

Số: /BC-UBND

Đắk Glei, ngày tháng năm 2025

BÁO CÁO

Việc thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao giai đoạn 2021 - 2024

Thực hiện Công văn số 3961/SNV-CCVC ngày 20/12/2024 của Sở Nội vụ về báo cáo thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021 - 2024.

Ủy ban nhân dân huyện Đắk Glei báo cáo việc thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021 - 2024, 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 TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH GIAI ĐOẠN 2021 - 2024

Xác định việc phát triển và sử dụng nguồn nhân lực là một trong những nhiệm vụ quan trọng, góp phần đảm bảo an sinh xã hội, phát triển kinh tế xã hội tại địa phương; trong những năm qua, UBND huyện đã chú trọng đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng; tạo điều kiện để cán bộ, công chức, viên chức huyện và cán bộ, công chức, người hoạt động không chuyên trách ở xã tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ nhằm nâng cao trình độ đảm bảo, “đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”. Triển khai đến toàn thể cán bộ, công chức, viên chức và người lao động 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 TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN GIAI ĐOẠN 2021-2024

1. Quy mô, số lượng, cơ cấu: UBND huyện hiện có 01 Chủ tịch và 01 Phó Chủ tịch Thường trực; tổng số công chức hiện có là 71 người; viên chức hiện có là 1032 người; cán bộ, công chức cấp xã hiện có là 242 (trong đó: cán bộ 126; công chức 116). UBND huyện hiện có 13 cơ quan chuyên môn và 35 đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc.

2. Chất lượng, năng suất lao động và biến động lao động

- Tổng số công chức hiện có là **71** người (trong đó có 34 nữ, chiếm 47,88%), cụ thể:

+ Về trình độ chuyên môn: Sau đại học 06 người, chiếm 8,4%; Đại học 62 người, chiếm 87,32%; Trung cấp 03 người, chiếm 4,22%.

+ Về trình độ lý luận chính trị: Cao cấp 13 người, chiếm 4,22%; Trung cấp 41 người, chiếm 57,74%.

- Tổng số viên chức hiện có là **1032** người (trong đó có 585 nữ, chiếm 56,68%), cụ thể:

+ Về trình độ chuyên môn: Sau đại học 04 người, chiếm 0,38%; Đại học 995 người, chiếm 96%; Cao đẳng: 18 người, chiếm 1,74%; Trung cấp 15 người, chiếm 1,45%.

+ Về trình độ lý luận chính trị: Trung cấp 87 người, chiếm 8,43%; Sơ cấp 137 người, chiếm 13,27%.

- Tổng số cán bộ, công chức cấp xã của huyện **242** người, cụ thể:

+ Cán bộ cấp xã có 126 người (*chưa bao gồm các chức danh kiêm nhiệm*); trong đó có 42 nữ, chiếm 33,33%.

+ Về trình độ chuyên môn: sau đại học 01 người, chiếm 0,79%; Đại học 104 người, chiếm 82,54%; Cao đẳng và Trung cấp 18 người, chiếm 14,28%; Sơ cấp 03 người, chiếm 2,38%.

+ Về trình độ lý luận chính trị: Cao cấp 22 người, chiếm 17,47%; Trung cấp 101 người, chiếm 80,15%; Sơ cấp 03 người, chiếm 2,38%.

+ Công chức cấp xã có 116 người; trong đó có 45 nữ, chiếm 39,13%.

+ Về trình độ chuyên môn: Đại học 78 người, chiếm 66,96%; Cao đẳng và Trung cấp 37 người, chiếm 32,18%; Sơ cấp 01 người, chiếm 0,86%.

+ Về trình độ lý luận chính trị: Trung cấp 73 người, chiếm 63,47%; Sơ cấp và chưa qua đào tạo 42 người, chiếm 36,53%.

- Năng suất lao động của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trên địa bàn huyện tương đối cao đảm bảo quy trình xử lý công việc và tăng hiệu suất lao động.

- Biến động lao động trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong giai đoạn 2021-2024 tương đối rõ rệt ở việc tuyển dụng mới, nghỉ hưu, thay đổi vị trí công tác, thay đổi về số lượng, chất lượng cán bộ, công chức, viên chức.

3. Số lượng công chức làm việc ở nước ngoài của các cơ quan, tổ chức hành chính: Không có công chức làm việc ở nước ngoài.

4. Tổng hợp các chỉ tiêu thống kê quốc gia về công tác cán bộ nữ: Ủy ban nhân dân huyện đã chỉ đạo các cơ quan, đơn vị, địa phương triển khai thực hiện công tác cán bộ nữ theo đúng quy định.

5. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

a) Đào tạo:

- Lý luận chính trị:

+ Cao cấp lý luận chính trị: 42 người.

+ Trung cấp lý luận chính trị: 128 người.

- Trình độ chuyên môn sau Đại học: 01 người.

b) Bồi dưỡng:

- Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch công chức:

+ Chuyên viên cao cấp: 02 người.

+ Chuyên viên chính: 01 người.

+ Thanh tra viên chính: 01 người.

+ Thanh tra viên: 02 người.

+ Chuyên viên: 13 người.

- Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức: 30 người.

- Bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo, quản lý:

+ Cấp Phòng và tương đương: 06 người.

- Bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ, kiến thức chuyên ngành, vị trí việc làm:

+ Bồi dưỡng kiến thức Quốc phòng và An ninh đối tượng 2: 03 người

+ Bồi dưỡng kiến thức Quốc phòng và An ninh đối tượng 3: 15 người.

Ngoài ra công chức, viên chức được cử tham gia lớp bồi dưỡng nâng cao nhận thức về văn hóa công vụ; tuyên truyền, giáo dục pháp luật và nâng cao nhận thức về phòng, chống tham nhũng; công tác tổ chức, cán bộ và công tác văn thư, lưu trữ, cập nhật kiến thức và nghiệp vụ đối ngoại, ...

6. Việc thực hiện quy định của pháp luật về chính sách, chế độ tiền lương, phụ cấp, sinh hoạt phí, tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lao động hợp đồng trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập: Thực hiện đảm bảo theo quy định.

7. Tình trạng dịch chuyển lao động có trình độ chuyên môn cao khu vực công sang khu vực kinh tế tư nhân và kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài; tình trạng “chảy máu chất xám” (lao động chất lượng cao là người Việt Nam được đào tạo ở nước ngoài không về nước): Không xảy ra tình trạng dịch chuyển.

2. Tồn tại hạn chế, nguyên nhân

- Tồn tại, hạn chế: Kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin vào xử lý công việc của một số cán bộ, công chức cấp xã còn hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của công tác chuyển đổi số.

- Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế: Một số cán bộ, công chức cấp xã đã lớn tuổi, việc tiếp cận các ứng dụng công nghệ thông tin không còn nhanh nhạy.

3. Những mô hình hay, cách làm sáng tạo, gương điển hình về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao: Không.

III. ĐÁNH GIÁ VIỆC SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC, NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CỦA NGÀNH GIAI ĐOẠN 2021-2024

1. Kết quả đạt được

- *Công tác tuyển dụng nguồn nhân lực:* Trong giai đoạn 2021-2024, Ủy ban nhân dân huyện đã tổ chức 02 kỳ tuyển dụng công chức cấp xã¹ và 03 kỳ tuyển dụng

¹ Kỳ tuyển dụng công chức cấp xã năm 2021, có 25 người; kỳ tuyển dụng công chức cấp xã năm 2023 có 07 người.

viên chức các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc Ủy ban nhân dân huyện². 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.

- *Việc sử dụng nguồn nhân lực, nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu, mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội:* Việc sử dụng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao được các cơ quan, đơn vị, địa phương trên địa bàn huyện thực hiện đúng quy định; cán bộ, công chức, viên chức được bố trí đúng vị trí việc làm, phân công nhiệm vụ phù hợp với trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phát huy được sở trường và năng lực trong công tác, đáp ứng yêu cầu, mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

- *Chính sách đãi ngộ: bổ nhiệm, tiền lương, bảo hiểm, khen thưởng, kỷ luật:* Chế độ, chính sách tiền lương, công tác khen thưởng tại cơ quan được lãnh đạo huyện quan tâm chỉ đạo, các cơ quan, đơn vị đề xuất, tham mưu kịp thời, đảm bảo không ảnh hưởng đến quyền lợi của công chức, viên chức theo quy định của pháp luật.

- *Chính sách thu hút, đãi ngộ nhân lực chất lượng cao:* UBND huyện đã triển khai thực hiện Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ, tuy nhiên việc triển khai 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 hành năm của huyện 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.

- *Chính sách ưu tiên cho đối tượng đặc thù: làm việc vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; trong các ngành, nghề nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; dạy nghề, việc làm cho người khuyết tật,....:* Thực hiện theo đúng các quy định hiện hành.

- *Bảo đảm công bằng xã hội và bình đẳng giới trong sử dụng nguồn nhân lực:* Việc sử dụng nguồn nhân lực đảm bảo nguyên tắc không phân biệt giới tính, dân tộc, vùng miền. Tỷ lệ cán bộ, công chức, viên chức là nữ, là người dân tộc thiểu số có tỷ lệ tương đối cao, có cơ cấu hợp lý.

2. Tồn tại, hạn chế, nguyên nhân: Không có

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

² Kỳ tuyển dụng năm 2023: 35 người; kỳ tuyển dụng năm 2022: 32 người; kỳ tuyển dụng năm 2021: 22 người.

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.

Thực hiện Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011- 2020 và Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020, UBND huyện đã tổ chức triển khai thực hiện chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực; thực hiện nhiều giải pháp, chính sách nhằm thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, bước đầu đã đạt được những kết quả quan trọng.

Trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức, viên chức cấp huyện và cấp xã ngày càng được nâng cao.

2. Bài học kinh nghiệm: Với đặc thù của huyện miền núi, đời sống vật chất tinh thần còn nhiều khó khăn nên huyện luôn chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức dự nguồn, lãnh đạo quản lý, cán bộ nữ, cán bộ trẻ nhất là cán bộ người DTTS đảm bảo yêu cầu, tiêu chuẩn chức danh quy định trước khi bố trí, bổ nhiệm, đề bạt, giới thiệu ứng cử, tránh tình trạng bổ nhiệm như chưa đủ tiêu chuẩn.

V. ĐỀ XUẤT CÁC NHÓM GIẢI PHÁP

1. Cần xây dựng các chế độ chính sách ưu tiên hỗ trợ cho cán bộ, công chức, viên chức là người đồng bào dân tộc thiểu số đang công tác ở miền núi nhất là vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn.

2. Cử cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng công việc được giao ngày càng tốt hơn.

3. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phải đặc biệt coi trọng phát triển đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý giỏi, công chức, viên chức có tâm huyết; đồng thời, phải gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội và phù hợp với yêu cầu thực tiễn của địa phương.

VI. KIẾN NGHỊ: Không.

Trên đây là báo cáo việc thực hiện chính sách, pháp luật về phát triển và sử dụng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021 - 2024 trên địa bàn, Ủy ban nhân dân huyện Đắk Glei báo cáo Sở Nội vụ biết, tổng hợp./.

Nơi nhận:

- Sở Nội vụ tỉnh (b/c);
- Thường trực Huyện ủy (b/c);
- Thường trực HĐND huyện (b/c);
- Chủ tịch, PCT UBND huyện (t/d);
- Lưu: VT, NV.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Lê Viết Nam