

NGHỊ QUYẾT
về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Đắk Lắk đến năm 2025,
định hướng đến năm 2030

I- TÌNH HÌNH CHUNG

1. Tình hình

Trong hơn 10 năm thực hiện Nghị quyết số 06-NQ/TU, ngày 17/11/2011 của Tỉnh ủy về phát triển nhân lực giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020, nhận thức của các cấp, các ngành, cán bộ, đảng viên và Nhân dân trong tỉnh về vị trí, vai trò của nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội được nâng lên rõ rệt, tình hình phát triển nguồn nhân lực tỉnh Đắk Lắk đã đạt được những kết quả khả quan. Nhìn chung, nguồn nhân lực tăng về số lượng, cơ bản đảm bảo chất lượng và đã hình thành đội ngũ lao động có trình độ, cơ cấu ngành nghề hợp lý, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh trong hội nhập, phát triển và ổn định xã hội, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả đạt được, trong quá trình phát triển nguồn nhân lực của tỉnh phát sinh những tồn tại, hạn chế như sau:

- Chất lượng nguồn nhân lực tuy được nâng lên nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của địa phương.

- Công tác thu hút, phát triển nhân lực trình độ cao trong một số lĩnh vực như y tế, khoa học - công nghệ, văn hóa... còn nhiều hạn chế. Việc thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao, năng suất lao động thấp đã ảnh hưởng đến tốc độ phát triển kinh tế của tỉnh.

- Việc lãnh đạo, chỉ đạo đối với công tác quy hoạch, đào tạo, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực chưa được quan tâm thường xuyên. Trong từng ngành, từng cấp, công tác dự báo nhu cầu nhân lực chưa được thực hiện tốt; định hướng về cơ cấu, ngành nghề cần đào tạo, nhất là đào tạo nhân lực có tay nghề ở các lĩnh vực kỹ thuật cao như trong sản xuất công nghiệp, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao chưa đáp ứng yêu cầu của phát triển kinh tế - xã hội.

- Một bộ phận cán bộ, công chức, viên chức, nhất là ở vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số còn yếu, còn thiếu kiến thức về lý luận và năng lực thực tiễn, gặp nhiều khó khăn trong việc thực hiện các nhiệm vụ được giao.

- Việc huy động nguồn lực ngoài ngân sách nhà nước cho đào tạo phát triển nhân lực còn hạn chế, đặc biệt là các doanh nghiệp chưa sẵn sàng phối hợp với các cơ quan chức năng để thực hiện trách nhiệm đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Công tác đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị trường học vẫn chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển của giáo dục, nhất là ở ngành học mầm non, các trường học ở vùng sâu, vùng xa, điều kiện kinh tế khó khăn; chất lượng giáo dục chưa đồng đều giữa các khu vực, nhất là vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Nhiều trường học không đạt chuẩn quốc gia do thiếu quỹ đất để mở rộng, thiếu kinh phí để đầu tư trang thiết bị dạy học.

- Việc phát triển nhân lực sản xuất kinh doanh chủ yếu do các đơn vị sản xuất, kinh doanh thực hiện, vai trò hỗ trợ của Nhà nước chưa thể hiện rõ nét.

2. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế

2.1. Nguyên nhân khách quan

Xuất phát điểm về kinh tế - xã hội của tỉnh còn thấp so với các địa phương khác trong cả nước, trình độ dân trí không đồng đều; kinh tế của tỉnh chủ yếu là nông nghiệp nhưng sản xuất nông nghiệp phát triển chủ yếu dựa vào phát triển quy mô mà chưa đi vào chiều sâu, năng suất, chất lượng còn thấp đã tác động đến tâm lý và hướng phát triển của nhân lực nông nghiệp, làm chậm quá trình phát triển.

Công nghiệp của tỉnh phát triển chậm, quy mô còn nhỏ, nhu cầu sử dụng lao động chưa nhiều; lĩnh vực dịch vụ có phát triển song chưa đi vào chiều sâu nên việc sử dụng lao động có chất lượng còn hạn chế. Chế độ tiền lương của người lao động trực tiếp còn bất cập, chưa khuyến khích học nghề.

2.2. Nguyên nhân chủ quan

Việc triển khai thực hiện các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển nguồn nhân lực còn hạn chế, chủ yếu do nguồn lực đầu tư về tài chính không đảm bảo. Thị trường lao động tuy bước đầu đã hình thành nhưng chưa thực sự có sự điều chỉnh tích cực từ phía các cơ quan quản lý nhà nước và sự tham gia đào tạo nhân lực từ các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp sử dụng lao động nên việc hình thành nhân lực có chất lượng còn thấp và chậm so với yêu cầu phát triển.

Chưa kịp thời ban hành chính sách ưu đãi mang tính đột phá để thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào làm việc tại các cơ quan, đơn vị, các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh nhằm đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong giai đoạn hội nhập và phát triển. Đây là nguyên nhân cơ bản dẫn đến việc thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao vào tỉnh còn hạn chế.

Chưa xây dựng được tiêu chí cụ thể đối với nhân lực chất lượng cao của từng ngành, lĩnh vực dẫn đến khó khăn trong công tác đào tạo, đánh giá kết quả triển

khai thực hiện phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Trong quá trình lập quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, nhiều ngành, lĩnh vực chưa quan tâm đúng mức đến việc gắn kết quy hoạch với phát triển nhân lực...

Việc định hướng nghề trong trường trung học phổ thông chưa tốt, tâm lý xã hội vẫn còn nặng về việc cho con em mình vào các trường cao đẳng, đại học, không muốn học nghề.

Sự phối hợp giữa các ngành quản lý, giữa các cơ sở đào tạo nhân lực với các doanh nghiệp và người sử dụng lao động thiếu chặt chẽ, chưa có cơ chế để kết nối vấn đề này.

Công tác phối hợp giữa các cơ sở đào tạo, giữa cơ quan quản lý nhà nước về đào tạo và cơ sở đào tạo chưa chặt chẽ; công tác đào tạo nguồn nhân lực chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho các ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh.

II- QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU

1. Quan điểm

Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, hội nhập quốc tế và yêu cầu nhiệm vụ chính trị của địa phương. Tiếp tục mở rộng thị trường và cơ hội việc làm cho người lao động; nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động đào tạo nghề, tập trung đào tạo các ngành, nghề phục vụ cho chiến lược phát triển kinh tế mũi nhọn của địa phương và quốc gia.

Phát triển nguồn nhân lực phải gắn với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, phải hài hòa về cơ cấu và cân đối nhân lực theo ngành, lĩnh vực để phát huy cao nhất những tiềm năng, thế mạnh của tỉnh. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu hiện tại, từng bước thích ứng với sự đổi mới, phát triển trong tương lai; cải thiện năng suất lao động xã hội, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế; phát triển kinh tế nhanh, bền vững, bảo vệ môi trường, đảm bảo an sinh xã hội.

Ưu tiên đào tạo, phát triển nguồn nhân lực tại chỗ (*bao gồm đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, công nhân kỹ thuật...*); tập trung đào tạo, phát triển nguồn nhân lực là cán bộ lãnh đạo, quản lý, công chức hành chính nhà nước, chú trọng nhân lực khoa học - công nghệ trình độ cao, cán bộ quản lý, kinh doanh giỏi và công nhân kỹ thuật lành nghề, nhân viên giỏi, góp phần nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế; gắn kết hiệu quả giữa đào tạo và sử dụng lao động; tạo môi trường lao động thuận lợi, an toàn để thu hút, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng phải có trọng tâm, trọng điểm và gắn với nhu cầu của xã hội; ưu tiên đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh. Đẩy mạnh xã hội hóa công tác đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực. Huy động tối đa mọi nguồn lực đầu tư hoàn thiện kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội ở đô thị và nông thôn; tập trung đầu tư lên quy mô cấp vùng một số lĩnh vực như dịch vụ, y tế, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ.

2. Mục tiêu

Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực tỉnh Đắk Lắk có quy mô, cơ cấu, chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong điều kiện hội nhập quốc tế sâu rộng; tạo ra lực lượng lao động có trình độ, kỹ năng, kỹ thuật ngày càng cao, đáp ứng được lực lượng lao động qua đào tạo để cung ứng cho các chương trình phát triển kinh tế - xã hội trọng tâm của tỉnh và cho doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức, cán bộ lãnh đạo, quản lý có phẩm chất và năng lực, có phong cách làm việc hiện đại, chuyên nghiệp, có khả năng hội nhập kinh tế quốc tế tốt để thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng, an ninh và xây dựng hệ thống chính trị của tỉnh vững mạnh.

Chú trọng công tác đào tạo nghề, phát triển và định hướng đào tạo nghề gắn với doanh nghiệp, đa dạng hóa các hình thức, phương pháp đào tạo nghề phù hợp với đối tượng, đáp ứng yêu cầu lao động cho các khu công nghiệp, các doanh nghiệp, đặc biệt là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của xã hội. Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của kinh tế số; hình thành đội ngũ chuyên gia, cán bộ khoa học - công nghệ hàng đầu khu vực Tây Nguyên.

Nâng cao, phát triển toàn diện nguồn nhân lực là người đồng bào dân tộc tại chỗ về tác phong, kỷ luật, kỹ năng nghề nghiệp, cơ cấu hợp lý, trong đó ưu tiên các dân tộc thiểu số có nguồn nhân lực còn hạn chế để từng bước thu hẹp khoảng cách với trình độ chung của tỉnh, vùng, quốc gia, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước và nhu cầu thị trường lao động; xây dựng đội ngũ trí thức, doanh nhân, cán bộ người dân tộc thiểu số và lao động trực tiếp có chất lượng nhằm thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, giảm nghèo bền vững, bảo đảm quốc phòng, an ninh.

3. Các chỉ tiêu chủ yếu

- Giai đoạn 2021-2025:

Tập trung đào tạo nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu sử dụng của các đơn vị sản xuất kinh doanh, nhất là các lĩnh vực thế mạnh của tỉnh như các nhóm ngành du lịch, dịch vụ, công nghiệp chế biến, năng lượng tái tạo, nông nghiệp công nghệ cao.

Đào tạo nhân lực có kỹ năng cao cho một số ngành, lĩnh vực theo xu thế phát triển (*kinh tế tuần hoàn, kinh tế số - xã hội số, khởi nghiệp, đổi mới sáng tạo, công*

nghe tài chính (Fintech)...) trong bối cảnh toàn cầu hóa. 100% cán bộ lãnh đạo, công chức, viên chức và người lao động trong cơ quan nhà nước trên địa bàn tỉnh được tham gia đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn, cập nhật kiến thức về chuyển đổi số, kỹ năng số, công nghệ số; 100% cán bộ chuyên trách chuyển đổi số, công nghệ thông tin được đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn về công nghệ số và được đánh giá trực tuyến kết quả đào tạo qua hệ thống đánh giá, sát hạch chuẩn kỹ năng số quốc gia.

Phấn đấu: Giải quyết việc làm cho khoảng 150.000 lao động, trong đó xuất khẩu lao động từ 7.000 - 7.500 người; giảm tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị từ 2,5% năm 2020 xuống còn 2,3% - 2,4% vào năm 2025; tuyển mới đào tạo cho khoảng 207.000 lao động, tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo lên 65%, trong đó tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ 22,93%.

Sắp xếp, tinh gọn mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp phù hợp với đặc điểm của địa phương, vùng; ít nhất 10% cơ sở giáo dục nghề nghiệp và 07 chương trình đào tạo các ngành, nghề trọng điểm đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng.

Nâng cao chất lượng (*đạt và vượt các tiêu chí*) phổ cập trung học cơ sở ở 100% đơn vị xã, phường, thị trấn.

Đến năm 2025:

+ 100% công chức, viên chức được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm; trên 88% viên chức đạt chuẩn nghề nghiệp.

+ Có khoảng 44% lao động trong khu vực phi nông nghiệp và 56% lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp; tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 65%, trong đó tỷ lệ có bằng cấp, chứng chỉ đạt trên 22,93%.

+ **Phấn đấu:** Tỷ lệ lao động là người dân tộc thiểu số qua đào tạo nghề đạt 50%; năng suất lao động của tỉnh (*theo giá hiện hành*) bằng bình quân chung cả nước; số bác sỹ trên một vạn dân đạt 08 bác sỹ.

- Giai đoạn 2026-2030:

Tiếp tục thực hiện sắp xếp, hoàn thiện hệ thống mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp nhằm đáp ứng đào tạo nghề cho lao động có chất lượng, kỹ năng và hiệu quả.

100% công chức, viên chức được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo tiêu chuẩn ngạch, chức danh nghề nghiệp, vị trí việc làm. 100% viên chức đạt chuẩn nghề nghiệp.

Phấn đấu: Giải quyết việc làm cho khoảng 150.000 - 160.000 lao động, trong đó xuất khẩu lao động từ 7.500 - 8.000 người; giảm tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị còn khoảng 2% vào năm 2030; giảm tỷ lệ lao động làm việc trong lĩnh vực

nông, lâm nghiệp xuống còn 40 - 45% vào năm 2030; tuyển mới đào tạo cho khoảng 221.000 lao động, tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo lên 70%, trong đó tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ đạt 26,18%; ít nhất 20% cơ sở giáo dục nghề nghiệp và 10 chương trình đào tạo các ngành, nghề trọng điểm đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng.

Phấn đấu đến năm 2030, năng suất lao động của tỉnh (*theo giá hiện hành*) cao hơn bình quân chung cả nước.

III- NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Nâng cao nhận thức về phát triển nguồn nhân lực

Thực hiện tuyên truyền, quán triệt nhằm nâng cao nhận thức và hành động trong các cơ quan, đơn vị và toàn thể Nhân dân, trong đó, xác định nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ ưu tiên hàng đầu, nhiệm vụ then chốt trong thực hiện nhiệm vụ chính trị của các cơ quan, đơn vị, địa phương; trách nhiệm đầu tiên là của cấp ủy và tập thể lãnh đạo các cơ quan, đơn vị, đặc biệt là người đứng đầu cấp ủy và các cơ quan, đơn vị, địa phương. Đây là giải pháp then chốt.

Quán triệt quan điểm con người là nền tảng, là yếu tố quyết định trong phát triển bền vững kinh tế, xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh; nhận thức rõ vai trò và trách nhiệm đào tạo và sử dụng nhân lực, biến thách thức về nhân lực thành lợi thế; tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về nhận thức ở tất cả các cấp, các ngành, các địa phương, doanh nghiệp và các tầng lớp nhân dân.

Phát triển nguồn nhân lực phải toàn diện, đồng bộ, có trọng tâm, trọng điểm, có tầm nhìn dài hạn, bước đi thích hợp; đảm bảo tính hài hòa về cơ cấu và cân đối nhân lực theo ngành, lĩnh vực, vùng, miền trên cơ sở cơ cấu kinh tế và mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 đã được Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XVII nhiệm kỳ 2020 - 2025 đề ra.

Sử dụng, đánh giá và đãi ngộ nguồn nhân lực dựa vào năng lực thực tiễn và kết quả, hiệu quả công việc.

2. Tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy đảng

Nâng cao sự lãnh đạo của cấp ủy các cấp và trách nhiệm người đứng đầu trong việc phát hiện, phát triển, theo dõi và sử dụng nguồn nhân lực của cơ quan, đơn vị, địa phương.

3. Nâng cao quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực

Tiếp tục củng cố, hoàn thiện tổ chức bộ máy, đổi mới và nâng cao chất lượng hoạt động của cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác quản lý, phát triển nguồn nhân lực. Phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm của các cấp, các ngành trong công tác theo dõi, dự báo, xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch phát

triển nguồn nhân lực.

Tiếp tục thực hiện tốt chức năng quản lý nhà nước đối với các cơ sở giáo dục và đào tạo; đẩy mạnh phân cấp, thực hiện quyền tự chủ, nghĩa vụ tự chịu trách nhiệm của các cơ sở đào tạo nhân lực.

Sắp xếp lại và nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực (*trường đại học, cao đẳng nghề, trung cấp nghề, trung tâm dạy nghề*) phù hợp với nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực của từng ngành, lĩnh vực, vùng, miền; quan tâm nhân lực ở nông thôn, người dân tộc thiểu số nhằm đảm bảo liên kết chặt chẽ và cân đối giữa các bậc đào tạo, ngành nghề đào tạo; đẩy mạnh xã hội hóa công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Xác định ngành nghề cần đào tạo chuyên sâu cho các trường, viện trên địa bàn tỉnh thực hiện, chú trọng vào các lĩnh vực như du lịch, dịch vụ, công nghiệp chế biến - chế tạo, nông nghiệp công nghệ cao. Tiếp tục hoàn thiện nội dung, chương trình giảng dạy, đào tạo theo hướng tiên tiến, hiện đại.

Đẩy mạnh hoạt động tư vấn, giáo dục hướng nghiệp và công tác phân luồng học sinh sau trung học; đẩy mạnh việc đào tạo theo nhu cầu xã hội; phát triển cơ sở đào tạo theo hướng gắn trách nhiệm của doanh nghiệp với đào tạo nhân lực để sử dụng, thu hút doanh nghiệp tham gia vào hoạt động đào tạo.

Nâng cao nhận thức, năng lực chuyên đổi số cho cán bộ, công chức, viên chức.

4. Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực

Đổi mới mạnh mẽ công tác cán bộ từ quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, quản lý, bố trí, sử dụng đến thực hiện chính sách cán bộ theo hướng dân chủ, công khai, minh bạch, bình đẳng, có cạnh tranh; quan tâm tạo nguồn cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ là người dân tộc thiểu số bảo đảm năng lực, trình độ, cơ cấu, chuyên tiếp vững vàng giữa các thế hệ cán bộ; làm tốt công tác bảo vệ chính trị nội bộ. Thực hiện có hiệu quả Nghị quyết số 13-NQ/TU, ngày 19/5/2022 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

Tập trung đánh giá, xác định nhu cầu về số lượng, chất lượng, cơ cấu và trình độ nguồn nhân lực trong các ngành, lĩnh vực, vùng, miền; hình thành đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển nhanh những ngành, lĩnh vực mà tỉnh có lợi thế.

Nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, đào tạo, giảng viên, giáo viên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng. Đổi mới phương pháp dạy và học theo hướng tiếp cận và cập nhật kiến thức thực tiễn để nâng cao chất lượng đào tạo.

Sắp xếp, tổ chức mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở, linh

hoạt, hiện đại, dễ tiếp cận, đa dạng về loại hình, hình thức tổ chức, phân bổ hợp lý về cơ cấu ngành nghề, cơ cấu trình độ, đủ năng lực đáp ứng nhu cầu nhân lực qua đào tạo nghề nghiệp, nhất là nhân lực chất lượng cao. Khuyến khích phát triển cơ sở giáo dục nghề nghiệp tư thục, có vốn đầu tư nước ngoài, cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong doanh nghiệp.

5. Thực hiện tốt các chế độ, chính sách phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao

Phát triển thị trường lao động, xây dựng và triển khai những cơ chế, chính sách và công cụ thích hợp để trọng dụng, thu hút nhân tài, bố trí vào các công việc phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương. Thu hút các nhà quản lý, nhà khoa học có trình độ cao, các doanh nhân, nghệ nhân, chuyên gia, các công nhân kỹ thuật tay nghề bậc cao trong tình tham gia đào tạo nhân lực. Đồng thời, chú trọng các giải pháp thu hút, khuyến khích nhân tài ở các tỉnh khác về làm việc tại tỉnh Đắk Lắk.

Đổi mới chính sách về sử dụng nhân lực trong khu vực nhà nước phù hợp với quy luật của nền kinh tế thị trường. Thực hiện tách bạch, phân biệt rõ trong quản lý, sử dụng nhân lực giữa cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập.

Xây dựng, triển khai cơ chế, chính sách đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội; khuyến khích các cơ sở đào tạo trong tỉnh phối hợp với các cơ sở đào tạo trong và ngoài nước, gắn kết các cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, mở rộng hình thức đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp và thu hút doanh nghiệp tham gia nhiều hơn vào đào tạo nhân lực. Có cơ chế tạo điều kiện cho doanh nghiệp chủ động trong việc liên kết với các cơ sở đào tạo để đặt hàng nguồn nhân lực. Tạo điều kiện cho các cơ sở kinh tế thành lập cơ sở đào tạo.

Tăng cường năng lực dự báo nguồn nhân lực; năng lực hoạch định chính sách, hình thành khung pháp lý và cơ chế cho đào tạo nguồn nhân lực.

Tạo nguồn đầu tư cho xây dựng cơ sở giáo dục, đào tạo đạt chuẩn quốc tế; có chính sách thu hút, hỗ trợ học sinh, sinh viên giỏi, có trình độ trên đại học về làm việc tại tỉnh, thu hút giáo viên, cán bộ khoa học - công nghệ trình độ cao từ nơi khác đến công tác lâu dài tại tỉnh.

6. Huy động nguồn lực đào tạo nguồn nhân lực, đẩy mạnh kết hợp chặt chẽ hợp tác trong nước và quốc tế trong phát triển nguồn nhân lực

Tăng cường công tác phối hợp, liên kết với các trường, viện, học viện, cơ sở đào tạo của Trung ương trên địa bàn tỉnh nhằm tận dụng cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên của các trường.

Huy động các nguồn vốn đảm bảo cho yêu cầu phát triển nguồn nhân lực như: Tăng ngân sách nhà nước; đẩy mạnh xã hội hóa để tăng cường huy động các nguồn

vốn từ người dân, các doanh nghiệp, tổ chức và từ các nguồn vốn nước ngoài.

Tăng cường, mở rộng hợp tác quốc tế để đẩy nhanh đào tạo nhân lực, trước hết là tăng cường gửi cán bộ, công chức, viên chức đi đào tạo ở nước ngoài. Thu hút và sử dụng hiệu quả các nguồn lực hợp tác quốc tế trong nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, các chương trình, dự án hợp tác với các nước, các tổ chức quốc tế để tăng cường đầu tư cho giáo dục.

7. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý, khai thác, chia sẻ dữ liệu nguồn nhân lực

Xây dựng mạng lưới chuyển đổi số đến tận cấp cơ sở với đội ngũ thành viên được thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng cập nhật kiến thức, kỹ năng làm nòng cốt cho tiến trình chuyển đổi số trong các ngành, các cấp.

Làm tốt công tác dự báo nhu cầu nhân lực. Xác định rõ các ưu tiên định hướng đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực chuyển đổi số cụ thể và phù hợp cho từng ngành, lĩnh vực, từ đó nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chuyển đổi số trên địa bàn tỉnh.

Tập trung đào tạo nguồn nhân lực tương thích với kinh tế số. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong việc kết nối cung - cầu để nâng cao hiệu quả đào tạo và sử dụng lao động. Xây dựng và cập nhật dữ liệu mở về lao động có kỹ năng nghề theo từng lĩnh vực, ngành nghề, trình độ đào tạo, nhất là những ngành nghề, kỹ năng mới và cập nhật dữ liệu theo định kỳ.

IV- KINH PHÍ THỰC HIỆN

Ngân sách nhà nước và các nguồn huy động hợp pháp khác.

V- TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Các cấp ủy đảng, chính quyền, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội trong tỉnh quán triệt nội dung Nghị quyết đến toàn thể cán bộ, đảng viên, công chức, viên chức, người lao động và Nhân dân bằng hình thức phù hợp; chủ động xây dựng chương trình, kế hoạch để triển khai thực hiện Nghị quyết theo chức năng, nhiệm vụ và tình hình thực tiễn của cơ quan, đơn vị, địa phương.

2. Đảng đoàn Hội đồng nhân dân tỉnh, Ban cán sự đảng Ủy ban nhân dân tỉnh lãnh đạo, chỉ đạo thể chế hóa Nghị quyết này thành các văn bản cụ thể theo thẩm quyền để tổ chức thực hiện.

3. Ban cán sự đảng UBND tỉnh lãnh đạo UBND tỉnh:

- Cân đối nguồn kinh phí triển khai thực hiện các nhiệm vụ nêu tại Nghị quyết.

- Chỉ đạo các ngành xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến năm 2030 theo đặc thù của từng ngành, lĩnh vực phụ trách để trình UBND tỉnh xem xét, phê duyệt

(hoặc lồng ghép trong Kế hoạch phát triển của từng ngành, cơ quan, đơn vị).

- Chỉ đạo tổ chức triển khai thực hiện hiệu quả Nghị quyết; theo dõi, kiểm tra, đôn đốc, tổng hợp kết quả thực hiện, kịp thời báo cáo, đề xuất Ban cán sự đảng UBND tỉnh, Ban Thường vụ Tỉnh ủy chỉ đạo giải quyết những vấn đề phát sinh theo thẩm quyền; định kỳ hàng năm sơ kết, báo cáo kết quả cho Ban Thường vụ Tỉnh ủy, cuối nhiệm kỳ tiến hành tổng kết, báo cáo Tỉnh ủy.

4. Các cơ quan tham mưu, giúp việc của Tỉnh ủy có trách nhiệm theo dõi, kiểm tra, giám sát, đôn đốc việc thực hiện Nghị quyết. Đảng đoàn Hội đồng nhân dân tỉnh, Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội tỉnh lãnh đạo xây dựng kế hoạch, chương trình giám sát việc thực hiện Nghị quyết.

Nơi nhận:

- Ban Bí thư Trung ương Đảng (để báo cáo),
- Văn phòng Trung ương Đảng (để báo cáo),
- Ban Kinh tế Trung ương (để báo cáo),
- Văn phòng Trung ương Đảng - T78,
- Các đồng chí Tỉnh ủy viên,
- Các cơ quan tham mưu, giúp việc của Tỉnh ủy,
- Các đảng đoàn, ban cán sự đảng,
- Các sở, ban, ngành, đoàn thể cấp tỉnh,
- Các huyện, thị, thành ủy, đảng ủy trực thuộc,
- Lưu Văn phòng Tỉnh ủy (h).



Phạm Minh Tấn