhân có tay nghề cao đạt trình độ tiên tiến trong các khu công nghiệp và ngành công nghiệp, xây dựng.

- Đẩy mạnh hỗ trợ công tác đào tạo và đào tạo lại về chuyên môn và kiến thức, kỹ năng quản lý cho cán bộ và người lao động hiện đang công tác và phục vụ trong ngành du lịch theo hướng đạt chuẩn quốc gia và quốc tế; đào tạo nguồn nhân lực có tính chuyên nghiệp, đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch bền vững trong xu thế hội nhập kinh tế quốc tế; chú trọng nâng cao trình độ ngoại ngữ cho cán bộ, nhân viên. Tăng cường các hình thức bồi dưỡng, tập huấn, hướng dẫn giúp lao động du lịch gián tiếp trở thành những người lao động du lịch bán chuyên nghiệp.

- Tăng cường chuyển giao, hướng dẫn khoa học kỹ thuật, phương thức sản xuất tiên tiến cho nông dân; đào tạo, phát triển ngành, nghề tiểu thủ công nghiệp; khuyến nông, khuyến lâm, triển khai trình diễn các mô hình sản xuất mới. Triển khai thực hiện có hiệu quả Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020. Có chính sách hỗ trợ và tổ chức đào tạo nghề ở khu vực nông thôn và vùng dân tộc thiểu số; thu hút, sử dụng sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp tham gia xây dựng nông thôn mới, quản lý hợp tác xã, trang trại.

- Triển khai có hiệu quả các chương trình, đề án, dự án về đào tạo nghề phù hợp với yêu cầu phát triển và nhu cầu thị trường; gắn đào tạo nghề với giải quyết việc làm và nâng cao năng suất lao động, thu nhập và xuất khẩu lao động.

- Đẩy mạnh các chương trình hợp tác, liên kết trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, nhất là hợp tác và liên kết đào tạo với các trường đại học có năng lực và uy tín để người lao động có nhiều cơ hội học tập nâng cao trình độ, từng bước hình thành đội ngũ công nhân kỹ thuật giỏi, nhân viên lành nghề trong tất cả các ngành và lĩnh vực.

3. Hoàn thiện cơ chế, chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng; tăng cường công tác quản lý Nhà nước về đào tạo, phát triển nguồn nhân lực

- Hằng năm, bố trí một phần trong tổng chi thường xuyên ngân sách của tỉnh, kết hợp với huy động các nguồn lực trong các doanh nghiệp, của xã hội để thực hiện việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

- Nâng cao năng lực dự báo, định hướng lựa chọn nghề nghiệp cho người học. Tăng cường năng lực đào tạo nghề phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động. Xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực một cách đồng bộ, gắn đào tạo với sử dụng, khắc phục dần tình trạng mất cân đối về đào tạo đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và đào tạo nghề, giữa các ngành, nghề đào tạo như hiện nay.

- Điều chỉnh, bổ sung và ban hành mới các cơ chế, chính sách nhằm khuyến khích, phát triển nguồn nhân lực; tạo môi trường làm việc thuận lợi để phát huy, thu hút, giữ chân những cán bộ khoa học kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao, giảng viên có năng lực, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc đến làm việc tại Lâm Đồng; khuyến khích tính chủ động, sáng tạo của từng địa phương, cơ quan, đơn vị trong công tác phát triển nguồn nhân lực.

- Khuyến khích, hỗ trợ các cơ sở giáo dục đào tạo tăng tính tự chủ về mọi mặt, nhất là tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính.

- Rà soát, bổ sung chính sách đào tạo học sinh trường dân tộc nội trú, học sinh giỏi, sinh viên cử tuyển. Cần quan tâm gặp gỡ học sinh, sinh viên trong tỉnh đang học tập ở các trường đại học trong và ngoài nước để nắm bắt nguyện vọng, định hướng về những ngành nghề, lĩnh vực địa phương có nhu cầu, động viên học sinh, sinh viên sau khi ra trường trở về địa phương công tác.

- Xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động nhằm xác định, cung cấp những thông tin chính xác về nhu cầu lao động thực tế của các ngành, nghề cũng như về năng lực cung ứng của các cơ sở đào tạo; là cầu nối trong việc giải quyết quan hệ giữa đào tạo và sử dụng lao động.

- Nghiên cứu cơ chế, chính sách ưu đãi phù hợp để doanh nghiệp đổi mới công nghệ sản xuất gắn với đào tạo, sử dụng lao động, tạo điều kiện thuận lợi để các tổ chức doanh nghiệp, người sử dụng lao động, các chuyên gia quốc tế và người Việt Nam định cư ở nước ngoài tham gia vào hoạt động đào tạo nguồn nhân lực.

- Thực hiện tốt chính sách hỗ trợ của Nhà nước đối với các đối tượng chính sách và cơ chế tín dụng cho học sinh, sinh viên có hoàn cảnh khó khăn được vay để học đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và học nghề.

- Thực hiện tốt các chương trình hỗ trợ đào tạo, đào tạo lại đối với đội ngũ cán bộ quản lý ở các cấp, các lĩnh vực; khuyến khích phát triển các hình thức đào tạo trực tiếp tại các doanh nghiệp, đào tạo theo đơn đặt hàng của các nhà đầu tư và các trung tâm giới thiệu việc làm.

- Hoàn thiện cơ cấu tổ chức, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động quản lý lao động của tỉnh. Đổi mới quản lý nhà nước về đào tạo và dạy nghề từ tỉnh đến huyện; chỉ đạo, hướng dẫn các cơ sở dạy nghề thực hiện kiểm định chất lượng đào tạo theo quy định, thực hiện công khai, minh bạch kết quả kiểm định và năng lực đào tạo của các cơ sở dạy nghề để người học tìm hiểu, lựa chọn.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, xử lý nghiêm các sai phạm của cơ quan quản lý các cấp trong giáo dục nghề nghiệp và đào tạo nguồn nhân lực bảo đảm dân chủ, công khai, minh bạch.

4. Thường xuyên bổ sung, rà soát chương trình, nội dung đào tạo nguồn nhân lực

- Thực hiện rà soát, bổ sung chương trình, nội dung đào tạo và dạy nghề theo hướng hiện đại, phù hợp với điều kiện địa phương. Đào tạo nguồn nhân lực theo hướng tích hợp kiến thức, kỹ năng, nhất là kỹ năng thực hành và làm việc theo nhóm. Tăng cường giáo dục tác phong làm việc chuyên nghiệp, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cho người học. Lựa chọn, áp dụng chương trình, tiêu chuẩn, công nghệ đào tạo tiên tiến của khu vực và quốc tế, thí điểm đối với một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong tỉnh, phù hợp với điều kiện của tỉnh.

- Đổi mới phương pháp dạy và học của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo, vận dụng kiến thức, kỹ năng của người học vào thực hành tay nghề. Đa dạng hóa các phương thức và chương trình đào tạo nguồn nhân lực. Bên cạnh đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng tác nghiệp, các cơ sở đào tạo phải chú trọng giáo dục chính trị, tư tưởng, văn hóa truyền thống của địa phương, nhằm xây dựng nguồn nhân lực có tay nghề, trình độ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có khả năng tiếp cận, thích ứng nhanh với sự phát triển trong tình hình mới.

- Đổi mới phương thức đánh giá và công nhận tốt nghiệp của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên cơ sở kiến thức, năng lực thực hành, ý thức kỷ luật và đạo đức nghề nghiệp. Có cơ chế để tổ chức, cá nhân sử dụng lao động tham gia vào việc đánh giá chất lượng của cơ sở đào tạo.

5. Tăng cường xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ lãnh đạo, quản lý trong đào tạo.

- Tăng cường công tác đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục phổ thông, giáo dục chuyên nghiệp, dạy nghề; cử giáo viên đi đào tạo, nghiên cứu ở các cơ sở đào tạo có uy tín trong nước và ngoài nước. Chú trọng nâng cao đạo đức nghề nghiệp, tác phong, tư cách của đội ngũ nhà giáo để làm gương cho học sinh, sinh viên. Thực hiện các chính sách ưu đãi về vật chất, tinh thần tạo động lực cho các nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; có chính sách nhằm thu hút các nhà giáo, nhà khoa học, chuyên gia có kinh nghiệm, uy tín trong và ngoài nước tham gia phát triển giáo dục.

- Có chính sách khuyến khích nghệ nhân ở các làng nghề, nông dân, công nhân lao động, sản xuất giỏi tham gia đào tạo, bồi dưỡng nhân lực ở địa phương. Nghiên cứu ban hành chế độ ưu đãi, hình thức tôn vinh, khen thưởng đối với giáo viên và cán bộ quản lý đào tạo.

6. Đa dạng hóa các nguồn lực, đẩy mạnh hợp tác trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực.

- Đối với đào tạo nghề cho lao động xã hội cần tiếp tục đẩy mạnh xã hội hóa đào tạo, nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu tái cơ cấu kinh tế, chú trọng các ngành, lĩnh vực thế mạnh; bồi dưỡng kiến thức khởi nghiệp, tạo việc làm, chuyển dịch cơ cấu lao động; trên cơ sở đó sắp xếp lại các trường nghề, điều chỉnh lại các ngành nghề đào tạo nhằm phát huy năng lực của các cơ sở đào tạo cho phù hợp với thực tế địa phương, đáp ứng nhu cầu xã hội.

- Đối với đơn vị sự nghiệp: thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng được yêu cầu và đẩy mạnh xã hội hóa đơn vị sự nghiệp công, điều chỉnh cơ cấu đội ngũ trong đơn vị sự nghiệp.

- Tiếp tục đẩy mạnh hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu có uy tín nhằm huy động được nhiều nguồn lực tham gia đầu tư vào lĩnh vực đào tạo, dạy nghề, tạo điều kiện để các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước tham gia.

Phần thứ ba
TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh, phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy xây dựng kế hoạch triển khai tổ chức thực hiện Nghị quyết; chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan hướng dẫn, kiểm tra, đánh giá và định kỳ báo cáo Ban Thường vụ Tỉnh ủy về kết quả thực hiện Nghị quyết.

2. Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy xây dựng kế hoạch hướng dẫn việc học tập, quán triệt; đồng thời chỉ đạo các cơ quan thông tin đại chúng tuyên truyền sâu rộng nội dung Nghị quyết đến cán bộ, đảng viên và nhân dân trong tỉnh.

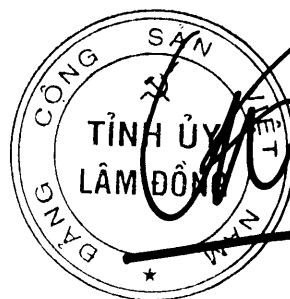
3. Các ban của Tỉnh ủy, ban cán sự đảng, đảng đoàn, các huyện ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Tỉnh ủy và Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể xây dựng kế hoạch học tập, quán triệt và triển khai thực hiện Nghị quyết phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và tình hình cụ thể trong từng lĩnh vực, cơ quan, đơn vị.

Nghị quyết này thay thế Nghị quyết số 17-NQ/TU, ngày 20/10/2008 của Tỉnh ủy Lâm Đồng. *PL*

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng;
- Ban Chỉ đạo Tây nguyên;
- TTTU, HĐND, UBND tỉnh;
- Các sở, ban, ngành, MTTQ và các đoàn thể tỉnh;
- Các huyện, thành ủy, đảng ủy trực thuộc;
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên;
- Lưu VPTU+TH.

T/M TỈNH ỦY
BÍ THƯ



Nguyễn Xuân Tiên

PHỤ LỤC
PHÂN CÔNG TỔ CHỨC THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT CỦA TỈNH ỦY VỀ
ĐÀO TẠO, PHÁT TRIỂN VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN
NHÂN LỰC TỈNH LÂM ĐỒNG GIAI ĐOẠN 2017 – 2020
VÀ ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2025

1- Ủy ban nhân dân tỉnh:

- Xây dựng đề án triển khai nghị quyết của Tỉnh ủy về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng giai đoạn 2017 - 2020 và định hướng đến năm 2025.

- Xây dựng đề án thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao.

2- Ban Tổ chức Tỉnh ủy:

Tham mưu xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, cho cán bộ, công chức của địa phương.

3- Sở Nội vụ:

- Là cơ quan thường trực chủ trì, phối hợp với các cơ quan đoàn thể tham mưu UBND Tỉnh xây dựng đề án đào tạo, phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng; xây dựng kế hoạch cụ thể thực hiện từng mục tiêu của đề án; tham mưu cho UBND tỉnh ban hành các quy định, chính sách cụ thể về đào tạo, phát triển, quy hoạch bố trí và sử dụng nguồn nhân lực.

- Chủ trì xây dựng đề án thực hiện việc thi tuyển đối với chức danh lãnh đạo, quản lý cấp phòng, ban của huyện và sở, ngành của tỉnh.

- Chủ trì phối hợp với các ngành, địa phương xây dựng kế hoạch đề án đào tạo, bồi dưỡng cấp xã, phường, thị trấn.

- Là cơ quan giúp UBND tỉnh theo dõi, tổng hợp, đôn đốc các cấp, các ngành thực hiện kế hoạch theo phân công của UBND tỉnh.

4- Sở Kế hoạch và Đầu tư:

- Xây dựng chỉ tiêu kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực trong kế hoạch kinh tế xã hội hàng năm của tỉnh.

- Chủ trì phối hợp với các ngành liên quan xây dựng kế hoạch huy động các nguồn nhân lực trong xã hội để triển khai thực hiện đề án.

5- Sở Tài chính:

- Xây dựng đề án thành lập quỹ học bổng hỗ trợ tài năng của tỉnh.

- Cân đối, đảm bảo nguồn kinh phí để thực hiện đề án; thẩm định nguồn kinh phí đào tạo nguồn nhân lực hàng năm trình UBND tỉnh phê duyệt.

- Quản lý và cấp phát kinh phí kịp thời, theo dõi kiểm tra, quyết toán kinh phí theo quy định.

6- Sở Giáo dục và Đào tạo:

Xây dựng đề án chuẩn hóa, nâng cao chất lượng cán bộ quản lý giáo dục, đội ngũ giáo viên; đề xuất ban hành chính sách đào tạo nhân tài trong các trường học.

7- Sở Lao động - Thương binh và Xã hội:

- Xây dựng quy hoạch cụ thể về phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề trên địa bàn toàn tỉnh cho từng ngành nghề, cấp trình độ đào tạo, cơ cấu, lộ trình, nguồn lực thực hiện.

- Chủ trì phối hợp với Sở Nội vụ và Sở Giáo dục và Đào tạo, các địa phương và các ngành liên quan đề xuất UBND tỉnh ban hành những chính sách hỗ trợ đào tạo nghề.

- Xây dựng cơ chế liên kết, phối hợp giữa các cơ sở đào tạo nghề và các đơn vị sử dụng.

8- Sở Y tế:

Xây dựng đề án đào tạo nhân lực cho ngành y tế.

9- Sở Khoa học và Công nghệ:

Xây dựng đề án phát triển nguồn nhân lực khoa học và công nghệ đồng thời tham mưu UBND tỉnh ban hành cơ chế chính sách thu hút các nhà khoa học, phát huy lực lượng khoa học công nghệ của tỉnh.

10- Sở Thông tin và Truyền thông:

Chủ trì phối hợp với các đơn vị liên quan và các doanh nghiệp công nghệ thông tin xây dựng kế hoạch đào tạo và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và công nghệ thông tin.

11- Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch:

Xây dựng đề án đào tạo, phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển văn hóa, thể thao và du lịch.

12- Sở Tài nguyên và Môi trường:

Chủ trì phối hợp với các ngành và các địa phương quy hoạch quỹ đất để thu hút đầu tư các cơ sở giáo dục đào tạo và các cơ sở dạy nghề.

13- Ban Dân tộc:

Chủ trì phối hợp với Sở Nội vụ và các sở ngành địa phương xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển cán bộ người dân tộc thiểu số.

14- Sở Công thương:

Xây dựng kế hoạch nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển các thế mạnh về công nghiệp của tỉnh.

15- Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn:

Chủ trì phối hợp với các sở, ngành, địa phương xây dựng kế hoạch đào

tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển nông nghiệp và phát triển nông thôn trong thời kỳ hội nhập.

16- Các sở, ban, ngành, đơn vị cấp tỉnh:

Căn cứ nội dung của Nghị quyết này tổ chức quán triệt và phổ biến sâu rộng trong cán bộ đảng viên, nhân dân trong tỉnh, tạo sự thống nhất để tổ chức thực hiện; đồng thời xây dựng kế hoạch cụ thể để triển khai thực hiện Nghị quyết này ở đơn vị, ngành mình.

17- UBND các huyện, thành phố Bảo Lộc, thành phố Đà Lạt:

- Căn cứ đề án đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của tỉnh xây dựng đề án phát triển nguồn nhân lực cho phù hợp với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

- Quy hoạch quỹ đất để xây dựng các cơ sở giáo dục và đào tạo, các cơ sở dạy nghề trên địa bàn, đồng thời có kế hoạch huy động nguồn nhân lực trong xã hội triển khai đề án phát triển nguồn nhân lực của địa phương.

18- Các cơ quan đoàn thể (Mặt trận Tổ quốc, Hội Cựu chiến binh, Hội nông dân, Công đoàn, Hội liên hiệp Phụ nữ, Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh...)

- Tuyên truyền, vận động nhân dân tích cực tham gia thực hiện đề án đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Lâm Đồng.

- Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh tỉnh xây dựng chương trình đoàn viên thanh niên tỉnh Lâm Đồng tham gia phát triển nguồn nhân lực trẻ góp phần phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

19- Đài Phát thanh và Truyền hình Lâm Đồng, Báo Lâm Đồng:

Tổ chức tuyên truyền nội dung của Nghị quyết đến toàn thể nhân dân trong tỉnh.
