

**ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH PHÚ THỌ**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 4088/2008 /QĐ-UBND

Việt Trì, ngày 31 tháng 12 năm 2008

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc ban hành Đề án đào tạo đội ngũ cán bộ,
công chức có trình độ cao tỉnh Phú Thọ đến năm 2020**

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH PHÚ THỌ

Căn cứ Luật Tổ chức HĐND và UBND ngày 26 tháng 11 năm 2003;

Căn cứ Nghị quyết số 07-NQ/TU ngày 23/11/2006 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc tiếp tục đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2006-2010;

Căn cứ Nghị quyết số 172/2008/NQ-HĐND ngày 16/12/2008 của Hội đồng nhân dân tỉnh Phú Thọ khóa XVI, kỳ họp thứ mười lăm về việc thông qua Đề án đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao tỉnh Phú Thọ đến năm 2020;

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này bản "Đề án đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao tỉnh Phú Thọ đến năm 2020".

Điều 2: Quyết định này có hiệu lực kể từ ngày ký. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh; Giám các sở: Nội vụ, Kế hoạch và Đầu tư, Tài chính và các cơ quan căn cứ Quyết định thực hiện./.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Nguyễn Doãn Khánh (Đã ký)

ĐỀ ÁN
ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CÓ
TRÌNH ĐỘ CAO TỈNH PHÚ THỌ ĐẾN NĂM 2020
(Ban hành kèm theo Quyết định số 4088/2008/QĐ-UBND
ngày 31 tháng 12 năm 2008 của Ủy ban nhân dân tỉnh Phú Thọ)

MỞ ĐẦU

I. Sự cần thiết phải xây dựng Đề án:

Tỉnh Phú Thọ với mục tiêu "phấn đấu đến năm 2010 cơ bản ra khỏi tình nghèo và đến năm 2020 đạt được các tiêu chí của tỉnh công nghiệp và là một trong những tỉnh phát triển thuộc nhóm hàng đầu của vùng Trung du miền núi Bắc Bộ" đây cũng là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt trong lãnh đạo, chỉ đạo của Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh và trong tổ chức thực hiện của các cấp, các ngành. Để thực hiện thắng lợi mục tiêu, nhiệm vụ trên, một trong những giải pháp quan trọng mang tính đột phá đó là nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

Thực trạng cho đến nay một bộ phận không nhỏ cán bộ, công chức của tỉnh trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực quản lý điều hành còn hạn chế; số cán bộ công chức có trình độ cao từ thạc sỹ trở lên chiếm tỷ lệ thấp, nhất là ở các cơ quan liên quan đến xây dựng và hoạch định chính sách. Vì vậy, để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế cần có đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao trên các lĩnh vực quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế, khoa học kỹ thuật là hết sức cần thiết.

Trước yêu cầu đó, UBND tỉnh xây dựng Đề án Đào tạo, phát triển đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Phú Thọ đến năm 2020.

2. Những căn cứ xây dựng Đề án:

- Nghị quyết số 07/NQ-TU ngày 23/11/2006 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về việc tiếp tục đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức giai đoạn 2006-2020.

- Nghị quyết số 97/2007/NQ-HĐND ngày 31/5/2007 của Hội đồng nhân dân tỉnh về quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Phú Thọ đến năm 2020.

- Nghị quyết số 103/2007/NQ-HĐND ngày 31/5/2007 của Hội đồng nhân dân tỉnh về chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế giai đoạn 2006-2010, định hướng đến năm 2015.

- Kế hoạch số 36/KH-TU ngày 22/10/2007 của Tỉnh ủy Phú Thọ về tổ chức thực hiện các Nghị quyết hội nghị lần thứ 5 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X.

- Quyết định số 2386/2006/QĐ-UBND ngày 29/8/2006 của UBND tỉnh Ban hành Quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2006-2010.

- Căn cứ thực tiễn yêu cầu đòi hỏi ngày càng cao về trình độ cán bộ, công chức trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Phần thứ nhất **THỰC TRẠNG VỀ TRÌNH ĐỘ ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC**

I. THỰC TRẠNG CHUNG: (có phụ biểu số 1 và số 2 đính kèm)

- Số lượng: Đội ngũ cán bộ, công chức tỉnh Phú Thọ tính đến tháng 12/2007: 3.257 người.

- Trình độ chuyên môn: Tiến sĩ: 6 người=0,2%; Thạc sỹ: 77 người=2,4%; Đại học cao đẳng: 2415 người =74,1%; Trung cấp: 478 người=14,7%; Sơ cấp 166 người=5,1%; chưa qua đào tạo: 115 người=3,5%.

- Lý luận chính trị: Cử nhân và cao cấp lý luận chính trị 833 người=25,5%; Trung cấp: 877 người=26,9%.

- Quản lý Nhà nước: Bồi dưỡng kiến thức ngạch CVCC: 23 người =0,7%; ngạch chuyên viên chính: 320 người =98%; ngạch chuyên viên: 960 người=29,5%.

- Tin học: Trình độ A: 916 người=28%; trình độ B: 774 người=23,8%; trình độ C: 67 người=2,1%; chưa qua đào tạo: 1500 người=46,1%.

- Ngoại ngữ Tiếng Anh: Trình độ A: 695 v=21,3%; trình độ B: 774 người=23,8%; trình độ C: 223 người=6,9%; trình độ ngoại ngữ khác: 52 người=1,6%; chưa qua đào tạo: 1.513=46,4%.

1. Cán bộ, công chức khối Đảng-Đoàn thể: (số liệu do Ban Tổ chức tỉnh ủy cung cấp) Tổng số 1.267 người. Trong đó:

- Cán bộ lãnh đạo diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý: 149 người=11,8%.

Trình độ chuyên môn: Tiến sĩ: 3/149 người=2%; Thạc sỹ 9 người=6%; Đại học cao đẳng 137 người=92%.

- Lý luận chính trị: Cử nhân, cao cấp lý 145 người=97,3% (trong đó đang học cao cấp LLCT: 4 người.

Độ tuổi: Dưới 50 tuổi: 79 người=53%; trên 50 tuổi: 70 người=47%.

- Trưởng, phó các phòng ban chuyên môn và tương đương (trừ diện Tỉnh ủy quản lý): 443 người=35%.

Trình độ chuyên môn: Thạc sỹ 7 người=1,6%; Đại học, cao đẳng: 393 người=88,7%; Trung cấp 43 người=9,7%. So với mục tiêu kế hoạch số 36/KH-TU đặt ra là 100% cán bộ lãnh đạo cấp phòng có trình độ đại học trở lên thì đối tượng

này còn 10% chưa đạt. Tuy nhiên hầu hết số cán bộ này đã cao tuổi, được đề bạt, bổ nhiệm từ nhiều năm trước đây.

- Lý luận chính trị: Cử nhân, cao cấp 271 người=61,2%; Trung cấp: 124 người=28%; còn lại 48 người=44,3%.

Độ tuổi: dưới 40 tuổi: 95 người=21,4%; từ 40-50 tuổi: 152 95 người=34,3%; trên 50 tuổi: 196 95 người=44,3%.

- Công chức chuyên môn (những người có bằng đại học trở lên): 435 95 người=43,3%.

Trình độ chuyên môn: Thạc sĩ 3 95 người=0,7%; Đại học, cao đẳng 432 95 người=99,3%;

Lý luận chính trị: Cử nhân, cao cấp: 121 95 người=27,8%.

Độ tuổi: Dưới 40 tuổi: 182 95 người=42%; từ 40-50 tuổi: 135 người=31%; trên 50 tuổi: 118 người=27%.

2. Cán bộ, công chức khôi các cơ quan QLNN:

Tổng số 1.990 người. Trong đó:

- **Cán bộ lãnh đạo diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý:** (*Bao gồm cả lãnh đạo các đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh*): 153 người=7,7% (sự nghiệp Nghị định số 17/2006/NĐ-CP ngày 27/01/2006 của Chính phủ người).

Trình độ chuyên môn: tiến sĩ: 4/153 người=2,6% (sự nghiệp 2 người); thạc sĩ: 31 người=20,3% (sự nghiệp 9 người); đại học: 117 người=76,4% (sự nghiệp 6 người); trung cấp: 01 người=0,7%.

Độ tuổi: dưới 45 tuổi: 5/153 người=3,3%; từ 45 tuổi đến 50 tuổi: 35 người=22,9%; từ 50 đến 60 tuổi: 113 người=73,8% (Nam trên 55 tuổi, nữ trên 50 tuổi: 60 người=39,2%); bình quân trên 8%/năm cán bộ, công chức đối tượng này đủ tuổi nghỉ hưu theo chế độ.

- Lý luận chính trị: Cử nhân, cao cấp 119 người=77,8%; Trung cấp: 6 người=3,9%; còn lại 28 người=18,3%.

Cán bộ lãnh đạo các cơ quan QLNN hiện tại so với mục tiêu Kế hoạch số 36/KH-TU đặt ra đến 2010: 50% đạt trình độ sau đại học thì còn thiếu 26,6%=41 người; 100% đạt trình độ lý luận chính trị cao cấp thì còn thiếu 20,8%=30 người.

- Trưởng, phó phòng chuyên môn cơ quan QLNN cấp tỉnh, huyện: Tổng số 623/1990 người=31,3% (nữ 118/623 người=18,9%).

Trình độ chuyên môn: Tiến sĩ: 1/623 người=0,26%; thạc sĩ: 28 người=4,5%; đại học, cao đẳng: 564 người=90,5%; trung cấp: 21 người=3,4%; còn lại 9 người=1,4%. Số có trình độ trung cấp (21 người) do lịch sử để lại, hiện tại đều trên 50 tuổi; 9 người không có trình độ đều là nhân viên đánh máy, lái xe được bổ nhiệm làm phó văn phòng của các cơ quan.

- Lý luận chính trị: Cử nhân 79 người=12,5%; cao cấp: 142 người=22,8%; trung cấp: 161 người=25,8%; còn lại 241 người=38,8%.

- Ngoại ngữ: Đại học, cao đẳng: 2 người; Trình độ C: 11 người; trình độ B: 131 người; trình độ A: 196 người; còn lại 283 người.

- Tin học: 95% có trình độ tin học văn phòng A trở lên và sử dụng thành thạo máy vi tính.

Độ tuổi: dưới 40 tuổi: 123/623 người=19,7%; từ 40-50 tuổi: 231 người=37,1%; nam trên 50 tuổi: 184 người=29,5% (trong đó: 59-60 tuổi: 43 người); nữ trên 45 tuổi: 59 người=9,6% (trong đó 54-55 tuổi: 12 người); bình quân trên 4%/năm cán bộ, công chức đối tượng này đủ tuổi nghỉ hưu theo chế độ.

- **Công chức chuyên môn nghiệp vụ** (những người có bằng đại học trở lên): 786 người=39,5%.

Trình độ chuyên môn: Thạc sĩ 8/786 người=1,1%; đại học và cao đẳng 778 người=98,2%.

Độ tuổi: Dưới 40 tuổi: 549 người= Thông tư số 69/2006/TT-BTC ngày 02/8/2006 của Bộ Tài chính,8%; từ 40-50 tuổi: 162 người=20,6%; trên 50 tuổi: 75 người=9,5%.

II. THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ LÃNH ĐẠO, CÁN BỘ CÔNG CHỨC CÓ TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN CAO (từ thạc sĩ tương đương trở lên)

1. Tổng số: Cán bộ công chức có trình độ chuyên môn cao 83/3.257 người=2,55% (tiền sĩ: 6 người=0,18%; thạc sĩ: 77 người=2,4%).

Trong đó:

- Khối Đảng-Đoàn thể: Tiền sĩ: 3/1.267 người=0,23%; thạc sĩ: 19/1.267 người=1,5%.

- Khối các cơ quan QLNN: tiền sĩ 3/1.990 người=0,2%; thạc sĩ 58/1.990 người=2,9%.

Lãnh đạo các đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh: 11 người. Trong đó tiền sĩ 2 người, thạc sĩ 9 người (đề biết).

2. Phân theo ngành, lĩnh vực:

a). Các cơ quan QLNN (Bao gồm cả lãnh đạo các đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh): Tổng số 72 người. Trong đó:

+ Quản lý kinh tế, các ngành kinh tế: 24/72 người=33,3%. Trong đó: Tiền sĩ: 2 người, thạc sĩ: 22 người.

+ Các ngành nghiên cứu, khoa học kỹ thuật (các ngành nông nghiệp, các ngành tài nguyên môi trường, điện tử viễn thông): Nghị định số 17/2006/NĐ-CP ngày 27/01/2006 của Chính phủ/71 v=23,6%. Trong đó tiền sĩ: 2 người.

+ Ngành giáo dục (bao gồm QLGD, giáo dục và các chuyên ngành sư phạm): 10/72 người=13,9%.

+ Y tế: 15/72 người=20,8%. Trong đó: chuyên khoa II: 11 người, chuyên khoa I: 12 người.

+ Ngành luật: 3 thạc sĩ=4,2%.

+ Ngành văn hóa (sử học): 3/72 người=4,2%. Trong đó tiền sĩ: 1 người, thạc sĩ: 2 người.

b). Các cơ quan Đảng-Đoàn thể: Tổng số 22 người.

- + Quản lý kinh tế, các ngành kinh tế: 4/22 người=18,2%.
- + Các ngành nghiên cứu, khoa học kỹ thuật (các ngành nông nghiệp, dân tộc học): 3/22 người=13,6%. Trong đó tiến sĩ 1 người.
- + Ngành giáo dục (bao gồm các ngành lịch sử, QLGD và các chuyên ngành sư phạm): 9 người=41%. Trong đó tiến sĩ 2 người.
- + QLHC: 3/22 người=13,6%.
- + Ngành luật: triết: 3/22 người=13,6%.

3. Độ tuổi:

- Các cơ quan QLNN: Dưới 48 tuổi: 24/61 người; từ 48 đến 60 tuổi (đến năm 2020 đủ tuổi nghỉ hưu): 37 người; bình quân 0,15%/1 năm cán bộ có trình độ cao đủ tuổi nghỉ hưu theo chế độ (3/1.990 người). Trong đó: 100% cán bộ, công chức hiện tại có trình độ tiến sĩ đủ tuổi nghỉ hưu.

- Các cơ quan Đảng-Đoàn thể: Dưới 48 tuổi: 11/22 người; từ 48 tuổi đến 60 tuổi (đến năm 2020 đủ tuổi nghỉ hưu): 11 người.

Nhìn chung: đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn cao tỷ lệ thấp (các cơ quan QLNN 3,06% các cơ quan Đảng-Đoàn thể 1,73%), tốc độ phát triển chậm: tính từ năm 2000 đến nay cán bộ có trình độ tiến sĩ, thạc sĩ chỉ tăng được 0,51% (từ 2,15 lên 2,66%) công chức các cơ quan quản lý Nhà nước cử đi đào tạo sau đại học trở lên chiếm tỷ lệ nhỏ so với viên chức các đơn vị sự nghiệp (62/425 người=14,5%) và từ năm 2002 (khi có chính sách thu hút) khối cơ quan QLNN chỉ tuyển được 4 người có trình độ cao (1 tiến sĩ, 3 thạc sĩ). Vì vậy khi hội nhập kinh tế quốc tế thiếu cán bộ hoạch định chính sách ở tầm chiến lược, thiếu cán bộ có kiến thức kinh doanh giỏi, cán bộ thông thạo về kinh tế đối ngoại, luật pháp quốc tế và các chuyên gia đầu ngành nhất là các ngành về khoa học kỹ thuật.

III. ĐÁNH GIÁ:

1. Ưu điểm:

- Trong những năm gần đây, dưới sự chỉ đạo của Tỉnh ủy, UBND tỉnh, công tác quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức với việc bố trí, sử dụng sau đào tạo đã dần đi vào nề nếp; tỉnh đã xây dựng và ban hành được một số cơ chế chính sách cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức chính sách thu hút cán bộ, công chức có trình độ cao, đây là một trong những động lực khuyến khích cán bộ, công chức tích cực học tập nâng cao trình độ.

- Đào tạo chuẩn hóa được coi trọng ở các cấp do đó chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức được đào tạo, bồi dưỡng qua các năm đã nâng lên về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, kiến thức QLNN. Bước đầu đã hình thành được đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao, phần nào đáp ứng được yêu cầu của thời kỳ hội nhập.

2. Hạn chế:

- Chưa kịp thời cụ thể hóa Nghị quyết 07/NQ-TU thành kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức hàng năm.

- Cơ cấu đào tạo chưa cân đối, lĩnh vực chuyên ngành kỹ thuật thiếu nhiều cán bộ có trình độ cao.

- Tỷ lệ cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn cao còn thấp, tốc độ phát triển chậm, cơ cấu đào tạo chưa hợp lý, thiếu chuyên gia đầu ngành trên các lĩnh vực như quản lý hành chính, quản lý kinh tế và một số lĩnh vực trọng yếu của tỉnh như xúc tiến đầu tư, nông nghiệp, công nghiệp, du lịch dịch vụ; các ngành kỹ thuật như y tế, thông tin truyền thông, xây dựng, kiểm trúc, các ngành kinh tế đối ngoại, luật pháp quốc tế.

- Chính sách thu hút và sử dụng cán bộ có trình độ cao chưa hiệu quả.

3. Nguyên nhân của những hạn chế:

- Chưa có chiến lược đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao.

- Chưa có đề án riêng về đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao.

- Chưa gắn liền giữa quy hoạch với đề bạt, sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao; cấp ủy, cơ quan các cấp chưa thật sự quan tâm, lãnh đạo, chỉ đạo công tác đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao.

- Chế độ đãi ngộ đối với cán bộ, công chức cử đi đào tạo trình độ chuyên môn cao chưa đủ mạnh và chưa thật sự trở thành động lực chính để khuyến khích cán bộ, công chức tự giác học tập nâng cao trình độ. Chính sách thu hút nhân tài chưa thật sự hấp dẫn nên chưa thu hút được nhiều người gửi thực sự về tỉnh công tác.

- việc bố trí nguồn nhân lực cho công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng được yêu cầu đặc biệt là công tác đào tạo nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ, công chức và đào tạo cán bộ, công chức tại nước ngoài.

- Cán bộ, công chức chưa tích cực khắc phục khó khăn tự học tập nâng cao trình độ, cơ quan, đơn vị chưa tạo điều kiện thuận lợi cho công chức đi đào tạo trình độ cao.

Trước thực trạng trên, việc đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức chuyên môn có trình độ cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh là hết sức cần thiết.

Phần thứ hai

MỤC TIÊU, NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU CỦA CÔNG TÁC ĐÀO TẠO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ, CÔNG CHỨC CÓ TRÌNH ĐỘ CAO

I. MỤC TIÊU:

1. Mục tiêu chung:

Thực hiện đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao theo quy hoạch kế hoạch, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và xây dựng phát triển đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn cao, có phẩm chất đạo

đức tốt, có trình độ lý luận chính trị, lập trường tư tưởng vững vàng, có đủ năng lực quản lý, điều hành và thực thi công vụ, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế.

2, Mục tiêu cụ thể đến năm 2020:

2.1. Cán bộ, công chức các cơ quan Đảng-Đoàn thể:

a) Cán bộ lãnh đạo và cán bộ dự nguồn các chức danh lãnh đạo diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý (đối tượng 1);

- Tiến sĩ: phần đầu nâng từ 2% lên 5%. Cụ thể là 7 người, hiện có 3 người đến năm 2020 nghỉ hưu 2 người, còn phải đào tạo 6 người.

- Thạc sĩ: phần đầu nâng từ mức 6% lên 45 % (theo mục tiêu kế hoạch 36/KH-TU). Cụ thể 67 người, hiện có 9 người (đến năm 2020 nghỉ hưu 7 người), còn phải đào tạo 65 người (hiện đang học 10 người).

b). Cán bộ lãnh đạo cấp phòng và cán bộ dự nguồn (đối tượng 2):

- Tiến sĩ: phần đầu đạt mức 1%. Cụ thể 5 người.

- Thạc sĩ: phần đầu mức 8%. Cụ thể 35 người, hiện có 3 người, còn phải đào tạo 32 người (hiện đang học 10 người).

2.2. cán bộ, công chức các cơ quan QLNN:

a). Cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh, huyện (đối tượng 1):

- Tiến sĩ: phần đầu đào tạo nâng từ mức 2,6% (4/153) lên 5%. Cụ thể là 8 người, hiện có 4 người (đến năm 2017 đủ tuổi nghỉ hưu 100%), còn phải đào tạo 8 người.

- Thạc sĩ: phần đầu nâng từ mức 20,3% (31/153) lên 45 % (theo mục tiêu Kế hoạch 36/KH-TU). Cụ thể 70 người, hiện có 31 người (đến năm 2020 nghỉ hưu 20 người), còn phải đào tạo 59 người.

b). Cán bộ lãnh đạo cấp phòng (đối tượng 2):

- Tiến sĩ: phần đầu đào tạo đạt mức 1%. Cụ thể 6 người, hiện tại có 1 người (đến năm 2012 đủ tuổi nghỉ hưu), còn phải đào tạo 47 người.

- Thạc sĩ: phần đầu nâng từ mức 4,5% lên 10%. Cụ thể 62 người, hiện có 28 người (đến năm 2020 nghỉ hưu 13 người), còn phải đào tạo 47 người.

c). Công chức chuyên môn (đối tượng 3):

- Đào tạo tiến sĩ: 1%. Cụ thể là 7 người.

- Đào tạo thạc sĩ: 8%. Cụ thể 62 người, hiện có 8 người, còn phải đào tạo tiếp 54 người.

Như vậy tổng số cán bộ, công chức cần đào tạo như sau:

- Đào tạo tiến sĩ: Tổng số 36 người (các cơ quan Đảng, MTTQ, đoàn thể 15 người, các cơ quan QLNN 21 người). Hàng năm kết hợp với đào tạo từ nguồn tại chỗ có thể bổ sung bằng nguồn tuyển dụng theo chế độ thu hút 6 người, còn phải đào tạo 30 người (đào tạo tại nước ngoài 6 người).

- Đào tạo thạc sỹ: Tổng số 298 người (các cơ quan QLNN 160 người, các cơ quan Đảng, MTTQ, đoàn thể 138 người). Hàng năm kết hợp với đào tạo từ nguồn tại chỗ có thể bổ sung bằng nguồn tuyển dụng theo chế độ thu hút 22 người, còn phải đào tạo 276 người (đào tạo tại nước ngoài 6 người).

Như vậy, đến năm 2020 bình quân 5-6 người có trình độ tiến sĩ, thạc sỹ/1 cơ quan và toàn tỉnh bình quân có 10,5% cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn cao (khối Đảng-đoàn thể 12,5%; khối các cơ quan QLNN 10,7%)

Số lượng, chuyên ngành đào tạo từng cơ quan có phụ biểu 4 (đối với các cơ quan Đảng), phụ biểu 5 (đối với các cơ quan QLNN) đính kèm.

3. Phạm vi và đối tượng áp dụng:

3.1. Phạm vi: Đề án được áp dụng đối với cán bộ, công chức các cơ quan Đảng, MTTQ, đoàn thể, các cơ quan QLNN, HĐND cấp tỉnh, huyện.

Đối với viên chức các đơn vị sự nghiệp (có kế hoạch đào tạo riêng) không thuộc phạm vi điều chỉnh của Đề án này.

3.2. Là những cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ trong diện quy hoạch các chức danh lãnh đạo; cán bộ, công chức chuyên môn; gồm 3 nhóm đối tượng:

- Đối tượng 1: Là cán bộ lãnh đạo thuộc diện Ban Thường vụ quản lý; cán bộ trong diện quy hoạch dự nguồn các chức danh Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý trong các cơ quan Đảng, MTTQ, đoàn thể, cơ quan QLNN và cán bộ lãnh đạo quản lý các đơn vị sự nghiệp trực thuộc UBND tỉnh. Độ tuổi được cử đi đào tạo không quá 50 tuổi với nam và không quá 45 tuổi đối với nữ.

- Đối tượng 2: Là chức danh từ trưởng, phó phòng và tương đương; cán bộ diện quy hoạch, dự nguồn các chức danh trưởng phó phòng và tương đương. Độ tuổi được cử đi đào tạo không quá 45 tuổi đối với nam và không quá 40 tuổi đối với nữ.

- Đối tượng 3: Là công chức chuyên môn, nghiệp vụ; công chức được tuyển dụng theo chế độ thu hút của tỉnh. Độ tuổi, được cử đi đào tạo dưới 40 tuổi.

II. NỘI DUNG ƯU TIÊN ĐÀO TẠO:

1. Đào tạo trong nước:

1.1. Cán bộ, công chức khối Đảng, MTTQ, đoàn thể: Đào tạo tiến sĩ, thạc sỹ các chuyên ngành; xây dựng Đảng, chính trị học, tư tưởng Hồ Chí Minh, quản lý Hành chính, triết học, kinh tế chính trị học, quản lý kinh tế, kinh tế phát triển, luật học, văn hóa học, quản lý văn hóa, quản lý giáo dục, báo chí, tôn giáo và một số chuyên ngành khác thuộc lĩnh vực khoa học kỹ thuật nhằm tham mưu, giúp việc xây dựng hoạch định và tổng kết chủ trương, đường lối chính sách cũng như công tác xây dựng Đảng.

1.2. Cán bộ, công chức khối các cơ quan QLNN:

a). Cán bộ lãnh đạo (đối tượng 1 và đối tượng 2):

Đào tạo tiến sĩ, thạc sĩ phân lý luận cơ bản (chính trị, kinh tế, xây dựng Đảng, quản lý kinh tế vĩ mô), quản lý hành chính, quản lý kinh tế, các chuyên ngành: khoa học công nghệ, nông nghiệp, giao thông vận tải, kiến trúc, xây dựng, luật, quản lý giáo dục, y tế, văn hóa.

b). Công chức chuyên môn (đối tượng 3):

Đào tạo tiến sĩ, thạc sĩ các ngành nghiên cứu khoa học (công nghệ sinh học, công nghệ thông tin), các ngành kỹ thuật (kiến trúc, xây dựng, giao thông vận tải, quy hoạch đô thị), nông nghiệp, công nghiệp; các ngành quản lý đất đai, tài nguyên môi trường; các ngành kinh tế; Luật quốc tế.

c). Đào tạo cán bộ, công chức trẻ có trình độ chuyên môn cao:

Đào tạo sau đại học trở lên cho số công chức được tuyển dụng theo chế độ thu hút của tỉnh thuộc các cơ quan QLNN có tuổi đời dưới 30, có phẩm chất đạo đức, có năng lực chuyên môn để phục vụ cho nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị và để đào tạo nguồn cán bộ kế cận cho tương lai.

Đào tạo, bồi dưỡng trang thiết bị các kiến thức bổ trợ theo tiêu chuẩn của ngạch công chức; đào tạo tiếng dân tộc; đào tạo tin học; ngoại ngữ và các kiến thức bổ trợ khác tiếp tục thực hiện Quyết định số 2386/Q Đ-UBND ngày 29/8/2006 của UBND tỉnh ban hành Quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2006-2010 và tiếp tục xây dựng quy hoạch đào tạo cán bộ, công chức cho các năm tiếp theo.

2. Đào tạo ở nước ngoài (từ 2 đến 4 năm) cho công chức lãnh đạo, công chức dự nguồn các chức danh lãnh đạo diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý; chuyên gia đầu ngành. Nội dung về quản lý nguồn nhân lực; quản lý kinh tế; xây dựng và hoạch định chính sách; công nghệ sinh học công nghệ thông tin, y tế.

3. Thẩm quyền cử cán bộ đi đào tạo: Các đối tượng quy định tại Đề án này phải được một trong các cấp sau đây quyết định cử đi học:

- Ban Thường vụ Tỉnh ủy quyết định cử đi học đối với cán bộ lãnh đạo diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý và cán bộ dự nguồn các chức danh lãnh đạo diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý, cán bộ, công chức khối các cơ quan Đảng, MTTQ, đoàn thể.

- UBND tỉnh quyết định cử đi học đối với các đối tượng còn lại:

4. Phân kỳ thực hiện Đề án và kinh phí thực hiện:

4.1. Phân kỳ thực hiện Đề án:

- Năm 2008: chuẩn bị các bước như tổng hợp nhu cầu đào tạo của các cơ quan, liên hệ với các cơ sở đào tạo, phân bổ chỉ tiêu đào tạo...

- Năm 2008-2010: Khối cơ quan QLNN cử đi học đào tạo Thạc sĩ 48 người (hiện đang học 10 người); khối cơ quan Đảng, MTTQ, đoàn thể: 30

người. Cử đi đào tạo tiến sĩ: 6 người (hiện đang học 2 người thuộc khối sự nghiệp).

- Năm 2010-2015: Đào tạo thạc sỹ: khối các cơ quan QLNN 88 người; khối các cơ quan Đảng, MTTQ, đoàn thể: 85 người. Đào tạo tiến sĩ 12 người.

4.2. Kinh phí:

Kinh phí hỗ trợ cho cán bộ, công chức được cử đi đào tạo theo nội dung của Đề án là 240.000USD và 18.792.000.000VNĐ; bình quân 2.000.000.000 VNĐ/năm. Cụ thể như sau:

- Đào tạo ở nước ngoài: Trình độ thạc sỹ 10.000 USD/người/khóa học; trình độ tiến sĩ 30.000 USD/người/khóa học, trong đó: hỗ trợ 100% tiền học phí (tùy theo mức thu học phí của từng trường) 1.000 USD tiền học ngoại ngữ; tiền vé máy bay 1 lượt đi, 1 lượt về.

- Đào tạo trong nước: Trình độ thạc sỹ 52.000.000 VNĐ/người/khóa học; trình độ tiến sĩ 198.000.000 VNĐ/người/khóa học.

Mức kinh phí hỗ trợ trên đây có thể thay đổi khi có sự điều chỉnh mức học phí, mức thu của nơi đào tạo, mức lương cơ bản của Nhà nước và tùy thuộc vào tình hình thực tế.

Nguồn kinh phí thực hiện được bố trí trong dự toán ngân sách hàng năm của tỉnh.

III. GIẢI PHÁP CHỦ YẾU:

1. Tăng cường tuyên truyền, nâng cao nhận thức về công tác đào tạo cán bộ, công chức có trình độ cao đối với thủ trưởng các cơ quan, đơn vị và cán bộ, công chức, qua đó để tạo điều kiện về thời gian, kinh phí cho cán bộ được cử đi đào tạo.

2. Trên cơ sở quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, xác định cá lợi thế phát triển của tỉnh và quy hoạch cán bộ lãnh đạo quản lý để đào tạo cán bộ có trình độ cao; gắn quy hoạch, đào tạo và sử dụng đảm bảo đúng tiêu chuẩn cán bộ lãnh đạo quản lý; không bỏ nhiệm, đề bạt những cán bộ lãnh đạo, quản lý trong quy hoạch nhưng chưa đủ tiêu chuẩn về đào tạo.

3. Điều chỉnh, bổ sung cơ chế chính sách về đào tạo cán bộ, công chức có trình độ cao từ nguồn tại chỗ; chính sách thu hút nhân tài của tỉnh phù hợp với tình hình thực tế để đào tạo, thu hút người giỏi về tỉnh công tác, nhằm phát triển đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao, phát huy khả năng sáng tạo và yên tâm công tác, đóng góp vào sự phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh.

4. Bố trí đủ nguồn lực cho đào tạo và thu hút cán bộ, công chức có trình độ cao. Khuyến khích cán bộ, công chức đi đào tạo trình độ chuyên môn cao, tỉnh xem xét hỗ trợ một phần kinh phí; kịp thời giải quyết chế độ, chính sách cho cán bộ, công chức được cử đi đào tạo.

5. Quản lý chặt chẽ công tác đào tạo sau đại học từ khâu lựa chọn cá trường đào tạo, ngành nghề đào tạo, thời gian đào tạo, đảm bảo cán bộ trong diện quy hoạch, các chuyên gia đầu ngành phải được đào tạo dài hạn, cơ bản, hệ thống ở các trường có uy tín trong và ngoài nước. Có cơ chế quản lý và sử dụng có hiệu quả cán bộ, công chức sau đại học.

6. Xây dựng tiêu chuẩn, quy trình tuyển chọn cán bộ đầu ngành nghề cử cán bộ, công chức đi đào tạo. Quy định rõ trách nhiệm của cán bộ, công chức được cử đi đào tạo.

7. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra về công tác đào tạo, chống tiêu cực và bệnh thành tích trong đào tạo.

8. Mở rộng hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo, bồi dưỡng với một số nước có điều kiện tương đồng và phù hợp với Việt Nam đặc biệt là các nước trong khu vực và ở châu Á để có kế hoạch cử cán bộ, công chức đi đào tạo theo nội dung của Đề án. Khuyến khích việc đào tạo công chức ở nước ngoài hoặc đào tạo trong nước do tổ chức nước ngoài tài trợ.

Phần thứ ba

TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Ban Tổ chức Tỉnh ủy:

- Căn cứ quy hoạch cán bộ diện Ban Thường vụ Tỉnh ủy quản lý và đối tượng dự nguồn; hàng năm xây dựng kế hoạch và trình cấp có thẩm quyền cử cán bộ đi học theo mục tiêu của Đề án.

- Chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ, các ngành, các huyện liên quan xây dựng tiêu chuẩn các chức danh lãnh đạo từ cấp phòng và tương đương trở lên trình Thường trực Tỉnh ủy và HĐND tỉnh quyết định, trong đó đối với những ngành, lĩnh vực trọng yếu phải quy định có bằng thạc sỹ hoặc tiến sỹ (tùy theo từng chức vụ lãnh đạo) mới đề bạt, bổ nhiệm.

- Phối hợp với Sở Nội vụ xây dựng danh mục ngành nghề cử cán bộ đi đào tạo trình độ cao.

- Thanh quyết toán chế độ cho cán bộ, công chức khỏi Đảng, MTTQ, đoàn thể được cử đi học theo quy định của Đề án.

2. Sở Nội vụ:

- Chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài chính, các cơ quan liên quan hàng năm xây dựng kế hoạch cụ thể trình UBND tỉnh phê duyệt. Giúp UBND tỉnh quản lý các đối tượng do UBND tỉnh cử đi học theo nội dung của Đề án.

- Chủ trì, phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các sở, ngành liên quan xây dựng danh mục ngành nghề cử cán bộ đi đào tạo trình đooj cao trình UBND tỉnh ký ban hành.

- Phối hợp với Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Sở Tài chính hướng dẫn thực hiện Đề án, định kỳ hàng năm báo cáo việc triển khai các nội dung của Đề án đã được Tỉnh ủy, UBND tỉnh phê duyệt. Tổ chức tổng kết đánh giá hiệu quả sau khi Đề án kết thúc vào cuối năm 2020.

- Xây dựng quy chế quản lý cán bộ, công chức được cử đi đào tạo trong và ngoài nước.

- Phối hợp với Sở Tài chính, Ban Tổ chức Tỉnh ủy và các ngành chức năng tham mưu trình UBND tỉnh sửa đổi, bổ sung chính sách thu hút cán bộ có trình độ cao (Quyết định số 4466/2002/Q Đ-UBND) chế độ đối với cán bộ, công chức đi học được cử đi đào tạo theo nội dung của Đề án.

- Phối hợp với Sở Tài chính và các ngành liên quan thực hiện thanh quyết toán, chi trả chế độ cho cbc đi học theo quy định của Đề án.

3. Sở Tài chính: Phối hợp với Sở Kế hoạch và Đầu tư hàng năm cân đối và bố trí nguồn ngân sách đảm bảo cho nhu cầu kinh phí thực hiện của Đề án. Thường xuyên kiểm tra, theo dõi để nguồn kinh phí được sử dụng đúng mục đích, tiết kiệm, có hiệu quả.

4. Sở Kế hoạch và Đầu tư phối hợp với Sở Nội vụ, Ban Tổ chức Tỉnh ủy, Trường Đại học Hùng Vương xác định các cơ sở đào tạo tại nước ngoài, đào tạo trong nước để liên kết đào tạo theo các chuyên ngành được Tỉnh ủy, UBND tỉnh phê duyệt và bố trí đủ nguồn lực trong kế hoạch hàng năm.

5. Trường Đại học Hùng Vương, Trường Chính trị tỉnh: chuẩn bị tốt cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy, đội ngũ giảng viên và thực hiện việc liên kết với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước mở các lớp đào tạo theo kế hoạch được duyệt.

6. Các cơ quan chuyên môn thuộc khối Đảng, MTTQ, đoàn thể cấp tỉnh, huyện; các sở, ban, ngành, UBND các huyện, thành, thị có trách nhiệm thường xuyên quán triệt đến đội ngũ cán bộ, công chức về công tác đào tạo cán bộ, công chức có trình độ cao; xây dựng kế hoạch đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao của cơ quan, đơn vị mình theo nội dung của Đề án. Chủ động liên hệ với các cơ quan chức năng để có kế hoạch cử cán bộ đi đào tạo theo từng đối tượng, nội dung của Đề án.

7. Các cơ quan Báo Phú Thọ, Đài Phát thanh và Truyền hình tỉnh có trách nhiệm tuyên truyền chính sách về công tác đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ chuyên môn cao, kịp thời phản ánh kết quả thực hiện.

KẾT LUẬN**1. Hiệu quả của Đề án:**

Đề án được thực hiện se tạo bước chuyển biến cơ bản về chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng được với nhiệm vụ chuyên môn ngày càng cao của thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế, công nghiệp hóa, hiện đại hóa; từng bước thay đổi cách thức phương pháp lãnh đạo, quản lý, điều hành và thực thi công vụ của đội ngũ cán bộ, công chức, hướng tới một nền công vụ chuyên nghiệp, hiện đại từ đó nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị.

Các cơ quan trong hệ thống chính trị cấp tỉnh, huyện, bước đầu hình thành được đội ngũ cán bộ, công chức chuyên sâu, chuyên gia đầu ngành trên các lĩnh vực trọng yếu, đáp ứng được với yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội của tỉnh.

2. Đề xuất, kiến nghị:

a) Đề nghị Chính phủ và các Bộ, ngành Trung ương:

- Có quy hoạch về phát triển đội ngũ cán bộ có trình độ cao cho cả nước và khu vực.

- Tăng cường bố trí kinh phí đào tạo để phát triển đội ngũ cán bộ có trình độ cao cho những tỉnh khó khăn.

- Tạo điều kiện cho các tính tham gia chương trình đào tạo trong và ngoài nước. Tăng định xuất đào tạo cho phù hợp với tình hình thực tế.

- Có chính sách thu hút cán bộ có trình độ cao cho các địa phương khó khăn.

- Quan tâm đầu tư cho các trường, các trung tâm đào tạo (cơ sở vật chất, giáo trình, đội ngũ giáo viên).

b). Đối với Tỉnh ủy, HĐND tỉnh:

- Đề nghị Tỉnh ủy có quy định cụ thể về phân cấp quản lý đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức.

- Có cơ chế chính sách khuyến khích, thu hút người tài, bố trí sử dụng cán bộ sau đào tạo.

- Hàng năm bố trí ngân sách cho phát triển (đào tạo, thu hút) đội ngũ cán bộ, công chức có trình độ cao, bố trí dự phòng biên chế để thu hút cán bộ, công chức có trình độ cao về tỉnh công tác.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

Nguyễn Doãn Khánh (Đã ký)