

BÁO CÁO

**Việc thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển và sử dụng
nguồn nhân lực giai đoạn 2021 - 2024**

Thực hiện Công văn số 6332/UBND-KGVX ngày 28/11/2024 của UBND tỉnh Quảng Ngãi về việc xây dựng báo cáo việc thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực; Công văn số 33/SGDDĐT-TCCB ngày 04/01/2025 của Sở Giáo dục và Đào tạo về việc xây dựng báo cáo việc thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực. UBND huyện Trà Bông báo việc thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực giai đoạn 2021-2024, cụ thể như sau:

I. VIỆC THỂ CHẾ HÓA CHỦ TRƯỞNG CỦA ĐẢNG VỀ PHÁT TRIỂN VÀ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC, NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO GIAI ĐOẠN 2021-2024

Xác định việc phát triển và sử dụng nguồn nhân lực là một trong những nhiệm vụ quan trọng. Trong những năm qua, UBND huyện thường xuyên chỉ đạo triển khai đến toàn thể cán, viên chức và người lao động của ngành nội dung các văn bản do cơ quan có thẩm quyền đã ban hành về phát triển, thu hút, trọng dụng nhân tài; cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực trong khu vực công, cụ thể: Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05 tháng 12 năm 2017 của Chính phủ về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ; Nghị định số 138/2020/NĐ-CP ngày 27 tháng 11 năm 2020 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức; Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 31 tháng 7 năm 2023 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

II. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC, NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA ĐƠN VỊ GIAI ĐOẠN 2021-2024

1. Quy mô, số lượng, cơ cấu

Tính đến 31/12/2024, UBND huyện có 49 đơn vị trường học thuộc huyện với 1.137 viên chức, trong đó:

- Bậc Mầm non: 338 viên chức, trong đó: CBQL: 43, giáo viên 259, nhân viên: 36.
- Bậc Tiểu học: 422 viên chức, trong đó: CBQL: 25, giáo viên: 374, nhân viên: 23.
- Bậc Trung học cơ sở: 337 viên chức, trong đó: CBQL: 40, giáo viên: 290, nhân viên 47.

III. ĐÁNH GIÁ KẾT QUẢ THỰC HIỆN NHIỆM VỤ PHÁT TRIỂN, SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC, NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO GIAI ĐOẠN 2021- 2024

1. Kết quả đạt được

UBND huyện đã xây dựng Kế hoạch đào tạo bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm, đồng thời phối hợp với sở ngành liên quan, các đơn vị đào tạo mở các lớp các lớp đào tạo, bồi dưỡng và cử cán bộ, công chức viên chức đơn vị trường học tham gia nhằm nâng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

1.1. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng

Giai đoạn 2021 - 2024, UBND huyện đã cử giáo viên các đơn vị trường học tham gia học nâng chuẩn trình độ đào tạo, các lớp bồi dưỡng cụ thể như sau:

- Lớp nâng chuẩn trình độ đào tạo cho giáo viên Mầm non: 06 người.
- Lớp nâng chuẩn trình độ đào tạo cho giáo viên Tiểu học: 08 người.
- Lớp bồi dưỡng chức danh nghề nghiệp cho 173 lượt giáo viên.
- Bồi dưỡng tiếng Co cho 57 giáo viên.
- Lớp trung cấp chính trị cho 62 giáo viên.
- Kết quả thực hiện chính sách cử tuyển:

Giai đoạn từ năm 2021 - 2024, trên địa bàn huyện có 43 sinh viên được cử đi học chế độ cử tuyển ngành sư phạm, cụ thể:

* Năm 2022: Có 33 sinh viên (theo Quyết định số 584/QĐ-UBND ngày 19/4/2023 của UBND tỉnh) trong đó:

- + Chuyên ngành mầm non: 13 sinh viên.
- + Chuyên ngành tiểu học: 20 sinh viên.

* Năm 2023: Có 10 sinh viên (theo Quyết định số 286/QĐ-UBND ngày 06/03/2024 của UBND tỉnh) trong đó: Chuyên ngành tiểu học: 20 sinh viên.

1.2. Kết quả tổng hợp chi ngân sách nhà nước chi cho giáo dục – đào tạo và dạy nghề giai đoạn 2021 – 2024 (có phụ lục kèm theo).

2. Về sử dụng nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao

- Công tác tuyển dụng viên chức vào làm việc tại các đơn vị sự nghiệp giáo dục trực thuộc UBND huyện luôn được lãnh đạo UBND huyện quan tâm, thực hiện tuyển dụng theo vị trí việc làm, đảm bảo đúng quy trình theo các quy định của pháp luật. Công tác tuyển dụng đảm bảo công bằng, khách quan, công khai, minh bạch tuyển chọn những người có đủ năng lực, phẩm chất, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ của từng vị trí việc làm cần tuyển dụng, để bổ sung nguồn nhân lực đảm bảo chất lượng, thực hiện tốt nhiệm vụ được giao.

- Chế độ, chính sách tiền lương, công tác khen thưởng tại đơn vị trường học thực hiện đảm bảo quyền lợi của công chức, viên chức theo quy định của pháp luật.

- UBND huyện đã triển khai thực hiện Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ trong các kỳ tuyển dụng viên chức hàng năm của huyện, nhưng trên thực tế chưa có thí sinh nào đăng ký xét tuyển theo chính sách thu hút tại Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ.

3. Tồn tại, hạn chế, nguyên nhân

Bên cạnh những kết quả đạt được thì vẫn còn những tồn tại, hạn chế như:

- Một số giáo viên chưa tham gia học nâng chuẩn trình độ đào tạo vì một số môn học chưa tổ chức học hoặc chưa có lớp vì quá ít người học, vì vậy phần nào ảnh hưởng chất lượng, tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn của huyện.

- Tình trạng thiếu giáo viên thường xuyên xảy ra, bởi một số giáo viên sau một thời gian công tác ở vùng sâu, vùng khó khăn có nguyện vọng chuyển chuyên về đồng bằng dẫn đến thiếu hụt nguồn nhân lực cho các đơn vị trường học trên địa bàn huyện (chủ yếu là giáo viên mầm non, tiểu học và một số chuyên biệt).

IV. ĐÁNH GIÁ CHUNG, BÀI HỌC KINH NGHIỆM

1. Đánh giá chung

Trong những năm qua, hệ thống văn bản pháp luật về phát triển nguồn nhân lực đã được ban hành tương đối đầy đủ và ngày càng được hoàn thiện, cụ thể, Quốc hội đã ban hành Bộ luật Lao động năm 2012, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Giáo dục năm 2019, Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức... Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật hướng dẫn thi hành luật, đồng thời ban hành nhiều cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực. Hệ thống văn bản này đã tạo hành lang pháp lý thuận lợi và tạo động lực cho việc thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng. Công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực có nhiều kết quả tích cực; viên chức của đơn vị trường học từng bước được chuẩn hoá, đảm bảo cả về số lượng và chất lượng; không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, năng lực quản lý, giảng dạy đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của ngành.

2. Bài học kinh nghiệm

- Việc ban hành các chính sách phù hợp, kịp thời với yêu cầu thực tiễn về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là điều kiện thuận lợi, là cơ hội tốt để từng ngành, lĩnh vực, địa phương đơn vị đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn nhân lực chất lượng.

- Sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy trong công tác triển khai thực hiện các chính sách phát triển và sử dụng nguồn nhân lực; tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ của lãnh đạo cơ quan đơn vị là yếu tố quan trọng phát huy chính sách và tạo được nguồn nhân lực chất lượng.

- Bố trí, sắp xếp, bổ nhiệm, sử dụng hợp lý nguồn nhân lực góp phần phát huy sở trường, năng lực, sự cống hiến của nguồn nhân lực, tránh sự lãng phí chính sách.

V. GIẢI PHÁP, KIẾN NGHỊ

1. Giải pháp

- Tiếp tục xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện Quyết định số 732/QĐ-TTg ngày 29/4/2016 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016-2020, định hướng năm 2025”; Quyết định số 1348/QĐ-UBND ngày 14/9/2020 của UBND tỉnh Quảng Ngãi ban hành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non của tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2020-2025.

- Chú trọng công tác tập huấn, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho cán bộ quản lý, giáo viên đáp ứng yêu cầu triển khai thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018 theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Tạo điều kiện cho cán bộ quản lý, giáo viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao năng lực, chất lượng đội ngũ; xây dựng đội ngũ cán bộ, giáo viên có trình độ đào tạo đạt chuẩn và trên chuẩn đáp ứng theo quy định của Luật Giáo dục năm 2019 và yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

- Tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng gắn với việc thực hiện Chỉ thị số 05-CT/TW ngày 15/5/2016 của Bộ Chính trị về đẩy mạnh việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh đến các đơn vị trường học, đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên ngành giáo dục. Chú trọng công tác chỉ đạo, kiểm tra việc thực hiện các quy định về đạo đức nhà giáo.

- Khuyến khích, tạo điều kiện cho viên chức tự học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ mọi mặt, đáp ứng ngày càng tốt hơn công việc được giao.

2. Kiến nghị

Kiến nghị cơ quan có thẩm quyền nghiên cứu tiếp tục có những chính sách thu hút, đãi ngộ đối với cán bộ, công chức, viên chức đặc biệt trong ngành giáo dục công tác tại các huyện miền núi, vùng sâu, vùng xa để có sự yên tâm công tác, cống hiến lâu dài góp phần phát triển kinh tế - xã hội miền núi, vùng khó khăn.

Trên đây là báo cáo việc thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực giai đoạn 2021-2024, UBND huyện Trà Bồng kính báo cáo Sở Giáo dục và Đào tạo theo dõi, tổng hợp./.

Nơi nhận:

- Sở Giáo dục và Đào tạo (b/c);
- CT, PCT (VX) UBND huyện;
- Phòng Giáo dục và Đào tạo;
- Phòng Nội vụ huyện;
- VP HĐND và UBND: C, PVP (VX), CVVX;
- Lưu: VT.

**KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH**

Đỗ Đình Phương