

**ỦY BAN NHÂN DÂN  
HUYỆN BA TƠ**

Số 1293 /QĐ-UBND

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Ba Tơ, ngày 15 tháng 11 năm 2012.

**QUYẾT ĐỊNH**

**Về việc phê duyệt Đề án phát triển nguồn nhân lực huyện Ba Tơ  
giai đoạn từ năm 2012-2015 và định hướng đến năm 2020.**

**ỦY BAN NHÂN DÂN HUYỆN BA TƠ**

Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân ngày 26 tháng 11 năm 2003;

Căn cứ Nghị quyết số 02/2009/NQ-HĐND ngày 21/4/2009 của HĐND tỉnh Quảng Ngãi về Phát triển xã hội hoá dạy nghề tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2009 - 2015 và định hướng đến năm 2020;

Căn cứ Nghị quyết số 09/2009/NQ-HĐND ngày 24/7/2009 của HĐND tỉnh Quảng Ngãi về Đề án thực hiện xã hội hoá giáo dục- đào tạo tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2009-2015 và định hướng đến năm 2020;

Căn cứ Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 13/10/2011 của Tỉnh ủy Quảng Ngãi về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020.

Căn cứ Nghị quyết số 22/2011/NQ-HĐND ngày 27/10/2011 của Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ngãi về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020.

Căn cứ Quyết định số 308/QĐ-UBND ngày 30/12/2011 của UBND tỉnh Quảng Ngãi phê duyệt Đề án đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020.

Căn cứ Nghị quyết số 07/2012/NQ-HĐND ngày 28/9/2012 của Hội đồng nhân dân huyện Ba Tơ về việc thông qua Đề án phát triển nguồn nhân lực huyện Ba Tơ giai đoạn 2012-2015 và định hướng đến năm 2020.

Theo đề nghị của Trưởng phòng Nội vụ huyện ,

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Phê duyệt Đề án phát triển nguồn nhân lực huyện Ba Tơ giai đoạn từ năm 2012-2015 và định hướng đến năm 2020 (có Đề án kèm theo).

**Điều 2.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

**Điều 3.** Chánh Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân huyện, Trưởng phòng Nội vụ huyện, Thủ trưởng các phòng, ban, đơn vị có liên quan và Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

**Nơi nhận:**

- Như điều 3;
- TT Huyện ủy;
- TT HĐND huyện;
- CT, các PCT UBND huyện;
- Ban Tổ chức Huyện ủy;
- Các hội, đoàn thể của huyện;
- Website Ba Tơ;
- Lưu VT.



**Lê Hàn Phong**



## ĐỀ ÁN

**Phát triển nguồn nhân lực huyện Ba Tơ  
giai đoạn từ năm 2012-2015 và định hướng đến năm 2020.**

*(Kèm theo Quyết định số 1025/QĐ-UBND  
ngày 15 tháng 11 năm 2012 của UBND huyện Ba Tơ)*

## PHẦN MỞ ĐẦU

### 1. Sự cần thiết xây dựng đề án :

Phát triển nguồn nhân lực là nội dung hết sức quan trọng để đảm bảo phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững của địa phương, bên cạnh các nguồn lực quan trọng khác như tài nguyên thiên nhiên, vốn, khoa học và công nghệ... Trong những năm qua, nguồn nhân lực ở huyện đã không ngừng phát triển cả về chất lượng và số lượng, có những đóng góp tích cực vào quá trình phát triển kinh tế xã hội của huyện.

Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực ở huyện vẫn còn thấp so mặt bằng chung của tỉnh, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập, cũng như yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Vì vậy, việc phát triển nguồn nhân lực là một trong những khâu đột phá để đảm bảo thực hiện đạt các mục tiêu, chỉ tiêu đề ra theo Nghị quyết của Huyện ủy khóa XVII về phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020. Trên cơ sở đó, UBND huyện xây dựng Đề án Phát triển nguồn nhân lực huyện Ba Tơ giai đoạn 2012-2015 và định hướng đến năm 2020. Nhằm đáp ứng thực tế yêu cầu trên, công tác đào tạo, phát triển nhân lực cần có đề án để có sự chỉ đạo thống nhất, có mục tiêu toàn diện, đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài, huy động sức mạnh của cả hệ thống chính trị để thực hiện; lồng ghép nhiều giải pháp khả thi cùng với những chính sách khuyến học, khuyến tài để tạo ra đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và công nhân lao động có chất lượng cao ngang tầm với sự phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

### 2. Căn cứ để xây dựng Đề án:

- Nghị quyết số 02/2009/NQ-HĐND ngày 21/4/2009 của HĐND tỉnh Quảng Ngãi về Phát triển xã hội hoá dạy nghề tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2009 - 2015 và định hướng đến năm 2020;

- Nghị quyết số 09/2009/NQ-HĐND ngày 24/7/2009 của HĐND tỉnh Quảng Ngãi về Đề án thực hiện xã hội hoá giáo dục- đào tạo tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2009-2015 và định hướng đến năm 2020;

- Nghị quyết số 05-NQ/TU ngày 13/10/2011 của Tỉnh ủy Quảng Ngãi về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020.



- Nghị quyết số 22/2011/NQ-HĐND ngày 27/10/2011 của Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ngãi về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020.

- Quyết định số 308/QĐ-UBND ngày 30/12/2011 của UBND tỉnh Quảng Ngãi phê duyệt Đề án đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020.

- Nghị quyết số 07/2012/NQ-HĐND ngày 28/9/2012 của Hội đồng nhân dân huyện Ba Tư về việc thông qua Đề án phát triển nguồn nhân lực huyện Ba Tư giai đoạn 2012-2015 và định hướng đến năm 2020.

### **3. Cấu trúc của Đề án bao gồm các phần sau:**

- Phần mở đầu:

- Phần I: Thực trạng nguồn nhân lực của huyện giai đoạn 2007 - 2011; Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực giai đoạn 2012 - 2015 và định hướng đến năm 2020

- Phần II: Quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và các giải pháp chủ yếu về phát triển nguồn nhân lực của huyện giai đoạn 2012- 2015 và định hướng đến năm 2020.

- Phần III: Tổ chức thực hiện.

- Phần phụ lục.

## **PHẦN I**

### **Thực trạng nguồn nhân lực của huyện giai đoạn 2007 - 2011; Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực giai đoạn 2012 – 2015 và định hướng đến năm 2020**

#### **Mục I: Thực trạng nguồn nhân lực của huyện giai đoạn 2007 - 2011**

##### **1. Thực trạng nguồn nhân lực**

##### **1. Dân số, lao động, nguồn nhân lực tăng tự nhiên<sup>1</sup>**

1.1. *Dân số*: Tính đến ngày 31/12/2011 là 52.682 người, trong đó : dân tộc Hrê (chiếm 83,65%), dân tộc Kinh (chiếm 16,25%) và các dân tộc khác (chiếm 0,1%).

1.2. *Lao động*: Tính đến ngày 31/12/2011, dân số trong độ tuổi lao động là 29.725 người, chiếm 56,42% dân số toàn huyện. Số người thường xuyên tham gia hoạt động trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh là 25.652 người, chiếm 48,69% dân số.

##### **1.3. Nguồn nhân lực tăng tự nhiên:**

Bình quân hàng năm ở huyện Ba Tư có khoảng 839 trẻ em được sinh ra, 301 người chết đi, có 30.783 người trong độ tuổi lao động, 3.508 người gồm



những người già bước ra ngoài độ tuổi lao động (nam từ 60 tuổi trở lên, nữ 55 tuổi trở lên) và những người trong độ tuổi lao động chết đi. Như vậy, nguồn nhân lực tăng tự nhiên hằng năm ước khoảng 450 -500 người; dân số có cơ cấu trẻ (độ tuổi từ 15-44 tuổi chiếm 40% dân số toàn huyện) đây là lợi thế và cũng là áp lực về giải quyết việc làm, giáo dục đào tạo, dạy nghề của huyện.

*(Chi tiết tại phụ lục 1, 2 kèm theo)*

## **2. Thực trạng học sinh bậc mầm non và các bậc giáo dục phổ thông<sup>2</sup>**

*2.1. Giáo dục mầm non:* Tổng số trẻ học mẫu giáo năm học 2010-2011 là 2.672, đạt tỷ lệ 83,4% dân số trong độ tuổi đến trường. Đã có trên 96,4% trẻ 5 tuổi ra lớp mẫu giáo, 100% trẻ 6 tuổi vào lớp 1.

*2.2. Giáo dục tiểu học:* Đến năm học 2010 - 2011 số lượng học sinh tiểu học là 4.719 em; tỷ lệ huy động trẻ đi học đúng độ tuổi đạt 99,6%, tỷ lệ học sinh tiểu học tốt nghiệp vào trung học cơ sở đạt 96,3%; phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi đạt 92,5%.

*2.3. Giáo dục trung học cơ sở:*

Năm học 2010 - 2011 có 2.983 học sinh, đạt tỷ lệ huy động là 88,5% dân số trong độ tuổi, tỷ lệ học sinh có học lực giỏi chiếm 3,28%; khá: 22,59%; trung bình: 62,5%; yếu: 10,61%; kém: 1,02%; có 20/20 xã, thị trấn đạt chuẩn phổ cập giáo dục THCS.

*2.4. Giáo dục trung học phổ thông:*

Năm học 2010 - 2011 có 810 học sinh. Tỷ lệ học sinh có học lực giỏi 2,31%, khá 24,57%, trung bình 48,53% và yếu là 24,59%. Thi tốt nghiệp THPT có 246/250 học sinh tốt nghiệp, đạt tỉ lệ 98,4%, tăng hơn nhiều so với các năm trước.

*2.5. Đội ngũ nhà giáo cấp học mầm non và giáo dục phổ thông*

Năm học 2010-2011, đội ngũ giáo viên các cấp phổ thông là 732 người, trong đó giáo viên Mầm non có 123 người, Tiểu học có 321 người, Trung học cơ sở có 232 người, Trung học phổ thông có 60 người.

Trong những năm qua, quy mô giáo viên các cấp phổ thông có xu hướng tăng. Đội ngũ nhà giáo đã được đào tạo, bồi dưỡng, tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn khá cao: Mầm non: 100%, Tiểu học: 100%, Trung học cơ sở: 100%, Trung học phổ thông: 100%, đội ngũ giáo viên cơ bản về số lượng và năng lực chuyên môn đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ được giao. Tuy nhiên, xét về cơ cấu và số lượng giáo viên của từng cấp học, môn học vẫn còn tình trạng thừa, thiếu cục bộ. Vì vậy, cũng ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục.

*(Chi tiết tại phụ lục số 3 kèm theo)*

<sup>2</sup>Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện.



## 2.6. Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và học tập

Mạng lưới cơ sở giáo dục, cơ sở vật chất trường lớp, trang thiết bị dạy học được tăng cường đầu tư đã đáp ứng ngày càng tốt hơn cho phát triển giáo dục và nhu cầu học tập của xã hội, góp phần chuẩn bị tốt cho nguồn nhân lực của huyện.

Đến năm 2011, toàn huyện có 19/20 xã, thị trấn có trường mầm non chiếm tỉ lệ 95%; có 18/20 xã, thị trấn có trường trung học cơ sở hoặc trường có cấp học trung học cơ sở chiếm tỉ lệ 90% và có 02 trường trung học phổ thông. Cả huyện có 76 cơ sở giáo dục (trong đó có 19 trường mầm non, 17 trường tiểu học, 3 trường tiểu học và trung học cơ sở, 14 trường THCS và 2 trường THPT, 1 trung tâm giáo dục thường xuyên hướng nghiệp dạy nghề, 20 trung tâm học tập cộng đồng). Số trường được công nhận đạt chuẩn quốc gia: Mầm non 01/19 trường (chiếm tỉ lệ 5,3% trong các trường mầm non), Tiểu học 01/17 trường (chiếm tỉ lệ 5,9% trong các trường Tiểu học).

**3. Thực trạng nhân lực y tế :** Tổng cộng 216 người, trong đó bác sỹ 29 người; y sỹ, nữ hộ sinh trung học, điều dưỡng: 178 người, dược sỹ trung học 6 người, dược sỹ đại học 3 người.

## 4. Thực trạng nhân lực trong hệ thống chính trị của huyện<sup>3</sup>

4.1. Các cơ quan khối Đảng, đoàn thể, cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập cấp huyện.

Tổng CBCCVN			Về độ tuổi			Trình độ chuyên môn						Trình độ Chính trị	
Tổng số	Đảng, đoàn thể	Nhà nước	Dưới 30	Từ 30 đến 50 tuổi	trên 50 tuổi	Tiến sĩ và TĐ	Thạc sĩ và TĐ	ĐH	CD	TC	Sơ cấp	CC	TC
1057	62	995	291	677	57		8	375	327	342		54	71

4.2. Cán bộ, công chức và những người hoạt động không chuyên trách cấp xã.

T	Phân loại	Tổng Số lượng	Về Văn hóa			Về độ tuổi				Trình độ chuyên môn				TD chính trị		
			THPT	THCS	Tiểu học	Dưới 30	Từ 31 đến 45	Từ 46 đến 60	Trên 60	ĐH	CD	TC	Sơ cấp	CC	TC	Dưới TC
1	Cán bộ	201	73	104	24	34	87	79		4	2	63			98	
2	Công chức	192	149	38	192	86	93	13		18	6	134			16	
3	Cán bộ không chuyên trách	398	255	127	398	225	128	36	9	4	5	98	12		25	66

(Chi tiết tại phụ lục 4 và 5 đính kèm)

<sup>3</sup> Số liệu của phòng Nội vụ.



## **II. Thực trạng các yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực**

### **1. Thực trạng hệ thống dạy nghề trên địa bàn huyện.**

Hiện nay trên địa bàn huyện có 01 Trung tâm Giáo dục – Thường xuyên – Hướng nghiệp và Dạy nghề huyện. Cơ sở vật chất, trang thiết bị kỹ thuật của Trung tâm này chưa đáp ứng về công nghệ, thiết bị trong thực hành nghề, chủ yếu hợp đồng các Trung tâm của tỉnh lên đào tạo nghề.

### **2. Chăm sóc sức khỏe cho nguồn nhân lực<sup>4</sup>**

#### *2.1. Tình trạng sức khỏe của nguồn nhân lực*

Kinh tế của huyện có bước phát triển nhanh nên đời sống vật chất của nhân dân từng bước được cải thiện, chất lượng chăm sóc sức khỏe nhân dân được nâng lên, mạng lưới cơ sở khám, chữa bệnh và hệ thống y tế dự phòng ngày càng hoàn thiện; công tác bảo vệ và chăm sóc trẻ em được chú trọng nên thể trạng và sức khỏe của nhân lực được nâng lên.

#### *2.2. Nhân lực ngành y tế*

Cùng với quá trình đổi mới và phát triển của huyện, nguồn nhân lực y tế tăng về số lượng và chất lượng; dịch vụ y tế phát triển đa dạng đáp ứng tốt hơn nhu cầu chăm sóc và bảo vệ sức khỏe nhân dân.

## **III. Đánh giá tổng quan về phát triển nguồn nhân lực của huyện giai đoạn 2007 - 2011**

### **1. Kết quả đã đạt được**

- Đa số cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị đã nhận thức được ý nghĩa, tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trước yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế. Công tác xây dựng đội ngũ cán bộ trong hệ thống chính trị đã đạt được nhiều kết quả quan trọng, đặc biệt công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong huyện nói chung, cán bộ cấp xã nói riêng đã được chú trọng, cơ bản đảm bảo về số lượng và chất lượng, từng bước đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ chính trị trước mắt và tạo nguồn cho giai đoạn tiếp theo.

- Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện đang công tác trong các cơ quan Đảng, Đoàn thể, Nhà nước các cấp của huyện đã được rèn luyện, thử thách, có bản lĩnh chính trị vững vàng, trung thành với sự nghiệp cách mạng, có tinh thần đoàn kết, nhiệt tình trong công tác. Kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ và năng lực hoạt động thực tiễn từng bước được nâng cao. Mặt khác, việc tổ chức thực hiện tốt các nội dung của công tác cán bộ, từ khâu đánh giá, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sử dụng cán bộ đã từng bước chuẩn hóa, nâng cao trình độ mọi mặt cho

<sup>4</sup> Báo cáo của Trung tâm Y tế



đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, góp phần tích cực vào sự phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

- Trong giai đoạn 2007 - 2011, toàn huyện đã tuyển dụng 49 cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo đúng tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, bên cạnh đó đã tinh giản được 54 cán bộ công chức (khỏi nhà nước 35 cán bộ công chức; khỏi Đảng, đoàn thể: 19 cán bộ công chức); đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ cho 203 CBCC( trong đó: đào tạo sau đại học có 08 người, đào tạo đại học và cao đẳng 155 người, trung cấp 06 người; đào tạo lý luận chính trị: 34 người ).

Riêng cấp xã, từ năm 2007 đến năm 2011 đã tuyển dụng 40 biên chế cho đội ngũ công chức xã đảm bảo đáp ứng chuyên môn nghiệp vụ theo quy định; thực hiện Đề án đào tạo, chuẩn hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt cấp xã đã bố trí 10 sinh viên tốt nghiệp đại học hệ chính quy về công tác tại các xã, thị trấn; cử 59 cán bộ, công chức tham gia các lớp Đại học; 61 cán bộ, công chức tham gia các lớp trung cấp; 114 cán bộ, công chức cấp xã tham dự các lớp lý luận chính trị trung cấp, cao cấp; bổ túc văn hóa cho 130 cán bộ, công chức xã.

- Chất lượng giáo dục, đào tạo từng bước được nâng lên; số lượng, tỷ lệ học sinh tham gia dự thi, trúng tuyển vào các trường đại học, cao đẳng ngày càng tăng qua các năm. Hoàn thành công tác phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi, phổ cập giáo dục trung học cơ sở. Những thành tựu phát triển giáo dục trong huyện đã khẳng định vai trò quan trọng của giáo dục trong việc nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài không chỉ cho địa phương mà cho cả huyện, góp phần quan trọng vào việc tạo tiền đề và chuẩn bị một bước cho phát triển nguồn nhân lực của huyện.

- Công tác chăm sóc sức khỏe nhân dân đã đạt được những kết quả nhất định. Việc xây dựng, củng cố tổ chức mạng lưới khám chữa bệnh, công tác y tế dự phòng và thực hiện các chương trình mục tiêu Quốc gia về y tế đã góp phần nâng cao thể trạng, sức khỏe của nhân dân và nguồn nhân lực của huyện.

- Các hoạt động văn hóa, thể dục, thể thao, phong trào "Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa" ở cơ sở, việc xây dựng các cơ quan, trường học, tổ dân phố đạt tiêu chuẩn văn hóa đã góp phần chăm lo đời sống tinh thần, giáo dục đạo đức, lối sống văn hóa cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động trong huyện.

## **2. Những mặt còn hạn chế**

- Công tác quản lý Nhà nước về nguồn nhân lực vẫn chưa thật sự đổi mới. Chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực có sự chuyển biến tích cực song vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu sự phát triển kinh tế - xã hội của huyện. Phát triển nguồn nhân lực của huyện trong những năm qua chưa toàn diện, chủ yếu mới tập trung đào tạo cán bộ, công chức, viên chức cho hệ thống chính trị và



các đơn vị sự nghiệp, chưa chú trọng công tác phát triển nguồn nhân lực xã hội phục vụ cho sản xuất kinh doanh.

- Cơ cấu đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị chưa thật sự hợp lý; một số nơi hẫng hụt đội ngũ cán bộ kế cận; cán bộ lãnh đạo tuổi bình quân cao; tỷ lệ cán bộ lãnh đạo trẻ, nữ còn thấp; số cán bộ công chức có trình độ sau đại học còn ít; số lượng cán bộ, công chức chưa đủ tiêu chuẩn ở cấp cơ sở còn nhiều. Trình độ ngoại ngữ, tin học của hầu hết cán bộ công chức chưa đạt tiêu chuẩn qui định. Nguồn nhân lực chất lượng cao, đội ngũ cán bộ khoa học, lao động kỹ thuật cao chiếm tỷ lệ thấp. Đạo đức, tác phong, kỷ luật lao động của một bộ phận cán bộ quản lý, công chức và người lao động chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Lĩnh vực kinh tế và sự nghiệp, các ngành lâm nghiệp, công nghệ thông tin đang thiếu hụt nhân lực có trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ đại học trở lên.

- Chất lượng giáo dục toàn diện đạt kết quả chưa cao. Sự phát triển quy mô giáo dục ở các cấp học, ngành nghề và trình độ đào tạo vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu cho sự phát triển nguồn nhân lực của huyện. Giáo dục định hướng nghề nghiệp trong phổ thông chưa được quan tâm đúng mức, chưa gắn với nhu cầu sử dụng lao động của xã hội. Quy mô đào tạo nghề còn nhỏ; chưa đào tạo nhân lực có trình độ cao cho các ngành kinh tế và xuất khẩu lao động. Cơ sở vật chất các trường, trung tâm dạy nghề chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo nhân lực lao động xã hội.

- Các điều kiện đảm bảo cho công tác chăm sóc sức khỏe nguồn nhân lực của Huyện tuy có được đầu tư, nâng cấp nhưng vẫn còn một số hạn chế: đội ngũ bác sỹ còn thiếu, nhất là thiếu đội ngũ Bác sỹ có trình độ cao và chuyên môn giỏi; trang thiết bị ở một số cơ sở khám, chữa bệnh chưa được trang bị mới, thiếu đồng bộ... đã ảnh hưởng đến việc chăm sóc sức khỏe nguồn nhân lực.

## Mục II

### **Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực của huyện giai đoạn 2012 - 2015 và định hướng đến năm 2020**

#### **I. Dự báo ngành nghề lao động đào tạo:**

Hệ thống ngành, nghề đào tạo gắn liền với quá trình phát triển và phân bố lực lượng sản xuất và xu hướng phát triển kinh tế của địa phương. Vì vậy, ngành, nghề đào tạo phải phù hợp và dựa trên cơ sở phân bố lực lượng sản xuất, tham gia vào phát triển kinh tế - xã hội. Dự báo có 18 ngành nghề đào tạo, trong đó nhóm quản lý có 7 ngành nghề; lao động sự nghiệp có 3 ngành nghề; lao động trực tiếp 8 ngành nghề.

*(Chi tiết tại phụ lục số 6 kèm theo)*



## II. Dự báo nguồn học sinh, sinh viên cung ứng cho phát triển nguồn nhân lực

Dự kiến đến năm 2015 đào tạo 20 cán bộ từ nguồn học sinh phổ thông, sinh viên tốt nghiệp đại học hoặc có bằng thạc sĩ (trong đó: Thạc sĩ 02, Đại học: 18).

## III. Dự báo trình độ nhân lực trong hệ thống chính trị đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020

*DVT: người*

T	T	Cấp	Trình độ chuyên môn				Lý luận chính trị		QLNN và Bồi dưỡng khác
			Tiến sĩ, Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Cao cấp	Trung cấp	
1		Huyện	30	702	525	257	80	221	150
2	Xã	CBCC	4	207	95	165	60	180	90
		CB hoạt động không chuyên trách		50	100	150		100	145

*(Chi tiết tại phụ lục số 7 kèm theo)*

## PHẦN II

### Quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu về phát triển nhân lực của huyện giai đoạn 2012 - 2015 và định hướng đến năm 2020

#### A. Một số quan điểm chủ đạo phát triển nguồn nhân lực:

I. Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện lần thứ XVII xác định phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ đột phá, vừa có tính cấp bách, vừa có tính chiến lược nhằm xây dựng lực lượng lao động có phẩm chất đạo đức, năng lực ngày càng cao, có cơ cấu ngành nghề hợp lý. Trước mắt cần tập trung vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý trong hệ thống chính trị vững mạnh theo hướng chuẩn hóa, chuyên môn hóa; lao động qua đào tạo nghề đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững.



2. Phát triển nguồn nhân lực phải gắn với kế hoạch quy hoạch tổng thể, phát triển kinh tế - xã hội, quốc phòng, an ninh của huyện, với lộ trình bước đi và cơ chế chính sách thích hợp.

3. Phát triển nguồn nhân lực bao gồm từ dự báo, đánh giá, quy hoạch, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, phân bổ, sử dụng hợp lý nguồn nhân lực; tập trung ưu tiên phát triển nguồn nhân lực trong hệ thống chính trị từ huyện đến cơ sở, nguồn nhân lực cho lĩnh vực trọng điểm, vùng nông thôn, vùng khó khăn của huyện.

4. Phát triển nguồn nhân lực là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị, của toàn xã hội và của các doanh nghiệp thuộc các thành kinh tế đặt dưới sự lãnh đạo của các cấp ủy, tổ chức đảng; kiên quyết đấu tranh chống tư tưởng bảo thủ, hẹp hòi, cục bộ thiếu khách quan trong đánh giá, bố trí, sử dụng nguồn nhân lực, nhất là bố trí sử dụng cán bộ các cấp của huyện.

5. Coi trọng việc phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng nhân tài, tạo mọi điều kiện để cán bộ có đức, có tài phát huy tốt năng lực sở trường; ưu tiên cho lĩnh vực, ngành trọng điểm và vùng khó khăn của huyện. Thực hiện xã hội hóa trong phát triển nguồn nhân lực, nâng cao vai trò tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các tổ chức và cá nhân người đứng đầu các tổ chức trong hệ thống chính trị, của các thành phần kinh tế.

## **B. Mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu về phát triển nguồn nhân lực của huyện giai đoạn 2012 - 2015 và định hướng đến năm 2020**

### **I. Mục tiêu tổng quát**

Phát triển nhân lực của huyện đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng; có trình độ và cơ cấu ngành nghề hợp lý; phát triển toàn diện về trí tuệ, năng lực, kỹ năng nghề nghiệp, sức khỏe, nhân cách, đạo đức, thẩm mỹ, quan điểm sống, thể hiện nét văn hóa của người lao động đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh, quốc phòng, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa của huyện.

### **II. Mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ và giải pháp thực hiện cho các nhóm nhân lực :**

#### **1. Phát triển giáo dục - đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của huyện :**

##### *1.1. Mục tiêu:*

Nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo toàn diện về đức, trí, thể, mỹ cho học sinh từ mầm non đến trung học phổ thông ; tạo ra thế hệ học sinh có năng lực tư duy độc lập và sáng tạo, có khả năng thích ứng, có kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp, có ý thức làm chủ và tinh thần trách nhiệm công dân,



gắn bó với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội nhằm cung ứng nguồn nhân lực có chất lượng cho huyện.

### *1.2. Chỉ tiêu cụ thể:*

#### *a) Phân đấu đến năm 2015:*

+ 98% trẻ em trong độ tuổi tiểu học đến trường và 70% học sinh tiểu học, 40% học sinh THCS được học tập hai buổi/ngày.

+ 15 % trường mầm non, 20% trường tiểu học, 25% trường trung học cơ sở, 50 % trung học phổ thông đạt chuẩn quốc gia.

+ Đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục, hoàn thành chỉ tiêu xây dựng trường THCS dân tộc nội trú đạt chuẩn quốc gia và phát triển nâng lên trường PTTH Dân tộc Nội trú khi đủ các điều kiện.

#### *b) Phân đấu đến năm 2020:*

- Đến năm 2020 có trên 30% trường mầm non, 45% trường tiểu học và 50% các trường trung học cơ sở đạt chuẩn quốc gia; 90% các đối tượng trong độ tuổi đều đạt phổ cập trung học cơ sở, 35% trẻ trong độ tuổi đến nhà trẻ, 85% cháu trong độ tuổi đến lớp mẫu giáo, 99% trẻ 5 tuổi được học một năm mẫu giáo chuẩn bị vào lớp 1.

### *1.3. Nhiệm vụ chủ yếu*

Phát triển giáo dục - đào tạo là nền tảng tạo nguồn nhân lực cho xã hội. Thông qua các hoạt động giáo dục, đào tạo, tăng cường chất lượng giáo dục toàn diện cho học sinh về trình độ học vấn, nhân cách, đạo đức, thể lực và nét văn hóa của con người Ba Tư. Chất lượng giáo dục, đào tạo phải đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu cung ứng nhân lực cho sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

Cùng với việc nâng cao chất lượng giáo dục đại trà, chú trọng đào tạo và bồi dưỡng học sinh có năng khiếu, chuẩn bị cho việc đào tạo nhân lực chất lượng cao của huyện. Tiếp tục phát triển quy mô, nâng cao chất lượng giáo dục từ mầm non đến phổ thông trung học. Duy trì, nâng cao chất lượng phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi và phổ cập giáo dục trung học cơ sở, từng bước tiến hành phổ cập giáo dục trung học phổ thông. Phát triển Trung tâm giáo dục thường xuyên- hướng nghiệp và dạy nghề, trung tâm học tập cộng đồng để nâng cao trình độ học vấn cho người lao động.

### *1.4. Giải pháp thực hiện*

Đổi mới sâu rộng quản lý công tác giáo dục – đào tạo. Tăng cường đầu tư của nhà nước và đẩy mạnh xã hội hóa nhằm huy động các nguồn lực đầu tư cho giáo dục. Khuyến khích phát triển các loại hình trường tiểu học, trung học cơ sở chất lượng cao theo chủ trương xã hội hóa để đáp ứng nhu cầu học tập của xã hội.

Xây dựng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng ở tất cả các bậc học phổ thông và đào tạo. Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ phương pháp dạy - học, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng



tạo của học sinh, coi trọng giáo dục đạo đức, ý thức chính trị xã hội, nếp sống văn hóa lành mạnh. Đẩy mạnh các hoạt động khác trong nhà trường để giáo dục toàn diện cho học sinh.

## **2. Phát triển nhân lực lao động xã hội**

### *2.1. Mục tiêu:*

Đáp ứng cơ bản và ngày càng tốt hơn nguồn nhân lực qua đào tạo nghề, cơ cấu ngành nghề hợp lý để đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của khu vực sản xuất kinh doanh, dịch vụ và xã hội. Tập trung đổi mới, nâng cao năng lực đào tạo nghề, chú trọng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nghề trọng điểm phục vụ cho sự phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

### *2.2 Chi tiêu cụ thể:*

- Đến năm 2015 tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề từ sơ cấp, công nhân kỹ thuật trở lên đạt 30% và đến năm 2020 đạt 45% so với tổng số lao động trong độ tuổi.

### *2.3. Nhiệm vụ chủ yếu:*

- Công tác dạy nghề phải đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động; phát triển dạy nghề gắn với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế của huyện.

- Tăng nhanh tỷ lệ lao động qua đào tạo. Công tác dạy nghề phải xuất phát từ nhu cầu sử dụng lao động của xã hội, gắn với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế của huyện, góp phần chuyển dịch mạnh lao động từ lĩnh vực nông, lâm, ngư nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ.

- Tổ chức tốt việc điều tra nắm chắc thị trường lao động, xuất khẩu lao động để có định hướng trong công tác đào tạo, dạy nghề và giải quyết việc làm.

- Xây dựng và tổ chức thực hiện có hiệu quả Đề án dạy nghề cho lao động nông thôn của huyện giai đoạn 2012-2015 và định hướng đến năm 2020.

### *2.4. Giải pháp thực hiện:*

- Thông qua các cấp ủy đảng, đoàn thể tăng cường công tác giáo dục chính trị tư tưởng cho người lao động. Bổ túc trình độ văn hóa cho người lao động đạt mặt bằng phổ cập giáo dục chung của huyện bằng các hình thức thích hợp. Khuyến khích tự học, tự nâng cao trình độ, tuyên dương, tôn vinh thợ giỏi, lao động kỹ thuật giỏi.

- Xây dựng hệ thống thông tin về lao động, việc làm và dự báo nhu cầu, ngành nghề đào tạo. Gắn kết chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước về lao động với doanh nghiệp và cơ sở đào tạo trong việc dạy nghề. Thực hiện mô hình dạy nghề gắn với doanh nghiệp trong thực hành nghề, chuyển giao công nghệ, đánh giá kết quả đào tạo và giải quyết việc làm.



- Phối hợp với các cơ sở đào tạo, xây dựng các phương thức đào tạo phù hợp, nâng chất lượng đầu vào các lĩnh vực đào tạo.

- Cải tiến nội dung, hình thức hướng nghiệp tại các trường phổ thông trung học; giúp học sinh định hướng nghề nghiệp, phục vụ tốt hơn yêu cầu phân luồng, nhất là sau bậc trung học phổ thông và nhu cầu thị trường lao động.

- Phát huy có hiệu quả chức năng nhiệm vụ của Trung tâm Hướng nghiệp và dạy nghề để tăng cường đào tạo nghề cho lao động nông thôn và phục vụ cung ứng lao động cho xã hội.

### **3. Phát triển nhân lực y tế :**

- Đến năm 2015 có 30% số xã đạt chuẩn quốc gia về y tế, tỷ lệ tăng dân số tự nhiên 0,82%/năm; tỷ lệ trẻ em suy dinh dưỡng mỗi năm giảm 2%.

- Đến năm 2020 có 50% số xã đạt chuẩn quốc gia, tỷ lệ trẻ em suy dinh dưỡng còn dưới 15%. Đạt 52 cán bộ y tế/10.000 dân, trong đó khoảng 10 bác sĩ/ 10.000 dân .

### **4. Phát triển nhân lực trong hệ thống chính trị**

#### **4.1. Mục tiêu:**

Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị của huyện, trước tiên là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp phải có phẩm chất đạo đức, năng lực, trình độ, nắm vững chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật nhà nước, có khả năng thích ứng và giải quyết các vấn đề thực tiễn trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, góp phần hoàn thành các mục tiêu, nhiệm vụ xây dựng, bảo vệ và phát triển kinh tế - xã hội của huyện đến năm 2015 và các giai đoạn tiếp theo.

#### **4.2. Chỉ tiêu cụ thể:**

##### **a) Đến năm 2015:**

- Đối với cán bộ, công chức, viên chức cấp huyện:

+ 100% được đào tạo đáp ứng tiêu chuẩn quy định;

+ 80% cán bộ, công chức giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý các cấp được đào tạo, bồi dưỡng theo chương trình quy định; 70% cán bộ lãnh đạo, quản lý cấp phòng được đào tạo, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm;

+ 70 đến 80% thực hiện chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm.

- Đối với cán bộ, công chức cấp xã:

+ 70% cán bộ công chức cấp xã đạt tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ; 70% cán bộ lãnh đạo chủ chốt cấp xã có trình độ trung cấp chuyên môn và trình độ trung cấp chính trị trở lên.

+ 100% cán bộ cấp xã được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, điều hành theo vị trí công việc;



+ 70 đến 80% công chức cấp xã thực hiện chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm.

- 100% người hoạt động không chuyên trách được bồi dưỡng kiến thức phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ.

*b) Phân đấu đến năm 2020:*

+ 100% cán bộ, công chức, viên chức đảm bảo có đủ tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ theo chức danh, ngạch, bậc quy định; có bản lĩnh chính trị và phẩm chất đạo đức tốt.

+ Cán bộ lãnh đạo quản lý có trình độ sau Đại học chiếm khoảng 7% trong tổng số cán bộ lãnh đạo quản lý của huyện.

+ Công chức, viên chức có trình độ sau Đại học chiếm khoảng 2,5% trong tổng số đội ngũ công chức, viên chức của huyện.

+ Tỷ lệ công chức, viên chức cần bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ khoảng 15%.

*4.3. Nhiệm vụ chủ yếu*

*a. Xây dựng và thực hiện kế hoạch đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực*

Trên cơ sở Quy hoạch và Đề án đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực của huyện, các phòng ban chuyên môn xây dựng và tổ chức thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan Đảng, chính quyền, đoàn thể trên cơ sở quy hoạch để tạo nguồn cán bộ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ chính trị của huyện trong từng giai đoạn. Thường xuyên rà soát bổ sung vào quy hoạch đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ có độ tuổi dưới 40 đã qua đào tạo đại học chính quy; kết hợp giữa đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, điều động, luân chuyển cán bộ nhằm tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý cho cả trước mắt và lâu dài; phân đấu trong nhiệm kỳ thay thế, trẻ hóa đội ngũ cán bộ chủ chốt và cấp uỷ viên đạt tỷ lệ theo quy định.

*b. Xây dựng cơ cấu, tiêu chuẩn cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị, các đơn vị sự nghiệp.*

Trên cơ sở qui định của pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức, các cơ quan, đơn vị, địa phương xây dựng cơ cấu, tiêu chuẩn ngạch công chức để có kế hoạch tuyển dụng theo qui định.

*c) Đào tạo, bồi dưỡng, thu hút cán bộ có năng lực, trình độ cao.*

- *Lý luận chính trị:* Trang bị trình độ lý luận chính trị theo tiêu chuẩn quy định cho các chức danh cán bộ, ngạch công chức và chức danh lãnh đạo quản lý. Tổ chức phổ biến các văn kiện, nghị quyết của Đảng; bồi dưỡng cập nhật, nâng cao trình độ lý luận theo quy định của cơ quan có thẩm quyền.

- *Kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước:* Trang bị kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước theo chương trình quy định cho công chức các ngạch và theo chức vụ lãnh đạo, quản lý. Bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng quản lý chuyên ngành và vị trí việc làm theo chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm.

- *Kiến thức hội nhập:* Tin học, ngoại ngữ và công tác thông tin đối ngoại cho cán bộ công chức



- Đào tạo trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học, sau đại học cho cán bộ, công chức cấp huyện trên cơ sở quy hoạch cán bộ. Đào tạo trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học theo tiêu chuẩn cho cán bộ, công chức cấp xã.

#### 4.4. Giải pháp thực hiện:

a) Xây dựng Kế hoạch tổng thể về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức:

Trên cơ sở Nghị định của Chính phủ và hướng dẫn thực hiện của tỉnh, căn cứ Đề án đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực của huyện, xây dựng Kế hoạch tổng thể về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị từ huyện đến cơ sở. Xác định cụ thể đối tượng, yêu cầu, tiêu chuẩn chức danh, vị trí công tác của cán bộ, công chức, viên chức. Gắn đào tạo, bồi dưỡng với bố trí, sử dụng, khắc phục tình trạng bố trí không đúng ngành nghề đào tạo.

b) Về hình thức, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, thu hút nhân tài:

Tùy theo qui định về độ tuổi, bố trí cán bộ, công chức đi đào tạo, bồi dưỡng bằng các hình thức phù hợp: tập trung, tại chức, bán tập trung, tập huấn, tham quan trong và ngoài nước. Đào tạo cán bộ theo các Đề án của tỉnh, đào tạo cán bộ dự nguồn trong qui hoạch cán bộ: thực hiện các chính sách hỗ trợ theo quy định; đào tạo theo nhu cầu của cán bộ: cơ quan tạo điều kiện hỗ trợ về thời gian.

c) Công tác qui hoạch, tuyển dụng, xét tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức:

Thực hiện việc xét tuyển dụng công chức, viên chức theo quy định, đảm bảo tính công khai, dân chủ. Đẩy mạnh công tác quy hoạch cán bộ dài hạn, thực hiện tốt công tác luân chuyển, tạo điều kiện thuận lợi để công chức phát triển toàn diện. Thực hiện việc quy hoạch, đào tạo cán bộ qua thực tiễn công tác tại cơ sở.

Thực hiện chính sách thu hút nhân tài hoặc người có trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm vào làm việc tại các tổ chức của hệ thống chính trị, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, chuyên môn và cán bộ khoa học của huyện.

### C. Một số nhiệm vụ và giải pháp chung cho phát triển nguồn nhân lực

#### 1. Đổi mới nhận thức về phát triển và sử dụng nhân lực:

Quan trọng quan điểm con người là nền tảng, là yếu tố quyết định nhất trong phát triển bền vững kinh tế, xã hội. Tạo sự chuyển biến mạnh về nhận thức trong các cấp lãnh đạo từ huyện đến cơ sở và người dân về việc cần phải đổi mới trong quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo, xây dựng xã hội học tập; chú trọng xây dựng tư tưởng, đạo đức, lối sống và văn hóa lành mạnh trong xã hội; đồng thời đảm bảo dinh dưỡng và chăm sóc toàn diện sức khỏe nhân dân. Sử dụng, đánh giá và đãi ngộ nhân lực phải dựa vào năng lực và kết quả, hiệu quả công việc.



Triển khai tuyên truyền sâu rộng đến các cấp ủy đảng, chính quyền, đoàn thể và quần chúng nhân dân về chủ trương, chính sách, ý nghĩa, tầm quan trọng về phát triển nguồn nhân lực để mọi người hiểu đầy đủ về quyền lợi và trách nhiệm, nghĩa vụ khi tham gia phát triển nguồn nhân lực của huyện.

## **2. Đổi mới công tác quản lý nhà nước và sự quan tâm thực hiện của toàn xã hội đối với phát triển nguồn nhân lực**

Phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn huyện là trách nhiệm hệ thống chính trị, của mọi tổ chức, cá nhân trong xã hội. Trên cơ sở quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của huyện, các ban ngành, các địa phương chủ động phối hợp trong quá trình xây dựng, triển khai thực hiện chương trình, kế hoạch, đề án phát triển nguồn nhân lực cho ngành, lĩnh vực, địa phương mình, đảm bảo tạo được sự thống nhất, đồng bộ và hiệu quả cao nhất cho sự phát triển nguồn nhân lực của cả huyện.

## **3. Nâng cao chất lượng công tác chăm sóc sức khỏe, thể lực nguồn nhân lực.**

Phát triển thể lực con người trong thời gian tới để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của huyện và tỉnh; từng bước nâng cao chất lượng giống nòi và tăng tuổi thọ khỏe mạnh của người dân trong huyện.

Tăng cường chăm sóc sức khỏe trẻ em, người chưa thành niên và thanh niên nhằm giảm thiểu các bệnh về tim mạch, bệnh béo phì, bệnh gây bất bình thường về chiều cao thân thể, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Tập trung chỉ đạo thực hiện có hiệu quả Chiến lược quốc gia về dinh dưỡng giai đoạn 2012- 2020; Đề án phòng, chống suy dinh dưỡng ở trẻ em, hạ tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng còn 15% vào năm 2015 và dưới 9% vào năm 2020

Tiếp tục đầu tư cơ sở vật chất các cơ sở khám chữa bệnh và hệ thống y tế dự phòng; chú trọng công tác đào tạo, phát triển nhân lực ngành y tế, đảm bảo có đủ số lượng y, bác sỹ khám, chữa bệnh, nâng cao chất lượng dịch vụ y tế trên tất cả các tuyến từ huyện đến cơ sở nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khỏe cho nhân dân trong tình hình mới. Phần đầu đến năm 2015 có 30% xã, thị trấn đạt chuẩn quốc gia về y tế; đạt tỷ lệ 5,5 bác sỹ/1 vạn dân và giường bệnh đạt mức 18,7 giường/vạn dân.

Đẩy mạnh công tác bảo vệ môi trường, tuyên truyền, giáo dục trong cộng đồng ý thức bảo vệ môi trường sống tại cộng đồng; khuyến khích các cơ sở sản xuất kinh doanh áp dụng công nghệ sạch, thân thiện với môi trường.

## **4. Phát triển văn hóa, thể dục thể thao nâng cao đời sống tinh thần, thể chất nguồn nhân lực**

Tiếp tục xây dựng nội dung, chương trình giáo dục tư tưởng, đạo đức, lối sống trong sạch, lành mạnh trong đời sống xã hội, trước hết là trong các tổ chức đảng, nhà nước, mặt trận, các tổ chức đoàn thể nhân dân.



cá nhân, gia đình, thôn xóm, đơn vị, tổ chức cơ sở. Gắn chặt nhiệm vụ xây dựng đời sống văn hóa với nhiệm vụ xây dựng, chỉnh đốn Đảng thông qua việc "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh".

Chú trọng xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh, tốt đẹp, phong phú trong cộng đồng dân cư đồng thời với tăng cường quản lý nhà nước về văn hóa, phòng, chống các sản phẩm văn hóa độc hại, các hoạt động mê tín, dị đoan, từng bước đẩy lùi các tệ nạn xã hội. Nâng cao chất lượng xây dựng gia đình, thôn, tổ dân phố, cơ quan văn hóa làm cho giá trị văn hóa thấm sâu vào đời sống xã hội.

Xây dựng quy hoạch phát triển cơ sở vật chất ngành thể dục thể thao, hỗ trợ giáo dục thể chất trong các trường học trên địa bàn huyện. Khuyến khích các tổ chức, cá nhân tham gia phát triển giáo dục thể chất, xây dựng công trình thể dục thể thao trường học. Phát triển, mở rộng các hoạt động sinh hoạt văn hóa, thể thao, giải trí lành mạnh, giúp con người phát triển hài hòa về thể lực, trí lực, tâm lực.

#### **5. Tổ chức triển khai thực hiện tốt các cơ chế, chính sách phát triển nguồn nhân lực:**

- Thực hiện tốt các chính sách của Trung ương, tỉnh về đào tạo cán bộ công chức và dạy nghề cho lao động nông thôn.

- Dành một phần ngân sách của huyện để đầu tư cho việc phát triển nhân lực của địa phương. Tiếp tục đẩy mạnh xã hội hóa nhằm huy động các nguồn lực đầu tư phát triển nguồn nhân lực.

#### **6. Kinh phí thực hiện Đề án :**

Huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn vốn cho phát triển nguồn nhân lực, bao gồm : vốn ngân sách nhà nước, vốn hỗ trợ, vốn của các thành phần kinh tế, vốn trong nhân dân.

Hàng năm, cân đối, bố trí ngân sách, huy động từ 10 - 12% tổng vốn đầu tư toàn xã hội để đầu tư phát triển nguồn nhân lực. Thực hiện các cơ chế, chính sách ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp, hỗ trợ về đất đai và ưu đãi tín dụng... để tranh thủ tối đa các nguồn vốn đầu tư đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực.

### **PHẦN III TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

#### **I. Ban Chỉ đạo thực hiện Đề án:**

Ban chỉ đạo thực hiện Đề án đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực của huyện có trách nhiệm xây dựng Quy chế làm việc, tham mưu cho UBND huyện chỉ đạo các phòng ban, Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn triển khai thực hiện Đề án này.



## **II. Phân công nhiệm vụ:**

### **1. Phòng Nội vụ :**

- Có trách nhiệm tổng hợp chung các hoạt động của Đề án; theo dõi việc thực hiện và báo cáo kết quả cho UBND huyện.

- Chủ trì phối hợp với Ban Tổ chức Huyện ủy và các phòng, ban có liên quan xây dựng kế hoạch tổ chức thực hiện hằng năm về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức khối Chính quyền, Đảng, đoàn thể.

### **2. Phòng Lao động- Thương binh và xã hội :**

- Trực tiếp chỉ đạo phát triển nhân lực lao động xã hội và dạy nghề; xây dựng kế hoạch, chương trình phát triển nhân lực thông qua dạy nghề, dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động.

- Xây dựng Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn của huyện và có kế hoạch cụ thể hằng năm để thực hiện quy hoạch phát triển dạy nghề của huyện giai đoạn 2012 – 2015 và định hướng đến năm 2020.

### **3. Phòng Giáo dục và Đào tạo :**

Xây dựng Đề án nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông và xây dựng kế hoạch cụ thể hằng năm để thực hiện Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục, đào tạo huyện giai đoạn 2012 – 2015 và định hướng đến năm 2020.

### **4. Phòng Văn hóa - Thông tin :**

Chủ trì phối hợp với các ban, ngành, địa phương xây dựng các chương trình, kế hoạch hoạt động về văn hóa nhằm tuyên truyền, giáo dục lòng yêu quê hương đất nước, nhân cách, đạo đức, thẩm mỹ, thể hiện nét văn hóa trong lao động, giao tiếp, ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức ; đẩy mạnh cuộc vận động Toàn dân đoàn kết xây dựng đời sống văn hóa.

### **5. Phòng Y tế :**

- Chủ trì, phối hợp xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực cho lĩnh vực y tế nhằm đảm bảo thực hiện tốt công tác bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cho nhân dân và nguồn nhân lực của huyện.

- Xây dựng chương trình, kế hoạch đảm bảo dinh dưỡng hợp lý cho bà mẹ mang thai, trẻ sơ sinh, nhi đồng, thiếu niên, thanh niên đến 18 tuổi.

### **6. Phòng Tài chính – Kế hoạch :**

Căn cứ kế hoạch hàng năm thực hiện quy hoạch phát triển nguồn nhân lực và Đề án phát triển nguồn nhân lực của huyện, cân đối nguồn vốn đầu tư ngân sách của địa phương và các chương trình mục tiêu trình cấp thẩm quyền phê duyệt, phân bổ cho các ngành, địa phương tổ chức thực hiện Đề án phát triển nguồn nhân lực của huyện. Nghiên cứu, đề xuất cơ chế, chính sách về tài chính, thuế để huy động các nguồn lực thực hiện Đề án. Phối hợp với các ngành kiểm tra, giám sát việc sử dụng kinh phí phục vụ cho nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực, đảm bảo sử dụng đúng mục đích và đạt hiệu quả.



7. **Đài Truyền thanh – Phát lại truyền hình huyện:** xây dựng và thực hiện chương trình để tuyên truyền về Đề án phát triển nguồn nhân lực của huyện.

8. **Trung tâm Bồi dưỡng Chính trị huyện, Trung tâm Giáo dục thường xuyên – Hướng nghiệp và dạy nghề huyện:** chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên; nâng cao chất lượng hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng; củng cố, xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và đáp ứng nhu cầu học tập của cán bộ, công chức và người lao động.

9. **Các ban, ngành, Ủy ban nhân dân các xã, thị trấn và các đơn vị liên quan:** căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao chủ động xây dựng kế hoạch, cử cán bộ, công chức học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, huy động nguồn lực tổ chức thực hiện tốt các nội dung của Đề án đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực của huyện.

Trong quá trình thực hiện Đề án, nếu có khó khăn, vướng mắc, đề xuất điều chỉnh, bổ sung, đề nghị lãnh đạo các cơ quan liên quan báo cáo Ủy ban nhân dân huyện thông qua cơ quan thường trực Ban chỉ đạo phát triển nguồn nhân lực (Phòng Nội vụ huyện) để xem xét, giải quyết./.



TM. ỦY BAN NHÂN DÂN  
CHỦ TỊCH

Lê Hàn Phong