

Số: **43** /2013/QĐ-UBND

Thành phố Hồ Chí Minh, ngày **09** tháng 10 năm 2013

QUYẾT ĐỊNH

**Phê duyệt Đề án Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực
cho khu vực kinh tế tập thể Thành phố Hồ Chí Minh
giai đoạn 2013 - 2020**

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân ngày 26 tháng 11 năm 2003;

Căn cứ Luật Hợp tác xã ngày 20 tháng 11 năm 2012;

Căn cứ Chỉ thị số 07-CT/TU ngày 23 tháng 11 năm 2007 của Ban Thường vụ Thành ủy về tăng cường lãnh đạo, củng cố, xây dựng và phát triển kinh tế tập thể thành phố và Chỉ thị số 16-CT/TU ngày 05 tháng 6 năm 2013 của Ban Thường vụ Thành ủy “về đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 khóa IX về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả kinh tế tập thể”;

Xét đề nghị của Sở Nội vụ tại Tờ trình số 595/TTr-SNV ngày 31 tháng 7 năm 2013,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Nay phê duyệt kèm theo Quyết định này Đề án Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho khu vực kinh tế tập thể Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2013 - 2020.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực sau 10 ngày, kể từ ngày ký.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân thành phố, Giám đốc Sở Nội vụ, Giám đốc Sở Công Thương, Giám đốc Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Giám đốc Sở Tài chính, Liên minh Hợp tác xã thành phố, Thủ trưởng các Sở - ngành thành phố có liên quan, Chủ tịch Ủy ban nhân dân quận - huyện chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

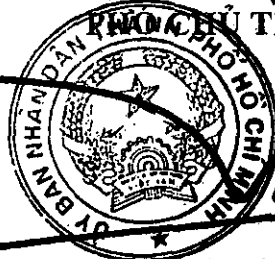
Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Cục Kiểm tra văn bản-Bộ Tư pháp;
- Thường trực Thành ủy;
- Thường trực HĐND. TP;
- TTUB: CT, các PCT;
- VPUB: Các PVP;
- Các Phòng CV, TT&B;
- Lưu: VT, (VX-Nh) D. 53

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN

KT. CHỦ TỊCH

PHÓ CHỦ TỊCH



Lê Mạnh Hà

ĐỀ ÁN

**Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho khu vực kinh tế tập thể
Thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2013 - 2020**

*(Ban hành kèm theo Quyết định số 43 /2013/QĐ-UBND
ngày 09 tháng 10 năm 2013 của Ủy ban nhân dân thành phố)*

**Phần I
CƠ SỞ HÌNH THÀNH ĐỀ ÁN**

**I. TÍNH CẤP THIẾT VỀ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG KHU VỰC
KINH TẾ TẬP THỂ**

1. Kinh tế tập thể là khu vực đóng góp quan trọng vào phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố Hồ Chí Minh.

Tính đến tháng 6 năm 2013, Thành phố Hồ Chí Minh có 535 hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã đang hoạt động với 60.300 thành viên và 57.900 người lao động (chủ yếu là những người lao động cá thể, nhỏ lẻ, có thu nhập thấp), đóng góp 1% vào GDP thành phố. Tuy số lượng và giá trị kinh tế đóng góp vào nền kinh tế thành phố khá khiêm tốn so với các thành phần kinh tế khác, nhưng có ý nghĩa xã hội rất lớn. Đây là hình thức tập hợp cộng đồng phù hợp nhằm hỗ trợ phát triển kinh tế hộ gia đình, có tác dụng tích cực vào chương trình xóa đói giảm nghèo bền vững; hạn chế mặt trái của kinh tế thị trường; thu hút các thành phần kinh tế liên kết, hợp tác để phát triển cộng đồng dân cư địa phương; tập hợp đoàn viên, hội viên các đoàn thể lập hợp tác xã để góp phần phát triển kinh tế, đảm bảo an sinh xã hội, ổn định chính trị tại cơ sở.

2. Kinh tế tập thể đang gặp nhiều khó khăn để duy trì và phát triển.

Kinh tế tập thể cả nước nói chung và Thành phố Hồ Chí Minh nói riêng còn nhiều khó khăn về nguồn nhân lực, vốn, khoa học kỹ thuật, trang thiết bị. Trong đó, chất lượng nhân lực, trình độ của cán bộ quản lý quản lý trong các hợp tác xã chưa đáp ứng yêu cầu phát triển của khu vực kinh tế, lại rất khó thu hút lực lượng lao động trẻ có kỹ năng nghề nghiệp vào làm việc.

Thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 khóa IX, công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý hợp tác xã đã được trung ương, địa phương quan tâm chú trọng. Tuy nhiên, số lượng cán bộ được tham gia các lớp còn rất ít so với nhu cầu cần được đào tạo, bồi dưỡng, đặc biệt là nhu cầu về đào tạo dài hạn.

3. Đối tượng tham gia các lớp bồi dưỡng, đào tạo còn hẹp, chỉ tập trung chủ yếu vào cán bộ quản lý hợp tác xã. Nhu cầu mở rộng phạm vi đối tượng được hưởng các chính sách đào tạo, bồi dưỡng trong hợp tác xã là rất cần thiết.

Để kinh tế tập thể thành phố phát triển vững mạnh, xứng tầm với trung tâm kinh tế lớn nhất cả nước, Ủy ban nhân dân thành phố xây dựng, ban hành Đề án “**Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho khu vực kinh tế tập thể thành phố**”.

II. CƠ SỞ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN

1. Cơ sở pháp lý

- Nghị quyết số 13-NQ/TW ngày 18 tháng 3 năm 2002 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX về “Tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả kinh tế tập thể”;

- Chỉ thị số 20-CT/TW ngày 02 tháng 01 năm 2008 của Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa X) về “Tăng cường lãnh đạo thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 (khóa IX) về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả kinh tế tập thể”;

- Kết luận số 56-KL/TW ngày 21 tháng 02 năm 2013 của Bộ Chính trị (khóa XI) về đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 khóa IX về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả kinh tế tập thể;

- Luật Hợp tác xã ngày 20 tháng 11 năm 2012, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 7 năm 2013;

- Các Nghị định của Chính phủ, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ, các Thông tư của các Bộ, ngành hướng dẫn thực hiện Điều 6 Luật Hợp tác xã năm 2012 về chính sách hỗ trợ, ưu đãi của nhà nước đối với hợp tác xã nông nghiệp, phi nông nghiệp;

- Chỉ thị số 07-CT/TU ngày 23 tháng 11 năm 2007 của Ban Thường vụ Thành ủy về tăng cường lãnh đạo, củng cố, xây dựng và phát triển kinh tế tập thể thành phố;

- Chỉ thị số 16-CT/TU ngày 05 tháng 6 năm 2013 của Ban Thường vụ Thành ủy “về đẩy mạnh thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 khóa IX về tiếp tục đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả kinh tế tập thể”;

- Kế hoạch số 1250/KH-UBND ngày 26 tháng 02 năm 2008 của Ủy ban nhân dân thành phố về triển khai thực hiện Chỉ thị số 07-CT/TU;

Tất cả những văn bản trên đều nhất quán quan điểm về chính sách phát triển kinh tế tập thể, tập trung vào hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã. Trong đó, đặc biệt là đẩy mạnh chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực trong các hợp tác xã.

2. Cơ sở thực tiễn

Chất lượng nguồn nhân lực trong các hợp tác xã rất thấp và không đồng đều. Từ kết quả khảo sát của Đề án, hiện nay trong cơ cấu lao động ở các hợp tác xã, tỷ lệ cán bộ quản lý đã qua đào tạo là 61%. Trong đó 10% đại học, 14% cao đẳng và 37% trung cấp. Còn lại 27% có trình độ phổ thông trung học và 12% chưa qua đào tạo (chưa đạt trình độ phổ thông trung học). Tỷ lệ thành viên (không giữ vị trí quản lý) đã qua đào tạo chỉ có 23%, trong đó 3% đại học, 7% cao đẳng và 13% trung cấp, còn lại 45% trình độ phổ thông và 32% chưa qua đào tạo.

Phân đông cán bộ quản lý của hợp tác xã bao gồm Giám đốc, Phó Giám đốc, Ban kiểm soát và các thành viên Hội đồng quản trị có độ tuổi cao, có đến 49% số lượng cán bộ quản lý có độ tuổi từ 46 tuổi trở lên, nên khả năng đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ bị giới hạn, chậm thích ứng với kinh tế thị trường; lúng túng với những yêu cầu quản trị kinh doanh mới, thiếu kinh nghiệm trong hội nhập kinh tế.

III. MỤC TIÊU, PHẠM VI CỦA ĐỀ ÁN

1. Mục tiêu Đề án

- Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực của kinh tế tập thể trên địa bàn thành phố, bao gồm: độ tuổi, trình độ chuyên môn, trình độ quản trị của cán bộ quản lý hợp tác xã, thành viên hợp tác xã; kết quả công tác đào tạo, bồi dưỡng trong thời gian bắt đầu áp dụng Nghị định số 88/2005/NĐ-CP của Chính phủ đến cuối năm 2011;

- Đề xuất những giải pháp cụ thể nhằm thu hút và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho khu vực kinh tế tập thể ở Thành phố Hồ Chí Minh, góp phần đạt mục tiêu phát triển bền vững, tạo năng lực cho kinh tế tập thể ngày càng trở thành động lực phát triển kinh tế bên cạnh kinh tế nhà nước (giai đoạn 2013 - 2020).

2. Giới hạn Đề án

- Về đối tượng: đối tượng nghiên cứu của Đề án này là đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động trong khu vực kinh tế tập thể, bao gồm: thành viên Hội đồng quản trị; giám đốc, các phó Giám đốc; kế toán trưởng; lãnh đạo các phòng, ban, đơn vị; thành viên và người lao động đang làm việc tại các Hợp tác xã, Liên hiệp hợp tác xã và cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tập thể trên địa bàn thành phố;

- Về không gian: các quận - huyện trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh;

- Về thời gian: từ khi áp dụng Nghị định số 88/2005/NĐ-CP của Chính phủ về một số chính sách hỗ trợ, khuyến khích phát triển hợp tác xã đến cuối năm 2012.

- Thời gian thực hiện đề án: Giai đoạn 2013 - 2020.

Phần II

THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG KHU VỰC KINH TẾ TẬP THỂ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

I. ĐỘ TUỔI

1. Cán bộ quản lý tại các hợp tác xã

Phần lớn cán bộ quản lý tại hợp tác xã đều nằm ở độ tuổi 36 - 55 tuổi (chiếm khoảng 60%). Kết quả khảo sát cho thấy, số cán bộ quản lý hợp tác xã ở độ tuổi 36 - 45 tuổi chiếm 28%; ở độ tuổi 46 - 55 tuổi chiếm đến 32%; ở độ tuổi từ 18 - 35 tuổi chiếm 23%.

2. Thành viên và người lao động

Lực lượng thành viên và người lao động làm việc tại các hợp tác xã khá trẻ, có 22% thành viên ở độ tuổi 18 - 25 tuổi và 32% thành viên ở độ tuổi 26 - 35 tuổi. Thành viên ở độ tuổi 36 - 55 tuổi chiếm tỷ lệ khá cao (39%). Tuy nhiên, trình độ của phần lớn thành viên và người lao động này thấp.

II. TRÌNH ĐỘ NGUỒN NHÂN LỰC

1. Trình độ cán bộ quản lý Hợp tác xã

Kết quả khảo sát cho thấy, cán bộ quản lý hợp tác xã phần lớn đạt trình độ trung cấp, trung học phổ thông. Tỷ lệ cán bộ quản lý hợp tác xã trình độ trung cấp chiếm 37%, trình độ phổ thông chiếm 27%. Chỉ có 24% ban quản lý hợp tác xã đạt trình độ đại học và cao đẳng. Đặc biệt, tỷ lệ cán bộ quản lý chưa qua đào tạo chiếm đến 12%.

2. Trình độ thành viên

Trình độ thành viên tại các hợp tác xã khá thấp. Qua khảo sát cho thấy, 45% thành viên chỉ mới đạt trình độ phổ thông, 32% thành viên chưa qua đào tạo. Trong khi đó, số thành viên có trình độ trung cấp trở lên chiếm tỷ lệ 23%.

III. TÌNH HÌNH ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGUỒN NHÂN LỰC KHU VỰC KINH TẾ TẬP THỂ

Về số lượng học viên, trong 5 năm qua (2006 - 2011) Liên minh Hợp tác xã đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cho 9.041 lượt cán bộ quản lý hợp tác xã. Tuy nhiên, số lượng cán bộ được đào tạo dài hạn chỉ 175 lượt.

1. Về đối tượng đào tạo

Hiện nay, đối tượng được tham gia các lớp bồi dưỡng chủ yếu là thành viên trong Hội đồng quản trị, Ban Giám đốc, Ban Kiểm soát, Kế toán trưởng, nên thành viên làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ của hợp tác xã phần lớn chưa được tham gia các khóa bồi dưỡng, tập huấn. Nếu xét về độ tuổi được hưởng hỗ trợ đào tạo, phần lớn các cán bộ quản lý hợp tác xã đều vượt quá độ tuổi được quy định tại Khoản 4 Điều 4 Nghị định số 88/2005/NĐ-CP (không quá 40 tuổi). Nên khoảng 50% cán bộ quản lý hợp tác xã không đủ điều kiện tham gia đào tạo dài hạn, dẫn đến hệ quả không thể đào tạo nâng cao năng lực, trình độ của đối tượng này.

2. Về nội dung đào tạo

Nội dung bồi dưỡng, đào tạo còn chung chung, lặp lại và ít có thay đổi trong nhiều năm, kiến thức đưa vào giảng dạy còn mang tính lý thuyết, ít bài tập vận dụng. Ví dụ: các khóa tập huấn chuyên sâu về marketing và lập phương án sản xuất kinh doanh, quản trị kinh doanh chưa được quan tâm, trong khi đó, vấn đề lớn nhất với các hợp tác xã sản xuất và dịch vụ là thiếu khả năng tìm đầu ra cho sản phẩm, dịch vụ của mình.

Nhiều hợp tác xã có nhu cầu được bồi dưỡng, đào tạo nhưng trong chương trình của địa phương lại chưa có. Ví dụ: các hợp tác xã dịch vụ môi trường có nhu cầu cử cán bộ đi đào tạo kiến thức về môi trường nhưng hiện nay Liên minh Hợp tác xã cũng như các cơ sở đào tạo khác vẫn chưa có chương trình đào tạo về vấn đề này.

3. Về kinh phí đào tạo

Thời gian phê duyệt kinh phí hàng năm tương đối dài. Tổng thời gian phê duyệt kinh phí kéo dài từ 9 đến 10 tháng. Hệ quả là, năm 2007, 2008, 2009, Liên minh Hợp tác xã thành phố chỉ nhận được nguồn kinh phí bồi dưỡng đào tạo vào tháng 10 của năm. Do vậy, không kịp sử dụng nguồn kinh phí để triển khai công tác bồi dưỡng cán bộ hợp tác xã theo đúng kế hoạch đề ra và phải chuyển kinh phí đào tạo sang năm tiếp theo. Năm 2010, kinh phí đào tạo được Trung ương chuyển về thành phố vào tháng 3, sớm hơn các năm trước, tuy nhiên, thời gian chuyển kinh phí như vậy vẫn chưa phù hợp với kế hoạch triển khai hoạt động đào tạo vào tháng 1 hàng năm.

Mặt khác, theo quy định tại Thông tư số 66/2006/TT-BTC của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định số 88/2005/NĐ-CP ngày 11 tháng 7 năm 2005 của Chính phủ về chế độ tài chính (in ấn tài liệu, thù lao giảng viên) hỗ trợ các đối tượng được đào tạo, bồi dưỡng của Hợp tác xã còn quá thấp, nên không mời được giáo viên giỏi, có kinh nghiệm.

IV. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC KINH TẾ TẬP THỂ

- Độ tuổi của cán bộ quản lý hợp tác xã khá cao, phản ứng chậm với sự thay đổi thường xuyên của thị trường; thiếu tính chủ động, sáng tạo trong định hướng hoạt động.

- Trình độ chuyên môn của cán bộ quản lý hợp tác xã vẫn còn rất thấp, hoạt động quản lý chủ yếu dựa trên kinh nghiệm tích lũy qua thực tế; Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực cho cán bộ quản lý khu vực kinh tế tập thể còn nhiều bất cập.

- Phân đông thành viên đều chưa qua đào tạo, trình độ chuyên môn thấp; không có điều kiện ứng dụng kiến thức chuyên môn vào công việc, không được cập nhật thường xuyên các kiến thức khoa học công nghệ, kỹ năng liên quan đến công việc.

- Công tác quy hoạch, tạo nguồn nhân lực cho khu vực kinh tế tập thể chưa được quan tâm thực hiện; các hợp tác xã luôn thiếu nguồn nhân lực quản lý có trình độ, năng lực và lực lượng lao động trình độ tay nghề cao. Trong khi đó, khả năng thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao của khu vực kinh tế tập thể còn yếu.

- Việc tuyển dụng, lưu giữ cán bộ có năng lực làm việc tại hợp tác xã gặp khó khăn vì mức lương, chế độ chính sách tương đối thấp hơn các thành phần kinh tế khác.

Phần III

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO KHU VỰC KINH TẾ TẬP THỂ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

I. GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NGUỒN NHÂN LỰC KINH TẾ TẬP THỂ

1. Về đối tượng đào tạo

- Mở rộng giới hạn về độ tuổi hỗ trợ đào tạo đến 50 tuổi;

- Mở rộng đối tượng tham gia đào tạo cho con em thành viên, người lao động có tâm huyết, có cam kết làm việc lâu dài tại hợp tác xã, thuộc diện cán bộ trẻ kế thừa.

- Mở rộng đối tượng tham gia bồi dưỡng cho người lao động trong hợp tác xã.

2. Về nội dung đào tạo

- Xây dựng giáo trình đào tạo, bồi dưỡng chuẩn cho đối tượng là cán bộ quản lý, nghiệp vụ hợp tác xã. Nội dung giáo trình gắn liền với yêu cầu nâng cao năng lực quản lý cho cán bộ hợp tác xã, phù hợp với các hoạt động sản xuất kinh doanh theo hướng đặt hàng nội dung tập huấn, đào tạo cho các giảng viên, các trường, các viện nghiên cứu.

- Áp dụng phương pháp "Tập huấn có sự tham gia" của cán bộ quản lý hợp tác xã. Nội dung tập huấn được báo cáo viên biên soạn theo nhu cầu của học viên, kiến thức và kinh nghiệm gắn liền với thực tiễn, quan tâm nhiều đến kỹ năng thực hành. Các lớp đào tạo, bồi dưỡng có nội dung tham quan, học tập kinh nghiệm, trao đổi thực tế với các cơ sở tổ hợp tác, hợp tác xã sản xuất kinh doanh điển hình,

- Chương trình bồi dưỡng, đào tạo được mở rộng thêm nhiều nội dung, chủ đề theo nhu cầu khảo sát thực tế và nhu cầu của thị trường, yêu cầu của hợp tác xã như: tập huấn về xây dựng phương án sản xuất kinh doanh; phân tích nhu cầu thành viên, nhu cầu thị trường để xác định hướng phát triển của hợp tác xã; viết dự án vay vốn, phân tích chuỗi giá trị, thị trường, marketing; chính sách pháp luật về hợp tác xã.

- Giai đoạn 2013 - 2015, tổ chức các lớp đào tạo dài hạn, bồi dưỡng ngắn hạn theo kế hoạch được giao hàng năm, đồng thời nghiên cứu tổ chức các lớp đào tạo bồi dưỡng theo đơn đặt hàng từ các hợp tác xã, các quận - huyện.

- Giai đoạn 2015 - 2020, mở rộng các ngành đào tạo theo hướng: Tạo nguồn nhân lực bổ sung cho khu vực kinh tế tập thể; nhu cầu đào tạo cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn, nghiệp vụ và dạy nghề theo đơn đặt hàng từ các hợp tác xã, các quận - huyện.

- Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá kết quả sau đào tạo và khả năng áp dụng các kiến thức được học vào thực tiễn. Tổ chức các khóa tư vấn sau đào tạo, hướng dẫn trực tiếp học viên đã tham gia các khóa bồi dưỡng, đào tạo trong trường hợp họ gặp khó khăn trong việc thực hành.

3. Về kinh phí đào tạo

a) Ngân sách hỗ trợ 100% kinh phí đối với những lớp đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn cho cán bộ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ cho các tổ hợp tác, hợp tác xã.

b) Kinh phí đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực cho khu vực kinh tế tập thể được xây dựng và phê duyệt hàng năm, 5 năm cùng với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng. Số lượng cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng và kinh phí đào tạo, bồi dưỡng được tăng dần hàng năm, nhưng mức tăng không vượt quá 30% so với kế hoạch của năm trước liền kề.

c) Ban hành chế độ thù lao giảng viên, báo cáo viên cho các lớp đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý, chuyên môn nghiệp vụ khu vực kinh tế tập thể phù hợp với mặt bằng giá cả thị trường và được phê duyệt cùng với kinh phí đào tạo, bồi dưỡng hàng năm.

4. Về chỉ tiêu đào tạo

a) Giai đoạn 2013 - 2015:

- Số lượng học viên các lớp đào tạo được ngân sách hỗ trợ hàng năm trung bình 80 đến 120 lượt học viên tương ứng với 80 đến 120 người tham gia trải đều ở các trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học.

- Số lượng học viên các lớp bồi dưỡng, tập huấn được ngân sách hỗ trợ hàng năm trung bình từ 1.000 đến 1.500 lượt học viên tương ứng với 500 đến 750 người tham gia bồi dưỡng trên các lĩnh vực pháp luật, tài chính, kế toán, thương mại, quản trị và các lĩnh vực khác.

b) Giai đoạn 2016 - 2020:

- Số lượng học viên các lớp đào tạo được ngân sách hỗ trợ hàng năm trung bình 120 đến 200 lượt học viên tương ứng với 120 đến 200 người tham gia trải đều ở các trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học và sau đại học.

- Số lượng học viên các lớp bồi dưỡng, tập huấn được ngân sách hỗ trợ hàng năm trung bình từ 1.500 đến 2.000 lượt học viên tương ứng với 750 đến 1.000 người tham gia bồi dưỡng trên các lĩnh vực pháp luật, tài chính, kế toán, thương mại, quản trị và các lĩnh vực khác.

II. GIẢI PHÁP TẠO NGUỒN NHÂN LỰC PHÁT TRIỂN

Tiến hành thực hiện các giải pháp để thu hút nguồn nhân lực trẻ, được đào tạo cơ bản, có năng lực, trình độ về làm việc tại các hợp tác xã, gồm:

1. Đối với nguồn nhân lực trong các hợp tác xã

- Hàng năm, tiến hành khảo sát, đánh giá nhu cầu nhân lực trong khu vực kinh tế tập thể để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng trong năm tiếp theo.

- Mở rộng đối tượng được ngân sách hỗ trợ kinh phí đào tạo dài hạn cho các đối tượng: thành viên hợp tác xã; con em thành viên hợp tác xã, nếu được hợp tác xã cử đi học, có đủ điều kiện để theo học các khóa, lớp đào tạo hệ cao đẳng, đại học và có cam kết sau khi học xong về làm việc tại hợp tác xã ít nhất là 5 năm.

- Thực hiện đầy đủ, kịp thời Nghị quyết số 07/2013/NQ-HĐND ngày 13 tháng 7 năm 2013 của Hội đồng nhân dân thành phố về mức hỗ trợ cho đối tượng là cán bộ có trình độ cao đẳng, đại học làm việc tại các hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã nông nghiệp.

- Nghiên cứu ban hành quy định nhằm thực hiện Nghị quyết Trung ương 5 khóa IX về việc đưa cán bộ quản lý, khoa học kỹ thuật về công tác ở hợp tác xã trong một thời gian nhất định, được giữ nguyên lương và chế độ bảo hiểm xã hội do ngân sách nhà nước cấp; được hưởng phụ cấp gắn với hiệu quả sản xuất, kinh doanh của hợp tác xã.

2. Hoàn thiện bộ máy, cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tập thể

- Tiếp tục bố trí, kiện toàn đủ số cán bộ chuyên trách quản lý nhà nước về kinh tế tập thể tại các sở - ngành, quận - huyện theo quy định của Chính phủ và Công văn số 865-CV/VPTU ngày 05 tháng 5 năm 2003 của Thường trực Thành ủy chỉ đạo về phân công tổ chức - cán bộ quản lý kinh tế tập thể.

- Hàng năm, tổ chức bồi dưỡng pháp luật về hợp tác xã, tổ hợp tác, các chính sách hỗ trợ của Nhà nước riêng đối với kinh tế tập thể cho cán bộ quản lý nhà nước về kinh tế tập thể tại các sở - ngành, quận - huyện. Thực hiện việc xây dựng quy hoạch và kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với số cán bộ này.

- Đẩy mạnh hoạt động của Ban Chỉ đạo Phát triển kinh tế tập thể thành phố và Ban Chỉ đạo Phát triển kinh tế tập thể 24 quận - huyện.

III. GIẢI PHÁP VỀ TUYỂN DỤNG

- Giai đoạn 2013 - 2015 tiến hành thành lập bộ phận tư vấn về nhân lực thuộc Liên minh Hợp tác xã thành phố nhằm hình thành sự liên kết, cầu nối trong việc giải quyết các yêu cầu liên quan đến lao động, việc làm giữa cơ quan quản lý nhà nước - người lao động - cơ sở đào tạo - hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã sử dụng lao động;

- Xây dựng Đề án thành lập Trung tâm giới thiệu việc làm cho khu vực kinh tế tập thể, trực thuộc Liên minh Hợp tác xã thành phố.

- Hàng năm, Liên minh Hợp tác xã thành phố phối hợp với các Sở - ngành có liên quan, Ủy ban nhân dân các quận - huyện xây dựng chương trình, kế hoạch hỗ trợ các hợp tác xã trong việc thu hút đội ngũ lao động có trình độ, tay nghề, kinh nghiệm vào làm việc, trình Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt và thực hiện.

- Đối với các hợp tác xã, Liên hiệp hợp tác xã nông nghiệp:

Trong giai đoạn 2013 - 2020 Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn phối hợp với Sở Nội vụ, Liên minh Hợp tác xã thành phố tuyển dụng, bố trí mỗi hợp tác xã đủ 2 cán bộ, Liên hiệp Hợp tác xã đủ 6 cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ có trình độ đại học, cao đẳng.

IV. GIẢI PHÁP VỀ QUẢN LÝ, SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC

- Sở Công Thương, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Sở Giao thông vận tải, Sở Tài nguyên và Môi trường, Sở Xây dựng, Ngân hàng nhà nước Chi nhánh thành phố có trách nhiệm quản lý, theo dõi, cập nhật biến động, nhu cầu tăng thêm của đội ngũ cán bộ hợp tác xã hoạt động trong lĩnh vực sở - ngành quản lý. Hàng năm báo cáo thực trạng nguồn nhân lực, lập kế hoạch đào tạo, tuyển dụng gửi về Sở Nội vụ.

- Hàng năm Sở Nội vụ phối hợp với Sở Kế hoạch và Đầu tư, Liên minh Hợp tác xã thành phố xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, thực hiện chính sách hỗ trợ, trình Ủy ban nhân dân thành phố xem xét, phê duyệt.

- Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với Liên minh Hợp tác xã thành phố xây dựng kế hoạch trao học bổng cho các sinh viên đại học, cao đẳng có thành tích tốt trong học tập, cam kết làm việc tại các hợp tác xã trong một thời gian nhất định sau khi ra trường. Kinh phí trao học bổng trích từ ngân sách dành cho đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

- Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên minh Hợp tác xã thành phố, Ủy ban nhân dân các quận - huyện định kỳ hàng năm tổ chức kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện các chính sách lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội và các chính sách hỗ trợ của nhà nước đối với cán bộ quản lý làm việc tại các hợp tác xã.

- Liên minh Hợp tác xã thành phố phối hợp với các sở - ngành có liên quan, Ủy ban nhân dân quận - huyện làm đầu mối, tạo sự liên kết giữa các hợp tác xã với các trường đại học, cao đẳng, trung tâm dạy nghề để hỗ trợ các hợp tác xã trong đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực có chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng nghề nghiệp.

- Liên minh Hợp tác xã tổ chức các hoạt động định kỳ để tôn vinh các tập thể, cá nhân cán bộ, nhân viên, người lao động giỏi trong các hợp tác xã.

Phần IV TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. TRÁCH NHIỆM CHUNG

- Thường trực Ban Chỉ đạo phát triển kinh tế tập thể thành phố chủ trì triển khai thực hiện đề án, theo dõi, đôn đốc các sở - ngành, quận - huyện thực hiện và định kỳ hàng năm báo cáo với Ủy ban nhân dân thành phố.

- Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với Sở Kế hoạch và Đầu tư và Liên minh Hợp tác xã thành phố tham mưu giúp Trưởng Ban Chỉ đạo phát triển kinh tế tập thể thành phố trong triển khai thực hiện đề án và báo cáo Ủy ban nhân dân thành phố.

2. Trách nhiệm cụ thể của các sở - ngành, quận - huyện

a) Kế hoạch đào tạo

Liên minh Hợp tác xã chủ trì, phối hợp với Sở Nội vụ, Sở Tài chính và Trường Cán bộ thành phố xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực kinh tế tập thể từng năm, 5 năm, trình Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt và tổ chức thực hiện.

b) Tổ chức đào tạo

- Trường Cán bộ thành phố phối hợp với Sở Nội vụ và Liên minh Hợp tác xã thành phố tổ chức các khóa, lớp đào tạo trình độ trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng và đại học cho đối tượng là cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ trong các hợp tác xã; tổ chức các khóa lớp bồi dưỡng về kinh tế tập thể cho đối tượng là cán bộ chuyên trách kinh tế tập thể tại các sở - ngành, quận - huyện.

- Liên minh Hợp tác xã phối hợp với Sở Nội vụ, Trường Cán bộ thành phố xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch bồi dưỡng ngắn hạn cho cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ trong các hợp tác xã, tổ hợp tác.

c) Tuyển dụng và sử dụng cán bộ

- Sở Nội vụ tham mưu giúp Ủy ban nhân dân thành phố củng cố, kiện toàn việc phân công tổ chức - cán bộ chuyên trách quản lý nhà nước về kinh tế tập thể tại các sở - ngành, quận - huyện.

- Sở Nội vụ chủ trì, phối hợp với các sở - ngành liên quan và Liên minh Hợp tác xã thành phố lựa chọn, tuyển dụng cán bộ quản lý, khoa học kỹ thuật tăng cường về công tác ở hợp tác xã theo kế hoạch đã được Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt.

- Liên minh Hợp tác xã thành phố phối hợp với Sở Nội vụ nghiên cứu mở rộng đối tượng đào tạo theo nhu cầu phát triển kinh tế tập thể đối với các đối tượng ngoài khu vực kinh tế tập thể có mong muốn, nguyện vọng và cam kết làm việc tại hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã sau khi được đào tạo, trình Ủy ban nhân dân thành phố xem xét, quyết định.

d) Liên minh Hợp tác xã thành phố chủ trì, phối hợp với các cơ quan hữu quan nghiên cứu xây dựng Đề án thành lập Trung tâm Giới thiệu việc làm khu vực kinh tế tập thể.

II. KINH PHÍ THỰC HIỆN

- Kinh phí triển khai đề án được dự toán và chi từ nguồn kinh phí hoạt động của Ban Chỉ đạo phát triển kinh tế tập thể thành phố và Ban Chỉ đạo quận - huyện.

- Kinh phí thực hiện các chỉ tiêu đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn nguồn nhân lực cho khu vực kinh tế tập thể theo kế hoạch được Ủy ban nhân dân thành phố phê duyệt do ngân sách của thành phố hỗ trợ.

- Ủy ban nhân dân các quận - huyện xem xét, đề xuất Ủy ban nhân dân thành phố các hợp tác xã có những dự án có hiệu quả và giải quyết được nhiều lao động tại địa phương, đề nghị Ngân hàng Chính sách xã hội và các cơ quan chức năng ưu tiên bố trí nguồn vốn vay từ nguồn vốn Quỹ quốc gia giải quyết việc làm nếu đủ các điều kiện.

- Các hợp tác xã trích một phần lợi nhuận từ hoạt động sản xuất kinh doanh để lập quỹ bồi dưỡng, đào tạo nhằm nâng cao trình độ, năng lực cho cán bộ của mình./.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH



Lê Mạnh Hà