

Số: 299 /BC-UBND

Kiên Giang, ngày 09 tháng 8 năm 2022

BÁO CÁO
**Tổng kết Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang
đến năm 2020 và những năm tiếp theo**

Kính gửi: Thường trực Tỉnh ủy.

Thực hiện Chương trình số 09-CTr/TU ngày 15/04/2021 của Tỉnh ủy về Chương trình hành động của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội XI Đảng bộ tỉnh, nhiệm kỳ 2020-2025, UBND tỉnh Kiên Giang báo cáo tổng kết Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang đến năm 2020 và những năm tiếp theo như sau:

I. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH TRIỂN KHAI THỰC HIỆN ĐỀ ÁN

- Sau khi Hội đồng nhân dân tỉnh Khóa IX thông qua Nghị quyết số 104/2017/NQ-HĐND ngày 20/7/2017 của Hội đồng nhân dân tỉnh ban hành Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang đến năm 2020 và những năm tiếp theo; Nghị quyết số 119/2018/NQ-HĐND ngày 08/01/2018 của Hội đồng nhân dân tỉnh sửa đổi, bổ sung nội dung của Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang đến năm 2020 và những năm tiếp theo. UBND tỉnh đã ban hành Kế hoạch số 44/KH-UBND ngày 12/3/2018 về việc thực hiện Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang đến năm 2020 và những năm tiếp theo và các kế hoạch, văn bản chỉ đạo, hướng dẫn, triển khai thực hiện¹. Trên cơ sở mục tiêu của Đề án, UBND tỉnh giao nhiệm vụ cụ thể

¹Chỉ thị số 2323/CT-UBND ngày 03/11/2017 về việc tăng cường công tác phân luồng, tuyển sinh đào tạo giáo dục nghề nghiệp; Kế hoạch số 66/KH-UBND ngày 30/3/2018 về đào tạo sau đại học ở nước ngoài tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2016-2020 và những năm tiếp theo; Kế hoạch số 71/KH-UBND ngày 04/4/2018 về đào tạo nghề cho lao động thuộc 04 huyện có tỷ lệ hộ nghèo cao trên địa bàn tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2018-2020; Kế hoạch số 60/KH-UBND ngày 12/4/2018 về việc thực hiện Quyết định số 1665/QĐ-TTg ngày 30/10/2017 phê duyệt Đề án "Hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp đến năm 2025" tỉnh Kiên Giang; Quyết định số 1638/QĐ-UBND ngày 23/7/2018 về việc kiện toàn Ban điều hành và Tổ giúp việc thực hiện Kế hoạch đào tạo sau đại học ở nước ngoài tỉnh Kiên Giang; Quyết định số 2407/QĐ-UBND ngày 30/10/2018 về việc ban hành quy chế đào tạo sau đại học nước ngoài tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2016 - 2020 và những năm tiếp theo; Kế hoạch số 165/KH-UBND ngày 13/11/2018 về thực hiện Chương trình việc làm tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2018-2020; Kế hoạch số 167/KH-UBND ngày 22/11/2018 về thực hiện Đề án phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới trên địa bàn tỉnh Kiên Giang; Kế hoạch số 94/KH-UBND



đổi kịp thời; tích cực phối hợp giải quyết các vấn đề vướng mắc, phát sinh trong quá trình thực hiện Đề án.

Tuy nhiên, vẫn còn một số sở, ban, ngành được phân công thực hiện các nhiệm vụ trong Đề án chưa thực sự quan tâm, chỉ đạo sâu sát trong việc triển khai thực hiện; việc triển khai các Kế hoạch, Chương trình thực hiện Đề án còn chậm, chưa thống nhất, đồng bộ nên hiệu quả đạt được chưa cao; một số chỉ tiêu chậm hoàn thành so với yêu cầu đặt ra.

II. TÌNH HÌNH THỰC HIỆN CÁC MỤC TIÊU, CHỈ TIÊU TRONG ĐỀ ÁN

1. Kết quả thực hiện mục tiêu tổng quát

- Việc đào tạo, nâng cao tỷ lệ, chất lượng lao động qua đào tạo; đào tạo nghề, đặc biệt đào tạo nghề cho lao động nông thôn được chú trọng; kỹ năng, tác phong làm việc của người lao động được nâng lên.

- Phát triển các ngành, lĩnh vực gắn với chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tích cực, hợp lý; đặc biệt là việc lồng ghép kế hoạch đào tạo cho lao động tại các khu, cụm công nghiệp và khu du lịch đáp ứng nhu cầu lao động có tay nghề; nâng cao chất lượng lao động từ khu vực nông nghiệp sang khu vực công nghiệp, xây dựng, dịch vụ; chất lượng nguồn nhân lực từng bước được cải thiện.

- Công tác xây dựng, đào tạo đội ngũ cán bộ có trình độ, năng lực, phẩm chất đạo đức, nghiệp vụ được nâng lên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý các cấp.

2. Kết quả thực hiện các chỉ tiêu cụ thể đến năm 2020

2.1. Các chỉ tiêu đạt và vượt mục tiêu Đề án đề ra:

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 67%/67%; trong đó, lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ là 50%/50%, đạt mục tiêu.

- Đào tạo 830/500 thạc sĩ, đạt 166%, vượt mục tiêu. Đến năm 2020, toàn tỉnh có 96.376 người có trình độ đào tạo từ đại học trở lên, chiếm khoảng 5,57% dân số; vượt mục tiêu.

- Hằng năm, tuyển mới 703/230 giáo viên mầm non, đạt 305,6%; 263/150 giáo viên tiểu học, đạt 175,3% và 154/70 giáo viên trung học phổ thông, đạt 220%. Tỷ lệ cán bộ quản lý, giáo viên toàn tỉnh đạt chuẩn và trên chuẩn là 99,3%/99%, vượt mục tiêu.

- Đến năm 2020, ngành Y tế đào tạo 68/41 thạc sĩ, đạt 165,85%; 63/23 bác sĩ chuyên khoa II, đạt 273,91%; 352/260 bác sĩ chuyên khoa I, đạt 135,38%; có 100% trạm Y tế có hộ sinh hoặc y sĩ sản - nhi, đạt 100% mục tiêu đề án. Có 8,95/7,9 bác sĩ/10.000 dân, vượt mục tiêu.

- Cán bộ thuộc Ban thường vụ Tỉnh ủy quản lý có trình độ sau đại học đến năm 2020 là 30%/30% đạt mục tiêu. Có 100% cán bộ có trình độ ngoại ngữ và tin học theo quy định.

- Đến năm 2020, tổ chức giáo dục nghề nghiệp cho 129.137/128.000 lượt lao động, đạt 100,89%; tỷ lệ lao động sau đào tạo có việc làm đạt 84%/80%, vượt mục tiêu đề án.

- Hỗ trợ bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ cho chức danh lãnh đạo cấp giám đốc, phó giám đốc, trưởng phòng các nhà máy, xí nghiệp, doanh nghiệp, khách sạn, nhà hàng; nâng cao nghiệp vụ về quản lý kinh tế, đạt 100% mục tiêu đề án.

- Các cấp ủy đảng, chính quyền, mặt trận và các đoàn thể cùng với Hội Khuyến học các cấp đã triển khai và thực hiện khá tốt Quyết định số 281/QĐ-TTg ngày 20/02/2014 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án đẩy mạnh phong trào học tập suốt đời trong gia đình, dòng họ, cộng đồng đến năm 2020, đạt 100% mục tiêu đề án.

- Tỷ lệ huy động học sinh đến trường:

+ Tỷ lệ huy động trẻ 11-14 tuổi học THCS, đạt 96,06%/96% vượt chỉ tiêu.

+ Tỷ lệ trẻ 15-18 tuổi học THPT, đạt 50,79%/40% vượt chỉ tiêu.

- Tỷ lệ trúng tuyển đại học, cao đẳng là 55,24%/45% vượt chỉ tiêu.

- Trường đại học có 01/01 đạt chỉ tiêu.

- Tuổi thọ trung bình là 75%/74% vượt mục tiêu.

2.2. Các chỉ tiêu không đạt mục tiêu Đề án đề ra:

- Đào tạo 27/30 tiến sĩ, đạt 90%; đào tạo sau đại học ở nước ngoài 14/50, đạt 28%.

- Đến năm 2020, nguồn nhân lực khoa học và công nghệ trên địa bàn tỉnh có 1.305 người, chiếm 6,9 người/vạn dân, đạt 98,57%.

- Tỷ lệ cán bộ có trình độ ngoại ngữ đạt trình độ B1 là 14,12%, không đạt mục tiêu.

- Thu hút chuyên gia giỏi (10 người) chưa thực hiện được; đến năm 2020 thu hút 35/100 bác sĩ chính quy, đạt 35%; 67/80 bác sĩ đào tạo theo địa chỉ sử dụng, đạt 83,75%.

- Đến năm 2020, đào tạo 4/5 tiên sĩ ngành y tế, đạt 80%.

- Đến năm 2020, Tỷ lệ giáo viên THPT có trình độ thạc sĩ là 16,28%/18%, thấp hơn mục tiêu 1,72%; tỷ lệ huy động trẻ học mẫu giáo 3-5 tuổi là 67,8%/80%, đạt 83,75%; tỷ lệ huy động trẻ 6-10 tuổi học tiểu học là 97,56%/99%.

- Tỷ lệ huy động học sinh đến trường:

+ Tỷ lệ huy động trẻ đi học mẫu giáo đạt 67,8%/80%, không đạt mục tiêu. + Tỷ lệ huy động trẻ đi học tiểu học đạt 97,56%/99%, không đạt mục tiêu.

- Tỷ lệ suy dinh dưỡng trẻ em dưới 5 tuổi là 12,4%/12%, không đạt mục tiêu.

- Trường dạy nghề chất lượng cao có 1/2 trường, không đạt chỉ tiêu (Trường Cao đẳng nghề Kiên Giang).

- Hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động thuộc 04 huyện có tỷ lệ hộ nghèo cao trên địa bàn tỉnh Kiên Giang theo Kế hoạch số 71/KH-UBND ngày 04/4/2018 của UBND tỉnh (mỗi huyện được phân bổ 100 người x 4 huyện = 400 người): Đến nay người lao động thuộc hộ nghèo của 4 huyện nói trên, sau khi tham gia học nghề chưa tham gia làm việc tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh nên không đủ điều kiện hỗ trợ theo Kế hoạch số 71/KH-UBND.

3. Kết quả thực hiện các nhiệm vụ được phân công chủ trì thực hiện Đề án

Đến nay, có 8/8 Chương trình, Kế hoạch của giai đoạn trước khi có Đề án tiếp tục được triển khai thực hiện. Có 5/6 Kế hoạch xây dựng mới khi có Đề án đã ban hành, đang triển khai thực hiện và 01 Kế hoạch đang xây dựng (dự kiến hoàn thành tháng 10/2021); 01/01 Đề án chưa xây dựng (Đề án Thành lập Quỹ học bổng hỗ trợ tài năng của tỉnh).

4. Kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực

4.1. Đào tạo, bồi dưỡng, thu hút cán bộ:

Trong những năm qua, đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức từng bước được cơ cấu lại theo ngạch, chức danh, vị trí việc làm phù hợp với chức năng, nhiệm vụ. Quá trình tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ,

công chức, viên chức được thực hiện công khai, dân chủ, tạo được sự đồng thuận của các ngành, các cấp trong hệ thống chính trị. Thực hiện đổi mới các cơ chế, chính sách thu hút, tuyển dụng, đánh giá, phân loại, bổ nhiệm, luân chuyển,... Chất lượng và cơ cấu của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có sự chuyển biến tích cực. Đến nay, toàn tỉnh có trên 34.974 cán bộ, công chức, viên chức; trong đó, số cán bộ, công chức, viên chức có trình độ cao đẳng, đại học và sau đại học đều tăng; riêng cán bộ cấp xã có trình độ trung cấp trở lên đạt 100%, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Số cán bộ, công chức, viên chức có trình độ ngoại ngữ đạt trình độ B1 và tương đương là 4.801 người; đảm bảo đáp ứng yêu cầu đầu vào của đề án đào tạo sau đại học ở nước ngoài.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện theo đúng quy định của pháp luật; hàng năm, xây dựng Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức của tỉnh; mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng, cũng như tạo điều kiện để đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được tham gia các lớp, đáp ứng các tiêu chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, đồng thời đáp ứng theo yêu cầu vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, đào tạo gắn với quy hoạch, chuẩn bị nguồn trước khi đề bạt, bổ nhiệm. Giai đoạn 2016-2020, tỉnh đã thực hiện đào tạo, bồi dưỡng 91.174 lượt cán bộ², tăng 2,92% so với giai đoạn 2011-2015; trong đó, lãnh đạo từ trưởng phòng và tương đương trở lên thuộc khối đảng, chính quyền, đoàn thể và cán bộ chủ chốt cấp xã qua đào tạo đạt chuẩn là 3.080 người, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hiện tại và chuẩn bị được nguồn cán bộ kế thừa cho các giai đoạn tiếp theo. Đặc biệt, công tác quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm đội ngũ cán bộ người dân tộc Khmer tiếp tục được các ngành, các cấp quan tâm. Tính đến năm 2020, toàn tỉnh có 4.412 đảng viên người dân tộc, trong đó người Khmer chiếm đa số, có 2.541 cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc tham gia công tác tại các cơ quan, đơn vị; phối hợp với Học viện Dân tộc, trường Chính trị tỉnh tổ chức 06 lớp bồi dưỡng kiến thức dân tộc cho 129 học viên là cán bộ, công chức, viên chức trực tiếp làm công tác dân tộc.

Ngoài ra, tỉnh đã ban hành các chính sách thu hút nhân tài vào làm việc trong các cơ quan nhà nước; thực hiện Kế hoạch số 66/KH-UBND ngày

² Trong đó: Đào tạo chuyên môn nghiệp vụ 2.851 lượt (sau đại học 833 lượt, đại học và cao đẳng 1.721 lượt, trung cấp 297 lượt), giảm 43%; bồi dưỡng lý luận chính trị 6.555 cán bộ (cao cấp lý luận chính trị 1.076; trung cấp lý luận chính trị 5.479), tăng 20,4%; bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học và các bồi dưỡng khác,... 81.768 lượt cán bộ, tăng 4,64% so với giai đoạn 2011-2015.

30/3/2018³, tỉnh đã cử đi đào tạo 14 ứng viên (*viên chức: 5, sinh viên: 9*), chủ yếu các lĩnh vực: Kỹ thuật, xây dựng, nông nghiệp, quản lý kinh tế, giáo dục... Trong đó, 2 viên chức đã tốt nghiệp về nước công tác ổn định, còn 3 trường hợp đang tiếp tục học; 4 sinh viên đã bố trí công tác trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp công lập, còn 5 sinh viên đã tốt nghiệp đang chờ xem xét tuyển dụng theo quy định. Đồng thời, thu hút được 35 bác sĩ tốt nghiệp ở các trường đại học chính quy về làm việc tại tỉnh, với mức giải quyết chính sách thu hút là 150 triệu đồng/người.

Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ hiện nay vẫn còn mặt hạn chế: Năng lực, trình độ của một bộ phận cán bộ chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới, nhất là về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng giao tiếp, trình độ ngoại ngữ chưa đủ khả năng trực tiếp tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài hoặc tham gia các khóa học có người nước ngoài trực tiếp giảng dạy; số cán bộ có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế ở nhiều cơ quan, đơn vị còn rất hạn chế. Một số cán bộ chưa có tư duy đột phá, cải tiến để thay đổi lề lối, phương thức làm việc. Công tác đánh giá cán bộ chưa thật sự khoa học, chất lượng, chưa phản ánh đúng thực chất năng lực cán bộ. Quy hoạch cán bộ còn thiếu tính liên thông giữa các cơ quan, đơn vị, địa phương; chất lượng quy hoạch chưa cao, quy hoạch cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ người dân tộc thiểu số chưa thật căn cơ. Việc rà soát đối tượng của các cơ quan, đơn vị chưa chặt chẽ nên tuyển chọn cử cán bộ đi học một số trường hợp không đúng đối tượng theo quy định. Thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ còn nhiều bất cập; việc bố trí sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường còn nhiều khó khăn, vướng mắc; việc thu hút các chuyên gia đầu ngành về tỉnh công tác (giáo sư, tiến sĩ đầu ngành) về phục vụ tại địa phương đang gặp nhiều khó khăn (đến nay chưa thu hút được chuyên gia giỏi về tỉnh) do chưa có cơ chế, chính sách phù hợp để thu hút các chuyên gia, cũng như cơ hội phát triển, thu nhập, môi trường công tác tại tỉnh chưa thực sự tạo được tính cạnh tranh so với khu vực tư nhân và các địa phương khác.

4.2. Phát triển nguồn nhân lực trong các đơn vị sự nghiệp

4.2.1. Phát triển nguồn nhân lực sự nghiệp giáo dục - đào tạo:

- *Đối với giáo dục phổ thông:* Cơ sở vật chất trường, lớp được chú trọng đầu tư theo hướng kiên cố hóa, chuẩn hóa; tỷ lệ phòng học kiên cố đạt 69,85%, bán kiên cố đạt 30,15%; trường chuẩn quốc gia đạt 46,85%. Tỷ lệ

³ Kế hoạch số 66/KH-UBND ngày 30/3/20183 của UBND tỉnh về đào tạo sau đại học ở nước ngoài tỉnh Kiên Giang giai đoạn 2016-2020 và những năm tiếp theo.

học sinh đi học trong độ tuổi khá cao và ổn định ở tất cả các cấp học⁴; phổ cập giáo dục được củng cố, duy trì (*144/144 xã, phường, thị trấn đạt chuẩn quốc gia phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi, phổ cập trung học cơ sở và xóa mù chữ; hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi*). Thực hiện nghiêm túc việc đổi mới hình thức và phương pháp thi, kiểm tra và đánh giá kết quả giáo dục, đào tạo, chất lượng giáo dục, đào tạo được nâng lên; tỷ lệ học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông duy trì ở mức cao, năm học 2019-2020 đạt 99,4%, cao hơn 5,74% so với năm học 2015-2016; tỷ lệ cán bộ quản lý, giáo viên toàn tỉnh đạt chuẩn 99,3%.

Các chính sách giáo dục vùng đồng bào tiếp tục được quan tâm thực hiện. Tỷ lệ huy động học sinh trong độ tuổi đến trường đạt trên 90%; chất lượng dạy và học ở các trường phổ thông dân tộc nội trú được nâng lên. Thực hiện tốt chính sách ưu đãi cho giáo viên và học sinh, chính sách miễn giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập cho học sinh dân tộc thiểu số ở các cấp học theo quy định. Chính sách dạy và học chữ Khmer ở các chùa Khmer được quan tâm thực hiện.

- Đối với giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp:

Công tác giáo dục đại học trên địa bàn tỉnh được quan tâm đầu tư, phát triển trong thời gian qua. Chỉ tiêu tuyển sinh chính quy của Trường Đại học Kiên Giang gia tăng hàng năm, số lượng nhập học duy trì từ khoảng 1.000 đến 1.200 sinh viên, đạt trung bình khoảng 76%; trên 90% người học là ở địa bàn tỉnh Kiên Giang. Quy mô và cơ cấu ngành học đã không ngừng tăng cường theo hướng một trường đại học đa ngành; thực hiện đào tạo theo hai phương thức chính quy và hệ vừa làm vừa học với nhiều hình thức đa dạng (tập trung, liên thông, liên kết). Hoạt động liên kết, liên thông đào tạo tiếp tục được mở rộng, giai đoạn 2016-2020, đã tổ chức tuyển sinh và đào tạo 6.170 người; số lượng sinh viên tốt nghiệp là 1.637 sinh viên, trong đó có khoảng trên 85% sinh viên có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp; thực hiện việc ký kết hợp tác, cấp học bổng đào tạo Đại học cho 44 sinh viên Campuchia và 26 sinh viên Lào.

Công tác đào tạo và quản lý giáo dục nghề nghiệp từng bước ổn định, đi vào chiều sâu; đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý đạt chuẩn từng bước được nâng lên, giai đoạn 2016-2020, đã đào tạo, bồi dưỡng 1.207 lượt giáo viên, cán bộ quản lý dạy nghề, tăng 73% so với năm 2011-2015. Hệ thống mạng lưới cơ sở dạy nghề đảm bảo tổ chức đào tạo nghề ở 3 cấp trình độ (*cao*

⁴ Trong đó: Tỷ lệ huy động trẻ em trong độ tuổi đi học mẫu giáo đạt 67,8%; bậc tiểu học đạt 97,56%; bậc trung học cơ sở đạt 97,08%; bậc trung học phổ thông đạt 50,79%.

đẳng, trung cấp và sơ cấp); cơ sở vật chất và trang thiết bị tại một số trường cao đẳng, trung cấp được đầu tư theo hướng hiện đại; các nội dung, phương pháp, chương trình, giáo trình giảng dạy mới theo nhu cầu của thị trường lao động và định hướng cho hội nhập. Số lượng và chất lượng tuyển sinh dạy nghề ngày càng tăng; đào tạo nghề từng bước chuyển từ hướng “cung” sang “cầu”, gắn với nhu cầu thực tế của địa phương, doanh nghiệp và thị trường lao động đã đem lại hiệu quả thiết thực, trong đó hướng đến một số nghề trọng điểm cấp độ quốc gia, khu vực ASEAN và quốc tế. Giai đoạn 2016-2020, đã tổ chức tuyển sinh và đào tạo 129.137 người; trong đó, hàng năm tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nghề cho trên 400 học sinh là người dân tộc thiểu số; góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 52% năm 2015 lên 67% năm 2020, trong đó, tỷ lệ lao động có bằng cấp chứng chỉ tăng từ 43% năm 2015 lên 50% năm 2020; tỷ lệ lao động sau đào tạo có việc làm đạt 84%.

Tuy nhiên, hiện nay ngành giáo dục, đào tạo gặp không ít khó khăn về biên chế và thiếu chuẩn về trình độ đào tạo; trong năm học 2021-2022, tỉnh còn thiếu 1.217 biên chế (mầm non là 571, tiểu học là 74, trung học cơ sở là 353 và trung học phổ thông là 197 biên chế); tạm ngừng chỉ tiêu đào tạo giáo viên TH, THCS do thừa thiếu giáo viên cục bộ. Cơ sở vật chất, trang thiết bị và đội ngũ giáo viên tại một số cơ sở đào tạo còn nhiều hạn chế. Chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa cao, vẫn còn tình trạng người lao động sau khi đào tạo không tìm được việc làm phù hợp, chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực của các ngành, địa phương và đơn vị sử dụng lao động.

4.2.2. Phát triển nguồn nhân lực sự nghiệp y tế:

Công tác đào tạo, phát triển nhân lực ngành y tế luôn được chú trọng, cơ bản đáp ứng yêu cầu khám, chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe cho Nhân dân. Từng bước hình thành đội ngũ cán bộ y tế có trình độ chuyên môn và quản lý giỏi, bảo đảm tính đồng bộ trên các lĩnh vực chuyên khoa. Hiện tại, tổng số công chức, viên chức toàn ngành y tế là 9.602 người (*kể cả y tế tư nhân*); cơ cấu, chất lượng nhân lực ngành y tế có sự thay đổi rõ rệt theo chiều hướng phát triển, tỷ lệ cán bộ y tế có trình độ chuyên môn cao ngày càng tăng⁵; số bác sĩ so với số dân tăng từ 6,27 bác sĩ/10.000 dân năm 2015 lên 8,95 bác sĩ/10.000 dân năm 2020.

Tăng cường đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ y tế trung cấp, hình thành đội ngũ cán bộ tại chỗ có trình độ đại học, công

⁵ Trong đó, có 04 tiến sĩ; 53 thạc sĩ; 67 bác sĩ chuyên khoa II; 397 bác sĩ chuyên khoa I; 1.027 bác sĩ; 418 dược sĩ đại học trở lên.

tác ổn định lâu dài; đội ngũ cán bộ y tế tuyến cơ sở có đủ năng lực chuyên môn thực hiện công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu tại tuyến cơ sở, nhất là tại các vùng đặc biệt khó khăn. Giai đoạn 2016-2020, đã cử 1.492 công chức, viên chức tham gia đào tạo chuyên môn từ bậc đại học trở lên.

Tuy nhiên, từ năm 2016 đến nay, ngành y tế đã thành lập mới Bệnh viện Lao và Bệnh phổi (200 giường), Bệnh viện Tâm Thần (100 giường), Bệnh viện Sản - Nhi (400 giường), Bệnh viện Ung Bướu (400 giường), đã được bổ sung 1.100 giường bệnh theo kế hoạch để các bệnh viện đưa vào hoạt động chính thức mà không được bổ sung biên chế, ngoài ra biên chế 05 năm qua (2016-2020) bị cắt giảm tổng cộng 491 biên chế, do đó, thiếu bác sĩ làm việc cố định ở các trạm y tế xã trong triển khai các hoạt động khám, chữa bệnh. Bên cạnh đó, do ngành y tế là ngành đặc thù, thời gian đào tạo kéo dài, chỉ tiêu đào tạo hạn chế, tính cạnh tranh cao nên số lượng trúng tuyển so với số lượng cử đi ôn và dự thi chưa đạt được như kế hoạch đề ra; đào tạo chuyên ngành hiếm (Lao, Phong, Pháp y, Tâm thần, Giải phẫu bệnh) còn quá ít so với nhu cầu. Việc khó khăn trong kinh phí đào tạo, số lượng người làm việc được giao ít (giao chưa đủ theo số giường bệnh được giao) là trở ngại trong việc đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn đối với công chức viên chức (đặc biệt là liên thông đại học), trong giai đoạn 2016-2020 tỷ lệ công chức viên chức đào tạo đại học và sau đại học phải tự túc kinh phí đào tạo chiếm 76,1%.

4.2.3. Phát triển nhân lực cho sự nghiệp khoa học và công nghệ:

Đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ được quan tâm tăng cường về số lượng và không ngừng nâng cao về chất lượng. Các lĩnh vực được ưu tiên đào tạo như: Công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ chế biến,... phục vụ phát triển thế mạnh nông nghiệp, du lịch của tỉnh. Đến năm 2020, có khoảng 1.305 người trên tất cả các lĩnh vực (Khu vực I: 135 người, khu vực II: 127 người, khu vực III: 1.043 người), đạt tỷ lệ 6,9 người/vạn dân.

Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ hiện nay vẫn còn thiếu và yếu, chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn tại địa phương. Cơ chế đào tạo, bồi dưỡng, trọng dụng, đãi ngộ, thu hút các nhà khoa học còn bất cập, chưa thực sự tạo động lực thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao cho địa phương. Các tổ chức hoạt động khoa học và công nghệ chưa thực sự đóng góp nhiều cho hoạt động nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao các tiến bộ khoa học và công nghệ trong đời sống. Nguồn kinh phí chưa đảm bảo đầu tư cho khoa học và công nghệ; việc huy động các nguồn lực khác đầu tư cho

hoạt động nghiên cứu, ứng dụng, triển khai các nhiệm vụ khoa học và công nghệ còn thấp.

4.2.4. Phát triển nguồn nhân lực sự nghiệp văn hóa - thể thao:

Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn cho đội ngũ cán bộ văn hoá, thể thao bằng nhiều hình thức để đáp ứng yêu cầu công việc. Thông qua các hội thảo, các cuộc giao lưu văn hoá, nghệ thuật trong và ngoài nước, nhân lực văn hoá nghệ thuật được bồi dưỡng kỹ năng và nghiệp vụ, kiến thức chuyên ngành; đạt được nhiều huy chương, giải thưởng ở các hội thi, hội diễn; giai đoạn 2016-2020, đã đào tạo 15 người, trong đó, thạc sĩ 10 người, tăng 80%; đại học 05 người, giảm 35,71% so với giai đoạn 2011-2015.

Phong trào luyện tập thân thể, thể dục thể thao tiếp tục phát triển; số người tập luyện thể dục, thể thao được nâng lên; thể thao thành tích cao được quan tâm đầu tư, nhiều vận động viên được chọn vào đội tuyển quốc gia. Công tác giáo dục thể chất trong trường học được chú trọng, đặc biệt hàng năm tuyển chọn các em học sinh trong các trường để đào tạo vận động viên năng khiếu.

Tuy nhiên, do tính chất đặc thù của ngành nên việc phát hiện, tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao còn nhiều khó khăn; công tác đào tạo, bồi dưỡng, thu hút chưa được quan tâm đúng mức; cùng với hiện tượng già hoá nguồn nhân lực nghệ thuật, vận động viên thành tích cao,... dẫn đến chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh.

4.3. Phát triển nguồn nhân lực quản lý doanh nghiệp:

Trong thời gian qua, nhiều hoạt động hỗ trợ doanh nghiệp đã được triển khai trên địa bàn tỉnh như: Phối hợp với các Viện, Trường, Cục Xúc tiến Thương mại - Bộ Công Thương, Tổng cục Du lịch - Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch,... tổ chức các lớp đào tạo, tập huấn cho các doanh nghiệp, nhất là đội ngũ cán bộ quản lý; tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức về khởi sự doanh nghiệp cho các đối tượng khởi nghiệp, hộ kinh doanh chuyển lên doanh nghiệp theo Kế hoạch số 94/KH-UBND ngày 10/5/2018 của UBND tỉnh. Các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh đã quan tâm, chú trọng hơn đến việc nâng cao kỹ năng quản lý, ứng dụng công nghệ thông tin trong điều hành doanh nghiệp; tích cực cử cán bộ tham gia các khóa đào tạo kiến thức, quản trị doanh nghiệp. Hiện nay, trên địa bàn tỉnh 02 doanh nghiệp có 100% vốn nhà nước đang hoạt động, trong đó 100% nhân lực chủ chốt của doanh nghiệp được qua đào tạo; trên địa bàn tỉnh có 493 Hợp tác xã đang hoạt động



với hơn 53.527 thành viên, trong đó khoảng 67% nhân lực chủ chốt của Hợp tác xã được qua đào tạo, bồi dưỡng.

Tuy nhiên, trình độ quản lý, điều hành của doanh nghiệp vẫn còn hạn chế, ít kinh nghiệm; thiếu lao động lành nghề, tay nghề cao để điều hành, vận hành mở rộng sản xuất.

4.4. Phát triển nguồn nhân lực trực tiếp sản xuất trong xã hội:

Giai đoạn 2016-2020, tỷ trọng làm việc theo ngành có sự dịch chuyển rất tích cực theo hướng giảm tỷ trọng lao động trong khu vực nông - lâm - thủy sản và tăng tỷ trọng lao động trong khu vực dịch vụ, phù hợp với chuyển dịch cơ cấu trong các ngành kinh tế hiện nay của tỉnh⁶.

- Thực hiện đào tạo nghề cho lao động nông thôn theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ và Kế hoạch UBND tỉnh⁷ với tổng số 46.137 lượt người, trong đó, đào tạo nghề nông nghiệp giảm 22.468 lượt người; đào tạo nghề phi nông nghiệp giảm 2.449 lượt người so với giai đoạn 2011-2015; tuy nhiên, tỷ lệ đào tạo nghề lĩnh vực phi nông nghiệp có xu hướng tăng, từ 49% năm 2015 lên 57,8% năm 2020; đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp là 5.078 lượt người. Đa số lao động nông thôn sau khi được đào tạo đã từng bước tiếp cận với tác phong làm việc theo hướng công nghiệp; ứng dụng được khoa học kỹ thuật để tăng năng suất, chất lượng hàng hóa và dịch vụ, góp phần tăng năng suất lao động. Một số lao động đã tự tạo việc làm tại gia đình, thành lập tổ hợp tác, hợp tác xã hoặc tìm kiếm việc làm tại các doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh, qua đó, đã góp phần nâng cao thu nhập, ổn định cuộc sống cho lao động nông thôn. Tỷ lệ có việc làm mới và làm công việc cũ nhưng thu nhập cao hơn đạt 80%.

- Tập trung đào tạo lao động công nghiệp có trình độ chuyên môn kỹ thuật cho các ngành thế mạnh và tiềm năng của tỉnh: Công nghiệp vật liệu xây dựng; công nghiệp chế biến lương thực, thực phẩm; chế biến thủy sản; công nghiệp sau thu hoạch; cơ khí sửa chữa; điện công nghiệp; hóa chất; công nghiệp may mặc; da giày... góp phần cung ứng lao động cho các doanh nghiệp trên địa bàn và giải quyết tình trạng thiếu hụt lao động có tay nghề tại các Khu công nghiệp Thạnh Lộc (huyện Châu Thành), Thuận Yên (thành phố Hà Tiên), nuôi trồng và chế biến thủy sản,...

- Phát triển nguồn nhân du lịch của tỉnh thời gian qua nhận được sự

⁶ Tỷ trọng lao động đang làm việc trong khu vực nông lâm thủy sản giảm từ 57,44% năm 2015 xuống còn 44,6% năm 2020; khu vực công nghiệp - xây dựng tăng từ 11,37% năm 2015 lên 16,9% năm 2020, trong đó ngành công nghiệp chế biến, chế tạo thu hút nhiều lao động nhất; khu vực dịch vụ tăng từ 31,19% năm 2015 lên 38,5% năm 2020.

⁷ theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 và Quyết định số 971/QĐ-TTg ngày 01/7/2015 của Thủ tướng Chính phủ và Kế hoạch số 106/KH-UB ND ngày 11/11/2016 của UBND tỉnh về đào tạo lao động có tay nghề làm việc tại các khu, cụm công nghiệp và khu du lịch đến năm 2020 trên địa bàn tỉnh Kiên Giang.

quan tâm lớn của các cấp quản lý và các doanh nghiệp du lịch. Phần lớn các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực du lịch đều được trang bị cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy đạt tiêu chuẩn và hiện đại. Hằng năm, các trường đào tạo ra trường khoảng 800 học sinh, sinh viên ngành du lịch cung cấp cho thị trường lao động của tỉnh. Các tập đoàn lớn, doanh nghiệp FDI đã từng bước đặt hàng đào tạo với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong tỉnh; nhất là việc thành lập Trường Trung cấp Việt - Hàn Phú Quốc đã góp phần đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp đang thiếu hụt lao động có trình độ và kỹ năng hiện nay tại Phú Quốc.

Tăng cường công tác đào tạo chuyên môn nghiệp vụ về du lịch; giai đoạn 2016-2020, đã tổ chức 28 lớp cho 1.190 học viên tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng về kiến thức phát triển du lịch cộng đồng, kỹ năng giao tiếp, ứng xử trong hoạt động du lịch,... Ngành Du lịch phát triển đã góp phần thu hút 15.575 lao động du lịch⁸, tăng gấp 1,3 lần so với năm 2015, trong đó, lao động chủ yếu làm việc tại các khu resort, nhà hàng, khách sạn tại thành phố Rạch Giá, Phú Quốc, Hà Tiên,... Tỷ lệ lao động qua đào tạo chuyên ngành về du lịch đạt khoảng 63,4%; trong đó, có 81,9% trình độ trung cấp, sơ cấp nghề và chúng chỉ bồi dưỡng ngắn hạn.

Tuy nhiên, trình độ lao động trực tiếp trong sản xuất xã hội còn thấp so với yêu cầu phát triển hiện nay; người học chủ yếu lựa chọn các lớp đào tạo nghề ngắn hạn dẫn đến thiếu lao động có chuyên môn, kỹ năng, tay nghề cao. Công tác dự báo chưa theo kịp tình hình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, tư vấn tuyển sinh định hướng nghề nghiệp cho người lao động chưa tốt nên xảy ra tình trạng đào tạo thì nhiều nhưng không phù hợp với ngành nghề mà xã hội, doanh nghiệp đang cần. Cơ sở đào tạo còn gặp nhiều khó khăn về cơ sở vật chất, trang thiết bị nên chưa theo kịp sự phát triển của ngành và nhu cầu lao động của doanh nghiệp. Một số nghề đào tạo chưa gắn với nhu cầu sử dụng lao động, doanh nghiệp, cơ sở sản xuất nhận lao động làm việc phải đào tạo lại mới đáp ứng được yêu cầu. Sau đào tạo vẫn còn một bộ phận lao động nông thôn không tìm được việc làm hoặc có việc làm nhưng không đúng với ngành nghề đã học.

5. Về chính sách phát triển nguồn nhân lực của tỉnh

Ban hành nhiều chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn; chính sách thu hút lao động chất lượng cao có trình độ đại học, sau đại học, chuyên môn sâu ở các lĩnh vực quan trọng, mũi nhọn của tỉnh. Tuy nhiên, hiện nay một số nội dung, chính sách còn bất cập, việc thu hút người có trình

⁸ Lao động trực tiếp 12.768 người, lao động gián tiếp 20.090 người.

độ chuyên môn cao về tình làm việc chưa thực sự hiệu quả:

- *Cử đào tạo sau đại học ở nước ngoài 14 ứng viên*, tuy nhiên, theo Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29/11/2018 của Chính phủ sửa đổi bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, Nghị định có hiệu lực thi hành kể từ ngày 15/01/2019 không còn quy định việc tuyển dụng trong trường hợp đặc biệt đối với đối tượng là “*người tốt nghiệp thủ khoa tại các cơ sở đào tạo trình độ đại học trong nước; người tốt nghiệp đại học, sau đại học loại giỏi, xuất sắc ở nước ngoài*”. Chính vì vướng quy định nêu trên, từ đó tỉnh có 05 trường hợp chưa bố trí công tác được.

- *Thu hút 100 bác sĩ chính quy về công tác tại tỉnh*: Trong quá trình tổ chức thực hiện nội dung này gặp khó khăn và chưa phù hợp quy định của pháp luật liên quan đến Luật Bảo hiểm xã hội và quy định liên quan đến công chức, viên chức, cụ thể: Sau khi thực hiện quy định thu hút bác sĩ về công tác tại tỉnh thì phải hợp đồng chờ tuyển dụng, tuy nhiên pháp luật quy định không cho hợp đồng làm chuyên môn nghiệp vụ trong cơ quan, đơn vị sự nghiệp. Nghị quyết số 102/NQ-CP ngày 03/7/2020 của Chính phủ về giải pháp đối với biên chế sự nghiệp giáo dục và y tế, thì cho phép hợp đồng nhưng phải trong chỉ tiêu biên chế giao và thời gian hợp đồng không quá 12 tháng. Ngoài ra, nếu hợp đồng làm chuyên môn nghiệp vụ thì không có đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

- *Hiện nay chưa thu hút được 10 chuyên gia giỏi ở lĩnh vực tiềm năng thế mạnh của tỉnh*: Do mức thu hút còn thấp so với tình hình thực tế, theo kế hoạch UBND tỉnh giao các sở, ban ngành, các doanh nghiệp xây dựng kế hoạch đào tạo thu hút, sử dụng nhân lực của sở, ban, ngành nhưng kế hoạch chưa xác định về lĩnh vực chính sách thu hút, môi trường công tác, chế độ bồi dưỡng,... do đó rất khó để triển khai thực hiện. Ngoài ra ngày 05/12/2017 Chính phủ ban hành Nghị định số 140/2017/NĐ-CP về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, theo quy định tiêu chuẩn rất cao, nên khó thu hút.

- Việc thực hiện Kế hoạch số 71/KH-UBND ngày 04/4/2018 của UBND tỉnh hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động thuộc 04 huyện có tỷ lệ hộ nghèo cao (*Giang Thành, An Biên, An Minh và U Minh Thượng*), đến nay chưa thực hiện được. Do điều kiện người lao động phải tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp khóa học nghề tại các doanh nghiệp trong tỉnh, việc hỗ trợ dựa trên cơ sở hợp đồng đào tạo hoặc giấy xác nhận của doanh nghiệp từ 03

tháng trở lên. Mặt khác 04 huyện trên không có nhiều doanh nghiệp, chỉ có một số doanh nghiệp nhỏ, hộ kinh doanh cá thể là chủ yếu, vì vậy không đáp ứng đủ tiêu chí hỗ trợ.

6. Kinh phí phát triển nguồn nhân lực

Hằng năm, trên cơ sở kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giai đoạn 2016-2020 đã bố trí kinh phí sự nghiệp đào tạo là 607,266 tỷ đồng, tăng 69,68% so với giai đoạn 2011-2015; kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, thu hút nhân lực là 25,386 tỷ đồng, tăng 55,18% so với giai đoạn 2011-2015.

III. NHẬN XÉT, ĐÁNH GIÁ CHUNG:

1. Những mặt đạt được

- Nhận thức của các cấp ủy Đảng, Chính quyền, Đoàn thể, quần chúng Nhân dân và các doanh nghiệp về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của việc phát triển nguồn nhân lực gắn với phát triển kinh tế - xã hội từng bước được nâng lên. Đội ngũ cán bộ trí thức, nguồn nhân lực trên tất cả các lĩnh vực được nâng lên cả về số lượng và chất lượng, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

- Việc cụ thể hoá các mục tiêu, nhiệm vụ của Đề án đã đạt nhiều kết quả nổi bật: Các Sở, ngành và địa phương đã xây dựng Kế hoạch đào tạo, thu hút, sử dụng nhân lực của các đơn vị nhằm triển khai Đề án phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020 và những năm tiếp theo. Nội dung phát triển nguồn nhân lực đã được lồng ghép vào kế hoạch phát triển của các ngành và kinh tế - xã hội của địa phương, góp phần thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp đề ra của Đề án.

- Một số mục tiêu, nhiệm vụ, chỉ tiêu chính đã đạt được kết quả khả quan: Số lượng và chất lượng nguồn nhân lực từng bước được nâng lên; toàn tỉnh có 96.376 người có trình độ đào tạo từ đại học trở lên, chiếm khoảng 5,57% dân số; 100% cán bộ có trình độ ngoại ngữ và tin học theo quy định. Tỷ lệ cán bộ quản lý, giáo viên toàn tỉnh đạt chuẩn và trên chuẩn là 99,3%; tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 67%; trong đó, lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ là 50%. Tổ chức giáo dục nghề nghiệp đạt 100,89%; tỷ lệ lao động sau đào tạo có việc làm đạt 84%,...

2. Những tồn tại, hạn chế

- Mặc dù nhận thức của các cấp chính quyền, người dân bước đầu đã có những chuyển biến tích cực song nhiều Sở, ngành và địa phương vẫn chưa quan tâm đúng mức đến phát triển nguồn nhân lực. Quy mô, chất lượng

nguồn nhân lực tuy có nâng lên, song vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển trong tình hình mới.

- Kết quả đánh giá có một số chỉ tiêu trong Đề án còn gặp nhiều khó khăn, bất cập, nhất là trong việc triển khai thu thập thông tin, xử lý, tổng hợp số liệu nên ảnh hưởng đến hiệu quả thực hiện Đề án.

- Các giải pháp triển khai trong thời gian qua của một số Sở, ngành và địa phương còn mang tính đơn lẻ, dàn trải, thiếu tính gắn kết để phát huy tối đa hiệu quả nguồn lực. Việc triển khai các chính sách thu hút nguồn nhân lực chưa thực sự hiệu quả.

3. Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế:

3.1. Nguyên nhân khách quan

- Do vị trí địa lý, hạ tầng giao thông,... không được thuận lợi nên ảnh hưởng đến thu hút đầu tư của tỉnh, nhất là các lĩnh vực công nghiệp, dịch vụ, khoa học công nghệ cao.

- Tác động chung của dịch Covid-19.

- Cơ hội phát triển, thu nhập và môi trường công tác tại tỉnh chưa thực sự hấp dẫn, tạo được tính cạnh tranh so với các địa phương khác nên việc thu hút nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao còn hạn chế.

3.2. Nguyên nhân chủ quan

- Nhận thức và ý thức trách nhiệm của một số cấp ủy, tổ chức đảng, lãnh đạo cơ quan, đơn vị và cán bộ, đảng viên, nhất là người đứng đầu về cán bộ và công tác cán bộ chưa thực sự đầy đủ, sâu sắc, toàn diện. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện các chủ trương của Trung ương, của tỉnh đôi lúc chưa kịp thời, thường xuyên, có nơi chỉ đạo thiếu quyết liệt, chưa phối hợp tốt trong tháo gỡ khó khăn. Tinh thần học tập, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của một số cán bộ chưa cao. Việc phân công, phân cấp và phối hợp quản lý, đào tạo nguồn nhân lực, chế độ báo cáo giữa các sở, ngành và địa phương đôi lúc chưa chặt chẽ, chưa thường xuyên và kịp thời.

- Một số cơ quan, đơn vị, địa phương chưa quan tâm đúng mức đến công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, nhất là cán bộ, công chức cấp xã. Việc cử cán bộ đi đào tạo sau đại học theo nhu cầu của đơn vị nhưng chưa đảm bảo quy định hiện hành của Chính phủ và của tỉnh về độ tuổi, số năm công tác, chuyên ngành đào tạo và vị trí việc làm. Nhiều cán bộ đi học theo phong trào, lựa chọn những ngành thi dễ đậu, dễ học, dễ tốt nghiệp không liên quan đến chuyên môn đang công tác, không có quy hoạch đã



được đào tạo. Trong công tác quản lý, đào tạo cán bộ còn ít cơ chế khuyến khích, hỗ trợ, động viên để cán bộ có động lực theo học đúng chuyên môn, nghiệp vụ của ngành.

- Công tác dự báo, định hướng còn hạn chế từ đó ảnh hưởng đến việc xác định nhu cầu, yêu cầu đào tạo, phát triển nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu phát triển theo ngành, lĩnh vực cũng như đáp ứng nhu cầu lao động chất lượng cao của doanh nghiệp.

- Công tác đào tạo ngoại ngữ cho cán bộ chưa được các cơ quan, đơn vị quan tâm và tham gia tích cực từ nhiều phía. Nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng còn chậm đổi mới, trùng lặp, thiếu tính liên thông, thiếu cập nhật; chưa tạo dựng môi trường dạy và học ngoại ngữ đúng mức; việc sử dụng ngoại ngữ để nâng cao trình độ chuyên môn và công việc hàng ngày chưa được khuyến khích.

- Đội ngũ giáo viên tại các cơ sở vừa thiếu, vừa yếu, chưa huy động được đội ngũ chuyên gia nông nghiệp, nghệ nhân tham gia quá trình đào tạo; chưa liên kết, hợp tác chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp từ đó chất lượng đào tạo và giải quyết việc làm gặp khó khăn.

- Trình độ dân trí của nông dân và hộ nghèo vùng nông thôn đa số còn thấp, cùng với tư tưởng trông chờ ỷ lại, tâm lý ngần ngại, sợ gặp khó khăn khi tham gia học nghề và đi tìm việc làm tại các doanh nghiệp lớn xa nhà; đa số doanh nghiệp trên địa bàn quy mô vừa và nhỏ không thu hút lao động tham gia; chưa quan tâm và tích cực học nghề để ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật trong nông nghiệp, vươn lên thoát nghèo. Nhiều ngành nghề khu vực nông thôn chưa phát triển, người học nghề làm ra sản phẩm tiêu thụ bấp bênh.

- Nguồn kinh phí cho chương trình chưa đáp ứng được yêu cầu, huy động các nguồn lực trong xã hội để phát triển nhân lực còn hạn chế. Cơ chế, chính sách của tỉnh chậm được điều chỉnh, bổ sung, sửa đổi cho phù hợp với tình hình thực tế của tỉnh; chưa đủ hấp dẫn thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao; việc giải quyết cho thụ hưởng chính sách thu hút nguồn nhân lực còn chậm do phải chờ có ý kiến của nhiều cơ quan có liên quan, làm hạn chế chính sách.

4. Những bài học kinh nghiệm:

- Cần làm tốt công tác tuyên truyền để nâng cao nhận thức của cả hệ thống chính trị và các đối tượng thụ hưởng về mục đích, ý nghĩa, tầm quan trọng của nguồn nhân lực cho yêu cầu phát triển đất nước, nguồn nhân lực

thuộc thể mạnh của tỉnh và các chủ trương, chính sách về đào tạo nguồn nhân lực để tất cả mọi thành phần nắm bắt để từ đó tổ chức thực hiện đạt các mục tiêu yêu cầu đã đề ra.

- Làm tốt công tác điều tra, khảo sát nguồn nhân lực trên từng địa bàn, trên từng lĩnh vực; xác định nguồn nhân lực thuộc thể mạnh của tỉnh. Đánh giá đúng thực trạng gắn với dự báo có cơ sở về xu hướng trong thời gian tới, nhất là xu hướng hội nhập sâu - rộng, thời đại cách mạng công nghiệp lần thứ tư để từ đó xây dựng Kế hoạch đào tạo, thu hút nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu.

- Phải có sự phối hợp chặt chẽ giữa các ngành, các cấp trong đó các trụ cột chính là Chính quyền - Mặt trận và các đoàn thể - các cơ sở giáo dục - đào tạo và các doanh nghiệp trong việc xác định nhu cầu, xây dựng kế hoạch và liên kết đào tạo gắn với sử dụng nguồn nhân lực. Có như vậy mới khắc phục được tình trạng thừa thiếu gây lãng phí nguồn nhân lực, kinh phí đào tạo.

- Xây dựng hoàn chỉnh khung năng lực vị trí việc làm để làm cơ sở đánh giá hàng kỳ phục vụ cho việc điều chỉnh, bổ sung các chính sách phù hợp để tạo động lực thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao. Linh hoạt trong công tác bố trí, sắp xếp cán bộ, nhất là đánh giá đúng khả năng, sở trường công tác để bố trí, sắp xếp nhằm phát huy tối đa năng lực, sở trường và nâng cao hiệu quả công việc.

- Kịp thời ban hành, đánh giá, điều chỉnh bổ sung các chính sách cho phù hợp để tạo động lực thu hút và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Không ngừng cải thiện môi trường làm việc, môi trường học tập, sinh hoạt,...

- Xây dựng Đề án mới thực hiện Chương trình số 09-CTr/TU ngày 15/04/2021 của Tỉnh ủy về Chương trình hành động của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội XI Đảng bộ tỉnh, nhiệm kỳ 2020-2025 và Kế hoạch số 101/KH-UBND ngày 7/5/2021 của UBND tỉnh về thực hiện Chương trình hành động của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh thực hiện Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và Nghị quyết Đại hội XI Đảng bộ tỉnh, nhiệm kỳ 2020-2025; trong đó, xác định rõ các mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ, giải pháp, phân công tổ chức thực hiện và nguồn lực thực hiện.

Trên đây là Báo cáo của UBND tỉnh Kiên Giang tổng kết Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Kiên Giang đến năm 2020 và những năm tiếp theo. *l.vee*

Nơi nhận:

- Như trên;
- Thường trực HĐND tỉnh;
- CT và các PCT UBND tỉnh;
- Các sở, ban, ngành cấp tỉnh;
- UBND các huyện, thành phố;
- Các trường đại học, cao đẳng, trung cấp và trường dạy nghề trên địa bàn tỉnh;
- Lãnh đạo Văn phòng;
- CVNC;
- Lưu: VT, vttkieu.

CHỦ TỊCH



Lâm Minh Thành

