Cơ quan: Tỉnh ủy Quảng Ngãi
Email: VanThu@TUQuangNgai

TỈNH ỦY QUẢNG NGÃI * Số 58-BC/TU	ĐẢNG CỘNG SẢN VIỆT NAM *Quảng Ngãi, ngày 13 tháng 4 năm 2021*

BÁO CÁO

sơ kết 02 năm thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược đủ phẩm chất, năng lực và uy tín ngang tầm nhiệm vụ và tổng kết thực hiện Kết luận số 17-KL/TU ngày 19/4/2016 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị và phục vụ sản xuất kinh doanh giai đoạn 2016 - 2020

Thực hiện Chương trình làm việc số 02-CTr/TU ngày 27/11/2020 của Tỉnh ủy khóa XX, Tỉnh ủy báo cáo sơ kết việc thực hiện Nghị quyết số 26-NQ/TW ngày 19/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về công tác cán bộ *(sau đây viết tắt là Nghị quyết 26*) và tổng kết việc thực hiện Kết luận số 17-KL/TU ngày 19/4/2016 của Tỉnh ủy khóa XIX về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực trong hệ thống chính trị và phục vụ sản xuất kinh doanh giai đoạn 2016 - 2020 *(sau đây viết tắt là Kết luận 17)* như sau:

I. Kết quả triển khai, quán triệt và cụ thể hóa, thể chế hóa Kết luận 17 và Nghị quyết 26

1. Về công tác triển khai, quán triệt

- *Đối với Kết luận 17:* Sau khi Tỉnh ủy ban hành Kết luận 17, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã tập trung lãnh đạo, chỉ đạo cấp ủy, tổ chức đảng các cấp quán triệt và triển khai thực hiện Kết luận 17. Trên cơ sở hướng dẫn của Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy, 72 cấp ủy, tổ chức đảng, các địa phương, cơ quan đơn vị tổ chức quán triệt Kết luận 17 đến toàn thể cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, người lao động của đơn vị mình.

- *Đối với Nghị quyết 26:* Căn cứ Hướng dẫn số 65-HD/BTGTW ngày 28/5/2018 của Ban Tuyên giáo Trung ương, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Kế hoạch số 138-KH/TU ngày 28/6/2018 về học tập, quán triệt, tuyên truyền và triển khai thực hiện các Nghị quyết Hội nghị Trung ương 7 khóa XII của Đảng (trong đó có Nghị quyết 26) cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động từ cấp tỉnh đến cấp cơ sở.

Thực hiện chỉ đạo của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, các cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương đã xây dựng kế hoạch và tổ chức học tập, quán triệt Nghị quyết 26 cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động ở đơn vị, địa phương mình. Tất cả cán bộ, công chức, viên chức, người lao động tham gia học tập, quán triệt nghị quyết phải viết thu hoạch cá nhân và gửi về ban thường vụ cấp ủy nơi quản lý cán bộ hoặc lãnh đạo cơ quan, đơn vị theo phân cấp quản lý cán bộ.

Qua học tập, quán triệt Kết luận 17 và Nghị quyết 26, các cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, cán bộ, công chức, viên chức, người lao động từ cấp tỉnh đến cấp cơ sở nhận thức rõ ý nghĩa, tầm quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cấp chiến lược, đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ và nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị và phục vụ sản xuất kinh doanh.

2. Về cụ thể hóa, thể chế hóa

Tỉnh ủy, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành các kế hoạch để triển khai thực hiện Nghị quyết 26 và Kết luận 17[1]. Đồng thời, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã rà soát, bổ sung, ban hành văn bản và chỉ đạo Đảng đoàn Hội đồng nhân dân tỉnh, Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành trên 30 văn bản liên quan để triển khai thực hiện Nghị quyết 26 và Kết luận 17 *(có Biểu số 1 kèm theo).* Ngoài ra, các tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị, địa phương đã xây dựng và ban hành gần 150 văn bản liên quan cụ thể hóa, thể chế hóa để lãnh đạo, chỉ đạo và tổ chức thực hiện Nghị quyết 26 và Kết luận 17 ở cấp mình.

3. Công tác chỉ đạo tổng kết và việc chấp hành thực hiện sơ kết, tổng kết

Thực hiện chỉ đạo của Ban Thường vụ, Ban Tổ chức Tỉnh ủy đã ban hành văn bản yêu cầu và đôn đốc các cấp ủy, tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị, địa phương xây dựng báo cáo sơ kết việc thực hiện Nghị quyết 26 và tổng kết việc thực hiện Kết luận 17 gửi về Ban Tổ chức Tỉnh ủy để tổng hợp, tham mưu Ban Thường vụ Tỉnh ủy tiến hành sơ kết việc thực hiện Nghị quyết 26 và tổng kết việc thực hiện Kết luận 17 theo đúng kế hoạch đề ra[2]. Đến nay, có 30/31 cấp ủy, tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, địa phương đã xây dựng và gửi báo cáo.

Nhìn chung, các cấp ủy, các tổ chức đảng, cơ quan, đơn vị, địa phương đã nghiêm túc triển khai thực hiện, xây dựng và gửi báo cáo đúng thời gian quy định. Báo cáo đã bám sát đề cương, tập trung đánh giá, làm rõ những kết quả đạt được, những mặt còn hạn chế, vướng mắc và nguyên nhân trong việc thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nhân lực trong hệ thống chính trị và phục vụ sản xuất kinh doanh giai đoạn 2016 - 2020. Tuy nhiên, một số đơn vị gửi báo cáo chậm so với thời gian quy định[3] và 01 đơn vị không gửi báo cáo[4] làm ảnh hưởng đến tiến độ xây dựng

---

[1] Ban Thường vụ Tỉnh ủy ban hành Kế hoạch số 32-KH/TU ngày 21/6/2016 thực hiện Kết luận 17. Tỉnh ủy đã ban hành Kế hoạch số 156-KH/TU ngày 17/9/2018 thực hiện Nghị quyết 26.

[2] Công văn số 167-CV/BTCTU ngày 15/12/2020, Công văn số 337-CV/BTCTU ngày 29/01/2020 về việc đôn đốc các cơ quan, đơn vị, địa phương khẩn trương xây dựng và gửi báo cáo đúng thời gian quy định.

[3] Huyện ủy Lý Sơn (Báo cáo số 74-BC/HU ngày 19/3/2021), Huyện ủy Sơn Tịnh (Báo cáo số 60-BC/HU ngày 22/02/2021); Huyện ủy Mộ Đức (Báo cáo số 43-BC/HU ngày 05/2/2021), Huyện ủy Nghĩa Hành (Báo cáo số 34-BC/HU ngày 05/02/2021), Huyện ủy Minh Long (Báo cáo số 54-BC/HU ngày 08/02/2021).

[4] Huyện ủy Sơn Hà.

báo cáo sơ kết việc thực hiện Nghị quyết 26 và tổng kết việc thực hiện Kết luận 17.

II. Kết quả thực hiện nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu

1. Kết quả thực hiện nhóm nhiệm vụ, giải pháp về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị

1.1. Về công tác khảo sát, đánh giá thực trạng, dự báo nhu cầu nhân lực của địa phương, đơn vị mình

Hằng năm, các cấp ủy, tổ chức đảng, địa phương, cơ quan, đơn vị đã quan tâm đến việc khảo sát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức để có kế hoạch tuyển dụng[5], rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ, cử cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tiễn và thực hiện việc luân chuyển cán bộ ở cấp mình.

1.2 Về công tác quy hoạch (có Biểu số 2,3,4 kèm theo).

Công tác quy hoạch cán bộ đã được Ban Thường vụ Tỉnh ủy và các cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị quan tâm đúng mức, ngày càng đi vào nền nếp; việc quy hoạch cán bộ đã gắn kết được các khâu trong công tác cán bộ; quy trình thực hiện dân chủ, công khai, đúng quy định, bảo đảm phương châm "mở" và "động"; lấy quy hoạch cấp dưới làm cơ sở cho quy hoạch cấp trên; quy hoạch cấp ủy làm cơ sở quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý; bảo đảm sự liên thông, gắn kết giữa quy hoạch của các địa phương, sở, ban, ngành với quy hoạch cấp ủy tỉnh; bảo đảm cơ cấu 3 độ tuổi; cơ bản bảo đảm tỷ lệ cán bộ nữ trong quy hoạch và hệ số quy hoạch theo quy định; chất lượng cán bộ, tỷ lệ cán bộ trẻ, dân tộc, độ tuổi bình quân của quy hoạch cấp ủy nhiệm kỳ 2020 - 2025 cao hơn so với nhiệm kỳ 2015 - 2020.

1.3. Về công tác luân chuyển cán bộ, bố trí chức danh chủ chốt cấp huyện, cấp xã và một số chức danh lãnh đạo, quản lý không phải là người địa phương (có Biểu số 5 kèm theo).

Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng kế hoạch, phương án điều động, luân chuyển cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý giai đoạn 2017 - 2020, đồng thời chỉ đạo các cấp ủy, cơ quan, đơn vị, địa phương thực hiện nghiêm túc việc điều động, luân chuyển cán bộ theo đúng quy định. Công tác luân chuyển, bố trí cán bộ chủ chốt được ban thường vụ cấp ủy quan tâm và triển khai thực hiện đồng bộ gắn với việc sắp xếp, bố trí cán bộ sau đại hội đại biểu đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2015 - 2020 và bầu cử

[5] Từ năm 2016 đến năm 2020, Khối Đảng đã tổ chức 02 kỳ thi tuyển công chức (năm 2016, 2019). Khối Nhà nước tổ chức 02 kỳ thi tuyển công chức (năm 2017 đợt 1 và đợt 2) 02 kỳ thi tuyển dụng viên chức giáo viên (*năm 2018, năm 2019*).

đại biểu Quốc hội khóa XIV và đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2016 - 2021. Từ năm 2016 đến nay, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã luân chuyển, bố trí 20 đồng chí bí thư, phó bí thư, chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện không là người địa phương ở 13/13 địa phương; 13/13 địa phương thực hiện bố trí chức danh Trưởng Công an huyện không là người địa phương, 10/13 địa phương bố trí chức danh Chánh án tòa án nhân dân huyện không là người địa phương, 10/13 địa phương bố trí chức danh Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân huyện không là người địa phương. Đến nay, có 11/13 bí thư cấp ủy cấp huyện không là người địa phương[6]; có 116/173 xã, phường, thị trấn bố trí chức danh bí thư, phó bí thư, chủ tịch ủy ban nhân dân không là người địa phương[7]; có 11/173 xã, phường, thị trấn thực hiện bố trí chức danh bí thư đồng thời là chủ tịch[8]. Các chế độ, chính sách hỗ trợ cho cán bộ, công chức điều động, luân chuyển được thực hiện kịp thời, đầy đủ đúng quy định theo Nghị quyết số 12/2019/NQ-HĐND ngày 10/7/2019 của Hội đồng nhân dân tỉnh về quy định chính sách hỗ trợ đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý được luân chuyển, điều động trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi.

1.4.Về công tác đào tạo, bồi dưỡng (có Biểu số 6 kèm theo)

1.4.1. *Về đào tạo chuyên môn*: Đã cử 642 cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo trình độ đại học; 579 cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo trình độ sau đại học[9]; gần 60 cán bộ, công chức đi học các lớp đại học chính trị chuyên ngành công tác tổ chức, kiểm tra, tôn giáo. Đã tổ chức 147 lớp với 9.844 học viên đào tạo trung cấp hành chính, trung cấp hành chính - văn phòng.

1.4.2. *Về đào tạo lý luận chính trị:* Đã cử 184 đồng chí đi đào tạo cao cấp lý luận chính trị tập trung[10]; phối hợp với Học viện Chính trị khu vực III, Đà Nẵng mở 05 lớp cao cấp lý luận chính trị tại tỉnh cho 409 đồng chí[11]; mở 68 lớp trung cấp chính trị - hành chính cho 4.490 cán bộ, công chức, viên chức công tác trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở và các công ty nhà nước[12].

---

[6] Bình Sơn, Sơn Tịnh, Thành phố Quảng Ngãi, Tư Nghĩa, Mộ Đức, Minh Long, Sơn Hà, Trà Bồng, Lý Sơn, Sơn Tây, Nghĩa Hành.

[7] Huyện Tư Nghĩa bố trí chức danh bí thư, chủ tịch không là người địa phương ở 08/14 xã, thị trấn; thị xã Đức Phổ bố trí chức danh bí thư, chủ tịch không là người địa phương ở 03/15 xã, phường. Huyện Trà Bồng đã bố trí chức danh bí thư, chủ tịch không là người địa phương ở 10/16 xã, thị trấn. Huyện Bình Sơn bố trí chức danh bí thư, chủ tịch không là người địa phương ở 13/22 xã, thị trấn;…

[8] Thành phố Quảng Ngãi: xã Nghĩa Dũng, xã Tịnh Thiện, phường Trương Quang Trọng; huyện Tư Nghĩa: xã Nghĩa Trung;…

[9] Trong đó, có 03 tiến sĩ nước ngoài, 06 thạc sĩ nước ngoài, 56 tiến sĩ, 334 thạc sĩ, 124 bác sĩ chuyên khoa I, 50 bác sĩ chuyên khoa II, 05 định hướng chuyên khoa, 01 bác sĩ nội trú.

[10] Trong đó: học tại Học viện trung tâm (Hà Nội) và Học viện Chính trị khu vực III (Đà Nẵng) là 149 đồng chí, 35 đồng chí đi học lớp hoàn chỉnh cao cấp lý luận chính trị tại Hà Nội và Đà Nẵng.

[11] Năm 2016 mở 01 lớp, với 90 học viên; năm 2017 mở 01 lớp, với 90 học viên; năm 2018 mở 01 lớp với 83 học viên; năm 2019 mở 01 lớp, với 89 học viên; Năm 2020 mở 01 lớp, với 57 học viên.

[12] Trong kế hoạch: Tại trường: 05 lớp với 269 học viên; tại huyện: 25 lớp với 1.525 học viên. Ngoài kế hoạch: Tại trường: 11 lớp với 750 học viên; tại huyện: 17 lớp với 1.245 học viên; Đảng ủy Khối: 10 lớp với 701 học viên.

1.4.3. *Về bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ*: Đã mở 347 lớp bồi dưỡng cho 35.378 cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ, công chức cấp xã. Trong đó, bồi dưỡng theo chức vụ lãnh đạo, quản lý từ cấp phòng trở lên cho 1.615 người; bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh nghề nghiệp cán bộ, công chức, viên chức và cán bộ, công chức xã cho 6.872 người; bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho 16.752 người. Ngoài ra, đã cử 27 công chức, viên chức đi bồi dưỡng ở nước ngoài.

1.5. Về hỗ trợ học phí cho sinh viên là người dân tộc thiểu số đang học đại học chính quy ở các trường có uy tín, tạo nguồn cán bộ bổ sung cho hệ thống chính trị, đơn vị sự nghiệp công và phục vụ sản xuất kinh doanh ở miền núi. Bảo đảm cơ cấu, tỷ lệ cán bộ là người dân tộc thiểu số trong các cơ quan của hệ thống chính trị: Từ năm học 2017 - 2018 đến năm học 2019 - 2020, đã có 291 sinh viên đại học là người dân tộc thiểu số được hưởng chính sách hỗ trợ học phí với tổng số tiền hỗ trợ gần 900 triệu đồng.

1.6. Chính sách tuyển chọn, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; chính sách tuyển chọn học sinh ở bậc trung học phổ thông của tỉnh tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc và sinh viên giỏi, xuất sắc ở các trường đại học có uy tín để cử đi đào tạo đại học, sau đại học trong và ngoài nước đối với ngành, nghề được xác định ưu tiên: Đến nay, tỉnh đã xét, chọn được 04 học sinh cử đi đào tạo trình độ đại học tại Trường Đại học Monash, Úc (*01 trường hợp đã xin nghỉ học vì lý do sức khỏe*). Tuy nhiên, chính sách đã dừng thực hiện do vướng mắc về cơ chế tuyển dụng vào công chức, viên chức sau khi tốt nghiệp[13]. Kết quả đến nay có 02 học viên đã hoàn thành khóa học, còn 01 học viên xin gia hạn đến tháng 12/2021 (*vì lý do dịch Covid-19, học viên tạm nghỉ học năm 2020*).

1.7. Nâng cao trình độ, năng lực quản lý giáo dục; đánh giá sát thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên các cấp; tạo cơ hội cho sinh viên sư phạm tốt nghiệp loại khá, giỏi vào giảng dạy ở các cấp học và khuyến khích dạy và học ngoại ngữ phù hợp với yêu cầu hội nhập

1.7.1. *Về nâng cao trình độ năng lực quản lý giáo dục; đánh giá sát thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên các cấp (có Biểu số 7 kèm theo)*

Từ năm 2018 đến nay, tỉnh đã cử 253 giáo viên, giảng viên đi đào tạo

[13] Sinh viên sau khi tốt nghiệp có tâm lý muốn làm việc ở nước ngoài hoặc các thành phố lớn nên không thiết tha thi tuyển để làm việc trong cơ quan Nhà nước ở tỉnh; chính sách thu hút theo Nghị định 140/2017/NĐ-CP quy định đối tượng, tiêu chuẩn áp dụng chính sách thu hút tạo nguồn cán bộ quá cao như: Sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc và đáp ứng một trong các tiêu chuẩn: Đạt giải 3 cá nhân trở lên tại 01 trong các kỳ thi lựa chọn học sinh giỏi cấp tỉnh, đạt giải khuyến khích trở lên trong các kỳ thi lựa chọn học sinh giỏi cấp quốc gia hoặc Bằng khen trở lên trong các kỳ thi lựa chọn học sinh giỏi quốc tế thuộc các môn khoa học tự nhiên và khoa học xã hội trong thời gian ở cấp trung học phổ thông hoặc đạt giải 3 cá nhân tại cuộc thi khoa học - kỹ thuật cấp quốc gia,...

tiến sĩ, thạc sĩ, đại học tại các cơ sở giáo dục trong và ngoài nước; 598 giáo viên, giảng viên đi đào tạo cao cấp, trung cấp chính trị; 2.353 giáo viên, giảng viên đi bồi dưỡng, cập nhật kiến thức. Tổ chức 20 lớp bồi dưỡng chức danh nghề nghiệp cho 2.128 giáo viên các cấp, trong đó: 319 giáo viên cấp trung học phổ thông (*sau đây viết tắt là THPT*) hạng II, 578 giáo viên cấp trung học cơ sở (*sau đây viết tắt là THCS*) hạng II, 304 giáo viên cấp tiểu học (*sau đây viết tắt là TH*) hạng II, 314 giáo viên bậc mầm non (*sau đây viết tắt là MN*) hạng II, 304 giáo viên cấp TH hạng III, 309 giáo viên bậc MN hạng III. Cử 254 lượt công chức, viên chức ngành giáo dục đi đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ. Tổ chức bồi dưỡng, tập huấn cho hơn 21.609 lượt cán bộ quản lý giáo dục, giáo viên các cấp; 08 lớp bồi dưỡng tiếng Hre, tiếng Cor cho 300 cán bộ quản lý, giáo viên dạy học sinh dân tộc thiểu số tại các huyện Sơn Hà, Minh Long, Ba Tơ, Trà Bồng.

Tính đến nay, bậc MN: 2497/3462 cán bộ quản lý, giáo viên đạt chuẩn, chiếm tỷ lệ 72,1%; cấp TH: 2834/5619 cán bộ quản lý, giáo viên đạt chuẩn, chiếm tỷ lệ 50,4%; cấp THCS: 3299/4947 cán bộ quản lý, giáo viên đạt chuẩn, chiếm tỷ lệ 66,7%; cấp THPT: 2390/2390 cán bộ quản lý, giáo viên đạt chuẩn, chiếm tỷ lệ 100%.

1.7.2. *Về tạo cơ hội cho sinh viên sư phạm tốt nghiệp loại khá, giỏi vào giảng dạy ở các cấp học và khuyến khích dạy - học ngoại ngữ phù hợp với yêu cầu hội nhập*

Từ năm 2016 đến nay, đã tổ chức 02 kỳ thi tuyển dụng giáo viên cho các cấp học (*THPT, THCS, TH và MN*) bằng hình thức thi tuyển, tạo cơ hội cho sinh viên sư phạm tốt nghiệp loại khá, giỏi vào giảng dạy ở các cấp học. Kết quả, đã tuyển dụng được 2.648 giáo viên cho 4 cấp học từ năm học 2018 - 2019 và năm học 2019 - 2020. Trong đó, có 145 giáo viên cấp THPT, 627 giáo viên cấp THCS, 998 giáo viên cấp TH, 878 giáo viên bậc MN.

Trong xu thế hội nhập quốc tế ngày càng mạnh mẽ, sâu rộng trên nhiều lĩnh vực, việc dạy và học ngoại ngữ được các cấp ủy, chính quyền các cấp, các ngành trong tỉnh quan tâm. Toàn tỉnh đã và đang triển khai thực hiện chương trình dạy và học ngoại ngữ chính khoá *(chủ yếu là Tiếng Anh)* trong hệ thống giáo dục phổ thông; đã tiếp cận và triển khai thí điểm chương trình làm quen với Tiếng Anh trong hệ thống giáo dục mầm non. Các tổ chức, cá nhân có nhu cầu và bảo đảm năng lực được tạo điều kiện thuận lợi để mở các trung tâm ngoại ngữ. Tính đến ngày 31/12/2020, toàn tỉnh có 54 trung tâm ngoại ngữ - tin học với 3.758 học viên, cơ bản đáp ứng nhu cầu học tập, thực hành ngoại ngữ của nhân dân.

1.8. Về chính sách tuyển dụng, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao đến công tác làm việc tại tỉnh Quảng Ngãi (có Biểu số 8 kèm theo)

Từ cuối năm 2016 đến nay, toàn tỉnh đã tuyển dụng được 1.245 sinh

viên; thu hút được 78 trường hợp có trình độ cao về công tác tại tỉnh, trong đó 71 trường hợp tốt nghiệp đại học loại giỏi, xuất sắc, bác sĩ loại khá[14], 01 tiến sĩ, 05 thạc sĩ; đồng thời, đã chi trả hỗ trợ thu hút cho 35 người với tổng số tiền là 6,97 tỷ đồng[15]. Từ năm 2018, việc tuyển dụng theo chính sách thu hút của tỉnh phải dừng lại vì không phù hợp với Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ.

1.9. Về chính sách chọn cử bác sĩ giỏi, được đào tạo chính quy đi bồi dưỡng chuyên sâu ở các bệnh viện lớn, có uy tín trong và ngoài nước cả về chuyên môn và kinh nghiệm quản lý

Đã ban hành các chính sách có tính đột phá để cử bác sĩ giỏi, được đào tạo chính quy đi bồi dưỡng chuyên sâu ở các bệnh viện lớn, có uy tín trong và ngoài nước cả về chuyên môn và kinh nghiệm quản lý[16]. Đã cử 100 cán bộ đào tạo chuyên sâu về phẫu thuật sàn chậu, gây mê hồi sức, hồi sức sau mổ, tim mạch can thiệp, thụ tinh nhân tạo[17]. Triển khai thực hiện Đề án bệnh viện vệ tinh của Bệnh viện Trung ương Huế các chuyên khoa về: tim mạch, chấn thương chỉnh hình, ung bướu. Đã hợp tác với Sở Y tế Thành phố Hồ Chí Minh để hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực y tế cho tỉnh; ký kết Bản ghi nhớ với Bệnh viện Chung-Ang, Hàn Quốc về đào tạo, hỗ trợ y tế (*đã cử 04 bác sĩ đến Hàn Quốc bồi dưỡng về chuyên ngành sản phụ khoa*).

Trong giai đoạn 2016 - 2020, đã cử 7.563 lượt cán bộ, công chức, viên chức ngành y tế tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, cập nhật kiến thức, quản lý nhà nước.

1.10. Về phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin (sau đây viết tắt là CNTT) trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp

Qua khảo sát, đánh giá, hầu hết cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị từ cấp tỉnh đến cấp cơ sở có trình độ Tin học văn phòng và biết khai thác Internet, sử dụng CNTT trong công tác. Đã kiện toàn Ban Chỉ đạo xây dựng Chính quyền điện tử tỉnh Quảng Ngãi để chỉ đạo thực hiện các nhiệm vụ về ứng dụng CNTT, hiện đại hóa nền hành chính, đảm bảo việc ứng dụng CNTT gắn kết với cải cách hành chính và nâng cao năng lực cạnh tranh của tỉnh[18]. Việc đào tạo, bồi dưỡng về CNTT cho cán bộ, công chức, viên chức

---

[14] 30 bác sĩ đa khoa, 04 bác sĩ y học dự phòng, 01 bác sĩ y học cổ truyền, 36 đại học.

[15] Theo Quyết định số 27/2013/QĐ-UBND và 57/2016/QĐ-UBND.

[16] Quyết định số 50/2017/QĐ-UBND ngày 21/8/2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh về quy định chính sách hỗ trợ bác sĩ được chọn, cử đi bồi dưỡng chuyên sâu về chuyên môn và quản lý bệnh viện trong nước và nước ngoài (theo Nghị quyết số 04/2017/NQ-HĐND ngày 14/7/2017 của Hội đồng nhân dân tỉnh); Kế hoạch số 510/KH-SYT ngày 17/5/2016 về phát triển nguồn nhân lực y tế tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2016 - 2020; Kế hoạch số 3632/KH-SYT ngày 04/12/2017 về Bồi dưỡng chuyên sâu chuyên môn và quản lý bệnh viện cho bác sĩ năm 2018 và Quyết định số 686/QĐ-SYT ngày 26/3/2018 Phê duyệt Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhân lực y tế năm 2018.

[17] Đến nay, kỹ thuật can thiệp tim mạch đã được triển khai tại Bệnh viện Đa khoa tỉnh và được dư luận đánh giá cao về hiệu quả và chất lượng.

[18] Kết quả đánh giá xếp hạng chỉ số mức độ ứng dụng CNTT trong cơ quan nhà nước tỉnh Quảng Ngãi (do Bộ Thông tin và Truyền thông chủ trì thực hiện): Năm 2018, tỉnh Quảng Ngãi xếp thứ 52/63 tỉnh, thành; năm 2019 xếp thứ 47/63 tỉnh, thành (tăng 05 bậc).

được quan tâm[19]. Hệ thống đào tạo CNTT được mở rộng cả về quy mô, số lượng cơ sở và học viên[20]. Việc dạy tin học và ứng dụng CNTT trong giảng dạy ở các cấp học phổ thông được tăng cường[21]. Nhìn chung, đã cơ bản đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực CNTT trong thời đại Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

1.11. Về cơ chế, giải pháp đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo của Trường Chính trị tỉnh, Trường Đại học Phạm Văn Đồng và các cơ sở đào tạo của tỉnh

Thực hiện Kết luận số 17 của Tỉnh ủy, Trường Chính trị, Trường Đại học Phạm Văn Đồng và các cơ sở đào tạo của tỉnh đã chủ động xây dựng các Đề án, đề xuất các cơ chế, giải pháp đổi mới nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, trong đó:

1.11.1. Trường Chính trị: Đã xây dựng Đề án đổi mới, nâng cao chất lượng giảng dạy, học tập chương trình đào tạo Trung cấp lý luận chính trị - hành chính tại Trường Chính trị. Trường xây dựng kế hoạch, lộ trình tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên, viên chức, phát triển nguồn nhân lực góp phần đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường. Thực hiện lộ trình cơ chế tự chủ về tài chính theo quyết định của cấp có thẩm quyền; xây dựng giá dịch vụ công, mở các lớp đào tạo trung cấp lý luận chính trị - hành chính ngoài kế hoạch, các lớp bồi dưỡng theo quy định. Xây dựng đội ngũ giảng viên kiêm nhiệm, giảng viên thỉnh giảng, báo cáo viên góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường. Xây dựng nguồn nhân lực, dự án cơ sở vật chất, trang thiết bị và nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nghiên cứu khoa học nhằm xây dựng Trường Chính trị đạt tiêu chí trường chuẩn theo quy định.

1.11.2. Trường Đại học Phạm Văn Đồng: Đã xây dựng Đề án sắp xếp đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động của Trường, đẩy mạnh việc đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa giảng viên và cán bộ quản lý từ nguồn tại chỗ; khuyến khích giảng viên trẻ đi học sau đại học trong và ngoài nước; đã thu hút được 02 tiến sĩ về công tác tại Trường. Trường đã tích cực triển khai hoạt động nghiên cứu khoa học, hội thảo[22], nhiều đề tài cấp tỉnh đã được nghiệm thu và triển khai

---

[19] Từ năm 2016 đến năm 2020, đã mở 10 lớp đào tạo, bồi dưỡng cho 650 cán bộ chuyên trách CNTT; 125 lớp đào tạo, bồi dưỡng về CNTT cho 5.000 cán bộ, công chức, viên chức.

[20] Toàn tỉnh có 05 trường đại học, cao đẳng và gần 20 cơ sở đào tạo tin học. Từ 2016 đến năm 2020, mở 135 lớp đào tạo từ trình độ sơ cấp đến đại học về CNTT cho 5.650 người.

[21] Đến nay, 100% trường THPT đã giảng dạy môn tin học, có đủ trang thiết bị và giáo viên giảng dạy; 46,4% trường TH và THCS (175/377 trường) dạy tin học. 100% giáo viên, giảng viên ứng dụng CNTT để thiết kế bài giảng, truyền tải nội dung chương trình học một cách trực quan, sinh động cho sinh viên.

[22] Tổ chức 06 hội thảo khoa học toàn quốc và cấp tỉnh tại trường; 52 hội thảo về đổi mới phương pháp dạy học cấp bộ môn, cấp khoa và cấp trường; Trường đã có 07 bài báo khoa học được đăng trên Tạp chí ISI/Scopus, 07 bài báo khoa học được đăng trên Tạp chí khoa học trong nước. Cử giảng viên và sinh viên tham gia hội thi Robot khu vực các trường đại học, cao đẳng miền Trung - Tây Nguyên, Olympic các môn khoa học Mác - Lênin, Olympic Toán, Tin học, sáng tạo phần mềm tin học,...

trong thực tiễn[23]; đã chú trọng đổi mới phương pháp dạy học, chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực của xã hội và hiện đại hóa theo hướng tiếp cận các chương trình tiên tiến của các nước. Mở rộng các ngành đào tạo, triển khai công tác đánh giá và kiểm định chất lượng chương trình đào tạo và chất lượng giáo dục[24]. Thực hiện tốt Đề án ngoại ngữ 2020, triển khai chương trình giảng dạy tiếng Anh theo khung năng lực 6 bậc. Mở rộng liên kết với các trường đại học có uy tín nhằm nâng cao chất lượng các chương trình đào tạo, liên kết đào tạo, đào tạo liên thông và chuyển tiếp ở các bậc đại học, cao học[25].

1.12. Về đổi mới công tác nhận xét, đánh giá cán bộ (có Biểu số 9 kèm theo).

Công tác đánh giá cán bộ được lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện nghiêm túc, đảm bảo dân chủ, khách quan, công khai, chặt chẽ, đúng nguyên tắc, theo quy định của Trung ương và của tỉnh. Để nâng cao chất lượng công tác nhận xét, đánh giá cán bộ, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Quy định số 1293-QĐ/TU ngày 28/11/2018 về khung tiêu chí đánh giá cán bộ lãnh đạo, quản lý. Công tác đánh giá cán bộ đã có nhiều đổi mới so với trước: đánh giá liên tục, đa chiều, xuyên suốt, theo tiêu chí, bằng sản phẩm cụ thể, có sự so sánh giữa các vị trí tương đương và công khai kết quả; gắn đánh giá, xếp loại chất lượng cá nhân với tập thể, với kết quả thực hiện nhiệm vụ của địa phương, cơ quan, đơn vị. Nhờ đó, công tác đánh giá cán bộ đã tốt hơn, thực chất hơn và từng bước khắc phục những yếu kém trong công tác nhận xét, đánh giá cán bộ[26]. Theo đó, các cấp ủy, tổ chức đảng, các cơ quan, đơn vị đã lãnh đạo, tổ chức thực hiện công tác nhận xét, đánh giá cán bộ đảm bảo đúng nguyên tắc, công khai, phát huy trách nhiệm của tập thể và người đứng đầu; thực hiện công tác nhận xét, đánh giá định kỳ hàng năm, khi hết nhiệm kỳ, trước khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử và đánh giá trước khi thực hiện quy hoạch, bố trí, sắp xếp cán bộ.

1.13. Về đổi mới công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và giới thiệu cán bộ ứng cử

Đã ban hành nhiều văn bản để chỉ đạo các cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan,

---

[23] Đề tài "Nghiên cứu xác định thành phần dinh dưỡng từ các bộ phận cây lá gai xanh để làm cơ sở cho việc chế biến thực phẩm, thức ăn gia súc và phân hữu cơ vi sinh", Đề tài "Nghiên cứu chế tạo thiết bị hỗ trợ tập phục hồi chức năng chi dưới",...

[24] Trường hiện mở 38 ngành đào tạo, đang trình Bộ Giáo dục và Đào tạo mở thêm 03 ngành đào tạo sư phạm và dự kiến trong năm 2021 tiếp tục xem xét mở 01 ngành đào tạo thạc sĩ.

[25] Đã liên kết đào tạo thạc sĩ 20 chuyên ngành với trên 500 học viên đã tốt nghiệp.

[26] **Năm 2016** có 119 cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy trực tiếp kết luận: Hoàn thành nhiệm vụ 02 đồng chí (1,7%); Hoàn thành tốt nhiệm vụ 102 đồng chí (85,7%); Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 15 đồng chí (12,6%). **Năm 2017** có 119 cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy trực tiếp kết luận: Hoàn thành nhiệm vụ 04 đồng chí (3,57%); không Hoàn thành nhiệm vụ: 01 đồng chí (0,89%); Hoàn thành tốt nhiệm vụ 95 đồng chí (84,8%); Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 12 đồng chí (10,7%). **Năm 2018,** có 113 cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy trực tiếp kết luận: Hoàn thành nhiệm vụ 01 đồng chí (0,88%); Hoàn thành tốt nhiệm vụ 103 đồng chí (91,15%); Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 09 đồng chí (7,96%). **Năm 2019,** có có 110 cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy trực tiếp kết luận: Hoàn thành nhiệm vụ 01 đồng chí (0,9%); không Hoàn thành nhiệm vụ 01 đồng chí (0,9%); Hoàn thành tốt nhiệm vụ 95 đồng chí (86,4%); Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 13 đồng chí (11,8%).

đơn vị kịp thời chấn chỉnh và thực hiện nghiêm túc một số nội dung nhằm nâng cao chất lượng công tác đề bạt, bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử[27]. Trong đó, có 03 văn bản quan trọng[28] giúp công tác bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử ngày càng chặt chẽ, minh bạch, dân chủ, công khai trên nhiều phương diện: tiêu chuẩn, điều kiện, quy trình, thủ tục, hồ sơ, tài sản thu nhập...; yêu cầu nhân sự khi thực hiện bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử phải công khai tài sản tại cuộc họp lấy phiếu giới thiệu, tín nhiệm theo quy định; yêu cầu cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý khi bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử phải xây dựng và trình bày chương trình hành động thực hiện nhiệm vụ trong 05 năm đến để hội nghị cán bộ chủ chốt xem xét, cho ý kiến trước khi thực hiện quy trình lấy phiếu tín nhiệm. Đây là nội dung mới thể hiện tính minh bạch về tài sản của cán bộ; tinh thần, trách nhiệm, năng lực lãnh đạo và tầm nhìn của cán bộ khi được bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý.

Từ năm 2016 đến nay, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và giới thiệu cán bộ ứng cử 417 trường hợp, trong đó bổ nhiệm, bổ nhiệm lại 174 trường hợp, giới thiệu cán bộ ứng cử 243 trường hợp; ban thường vụ cấp ủy cấp huyện và tương đương đã bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử 1.340 trường hợp.

1.14. Đã tiến hành lãnh đạo, chỉ đạo rà soát, xử lý các trường hợp tuyển dụng, bổ nhiệm không đúng quy định theo tinh thần Kết luận số 48-KL/TW ngày 26/4/2019 của Ban Bí thư về tự kiểm tra, rà soát việc thực hiện công tác cán bộ và Kết luận số 71-KL/TW ngày 24/3/2020 của Ban Bí thư về xử lý sai phạm trong công tác tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức theo Thông báo Kết luận số 43-TB/TW ngày 28/12/2017 của Bộ Chính trị; tăng cường công tác giám sát, kiểm tra đối với công tác cán bộ, công chức, viên chức trên toàn tỉnh.

Qua kiểm tra, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã phát hiện 28 trường hợp có sai sót về trình tự, thủ tục, thiếu tiêu chuẩn, điều kiện khi điều động, luân chuyển, bổ nhiệm và giới thiệu cán bộ ứng cử các chức danh diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý và đã xử lý cho thôi giữ chức vụ 01 trường hợp, không bổ nhiệm lại 01 trường hợp, không thu hồi quyết định 26 trường hợp *(do các đồng chí này có phẩm chất đạo đức, năng lực công tác, có uy tín và đã hoàn thành đầy đủ các tiêu chuẩn, điều kiện còn thiếu).* Phát hiện 02 trường hợp có sai sót trong công tác tuyển dụng; trong đó, đã xử lý cho thôi việc 01 trường hợp do

---

[27] Công văn số 478-CV/TU ngày 08/4/2016 về chấn chỉnh và thực hiện nghiêm túc một số nội dung trong công tác đề bạt, bổ nhiệm cán bộ; Công văn số 1047-CV/TU ngày 07/9/2016 về chấn chỉnh công tác cán bộ; Công văn số 1318-CV/TU ngày 01/12/2016 về thực hiện nghiêm một số yêu cầu về công tác cán bộ.

[28] Quy định số 2105-QĐ/TU ngày 19/10/2020 về phân cấp quản lý cán bộ và bổ nhiệm, giới thiệu cán bộ ứng cử và Quy định số 1913-QĐ/TU ngày 20/5/2020 về tiêu chuẩn chức danh cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; Công văn số 166-CV/TU ngày 25/12/2020 về công khai tài sản trong quy trình công tác cán bộ.

sử dụng bằng cấp không hợp pháp, không thu hồi quyết định tuyển dụng 01 trường hợp; đã yêu cầu các tập thể, cá nhân có liên quan nghiêm túc kiểm điểm rút kinh nghiệm và xử lý kỷ luật 03 cá nhân diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý do có sai phạm trong công tác cán bộ. Trên tinh thần chỉ đạo của Ban Thường vụ Tỉnh ủy, các cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị đã tiến hành rà soát những trường hợp có sai phạm trong công tác cán bộ. Qua đó, các tập thể, cá nhân đã nghiêm túc kiểm điểm rút kinh nghiệm và chấn chỉnh kịp thời, khắc phục những sai phạm trong công tác cán bộ.

2. Về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sản xuất kinh doanh

2.1. Về chính sách đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ doanh nhân, nhà quản lý doanh nghiệp

Đội ngũ doanh nhân, nhà quản lý doanh nghiệp là một nguồn lực quan trọng, không thể tách rời trong các nguồn lực đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Do đó, công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực lãnh đạo của đội ngũ doanh nhân, nhà quản lý doanh nghiệp là nhiệm vụ cấp thiết, được các cấp ủy, lãnh đạo các cấp, các ngành quan tâm[29]. Hàng năm, đã tiến hành điều tra, khảo sát nhu cầu bồi dưỡng đội ngũ doanh nhân của các doanh nghiệp; tổ chức các cuộc hội thảo, tập huấn chuyên đề về đối thoại, tháo gỡ vướng mắc trong sản xuất, kinh doanh; tư vấn và cung cấp các kiến thức cơ bản cho các doanh nghiệp, doanh nhân về cơ hội và thách thức trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế.

Trong giai đoạn 2016 - 2020, tỉnh đã mở 35 lớp bồi dưỡng về khởi sự doanh nghiệp, 11 lớp bồi dưỡng về quản trị doanh nghiệp, 5 lớp bồi dưỡng về quản trị doanh nghiệp chuyên sâu với sự tham gia của hơn 2.000 học viên. Tổ chức 5 khóa đào tạo nâng cao nhận thức, cung cấp kiến thức về năng suất, chất lượng cho 162 lượt doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, tổ chức 03 khóa tập huấn cho hơn 300 lượt doanh nghiệp và cán bộ quản lý của địa phương về công tác thực thi quyền sở hữu trí tuệ, khai thác và sử dụng hiệu quả nhãn hiệu hàng hóa, nhãn hiệu chứng nhận, chỉ dẫn địa lý,... Các nội dung bồi dưỡng phù hợp với nhu cầu của học viên và định hướng phát triển của doanh nghiệp.

2.2. Về chính sách hỗ trợ đào tạo nghề, giải quyết việc làm

Trong những năm qua, nhiều chính sách hỗ trợ đào tạo nghề, giải quyết việc làm đã được ban hành[30]. Theo đó, các doanh nghiệp được lựa chọn và phối

[29] Quyết định số 1354/QĐ-UBND ngày 27/7/2016 của UBND tỉnh về phê duyệt Kế hoạch bồi dưỡng đội ngũ doanh nhân tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2016-2020.

[30] Nghị quyết số 11/2018/NQ-HĐND ngày 13/7/2018 của HĐND tỉnh quy định chính sách hỗ trợ đào tạo nghề, giải quyết việc làm trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi; Quyết định số 30/2018/QĐ-UBND ngày 10/10/2018 của UBND tỉnh quy định chính sách hỗ trợ đào tạo nghề, giải quyết việc làm trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi.

hợp với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh trong đào tạo nghề *(giảng dạy lý thuyết, giảng dạy thực hành và đảm bảo các điều kiện đào tạo gồm cơ sở vật chất, thiết bị, nhà xưởng),* được thụ hưởng phần kinh phí đào tạo tương ứng với việc tham gia đào tạo; hỗ trợ doanh nghiệp hoàn thiện kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động khi tuyển dụng lao động đã qua đào tạo nghề (*lao động có trình độ cao đẳng hoặc trung cấp mức hỗ trợ chung là 3.000.000 đồng/01 lao động*).

2.3. Về tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp, cơ sở giáo dục nghề nghiệp và người lao động trong đào tạo nghề, giải quyết việc làm (có Biểu số 11 kèm theo).

Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh đã chủ động tăng cường kết nối với doanh nghiệp, ký kết đặt hàng đào tạo nhằm cung ứng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp; phối hợp để học sinh, sinh viên (HSSV) tham gia thực tập sản xuất tại doanh nghiệp[31]. Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tiếp tục mở rộng ngành nghề, tăng số lượng và hiệu quả đào tạo nghề theo yêu cầu của thị trường lao động. Trong giai đoạn 2016 - 2020, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh tuyển sinh được 51.986 HSSV[32]. Số HSSV tốt nghiệp là 47.280 người[33]. Tỷ lệ HSSV tốt nghiệp trình độ cao đẳng, trung cấp có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp đạt khoảng 85%. Việc gắn kết đào tạo nghề với doanh nghiệp đã góp phần lớn vào giải quyết việc làm và cung ứng lao động cho doanh nghiệp, nhà đầu tư tại Khu Kinh tế Dung Quất, Khu Công nghiệp VSIP, các khu Công nghiệp của tỉnh; góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động, xây dựng nông thôn mới.

2.4. Đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo nghề; đào tạo theo nhu cầu của người sử dụng lao động

2.4.1 Về công tác sắp xếp, đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động các cơ sở đào tạo nghề

Trong năm 2016, có 13/14 trung tâm dạy nghề, trung tâm dạy nghề - giáo dục thường xuyên & hướng nghiệp và trung tâm giáo dục thường xuyên - hướng nghiệp & dạy nghề được sáp nhập và đổi tên thành trung tâm giáo dục nghề nghiệp – giáo dục thường xuyên trực thuộc ủy ban nhân dân các huyện *(trừ Trung tâm Dạy nghề - Giáo dục thường xuyên và Hướng nghiệp tỉnh trực*

---

[31] Trường Cao đẳng Kỹ nghệ Dung Quất đã ký hợp đồng đào tạo, cung ứng nhân lực cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi với số lượng hơn 16.000 người giai đoạn 2018 - 2020, nên 100% học sinh, sinh viên của trường này được cam kết có việc làm sau khi tốt nghiệp. Nhờ làm tốt khảo sát nhu cầu sử dụng lao động ở các doanh nghiệp, nhu cầu học nghề của người lao động, các Trường Cao đẳng Cơ giới, Trường Cao đẳng Việt Nam – Hàn Quốc – Quảng Ngãi, Trường Cao đẳng Y tế Đặng Thùy Trâm,… nhiều năm qua cũng liên tục tuyển sinh đạt chỉ tiêu đề ra.

[32] Trình độ cao đẳng, trung cấp là 14.392 người; trình độ sơ cấp và đào tạo dưới 3 tháng là 37.594 người.

[33] Trình độ cao đẳng, trung cấp là 10.805 người; sơ cấp và đào tạo dưới 3 tháng là 36.475 người.

thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo). Thực hiện việc sáp nhập và hợp nhất 03 cơ sở đào tạo nghề[34]; giải thể 07 trung tâm giáo dục dạy nghề - giáo dục thường xuyên cấp huyện hoạt động không hiệu quả[35]. Kết quả đã giảm 16 đơn vị so với năm 2015. Hiện nay, toàn tỉnh có 23 cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Trong đó, có 15 cơ sở công lập và 08 cơ sở ngoài công lập (*gồm 06 trường cao đẳng; 04 trường trung cấp; 02 trung tâm giáo dục dạy nghề; 06 trung tâm giáo dục dạy nghề - giáo dục thường xuyên cấp huyện; 05 cơ sở đào tạo khác*) tham gia dạy nghề.

Nhìn chung, công tác sắp xếp, tổ chức lại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập được thực hiện theo lộ trình, bảo đảm mục tiêu giảm đầu mối đơn vị sự nghiệp công lập đến năm 2025. Bên cạnh đó, chú trọng khuyến khích thành lập mới cơ sở giáo dục nghề nghiệp tư thục, ưu tiên doanh nghiệp thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp nhằm góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục nghề nghiệp.

2.4.2. Về chuẩn hóa các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo nghề (có Biểu số 12 kèm theo).

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên dạy nghề ngày càng được chú trọng. Tính đến ngày 31/12/2020, số lượng cán bộ quản lý, giáo viên dạy nghề tại các trường cao đẳng, trung cấp trên địa bàn tỉnh là 629 người[36]. Số nhà giáo có trình độ kỹ năng nghề quốc gia bậc 2, bậc 3 và bậc 4 là 114 người. Có trên 75% nhà giáo giáo dục nghề nghiệp được chuẩn hóa, đạt chuẩn theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Hàng năm, tỉnh đã mở các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm; bồi dưỡng giáo viên giảng dạy kiến thức kinh doanh, khởi sự doanh nghiệp cho lao động nông thôn; bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý giáo dục nghề nghiệp cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên tham gia đào tạo nghề tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo nghề theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Trong giai đoạn 2016 - 2020, có 113 nhà giáo được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm nghề, 103 nhà giáo được bồi dưỡng kỹ năng dạy học tích hợp, 40 nhà giáo được bồi dưỡng lớp kiến thức kinh doanh và khởi sự doanh nghiệp, 124 nhà giáo được bồi dưỡng quản lý giáo dục nghề nghiệp.

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp những năm qua được tăng cường. 61% số cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã được đầu tư

---

[34] Sáp nhập Trường Trung cấp Kỹ thuật Quảng Ngãi vào Trường Cao đẳng Việt Nam - Hàn Quốc - Quảng Ngãi; sáp nhập Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp – Giáo dục thường xuyên huyện Sơn Tịnh vào Trung tâm Dạy nghề - Giáo dục thường xuyên và Hướng nghiệp tỉnh; hợp nhất Trung tâm Dạy nghề Phụ nữ tỉnh và Trung tâm Dạy nghề và Hỗ trợ Nông dân tỉnh thành Trung tâm Hỗ trợ và Giáo dục nghề nghiệp nông dân - phụ nữ tỉnh Quảng Ngãi.

[35] Lý Sơn, Minh Long, Nghĩa Hành, Sơn Hà, Tây Trà, Sơn Tây, Tư Nghĩa.

[36] Trình độ Tiến sỹ: 05 người; Thạc sỹ: 181 người, Đại học: 366 người; Cao đẳng: 42 người; Trung cấp và trình độ khác: 35 người.

xây dựng, cải tạo, mở rộng, đáp ứng yêu cầu giảng dạy và học tập. Thực hiện Dự án "Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp" thuộc Chương trình mục tiêu Giáo dục nghề nghiệp - Việc làm và An toàn lao động, trong giai đoạn 2016 - 2020, các trường cao đẳng công lập trên địa bàn tỉnh đã được hỗ trợ đầu tư, mua sắm trang thiết bị đào tạo nghề của nghề trọng điểm, với tổng số kinh phí là 26 tỷ đồng, cơ bản đáp ứng yêu cầu của các chương trình đào tạo chất lượng cao[37].

- Phát triển chương trình, giáo trình: Các trường luôn khuyến khích giáo viên nghiên cứu, ứng dụng CNTT trong việc thiết kế, xây dựng các bài giảng điện tử. Nội dung, chương trình đào tạo gắn liền với đào tạo kỹ năng mềm, kỹ năng khởi nghiệp, đạo đức nghề nghiệp và luôn được điều chỉnh theo hướng thiết thực, phù hợp với đối tượng, nhu cầu của thị trường lao động[38].

- Kiểm định chất lượng dạy nghề: Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh đã không ngừng cải tiến và nâng cao chất lượng dạy nghề; từng bước hoàn thiện và đạt chuẩn theo các tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng dạy nghề theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

- Về hợp tác quốc tế: Hầu hết các trường cao đẳng trên địa bàn tỉnh đã thành lập bộ phận chuyên trách công tác tham mưu, quản lý về hoạt động hợp tác quốc tế, tiếp nhận và chuyển giao công nghệ.

- Công tác tư vấn hướng nghiệp, định hướng nghề nghiệp: Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã chủ động phối hợp các trường phổ thông triển khai công tác hướng nghiệp; lồng ghép, thực hiện các chủ đề giáo dục hướng nghiệp trong chương trình giáo dục phổ thông với các hoạt động tư vấn tuyển sinh, thực hiện mô hình "đưa trường nghề đến với học sinh" để học sinh trải nghiệm, định hướng lựa chọn ngành nghề phù hợp với năng lực, sở thích và môi trường học tập thích hợp.

2.5. Về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sản xuất kinh doanh

---

[37] Trường Cao đẳng Việt Nam - Hàn Quốc - Quảng Ngãi: 5 tỷ đồng, Trường Cao đẳng Y tế Đặng Thùy Trâm: 12 tỷ đồng, Trường Cao đẳng Kỹ nghệ Dung Quất: 9 tỷ đồng.

[38] Trường Cao đẳng Kỹ nghệ Dung Quất được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội lựa chọn đào tạo thí điểm 02 nghề Bảo trì hệ thống thiết bị cơ khí và Vận hành hệ thống thiết bị chế biến dầu khí trình độ cao đẳng, cấp độ quốc tế theo chương trình chuyển giao từ CHLB Đức. Trường Cao đẳng Việt Nam - Hàn Quốc - Quảng Ngãi đã được Hàn Quốc chuyển giao 08 bộ tiêu chuẩn năng lực, chương trình, giáo trình để áp dụng vào giảng dạy cho các ngành nghề: cắt gọt kim loại, hàn, điện công nghiệp, cơ điện tử, công nghệ thông tin (ứng dụng phần mềm), điện tử công nghiệp, công nghệ ô tô, kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí; tổ chức triển khai tiếp nhận, chuyển giao công nghệ và chương trình đào tạo chương trình chất lượng cao của Pháp trong khuôn khổ dự án ODA, AFD. Đây là chương trình đào tạo kỹ thuật viên cao cấp các nghề bảo dưỡng ô tô, dịch vụ sau bán hàng và nghề điện công nghiệp được xây dựng lại trên cơ sở đáp ứng nhu cầu thị trường lao động của Việt Nam. Định kỳ hàng tháng, các chuyên gia kỹ thuật và giáo dục Pháp đến Trường để hỗ trợ giáo viên biên soạn tài liệu giảng dạy, phương pháp sư phạm và tổ chức quản lý thực hiện chương trình.

ở nông thôn

Trong giai đoạn 2016 - 2020, tỉnh đã hỗ trợ đào tạo nghề cho 6.922 lao động nông thôn, trong đó nghề nông nghiệp là 1.859 người, nghề phi nông nghiệp là 5.063 người, đạt 16% so với mục tiêu của Đề án và chỉ đạt 20% so với giai đoạn 2010 – 2015 (*đào tạo nghề cho lao động nông thôn 36.133 người, trong đó nghề nông nghiệp: 12.842 người; nghề phi nông nghiệp: 23.291 người*). Tỷ lệ lao động nông thôn được hỗ trợ học nghề có việc làm sau đào tạo, có thêm việc làm mới hoặc tiếp tục làm công việc cũ nhưng nâng cao năng suất, tăng thêm thu nhập chiếm 80%.

2.6. Hoàn thiện và phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động

Công tác thu thập, cập nhật, phân tích và dự báo thông tin thị trường lao động đã có bước phát triển. Đến nay, đã có được bộ cơ sở dữ liệu gốc về thị trường lao động được chuyển giao đến cấp xã, huyện để quản lý và thực hiện từ năm 2019. Nhờ đó, người lao động dễ nắm bắt và tìm được việc làm ở các công ty, doanh nghiệp và đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng lao động. Trong giai đoạn 2016 - 2020, đã tổ chức 116 phiên giao dịch việc làm cố định và lưu động tại các địa phương. Thông qua sàn, đã có 5.091 lượt doanh nghiệp tham gia tuyển dụng lao động và thu hút 136.555 lượt người lao động tham gia.

III. Đánh giá chung

Qua 05 năm thực hiện Kết luận 17 và 02 năm thực hiện Nghị quyết 26, chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị và phục vụ sản xuất kinh doanh được nâng lên một bước, góp phần quan trọng vào xây dựng và phát triển địa phương.

1. Đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị từ năm 2016-2020

1.1. Ưu điểm

- Công tác triển khai quán triệt Kết luận 17 và Nghị quyết 26 được các cấp ủy chỉ đạo thực hiện nghiêm túc; các nhiệm vụ, giải pháp đưa ra cơ bản hợp lý, được cán bộ, đảng viên và dư luận xã hội đồng thuận, đánh giá cao. Kết luận 17 cùng với các nghị quyết khác về phát triển nguồn nhân lực của tỉnh trong các nhiệm kỳ trước đã tạo động lực mới cho việc phát triển nguồn nhân lực của tỉnh; tạo bước đột phá, thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động từ lĩnh vực nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ; từ lao động giản đơn lên lao động được đào tạo nghề chuyên sâu; góp phần quan trọng vào việc tạo tiền đề đưa tỉnh Quảng Ngãi ngày càng phát triển nhanh và bền vững trong những năm đến.

- Công tác phát triển và ứng dụng CNTT được các cấp ủy, lãnh đạo các

cấp, các ngành quan tâm nên đã có những đóng góp quan trọng vào cải cách hành chính và nâng cao hiệu quả, hiệu lực trong lãnh đạo, điều hành công việc.

- Hệ thống văn bản quy định về cán bộ, công chức, viên chức và công tác cán bộ được các cấp ủy, lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương rà soát, bổ sung và ban hành mới phù hợp với quy định của Trung ương và tình hình thực tế của tỉnh, địa phương.

- Tiêu chuẩn chức danh, yêu cầu kiến thức, kỹ năng cho từng vị trí việc làm được xác định rõ ràng, cụ thể, góp phần quan trọng vào việc chuẩn hóa và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

- Công tác nhận xét, đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, đề bạt, bổ nhiệm, điều động, luân chuyển cán bộ được thực hiện ngày càng chặt chẽ, dân chủ, công khai, đúng quy trình, thủ tục, tiêu chuẩn, điều kiện theo quy định. Mối quan hệ giữa các khâu trong công tác quản lý cán bộ được thiết lập rõ ràng, chặt chẽ hơn tạo tiền đề, cơ sở cho nhau góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả công tác cán bộ. Đã thực hiện tốt chủ trương bố trí cán bộ chủ chốt cấp huyện, cấp xã không là người địa phương.

- Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số đã được các cấp ủy, các ngành, địa phương quan tâm, từng bước tiến tới bảo đảm cơ cấu, tỷ lệ, số lượng, thành phần trong cơ quan, đơn vị; thực hiện đầy đủ các chế độ ưu tiên đối với cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số theo quy định.

- Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từ cấp tỉnh đến cấp cơ sở được đào tạo, bồi dưỡng để đáp ứng tiêu chuẩn theo quy định. Hầu hết cán bộ, công chức, viên chức cấp tỉnh, cấp huyện đều có trình độ chuyên môn đại học trở lên; cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý có trình độ chính trị trung cấp trở lên. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã được cải thiện và nâng cao rõ rệt. Nhờ đó, kết quả giải quyết công việc được cải thiện, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của địa phương[39] *(có Biểu số 13 kèm theo).*

- Chất lượng giáo dục và đào tạo được nâng lên. Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, nhà giáo tiếp tục được chuẩn hóa. Cơ sở vật chất, hệ thống trường học được đầu tư, sắp xếp hợp lý hơn. Phân luồng học sinh trung học cơ sở, định hướng nghề nghiệp ở trung học phổ thông bước đầu chuyển biến tích cực. Các chỉ tiêu trường đạt chuẩn quốc gia, phổ cập giáo dục, học sinh tốt nghiệp

[39] Năm 2015, tổng số cán bộ, công chức cấp xã 3751 người, trong đó số chưa qua đào tạo 344 người, chiếm tỷ lệ 9,2%; trung cấp chuyên môn 1737 người, chiếm tỷ lệ 46,3%; đại học 1495 người, chiếm tỷ lệ 39,9%; sau đại học 12 người, chiếm tỷ lệ 3,2%. Năm 2020, tổng số cán bộ, công chức cấp xã 3660 người, trong đó số chưa qua đào tạo 62 người, chiếm tỷ lệ 1,69%; trung cấp chuyên môn 753 người, chiếm tỷ lệ 20,5%; đại học 2.683 người, chiếm tỷ lệ 73,3%; sau đại học 60 người, chiếm tỷ lệ 1,6%. Năm 2020 so với năm 2015: số người chưa qua đào tạo giảm 82%; số người có trình độ đại học tăng 79%; số người có trình độ sau đại học tăng 400%; số người có trình độ cao cấp chính trị tăng 54%.

trung học phổ thông và trúng tuyển các trường đại học, cao đẳng đều đạt và vượt mục tiêu Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX đề ra[40].

- Chính sách thu hút đã kịp thời bổ sung nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh, đặt biệt là đội ngũ bác sĩ cho ngành y tế, góp phần đáp ứng cơ bản nhu cầu chăm sóc sức khỏe của nhân dân và thực hiện vượt chỉ tiêu bác sĩ/vạn dân vào năm 2020 theo Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX đề ra[41]. Chính sách cử bác sĩ đi bồi dưỡng chuyên sâu về chuyên môn và quản lý bệnh viện ở trong nước, ngoài nước đã góp phần phát triển, nâng cao trình độ chuyên môn sâu cho đội ngũ bác sĩ. Nhiều dịch vụ kỹ thuật mới được triển khai, phát huy hiệu quả, góp phần đáp ứng cơ bản nhu cầu chăm sóc sức khỏe của nhân dân, giúp người dân được hưởng lợi nhiều hơn trong việc khám và điều trị.

- Việc sắp xếp, tổ chức lại các cơ quan, đơn vị, triển khai xây dựng và thực hiện đề án vị trí việc làm, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức đạt một số kết quả bước đầu quan trọng; thực hiện tốt việc tinh giản biên chế, bảo đảm lộ trình đến năm 2021 giảm hơn 10% theo quy định của Trung ương (*số lượng đơn vị sự nghiệp công lập giảm đạt tỷ lệ 14,34% so với số lượng đơn vị năm 2015, vượt kế hoạch đề ra)*. Các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến huyện đã được phê duyệt hoặc chờ phê duyệt Đề án vị trí việc làm và 100% đơn vị sự nghiệp công lập đã được phê duyệt danh mục vị trí việc làm; việc xây dựng đề án vị trí việc làm gắn với tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là mục tiêu quan trọng để góp phần tinh gọn, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

1.2. Hạn chế và nguyên nhân

1.2.1. Hạn chế

- Nhiều nội dung đề ra trong Kế hoạch số 156-KH/TU ngày 17/9/2018 của Tỉnh ủy về thực hiện Nghị quyết 26 đến nay chưa hoặc chậm triển khai thực hiện, trong đó có một số nội dung thuộc trách nhiệm của tỉnh như: Đề án tăng cường giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện để nâng cao chất lượng đội ngũ làm công tác cán bộ *"trung thành, trung thực, gương mẫu, trong sáng, tinh thông"* đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ của tình hình mới; xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về quản lý cán bộ, công chức, viên chức khối Đảng, Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể chính trị - xã hội cấp tỉnh, cấp huyện.

- Công tác khảo sát, đánh giá thực trạng, dự báo nhu cầu nhân lực của một số cấp ủy, tổ chức đảng, địa phương, cơ quan, đơn vị thực hiện chưa tốt.

---

[40] Đến cuối năm 2020, có 42,92% trường MN, 78,48 trường TH, 86,36% trường THCS, 63,16% trường THPT đạt chuẩn quốc gia. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp THPT bình quân hang năm đạt xấp xỉ 90%.

[41] Kết quả đạt được 7,45 bác sĩ/vạn dân, chỉ tiêu Nghị quyết đạt 7 bác sĩ/vạn dân.

Công tác quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của một số địa phương, cơ quan, đơn vị chưa bảo đảm tính chiến lược, chưa bảo đảm cân đối về cơ cấu. Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có trường hợp chưa gắn kết với công tác quy hoạch, nhu cầu thiết yếu của vị trí việc làm. Công tác luân chuyển chưa được chú trọng đúng mức; số lượng cán bộ luân chuyển còn ít; còn có tình trạng cán bộ luân chuyển chưa bảo đảm thời gian quy định đã bố trí công tác khác. Việc đánh giá cán bộ, công chức, viên chức vẫn chưa sát, tiêu chí định tính vẫn còn tỷ lệ lớn; tình trạng nể nang trong đánh giá vẫn còn; vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu trong đánh giá cán bộ chưa được phát huy đúng mức; chưa lấy hiệu quả công việc làm thước đo chủ yếu; số lượng cán bộ lãnh đạo, quản lý được đánh giá, xếp loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ ở nhiều cơ quan, đơn vị lớn hơn 20%.

- Số lượng học sinh, sinh viên, cán bộ, công chức, viên chức được tuyển chọn cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài còn ít, nhất là ở các lĩnh vực mũi nhọn như y tế, khoa học, công nghệ,... gần như không có người.

- Việc đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ ngoại ngữ, kỹ năng làm việc trong môi trường quốc tế của đội ngũ cán bộ, công chức còn rất hạn chế. Một bộ phận cán bộ có biểu hiện trì trệ, thiếu tinh thần học tập, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, chưa theo kịp yêu cầu đổi mới. Việc ứng dụng CNTT vào công tác quản lý cán bộ, công chức, viên chức chưa đạt yêu cầu.

- Tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ trẻ là người dân tộc thiểu số là lãnh đạo, quản lý, tham gia cấp ủy, Hội đồng nhân dân ở 03 cấp hầu hết đều chưa đạt tỷ lệ theo quy định[42] *(có Biểu số 14,15,16 kèm theo)*. Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số cấp xã, cấp huyện ở một số địa phương chưa đạt theo Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong tình hình mới. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số ở các cấp nhất là cấp xã có trình độ chuyên môn thấp; tỷ lệ cơ cấu, thành phần cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý ở các cơ quan, đơn vị cấp tỉnh, cấp huyện còn thấp, chưa đạt tỷ lệ đề ra theo Quyết định số 62/QĐ-UBND ngày 16/01/2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc ban hành Kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới của tỉnh Quảng Ngãi[43].

---

[42] Tỉ lệ nữ đại biểu Hội đồng nhân dân cấp tỉnh có 13/55 đồng chí, chiếm 23,6%, cấp huyện có 96/468 đồng chí, chiếm 20,5%, cấp xã có 1.037/4.780, chiếm 21,7%.

[43] Số lượng cán bộ, công chức, viên chức khối nhà nước cấp tỉnh, cấp huyện là 22.808 người, trong đó người dân tộc thiểu số là 962 người, chiếm tỷ lệ 4,22%. Số lượng cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý ở cấp tỉnh, cấp huyện là 86/962 người, chiếm tỷ lệ 8,84%. Số lượng cán bộ, công chức, viên chức là người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý ở cấp xã là 255/845 người, chiếm tỷ lệ 30,18%.

- Việc cử cán bộ y tế ở tuyến cơ sở (huyện, xã) và miền núi, người đồng bào dân tộc thiểu số đi đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ (*chuyên khoa I, chuyên khoa II, thạc sĩ y học*) còn gặp nhiều khó khăn, hầu như không có cán bộ đăng ký tham dự. Số lượng cán bộ y tế được cử đi bồi dưỡng chuyên sâu còn ít, chưa đáp ứng được kỳ vọng. Rất khó tuyển dụng bác sĩ hệ chính quy về phục vụ tại tuyến xã, thậm chí cả tuyến huyện, trong khi số bác sĩ đang công tác ở tuyến cơ sở sẽ dần nghỉ hưu theo chế độ, dẫn đến nguy cơ thiếu hụt nghiêm trọng bác sĩ ở tuyến cơ sở, đặc biệt là tuyến xã nếu không có giải pháp quyết liệt, hữu hiệu trong những năm đến.

- Vẫn còn tình trạng thừa, thiếu giáo viên cục bộ ở các cấp học; việc đào tạo, nâng chuẩn giáo viên ở các cấp học MN, TH, THCS chưa đáp ứng yêu cầu của Luật Giáo dục 2019 có hiệu lực từ ngày 01/7/2020. Huy động nguồn lực xã hội đầu tư cho giáo dục và đào tạo còn hạn chế. Tỷ lệ sinh viên sư phạm tốt nghiệp loại khá, giỏi vào giảng dạy ở các cấp học còn thấp.

- Chính sách thu hút, ưu đãi nhân lực chất lượng cao đến công tác, làm việc tại tỉnh gặp nhiều khó khăn, nhất là sau khi dừng thực hiện Quyết định số 57/2016/QĐ-UBND ngày 04/11/2016 của UBND tỉnh. Từ năm 2018 đến nay chưa thu hút được trường hợp nào nhưng tình trạng bác sĩ, bác sĩ có tay nghề cao, có kinh nghiệm công tác thôi việc ở các bệnh viện công để ra làm việc ở bệnh viện tư ngày càng nhiều dẫn đến nguy cơ thiếu hụt bác sĩ, nhất là ở tuyến cơ sở ngày càng tăng. Theo thống kê, từ năm 2016 đến năm 2020, đã có 48 bác sĩ bỏ việc, thôi việc, chuyển công tác *(trong đó, có 17 bác sĩ được tuyển dụng theo chính sách thu hút, ưu đãi; 31 bác sĩ được tuyển dụng theo chính sách không thu hút).*

- Chỉ số đánh giá, xếp hạng mức độ sẵn sàng cho phát triển và ứng dụng công nghệ thông tin (ITC index) của tỉnh Quảng Ngãi trong những năm qua tuy có tăng nhưng vẫn ở mức trung bình thấp so với các tỉnh, thành trong nước[44].

1.2.2. Nguyên nhân

- Đến nay, có một số quy định, hướng dẫn của Trung ương chậm ban hành nên tỉnh chưa thể triển khai thực hiện như: Quy chế thực hiện thí điểm người đứng đầu lựa chọn, giới thiệu cán bộ trong quy hoạch để thực hiện quy trình bầu cử, bổ nhiệm cấp phó của mình; bí thư cấp ủy giới thiệu để bầu ủy viên ban thường vụ và chịu trách nhiệm về việc giới thiệu của mình...

- Một số cấp ủy, tổ chức đảng, người đứng đầu địa phương, cơ quan, đơn vị chưa quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện các nhiệm vụ trọng tâm đã nêu

---

[44] Kết quả đánh giá xếp hạng mức độ sẵn sàng cho ứng dụng và phát triển CNTT tỉnh Quảng Ngãi (Do Hội Tin học chủ trì thực hiện): Năm 2017, tỉnh Quảng Ngãi xếp thứ 46/63 tỉnh, thành; năm 2018, tỉnh Quảng Ngãi xếp thứ 48/63 tỉnh, thành; năm 2019, Quảng Ngãi xếp thứ 35/63 tỉnh, thành (tăng 13 bậc).

trong Kết luận 17 ngang tầm với yêu cầu của một khâu đột phá; công tác tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của nâng cao chất lượng nguồn nhân lực có nhiều tổ chức đảng, cơ quan coi trọng chưa đúng mức; sự phối hợp giữa các cấp, các ngành trong thực hiện Kết luận 17 chưa thật đồng bộ, chặt chẽ; năng lực khảo sát, đánh giá thực trạng, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực còn thấp, một số chủ trương, nhiệm vụ đề ra chưa sát tình hình thực tế của cơ quan, đơn vị, địa phương. Cơ quan tham mưu và đội ngũ cán bộ tham mưu về công tác cán bộ, công chức, viên chức và phát triển nguồn nhân lực chưa ngang tầm nhiệm vụ.

- Công tác giám sát, kiểm tra, phản biện của các cơ quan chức năng, Mặt trận và các đoàn thể về lĩnh vực này còn ít và chưa sâu sát, hiệu quả. Công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng còn chạy theo chỉ tiêu, số lượng, chạy theo bằng cấp, chưa chú trọng đến chất lượng, vị trí việc làm và cơ cấu. Trung ương dừng chủ trương luân chuyển tăng thêm chức danh phó bí thư, phó chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện, cấp xã nên khó cho việc thực hiện luân chuyển cán bộ trẻ về cơ sở để rèn luyện, thử thách.

- Theo chủ trương tại Kết luận số 17: *"Không sử dụng ngân sách nhà nước cho việc đào tạo chuẩn hóa bằng cấp, đào tạo sau đại học đối với cán bộ, công chức, viên chức tốt nghiệp đại học hệ tại chức, chuyên tu, từ xa, hệ vừa học vừa làm".* Tuy nhiên, hầu hết bác sĩ công tác tại tuyến huyện (miền núi) và 100% bác sĩ tuyến xã đều được đào tạo hệ chuyên tu; điều kiện kinh tế vẫn còn khó khăn, mức thu nhập thấp nên không thể "tự túc" kinh phí để tham gia các khóa đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn. Đồng thời, các y sĩ tuyến xã cũng không thể tham dự các khóa đào tạo (*chuyên tu, liên thông*) để trở thành bác sĩ (*nhằm thay thế cho các bác sĩ tuyến xã đến tuổi nghỉ hưu sau này*), vì hiện nay các trường đại học không còn đào tạo bác sĩ hệ liên thông.

- Thực hiện chủ trương tinh giản biên chế, từ năm 2016 đến nay, số công chức, viên chức được tuyển mới vào hệ thống chính trị không đáng kể nên cũng không thu hút được số sinh viên tốt nghiệp chính quy loại khá, giỏi vào hệ thống chính trị.

- Việc triển khai thực hiện Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị về chính sách thu hút và tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ không được đưa vào thực tiễn, nhất là sau khi Chính phủ ban hành Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017; đồng thời tỉnh Quảng Ngãi còn nhiều khó khăn, môi trường làm việc chưa thông thoáng nên việc thu hút nhân tài về tỉnh công tác còn gặp nhiều trở ngại... Chính sách đãi ngộ cho bác sĩ có trình độ cao chưa tương xứng nên tình trạng "chảy máu chất xám" từ bệnh viện công sang bệnh viện tư đang diễn ra ngày càng mạnh mẽ.

- Văn bản quy định của Trung ương và của tỉnh về công tác cán bộ còn

thiếu, chưa đồng bộ và còn nhiều bất cập, một số nội dung chưa rõ, gây khó khăn trong nhận thức và quá trình triển khai thực hiện.

- Việc thực hiện chính sách tinh giản biên chế đối với các trường hợp có năng lực hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm chưa thật sự hiệu quả; một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức không đảm đương được nhiệm vụ vẫn còn tồn tại trong hệ thống chính trị, chưa được tinh giản để thay thế bằng nguồn nhân lực chất lượng tốt hơn.

2. Đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sản xuất kinh doanh

2.1. Ưu điểm

- Đội ngũ doanh nhân của tỉnh ngày càng lớn mạnh, năng động, sáng tạo, chú trọng xây dựng thương hiệu, thích ứng với hội nhập quốc tế và có nhiều đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội cả tỉnh.

- Các cấp ủy, chính quyền các địa phương, các doanh nghiệp và xã hội đã quan tâm hơn đến công tác đào tạo nghề, giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo và phát triển kinh tế - xã hội. Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề chiếm 55% so với tổng số lao động của tỉnh, trong đó có bằng cấp, chứng chỉ đạt 85%; giải quyết việc làm cho khoảng 200.000 lao động, trong đó có khoảng 9.000 người tham gia lao động ở nước ngoài *(đạt 100% chỉ tiêu được giao theo Nghị quyết số 19/2015/NQ-HDND ngày 14/12/2015 của HĐND tỉnh về Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 05 năm 2016 - 2020).* Người dân bước đầu đã nhận thức và hiểu được lợi ích của việc tham gia học nghề để tạo việc làm, tăng thu nhập, ổn định cuộc sống một cách bền vững.

- Trong giai đoạn 2016 - 2020, tỉnh đã triển khai thực hiện nhiều giải pháp đồng bộ để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của thị trường lao động, công tác đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh, cụ thể: tăng cường và đa dạng các phương thức truyền thông về giáo dục nghề nghiệp; đẩy mạnh công tác giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng học sinh trong giáo dục phổ thông; đầu tư trang thiết bị dạy học cho một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp với các nghề trọng điểm; tăng cường sự gắn kết chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp, đẩy mạnh liên kết đào tạo theo đơn đặt hàng với các doanh nghiệp; tiếp tục rà soát, triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, từng bước chuẩn hóa đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, người dạy nghề tại các doanh nghiệp.

- Việc sắp xếp, đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã tạo điều kiện cho các cơ sở đào tạo nghề từng bước tự chủ về tài chính; chủ động, linh hoạt trong việc lựa chọn ngành, nghề đào tạo, đáp ứng yêu cầu của người học; đổi mới chương trình đào tạo, nâng dần sự tương thích giữa chất lượng đào tạo và yêu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế. Chất lượng đào tạo nghề, kỹ năng nghề của người học sau khi tốt nghiệp tại các cơ sở đào tạo nghề được nâng

cao, đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của các công ty, doanh nghiệp. Các cơ sở đào tạo nghề sử dụng có hiệu quả hơn nguồn lực đầu tư của Nhà nước; công tác xã hội hóa đối với công tác đào tạo nghề được thúc đẩy mạnh mẽ.

- Đã thực hiện tốt các chính sách hỗ trợ học nghề, giải quyết việc làm, cụ thể, như: tín dụng ưu đãi cho học sinh, sinh viên; miễn giảm học phí; chính sách nội trú đối với học sinh, sinh viên học cao đẳng, trung cấp; hỗ trợ tiền ăn trong thời gian học nghề ngắn hạn cho các đối tượng đặc thù; đẩy mạnh việc thực hiện chính sách hỗ trợ đào tạo nghề theo đơn đặt hàng của các đơn vị sử dụng lao động, qua đó giúp nhiều lao động là đối tượng đặc thù, yếu thế vượt qua khó khăn, có việc làm ổn định, tăng thu nhập, cải thiện cuộc sống, góp phần ổn định an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội, xây dựng nông thôn mới ở các địa phương.

- Chất lượng đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ngày càng được nâng cao; cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học của các trường đào tạo ngày càng hiện đại.

2.2. Hạn chế và nguyên nhân

2.2.1. Hạn chế

- Một số địa phương, ngành chưa quan tâm đúng mức đến vấn đề lao động, việc làm, chưa gắn kết chặt chẽ với nhau trong giải quyết các vấn đề về lao động, việc làm; dự báo về lao động, việc làm chưa sát với thực tế; việc kết nối cung, cầu, tạo dựng thị trường lao động còn hạn chế.

- Công tác tư vấn, tuyển sinh học nghề gặp nhiều khó khăn; những thay đổi trong cơ chế tuyển sinh đại học những năm qua gây khó khăn về nguồn tuyển đối với các trường cao đẳng, trung cấp.

- Chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu; chưa gắn với nhu cầu nhân lực của ngành, lĩnh vực cụ thể và yêu cầu đổi mới cơ cấu kinh tế - xã hội; mối quan hệ giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp còn hạn chế.

- Phần lớn các cơ sở đào tạo nghề công lập chưa thật sự năng động, sáng tạo trong thực hiện nhiệm vụ, cung cấp dịch vụ sự nghiệp công; phương thức hoạt động chưa được đổi mới; công tác xã hội hóa các dịch vụ công chậm.

- Tính tự chủ trong tự tạo việc làm, tự tìm kiếm việc làm của người lao động chưa cao; trình độ tay nghề của người lao động còn thấp; HSSV tốt nghiệp còn thiếu tác phong công nghiệp, yếu các kỹ năng về: ngoại ngữ, làm việc nhóm, khởi nghiệp,...

- Tốc độ xã hội hóa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp phát triển chậm và không đồng đều giữa nông thôn và thành thị; đa số các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ngoài công lập có cơ sở vật chất chưa đầy đủ và trang thiết bị dạy nghề còn hạn chế, chưa đáp ứng được nhu cầu dạy và học nghề.

2.2.2. Nguyên nhân:

- Các doanh nghiệp phát triển nhanh về số lượng nhưng phần lớn có vốn

đầu tư nhỏ, quy mô sản xuất và thu hút lao động thấp. Việc làm trong doanh nghiệp thiếu tính ổn định, tiền lương còn thấp, các chế độ đối với người lao động chưa được quan tâm, nên hiệu quả tạo việc làm không cao.

- Nhận thức của người dân về học nghề để nâng cao tay nghề, tăng giá trị thu nhập, học nghề để tự tìm việc làm, thêm việc làm, có việc làm mới và chuyển nghề còn chưa đầy đủ, nặng về quan niệm bằng cấp, chỉ muốn học đại học mà xem nhẹ việc học nghề để lập thân, lập nghiệp dẫn đến việc tuyển sinh học nghề rất khó khăn. Kỷ luật lao động, ý thức, tác phong công nghiệp của người lao động còn thấp, phần lớn lao động xuất thân từ nông thôn, mang tác phong sản xuất nông nghiệp, chưa thực hiện đúng nội quy về giờ giấc của doanh nghiệp nên tình trạng sau khi được đào tạo nghề vào làm việc, sau đó tự bỏ việc còn khá lớn.

- Đầu tư cho dạy nghề cần nguồn kinh phí lớn nhưng khả năng thu hồi vốn chậm, nên chưa hấp dẫn các nhà đầu tư tham gia phát triển đào tạo nghề. Chưa xây dựng được giải pháp cụ thể nhằm khuyến khích các doanh nghiệp, các thành phần kinh tế, các cơ sở đào tạo nghề ngoài công lập tham gia đào tạo, dạy nghề gắn với thu hút lao động nông thôn vào doanh nghiệp.

- Công tác phân luồng cho học sinh có cải thiện đáng kể so với các năm trước, tuy nhiên, tỷ lệ vẫn còn thấp. Công tác định hướng nghề nghiệp tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nhằm giúp các HSSV hiểu nghề, yêu nghề chưa được quan tâm đúng mức nên tình trạng bỏ học giữa chừng còn khá cao.

- Còn khoảng cách giữa đào tạo và thực tế sử dụng lao động đã qua đào tạo. Kiến thức, kỹ năng, thể chất, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động, năng lực sáng tạo, năng lực giao tiếp… mà cơ sở đào tạo nghề trang bị cho người học chưa đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động. Giáo dục nghề nghiệp cho lao động nông thôn còn triển khai theo phương thức phổ biến nghề, chưa đáp ứng được yêu cầu trang bị kỹ năng nghề cho lao động nông thôn để có thể vận hành nền sản xuất hàng hóa hiện đại trong bối cảnh hội nhập.

- Việc thực hiện chính sách hỗ trợ đào tạo nghề, giải quyết việc làm trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi theo Nghị quyết số 11/2018/NQ-HĐND ngày 13/7/2018 của HĐND tỉnh còn nhiều bất cập trong tổ chức thực hiện, chưa huy động được sự tham gia của các trường cao đẳng, trung cấp trên địa bàn tỉnh trong quá trình thực hiện. Trong đó nguyên nhân chủ yếu là lộ trình tự chủ về tài chính của các trường nghề công lập trên địa bàn tỉnh khác nhau nên chưa chủ động tham gia chính sách này.

- Hệ thống thông tin thị trường lao động chưa hoàn thiện, còn nhiều hạn chế, chưa đầy đủ, kịp thời, chưa đáp ứng yêu cầu.

IV. Một số nhiệm vụ, giải pháp trong thời gian đến để phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh

đạo có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín ngang tầm nhiệm vụ

1. Tăng cường tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức của cán bộ, đảng viên và nhân dân về tầm quan trọng của phát triển nguồn nhân lực. Tiếp tục triển khai thực hiện Nghị quyết Trung ương 4 khóa XI, khóa XII về xây dựng, chỉnh đốn Đảng gắn với việc thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị về học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh; thực hiện các quy định về trách nhiệm nêu gương của cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ chủ chốt các cấp theo Quy định số 101-QĐ/TW ngày 07/6/2012 của Ban Bí thư, Quy định số 55-QĐ/TW ngày 19/12/2016 của Bộ Chính trị; Quy định số 08-QĐi/TW ngày 25/10/2018 của Ban Chấp hành Trung ương. Cụ thể hóa và triển khai thực hiện có hiệu quả Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội XX của Đảng bộ tỉnh. Thực hiện đồng bộ các chính sách, giải pháp phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; đặc biệt là yêu cầu các cấp ủy đảng, các tập thể, cá nhân có thẩm quyền về công tác cán bộ phải giữ vững nguyên tắc tập trung dân chủ, công tâm, khách quan, công khai, minh bạch trong công tác cán bộ. Chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ kế cận; chủ động, tích cực phát hiện, thu hút, trọng dụng người có đức, có tài, có khát khao cống hiến. Bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

2. Tiếp tục triển khai thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp đã nêu trong Kế hoạch số 32-KH/TU ngày 21/6/2016 của Tỉnh ủy về thực hiện Kết luận số 17 và Kế hoạch số 156-KH/TU ngày 17/9/2018 của Tỉnh ủy về thực hiện Nghị quyết 26; những nhiệm vụ liên quan đến phát triển nguồn nhân lực đã xác định rõ trong Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX *(có Phụ lục kèm theo).*

3. Tập trung xây dựng đội ngũ cán bộ các cấp, nhất là cán bộ thuộc diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý và người đứng đầu các cơ quan của tỉnh có đủ phẩm chất, năng lực, uy tín, ngang tầm nhiệm vụ. Nâng cao chất lượng khảo sát, đánh giá thực trạng và dự báo nhu cầu nhân lực trong hệ thống chính trị của các cơ quan, địa phương, đơn vị; rà soát, bổ sung, xây dựng quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của cơ quan, địa phương, đơn vị và của tỉnh đến năm 2030 và những năm tiếp theo.

4. Các cấp ủy đảng, người đứng đầu các cơ quan, đơn vị, địa phương chú trọng lựa chọn, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác liên quan đến nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực của tỉnh từ tỉnh đến cơ sở phải *"trung thành, trung thực, gương mẫu, trong sáng, tinh thông và chuyên nghiệp"* ngang tầm nhiệm vụ được giao. Chú trọng lựa chọn và bố trí đúng người đứng đầu cơ quan tham mưu, giúp việc của cấp ủy các cấp.

5. Nghiên cứu tham mưu ban hành chính sách và triển khai có hiệu quả chủ trương thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ theo tinh thần Kết luận số 86-KL/TW ngày 24/01/2014 của Bộ Chính trị, Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ và các văn bản hướng dẫn thi hành. Trước hết, cần rà soát, sàng lọc, phát hiện, chọn cử cán bộ trẻ có phẩm chất tốt, có tiềm năng để cử đi đào tạo nâng cao trình độ tại các cơ sở đào tạo uy tín ở trong và ngoài nước, chuẩn bị đội ngũ cán bộ kế cận về khoa học, công nghệ và lãnh đạo, quản lý cho 10, 15 và 20 năm sau.

6. Tiếp tục hoàn thiện thể chế Đảng lãnh đạo công tác cán bộ; cải cách thủ tục hành chính và đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong công tác cán bộ; kiểm soát chặt chẽ quyền lực trong công tác cán bộ. Tiếp tục rà soát, hoàn thiện các quy định hiện hành và xây dựng các quy định mới liên quan đến tất cả các khâu trong công tác cán bộ, công chức, viên chức. Trong đó, tập trung vào tiêu chuẩn cán bộ và quy trình công tác cán bộ ở tất cả các cấp trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở; coi trọng tiêu chuẩn năng lực thực tiễn đã được khẳng định.

7. Tiếp tục đổi mới, kiện toàn và từng bước hoàn thiện tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu gắn với nâng cao chất lượng và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và tinh giản biên chế. Hoàn thiện hệ thống danh mục, bản mô tả vị trí việc làm của cán bộ, công chức, viên chức, làm cơ sở cho việc quản lý.

8. Chuẩn bị nguồn lực cho chuyển đổi số, phát triển kinh tế số, xã hội số, trong đó ưu tiên phát triển nhân lực về chuyển đổi số phục vụ cho công tác trong lãnh đạo, quản lý, giáo dục và đào tạo, y tế,... theo kịp yêu cầu của thời đại; phấn đấu nâng mức chỉ số sẵn sàng ứng dụng công nghệ thông tin của tỉnh (ITC index), đạt mức trung bình khá của cả nước trước năm 2025. Thực hiện phổ cập kỹ năng số, kỹ năng bảo đảm an toàn an ninh mạng trình độ cơ bản cho người dân theo lộ trình. Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục ở các cấp, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

9. Đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và nhân dân về tầm quan trọng của đào tạo nghề và học nghề để lập thân, lập nghiệp. Chú trọng công tác hướng nghiệp, phân luồng và liên thông đào tạo. Tiếp tục thực hiện tốt các chính sách hỗ trợ học nghề, chuyển đổi nghề, giải quyết việc làm; tăng cường liên kết giữa nhà nước, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo nghề và người lao động; tập trung hoàn thiện và nâng cao chất lượng hệ thống thông tin dự báo về thị trường lao động và chất lượng dịch vụ việc làm.

10. Giao cho Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo Ủy ban nhân dân tỉnh:

- Tăng cường thực hiện các giải pháp để chuẩn hóa giáo viên các cấp học MN, TH, THCS giai đoạn 2021 - 2025 và những năm tiếp theo; nâng cao chất lượng dạy và học ngoại ngữ ở các cấp học.

- Xây dựng Đề án phát triển nguồn nhân lực bảo đảm thực hiện đạt các chỉ tiêu thuộc lĩnh vực y tế đã đề ra trong Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX, hướng đến đạt mức trung bình của cả nước về các chỉ tiêu y tế và chăm sóc sức khỏe người dân.

- Xây dựng chính sách và có kế hoạch thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp đại học loại xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ ở các lĩnh vực tỉnh cần ưu tiên thu hút giai đoạn 2021 - 2025.

- Tiếp tục xây dựng mới, sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện chính sách hướng nghiệp và đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động và nhu cầu lao động của xã hội; gắn đào tạo nghề với giải quyết việc làm và đẩy mạnh đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Tổ chức sơ kết 04 năm thực hiện Quyết định số 62/QĐ-UBND ngày 16/01/2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc ban hành Kế hoạch phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới của tỉnh Quảng Ngãi. Trên cơ sở đó, đề ra các nhiệm vụ, giải pháp mới để phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở giai đoạn 2021 - 2025 và những năm tiếp theo. Chú trọng các giải pháp để nâng dần tỷ lệ giáo viên là người địa phương ở các huyện miền núi để ổn định lâu dài cho sự nghiệp giáo dục ở miền núi.

- Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, tinh gọn bộ máy, tinh giản biên chế trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở giai đoạn 2021 - 2025.

V. Đề xuất, kiến nghị Trung ương

1. Về công tác tổ chức, biên chế

- Sớm ban hành các văn bản hướng dẫn cụ thể về cơ chế vận hành, tổ chức bộ máy, biên chế đối với các cơ quan đã thực hiện hợp nhất giữa cơ quan tham mưu, giúp việc của Đảng và cơ quan chuyên môn của Nhà nước; hướng dẫn về nguyên tắc hoạt động, tiêu chuẩn, điều kiện, chính sách cụ thể đối với người đứng đầu giữ các chức danh đã được nhất thể hóa.

- Sớm ban hành hướng dẫn về danh mục vị trí việc làm, cơ cấu ngạch công chức, cơ cấu chức danh nghề nghiệp, định mức biên chế đối với từng ngành thuộc thẩm quyền quản lý để địa phương có cơ sở cho xây dựng Đề án vị trí việc làm trong các cơ quan, tổ chức hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định tại Nghị định số 62/2020/NĐ-CP ngày 01/6/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và biên chế công chức và Nghị định số 106/2020/NĐ-CP ngày 10/9/2020 của Chính phủ về vị trí việc làm và số lượng người làm việc trong đơn vị sự nghiệp công lập.

- Xem xét có cơ chế không phân biệt cán bộ, công chức cấp xã với cán bộ, công chức cấp huyện, cấp tỉnh để tạo điều kiện thuận lợi cho các địa phương thực hiện luân chuyển, bố trí, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ qua thực tiễn.

- Cân đối, bố trí biên chế công chức cấp xã làm công tác kiểm tra, giám sát của Đảng ở những đảng bộ có từ 200 đảng viên trở lên.

2. Về công tác cán bộ

- Sớm ban hành quy định khung về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý cấp sở, chi cục, cấp phòng thuộc sở, cấp phòng thuộc chi cục thuộc sở và cấp phòng thuộc ủy ban nhân dân cấp huyện để tạo tính đồng bộ, thống nhất, công bằng trong việc bổ nhiệm cán bộ giữa các sở, ban, ngành.

- Thống nhất chủ trương cho phép tỉnh, tăng thêm chức danh Phó Bí thư cấp ủy cấp huyện *(từ 03 đến 04 huyện)* để luân chuyển, đào tạo, bồi dưỡng, giúp cán bộ trẻ trưởng thành qua thực tiễn, góp phần tạo nguồn cán bộ lãnh đạo chủ chốt của tỉnh trong những nhiệm kỳ đến theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII: *"Nói chung, cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp trên phải kinh qua vị trí chủ chốt cấp dưới; trường hợp đặc biệt do cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định"*.

- Nghiên cứu, sửa đổi, bổ sung Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ vì quy định về đối tượng, tiêu chuẩn áp dụng chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ quá cao; các tỉnh còn nhiều khó khăn như tỉnh Quảng Ngãi rất khó thu hút, tạo nguồn cán bộ từ chính sách này*(thực tiễn từ khi ban hành Nghị định này, tỉnh Quảng Ngãi không thu hút được trường hợp nào)*.

- Ban hành quy định thực hiện thí điểm người đứng đầu lựa chọn, giới thiệu cán bộ trong quy hoạch để thực hiện quy trình bầu cử, bổ nhiệm cấp phó của mình; bí thư cấp ủy giới thiệu để bầu ủy viên ban thường vụ và chịu trách nhiệm về việc giới thiệu của mình; việc thực hiện thí điểm giao quyền cho người đứng đầu bổ nhiệm cán bộ trong quy hoạch, miễn nhiệm đối với cấp trưởng cấp dưới trực tiếp và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

T/M TỈNH ỦY
BÍ THƯ

TỈNH ỦY QUẢNG NGÃI

Bùi Thị Quỳnh Vân

Nơi nhận
- Ban Bí thư Trung ương Đảng *(để báo cáo),*
- Các đảng đoàn, ban cán sự đảng,
Ban Thường vụ Tỉnh đoàn,
- Các cơ quan chuyên trách tham mưu,
giúp việc Tỉnh ủy,
- Các đơn vị sự nghiệp trực thuộc Tỉnh ủy,
- Các huyện ủy, thị ủy, thành ủy, đảng ủy
trực thuộc Tỉnh ủy,
- Các sở, ban, ngành tỉnh,
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- C, PCVPTU; P. Tổng hợp (VPTU)

- P. Tổ chức - Cán bộ (BTCTU),
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy.