

Số: **2298**/QĐ-UBND

Bắc Kạn, ngày **12** tháng 12 năm 2011

QUYẾT ĐỊNH

Về việc **Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Bắc Kạn
giai đoạn 2011 - 2020**

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH BẮC KẠN

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

Căn cứ Nghị định số 92/2006/NĐ-CP ngày 07/9/2006 của Chính phủ về lập, phê duyệt và quản lý quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội; Nghị định số 04/2008/NĐ-CP ngày 11/01/2008 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 92/2006/NĐ-CP ngày 07/9/2006 của Chính phủ về lập, phê duyệt và quản lý quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội;

Căn cứ Thông tư 01/2007/TT-BKH ngày 07/2/2007 hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 92/2006/NĐ-CP ngày 07/9/2006 của Chính phủ về lập, phê duyệt và quản lý quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội; Thông tư 03/2008/TT-BKH ngày 01/7/2008 về hướng dẫn một số điều của Nghị định 04/2008/NĐ-CP, Nghị định số 92/2006/NĐ-CP;

Căn cứ Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020;

Căn cứ Văn bản số 5080/BKH-CLPT ngày 02/8/2011 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc hướng dẫn hoàn thiện, thẩm định và phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực của các Bộ, ngành và địa phương giai đoạn 2011-2020;

Xét đề nghị của Sở Kế hoạch và Đầu tư tại Tờ trình số: 367/TTr-SKHĐT ngày 29 tháng 11 năm 2011 về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Bắc Kạn giai đoạn 2011-2020 kèm theo Biên bản họp Hội đồng thẩm định ngày 06/10/2011,

QUYẾT ĐỊNH:

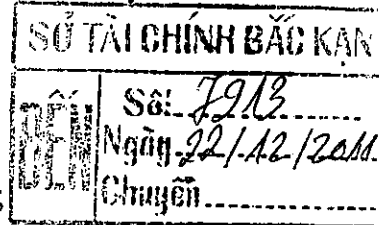
Điều 1. Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Bắc Kạn giai đoạn 2011-2020 với những nội dung sau:

A. QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN

I. Quan điểm phát triển nhân lực

Kết hợp giữa phát triển nguồn nhân lực tại chỗ và thu hút nguồn nhân lực có chất lượng cao từ các địa phương khác trong cả nước; chú trọng việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số; Ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho các ngành, lĩnh vực then chốt mà tỉnh có thế mạnh.

Phát triển nhân lực phải thực hiện đồng bộ giữa đào tạo, bồi dưỡng với đòi



Handwritten notes:
L220
Cao Thị LVP

mới tuyển dụng, đánh giá, sử dụng và xây dựng chính sách thu hút nhân lực.

Phát triển nguồn nhân lực một cách toàn diện cả về trí lực, thể lực, tâm lực phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Phát triển nhân lực cần tập trung nâng cao tay nghề đồng đều cho người lao động, bên cạnh đó phải đẩy mạnh việc đầu tư có trọng điểm để thu hút và đào tạo ra những lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, nhằm phục vụ cho những ngành nghề là mũi nhọn của tỉnh.

II. Mục tiêu phát triển nhân lực

1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng Bắc Kạn phát triển toàn diện cả về kinh tế, văn hoá, xã hội và bảo vệ môi trường trên cơ sở phát huy được lợi thế so sánh của Tỉnh về tài nguyên rừng, khoáng sản để phát triển nhanh và bền vững. Cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng tích cực. Ngành nông nghiệp được phát triển dựa trên năng suất cây trồng, vật nuôi và tài nguyên rừng. Ngành công nghiệp phát triển trên cơ sở công nghiệp chế biến. Môi trường được bảo vệ, giải quyết việc làm, tạo thu nhập ổn định cho người lao động, đời sống nhân dân được cải thiện. Các chỉ tiêu về mức sống, văn hoá, xã hội đạt ở mức khá so với bình quân của cả nước; thu hẹp khoảng cách chênh lệch thu nhập của các cộng đồng dân cư, giữa các vùng trong tỉnh. Kết cấu hạ tầng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, đời sống xã hội và quốc phòng an ninh. Cơ sở hạ tầng thông tin được phát triển, điện năng đáp ứng tốt nhu cầu sinh hoạt và sản xuất của nhân dân. Khối đoàn kết các dân tộc được củng cố. Quốc phòng, an ninh và trật tự, an toàn xã hội được giữ vững.

2. Mục tiêu cụ thể

- Đến năm 2015:

Nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 15,34 % năm 2010 lên 30% năm 2015. Trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nhóm ngành nông - lâm - thủy sản tăng từ 6,07% lên 20% %; công nghiệp - xây dựng tăng từ 11,85% lên 40%; dịch vụ tăng từ 39,1% lên 55,5%.

Bình quân mỗi năm giai đoạn 2011-2015 đào tạo khoảng 6.000 lao động cho các ngành kinh tế.

Tạo việc làm mới giai đoạn 2011-2015 bình quân cho khoảng 7.000 người/năm.

- Đến năm 2020:

Nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 30% năm 2015 lên 47,5% năm 2020. Trong đó: tỷ lệ lao động qua đào tạo ngành nhóm ngành nông - lâm - thủy sản tăng từ 20% lên 40%; công nghiệp - xây dựng tăng từ 40% lên 55%; dịch vụ tăng từ 55,5% lên 60 %.

Bình quân mỗi năm giai đoạn 2015-2020 đào tạo khoảng 7.000 lao động cho các ngành kinh tế.

Tạo việc làm mới giai đoạn 2015-2020 bình quân cho khoảng 7.000 người/năm.

III. Dự báo cung - cầu lao động

1. Dự báo cung lao động

Dự báo dân số tỉnh Bắc Kạn đến năm 2015 là 313.166 người; dân số dưới độ tuổi lao động 68.669 người, chiếm 21,93%, dân số trong độ tuổi lao động 199.142 người, chiếm 63,59%, dân số ngoài độ tuổi lao động 45.355 người, chiếm 14,48 %.

Dự báo dân số tỉnh Bắc Kạn đến năm 2020 là 331.065 người; dân số dưới độ tuổi lao động 67.331 người, chiếm 20,34%, dân số trong độ tuổi lao động 203.075 người, chiếm 61,34%, dân số ngoài độ tuổi lao động 60.659 người, chiếm 18,32%.

2. Dự báo cầu lao động

Đến năm 2020, dự báo nhu cầu lao động tham gia trong các ngành kinh tế là 198.971 người. Cơ cấu lao động tiếp tục có sự chuyển biến tích cực, cụ thể:

*** Năm 2011.**

Tổng cầu lao động là 192.576 người, trong đó lao động khu vực nông - lâm nghiệp - thủy sản: 151.753 người chiếm 78,8% ; lao động khu vực công nghiệp - xây dựng: 12.576 người, chiếm 6,53% ; lao động khu vực dịch vụ : 28.247 người, chiếm 14,67%.

*** Năm 2015.**

Tổng cầu lao động là 195.479 người, trong đó lao động khu vực nông - lâm nghiệp - thủy sản: 128.625 người chiếm 65,8% ; lao động khu vực công nghiệp - xây dựng : 26.780 người, chiếm 13,7 %; lao động khu vực dịch vụ : 40.074 người, chiếm 20,5%.

*** Năm 2020.**

Tổng cầu lao động là 198.971 người, trong đó lao động khu vực nông - lâm nghiệp - thủy sản: 116.199 người chiếm 58,4%; lao động khu vực công nghiệp - xây dựng: 33.029 người, chiếm 28,42%; lao động khu vực dịch vụ: 49.743 người, chiếm 25,0%.

3. Dự báo nhu cầu lao động qua đào tạo đến năm 2020

*** Năm 2011.**

Tổng nhu cầu lao động tham gia vào nền kinh tế trên địa bàn tỉnh là 192.576 người, trong đó nhu cầu lao động qua đào tạo 30.010 người, chiếm 15,58 % tổng số lao động trên địa bàn toàn tỉnh.

+ Chia theo hệ đào tạo: (% so sánh với tổng số lao động trên địa bàn tỉnh)

Hệ dạy nghề 7.366 người, chiếm 3,82%. (dạy nghề dưới 3 tháng 628 người, sơ cấp nghề 2.691 người, trung cấp nghề 2.337 người, cao đẳng nghề 1.710 người)

Hệ đào tạo 22.644 người, chiếm 11,75%. (trung học chuyên nghiệp 8.333 người; cao đẳng 6.321 người; đại học 7.891 người và trên đại học 99 người).

+ Chia theo lĩnh vực: (% so sánh với tổng số lao động của ngành trên địa bàn tỉnh)

Nông - Lâm - Thủy sản: 8.807 người chiếm 5,8%; công nghiệp – xây dựng: 2.044 người chiếm 16,25%; dịch vụ: 19.159 người chiếm 63,82%.

***Năm 2015.**

Tổng nhu cầu lao động tham gia vào nền kinh tế trên địa bàn tỉnh là 195.479 người, trong đó nhu cầu lao động qua đào tạo 30.094 người, chiếm 30,18 % tổng số lao động trên địa bàn toàn tỉnh.

+ Chia theo hệ đào tạo: (%, so sánh với tổng số lao động trên địa bàn tỉnh)

Hệ dạy nghề 28.920 người, chiếm 14,79% (dạy nghề dưới 3 tháng 960 người, sơ cấp nghề 10.492 người, trung cấp nghề 13.400 người, cao đẳng nghề 4.068 người);

Hệ đào tạo 30.094 người, chiếm 15,39% (trung học chuyên nghiệp 12.319 người; cao đẳng 6.358 người; đại học 11.191 người và trên đại học 226 người.

+ Chia theo lĩnh vực: (%, so sánh với tổng số lao động của ngành trên địa bàn tỉnh)

Nông - lâm - thủy sản: 25.942 người chiếm 20,17%; công nghiệp – xây dựng: 10.770 người chiếm 40,2%; dịch vụ: 22.302 người chiếm 55,65%.

*** Năm 2020.**

Tổng nhu cầu lao động tham gia vào nền kinh tế trên địa bàn tỉnh là 198.971 người, trong đó nhu cầu lao động qua đào tạo 94.871 người, chiếm 47,72% tổng số lao động trên địa bàn toàn tỉnh.

+ Chia theo hệ đào tạo: (%, so sánh với tổng số lao động trên địa bàn tỉnh)

Hệ dạy nghề 50.366 người, chiếm 25,33% (dạy nghề dưới 3 tháng 3.977 người, sơ cấp nghề 15.664 người, trung cấp nghề 19.650 người, cao đẳng nghề 11.075 người)

Hệ đào tạo 44.505 người, chiếm 22,38% (trung học chuyên nghiệp 17.289 người; cao đẳng 10.059 người; đại học 16.798 người và trên đại học 359 người.

+ Chia theo lĩnh vực: (%, so sánh với tổng số lao động của ngành trên địa bàn tỉnh)

Nông - Lâm - Thủy sản: 43.790 người chiếm 37,68%; công nghiệp – xây dựng: 19.120 người chiếm 57,88%; dịch vụ: 28.788 người chiếm 57,87%.

4. Dự báo nhu cầu lao động được đào tạo lại trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2011- 2020

*** Năm 2011.**

Tổng nhu cầu đào tạo lại 1.420 người, chiếm 0,81% tổng số lao động đang tham gia hoạt động trong nền kinh tế, trong đó:

+ Chia theo hệ đào tạo: (so sánh với tổng số lao động trên địa bàn tỉnh)

Hệ dạy nghề 214 người (sơ cấp nghề 84 người, trung cấp nghề 130 người)

Hệ đào tạo 1.206 người (trung học chuyên nghiệp 536 người; cao đẳng 331 người; đại học 339 người)

+ Chia theo lĩnh vực:

Công nghiệp – xây dựng: 394 người, dịch vụ: 1.026 người.

*** Năm 2015.**

Tổng nhu cầu đào tạo lại 8.072 người, chiếm 4,56% tổng số lao động đang tham gia hoạt động trong nền kinh tế, trong đó:

+ Chia theo hệ đào tạo: (so sánh với tổng số lao động trên địa bàn tỉnh)

Hệ dạy nghề 776 người (sơ cấp nghề 252 người, trung cấp nghề 454 người, cao đẳng nghề : 70 người).

Hệ đào tạo 6.866 người (trung học chuyên nghiệp 3.750 người; cao đẳng 1.159 người; đại học 2.375 người, trên đại học: 12 người)

+ Chia theo lĩnh vực:

Nông- lâm- thủy sản : 632 người ; công nghiệp – xây dựng: 1.471 người, dịch vụ: 5.969 người.

*** Năm 2020.**

Tổng nhu cầu đào tạo lại 16.696 người, chiếm 9,25% tổng số lao động đang tham gia hoạt động trong nền kinh tế, trong đó:

+ Chia theo hệ đào tạo: (so sánh với tổng số lao động trên địa bàn tỉnh)

Hệ dạy nghề 7.015 người (sơ cấp nghề 2.460 người, trung cấp nghề 3.538 người, cao đẳng nghề : 1.017 người).

Hệ đào tạo 9.681 người (trung học chuyên nghiệp 3.079 người; cao đẳng 951 người; đại học 5.596 người, trên đại học: 55 người)

+ Chia theo lĩnh vực:

Nông - lâm - thủy sản: Nông- lâm-thủy sản : 4.972 người ; công nghiệp – xây dựng: 5.233 người, dịch vụ: 6.491 người.

5. Nhu cầu lao động được đào tạo ở một số lĩnh vực cụ thể trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2011- 2020

*** Năm 2011:** Đào tạo 532 người, cụ thể :

- Quản lý doanh nghiệp: Nhu cầu đào tạo 250 người, trong đó: đại học 250 người.

- Kế toán: Đào tạo 187 người. (cao đẳng 37 người, đại học 150 người)

- Luật sư: Nhu cầu đào tạo 15 người (có trình độ đại học: 10 người, trên đại học: 5 người).

- Lao động biết ngoại ngữ: Nhu cầu đào tạo 70 người, trong đó: đại học 50 người, trên đại học: 20 người.

- Nghiên cứu khoa học và chuyên gia công nghệ: Nhu cầu đào tạo 10 người, trong đó: đại học 8 người, trên đại học 2 người.

*** Năm 2015:** Đào tạo 456 người, cụ thể :

- Quản lý doanh nghiệp: Nhu cầu đào tạo 210 người, trong đó: đại học 200 người, trên đại học 10 người.

- Kế toán: Đào tạo 170 người (đại học 150 người, trên đại học 20 người).

- Luật sư: Nhu cầu đào tạo 10 người (có trình độ đại học: 5 người, trên đại học: 5 người).

- Lao động biết ngoại ngữ: Nhu cầu đào tạo 55 người, trong đó: đại học 30 người, trên đại học: 25 người.

- Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ: Nhu cầu đào tạo 11 người, trong đó: đại học 9 người, trên đại học 2 người.

*** Năm 2020:** Đào tạo 380 người, cụ thể :

- Quản lý doanh nghiệp: Nhu cầu đào tạo 155 người, trong đó: đại học 150 người, trên đại học 5 người.

- Kế toán: Đào tạo 170 người (đại học 150 người, trên đại học 20 người)

- Luật sư: Nhu cầu đào tạo 30 người (có trình độ đại học: 20 người, trên đại học: 10 người).

- Lao động biết ngoại ngữ: Nhu cầu đào tạo 30 người, trong đó: trên đại học: 30 người.

- Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ: Nhu cầu đào tạo 15 người, trong đó: đại học 11 người, trên đại học 4 người.

6. Nhu cầu lao động được đào tạo cho khu kinh tế, khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh giai đoạn 2011- 2020

*** Năm 2011.**

Nhu cầu đào tạo lao động là 80 người. Trong đó:

+ Chia theo hệ đào tạo: Hệ dạy nghề 46 người, (dạy nghề: trung cấp nghề 46 người), hệ đào tạo 34 người (cao đẳng 14 người; đại học 20 người)

*** Năm 2015.**

Nhu cầu đào tạo lao động là 847 người, trong đó:

+ Chia theo hệ đào tạo: Hệ dạy nghề 546 người, (dạy nghề dưới 3 tháng: 77 người, sơ cấp nghề 184 người, trung cấp nghề 114 người, cao đẳng nghề 171 người); hệ đào tạo 301 người, (trung học chuyên nghiệp 68 người; cao đẳng 158 người; đại học 75 người)

*** Năm 2020.**

Nhu cầu đào tạo lao động là 2.702 người, trong đó:

+ Chia theo hệ đào tạo: Hệ dạy nghề 1.740 người, (dạy nghề dưới 3 tháng 128 người, sơ cấp nghề 541 người, trung cấp nghề 428 người, cao đẳng nghề 643 người); hệ đào tạo 962 người (trung học chuyên nghiệp 204 người; cao đẳng 474 người; đại học 284 người)

B. PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2011-2020

1. Nâng cao trình độ học vấn của nhân lực

- Củng cố và phát triển mạng lưới trường học hiện có ở các ngành học, bậc học, cấp học; Củng cố vững chắc kết quả công tác phổ cập trung học cơ sở đúng độ tuổi.

- Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, thực chất cho học sinh, chú trọng bồi dưỡng nhân tài, có nhiều học sinh đạt giải quốc gia. Ngành giáo dục cần nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông các cấp, đổi mới giáo trình, nội dung chương trình phù hợp với từng thời kỳ, từng giai đoạn, đặc biệt nắm bắt xu thế của thời đại, của thế giới để giáo dục đúng mục tiêu, coi trọng chương trình định hướng nghề nghiệp cho học sinh trên cơ sở nắm bắt, dự báo đúng theo xu thế phát triển của các ngành, lĩnh vực trong tương lai.

- Đẩy mạnh việc dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin trong nhà trường, các trung tâm giáo dục thường xuyên. Mở rộng và nâng cao chất lượng học ngoại ngữ.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, giáo viên đủ, đồng bộ, đạt trình độ chuẩn và trên chuẩn.

- Thực hiện tốt công tác xã hội hoá giáo dục và chủ trương đa dạng hoá các loại hình học tập đáp ứng yêu cầu học tập của nhân dân, xây dựng một xã hội học tập, góp phần đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hoá.

2. Nâng cao trình độ chuyên môn - kỹ thuật của nhân lực

- Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đối với nhân lực tại chỗ (đào tạo tay nghề, kỹ năng lao động, tác phong làm việc, pháp luật lao động...), tổ chức thi và nâng cao tay nghề cho đội ngũ lao động.

- Có kế hoạch bồi dưỡng, cử nhân lực chủ chốt đi đào tạo.

3. Tạo việc làm, đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng tiên bộ và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động

- Lựa chọn các dự án có chất lượng, hiệu quả cao, thân thiện với môi trường để đầu tư vào địa bàn tỉnh. Qua đó nâng cao chất lượng của các công việc và cải thiện cơ cấu việc làm.

- Áp dụng khoa học công nghệ tiên tiến, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp hóa.

4. Hợp lý hóa phân bổ nhân lực theo lãnh thổ đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế-xã hội các địa bàn trong tỉnh

Hợp lý hóa phân bổ nhân lực giữa nông thôn và thành thị trên cơ sở chuyển các nhà máy, cơ sở sản xuất ra khỏi khu vực thành thị về các Khu cụm công nghiệp; đồng thời, đẩy mạnh phát triển nông nghiệp đô thị, nông thôn hiện đại, bảo tồn và phát huy các làng nghề truyền thống và phát triển một số nghề mới phù hợp với điều kiện của mỗi địa phương nhằm giải quyết công ăn việc làm cho lao động nông thôn, nhất là đồng bào dân tộc vùng sâu vùng xa.

C. GIẢI PHÁP CHỦ YẾU PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

I. Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về phát triển nhân lực

Mỗi cấp, mỗi ngành, tổ chức và cá nhân cần nhận thức sâu rộng về phát triển nhân lực cho tương lai để phục vụ cho quá trình phát triển đất nước trong giai đoạn hiện nay vì con người là nhân tố quan trọng hàng đầu để phát triển đất

nước. Từng cấp, ngành cần có kế hoạch, chương trình để có giải pháp cụ thể, tích cực phát triển nhân lực của ngành, cấp mình.

II. Đổi mới quản lý Nhà nước về phát triển nhân lực

- Hoàn thiện bộ máy quản lý phát triển nhân lực, đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý về phát triển nhân lực.

- Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành, các chủ thể tham gia phát triển nhân lực trên địa bàn tỉnh.

- Thống nhất về quản lý Quy hoạch phát triển nhân lực trên địa bàn. Hình thành một bộ phận chịu trách nhiệm thu thập, xây dựng hệ thống thông tin về cung - cầu nhân lực trên địa bàn tỉnh. Đảm bảo cân đối cung - cầu nhân lực để phát triển kinh tế-xã hội.

- Hình thành Hội đồng đào tạo nhân lực gồm đại diện lãnh đạo các ngành các trường cao đẳng, giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trên địa bàn để giúp UBND tổ chức thực hiện, điều chỉnh quy hoạch và xây dựng chính sách, cơ chế đào tạo nhân lực.

- Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách và công cụ khuyến khích và thúc đẩy phát triển nhân lực.

III. Giải pháp về đào tạo và bồi dưỡng nhân lực

1. Quy hoạch mạng lưới đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu

- Nâng cấp trường Trung cấp nghề thành trường Cao đẳng nghề của tỉnh.
- Nâng cấp trường Cao đẳng cộng đồng thành trường Đại học cộng đồng.
- Nâng cấp trường trung cấp Y tế thành trường Cao đẳng Y tế.
- Cải tạo, nâng cấp trường Chính trị tỉnh.
- Tiếp tục đầu tư xây dựng 5 trung tâm dạy nghề ở các huyện còn lại.
- Dự án đầu tư xây dựng khu ký túc xá sinh viên;
- Tiếp tục xây dựng các Trung tâm Giáo dục thường xuyên các huyện và các cơ sở giáo dục

2. Bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý đào tạo nhân lực

Đến năm 2020, dự kiến bổ sung đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý cho các cơ sở đào tạo giai đoạn 2011 - 2015 có khoảng 500 người (năm 2010 có 355 người, tăng 145 người): Trong đó giáo viên dạy nghề có 320 người; giáo viên trường trung cấp chuyên nghiệp có 80 người (Thạc sĩ 40), giáo viên trường cao đẳng và trung cấp có 100 người (Thạc sĩ 60); giai đoạn 2015 - 2020 có khoảng 620 người, trong đó giáo viên dạy nghề có 350 người, giáo viên trường trung cấp chuyên nghiệp có 120 người (Thạc sĩ 50, Tiến sĩ 3), giáo viên trường cao đẳng, đại học có 150 người (Thạc sĩ 70, tiến sĩ 5, Giáo sư - Phó giáo sư 4).

3. Lựa chọn ngành mũi nhọn của địa phương để ưu tiên đầu tư

Trong những năm tới đặc biệt quan tâm đến các lĩnh vực kinh tế mũi nhọn, nhằm khắc thác hết tiềm năng, lợi thế theo vùng. Đa dạng hoá các ngành nghề,

đáp ứng yêu cầu phát triển, quan tâm lựa chọn và đào tạo nhân lực cho một số ngành mũi nhọn của tỉnh. Kết hợp với sự đầu tư của Trung ương, các cơ sở đào tạo lựa chọn một số ngành nghề trọng điểm để ưu tiên đầu tư về mọi mặt nhằm đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh.

IV. Giải pháp huy động nguồn lực

1. Nhu cầu vốn:

** Nhu cầu vốn đào tạo:*

Dự báo từ nay đến năm 2020, tổng nhu cầu vốn cho đào tạo nhân lực khoảng 149,665 tỷ đồng. Trong đó cơ cấu nguồn ngân sách như sau: Ngân sách trung ương khoảng 89.799 triệu đồng, chiếm 60%; Ngân sách địa phương khoảng 14.966,5 triệu đồng, chiếm 10%; Ngân sách các chương trình dự án khoảng 14.966.5 triệu đồng, chiếm 10%; Ngân sách doanh nghiệp khoảng 7.483 triệu đồng, chiếm 5%; Ngân sách người được đào tạo khoảng 7.483 triệu đồng, chiếm 5%; Ngân sách ODA khoảng 7.483 triệu đồng, chiếm 5%; Ngân sách khác khoảng 7.483 triệu đồng, chiếm 5%.

** Nhu cầu vốn đầu tư cơ sở vật chất:*

Dự tính, đến năm 2020 tổng số nhu cầu vốn cần đầu tư xây dựng cơ sở vật chất cho công tác đào tạo nhân lực khoảng 1.587.000 triệu đồng, trong đó ngân sách nhà nước hỗ trợ khoảng 90% = 1.428.300 triệu đồng.

**Phân chia theo giai đoạn:*

- Giai đoạn 2011- 2015: Tổng nhu cầu vốn là: 1.268.000 triệu đồng trong đó vốn ngân sách nhà nước: 1.142.200 triệu đồng, vốn địa phương 126.800 triệu đồng:

Chia theo các năm:

+ Năm 2010: Tổng nhu cầu vốn: 46.500 triệu đồng. Trong đó: Vốn ngân sách Trung ương: 41.850 triệu đồng, vốn địa phương 4.650 triệu đồng.

+ Năm 2011: Tổng nhu cầu vốn: 138.000 triệu đồng. Trong đó: Vốn ngân sách Trung ương: 124.200 triệu đồng, vốn địa phương 13.800 triệu đồng.

+ Năm 2012: Tổng nhu cầu vốn: 227.535 triệu đồng. Trong đó: Vốn ngân sách Trung ương: 204.782 triệu đồng, vốn địa phương 22.753 triệu đồng.

+ Năm 2013: Tổng nhu cầu vốn: 216.700 triệu đồng. Trong đó: Vốn ngân sách Trung ương: 195.030 triệu đồng, vốn địa phương 21.670 triệu đồng.

+ Năm 2014: Tổng nhu cầu vốn: 195.030 triệu đồng. Trong đó: Vốn ngân sách Trung ương: 175.527 triệu đồng, vốn địa phương 19.503 triệu đồng.

+ Năm 2015: Tổng nhu cầu vốn: 259.735 triệu đồng. Trong đó: Vốn ngân sách Trung ương: 233.762 triệu đồng, vốn địa phương 25.973 triệu đồng.

- Giai đoạn 2016 – 2020: Tổng nhu cầu vốn là: 319.000 triệu đồng, trong đó vốn ngân sách nhà nước: 287.100 triệu đồng, vốn địa phương 31.900 triệu đồng.

2. Giải pháp huy động nguồn lực, chuyên gia, nhà quản lý để phát triển nhân lực

- Tăng ngân sách nhà nước cho phát triển nhân lực.
- Đẩy mạnh xã hội hoá để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển nhân lực.
- Ban hành cơ chế chính sách hết sức ưu đãi và mang tính chiến lược lâu dài, theo hướng đơn giản hoá các thủ tục tuyển dụng.
- Ưu đãi thu nhập, điều kiện làm việc, điều kiện sinh sống, cấp đất, cấp nhà ở, bố trí phương tiện đi lại... và các chính sách đãi ngộ khác.

3. Giải pháp về phát triển cơ sở hạ tầng phát triển nguồn nhân lực

- Quy hoạch lại mạng lưới đào tạo nhân lực, đáp ứng nhu cầu.
- Tập trung đầu tư cho một số trường và một số ngành trọng điểm, có chất lượng để đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao, theo nhu cầu của tỉnh.
- Tăng cường đầu tư kinh phí xây dựng kiên cố hoá trường, lớp học và nhà công vụ cho giáo viên, đảm bảo đủ phòng học.
- Xây dựng các khu ký túc xá chung cho học sinh, sinh viên các trường, cụm trường, nhà nội trú cho học sinh trường phổ thông dân tộc nội trú.

V. Xây dựng và thực hiện các cơ chế, chính sách về việc làm, thị trường lao động, điều kiện làm việc,...

- Chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội.
- Chính sách về nhà ở và các điều kiện sinh sống, định cư.
- Chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài.
- Chính sách phát triển thị trường lao động và hệ thống công cụ, thông tin thị trường lao động.

VI. Mở rộng, tăng cường sự phối hợp và hợp tác để phát triển nhân lực

- Tăng cường phối hợp với các cơ quan, tổ chức Trung ương.
- Tăng cường phối hợp và hợp tác với các tỉnh bạn.
- Mở rộng và tăng cường hợp tác quốc tế.

D. TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH

1. Sở Kế hoạch và Đầu tư:

Là cơ quan thường trực tổng hợp kết quả thực hiện Quy hoạch; hàng năm tham mưu phân bổ các nguồn lực thực hiện quy hoạch; phối hợp với các cơ quan có liên quan nghiên cứu, tham mưu cho tỉnh ban hành các cơ chế chính sách mới để phát triển nguồn nhân lực; phối hợp các cơ quan liên quan, Ủy ban nhân dân các huyện, thị xã theo dõi, đánh giá hiệu quả của công tác phát triển nguồn nhân lực, tham mưu xây dựng phát triển cơ sở đào tạo cho phù hợp điều kiện thực tế của địa phương.

2. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội:

Xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm về đào tạo nhân lực đảm bảo tính hợp lý, hợp pháp, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế-xã hội của tỉnh; chủ trì phối hợp cơ quan liên quan, Ủy ban nhân dân huyện, thị xã trong việc tổ chức dạy

nghề cho người lao động; Tham mưu cho tỉnh các cơ chế chính sách mới về dạy nghề; kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện dạy nghề cho lao động; cung cấp thông tin thị trường, tư vấn giải quyết việc làm cho lao động sau khi đào tạo. Quản lý về mặt nhà nước đối với các cơ sở dạy nghề trên địa bàn tỉnh. Tổng hợp báo cáo định kỳ theo quy định.

3. Sở Nội vụ:

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức theo mục tiêu đã định; tham mưu cho tỉnh các cơ chế chính sách mới để phát triển nguồn nhân lực; tham mưu đề xuất và tổ chức thực hiện chính sách thu hút nhân tài và các chế độ chính sách hỗ trợ cán bộ công chức viên chức đi học. Quản lý, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực được thu hút và cán bộ sau đào tạo. Kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện đào tạo cán bộ công chức, viên chức; xây dựng kế hoạch, quy hoạch đào tạo cán bộ, công chức, viên chức hàng năm và cả giai đoạn; tổ chức thực hiện tốt công tác cải cách hành chính của tỉnh giai đoạn 2011-2020; tổng hợp báo cáo định kỳ theo quy định

4. Sở Tài chính:

Căn cứ dự toán ngân sách hàng năm đảm bảo cấp đủ kinh phí cho chương trình. Phối hợp với các ngành kiểm tra, giám sát việc sử dụng kinh phí, đảm bảo sử dụng đúng mục đích và có hiệu quả.

5. Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn:

Xây dựng và thực hiện các đề án phát triển nông lâm nghiệp, chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp theo hướng sản xuất hàng hoá và công nghệ cao, chăn nuôi tập trung tách khỏi khu dân cư.

6. Sở Công thương:

Khuyến khích hỗ trợ các doanh nghiệp đầu tư chiều sâu, đổi mới công nghệ, nâng cao chất lượng sản phẩm và sức cạnh tranh trên thị trường. Tiếp tục thực hiện đề án “Khôi phục và phát triển các làng nghề công nghiệp và tiểu thủ công nghiệp”.

- Xây dựng và phát triển hệ thống trung tâm thương mại và siêu thị kinh doanh bán lẻ, các ngành hàng hoặc chuyên doanh. Khuyến khích phát triển Hợp tác xã thương mại- dịch vụ ở các huyện để cung cấp dịch vụ, vật tư kỹ thuật; hàng công nghiệp, tiêu dùng và tiêu thụ nông sản.

7. Sở Giáo dục và Đào tạo:

Thực hiện tốt các chương trình, mục tiêu đề án nhằm nâng cao chất lượng giáo dục thực chất, toàn diện; tham mưu cho tỉnh các cơ chế chính sách mới để phát triển nguồn nhân lực; Quản lý nhà nước đối với các cơ sở chuyên nghiệp trên địa bàn tỉnh. Tổng hợp báo cáo định kỳ theo quy định.

8. Sở Y tế:

Nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị và đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, y, bác sỹ, đặc biệt cho tuyến y tế cơ sở. Tăng cường công tác nghiên cứu khoa học, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, công nghệ tiên tiến trong y học, làm tốt công tác chăm sóc sức khoẻ cộng đồng, từng bước nâng cao thể lực cho người lao động.

Thực hiện tốt công tác dân số - kế hoạch hóa gia đình, nâng cao chất lượng dân số.

9. Các cơ quan, báo đài và các tổ chức chính trị xã hội:

Tổ chức tuyên truyền, phổ biến rộng đến đông đảo quần chúng nhân dân về Quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh đến năm 2020. Thường xuyên phản ánh các tin, bài về công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đào tạo trên địa bàn tỉnh.

10. Các sở, ban ngành khác:

Căn cứ vào yêu cầu đào tạo nhân lực của ngành, xây dựng kế hoạch tổng thể phát triển và đào tạo cán bộ, công chức, viên chức và hàng năm xây dựng kế hoạch đào tạo cán bộ, công chức, viên chức gửi Sở Nội vụ tổng hợp báo cáo định kỳ theo quy định.

11. Ủy ban nhân dân huyện, thị xã:

Căn cứ vào quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh, rà soát xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực cho phù hợp với tình hình thực tế của địa phương mình; Chỉ đạo các phòng ban chức năng đẩy mạnh công tác quản lý nhà nước về công tác đào tạo nhân lực trên địa bàn; Phối hợp với các Sở ngành tổ chức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức và viên chức theo phân cấp; tổng hợp báo cáo định kỳ theo quy định.

12. Các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp và dạy nghề trên địa bàn tỉnh:

Căn cứ vào quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh, xây dựng kế hoạch phát triển của đơn vị từ nay đến năm 2020. Tiếp tục nâng cao chất lượng dạy và học, nhằm hướng đến đào tạo được nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu sử dụng của tỉnh.

Điều 2. Các ông bà: Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh, Giám đốc các Sở, ban, ngành, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thị và Thủ trưởng các cơ quan có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như điều 2 (t/h);
- Bộ KH&ĐT (b/c);
- TT: Tỉnh ủy, HĐND tỉnh (b/c);
- CT, các PCT UBND tỉnh;
- LĐVP;
- Lưu: VT, NCTH.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**

