



QUẢNG NGÃI TĂNG CƯỜNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

TRẦN VĂN THANH*

1. Xác định rõ phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ đột phá của tỉnh, vừa có tính cấp bách vừa có tính chiến lược, nhằm xây dựng lực lượng lao động có phẩm chất và năng lực ngày càng cao, có cơ cấu ngành nghề hợp lý, những năm qua, tỉnh Quảng Ngãi đã có nhiều biện pháp triển khai tích cực. Trên cơ sở đó, nguồn nhân lực tỉnh không ngừng được phát triển cả về số lượng và chất lượng. Trình độ học vấn của nhân dân ngày càng được nâng lên, góp phần nâng cao dân trí, năm 1978 hoàn thành xóa mù chữ, năm 1997 hoàn thành phổ cập giáo dục tiểu học và chống mù chữ, năm 2006 đã có 8/14 huyện, thành phố hoàn thành phổ cập giáo dục trung học cơ sở, phổ cập tiểu học đúng độ tuổi. Những năm gần đây, do tác động tích cực của chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, tỉ lệ lao động qua đào tạo trên địa bàn tỉnh được nâng lên và có xu hướng tăng nhanh trong những năm tiếp theo; số sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp tăng dần qua từng năm (năm 2003: 5.889 người, năm 2004: 6.079 người, năm 2005: 6.842 người), đây là nguồn nhân lực quan trọng cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Đội ngũ cán bộ khoa học, kĩ thuật, quản lý doanh nghiệp từng bước phát triển cả số lượng và chất lượng. Xã hội cũng như bản thân học sinh và người lao động có sự nhìn nhận và

quan tâm nhiều hơn đến lĩnh vực đào tạo nghề, trên địa bàn tỉnh hiện có trên 3.000 học sinh đang được đào tạo công nhân kĩ thuật, đây là tín hiệu tốt, khắc phục dần tình trạng thiếu thợ, thừa thầy, vừa giải quyết được vấn đề dư thừa lao động giản đơn, vừa đáp ứng kịp thời nhu cầu lao động có tay nghề của các doanh nghiệp.

Hệ thống tổ chức bộ máy các cơ quan quản lý hành chính nhà nước, các đơn vị sự nghiệp luôn được củng cố kiện toàn, hệ thống thể chế ngày càng hoàn thiện, dân chủ được phát huy, dịch vụ công phát triển đa dạng đáp ứng ngày càng kịp thời hơn yêu cầu của tổ chức và công dân. Các cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh, các loại hình đào tạo và ngành nghề đào tạo ngày càng phong phú, đa dạng, tạo điều kiện thuận lợi, tăng khả năng tiếp cận và tham gia vào quá trình đào tạo của người lao động và của đội ngũ cán bộ, công chức (CB,CC) của tỉnh.

Đội ngũ CB,CC, cán bộ lãnh đạo, quản lý hiện đang công tác trong các cơ quan đảng, đoàn thể, nhà nước các cấp kiến thức, trình độ về các mặt và năng lực lãnh đạo, chỉ đạo, tổ chức hoạt động thực tiễn từng bước được nâng lên. Tiêu chuẩn chức danh cán bộ ngày càng được cụ thể hóa và hoàn thiện, bản thân cán bộ cũng như các cơ quan quản lý sử dụng cán bộ đã chú

* Giám đốc Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ngãi.

trọng và chủ động thực hiện thường xuyên công tác đào tạo, bồi dưỡng (ĐT,BD), do đó, đã từng bước chuẩn hóa và nâng cao trình độ mọi mặt cho đội ngũ CB,CC. Chỉ tính riêng trong 3 năm (2006-2008), số CB,CC tham gia ĐT,BD chuyên môn nghiệp vụ trong nước: 8.636 lượt người; ngoài nước: 23 lượt người. Riêng trong năm 2008, số CB,CC tham gia ĐT,BD chuyên môn nghiệp vụ ở trong nước: 2.217 lượt người, ngoài nước: 4 lượt người. Số CB,CC cấp xã tham gia đào tạo bổ túc văn hoá trung học phổ thông: 262 người. Đặc biệt, sau 3 năm (2006-2008), thực hiện Quyết định số 40/2006/QĐ-TTg ngày 15-02-2006 của Thủ tướng Chính phủ, tỉnh đã tổ chức ĐT,BD cho 865 lượt cán bộ lãnh đạo, quản lý và 1.206 lượt công chức các ngạch hành chính; ĐT,BD trang bị trình độ lý luận chính trị, kiến thức QLNN và trình độ chuyên môn theo tiêu chuẩn quy định cho 1.200 lượt cán bộ chuyên trách; ĐT,BD theo chức danh cho hơn 190 chủ tịch HĐND và chủ tịch UBND cấp xã. Việc tổ chức thực hiện tốt các nội dung công tác cán bộ đã tạo điều kiện nâng cao đáng kể chất lượng của đội ngũ CB,CC. Hàng năm, thông qua thi tuyển và xét tuyển, các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp khối nhà nước đã được bổ sung trên 500 công chức, viên chức. Số công chức, viên chức mới được tuyển dụng này đáp ứng đủ yêu cầu trình độ theo tiêu chuẩn chức danh ngạch, góp phần làm thay đổi cơ cấu ngạch và nâng cao nhanh chóng chất lượng đội ngũ CB,CC của tỉnh. Đội ngũ cán bộ cơ sở, qua việc xây dựng, tuyển dụng và thực hiện tốt công tác đào tạo đã có những chuyển biến tích cực, trình độ và năng lực được nâng cao. Trong tổng số 3.249 cán bộ chuyên trách và công chức xã, đã có 852 người đạt trình độ trung cấp chuyên môn, 148 người đạt trình độ cao đẳng và đại học. Đội ngũ viên chức sự nghiệp khối nhà nước của tỉnh, đặc biệt là viên chức sự nghiệp làm công tác chuyên

môn lĩnh vực giáo dục và y tế đến nay cơ bản đạt chuẩn trình độ chuyên môn của chức danh ngạch. Trong tổng số 18.388 viên chức sự nghiệp làm việc trong ngành giáo dục và y tế, có 17.689 người đạt trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên, chiếm tỉ lệ 96,2%, riêng số viên chức có trình độ sau đại học có 228 người. Chính sách thu hút và hỗ trợ đi học của tỉnh đã góp phần kích thích, tạo điều kiện cho cán bộ học tập nâng cao trình độ, chuẩn hóa theo tiêu chuẩn ngạch công chức, thu hút sinh viên tốt nghiệp đạt loại giỏi và sau đại học về tỉnh công tác. Thời gian qua, tỉnh đã chi hỗ trợ 1 lần cho 1 tiến sĩ và 50 thạc sĩ đang công tác tại tỉnh; cử đi đào tạo tiến sĩ, thạc sĩ và hỗ trợ chi phí đi học cho 126 CB,CC; hỗ trợ 1 lần sau khi nhận bằng tốt nghiệp cho 2 tiến sĩ và 28 thạc sĩ; thu hút và hỗ trợ cho 13 sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, 11 sinh viên đang học thạc sĩ, 4 thạc sĩ.

2. Tuy nhiên, so với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, nhất là thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá tỉnh Quảng Ngãi từ nay đến năm 2010 và 2015, trong điều kiện nước ta là thành viên Tổ chức Thương mại Thế giới thì nguồn nhân lực của tỉnh còn thiếu về số lượng, chất lượng thấp, cơ cấu chưa đồng bộ. Chất lượng, số lượng và cơ cấu ngành, nghề chuyên môn của đội ngũ cán bộ còn mất cân đối, chưa đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ cụ thể của từng cơ quan, đơn vị và của tỉnh. Môi trường và điều kiện công tác chưa tạo được sự hấp dẫn đối với nguồn lực có chất lượng cao, làm hạn chế khả năng thu hút nhân tài của tỉnh. Việc đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, cập nhật nâng cao kiến thức, trình độ, năng lực, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ và lực lượng lao động xã hội chưa theo kịp yêu cầu chung của sự phát triển kinh tế - xã hội. Trình độ ngoại ngữ của đội ngũ cán bộ và lực lượng lao động xã hội của tỉnh còn yếu kém, khả năng tiếp cận công nghệ thông tin hạn chế.

Đội ngũ cán bộ hành chính, sự nghiệp

KINH NGHIỆM THỰC TIỄN

cấp tỉnh và huyện, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý của hệ thống chính trị các cấp còn hẫng hụt, thiếu đồng bộ và chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ, chưa bảo đảm tính kế thừa và sự chuyển tiếp vững vàng giữa các thế hệ trong giai đoạn mới. Cán bộ lãnh đạo, quản lý và cán bộ tham mưu ở tầm chiến lược, cán bộ có trình độ chuyên môn sâu sau đại học ở từng ngành, từng lĩnh vực, chuyên gia giỏi đầu ngành còn quá ít. Tỷ lệ cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số còn thấp. Một bộ phận CB,CC do trình độ, năng lực hạn chế hoặc do chưa được bố trí, sử dụng hợp lý nên phát huy tác dụng thấp. Số cán bộ có trình độ chuyên môn sau đại học ở từng ngành, từng lĩnh vực còn quá ít: khối Đảng, Mặt trận, đoàn thể của tỉnh và huyện mới có 5 thạc sĩ (0,44%); khối hành chính nhà nước có 15 thạc sĩ và 2 tiến sĩ (0,96%); sự nghiệp giáo dục có 52 thạc sĩ và 2 tiến sĩ (0,35%); sự nghiệp y tế có 28 thạc sĩ (1%); sự nghiệp khác (biên chế nhà nước) có 2 tiến sĩ, 10 thạc sĩ (1,58%). Nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp, nhất là sự nghiệp giáo dục và sự nghiệp y tế, tuy thời gian qua đã được cấp có thẩm quyền quan tâm chú trọng đến yếu tố chất lượng và cơ cấu ngành nghề trong công tác tuyển dụng, nhưng do nhiều nguyên nhân khác nhau, đến nay tỷ lệ viên chức có trình độ chuyên môn dưới trung cấp ở ngành Giáo dục vẫn còn 2,26%, ở ngành Y tế còn 12,68%. Số lượng y, bác sĩ, dược sĩ ở các cơ sở y tế chưa hợp lý, thiếu nhiều dược sĩ, bác sĩ, đặc biệt là chuyên gia giỏi đầu ngành, riêng tuyến cơ sở thiếu trên 40 bác sĩ cho các trạm y tế xã.

Đội ngũ CB,CC cấp xã, chưa đáp ứng yêu cầu về trình độ. Trong số 1.892 cán bộ chuyên trách xã có 1.221 người chưa qua đào tạo về chuyên môn, chiếm 64,53%; trong số 1.357 công chức xã có 529 người chưa qua đào tạo chuyên môn, chiếm 38,98%.

Đối với lực lượng lao động trên địa bàn,

tỷ lệ lao động qua đào tạo còn thấp (năm 2005, trên tổng số gần 700.000 người trong độ tuổi lao động toàn tỉnh, số lao động qua đào tạo chỉ chiếm 20,1%; trong đó, lao động qua đào tạo nghề là 14,6%). Trình độ đào tạo, ngành nghề đào tạo chưa phù hợp, chưa đáp ứng yêu cầu phát triển, nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp và ở địa phương; tình trạng “vừa thừa, vừa thiếu” của đội ngũ cán bộ quản lý kinh tế, quản lý doanh nghiệp đang là vấn đề bức xúc.

3. Để thực hiện tốt Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 07-5-2007 của Tỉnh ủy Quảng Ngãi và Nghị quyết số 07/2007/NQ-HĐND ngày 16-7-2007 của Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ngãi khóa X, kỳ họp thứ 12 về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2007 - 2010 và định hướng đến năm 2015; trước mắt, trong giai đoạn 2007-2010 hoàn thành ĐT.BD cho 15.930 lượt người, tỉnh phấn đấu thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ sau:

Một là, thực hiện tốt công tác dự báo nguồn nhân lực. Các cơ quan, đơn vị, địa phương tổ chức thực hiện tốt công tác dự báo nhu cầu nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và của từng đơn vị, địa phương, doanh nghiệp đến năm 2010 và năm 2015. Trên cơ sở dự báo, xây dựng đề án, kế hoạch để ĐT,BD, thu hút, tuyển dụng, bố trí sử dụng hợp lý, có hiệu quả nguồn nhân lực. Đối với nhân lực cho hệ thống chính trị và các đơn vị sự nghiệp: căn cứ vào yêu cầu nhiệm vụ chính trị của từng thời kỳ; chức năng, nhiệm vụ, tổ chức bộ máy của từng cơ quan, đơn vị, địa phương; tiêu chuẩn chức danh, ngạch bậc của CB,CC; số lượng biên chế cho phép và thực trạng đội ngũ CB,CC hiện có để xác định nhu cầu về số lượng và chất lượng đội ngũ CB,CC, viên chức. Đối với lĩnh vực sản xuất- kinh doanh: căn cứ chủ trương của Đảng và Nhà nước về chính sách cán bộ, xu hướng và khả năng phát

triển của nền kinh tế và chiến lược sản xuất - kinh doanh của từng doanh nghiệp để dự báo nhu cầu nhân lực về quản lý doanh nghiệp và lao động qua đào tạo phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, nhất là tại Khu kinh tế Dung Quất, các khu công nghiệp và các cụm công nghiệp trong tỉnh, làm cơ sở định hướng nhu cầu học tập, đào tạo trong xã hội.

Hai là, tổ chức thực hiện tốt công tác đánh giá, quy hoạch cán bộ. Triển khai thực hiện nghiêm túc công tác quy hoạch cán bộ đến năm 2010 và định hướng đến năm 2015, làm cơ sở để xây dựng kế hoạch ĐT,BD, bố trí, sắp xếp, luân chuyển cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp trong những năm tới. Tạo bước đột phá trong quy hoạch cán bộ theo hướng trẻ hoá đội ngũ cán bộ chủ chốt các cấp, đáp ứng yêu cầu công tác cán bộ trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá của tỉnh. Thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ định kỳ hàng năm, hết nhiệm kỳ và trước khi bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, giới thiệu ứng cử, miễn nhiệm, luân chuyển công tác, theo đúng các quy định của Đảng và Nhà nước.

Ba là, đổi mới, nâng cao chất lượng tuyển dụng, thu hút nguồn nhân lực. Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng công tác thi tuyển, tuyển dụng CB,CC theo hướng công khai, minh bạch, tuân thủ đúng các quy định của nhà nước. CB,CC, viên chức được tuyển dụng phải đảm bảo đúng chức danh cần tuyển, đạt các tiêu chí về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Thông qua việc xét, thi tuyển công chức, viên chức hàng năm, từng bước thay thế những CB,CC, viên chức chưa đủ tiêu chuẩn bằng các sinh viên đã tốt nghiệp ra trường bảo đảm tiêu chuẩn theo quy định. Thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng, ưu tiên những sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi để tạo nguồn, từng bước thay thế những CB,CC, viên chức không đủ tiêu chuẩn. Thu hút nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao để đào tạo cán bộ lãnh

đạo, quản lý lâu dài và phục vụ lĩnh vực sản xuất - kinh doanh ở những ngành nghề quan trọng.

Bốn là, thực hiện tốt việc ĐT,BD nguồn nhân lực, đổi mới phương thức và nội dung đào tạo, gắn kết đối tượng đào tạo theo từng lĩnh vực với nội dung, phương thức đào tạo thích hợp, có hiệu quả. Trên cơ sở định hướng về đối tượng, nội dung, phương thức đào tạo; các quy định và phân cấp quản lý cán bộ, các cấp, các ngành, đơn vị phải có kế hoạch chủ động ĐT,BD về trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho CB,CC và người lao động thuộc thẩm quyền quản lý. Nghiên cứu xây dựng dự án đào tạo tiến sĩ, thạc sĩ và các tiêu chuẩn khác đối với cán bộ dự nguồn.

Năm là, bố trí, sử dụng hợp lý và hiệu quả nguồn nhân lực. Trên cơ sở các quy định về tiêu chuẩn, chức danh CB,CC, viên chức và chức năng, nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức bộ máy hiện có theo quy định của pháp luật, tiến hành rà soát để làm cơ sở cho việc quy hoạch, ĐT,BD, sắp xếp, bố trí, sử dụng hợp lý nhằm phát huy khả năng của đội ngũ CB,CC, viên chức của các cơ quan, đơn vị và địa phương. Kiên quyết thay thế những CB,CC, viên chức suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống. Động viên, khuyến khích CB,CC, viên chức chưa đủ tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, sức khoẻ, hạn chế về năng lực nhưng không đủ điều kiện ĐT,BD được thôi việc hoặc nghỉ hưu trước tuổi.

Sáu là, tiếp tục đổi mới cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực. Thực hiện tốt các chính sách của trung ương và ban hành các cơ chế của tỉnh nhằm khuyến khích phát triển nguồn nhân lực. Trong đó, chú ý nghiên cứu: chính sách đối với cán bộ được cử đi ĐT,BD trong và ngoài tỉnh, nước ngoài; đối với cán bộ các cấp của các huyện miền núi nói chung và người dân tộc thiểu số nói riêng được cử đi ĐT,BD trong và ngoài tỉnh; hỗ trợ con em miền

KINH NGHIỆM THỰC TIỄN

núi học trung học phổ thông; hỗ trợ CB,CC tự học đạt trình độ sau đại học; có chính sách thu hút nguồn nhân lực; tinh giản biên chế; khuyến khích các thành phần kinh tế tham gia phát triển thị trường lao động; tuyển chọn cán bộ trẻ, có năng lực, triển vọng để đào tạo sau đại học; tuyển chọn học sinh giỏi ở các trường trung học phổ thông và sinh viên giỏi để đào tạo đại học và sau đại học; thu hút sinh viên tốt nghiệp đại học về công tác ở cấp xã; phân định trách nhiệm cho cơ quan có thẩm quyền thu hút, tiếp nhận các sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi về công tác trên địa bàn tỉnh; chính sách điều động, luân chuyển cán bộ; chính sách về hỗ trợ đào tạo nghề.

Trong thời gian tới, tỉnh cũng sẽ thực hiện đồng bộ một số giải pháp chủ yếu sau để hoàn thành tốt nhiệm vụ:

- Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực. Theo đó, tỉnh chú trọng nâng cao nhận thức về ý nghĩa và tầm quan trọng của nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế để phát triển. Tập trung sức chăm lo xây dựng và phát triển đội ngũ CB,CC, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới. Đồng thời, phải chủ động lãnh đạo phát triển nguồn nhân lực phục vụ sản xuất - kinh doanh phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, của tỉnh và địa phương mình.

Trên cơ sở Đề án phát triển nguồn nhân lực, xây dựng chương trình, kế hoạch về phát triển nguồn nhân lực cho mỗi ngành, mỗi lĩnh vực khác nhau để thực hiện hàng năm; đặc biệt chú ý nguồn nhân lực CB,CC cấp xã; chú ý tỉ lệ cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số; đồng thời đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc tổ chức thực hiện. Giám đốc các sở, ban, ngành, chủ tịch UBND các huyện, thành phố chỉ đạo trực tiếp và chịu trách nhiệm trước cấp trên về kết quả

phát triển nguồn nhân lực ở địa phương, đơn vị, nhất là về xây dựng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý theo phân cấp và theo đúng các quy định của Nhà nước. Đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác tổ chức và cán bộ; trong đó, chú trọng việc nâng cao phẩm chất và năng lực, kiến toàn đội ngũ CB,CC làm công tác tổ chức và cán bộ. Phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm quản lý của UBND các cấp, các sở, ban, ngành trong việc theo dõi, dự báo, xây dựng kế hoạch để phát triển nguồn nhân lực.

- Nâng cao chất lượng giáo dục ở bậc học phổ thông. Trong đó, ưu tiên bố trí đầu tư nguồn lực, tăng cường công tác quản lý nhà nước về giáo dục - đào tạo nhằm nâng cao chất lượng dạy và học ở các cấp học, làm tốt công tác hướng nghiệp, tạo tiền đề cho phát triển nguồn nhân lực của tỉnh đúng định hướng và ngày càng nâng cao về chất lượng. Tạo được sự gắn kết chặt chẽ giữa các trường trung học phổ thông với hệ thống trường chuyên nghiệp nói chung và các trường dạy nghề trên địa bàn tỉnh nói riêng.

- Mở rộng quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và các trường, trung tâm dạy nghề trên địa bàn tỉnh. Chủ động phối hợp với các bộ, ngành trung ương và bằng các biện pháp liên kết với các trường đại học trong nước và nước ngoài để tiếp tục hình thành, mở rộng quy mô các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp trên địa bàn tỉnh. Tiến hành quy hoạch mạng lưới cơ sở dạy nghề; xây dựng và đầu tư nâng cấp một số trường dạy nghề có chất lượng. Chú trọng nâng cao trình độ của giáo viên và trang thiết bị dạy nghề theo trình độ khoa học công nghệ ngày càng phát triển của thế giới và phù hợp với yêu cầu thị trường lao động.

- Nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp và người lao động trong việc tự đào

tao, bồi dưỡng, thu hút nguồn nhân lực. Đẩy mạnh xã hội hoá công tác phát triển nguồn nhân lực theo hướng Nhà nước hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động học nghề thông qua định hướng thông tin, cơ chế, chính sách... Người lao động chủ động nắm bắt thông tin, tự đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp, tiếp cận thị trường lao động, tìm kiếm việc làm. Doanh nghiệp có trách nhiệm trong ĐT, BD đội ngũ cán bộ quản lý, công nhân kĩ thuật và lao động đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp trong điều kiện cạnh tranh ngày càng cao của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

- Khuyến khích phát triển thị trường lao động. Đẩy nhanh tốc độ phát triển thị

trường lao động, giới thiệu việc làm. Khuyến khích các thành phần kinh tế, các tổ chức, cá nhân tham gia phát triển thị trường lao động từ khâu tư vấn, đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp, giới thiệu việc làm trong tỉnh, trong nước và xuất khẩu... tạo được sự liên kết chặt chẽ giữa kết quả phát triển nguồn nhân lực với sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. Hàng năm, trích 2% tổng chi ngân sách thường xuyên trên địa bàn và huy động các nguồn lực khác để thực hiện nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực của tỉnh. Nghiên cứu ban hành quy định phân cấp quản lý ngân sách ĐT, BD cán bộ các cấp theo hướng tạo sự chủ động cho các địa phương, đơn vị □

* * * * *

NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG...

(Tiếp theo trang 40)

Thống nhất quản lý hệ thống giáo dục quốc dân về mục tiêu, chương trình, nội dung, kế hoạch giáo dục, tiêu chuẩn giáo viên, quy chế thi cử, hệ thống văn bằng, chức danh khoa học, các loại hình trường, lớp và các hình thức giáo dục khác; thực hiện phổ cập giáo dục trung học cơ sở và chống tái mù chữ". Khoản 2 Điều 100 Luật Giáo dục năm 2005 quy định: "Bộ Giáo dục và Đào tạo chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện giáo dục đại học về giáo dục". Điều 1 Nghị định số 32/2008/NĐ-CP của Chính phủ quy định về chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định Bộ Giáo dục và Đào tạo là cơ quan của Chính phủ, thực hiện chức năng GDĐH về giáo dục và đào tạo thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và các cơ sở giáo dục khác về các lĩnh vực: mục tiêu, chương trình, nội dung, kế hoạch, chất lượng giáo dục và đào tạo; tiêu chuẩn nhà giáo, cán bộ

quản lý giáo dục; quy chế thi, tuyển sinh; hệ thống văn bằng, chứng chỉ; cơ sở vật chất và thiết bị trường học; GDĐH đối với các dịch vụ công thuộc lĩnh vực GDĐH của Bộ theo quy định của pháp luật. Chính vì vậy, các tiêu chí KĐCL GDĐH cần được thể chế hoá trong Nghị định của Chính phủ về GDĐH. Trong định hướng đổi mới toàn diện GDĐH Việt Nam, Chính phủ đã đề ra yêu cầu phải xây dựng Luật Giáo dục Đại học. Vấn đề KĐCL GDĐH cần được xác định là một trong những nội dung quan trọng của luật này.

Mặt khác, cần tổ chức đào tạo và huấn luyện về kiểm định. Đào tạo tốt các cấp quản lý và giảng viên của nhà trường cũng như các thành viên đánh giá ngoài đóng vai trò quan trọng cho việc triển khai kiểm định thành công. Các thành viên tham gia quy trình kiểm định sẽ thực hiện tốt vai trò của mình nếu họ hiểu rõ các tiêu chuẩn, quy trình kiểm định và tầm quan trọng của công tác kiểm định □