

**BÁO CÁO**

**Kết quả thực hiện Nghị quyết số 17-NQ/TU ngày 20/10/2008  
của Tỉnh uỷ Lâm Đồng về đào tạo, nâng cao và phát triển nguồn nhân lực  
tỉnh Lâm Đồng đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020**

-----

***Phần thứ nhất***

**TÌNH HÌNH THỰC HIỆN NGHỊ QUYẾT SỐ 17-NQ/TU**

Qua 08 năm, triển khai thực hiện Nghị quyết 17-NQ/TU ngày 20/10/2008 của Tỉnh uỷ Lâm Đồng về đào tạo, nâng cao và phát triển nguồn nhân lực tỉnh đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020; công tác đào tạo, nâng cao và phát triển nguồn nhân lực đạt nhiều kết quả quan trọng, cụ thể như sau:

**I. KẾT QUẢ THỰC HIỆN**

**1. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức**

*a) Kết quả đào tạo cán bộ, công chức cấp tỉnh, cấp huyện:*

- Đến nay, có 100% cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh, cấp huyện có trình độ đại học và cao cấp lý luận chính trị; 90% cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp phòng được đào tạo, bồi dưỡng theo chương trình quy định; 98,1% công chức hành chính đạt chuẩn theo quy định; 7,67% công chức hành chính có trình độ chuyên môn trên đại học; 100% cán bộ, công chức sử dụng được vi tính trong công tác chuyên môn nghiệp vụ và 73,6% có chứng chỉ tiếng Anh trở lên.

- Về chuyên môn: Tiến sĩ 34 người; Thạc sĩ 740 người; đại học 4.156 người, cao đẳng 2.927 người, trung cấp 1.807 người, bồi dưỡng 27.586 lượt.

- Về lý luận chính trị: Cử nhân 8 người, cao cấp 885 người, trung cấp 2.678 người, sơ cấp 306 người; bồi dưỡng 1.095 lượt.

- Về quản lý nhà nước: Chuyên viên cao cấp 66 người, chuyên viên chính 551 người, chuyên viên 1.978 người; Ngoại ngữ 2.653 người, tin học 3.358 người, tiếng dân tộc 1.353 người.

*b) Đào tạo bồi dưỡng cán bộ công chức cấp xã:*

- Đã đào tạo, bồi dưỡng: về chuyên môn: Thạc sĩ 8 người, đại học, cao đẳng 327 người, Trung cấp 1.740 người; về Lý luận chính trị Cử nhân: 9 người, Cao cấp 31 người, Trung cấp 548 người, Sơ cấp 257 người, bồi dưỡng 372 người; về Tin học 2.386 người; ngoại ngữ 257 người; tiếng dân tộc 624 người; bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn và các kỹ năng 8.473 người.

- Chất lượng đội ngũ cán bộ chuyên trách (*khỏi Đảng, HDND, UBND*): Bó trí 1.550 cán bộ, về trình độ chuyên môn: đại học 585 cán bộ, chiếm tỷ lệ 37,74%; Cao đẳng 56 cán bộ, chiếm tỷ lệ 3,61%; Trung cấp 626 cán bộ, chiếm tỷ lệ 40,39%; về trình độ lý luận chính trị: cao cấp 66 cán bộ, chiếm tỷ lệ 4,25%; trung

cấp 1.127 cán bộ, chiếm tỷ lệ 72,71%; về quản lý hành chính nhà nước: đại học 5 cán bộ, chiếm tỷ lệ 0,32%; Trung cấp 61 cán bộ, chiếm tỷ lệ 3,93%; đã qua bồi dưỡng 304 cán bộ, chiếm tỷ lệ 19,61%; Tin học văn phòng 1.027 cán bộ, chiếm tỷ lệ 66,26%; Ngoại ngữ 604 cán bộ, chiếm tỷ lệ 38,96%; Tiếng dân tộc 223 cán bộ, chiếm tỷ lệ 14,39%.

- Chất lượng đội ngũ công chức: Bố trí 1.438 công chức, về trình độ chuyên môn: đại học 652 công chức, chiếm tỷ lệ 45,34%; cao đẳng 88 công chức, chiếm tỷ lệ 6,12%; trung cấp 677 công chức, chiếm tỷ lệ 47,08%. Trình độ lý luận chính trị: trung cấp 561 công chức, chiếm tỷ lệ 39,01%; sơ cấp 172 công chức, chiếm tỷ lệ 11,96%; Quản lý hành chính nhà nước: đại học 01 công chức, chiếm tỷ lệ 0,07%; Trung cấp 20 công chức, chiếm tỷ lệ 1,39%; đã qua bồi dưỡng 275 công chức, chiếm tỷ lệ 19,12%; Tin học văn phòng 1.276 công chức, chiếm tỷ lệ 88,73%; Ngoại ngữ 907 công chức, chiếm tỷ lệ 63,07%; Tiếng dân tộc 168 công chức, chiếm tỷ lệ 11,68%.

- Những người hoạt động không chuyên trách cấp xã: Đã bố trí 2.164 người, về trình độ chuyên môn: sau đại học 02 người, chiếm tỷ lệ 0,09%; đại học 314 người, chiếm tỷ lệ 14,51%; cao đẳng 165 người, chiếm tỷ lệ 7,62%; trung cấp 592 người, chiếm tỷ lệ 27,36%; sơ cấp 56 người, chiếm tỷ lệ 2,58%. Trình độ lý luận chính trị: Cử nhân 01 người, chiếm tỷ lệ 0,05%; cao cấp 14 người, chiếm tỷ lệ 0,65%; trung cấp 352 người, chiếm tỷ lệ 16,27%; sơ cấp 311 người, chiếm tỷ lệ 14,37%; trình độ tin học: 733 người chiếm tỷ lệ 33,87%.

## **2. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp**

- Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực sự nghiệp giáo dục - đào tạo: Công tác bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành giáo dục và đào tạo được thực hiện thông qua các chương trình đào tạo, bồi dưỡng: 100% giáo viên trong ngành đã được tham dự chương trình bồi dưỡng thường xuyên theo chu kỳ của Bộ Giáo dục và Đào tạo, bồi dưỡng thay sách giáo khoa phổ thông. Hàng năm, các cấp học đều tổ chức tập huấn chuyên môn theo chuyên đề cho giáo viên và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục; phối hợp với chương trình giáo dục Intel Việt Nam tập huấn, bồi dưỡng cho giáo viên, CBQL kỹ năng sử dụng máy tính và ứng dụng công nghệ thông tin trong trường học; cử công chức, viên chức tham gia các lớp bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý nhà nước cho đội ngũ công chức, viên chức<sup>1</sup>. Phối hợp với các trường đại học để mở các lớp đào tạo thạc sĩ, chuẩn hóa và nâng chuẩn cho đội ngũ giáo viên; tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn cao so với mặt bằng của toàn quốc.<sup>2</sup>

---

1. Đã phối hợp có hiệu quả với Chương trình giáo dục Intel Việt Nam bồi dưỡng cho hơn 11.000 giáo viên và 60 CBQL trường học. Đến nay 90% giáo viên, CBQL đã được tập huấn các khóa học về kỹ năng sử dụng máy tính và ứng dụng công nghệ thông tin trong trường học. Đã tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho hơn 600 CBQL các bậc học, ngành học; Liên kết với Trường CBQL giáo dục thành phố Hồ Chí Minh bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho hơn 100 CBQL trường THPT; từ năm 2010 đến nay: Đào tạo đáp ứng chuẩn: 1852, đào tạo trên chuẩn: 6318, đào tạo thạc sĩ: 640, đào tạo tiến sĩ: 13.

<sup>2</sup> Mầm non đạt chuẩn 95,3% (trên chuẩn 39,7%); Tiểu học đạt chuẩn là 99,7% (trên chuẩn 71,2%); THCS đạt chuẩn 99,8% (trên chuẩn 61,5%); THPT đạt chuẩn 99,9% (trên chuẩn 6,4%); Giáo dục thường xuyên đạt chuẩn 95,6% (trên chuẩn 62,1%); Trung cấp chuyên nghiệp đạt chuẩn 100% (trên chuẩn 5,2%); Cao đẳng đạt chuẩn

- Nguồn nhân lực ngành y tế: công tác đào tạo CCVC ngành y tế được quan tâm thực hiện, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức ngành y tế cơ bản đều có trình độ chuyên môn, có phẩm chất đạo đức, tinh thần trách nhiệm đối với công việc, đáp ứng nhu cầu khám chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe cho nhân dân<sup>3</sup>.

- Nguồn nhân lực ngành nông nghiệp, phát triển nông thôn: Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của ngành, tổ chức tập huấn cho người dân, cán bộ kỹ thuật địa phương trong lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn<sup>4</sup>.

- Nguồn nhân lực ngành du lịch, dịch vụ: Đến nay, 80% đội ngũ cán bộ quản lý Nhà nước về du lịch từ cấp tỉnh đến các địa phương, các đơn vị sự nghiệp được đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về du lịch; 70% lao động phục vụ trực tiếp du lịch được đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ chuyên môn; 90% cơ sở đào tạo du lịch xây dựng chương trình giảng dạy đáp ứng được yêu cầu thực tiễn; một số trường đào tạo về du lịch đã nhận được sự hỗ trợ của các tổ chức quốc tế trang bị cơ sở vật chất, thiết bị giảng dạy theo hướng đạt tiêu chuẩn hiện đại như Trường Đại học Yersin, Trường Cao đẳng nghề du lịch Đà Lạt.

### **3. Đào tạo nguồn nhân lực phục vụ sản xuất trong xã hội**

a) *Đào tạo phát triển nguồn nhân lực ngành công nghiệp - xây dựng*: Tổ chức công tác tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn cho cán bộ quản lý, công nhân lao động các doanh nghiệp từ nguồn ngân sách nhà nước và các nguồn xã hội hóa<sup>5</sup>.

b) *Ngành nông nghiệp và lĩnh vực phát triển nông thôn*:

- Ngành nông nghiệp đã tổ chức 607 lớp tập huấn, tuyên truyền, hội thảo khoa học chuyển giao khoa học kỹ thuật, phòng chống dịch bệnh trong các lĩnh vực: Khuyến nông, thú y, trồng trọt, bảo vệ thực vật với 29.851 lượt người tham dự.

- Trong lĩnh vực phát triển nông thôn: Tổ chức 105 lớp tập huấn về xây dựng nông thôn mới, các chương trình giảm nghèo, kinh tế tập thể, kiến thức về an toàn thực phẩm... cho 4.954 lượt người.

- Đào tạo công nhân lành nghề: Hiện nay trên địa bàn tỉnh có 50 cơ sở dạy nghề, đang tổ chức đào tạo 60 nghề khác nhau. Bình quân mỗi năm có 40.000 lao

100% (trên chuẩn 35%).

<sup>3</sup> Từ năm 2008 đến hết 2015, đã cử đi học và tốt nghiệp 2.376 người; trong đó: sau đại học 307 người, đại học 443 người, trung học 34 người, đào tạo bồi dưỡng chuyên môn cho 1656 người; cử đi học bồi dưỡng chính trị cho đối tượng là lãnh đạo quản lý cao cấp: 30 người, trung cấp 114 người, quản lý nhà nước 150 người.

<sup>4</sup> Từ năm 2010 đến nay, đã cử đi đào tạo: tiến sĩ: 02 người, thạc sĩ: 44 người, đại học: 12 người, trung cấp: 25 người và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, các kỹ năng cho 451 người. Đào tạo lý luận chính trị cho 71 người, QLNN cho 159 người.

<sup>5</sup> Tập huấn nghiệp vụ và cấp thẻ điện lực: 64 người; tập huấn kiến thức về an toàn vệ sinh thực phẩm, sản xuất, kinh doanh rượu cho 69 doanh nghiệp: 122 người;

- Tập huấn nâng cao năng lực sử dụng bảo quản hóa chất, áp dụng sản xuất sạch hơn, bảo vệ môi trường, sử dụng năng lượng, tiết kiệm và hiệu quả cho các doanh nghiệp: 747 người;

- Bồi dưỡng kiến thức về khởi sự doanh nghiệp, các nghiệp vụ liên quan đến phát triển doanh nghiệp: 780 người;

- Đào tạo nghề cho các doanh nghiệp: 2.713 người/28 cơ sở và doanh nghiệp (gồm các lĩnh vực đào tạo nghề may công nghiệp, chế biến chè, chế biến gỗ, dệt len, sửa chữa máy móc, mộc dân dụng...);

- Đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ bảo vệ môi trường trong kinh doanh xăng dầu, khí dầu mỏ hóa lỏng: 792 người.

động được bồi dưỡng và đào tạo nghề (*các cơ sở dạy nghề trực tiếp đào tạo 33.581 người*), trong tổng số người tham gia học nghề có 21.495 lao động học nghề nông nghiệp, 12.086 lao động học nghề phi nông nghiệp<sup>6</sup>, 700 - 800 lao động trong các doanh nghiệp, hợp tác xã được ngân sách tỉnh hỗ trợ kinh phí đào tạo. Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề tăng bình quân 2,8 - 3%/năm. Năm 2016, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 54%, trong đó lao động qua đào tạo nghề là 40%.

#### **4. Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao**

- Trong thời gian qua, tỉnh đã đẩy mạnh các chương trình hợp tác, liên kết trong đào tạo phát triển nguồn nhân lực. Tuyển chọn cán bộ công chức, viên chức thuộc các ngành: hành chính, y tế, giáo dục, khoa học - kỹ thuật, công nghệ cao, nông nghiệp, công nghiệp, tài chính đi đào tạo sau đại học trong nước và nước ngoài.

- Đã ký kết nhiều chương trình hợp tác với một số trường đại học trong nghiên cứu khoa học và đào tạo nguồn nhân lực như các trường: Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM), Đại học Nông lâm TPHCM, Đại học Lâm nghiệp; phối hợp với các trường: Đại học kinh tế thuộc Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Luật TPHCM, Đại học Sư phạm Hà Nội...tổ chức các lớp đào tạo sau đại học tại tỉnh Lâm Đồng đối với các chuyên ngành: Quản trị kinh doanh, môi trường, trồng trọt, lâm nghiệp, thú y, quản lý đất đai, kinh tế, tài chính - ngân hàng, luật, quản lý giáo dục<sup>7</sup>.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng ngoại ngữ cho cán bộ công chức và người lao động được chú trọng, đã phối hợp với Trung tâm Ngoại ngữ thuộc đại học Bách khoa TPHCM tổ chức các lớp đào tạo tiếng Anh chứng chỉ TOEFL, TOEIC quốc tế tại thành phố Đà Lạt cho cán bộ, công chức trẻ có trình độ chuyên môn giỏi để cử đi đào tạo sau đại học<sup>8</sup>.

#### **5. Kinh phí thực hiện đề án**

Từ 2008 đến 2015, đã cấp 85 tỷ đồng để đào tạo, nâng cao và phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh, đã thực hiện quyết toán với số tiền là 45,361 tỷ đồng. Việc thẩm định dự toán và cấp phát kinh phí được thực hiện đúng các quy định hiện hành, đảm bảo nguồn kinh phí cấp phát đúng đối tượng được đào tạo.

## **II. ĐÁNH GIÁ CHUNG**

### **1. Kết quả đạt được**

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

<sup>6</sup>Quyết định số 1956/QĐ-TTg, ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020.

<sup>7</sup>Từ năm 2008 đến nay, các trường Đại học liên kết đào tạo tại tỉnh: có 932 người đào tạo sau đại học, trong đó số đi học hưởng từ kinh phí đào tạo nguồn nhân lực là 487 người (2 nghiên cứu sinh ở nước ngoài), số còn lại do đơn vị hỗ trợ một phần kinh phí và cá nhân tự túc kinh phí; 762 người đào tạo trình độ đại học.

<sup>8</sup>Từ năm 2008 đến nay đã có 979 người tham gia học tập và dự thi chứng chỉ TOEFL và TOEIC. Đào tạo tiếng Anh chứng chỉ A,B,C, B1 cho 566 người.

chức của tỉnh từng bước được chuẩn hóa, bảo đảm cả về số lượng và chất lượng; không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, năng lực quản lý, điều hành, kỹ năng thực thi công vụ; cơ cấu nguồn nhân lực tăng dần tỷ trọng ở các ngành, lĩnh vực địa phương có thế mạnh; đào tạo nghề cho đội ngũ lao động trực tiếp được quan tâm, trình độ tay nghề cũng như đạo đức, văn hóa người lao động được nâng lên; có khả năng tiếp cận khoa học công nghệ, tăng năng suất lao động, nhất là trong lĩnh vực sản xuất nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao; 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 Đảng và hệ thống chính trị, đưa địa phương tiếp tục phát triển nhanh và bền vững.

## **2. Khó khăn, hạn chế**

Chất lượng nguồn nhân lực tuy được nâng lên, nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của địa phương; nhiều lĩnh vực thiếu cán bộ có trình độ chuyên môn, quản lý giỏi và đội ngũ cán bộ khoa học - kỹ thuật, công nhân lành nghề.

Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chưa sát với yêu cầu thực tiễn, nội dung chậm đổi mới; hiệu quả của việc liên kết với một số cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chưa tốt, gây lãng phí ngân sách nhà nước; chưa tạo môi trường hấp dẫn để thu hút các chuyên gia, các nhà nghiên cứu xuất sắc, sinh viên giỏi, những giảng viên có năng lực giảng dạy tốt về công tác tại địa phương.

Chất lượng đào tạo nghề còn hạn chế; 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 (*đạt 44% so với chỉ tiêu 45 - 50%*); xã hội hóa trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực còn chậm.

Công tác đào tạo ở một số ngành, địa phương chưa gắn với việc quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ, còn mang tính tự phát, chạy theo bằng cấp.

Một bộ phận cán bộ, công chức hành chính tuy đã được đào tạo nhưng thiếu tính chuyên nghiệp trong thực thi công vụ cũng như đạo đức công vụ. Nhiều cán bộ xã tuy đã qua đào tạo, đạt chuẩn nhưng việc nắm bắt, vận dụng, triển khai các chủ trương lớn của Trung ương và của địa phương còn lúng túng, hiệu quả thực hiện chưa cao.

- Hoạt động của Ban Điều hành Đề án đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chưa hiệu quả, còn lúng túng; chưa chủ động tham mưu cho Tỉnh ủy, UBND tỉnh triển khai thực các mục tiêu, nội dung của Nghị quyết.

*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 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 trước khi bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý được bồi dưỡng năng lực, kỹ năng quản lý.

- 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 90% đến 95% số trạm y tế xã, phường, thị trấn có bác sỹ công tác thường xuyên tại trạm; có 15% trên tổng số viên chức đã tốt nghiệp đại học trong ngành y, được đào tạo sau đại học; có 07 - 08 bác sỹ/vận dân; 1,2 dược sỹ đại học/vận 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 học nghề bằng ngân sách nhà nước gắn với địa chỉ sử dụng, khi ra trường 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.

- Phần đầu 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 được đào tạo và sử dụng được ít nhất một thứ 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 được 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..., coi 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 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 và 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, khoa học kỹ thuật, công nghệ, nông nghiệp, công nghiệp 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 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 và 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 và 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 và 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 và 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 một 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 và cá nhân sử dụng lao động tham gia vào việc đánh giá chất lượng của cơ sở đào tạo.

### **5. Tăng cường xây dựng và 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 và 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 và 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 và 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 và 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 được 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. *TM*

#### 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  
PHÓ BÍ THƯ**



**Trần Đức Quận**

**KẾT QUẢ THỰC HIỆN MỤC TIÊU ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC THEO NGHỊ QUYẾT SỐ 17 -NQ/TU**

Số TT	NỘI DUNG	MỤC TIÊU ĐẾN 2015	KẾT QUẢ THỰC HIỆN ĐẾN 12/2015	SO VỚI MỤC TIÊU	GHI CHÚ
1	2	3	4	5	6
<b>I</b>	<b>Đào tạo Cán bộ công chức</b>				
1	CBCC đạt chuẩn chuyên môn	100%	98,1%	Chưa đạt mục tiêu	
2	CBCC cấp xã đạt chuẩn				
	- Cán bộ chuyên trách	100%	81,74	Chưa đạt mục tiêu	chuẩn TC chuyên môn
	- Công chức	100%	98,54	Chưa đạt mục tiêu	chuẩn TC chuyên môn
3	CBCC cấp xã có trình độ chuyên môn đại học cao đẳng trở lên				
	- Cán bộ chuyên trách	35%	41,35	Vượt mục tiêu	
	- Công chức	35%	51,46	vượt mục tiêu	
4	CBCC sử dụng được tin học	90%	100%	vượt mục tiêu	
5	CBCC có chứng chỉ ngoại ngữ	90%	73,7%	Chưa đạt mục tiêu	
6	Công chức hành chính có trình độ trên đại học	10%	7,67%	Chưa đạt mục tiêu	
<b>II</b>	<b>Đào tạo nguồn nhân lực trong đơn vị sự nghiệp</b>				
1	Ngành giáo dục				
a	Giáo viên đạt chuẩn theo quy định				
	- Giáo viên mầm non	100%	95,3%	Chưa đạt mục tiêu	
	- Giáo viên tiểu học	100%	99,7%	Chưa đạt mục tiêu	
	- Giáo viên THCS	100%	99,8%	Chưa đạt mục tiêu	
	- Giáo viên THPT	100%	99,9%	Đạt mục tiêu	

b	Viên chức có trình độ trên đại học	20%	3,79%	Chưa đạt mục tiêu	
c	Giáo viên mầm non có trình độ cao đẳng	50%	39,7%	Chưa đạt mục tiêu	
2	Các ngành khác				
a	Viên chức y tế có trình độ trên đại học	20%	7,0%	Chưa đạt mục tiêu	
b	CCVC ở Trung tâm nông nghiệp huyện có trình độ đại học	100%	71,42%	Chưa đạt mục tiêu	
c	Phát triển nguồn nhân lực ngành công nghệ thông tin có trình độ cao đẳng trở lên	1500-2000 người	Bồi dưỡng 700-1000 người/năm		
<b>III</b>	<b>Đào tạo phát triển nguồn lực phục vụ sản xuất</b>				
1	Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề	45 -50%	40%	Chưa đạt mục tiêu	chuẩn TC chuyên môn
2	Số lượng lao động được đào tạo nghề mỗi năm	25000-30000 người	40000 người	Vượt mục tiêu	
3	Cán bộ quản lý du lịch từ tỉnh đến huyện được đào tạo bồi dưỡng chuyên sâu	90%	80%	Chưa đạt mục tiêu	
4	Lao động trực tiếp phục vụ du lịch được đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ	80%	75%	Chưa đạt mục tiêu	
<b>!V</b>	<b>Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao</b>				
	Xây dựng đề án đào tạo 100 thạc sĩ và tiến sĩ (70 thạc sĩ và 30 tiến sĩ)		Chưa thực hiện		