

Số: 37/NQ-HĐND

Vạn Giã, ngày 20 tháng 5 năm 2022

**NGHỊ QUYẾT**  
**về việc thông qua Chương trình phát triển nguồn nhân lực**  
**giai đoạn 2021-2025**

**HỘI ĐỒNG NHÂN DÂN THỊ TRẤN VẠN GIÃ**  
**KHÓA XIII, KỲ HỌP THỨ 4 (ĐỢT XUẤT)**

*Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 19/6/2015;*

*Căn cứ Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22/11/2019;*

*Căn cứ Nghị quyết số 102/NQ-HĐND ngày 15/01/2021 của Hội đồng nhân dân huyện Vạn Ninh về ban hành Chương trình phát triển nguồn nhân lực huyện giai đoạn 2021-2025;*

*Căn cứ Nghị quyết số 50-NQ/HU ngày 22/02/2021 của Đảng ủy thị trấn Vạn Giã về Chương trình phát triển nguồn nhân lực thị trấn Vạn Giã giai đoạn 2021-2025;*

*Xét Tờ trình số 45 /TTr-UBND ngày 13 / 5 /2022 của Ủy ban nhân dân thị trấn Vạn Giã; Báo cáo thẩm tra số 07 /BC-BPC ngày 17 /5 / 2022 của Ban Pháp chế và ý kiến thảo luận của các vị đại biểu Hội đồng nhân dân.*

**QUYẾT NGHỊ:**

**Điều 1. Thông qua Chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2021-2025, như sau:**

**I. MỤC TIÊU CỦA CHƯƠNG TRÌNH**

**1. Mục tiêu chung**

Cơ bản đáp ứng đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, đội ngũ nhân lực có sức khỏe tốt, phát triển toàn diện về trí tuệ, đạo đức, có năng lực tự học, năng động, sáng tạo, có tri thức và kỹ năng làm việc trong môi trường hội nhập.

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển thị trường ổn định, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Đề xuất Huyện bố trí 01 bác sĩ cho Trạm Y tế thị trấn đạt tiêu chuẩn về chuyên môn nghiệp vụ, phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp nhằm từng bước đáp ứng nhu cầu bảo vệ chăm sóc sức khỏe Nhân dân trong tình hình mới.

**2. Mục tiêu cụ thể:**

- Phát triển nguồn nhân lực theo chủ thể tham gia phát triển: Đối với cán bộ, công chức: 100 % cán bộ, công chức đạt chuẩn theo quy định (*về trình độ chuyên môn theo lộ trình*); 80% cán bộ, công chức được quy hoạch vào các chức danh lãnh đạo có trình độ lý luận chính trị tương ứng với chức danh đã được quy hoạch.

- Phát triển nhân lực ở các ngành, lĩnh vực: Phần đầu đến năm 2025, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 75%; tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ đạt 30%; khoảng (55 - 60%) lao động được dạy nghề ngắn hạn, phù hợp với nhu cầu nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành, lĩnh vực là thế mạnh của đơn vị.

## **II. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP THỰC HIỆN**

### **1. Nhiệm vụ**

- Tiếp tục thực hiện tốt các chính sách của Trung ương và của tỉnh nhằm khuyến khích phát triển nguồn nhân lực.

- Thực hiện tốt công tác dự báo nhu cầu nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Trên cơ sở dự báo, xây dựng kế hoạch đề cử đi đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, tuyển dụng, bố trí sử dụng hợp lý, có hiệu quả nguồn nhân lực.

- Triển khai thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ giai đoạn 2020 - 2025, làm cơ sở để xây dựng kế hoạch cử đi đào tạo, bồi dưỡng, bố trí, sắp xếp cán bộ công chức trong những năm đến. Tạo bước đột phá trong quy hoạch cán bộ theo hướng trẻ hoá đội ngũ cán bộ chủ chốt, đáp ứng yêu cầu công tác cán bộ trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá của địa phương.

- Quan tâm đầu tư lĩnh vực đào tạo nghề cho lao động là người khuyết tật, quân nhân hoàn thành nghĩa vụ quân sự xuất ngũ về địa phương đảm bảo cả về quy mô và chất lượng nhằm tạo ra cơ cấu lao động hợp lý, đảm bảo có 60% lao động sau khi kết thúc đào tạo nghề có công ăn việc làm ổn định đúng với nghề đã học.

### **2. Giải pháp**

#### **2.1. Nâng cao nhận thức về phát triển nhân lực**

- Nâng cao năng lực lãnh đạo của cấp ủy đảng và trách nhiệm của người đứng đầu trong việc phát hiện, phát triển, theo dõi và sử dụng nguồn nhân lực của địa phương, đơn vị.

- Xây dựng biện pháp tác động và thay đổi nhận thức của đại bộ phận xã hội về hướng nghiệp và dạy nghề, nhằm giúp người dân nhận thức được học nghề là cơ hội để tìm kiếm việc làm cho bản thân, ổn định thu nhập gia đình và nâng cao chất lượng cuộc sống. Đồng thời chủ động thay đổi công tác kế hoạch hóa đào tạo nghề, cần chú trọng vào việc phát triển những kỹ năng nghề nghiệp

mới cho người lao động.

- Hằng năm, đưa công tác đào tạo, phát triển nguồn nhân lực vào nhiệm vụ trọng tâm, Chương trình hành động của Đảng bộ; lồng ghép vào các chương trình, đề án, dự án phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, từng ngành; xây dựng kế hoạch với những mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp cụ thể thực hiện đào tạo, phát triển nguồn nhân lực của địa phương, đơn vị.

## **2.2. Đổi mới quản lý Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực**

- Đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý theo hướng hiện đại, hiệu quả. Phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của các ngành trong công tác theo dõi, dự báo và tổ chức thực hiện kế hoạch phát triển nguồn nhân lực. Nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ quản lý nhằm tham mưu thực hiện tốt chức năng quản lý nhà nước.

- Ưu tiên bồi dưỡng cán bộ, công chức nằm trong diện quy hoạch.

- rà soát trình độ, năng lực đội ngũ cán bộ, công chức để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng gắn với công tác sắp xếp, bố trí, quy hoạch, bổ nhiệm để bảo đảm liên tục và kế thừa giữa các thế hệ, tránh tình trạng “*hụt hẫng*” trong công tác cán bộ; bảo đảm tỷ lệ cán bộ trẻ, cán bộ nữ thích hợp.

## **2.3. Đào tạo, bồi dưỡng và thu hút nhân lực**

- Tập trung đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ, bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ, kiến thức hội nhập cho đội ngũ cán bộ, công chức.

- Thực hiện chính sách hợp lý, để giải quyết số cán bộ, công chức không đạt tiêu chuẩn theo quy định, không đào tạo bồi dưỡng hoặc không thể sắp xếp vị trí việc làm khác.

- Thực hiện chính sách khuyến khích đầu tư phát triển các loại hình doanh nghiệp, trang trại, kinh tế hộ gia đình, dịch vụ để giải quyết tốt việc làm cho người lao động, nhất là lực lượng lao động đã qua đào tạo, đảm bảo giải quyết việc làm, giảm nghèo bền vững.

- Chủ động trong việc kiểm soát mức độ phát triển nguồn nhân lực, tính toán cụ thể cơ cấu nghề cần thu hút lao động để đào tạo, chọn những ngành nghề cần đào tạo theo sự thu hút đầu tư phù hợp và tình hình thực tế địa phương.

## **2.4. Huy động nguồn lực**

Huy động các nguồn vốn đảm bảo cho yêu cầu phát triển nguồn nhân lực như: Ngân sách nhà nước, xã hội hóa từ các nguồn đóng góp từ cán bộ, công chức, viên chức, từ các doanh nghiệp, tổ chức và từ các nguồn vốn khác.

**2.5. Gắn phát triển số lượng nguồn nhân lực với chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành kinh tế**

- Chủ động trong việc kiểm soát mức độ phát triển nguồn nhân lực, tính toán cụ thể cơ cấu nghề cần thu hút lao động để đào tạo, chọn những ngành nghề cần đào tạo theo sự thu hút đầu tư phù hợp và tình hình thực tế địa phương.

- Tiếp tục chuyển dịch nhanh cơ cấu lao động theo hướng giảm tỷ lệ lao động làm việc trong khu vực nông nghiệp sang khu vực công nghiệp - xây dựng, dịch vụ - du lịch.

### **III. DỰ KIẾN NHU CẦU NGUỒN VỐN CỦA CHƯƠNG TRÌNH**

- Nguồn vốn nhà nước bố trí giai đoạn 2021-2025 không được thấp hơn nguồn vốn bố trí của Chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2016-2020.

- Nguồn vốn huy động khác.

#### **Điều 2. Tổ chức thực hiện**

1. Giao Ủy ban nhân dân tổ chức triển khai thực hiện Nghị quyết này.

2. Giao Thường trực Hội đồng nhân dân, các Ban Hội đồng nhân dân và các đại biểu Hội đồng nhân dân giám sát việc thực hiện Nghị quyết này.

Nghị quyết này đã được Hội đồng nhân dân thị trấn Vạn Giã khóa XIII, nhiệm kỳ 2021-2026, Kỳ họp thứ 4 (đợt xuất) thông qua ngày 20 /5 /2022./.

#### **Nơi nhận:**

- Như Điều 2;
- TT HĐND, UBND huyện;
- TT Đảng ủy; HĐND,
- Đại biểu HĐND Thị trấn;
- Lưu: VT, VP.

**CHỦ TỊCH**



**Nguyễn Công Bằng**