

**BÁO CÁO**  
**Về việc thực hiện việc triển khai quy hoạch**  
**phát triển nhân lực ngành Nội vụ giai đoạn 2011 - 2020**

Thực hiện Công văn số 1240/SNV-VP ngày 15/10/2020 của Sở Nội vụ tỉnh Lạng Sơn về việc báo cáo đánh giá việc thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực ngành Nội vụ giai đoạn 2011 - 2020.

Ủy ban nhân dân huyện Văn Quan, báo cáo nội dung sau:

**1. Thực trạng nhân lực ngành Nội vụ Báo cáo, đánh giá thực trạng nguồn nhân lực ngành Nội vụ theo các biểu sau:**

**1.1. Cơ cấu nhân lực theo trình độ đào tạo**

STT	Trình độ	Năm 2011		Năm 2016		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Sơ cấp	1					
2	Trung cấp	13		1			
3	Cao đẳng	2		3			
4	Đại học	3		16		18	
5	Sau đại học						
	Cộng	20		20		18	

**1.2. Cơ cấu nhân lực theo ngạch công chức, viên chức**

STT	Trình độ	Năm 2011		Năm 2016		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
<b>1</b>	<b>Công chức</b>						
	Chuyên viên cao cấp						
	Chuyên viên chính						
	Chuyên viên	4		17		18	
	Cán sự	15		3			
	Nhân viên	1					
<b>2</b>	<b>Viên chức</b>						
	Quản lý						
	Thừa hành						
	Tổng số						

**1.3. Cơ cấu nhân lực theo độ tuổi, giới tính, dân tộc, thời gian công tác trong ngành Nội vụ**

STT	Trình độ	Năm 2011		Năm 2016		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
<b>1</b>	<b>Độ tuổi</b>						
	Dưới 30	3		2		1	

	Từ 30 - 40	7		12		9	
	Từ 41 - 50	10		6		8	
	Từ 51 - 60						
	Tổng số						
<b>2</b>	<b>Giới tính</b>						
	Nam	7		13		9	
	Nữ	13		7		9	
	Tổng số						
<b>3</b>	<b>Dân tộc</b>						
	Dân tộc Kinh	1		1		1	
	Dân tộc khác	19		19		17	
	Tổng số						
<b>4</b>	<b>Thời gian công tác</b>						
	Dưới 5 năm	2		6		6	
	Từ 5 - 10 năm	18		14		12	
	Từ 11 - 20 năm						
	Từ 21 - 30						
	Trên 30 năm						
	Tổng số						

#### 1.4. Cơ cấu nhân lực theo lĩnh vực công tác

STT	Lĩnh vực công tác	Năm 2011		Năm 2016		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
	Tổ chức nhà nước	5		5		5	
	Tôn giáo	1		1		1	
	Thi đua - Khen thưởng	1		1		1	
	Văn thư - Lưu trữ	12		13		11	
	Tổng số						

#### 1.5. Cơ cấu nhân lực theo vị trí việc làm

STT	Lĩnh vực công tác	Năm 2011		Năm 2016		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
	Phòng Nội vụ:						
	- Trưởng phòng	1		1		1	
	- Phó Trưởng phòng	1		1		1	
	Công chức chuyên môn	5		5		4	
	Công chức các cơ quan khác kiêm nhiệm công tác văn thư, thi đua - khen thưởng	13		13		14	
	Tổng số	20		20		18	

#### 1.6. Cơ cấu nhân lực ngành Nội vụ theo trình độ lý luận chính trị/quản lý nhà nước

STT	Trình độ	Năm 2011		Năm 2016		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
<b>1</b>	<b>Lý luận chính trị</b>						
	Sơ cấp						

	Trung cấp	2		1		6	
	Cao cấp	1		2		2	
	Tổng số						
<b>2</b>	<b>Quản lý nhà nước</b>						
	Cán sự	14		3			
	Chuyên viên	6		17		18	
	Chuyên viên chính						
	Chuyên viên cao cấp						
	Tổng số						

### 1.7. Cơ cấu nhân lực ngành Nội vụ theo trình độ tin học/ngoại ngữ

STT	Trình độ	Năm 2011		Năm 2016		Năm 2020	
		Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
<b>1</b>	<b>Tin học</b>						
	Trình A, B, C	20		20		18	
	Chuẩn kỹ năng cơ bản						
	Chuẩn kỹ năng nâng cao						
	Đại học						
	Sau đại học						
	Tổng số						
<b>2</b>	<b>Ngoại ngữ (Anh, Pháp, Nga, Đức, Trung Quốc, khác...)</b>						
	Trình A, B, C, D	20		20		20	
	Đại học						
	Sau đại học						
	Các văn bằng, chứng chỉ khác (nếu có)						
	Tổng số						

## 2. Đánh giá việc thực hiện các mục tiêu, nhiệm vụ đã được phê duyệt trong Quy hoạch

### a) Những kết quả đạt được:

- Công tác quy hoạch phát triển nhân lực ngành Nội vụ được các cấp, các ngành quan tâm triển khai thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Nội vụ.

Trong những năm qua, công tác quy hoạch phát triển nhân lực ngành Nội vụ được lãnh đạo Huyện ủy, Ủy ban nhân dân huyện thường xuyên quan tâm, chỉ đạo. Hiện nay, Phòng Nội vụ thực hiện các chức năng quản lý Nhà nước trên các lĩnh vực quan trọng bao gồm: Tổ chức bộ máy, biên chế các cơ quan hành chính, sự nghiệp nhà nước, cải cách hành chính, chính quyền địa phương, địa giới hành chính, cán bộ, công chức, viên chức nhà nước, cán bộ, công chức cấp xã, công tác thanh niên, tổ chức hội, tổ chức phi chính phủ, văn thư, lưu trữ nhà nước, tôn giáo, thi đua - khen thưởng. Cùng với sự mở rộng về quy mô tổ chức, số lượng công chức của phòng Nội vụ được giao hàng năm cơ bản đảm bảo thực hiện các nhiệm vụ được giao. Nhân lực ngành Nội vụ ngoài nguồn nhân lực tại phòng Nội vụ, còn bao gồm các công chức chuyên môn của các phòng thuộc UBND huyện thực hiện nhiệm vụ về thi đua - khen thưởng, văn thư của từng cơ quan. Chất lượng nguồn

nhân lực Nội vụ của huyện ngày càng phát triển cả về số lượng và chất lượng, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ năng lực tham mưu, quản lý điều hành ngày càng được nâng cao. Tỷ lệ công chức có trình độ đại học so với năm 2011, đạt 100% đại học (*năm 2020 có 18/18 trình độ Đại học*), việc đào tạo, bồi dưỡng về trình độ lý luận chính trị, kiến thức quản lý nhà nước, tin học, ngoại ngữ và một số kỹ năng quản lý chuyên ngành được thủ trưởng các cơ quan, đơn vị quan tâm, tạo điều kiện cho công chức tham gia học tập theo quy định. Nhìn chung đội ngũ công chức ngành Nội vụ của huyện cơ bản đảm bảo về chất lượng, có độ tuổi trung bình trẻ, được đào tạo cơ bản về trình độ chuyên môn, có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức lối sống lành mạnh, có ý thức trách nhiệm cao trong công tác.

- Công tác tuyển dụng nhân lực ngành Nội vụ: Hàng năm thực hiện theo các văn bản cấp trên, Ủy ban nhân dân huyện đều xây dựng nhu cầu tuyển dụng tại các vị trí việc làm còn thiếu của các phòng chuyên môn trực thuộc, đối với các công chức phòng Nội vụ huyện được tuyển dụng đúng theo quy trình hiện hành, trình độ tuyển dụng phù hợp với vị trí nhu cầu cần tuyển, đối với nguồn nhân lực Nội vụ làm việc tại các phòng chuyên môn, sau khi được tuyển dụng, thủ trưởng cơ quan, đơn vị trực tiếp phân công thực hiện công tác văn thư, thi đua - khen thưởng của cơ quan, đơn vị.

- Công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, bổ nhiệm, luân chuyển công chức: Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị luôn quan tâm công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức làm công việc ngành Nội vụ. Nhìn chung công chức công tác tại phòng Nội vụ được bố trí, sử dụng phân công thực hiện nhiệm vụ phù hợp với chuyên môn đào tạo, phát huy được năng lực, thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao. Đối với đội ngũ công chức làm những công việc văn thư, thi đua - khen thưởng của các phòng chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân huyện cơ bản đều thực hiện công việc liên quan lĩnh vực nội vụ theo tính chất kiêm nhiệm ngoài công việc chuyên môn chính, do đó hiệu quả, chất lượng tham mưu thực hiện chưa cao, nhiều cơ quan, đơn vị chưa thực sự quan tâm đến công tác văn thư và thi đua - khen thưởng.

- Kết quả công tác đào tạo nguồn nhân lực ngành Nội vụ: Hàng năm Ủy ban nhân dân huyện cử công chức tham gia các lớp bồi dưỡng, tập huấn về công tác tổ chức cán bộ, thi đua - khen thưởng, văn thư, lưu trữ, tôn giáo tại tỉnh tổ chức. Ủy ban nhân dân huyện cũng xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện các lớp tập huấn về thi đua - khen thưởng và công tác văn thư cho thủ trưởng và công chức của các cơ quan chuyên môn thuộc UBND huyện..

#### b) Tồn tại và nguyên nhân

- Tồn tại:

Chất lượng đội ngũ công chức ngành Nội vụ vẫn còn một số hạn chế, bất cập nhất định, chưa ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới, công chức, viên chức chưa phát huy hết năng lực, sở trường của mình trong công tác, thiếu tính chủ động, sáng tạo, chưa thực sự tự lực vươn lên trong công tác, rèn luyện, việc vận dụng các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước vào một số trường hợp cụ thể chưa linh hoạt. Công tác tham mưu, quản lý trên một số lĩnh vực

của ngành còn chậm, có lúc bị động hoặc chưa được quan tâm đúng mức, chất lượng đội ngũ công chức chưa thực sự đồng đều.

- Nguyên nhân:

+ Nguyên nhân khách quan: Ngành Nội vụ được giao thực hiện chức năng quản lý nhà nước trên nhiều lĩnh vực tương đối rộng, nhưng việc phân bổ biên chế còn hạn chế, chưa đáp ứng đủ nhu cầu để hoàn thành tốt nhất nhiệm vụ được giao. Ngoài công chức phòng Nội vụ, các công chức, viên chức ở các đơn vị khác là kiêm nhiệm do vậy còn nhiều hạn chế trong thực hiện các lĩnh vực của ngành

+ Nguyên nhân chủ quan: Công tác sử dụng, quản lý, đánh giá công chức chưa được quan tâm đúng mức, chương trình đào tạo, bồi dưỡng còn nhiều bất cập, chưa có sự đồng bộ giữa đào tạo và sử dụng. Việc bố trí công chức đi học nâng cao trình độ là hết sức khó khăn do cơ quan chưa đủ biên chế. Công tác quy hoạch chưa được thực hiện một cách khoa học, do đó chưa chủ động được nguồn công chức để thay thế, thiếu nguồn bổ sung.

c) Các giải pháp khắc phục những tồn tại, hạn chế và nâng cao chất lượng công tác phát triển nhân lực ngành Nội vụ

- Giải pháp về công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng công chức, viên chức: Tiếp tục đổi mới quy trình, chế độ tuyển dụng công chức theo hướng nâng cao chất lượng đầu vào. Đây là khâu đầu tiên của chu trình quản trị nhân sự, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, có tính chất quyết định đến chất lượng công chức trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị. Công tác bố trí và sử dụng công chức cần linh hoạt theo hướng sử dụng công chức phụ trách từng lĩnh vực có thể hỗ trợ nhau trong giải quyết các công việc được giao.

- Giải pháp về công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức ngành Nội vụ: Công tác đào tạo, bồi dưỡng công chức cần phải được đổi mới cả về nội dung lẫn hình thức. Chú trọng việc bồi dưỡng chuyên sâu, cập nhật kiến thức mới cho công chức, coi đây là giải pháp quan trọng trong thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực của ngành Nội vụ trong giai đoạn tới. Thay đổi cách quản lý, sử dụng nguồn nhân lực, tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh trong ngành Nội vụ, nhất là trong các khâu quy hoạch, đề bạt, bổ nhiệm, đánh giá công chức, ưu tiên tuyển chọn những công chức trẻ có năng lực thực sự, phẩm chất đạo đức tốt để đưa vào quy hoạch, đào tạo và bổ nhiệm giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý. Đây chính là động lực thực đẩy tính tích cực, sự phấn đấu của công chức.

- Giải pháp quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo của ngành liên quan đến các lĩnh vực của ngành Nội vụ: Đề nghị xem xét phối hợp với các cơ sở đủ điều kiện đào tạo, nâng cao nghiệp vụ đối với nguồn nhân lực ngành Nội vụ (*mở các lớp bồi dưỡng chuyên sâu về kỹ năng, về nghiệp vụ lĩnh vực Nội vụ*).

- Giải pháp về chế độ, chính sách đối với công chức, viên chức ngành Nội vụ: Đề nghị xem xét nên có chế độ phụ cấp ưu đãi theo nghề đối với cán bộ, công chức, viên chức ngành Nội vụ.

d) Đề xuất, kiến nghị

- Nguồn nhân lực của ngành Nội vụ chủ yếu là công chức nhà nước, do UBND tỉnh quyết định phân bổ chỉ tiêu về UBND huyện, do đó để đảm bảo nguồn nhân lực bổ sung, thay thế trong thời gian tới, đề nghị cấp trên quan tâm bổ sung biên chế, tạo điều kiện cho huyện thực hiện mục tiêu về số lượng nhân lực ngành Nội vụ trong giai đoạn tới

- Đề nghị Sở Nội vụ mở các lớp đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, công chức, viên chức nói chung và công chức, viên chức ngành Nội vụ nói riêng, tập trung mở các lớp chuyên sâu về kỹ năng giải quyết, xử lý công việc, kỹ năng về đối thoại trong giải quyết các vấn đề liên quan đến chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức.

Trên đây là báo cáo thực hiện việc triển khai quy hoạch phát triển nhân lực ngành Nội vụ, Ủy ban nhân dân huyện Văn Quan gửi Sở Nội vụ theo quy định./.

***Nơi nhận:***

- Sở Nội vụ;
- CT, các PCT UBND huyện;
- Lưu: VT, NV.

**CHỦ TỊCH**

**Lương Mai Tú**