

Quảng Ngãi phát triển nguồn nhân lực bền vững

■ LÊ QUANG HÙNG (*)

Sau hơn 20 năm thực hiện công cuộc đổi mới, cùng với những thành tựu chung của đất nước, Quảng Ngãi đã đạt được nhiều kết quả quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng - an ninh, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân trong tỉnh. Có được những thành quả đó, một phần là do tỉnh đã quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và công nhân kỹ thuật; phát huy được khả năng, trí tuệ, sức mạnh của cán bộ và nhân dân. Tuy nhiên, để đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa tỉnh Quảng Ngãi cần quan tâm đầu tư nhiều hơn đến nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực.

Từ sau ngày tái lập (1989), nguồn nhân lực của 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 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, tỷ lệ lao động qua đào tạo được nâng lên và có xu hướng tăng nhanh do tác động tích cực của chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ; số sinh viên tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp tăng dần qua từng năm, đây là nguồn nhân lực quan trọng cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Đội ngũ cán bộ khoa học, kỹ thuật, quản lý doanh nghiệp, từng bước phát triển cả về 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 hơn 3.000 học sinh đang được đào tạo thành công nhân kỹ thuật. Đây là tín hiệu tốt, góp phần 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.

Để phát triển nguồn nhân lực của tỉnh một cách bền vững, mục tiêu trong những năm trước mắt phải xây dựng được đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ khoa học - kỹ thuật, văn hoá - nghệ thuật, công chức, viên chức đủ phẩm chất, bảo đảm tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn chức danh; có trình độ chuyên môn nghiệp vụ theo ngạch, có năng lực đảm nhiệm chức trách, nhiệm vụ được giao trong hệ thống chính trị, trong các đơn vị sự nghiệp. Đào tạo, phải đáp ứng cơ bản nhu cầu nhân lực quản lý doanh nghiệp; cung cấp kịp thời lao động qua đào tạo nghề, công nhân lành nghề cho các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, nhất là tại Khu kinh tế Dung Quất, các khu công nghiệp của tỉnh và yêu cầu lao động ngoài tỉnh, kể cả lao động xuất khẩu nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, mở rộng hội nhập, giao lưu kinh tế quốc tế và khu vực.

Chỉ tiêu đặt ra đối với cán bộ công chức

(*) *Sở Nội vụ tỉnh Quảng Ngãi*

hành chính và viên chức sự nghiệp các cấp, từ năm 2010 trở đi phải đạt yêu cầu tiêu chuẩn theo chức danh ngạch bậc đã được nhà nước quy định, trong đó chú ý đặc biệt đến đội ngũ công chức cấp xã.

Về đào tạo và thu hút nguồn nhân lực đến năm 2010, định hướng đến 2015: cử đi đào tạo và thu hút 80-100 thạc sĩ; 15-20 tiến sĩ theo chuyên ngành phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Từ năm 2008 trở đi, hàng năm tỉnh chọn 25-30 học sinh giỏi ở các trường trung học phổ thông và 10-15 sinh viên khá, giỏi tại các trường đại học để đào tạo theo kế hoạch của tỉnh; thu hút sinh viên khá, giỏi về công tác tại tỉnh(1).

Đào tạo trung cấp chuyên môn cho 120-150 cán bộ miền núi, hải đảo; đào tạo trình độ cao đẳng, đại học cho 180-200 cán bộ cấp xã. Thu hút 300-350 sinh viên tốt nghiệp đại học về công tác tại cấp xã.

Về nguồn nhân lực lao động kỹ thuật: Đến năm 2010, tỷ lệ lao động qua đào tạo của tỉnh đạt 30%, trong đó lao động qua đào tạo nghề đạt 24%. Đến năm 2015, có khoảng 50.000 lao động đã qua đào tạo nghề.

Căn cứ quan điểm, định hướng và mục tiêu phát triển nguồn nhân lực theo Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 7/5/2007 của Tỉnh ủy về phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2007-2010 và định hướng đến năm 2015; dự báo nhu cầu nguồn nhân lực đến năm 2010; khả năng về con người, tài chính và căn cứ vào nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của các cơ quan, đơn vị, định hướng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức hành chính - sự nghiệp khối đảng, mặt trận, đoàn thể, khối nhà nước cấp tỉnh, cấp huyện và cấp xã giai đoạn 2007-2010 là: 15.930 lượt người, trong đó, tiến sĩ 15-20 lượt người, thạc sĩ 80-100 lượt người; đào tạo chuyên khoa cấp I, chuyên khoa cấp II cho ngành y tế: 89 lượt người; đào tạo đại học 1.714 lượt người; đào tạo cao đẳng 1.503 lượt người; đào tạo trung cấp 2.068 lượt người; đào tạo sơ cấp 1.261 lượt người; bồi dưỡng ngoại ngữ - tin học 2.879 lượt người; bồi dưỡng quản lý nhà nước, bồi dưỡng chuyên môn và bồi dưỡng khác 6.096 lượt người; đào tạo văn hóa (THCS

và THPT cho cán bộ cấp xã là người dân tộc thiểu số ở các xã miền núi) 200 người.

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng cần được xây dựng thiết thực, phù hợp với từng loại cán bộ nhằm nâng cao kiến thức tổng hợp và năng lực tư duy gắn liền với giáo dục, rèn luyện phẩm chất đạo đức cách mạng cho cán bộ. Lấy tiêu chuẩn cán bộ làm căn cứ xây dựng chương trình đào tạo, bồi dưỡng.

Hình thức đào tạo, bồi dưỡng được triển khai đồng bộ và linh hoạt tùy thuộc vào yêu cầu nhiệm vụ và điều kiện của từng cán bộ. Chọn cử cán bộ để dự thi đào tạo sau đại học tại các trường trong và ngoài nước, đồng thời hướng các đối tượng là học sinh phổ thông học giỏi dự thi vào các trường đại học trong nước và cử đi đào tạo tại nước ngoài theo các chuyên ngành mà tỉnh đang cần để sau này trở thành những cán bộ giỏi làm việc trong các ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh. Kết hợp giữa sử dụng cán bộ với đào tạo, bồi dưỡng và huấn luyện luân phiên cho đội ngũ cán bộ nhằm nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng hoạt động thực tiễn. Ngoài việc cử đi đào tạo tập trung, chính quy cần kết hợp nhiều loại hình đào tạo khác nhằm chuẩn hóa chức danh cán bộ theo quy định. Quan tâm cử cán bộ đi đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu, học tập, tham quan ở nước ngoài; đồng thời có kế hoạch mời chuyên gia về giảng dạy cho cán bộ tại tỉnh. Tổ chức các lớp chuyên đề, các hoạt động tham quan, khảo sát, trao đổi kinh nghiệm tạo điều kiện cho cán bộ nắm bắt kịp thời những nhiệm vụ trọng tâm của từng thời kỳ và tăng cường năng lực thực tiễn cho đội ngũ cán bộ. Song song với việc mở rộng các hình thức đào tạo đại trà, cần tập trung đầu tư mở một số lớp đặc biệt, chất lượng cao, nhằm đào tạo nhân tài cho tỉnh. Số lớp này không nhiều nhưng phải thực sự có chất lượng. Người học phải được lựa chọn kỹ, học cơ bản, hệ thống; đào tạo có mục tiêu, địa chỉ rõ ràng. Công tác bồi dưỡng tập trung vào việc bổ trợ các kiến thức về ngoại ngữ, tin học, quản lý nhà nước, bồi dưỡng chuyên đề, nghị quyết, chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước.

Bên cạnh đó, cần kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo trong trường và đào tạo rèn luyện trong thực

tế. Điều động bố trí, luân chuyển cán bộ là một hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nhằm tạo điều kiện cho cán bộ trẻ có triển vọng, cán bộ trong quy hoạch được đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện trong thực tiễn, nâng cao trình độ, năng lực công tác đáp ứng yêu cầu quy hoạch cán bộ.

Để thực hiện được những nội dung nói trên, cần chú trọng các giải pháp chủ yếu sau đây:

Một là, tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực; 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.

Tập trung sức chăm lo xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, 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, lãnh đạo chủ động 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.

Trên cơ sở đề án phát triển nguồn nhân lực, tiến hành 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 cán bộ, công chức cấp xã; chú ý tỷ 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 và kiện toàn đội ngũ, nâng cao phẩm chất, năng lực của cán bộ, công chức làm công tác tổ chức, 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.

Hai là, nâng cao chất lượng giáo dục ở bậc học phổ thông.

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 có chất lượng. Tạo 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.

Ba là, 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 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 để có một số trường dạy nghề chất lượng cao. Chú trọng nâng cao trình độ của giáo viên và trang thiết bị dạy nghề đáp ứng sự phát triển của khoa học công nghệ ngày càng phát triển của thế giới và phù hợp với yêu cầu thị trường lao động.

Bốn là, nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp và người lao động trong việc tự đào tạo, 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 đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, công nhân kỹ thuật và lao động đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất, kinh doanh trong điều kiện cạnh tranh ngày càng gay gắt của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

Năm là, 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

(Xem tiếp trang 36)