

Mở đầu

I. SỰ CẦN THIẾT PHẢI ĐIỀU CHỈNH, BỔ SUNG QUY HOẠCH

Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Thanh Hóa đến năm 2020 được Chủ tịch UBND tỉnh phê duyệt tại Quyết định số 3542/QĐ-UBND ngày 26/10/2011, sau 4 năm triển khai thực hiện, công tác phát triển nhân lực của tỉnh đã có nhiều chuyển biến, các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo nhân lực được quan tâm đầu tư, chất lượng nguồn nhân lực được nâng lên, từng bước đáp ứng yêu cầu phục vụ phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Tuy nhiên, công tác phát triển nhân lực của tỉnh vẫn còn nhiều hạn chế: cơ cấu lao động chuyển dịch chậm, chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, thiếu lao động có tay nghề cao; năng suất lao động và năng lực cạnh tranh thấp; chất lượng giáo dục, đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động... Trong bối cảnh nền kinh tế đất nước và tỉnh ngày càng gia nhập sâu rộng vào quá trình hội nhập quốc tế và khu vực, đặc biệt là năm 2015, các quốc gia thành viên phải thực hiện cam kết tự do luân chuyển lao động, hướng tới tự do hóa lao động trong ASEAN; Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Thanh Hoá đến năm 2020 được điều chỉnh, bổ sung; tỉnh đã ban hành và triển khai thực hiện các đề án tái cơ cấu kinh tế, thì phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một khâu đột phá chiến lược để tái cơ cấu nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và hướng tới mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội bền vững, thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH và chủ động, tích cực hội nhập quốc tế nên một số mục tiêu, chỉ tiêu cũng như phương án quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Thanh Hoá đến năm 2020 không còn phù hợp.

Để phù hợp với tình hình mới hiện nay, đồng thời làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực của các ngành lĩnh vực, các địa phương, góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh thì việc điều chỉnh, bổ sung Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Thanh Hóa đến năm 2020, định hướng đến năm 2030 là thực sự cần thiết.

II. CÁC CĂN CỨ PHÁP LÝ ĐỂ ĐIỀU CHỈNH, BỔ SUNG QUY HOẠCH

- Nghị quyết Đại hội XI của Đảng; Nghị quyết Đại hội XVII Đảng bộ tỉnh, nhiệm kỳ 2010 - 2015;
- Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội cả nước thời kỳ 2011 - 2020
- Quyết định số 579/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020;
- Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020;
- Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày 29/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011 - 2020;

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

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

- Quyết định số 61/2008/QĐ-TTg ngày 09/5/2008 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển KT - XH dải ven biển miền Trung đến năm 2020;

- Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn;

- Quyết định số 1114/QĐ-TTg ngày 9/7/2013 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng Bắc Trung Bộ và Duyên Hải Miền Trung đến năm 2020;

- Quyết định số 872/QĐ-TTg ngày 17/6/2015 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt điều chỉnh Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Thanh Hóa đến năm 2020, định hướng đến năm 2030;

- Quyết định số 3542/QĐ-UBND ngày 26/10/2011 của UBND tỉnh Thanh Hoá về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Thanh Hoá giai đoạn 2011 - 2020;

- Quyết định số 360/QĐ-UBND ngày 23/01/2013 của UBND tỉnh Thanh Hoá về việc phê duyệt Quy hoạch điều chỉnh mạng lưới các trường đại học, cao đẳng, trung cấp và dạy nghề tỉnh Thanh Hoá đến năm 2020;

- Quyết định số 4292/QĐ-UBND ngày 05/12/2014 của UBND tỉnh Thanh Hoá về việc phê duyệt Đề án tái cơ cấu kinh tế gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng tỉnh Thanh Hoá đến năm 2020, định hướng đến năm 2025;

- Quyết định số 4437/QĐ-UBND ngày 11/12/2014 của UBND tỉnh Thanh Hoá về việc phê duyệt Đề án tái cơ cấu và phát triển ngành dịch vụ tỉnh Thanh Hoá đến năm 2020, định hướng đến năm 2025.

III. MỤC ĐÍCH

Đánh giá đúng thực trạng phát triển nhân lực và phân tích, làm rõ những điều kiện phát triển nhân lực của tỉnh, xác định phương hướng, mục tiêu phát triển nhân lực của tỉnh đến năm 2020 định hướng đến năm 2030 và đề xuất các giải pháp thực hiện nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, xây dựng Thanh Hóa thành tỉnh tiên tiến vào năm 2020 .

IV. YÊU CẦU

Điều chỉnh, bổ sung Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Thanh Hóa đến năm 2020, định hướng đến năm 2030 phải phù hợp với chủ trương, đường lối, chính sách phát triển kinh tế - xã hội của Đảng, Nhà nước; Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020; Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh.

Phần thứ nhất

RÀ SOÁT, ĐÁNH GIÁ CÁC YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2011 - 2014

I. Vị trí địa lý và điều kiện tự nhiên

Thanh Hoá là tỉnh thuộc vùng Bắc Trung Bộ, có diện tích tự nhiên 11.129,48 km², cách Hà Nội 153 km về phía nam; phía bắc giáp các tỉnh: Sơn La, Hoà Bình và Ninh Bình; phía nam giáp tỉnh Nghệ An; phía tây giáp tỉnh Hòa Bình - Lào; phía đông giáp Vịnh Bắc Bộ; có 27 đơn vị hành chính (1 thành phố, 2 thị xã và 24 huyện) với các dạng địa hình: miền núi, trung du, đồng bằng và ven biển; địa hình phức tạp, bị chia cắt mạnh, sông núi dốc, các yếu tố khí hậu khắc nghiệt, đặc biệt là hạn hán, bão lụt... ở ven biển và lũ quét, lạnh giá, sương muối... ở miền núi, ảnh hưởng đến sản xuất và đời sống của nhân dân.

Tài nguyên khoáng sản: Phong phú, đa dạng, toàn tỉnh hiện có 152 mỏ và điểm khoáng sản, với trên 28 loại khoáng sản rắn; trong đó, khoáng sản làm nguyên liệu sản xuất vật liệu xây dựng có trữ lượng lớn nhất và phân bố tập trung thuận lợi cho khai thác công nghiệp.

Tài nguyên rừng: Với hơn 1/2 diện tích tự nhiên là rừng, tỉnh có lợi thế lớn trong phát triển kinh tế rừng, góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế miền núi. Ngoài ra còn có các rừng bảo tồn đa dạng sinh học như: Vườn quốc gia Bến En, khu bảo tồn thiên nhiên Pù Hu, Pù Luông, Xuân Liên, thuận lợi cho phát triển du lịch, nhất là du lịch sinh thái.

Tài nguyên biển: Với bờ biển dài hơn 102 km bờ biển, là một trong những lợi thế quan trọng cho phát triển kinh tế của tỉnh về phát triển cảng biển, hàng hải, du lịch nghỉ dưỡng biển và đánh bắt, nuôi trồng thủy sản.

Tài nguyên văn hóa, du lịch đa dạng và phong phú, là tỉnh có thế mạnh về du lịch biển với nhiều bãi biển đẹp và rộng như Sầm Sơn, Hải Hòa, Hải Tiến,... du lịch văn hóa và lịch sử đang có lợi thế phát triển với nhiều di tích lịch sử văn hóa (hơn 1.535 di tích) nổi bật là Di sản văn hóa thế giới Thành Nhà Hồ, Di tích quốc gia đặc biệt Lam Kinh, khu di tích lịch sử Hàm Rồng; ngoài ra tỉnh còn có nhiều danh lam thắng cảnh nổi tiếng như Suối cá Cẩm Lương, Động Từ Thức, Núi Hàm Rồng,....

II. Thực trạng phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 - 2014

1. Tăng trưởng và quy mô của nền kinh tế

Giai đoạn 2011 - 2014, kinh tế Thanh Hóa luôn duy trì tốc độ tăng trưởng khá, bình quân ước đạt 11,37%/năm; gấp gần 2 lần so với cả nước (5,7%/năm). Quy mô nền kinh tế tăng nhanh, năm 2014 ước đạt 31.275 tỷ đồng, gấp 1,53 lần năm 2010, duy trì vị trí đứng đầu các tỉnh khu vực Bắc Trung Bộ và đứng thứ 7 cả nước. GDP bình quân đầu người năm 2014 đạt 1.365 USD, gấp 1,67 lần năm 2010 và bằng 63% mức bình quân chung cả nước.

Sản xuất nông, lâm, thủy sản phát triển ổn định và đạt kết quả tương đối toàn diện. Tốc độ tăng trưởng bình quân hàng năm giai đoạn 2011 - 2014 ước đạt 3,9%, là mức tăng trưởng khá trong điều kiện bị tác động của suy thoái kinh tế và ảnh hưởng nặng nề bởi thiên tai, dịch bệnh và biến đổi khí hậu.

Công nghiệp- xây dựng tuy chịu tác động mạnh của suy giảm kinh tế nhưng vẫn đạt tốc độ tăng trưởng khá, bình quân giai đoạn 2011 - 2014 ước đạt 13,9%/năm; trung bình mỗi năm tạo thêm khoảng 10 - 11 nghìn việc làm mới cho người lao động. Các ngành công nghiệp chủ lực được tập trung phát triển và có tốc độ tăng nhanh như: Công nghiệp cơ khí sản xuất thiết bị phụ tùng lắp ráp (23%/năm), công nghiệp dệt may, da giày (37%/năm), chế biến gỗ và lâm sản, chế biến nông thủy sản, thực phẩm (13%/năm).

Các ngành dịch vụ phát triển nhanh cả về quy mô và loại hình, chất lượng ngày càng nâng lên đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội. Tăng trưởng bình quân giai đoạn 2011 - 2014 đạt 11,8%/năm, mỗi năm tạo việc làm mới cho khoảng 17 -18 nghìn lao động.

Bảng 1. Tăng trưởng kinh tế giai đoạn 2011 - 2014 (ĐVT: %)

Ngành	2010	2011	2012	2013	2014	2011 - 2014
Tổng số	13,7	12,3	10,3	11,2	11,6	11,3
I. Nông, lâm, thủy sản	1,5	3,3	4,3	4,2	4,8	4,2
1. Nông nghiệp	0,3	2,4	3,2	2,4	4,1	3
2. Lâm nghiệp	6,6	8,4	9,8	13,8	7,0	9,7
3. Thủy sản	5,2	4,5	6,6	6,3	6,7	6
II. Công nghiệp và xây dựng	21,3	17	11,9	12,9	13,5	13,9
1. Công nghiệp	22,6	18,1	12,5	13,7	12	14
2. Xây dựng	18,6	14,7	10,5	11	17	13,3
III. Dịch vụ	11,8	11,1	11,3	12,4	12	11,8

2. Chuyển dịch cơ cấu kinh tế

Cơ cấu ngành kinh tế trong GDP của tỉnh tiếp tục chuyển dịch theo hướng tích cực, tỷ trọng ngành nông, lâm nghiệp, thủy sản giảm, tỷ trọng công nghiệp - xây dựng và dịch vụ tăng. Năm 2014, tỷ trọng trong GDP của ngành nông, lâm, nghiệp, thủy sản là 18,8%, công nghiệp - xây dựng là 40,9%, dịch vụ là 40,3%;

so với năm 2010, tỷ trọng ngành nông, lâm, thủy sản giảm 4,5%; công nghiệp - xây dựng tăng 2,3% và dịch vụ tăng 2,2%.

Bảng 2: Cơ cấu GDP theo ngành kinh tế giai đoạn 2011 - 2014 (ĐVT: %)

Các ngành kinh tế	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014
Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản	23,3	20,8	19,7	18,8
Công nghiệp - Xây dựng	38,6	40,2	40	40,9
Dịch vụ	38,1	39	40,3	40,3
Tổng cộng	100	100	100	100

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong nội bộ từng ngành có nhiều tiến bộ:

- Cơ cấu giá trị sản xuất (GTSX) trong nội bộ ngành nông, lâm, thủy sản chuyển dịch theo hướng giảm tỷ trọng ngành nông nghiệp và tăng tỷ trọng ngành lâm nghiệp, thủy sản. Tỷ trọng ngành nông nghiệp giảm từ 81,8% năm 2010 xuống còn 77,2% năm 2014; lâm nghiệp tăng từ 4,3% lên 6,4%; thủy sản tăng từ 13,9% lên 16,4%. Trong nội bộ các ngành, có sự chuyển dịch theo hướng khai thác tốt hơn tiềm năng, lợi thế của từng vùng, địa phương; tỷ trọng chăn nuôi trong cơ cấu GTSX ngành nông nghiệp tăng từ 24,6% năm 2010 lên 34% năm 2014.

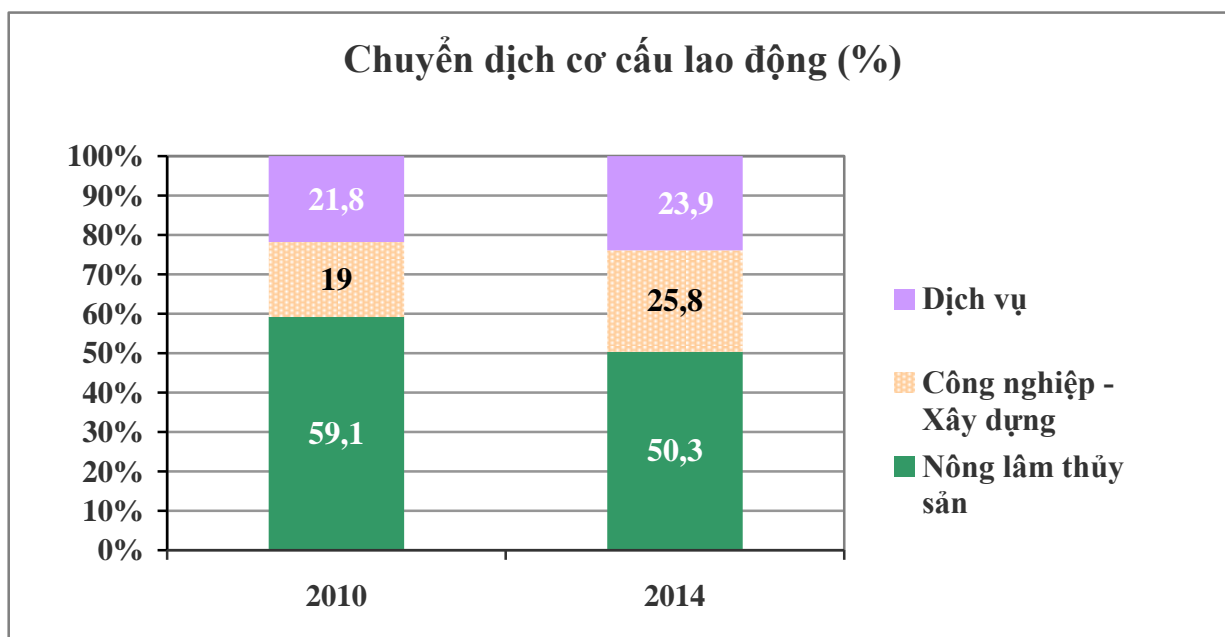
- Trong ngành công nghiệp: Công nghiệp chế biến - chế tạo chiếm tỷ trọng lớn (trên 90%), có tác động lan tỏa đến các ngành khác phát triển, góp phần thúc đẩy kinh tế phát triển với tốc độ cao và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa.

- Cơ cấu trong nội bộ ngành dịch vụ nhìn chung ít biến động và xu hướng chuyển dịch chưa rõ nét. Giai đoạn 2011 - 2014, ngành bán buôn, bán lẻ tiếp tục chiếm tỷ trọng cao và ổn định khoảng trên 17,5% giá trị gia tăng ngành dịch vụ; giáo dục và đào tạo khoảng 14%, hoạt động của Đảng cộng sản, tổ chức chính trị, quản lý nhà nước, an ninh quốc phòng và bảo đảm xã hội khoảng 13%, y tế và hoạt động cứu trợ xã hội từ 7 - 8%, vận tải kho bãi khoảng 7%; thông tin và truyền thông chiếm khoảng 7%; các ngành dịch vụ có giá trị gia tăng cao như ngân hàng, bảo hiểm, khoa học công nghệ, vui chơi giải trí... chiếm tỷ trọng thấp.

3. Chuyển dịch cơ cấu lao động

3.1. Chuyển dịch cơ cấu lao động theo ngành kinh tế: cùng với quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động cũng có bước chuyển dịch theo hướng tích cực. Lao động trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản chuyển sang ngành công nghiệp - xây dựng và dịch vụ. Tỷ trọng lao động trong ngành nông nghiệp giảm từ 59,1% năm 2010 xuống 50,3% năm 2014, bình quân mỗi năm giảm 2,2%; lao động công nghiệp - xây dựng tăng từ 19% năm 2010 lên 25,8% năm 2014; lao động dịch vụ tăng từ 21,8% lên 23,9%.

Bảng 3: Cơ cấu lao động theo các ngành kinh tế giai đoạn 2011 - 2014



3.2. *Chuyển dịch cơ cấu lao động theo thành phần kinh tế:* Lao động trong khu vực kinh tế tư nhân thu hút trên 91% số lượng lao động làm việc ở cả ba khu vực, đóng vai trò quan trọng hàng đầu trong tạo công ăn việc làm cho lực lượng lao động của tỉnh, lực lượng lao động trong khu vực nhà nước có xu hướng giảm và chiếm tỷ trọng nhỏ trong tổng số lao động do sắp xếp lại DNNN, cải cách trong lĩnh vực quản lý nhà nước; lao động trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài cũng đã tăng lên đáng kể.

Bảng 4: Cơ cấu lao động theo thành phần kinh tế

Đơn vị tính: %

Chỉ tiêu	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014
Nhà nước	6,2	5,9	5,9	5,8	5,8
Ngoài nhà nước	93,2	93,2	93,2	93,3	91,1
KV có VĐT nước ngoài	0,6	0,8	0,9	0,9	3,1

Mặc dù xu hướng chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh, nhưng lao động trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản vẫn còn chiếm tỷ trọng cao, lao động trong các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ chiếm tỷ trọng thấp.

4. Thực trạng phát triển một số lĩnh vực khác

- Tổng thu ngân sách nhà nước giai đoạn 2011 - 2014 đạt 25,2 nghìn tỷ đồng; bình quân hàng năm tăng 8,7%; tỷ lệ huy động GDP vào ngân sách đạt 6,8%. Tổng chi ngân sách địa phương giai đoạn 2011 - 2014 đạt 77,2 nghìn tỷ đồng, đáp ứng nhiệm vụ trên các lĩnh vực.

- Huy động vốn đầu tư phát triển tăng cao, giai đoạn 2011 - 2014 đạt 214,9 nghìn tỷ đồng, nhiều công trình kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội quan trọng được đưa vào hoạt động, góp phần nâng cao năng lực sản xuất và phát triển các lĩnh vực giáo dục, y tế, văn hóa, giảm nghèo.

- Khu kinh tế Nghi Sơn và các khu công nghiệp tập trung (KCN Lễ Môn, KCN Bim Sơn, KCN Đình Hương - Tây Bắc Ga và KCN Hoàng Long) tiếp tục phát triển, đến năm 2014 đã thu hút được 254 dự án đầu tư trực tiếp; trong đó có 18 dự án FDI với tổng vốn đăng ký 12,26 tỷ USD. Giai đoạn 2011 - 2014, nhiều dự án lớn đã hoàn thành và đi vào hoạt động như: Dây chuyền 2 nhà máy đường Lam Sơn; sữa Lam Sơn; ống cốt sợi thủy tinh, nước sạch Nghi Sơn; nhà máy giấy Annora Nghi Sơn, Hong Fu, RollSport, may IVORY, chế biến thủy sản Giang Linh, thủy điện Bá Thước 2, Nhiệt điện Nghi Sơn 1.... Một số dự án lớn, quan trọng đang được tập trung đầu tư như: Dự án Lọc hóa dầu Nghi Sơn; thủy điện Trung Sơn, thủy điện Hồi Xuân, ...

Ngoài 4 KCN tập trung đã đi vào hoạt động, tỉnh đang và dự kiến sẽ triển khai xây dựng 4 khu công nghiệp tập trung gồm: Quang Trung - Ngọc Lặc, Lam Sơn - Sao Vàng, Bãi Trành, Thạch Quảng. Toàn tỉnh hiện có 37 cụm công nghiệp đang hoạt động và 18 cụm công nghiệp đã quy hoạch; trong đó có 10 cụm công nghiệp đã cơ bản hoàn thành đầu tư kết cấu hạ tầng với diện tích đất lấp đầy chiếm 75,6% diện tích đất quy hoạch; 27 cụm công nghiệp đang được đầu tư kết cấu hạ tầng, với diện tích lấp đầy đạt 40%.

- Hoạt động xuất khẩu đạt tốc độ tăng trưởng cao; tổng kim ngạch xuất khẩu giai đoạn 2011 - 2014 đạt 3,19 tỷ USD, bình quân hàng năm tăng 37,1%; kim ngạch nhập khẩu giai đoạn 2011 - 2014 đạt 1,46 tỷ USD, bình quân hàng năm tăng 40,3%.

- Cảng nước sâu Nghi Sơn đã được đầu tư hoàn thành đưa vào hoạt động 4 bến với công suất xếp dỡ khoảng 6 triệu tấn/năm; Cảng hàng không Thọ Xuân đi vào hoạt động, tạo bước phát triển mới cho kinh tế của tỉnh.

- Công tác xóa đói, giảm nghèo đạt kết quả khả quan, tỷ lệ hộ nghèo bình quân hàng năm giảm 3,7%.

Bảng 5: Một số chỉ tiêu kinh tế - xã hội khác

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	2011	2012	2013	2014
Cân đối ngân sách					
- Thu ngân sách trên địa bàn	Tỷ đồng	4.951,3	6.431	6.452	7.273
- Chi ngân sách	Tỷ đồng	14.605	19.063	21.040	21.681
Số lượng các khu công nghiệp	Khu	4	4	4	4
Số lượng các khu kinh tế	Khu	1	1	1	1

Số dự án đầu tư nước ngoài	Dự án	43	39	43	51
Kim ngạch xuất khẩu	Triệu USD	492,2	730,7	920,7	1.040
Kim ngạch nhập khẩu	Triệu USD	290,8	295,6	474,4	500
Cảng biển, cảng sông	Cảng	2	2	2	2
Số trường đại học, cao đẳng	Trường	5	7	7	9
Số trường, cơ sở dạy nghề	Trường	95	95	101	102

Nguồn: Cục thống kê; Sở Kế hoạch và Đầu tư; Sở LĐ, TB và XH.

4. Nguồn nhân lực

4.1. Dân số và lực lượng lao động

Dân số trung bình của tỉnh năm 2014 là 3.496 nghìn người (lớn thứ 3 cả nước, sau Hà Nội và TP. HCM); tăng 89,2 nghìn người so với năm 2010; trong đó dân số thành thị là 481 nghìn người, chiếm 13,7%; dân số nông thôn là 3.017 nghìn người, chiếm 86,3%. Dân số trong độ tuổi lao động năm 2014 là 2.354,3 nghìn người, chiếm tỷ lệ 67,3% dân số toàn tỉnh.

Bảng 6. Quy mô dân số và lực lượng lao động giai đoạn 2011 - 2014

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2014	Tốc độ tăng bình quân
1	Dân số trung bình	Nghìn người	3.406,8	3.414,2	3.498,0	0,66
-	Nam	"	1.688,0	1.687,1	1.745,7	0,8
-	Nữ	"	1.718,8	1.727,1	1.752,3	0,5
-	Thành thị	"	367,4	380,3	481,0	7,0
-	Nông thôn	"	3.039,4	3.033,9	3.017,0	(0,2)
2	Dân số trong độ tuổi lao động	Nghìn người				
-	Số lượng	"	2.270,0	2.289,5	2.354,5	0,9
-	Tỷ lệ so với dân số	%	66,6	67,1	67,3	0,3
3	Lực lượng lao động đang làm việc	Nghìn người	2.073,2	2.105,4	2.165,3	1,1
-	Chia theo giới tính					
+	Nam	"	1.034,0	1.050,1	1.072,0	0,9
+	Nữ	"	1.039,2	1.055,3	1.093,3	1,3
-	Chia theo khu vực					
+	Thành thị	"	190,4	197,2	308,2	12,8
+	Nông thôn	"	1.882,8	1.908,2	1.857,1	(0,3)

Nguồn: Cục thống kê Thanh Hóa

4.2. Cơ cấu nhân lực

- **Cơ cấu nhân lực theo nhóm tuổi:** tỷ trọng nhóm lao động trẻ từ 15 - 34 tuổi trong tổng số nhân lực trong độ tuổi lao động có xu hướng giảm do giảm sinh trong những năm qua và một bộ phận lực lượng lao động trẻ đi làm việc ở các tỉnh khác, ngược lại nhóm lao động từ 35 - 54 tuổi tăng lên. Năm 2014, nhóm lao động trẻ tuổi từ 15 - 34 tuổi có 1.266,8 nghìn người, chiếm 53,8%, giảm 0,8%; nhóm lao động từ 35 - 54 tuổi có 1.008,5 nghìn người, chiếm 42,8%, tăng 1,5% so với năm 2010; nhóm lao động cao tuổi từ 55 - 60 tuổi có 79,1 nghìn người, chiếm 3,4% dân số trong độ tuổi lao động của tỉnh.

Bảng 7. Cơ cấu theo nhóm tuổi của dân số trong độ tuổi lao động năm 2014

Nhóm tuổi	Tổng số		Thành thị		Nông thôn	
	Số người	%	Số người	%	Số người	%
Tổng số	2.354.546	100	307.873	100	2.046.673	100
15 - 19	429.553	18,24	42.910	13,9	386.643	18,89
20 - 24	300.322	12,75	34.913	11,3	265.409	12,97
25 - 29	282.572	12,00	42.434	13,8	240.138	11,73
30 - 34	254.391	10,80	36.037	11,7	218.354	10,67
35 - 39	262.145	11,13	34.654	11,3	227.491	11,12
40 - 44	255.457	10,85	30.013	9,7	225.444	11,02
45 - 49	271.332	11,52	37.460	12,2	233.872	11,43
50 - 54	219.603	9,33	35.423	11,5	184.180	9,00
55 - 59	68.741	2,92	12.153	3,9	56.588	2,76
60+	10.430	0,44	1.876	0,6	8.554	0,42

Nguồn: Cục Thống kê Thanh Hóa.

- **Cơ cấu nhân lực theo giới tính:** Năm 2014, lực lượng lao động nữ đang làm việc 1.093,3 nghìn người, chiếm 50,5%, nam là 1.072 nghìn người, chiếm 49,5%. Lao động nữ chiếm tỷ lệ cao trong ngành nông nghiệp và một số ngành công nghiệp chế biến và dịch vụ.

- **Cơ cấu nhân lực theo khu vực thành thị và nông thôn:** Lực lượng lao động đã có sự dịch chuyển từ khu vực nông thôn ra thành thị nhưng với mức độ không lớn, nguyên nhân do: Thời gian qua khu vực nông thôn có nhiều nhà máy sản xuất công nghiệp được đầu tư và đi vào hoạt động (chủ yếu là dự án may mặc, da giày); tỷ lệ và tốc độ đô thị hóa của tỉnh còn thấp; tiến độ phát triển các KCN chậm; các ngành nghề liên quan đến dịch vụ ở khu vực thành thị chậm

phát triển... nên không tạo được sức hút dịch chuyển lao động từ khu vực nông thôn ra thành thị. Năm 2010, tỷ lệ lao động ở khu vực nông thôn chiếm 90,8%; khu vực thành thị chiếm 9,2% tổng số lao động. Đến năm 2014, lao động ở khu vực nông thôn giảm còn 85,8%; lao động khu vực thành thị tăng lên 14,2%.

Phần thứ hai

TÌNH HÌNH THỰC HIỆN QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2011 – 2014

I. KẾT QUẢ THỰC HIỆN QUY HOẠCH

Sau 4 năm triển khai thực hiện quy hoạch, nguồn nhân lực tỉnh đã có nhiều chuyển biến về số lượng và chất lượng, góp phần quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo quốc phòng - an ninh của tỉnh, kết quả cụ thể được thể hiện qua các mặt sau:

1. Kết quả thực hiện các mục tiêu quy hoạch giai đoạn 2011 - 2014

- Lực lượng lao động trong nền kinh tế ngày càng tăng, đáp ứng đủ nhu cầu về số lượng cho các ngành kinh tế. Năm 2014, lực lượng lao động làm việc trong nền kinh tế có khoảng 2.165,3 nghìn người, tăng 92,1 nghìn người so với năm 2010, tăng bình quân 1,01%/năm giai đoạn 2011 - 2014; vượt mục tiêu quy hoạch đề ra.

- Chất lượng nguồn nhân lực có nhiều chuyển biến tiến bộ, bước đầu đã đáp ứng được nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp; tỷ lệ lao động làm việc trong nền kinh tế qua đào tạo tăng từ 40% năm 2010 lên 52% năm 2014 (cả nước 49%), đạt mục tiêu quy hoạch. Tuy nhiên, trong tổng số lao động qua đào tạo, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề tăng từ 32% năm 2010 lên 40,1% năm 2014, khó có khả năng đạt mục tiêu quy hoạch đề ra (mục tiêu đến năm 2015 đạt 43,4%).

- Cơ cấu lao động chuyển dịch theo hướng tích cực, tỷ lệ lao động trong ngành nông, lâm nghiệp thủy sản đã giảm từ 59,1% năm 2010 xuống còn 50,3% năm 2014; tỷ lệ lao động trong ngành công nghiệp - xây dựng tăng từ 19,1% năm 2010 lên 25,8% năm 2014; lao động dịch vụ tăng từ 21,8% lên 23,9% (cơ cấu lao động trong các ngành Nông, lâm, thủy sản - công nghiệp, xây dựng - dịch vụ của cả nước năm 2014 lần lượt là 46,6% - 21,4% - 32%). Tuy nhiên, lao động trong ngành nông, lâm nghiệp thủy sản vẫn chiếm tỷ trọng lớn trong tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế và khó có khả năng đạt mục tiêu quy hoạch.

- Chất lượng đội ngũ cán bộ công chức được nâng lên; đến hết năm 2014, tỷ lệ cán bộ công chức đạt chuẩn cấp tỉnh, huyện 100%, cấp xã 90%, dự kiến đến năm 2015, tỷ lệ cán bộ công chức cấp xã đạt chuẩn là 95%, đạt mục tiêu quy hoạch.

- Tỷ lệ giảng viên trình độ trên đại học: bậc đại học chiếm 66% tổng số giảng viên đại học; cao đẳng chiếm 43,8% tổng số giảng viên cao đẳng, vượt mục tiêu quy hoạch đề ra. Tuy nhiên tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sỹ trở lên

đạt thấp so với mục tiêu quy hoạch.

- Tỷ lệ sinh viên đại học, cao đẳng/1 vạn dân đạt 244 sinh viên.

Bảng 8. Tổng hợp kết quả thực hiện quy hoạch giai đoạn 2011 - 2014

TT	Chỉ tiêu	Mục tiêu Quy hoạch đến 2015	Thực hiện đến 2014	Đánh giá thực hiện/ mục tiêu
1	Lực lượng lao động đang làm việc trong nền kinh tế	2.160 - 2.165 nghìn người	2.165,3 nghìn người	Vượt
2	Tỷ lệ lao động qua đào tạo	55%	52%	Khả năng đạt
	<i>Trong đó: qua đào tạo nghề</i>	43,4%	40,1%	Khó đạt
3	Cơ cấu lao động			Khó đạt
-	Nông nghiệp	40%	50,3%	Khó đạt
-	Công nghiệp và xây dựng	32%	25,8%	Khó đạt
-	Dịch vụ	28%	23,9%	Khó đạt
4	Tỷ lệ CBCC đạt chuẩn			
-	Cấp tỉnh, huyện	100%	100%	Đạt
-	Cấp xã	95%	90%	Khả năng đạt
5	Tỷ lệ GV có trình độ trên đại học			
-	Giảng viên Đại học	50%	66%	Vượt mục tiêu
-	Giảng viên Cao đẳng	35%	43,8%	Vượt mục tiêu
	<i>Trong đó: trình độ tiến sỹ trở lên</i>			
	<i>Giảng viên Đại học</i>	20%	9,4%	Khó đạt
	<i>Giảng viên Cao đẳng</i>	10%	0,8%	Khó đạt
6	Tỷ lệ SV ĐH, CĐ/1 vạn dân	300 sinh viên	244 sinh viên	Khó đạt
	Trong đó tỷ lệ SV học trên địa bàn tỉnh	45 %	21%	Khó đạt

Như vậy, trong 6 chỉ tiêu chủ yếu quy hoạch đã đề ra, dự kiến đến năm 2015 có:

- 04 chỉ tiêu đạt mục tiêu quy hoạch gồm: Lực lượng lao động đang làm việc trong nền kinh tế; tỷ lệ lao động qua đào tạo; tỷ lệ cán bộ công chức cấp tỉnh,

huyện, xã đạt chuẩn; tỷ giảng viên đại học, cao đẳng có trình độ trên đại học.

- Có 02 chỉ tiêu khó đạt mục tiêu quy hoạch: Cơ cấu lao động làm việc trong nền kinh tế; tỷ lệ sinh viên đại học, cao đẳng/vạn dân.

Tuy nhiên, trong 4 chỉ tiêu chủ yếu đạt mục tiêu quy hoạch, có 2 chỉ tiêu có chỉ tiêu thành phần không đạt mục tiêu bao gồm: chỉ tiêu tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề (trong chỉ tiêu tỷ lệ lao động qua đào tạo) và chỉ tiêu tỷ lệ giảng viên đại học, cao đẳng có trình độ tiến sỹ trở lên (trong chỉ tiêu tỷ lệ giảng viên có trình độ trên đại học).

1. Thực trạng phát triển nhân lực giai đoạn 2011 - 2014

2.1. Phát triển nhân lực theo trình độ học vấn

Trình độ học vấn của lực lượng lao động đang làm việc chuyển biến tiến bộ. Năm 2014, tỷ lệ lao động đang làm việc biết chữ đạt 98,4%, tăng 0,3% so với năm 2010; số lao động có trình độ văn hoá THCS trở lên chiếm 71%, tăng 12,4% so với năm 2010. Số lao động tốt nghiệp THCS và THPT ngày càng tăng, tạo điều kiện thuận lợi cho việc đào tạo, dạy nghề cho lao động để nâng cao chất lượng nhân lực.

(chi tiết có Biểu 5 kèm theo)

2.2. Phát triển nhân lực theo bậc đào tạo

Trong 4 năm qua, chất lượng nhân lực của tỉnh đã chuyển biến đáng kể, tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng từ 40% năm 2010 lên 52% tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế năm 2014, trong đó lao động qua đào tạo nghề tăng từ 32% lên 40,1%.

Đến năm 2014, tổng số lao động qua đào tạo có khoảng 1.125,9 nghìn người, tăng 296,7 nghìn người so với năm 2010 (đạt mục tiêu quy hoạch); trong đó, số lao động có trình độ đại học trở lên là 95,8 nghìn người, tăng 17 nghìn người so với năm 2010, chiếm 8,5% tổng số lao động qua đào tạo; cao đẳng là 74,2 nghìn người, tăng 11,8 nghìn người, chiếm 6,6%; trung cấp là 181,7 nghìn người, tăng 29,8 nghìn người, chiếm 16,1%, đào tạo nghề ngắn hạn là 744,1 nghìn người, tăng 237,7 nghìn người, chiếm 68,8%.

(chi tiết có Biểu 6 kèm theo)

2.3. Phát triển nhân lực trong một số lĩnh vực đặc thù, các ngành kinh tế trọng điểm và các vùng của tỉnh

2.3.1. Cán bộ, công chức, viên chức

- Tổng số cán bộ, công chức, viên chức đến nay là 77.418 người, trong đó cán bộ, công chức là 17.213 người, chiếm 22,2%, giảm 979 người; viên chức là 60.205 chiếm 77,8%, tăng 6.049 người so với năm 2010, chủ yếu thuộc khối giáo dục do chuyển đổi 24 trường THPT bán công và 524 trường mầm non bán công sang công lập.

Trình độ chuyên môn: Sau đại học có 3.113 người (tiền sỹ 163 người), chiếm 4%, tăng 1.281 người so với năm 2010; đại học 38.580 người, chiếm 49,8%, tăng 7,4%; cao đẳng 8.240 người, chiếm 10,6%, giảm 7%; trung cấp trở xuống 27.485 người, chiếm 36% giảm 1,4% so với năm 2010; sơ cấp là 2.827 người, chiếm 3,6%.

Đội ngũ cán bộ công chức, viên chức đã được các đơn vị sử dụng lao động xác định vị trí việc làm theo từng chức danh, chức vụ phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo, cơ bản đội ngũ CBCC đã có trình độ chuyên môn, lý luận chính trị và năng lực để thực hiện các nhiệm vụ được giao. Đến năm 2014, 100% cán bộ, công chức cấp tỉnh và cấp huyện và 90% cán bộ công chức xã đạt chuẩn.

- Công tác tuyển dụng, điều động, quy hoạch, đề bạt đội ngũ cán bộ công chức, viên chức đã được thực hiện đảm bảo khách quan, dân chủ, lấy tiêu chuẩn và hiệu quả công việc làm thước đo, từng bước hình thành đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chuẩn hóa về trình độ chuyên môn nghiệp vụ và lý luận chính trị từ tỉnh đến cơ sở. Đã thực hiện điều động 45 cán bộ là cán bộ lãnh đạo quản lý cấp tỉnh, cấp huyện về đảm nhiệm chức vụ bí thư, phó bí thư, chủ tịch, phó chủ tịch UBND cấp huyện và lãnh đạo các Sở, ban ngành cấp tỉnh; điều động, luân chuyển 316 cán bộ quản lý cấp huyện làm cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn và ngược lại, tạo điều kiện cho cán bộ, công chức, viên chức lãnh đạo quản lý trong diện quy hoạch học tập, rèn luyện nâng cao năng lực, kinh nghiệm lãnh đạo, quản lý để có khả năng đảm nhiệm chức vụ cao hơn.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được tỉnh quan tâm chú trọng và bước đầu đạt được kết quả tích cực. Trong 4 năm, đã có gần 1.500 cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo sau đại học, trong đó có 250 người được đào tạo sau đại học ở nước ngoài; 69 nghìn lượt cán bộ, công chức, viên chức được bồi dưỡng nâng cao trình độ về lý luận chính trị, quản lý nhà nước, hội nhập quốc tế và kỹ năng tác nghiệp theo từng chức danh công chức, viên chức... góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động, trình độ quản lý nhà nước, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ trên mọi lĩnh vực của đời sống xã hội.

2.3.2. *Đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ*

Đội ngũ cán bộ khoa học công nghệ phát triển nhanh và có nhiều chuyển biến về chất lượng. Toàn tỉnh hiện có khoảng 147,4 nghìn cán bộ khoa học công nghệ, tăng 51,8 nghìn người so với năm 2010; trong đó, số người có trình độ trên đại học chiếm 3,3% (tiền sỹ 168 người, chiếm 0,1%); đại học chiếm 46,5%; cao đẳng chiếm 50,2%. Phân bố cán bộ khoa học công nghệ không đồng đều, ở vùng đồng bằng chiếm khoảng 80%, vùng miền núi chiếm khoảng 20%; số cán bộ có trình độ cao chủ yếu thuộc lĩnh vực giáo dục, y tế và quản lý hành chính nhà nước. Số cán bộ khoa học công nghệ làm việc trong các tổ chức khoa học và công nghệ là 1.644 người chiếm 1,2% tổng số cán bộ khoa học công nghệ của tỉnh; trong đó, 7 PGS (tăng 5 người so với năm 2010), 96 tiến sỹ, 703 thạc sỹ và tương đương.

2.3.3. *Đội ngũ doanh nhân*

Đội ngũ doanh nhân đã quan tâm chú trọng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng quản lý, hiểu biết pháp luật, khả năng tiếp cận và phân tích thị trường để phát triển doanh nghiệp, tạo việc làm cho người lao động, đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Đến năm 2014 trên địa bàn toàn tỉnh có khoảng 11 nghìn doanh nhân quản lý, điều hành 7.300 doanh nghiệp đang hoạt động, tăng 5,1 nghìn doanh nhân và 3,4 nghìn doanh nghiệp so với năm 2010; trong đó tỷ lệ doanh nhân có trình độ đại học trở lên chiếm tỷ lệ 40,2%; cao đẳng chiếm 15%; trung cấp chiếm 24,1%; sơ cấp chiếm 7,4%; chưa qua đào tạo chiếm 13,3%.

Tuy nhiên, đội ngũ doanh nhân của tỉnh chủ yếu quản lý doanh nghiệp vừa và nhỏ; chất lượng còn thấp, số doanh nhân có trình độ đại học và trên đại học thấp hơn so với trung bình của cả nước và các tỉnh Bắc Trung Bộ; năng lực quản lý điều hành doanh nghiệp của nhiều doanh nhân chưa đáp ứng yêu cầu phát triển; ý thức chấp hành pháp luật, nhận thức về văn hóa kinh doanh ... của một bộ phận doanh nhân còn hạn chế.

2.3.4. *Phát triển nhân lực đi làm việc ở nước ngoài*

Giai đoạn 2011 - 2014 toàn tỉnh có gần 36 nghìn lao động đi làm việc ở nước ngoài, bình quân mỗi năm có 9 nghìn người; số lao động đi làm việc ở nước ngoài đã qua đào tạo đạt tỷ lệ 65%. Tuy nhiên, chỉ có khoảng 40% lao động qua đào tạo đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp nước ngoài; trình độ ngoại ngữ thấp, ý thức kỷ luật lao động, chấp hành quy định của chủ sử dụng lao động chưa cao... đã ảnh hưởng đáng kể đến nhu cầu tiếp nhận lao động của tỉnh đi làm việc tại nước ngoài.

2.3.5. *Lao động trong KKT Nghi Sơn và các Khu công nghiệp*

Số lao động làm việc trong khu vực này là 55 nghìn lao động, gấp 2,2 lần so với năm 2010; chất lượng lao động bước đầu có chuyển biến tích cực; tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 78%; trong đó, số lao động có trình độ từ cao đẳng trở lên là 10 nghìn người, chiếm 18% tổng số lao động đang làm việc trong khu vực, tăng 8,5 nghìn người so với năm 2010; trình độ trung cấp và công nhân kỹ thuật là 33 nghìn người, chiếm 60%, tăng 19 nghìn người, chưa qua đào tạo 12 nghìn người, chiếm 22%, tăng 4,3 nghìn người.

2.3.6. *Lao động ngành du lịch*

Đội ngũ lao động trực tiếp trong ngành du lịch tăng nhanh về số lượng, chất lượng, đến năm 2014, lao động hoạt động trong ngành du lịch là 16,5 nghìn người, gấp 1,6 lần so với năm 2010; chất lượng lao động từng bước được nâng lên, số lao động qua đào tạo là gần 12 nghìn người, chiếm tỷ lệ 72,7% lao động toàn ngành, tăng 5,1% so với năm 2010, trong đó: lao động có trình độ đại học là 2,8 nghìn người, chiếm 16,7%, cao đẳng, trung cấp là 4,8 nghìn người chiếm 28,9%; sơ cấp và dạy nghề dưới 3 tháng là 4,5 nghìn người, chiếm 27,1%; số lao động sử dụng được ngoại ngữ thấp, chiếm khoảng 4% lao động toàn ngành; kỹ

năng, phong cách phục vụ chưa đáp ứng yêu cầu phát triển và tiềm năng du lịch của tỉnh.

2.3.7. Lao động lĩnh vực y tế

Công tác phát triển nhân lực lĩnh vực y tế đã được ngành y tế quan tâm chỉ đạo thực hiện từ công tác quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng và phát triển đội ngũ nhân lực; tình hình phát triển nguồn nhân lực lĩnh vực y tế có nhiều tiến bộ, số cán bộ có trình độ chuyên môn cao và chất lượng đội ngũ nhân lực y tế được nâng lên, cơ cấu nhân lực ngày càng phù hợp với thực tế, từng bước đáp ứng yêu cầu khám chữa bệnh của nhân dân. Trong giai đoạn 2011 - 2014 toàn ngành đã có trên 200 cán bộ được đào tạo sau đại học; đến năm 2014, đội ngũ cán bộ y tế trên địa bàn toàn tỉnh có 10.358 người, tăng 2.978 người so với năm 2010; trong đó: tỷ lệ cán bộ trình độ đại học và sau đại học tăng từ 25,7% năm 2010 lên 30,9% năm 2014; trình độ sơ cấp và chuyên môn khác giảm từ 7,5% xuống còn 2,6%. Tỷ lệ bác sỹ/vạn dân tăng từ 5,5 bác sỹ/vạn dân năm 2010 lên 7,3 bác sỹ/vạn dân năm 2014; tỷ lệ dược sỹ đại học/vạn dân đạt 1,1 dược sỹ/vạn dân, vượt mục tiêu quy hoạch (1 dược sỹ đại học/vạn dân).

Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ y tế còn thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyên gia đầu ngành giỏi và chuyên sâu ở hầu hết các đơn vị và lĩnh vực; nguồn nhân lực chất lượng cao chủ yếu tập trung ở các đơn vị khám chữa bệnh khu vực thành thị; chất lượng đội ngũ cán bộ y tế lĩnh vực y dự phòng, các đơn vị y tế tuyến vùng miền núi, vùng cao, vùng sâu còn thấp.

2.3.8. Lao động vùng miền

- *Vùng miền núi*: Năm 2014, lao động đang làm việc là 545,3 nghìn người, tăng 26,1 nghìn người so với năm 2010; trong đó lao động đang làm việc trong ngành nông, lâm, thủy sản chiếm 65,4%. Trình độ lao động của vùng có bước cải thiện; tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng nhanh, từ 20% năm 2010 lên 34% năm 2014, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề là 21,6%. Trong 4 năm đã đào tạo nghề cho 15.536 lao động; giải quyết việc làm cho 59.314 lao động.

- *Vùng ven biển*: Năm 2014, tổng số lao động đang làm việc của vùng là 648,7 nghìn người, tăng 18,7 nghìn người so với năm 2010; lực lượng lao động đã có sự chuyển dịch đáng kể từ ngành nông, lâm, thủy sản sang dịch vụ và công nghiệp - xây dựng; tỷ lệ lao động trong ngành nông, lâm, thủy sản chiếm 41,5%; công nghiệp - xây dựng chiếm 28,5%; dịch vụ chiếm 30%. Trình độ lao động không ngừng được nâng lên; tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng nhanh, từ 40% năm 2010 lên 52% năm 2014, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 38,7%.

3. Thực trạng đào tạo nhân lực

Sau 4 năm triển khai thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực (2011 - 2014), chất lượng giáo dục, đào tạo, đào tạo nghề ở các cấp học và trình độ đào tạo chuyển biến tích cực; các cơ sở đào tạo đã quan tâm đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên, đổi mới nội dung chương trình, phương pháp

đào tạo; cơ cấu ngành nghề đào tạo bước đầu đã gắn với nhu cầu của xã hội; cơ sở vật chất trường học được quan tâm đầu tư; công tác xã hội hoá giáo dục, đào tạo, dạy nghề có bước phát triển, thu hút được các tổ chức, cá nhân đầu tư vào lĩnh vực giáo dục, đào tạo, dạy nghề. Kết quả cụ thể như sau:

3.1. Về phát triển giáo dục phổ thông

Mạng lưới các cơ sở giáo dục phát triển và được điều chỉnh để phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của các địa phương; đã hoàn thành chuyển đổi 524 trường mầm non bán công sang công lập. Năm 2014, toàn tỉnh có 2.179 trường, gồm: 658 trường mầm non, 716 trường tiểu học, 14 trường 2 cấp học (tiểu học và THCS), 650 trường THCS, 106 trường THPT, 29 trung tâm giáo dục thường xuyên và trung tâm kỹ thuật hướng nghiệp; mạng lưới các trung tâm học tập cộng đồng được phủ khắp trên 637 xã, phường, thị trấn, tạo điều kiện thuận lợi cho mọi người dân có cơ hội học tập. Quy mô học sinh bậc phổ thông tiếp tục giảm và dần ổn định do quy mô dân số trong độ tuổi giảm, năm học 2014 - 2015 toàn tỉnh có 725.900 học sinh, giảm 56.600 học sinh so với năm học 2010 - 2011.

- *Chất lượng giáo dục toàn diện và chất lượng mũi nhọn* được nâng lên; giáo dục miền núi và dân tộc được quan tâm chỉ đạo, từng bước khắc phục sự chênh lệch giữa các vùng miền; phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi được giữ vững và công nhận đạt chuẩn mức độ 1 (năm 2012); phổ cập giáo dục THCS được giữ vững; phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi hoàn thành trước thời hạn (hoàn thành năm 2014); tỷ lệ học sinh tốt nghiệp THPT hàng năm đều đạt trên 99%; là tỉnh trong tốp đầu của cả nước có điểm trung bình và tỷ lệ học sinh trúng tuyển cao trong các kỳ thi tuyển sinh vào đại học, hằng năm có trên 20.000 học sinh tốt nghiệp THPT và bổ túc THPT trúng tuyển vào đại học, cao đẳng hệ chính quy, chiếm 40%. Giáo dục mũi nhọn đạt kết quả tích cực, kết quả các kỳ thi học sinh giỏi quốc gia, quốc tế luôn được xếp trong tốp đầu toàn quốc; trong 4 năm 2011 - 2014 có gần 300 học sinh đạt giải quốc gia và 8 học sinh đạt giải quốc tế (1 HCV, 2 HCB, 5 HCD). Công tác xây dựng trường đạt chuẩn quốc gia được đẩy mạnh; số trường đạt chuẩn quốc gia đến hết năm 2014 là 996 trường, đạt tỷ lệ 46,9%, tăng 7,8% so với năm 2010.

3.2. Về phát triển đào tạo và dạy nghề

3.2.1. Mạng lưới các cơ sở đào tạo và dạy nghề

Mạng lưới các trường đại học, cao đẳng, trung cấp và dạy nghề đã được Quy hoạch điều chỉnh đến năm 2020 theo hướng phát triển, mở rộng, nâng cấp các trường đại học và cao đẳng, giảm dần các trường TCCN đảm bảo phù hợp với tình hình thực tế và đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực phục vụ phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Đến năm 2014, hệ thống các cơ sở đào tạo và dạy nghề trên địa bàn tỉnh gồm có:

- *Cơ sở đào tạo ĐH, CD, TCCN*: toàn tỉnh hiện có 4 trường đại học, tăng 2 trường (Trường Đại học Văn hóa Thể Thao và Du lịch được thành lập trên cơ sở nâng cấp Trường Cao đẳng Văn hóa nghệ thuật và Phân hiệu Trường Đại học Y Hà

Nội tại Thanh Hóa); 5 trường cao đẳng, tăng 2 trường và 6 trường TCCN (5 trường tư thục), giảm 5 trường so với năm 2010.

- *Cơ sở dạy nghề*: có 102 cơ sở dạy nghề (51 cơ sở ngoài công lập) gồm: 5 trường cao đẳng nghề (3 trường ngoài công lập), 17 trường trung cấp nghề (4 trường ngoài công lập), 19 trung tâm dạy nghề (4 trung tâm ngoài công lập) và 61 cơ sở dạy nghề đăng ký hoạt động theo quy định của pháp luật lao động (43 cơ sở ngoài công lập), tăng thêm 7 cơ sở so với năm 2010.

Mạng lưới dạy nghề tuy tăng về số lượng, nhưng phân bố không đều giữa các vùng, chủ yếu tập trung ở TP. Thanh Hoá (36 cơ sở), TX. Bỉm Sơn (5 cơ sở), TX. Sầm Sơn (5 cơ sở), huyện Quảng Xương (7 cơ sở), các huyện còn lại có từ 1 đến 2 cơ sở dạy nghề; các huyện miền núi có 2 trường trung cấp nghề và các cơ sở dạy nghề ngắn hạn. Các cơ sở dạy nghề chủ yếu là dạy nghề ngắn hạn; sự liên thông giữa các cơ sở dạy nghề, đặc biệt là sự liên thông giữa các cơ sở dạy nghề với các trường CĐ, ĐH còn thấp.

3.2.2. Quy mô học sinh, sinh viên của các trường trên địa bàn tỉnh

Quy mô đào tạo có xu hướng giảm ở các bậc đào tạo nhất là hệ TCCN; năm 2014 có 23.767 học sinh, sinh viên đang theo học tại các trường đại học, cao đẳng, TCCN trên địa bàn tỉnh, giảm 11.635 học sinh, sinh viên so với năm 2010; trong đó hệ TCCN giảm 8.825 học sinh. Công tác phân luồng học sinh sau THCS có chiều hướng tích cực, học sinh tốt nghiệp THCS học nghề và TCCN chiếm khoảng 25%.

Quy mô sinh viên đại học và cao đẳng: năm 2014 số sinh viên trúng tuyển vào hệ chính quy của các trường ĐH, CĐ trên địa bàn tỉnh là 4.748 người, trong đó có 2.927 sinh viên đại học, 1.821 sinh viên cao đẳng, tăng 1,2 lần so với năm 2010.

Quy mô học sinh TCCN: số học sinh trúng tuyển vào hệ chính quy các trường TCCN năm 2014 là 4.380 học sinh, giảm gần 1,9 lần so với năm 2010.

Số học sinh, sinh viên theo học hệ không chính quy tại các trường ĐH, CĐ, TCCN của tỉnh năm 2014 là 2.896 học sinh, sinh viên, giảm 2,4 lần so với năm 2010.

Quy mô học sinh học nghề: có tốc độ tăng trung bình khoảng 6,2%/năm, chủ yếu là đào tạo nghề trình độ sơ cấp và dạy nghề thường xuyên dưới 3 tháng. Vấn đề học nghề vẫn chưa vượt qua được tâm lý bằng cấp nên số lượng tuyển sinh hằng năm của các trường CĐN và TCN trên địa bàn tỉnh có xu hướng giảm (chỉ tuyển được khoảng 65-80% chỉ tiêu tuyển sinh).

3.2.3. Cơ cấu ngành, nghề đào tạo

- *Cơ cấu ngành trong đào tạo ĐH, CĐ và TCCN đa dạng*: Có 64 chuyên ngành được đào tạo ở bậc đại học, cao đẳng và TCCN ở các trường chuyên nghiệp trên địa bàn tỉnh, trong đó đào tạo bậc TCCN gồm 41 chuyên ngành, tập trung chủ yếu các lĩnh vực y tế, nông nghiệp, sư phạm, văn hóa nghệ thuật, pháp lý, hành chính, tài nguyên môi trường... Trường ĐH Hồng Đức đã được Bộ Giáo

dục và Đào tạo cho phép đào tạo 10 chuyên ngành bậc thạc sỹ, tăng 6 chuyên ngành so với năm 2010 và 2 chuyên ngành đào tạo bậc tiến sỹ.

- *Cơ cấu ngành nghề đào tạo trong các cơ sở đào tạo nghề*: từng bước được điều chỉnh theo nhu cầu của thị trường lao động; gắn với chương trình giải quyết việc làm, giảm nghèo, xuất khẩu lao động và các mục tiêu xã hội khác. Các ngành nghề được đào tạo chủ yếu tập trung vào nhóm nghề điện, cơ khí, trồng trọt, chăn nuôi, khai thác chế biến hải sản

Tuy nhiên, cơ cấu ngành nghề đào tạo của các trường ĐH, CĐ, TCCN và cơ sở dạy nghề không đồng bộ, chưa phù hợp với nhu cầu đào tạo và định hướng phát triển KT-XH của tỉnh, chủ yếu là đào tạo ở các lĩnh vực: nông, lâm nghiệp và thủy sản; y tế; giáo dục; quản lý kinh tế..., các ngành thuộc nhóm kỹ thuật công nghệ, xây dựng, giao thông, dịch vụ... còn ít; chưa có khả năng đào tạo các ngành nghề thuộc lĩnh vực kỹ thuật công nghệ cao.

3.2.4. Cơ sở vật chất

- *Cơ sở vật chất của các trường ĐH, CĐ, TCCN* tiếp tục được quan tâm đầu tư, đảm bảo đủ phòng học, trang thiết bị dạy học và thực tập, thư viện, ký túc xá... Trong 4 năm qua, tỉnh đã tập trung đầu tư cơ sở vật chất và trang thiết bị nâng cao năng lực đào tạo cho các trường: Đại học Hồng Đức, Đại học Văn hoá, Thể thao và Du lịch, Cao đẳng Thể dục thể thao, Cao đẳng Y tế, trường Chính trị tỉnh, 12 Trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện và 2 khối nhà ký túc xá cho sinh viên.

- *Cơ sở vật chất của các cơ sở dạy nghề*: Trong giai đoạn 2011 - 2014, đã có 12 trường CDN và TCN công lập, 20 trung tâm dạy nghề và TTGD TX cấp huyện được đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, 12 trường nghề được đầu tư mua sắm trang thiết bị đào tạo nghề trọng điểm quốc gia, từng bước góp phần nâng cao năng lực và chất lượng dạy nghề.

3.2.5. Đội ngũ giảng viên, giáo viên và cán bộ quản lý

- *Đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục* được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng; tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn các cấp học đạt trên 98,8%; tỷ lệ giáo viên đạt trên chuẩn tăng từ 36,8% năm 2010 lên 60,7% năm 2014.

- *Đội ngũ giảng viên, giáo viên các trường ĐH, CĐ, TCCN* phát triển đảm bảo đủ về số lượng, được quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, chất lượng đội ngũ giáo viên từng bước được nâng lên; tỷ lệ giảng viên đại học và cao đẳng có trình độ từ thạc sỹ trở lên đạt 62,7% và 43,8%; trong đó, tỷ lệ giảng viên có trình độ từ tiến sỹ trở lên bậc đại học là 9,4%, tăng 3% so với năm 2010; bậc cao đẳng là 0,8%. Tỷ lệ giáo viên các trường TCCN có trình độ đại học đạt 88,3%; trong đó trình độ sau đại học chiếm 25,3%, tăng 8,5% so với năm 2010.

- *Đội ngũ giáo viên dạy nghề*: Ổn định về số lượng, được đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Đến năm 2014, tổng số giáo viên dạy nghề là 1.616 người, (giáo viên cơ hữu chiếm 57,8%). Giáo viên có trình độ trên đại học chiếm 14,9%, đại học và cao đẳng chiếm 61,6%, trình độ khác chiếm 23,5%; giáo viên đạt chuẩn chiếm 87,5%.

(chi tiết có phụ Biểu 7 kèm theo)

3.2.6. Nội dung, phương pháp giảng dạy và đào tạo

Các cơ sở đào tạo và dạy nghề đã quan tâm đổi mới nội dung chương trình đào tạo phù hợp với yêu cầu thực tế; đổi mới phương pháp dạy học, gắn lý thuyết với thực hành; xây dựng cơ sở thực tập gắn với doanh nghiệp để nâng cao năng lực thực tế cho người học.

Nội dung đào tạo từng bước tiếp cận với thực tế nhưng vẫn còn nhiều hạn chế; tốc độ đổi mới nội dung đào tạo còn chậm, chưa theo kịp với trình độ phát triển khoa học công nghệ của các cơ sở sản xuất và công nghệ của các nước phát triển; chưa có sự liên kết, phối hợp chặt chẽ giữa các trường, cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp nên lao động được đào tạo tại các trường trên địa bàn tỉnh chưa đáp ứng được yêu cầu về năng lực cạnh tranh về nguồn nhân lực trong điều kiện toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế hiện nay.

3.3. Kinh phí dành cho đào tạo nhân lực

Trong 4 năm, ngân sách nhà nước đã đầu tư cho đào tạo và phát triển nhân lực ước khoảng 23.007 tỷ đồng, tăng gấp 2 lần giai đoạn 2006 - 2010; trong đó chi cho sự nghiệp giáo dục - đào tạo và dạy nghề là 21.369 tỷ đồng, chi đầu tư xây dựng cơ sở vật chất trên 1.121,8 tỷ đồng, chi đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức, viên chức là 416,6 tỷ đồng.

Công tác xã hội hóa giáo dục, đào tạo và dạy nghề trên địa bàn tỉnh đạt kết quả đáng khích lệ, nguồn vốn huy động từ các tổ chức, cá nhân đóng góp để xây dựng cơ sở vật chất các trường học, khuyến học, khuyến tài... đạt khoảng 25% tổng ngân sách đầu tư cho giáo dục. Các cơ sở dạy nghề ngoài công lập đã đào tạo nghề cho khoảng 45% tổng số lao động được tạo nghề hằng năm; huy động các nguồn vốn hợp pháp đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị nâng cao năng lực đào tạo. Trong 4 năm, từ 2011 - 2014 các trường chuyên nghiệp, dạy nghề ngoài công lập đã huy động gần 1.000 tỷ đồng đầu tư xây dựng cơ sở vật chất và mua sắm trang thiết bị.

(chi tiết có phụ Biểu 8 kèm theo)

3.4. Kết quả đào tạo nhân lực

Trong 4 năm các cơ sở đào tạo và dạy nghề trên địa bàn tỉnh đã cung ứng khoảng 295,7 nghìn lao động qua đào tạo cho nền kinh tế, bình quân hàng năm đào tạo gần 74 nghìn lao động, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ nhiệm vụ phát triển KT - XH của tỉnh, trong đó:

- Đào tạo đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp cho 42,2 nghìn người (đại học, cao đẳng 19,9 nghìn người; TCCN 22,3 nghìn người).

- Đào tạo nghề cho khoảng 253,5 nghìn người (cao đẳng nghề 7,4 nghìn người; trung cấp nghề 25,3 nghìn người, sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng 220,8 nghìn người).

Các cơ sở đào tạo đã cung ứng số lượng lớn lao động được đào tạo cho nền kinh tế; chất lượng đào tạo nghề ở một số trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề công lập được doanh nghiệp đánh giá tích cực và được doanh nghiệp ký kết hợp đồng cung ứng lao động kỹ thuật như trường: Cao đẳng nghề Công nghiệp; Trung cấp nghề Nghi Sơn, Bim Sơn... góp phần phục vụ nhiệm vụ phát triển KT - XH của tỉnh. Tuy nhiên, chất lượng đào tạo, nhất là đào tạo nghề vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập, chưa đáp ứng được nhu cầu của người sử dụng lao động; nhiều học sinh, sinh viên sau khi ra trường vẫn phải đào tạo lại mới đảm nhiệm được công việc được giao. Trình độ ngoại ngữ của đội ngũ lao động được đào tạo còn yếu, là yếu tố bất lợi và ảnh hưởng rất lớn tới công việc của người lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

(chi tiết có phụ Biểu 9 kèm theo)

4. Tình hình sử dụng nhân lực

4.1. Phát triển nhân lực theo nhóm ngành

- Nhân lực trong nhóm ngành nông, lâm, thủy sản tiếp tục có xu hướng giảm (chuyển dịch sang các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ có năng suất lao động cao hơn), từ 1.225,5 nghìn người năm 2010 giảm xuống còn 1.088,7 nghìn người năm 2014, giảm 136,8 nghìn người. Chất lượng lao động ngành nông, lâm, thủy sản được cải thiện đáng kể; tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 24,8% năm 2010 tăng lên 29,8% năm 2014 với 324,4 nghìn lao động qua đào tạo, trong đó lao động có trình độ trung cấp trở lên chiếm 21,9% lao động qua đào tạo toàn ngành.

- Nhân lực trong nhóm ngành công nghiệp - xây dựng có sự gia tăng đáng kể do sự phát triển mạnh của một số ngành công nghiệp may mặc, giày da và dự án Lọc hóa dầu tại KKT Nghi Sơn đã triển khai thực hiện. Số lao động tăng từ 395,6 nghìn người năm 2010 lên 559,3 nghìn người năm 2014, tăng 163,7 nghìn người. Tỷ lệ lao động qua đào tạo làm việc trong ngành tăng từ 55,3% năm 2010 lên 63% năm 2014, với 352,4 nghìn lao động qua đào tạo, trong đó từ trung cấp nghề trở lên chiếm 33,6% lao động qua đào tạo toàn ngành. Trình độ chuyên môn, tay nghề, tác phong công nghiệp của người lao động từng bước được nâng lên.

- Nhân lực trong nhóm ngành dịch vụ tăng khá do sự phát triển của các ngành thương mại, dịch vụ; lao động trong nhóm ngành dịch vụ tăng từ số lao động trong nhóm ngành dịch vụ tăng từ 452,1 nghìn người năm 2010 lên 517,3 nghìn người năm 2014, tăng 65,2 nghìn người. Chất lượng nhân lực trong nhóm ngành dịch vụ nhìn chung cao hơn so với các ngành khác. Tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 67,6 % năm 2010 tăng lên 86,8% năm 2014 với 449,2 nghìn lao động

qua đào tạo; trong đó lao động có trình độ từ sơ cấp nghề trở lên chiếm 40%; lao động có trình độ từ cao đẳng trở lên chiếm 21,2% tổng số lao động qua đào tạo trong ngành.

4.2. Hiệu quả sử dụng nhân lực

4.2.1. Năng suất lao động

Năng suất lao động của tỉnh ngày càng tăng nhưng vẫn thấp so với NSLĐ bình quân chung của cả nước; năm 2014, NSLĐ của tỉnh đạt 47,2 triệu đồng/người (bằng 63% cả nước). Một trong những nguyên nhân là do chất lượng lao động còn thấp, lao động được đào tạo chưa phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp; kỹ thuật và công nghệ sản xuất thấp. Năng suất lao động cụ thể theo các nhóm ngành như sau :

- Nhóm ngành nông, lâm, thủy sản có NSLĐ thấp nhất, chỉ đạt 18,3 triệu đồng/người (cả nước 28,9 triệu đồng/người), bằng 38,7% NSLĐ chung của tỉnh; tuy chiếm tới 50,1% tổng lao động xã hội nhưng chỉ tạo ra lượng GDP là 18,6%. Nguyên nhân chủ yếu là do chất lượng lao động thấp; mức độ áp dụng KHCN, cơ giới hoá trong nông nghiệp còn thấp. Vì vậy, việc đào tạo, nâng cao trình độ tay nghề cho lực lượng lao động; đẩy mạnh cơ giới hóa và áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật vào khu vực này để nâng cao năng suất lao động, đồng thời chuyển dịch lao động sang các ngành có năng suất lao động cao hơn là nhiệm vụ cấp bách đặt ra trong giai đoạn tới.

- Nhóm ngành công nghiệp - xây dựng có NSLĐ cao, đạt 74 triệu đồng/người (cả nước 133,4 triệu đồng/người), gấp gần 1,6 lần NSLĐ chung của tỉnh, do việc ứng dụng tiến bộ khoa học công nghệ, sử dụng công nghệ hiện đại vào sản xuất, hiệu quả quản lý và trình độ của lực lượng lao động cao hơn đã đóng góp lớn trong việc tăng NSLĐ. Lực lượng lao động của nhóm ngành này tuy chiếm 25,8% trong cơ cấu lao động xã hội, nhưng tạo ra 41,5% GDP. Tuy nhiên, do bị ảnh hưởng của suy thoái kinh tế thế giới và sản xuất trong nước gặp khó khăn nên vẫn thấp hơn NSLĐ nhóm ngành dịch vụ (78,8 triệu đồng/người).

- Nhóm ngành dịch vụ là ngành có NSLĐ cao nhất, đạt 78,8 triệu đồng/người (cả nước 100,7 triệu đồng/người); lao động trong nhóm ngành dịch vụ tập trung chủ yếu vào ngành thương nghiệp, giáo dục, y tế, văn hoá... Tuy chiếm 23,9% tổng lao động xã hội nhưng đã tạo ra 39,9% GDP.

- Số lao động được giải quyết việc làm tăng nhanh, trong 4 năm đã tạo việc làm cho 237 nghìn lao động; tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị giảm từ 4,48% năm 2010 xuống còn 3,8% năm 2014.

(chi tiết có phụ Biểu 10 kèm theo)

4.2.2. Tiền công, tiền lương

Tiền lương, tiền công của người lao động ngày càng tăng lên, đời sống vật chất, tinh thần của người lao động được cải thiện. Mức thu nhập bình quân đầu người một tháng của người lao động đã tăng từ 839,7 nghìn đồng năm 2010 lên 1.472 nghìn đồng năm 2013. Tuy nhiên, vẫn còn thấp so với bình quân chung của

cả nước (bằng khoảng 60% của cả nước) và chưa đáp ứng được nhu cầu tái tạo sức lao động, đời sống của người lao động còn gặp nhiều khó khăn; số học sinh, sinh viên người Thanh Hoá tốt nghiệp đại học, cao đẳng, nhất là những người tốt nghiệp loại khá, giỏi và thông thạo ngoại ngữ về công tác tại tỉnh còn chiếm tỷ lệ thấp, số còn lại làm việc ở các trung tâm kinh tế lớn của cả nước, nơi có môi trường làm việc năng động và thu nhập cao hơn.

4.2.3. Công tác chăm sóc sức khoẻ

Công tác y tế và chăm sóc sức khoẻ cho nhân dân có nhiều chuyển biến tích cực; chất lượng khám chữa bệnh ngày càng được nâng lên, đáp ứng tốt hơn nhu cầu chăm sóc và bảo vệ sức khoẻ nhân dân. Công tác y tế dự phòng được tập trung chỉ đạo, không để xảy ra các dịch bệnh lớn, các dịch bệnh nguy hiểm được phòng chống và ngăn chặn kịp thời, số bệnh nhân mắc các bệnh xã hội giảm; công tác vệ sinh an toàn thực phẩm được tăng cường. Tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng đã giảm từ 24% năm 2010 xuống còn 18,7% năm 2014; tuổi thọ trung bình của dân số tăng lên 73 tuổi. Phong trào toàn dân rèn luyện thể dục, thể thao được đẩy mạnh, số người tham gia tập luyện thể thao thường xuyên ngày càng tăng, góp phần tăng cường sức khoẻ, nâng cao chất lượng sống cho người lao động.

Chế độ, chính sách liên quan đến quyền lợi của người lao động ở các KCN đã được các doanh nghiệp quan tâm thực hiện, các doanh nghiệp đã triển khai xây dựng 05 khu nhà ở cho công nhân ở KKT Nghi Sơn, KCN Lễ Môn và KCN Tây Bắc Ga.

4.2.4. Các chính sách khuyến khích phát triển nhân lực của tỉnh

Các chính sách phát triển nguồn nhân lực bao gồm: chính sách thu hút những người có trình độ đại học về công tác tại các xã, phường, thị trấn và các xã thuộc các huyện nghèo của tỉnh; chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, chính sách đào tạo thạc sỹ, tiến sỹ trong nước và nước ngoài; chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp đào tạo nghề cho lao động nông thôn... tiếp tục được đẩy mạnh triển khai thực hiện và rà soát điều chỉnh, bổ sung để đảm bảo phù hợp với tình hình thực tế. Trong 4 năm đã thu hút được 1.679 sinh viên tốt nghiệp các trường đại học về công tác tại xã, phường, thị trấn; tuyển chọn 60 trí thức trẻ ưu tú có trình độ đại học tăng cường về làm phó Chủ tịch UBND xã tại 7 huyện nghèo; cử 229 cán bộ lãnh đạo và sinh viên khá giỏi đi đào tạo tại nước ngoài theo Đề án Liên kết đào tạo trình độ đại học và sau đại học với các trường đại học nước ngoài và Đề án đào tạo nguồn cán bộ lãnh đạo quản lý; tổ chức thực hiện có hiệu quả Đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ; chính sách khuyến khích xã hội hoá đối với các hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hoá, thể thao, môi trường xã hội hoá các hoạt động giáo dục - đào tạo theo Nghị định số 69/2008/NĐ-CP có nhiều chuyển biến; có 3 trường cao đẳng nghề tư thục được thành lập (1 trường thành lập mới, 2 trường được nâng cấp từ trường chuyên nghiệp). Việc tổ chức thực hiện có hiệu quả các chính sách này đã tạo điều kiện cho nguồn nhân lực của tỉnh có điều kiện nâng cao trình độ

tay nghề, tìm việc làm nhằm giảm tình trạng thiếu việc làm trên địa bàn tỉnh.

II. NHỮNG HẠN CHẾ, YẾU KÉM VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Những hạn chế, yếu kém chủ yếu

Bên cạnh những kết quả đạt được, tình hình thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Thanh Hoá vẫn còn những hạn chế, chủ yếu trên các mặt:

- Cơ cấu lao động chuyên dịch chậm, lao động làm việc trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp, thủy sản chiếm tỷ lệ lớn chiếm 50,3% (cả nước là 47,07%); lực lượng lao động chủ yếu tập trung ở khu vực nông thôn chiếm 84% (cả nước là 70,2%), năng suất lao động thấp, chỉ bằng 60% của cả nước.

- Chất lượng nguồn nhân lực thấp, chưa đáp ứng yêu cầu sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế; lao động qua đào tạo dưới 3 tháng và sơ cấp nghề chiếm tỷ lệ lớn (68,8%), tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp và chứng chỉ ở mức thấp, chỉ đạt 19,2% tổng lao động đang làm việc trong nền kinh tế (cả nước là 18,2%); cơ cấu lao động qua đào tạo có sự chênh lệch khá lớn giữa các vùng, miền và các ngành kinh tế, ở thành thị cao hơn ở nông thôn gấp 2,7 lần; trình độ ngoại ngữ, ý thức trách nhiệm, thái độ, tác phong lao động, kỷ luật của người lao động còn nhiều hạn chế; nhiều lĩnh vực thiếu chuyên gia, lao động có trình độ kỹ thuật, tay nghề cao.

- Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tuy từng bước được chuẩn hoá nhưng thiếu tính chuyên nghiệp theo yêu cầu tiêu chuẩn, chức danh cần thiết của nền công vụ mới, nhất là đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã, chưa đáp ứng yêu cầu của nền công vụ; thiếu cán bộ quản lý có trình độ chuyên môn giỏi.

- Đội ngũ giảng viên, giáo viên trong các cơ sở giáo dục - đào tạo và dạy nghề chưa đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về chất lượng giáo dục, yếu về tin học, ngoại ngữ và thiếu kinh nghiệm thực tế; tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sỹ trong các trường đại học, cao đẳng đạt thấp, chưa đảm bảo theo quy định. Tỷ lệ sinh viên đại học, cao đẳng/vạn dân và số sinh viên đại học, cao đẳng theo học tại các trường trên địa bàn tỉnh chưa đạt mục tiêu quy hoạch.

- Chất lượng đào tạo, dạy nghề chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, phần lớn học sinh, sinh viên tốt nghiệp ra trường chưa có khả năng làm việc được ngay, nhiều doanh nghiệp phải đào tạo lại sau khi tuyển dụng.

- Sự gắn kết giữa đào tạo, dạy nghề với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp còn hạn chế; hoạt động đào tạo, dạy nghề chủ yếu dựa trên khả năng thực tế của các cơ sở đào tạo, dạy nghề, chưa chú trọng đúng mức tới nhu cầu thực tế của thị trường lao động và doanh nghiệp, nhiều học sinh, sinh viên tốt nghiệp từ trung cấp trở lên chưa tìm được việc làm gây lãng phí cho gia đình và xã hội; một số ngành nghề mũi nhọn phục vụ cho phát triển kinh tế của tỉnh như: Lọc hoá dầu, sản xuất thép, quản lý và vận hành các nhà máy nhiệt điện, thủy điện, sản xuất, lắp ráp linh kiện thiết bị điện tử, sản xuất phần mềm, tự động hoá... chưa được các cơ sở đào tạo, dạy nghề trên địa bàn tỉnh quan tâm đào tạo; thông tin về việc làm, lao động của tỉnh chưa đầy đủ và kịp thời.

2. Nguyên nhân

2.1. Nguyên nhân khách quan

- Do ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế thế giới, Chính phủ thực hiện các chính sách tài khoá chặt chẽ và cắt giảm chi tiêu công làm ảnh hưởng đến cơ hội tìm việc làm của người lao động và công tác đào tạo nhân lực.

- Cung - cầu về lao động vẫn mất cân đối (cung lớn hơn cầu); số doanh nghiệp trên địa bàn đa số có quy mô nhỏ chưa thu hút nhiều lao động vào làm việc.

- Thể chế kinh tế thị trường đã hình thành nhưng còn mới; cơ chế, chính sách chưa hoàn thiện; chưa thực sự bình đẳng giữa các thành phần kinh tế; hệ thống pháp luật lao động chưa hoàn thiện.

2.2. Nguyên nhân chủ quan

- Nhận thức của một số cấp uỷ Đảng, chính quyền, đoàn thể và bản thân người lao động về phát triển nhân lực, đào tạo nghề, giải quyết việc làm và tự tìm việc làm còn hạn chế. Công tác chỉ đạo điều hành, xây dựng các chương trình, mục tiêu về phát triển nhân lực có lúc, có nơi còn thiếu trọng tâm, trọng điểm, hiệu quả chưa cao.

- Năng lực đào tạo, dạy nghề của các cơ sở đào tạo còn hạn chế: cơ sở vật chất chưa đáp ứng được yêu cầu, cơ cấu đào tạo còn bất cập; nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo chưa gắn nhiều với thực tiễn sản xuất, nhu cầu của doanh nghiệp sử dụng lao động; đội ngũ giáo viên chưa đồng bộ và đạt chuẩn.

- Công tác quản lý nhà nước về phát triển nguồn nhân lực còn nhiều bất cập, sự phối hợp giữa các cơ quan trong quản lý đào tạo và giải quyết việc làm chưa chặt chẽ; công tác phân luồng, định hướng nghề nghiệp học sinh THCS và THPT còn hạn chế; hệ thống công cụ kiểm tra, giám sát, kiểm định chất lượng giáo dục và đào tạo còn thiếu và hoạt động chưa hiệu quả.

- Việc xây dựng hệ thống dữ liệu thông tin về lao động và thị trường lao động chưa được quan tâm đúng mức.

- Ngân sách nhà nước đầu tư cho giáo dục, đào tạo chưa đáp ứng được yêu cầu; việc huy động các nguồn lực trong xã hội trong phát triển nguồn nhân lực còn hạn chế.

Phần thứ ba

BỐI CẢNH VÀ DỰ BÁO PHƯƠNG ÁN PHÁT TRIỂN

I. NHIỆM VỤ PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI CỦA TỈNH ĐỀN 2020 ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN 2030

1. Quan điểm phát triển

- Phát triển kinh tế - xã hội nhanh, bền vững trên cơ sở tái cơ cấu kinh tế gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo hướng kết hợp chiều rộng và chiều sâu, đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng theo chiều sâu, tạo tiền đề để sau năm 2020 cơ bản phát triển theo chiều sâu nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế; phù hợp với Chiến lược phát triển kinh tế- xã hội của cả nước, định hướng chiến lược biển Việt Nam, chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh, phát triển bền vững.

- Tập trung mọi nguồn lực để phát triển các ngành kinh tế trọng điểm, các vùng kinh tế động lực để tạo bước đột phá về tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế. Từ đó, đầu tư trở lại để tạo sự phát triển hài hòa và thu hẹp khoảng cách phát triển giữa các vùng, miền trong tỉnh.

- Coi trọng phát triển nguồn nhân lực nhất là nhân lực chất lượng cao và đẩy mạnh ứng dụng tiến bộ khoa học - công nghệ, xem đây là động lực trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh của tỉnh.

- Kết hợp phát triển kinh tế với từng bước thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội, giảm nghèo và nâng cao mức sống của nhân dân; giảm dần chênh lệch về phát triển xã hội giữa các khu vực và vùng đồng bào dân tộc thiểu số trong tỉnh, chăm lo phát triển các hoạt động văn hóa, xã hội hóa các hoạt động văn hóa, xã hội. Bảo vệ và sử dụng hợp lý tài nguyên, môi trường, ứng phó hiệu quả biến đổi khí hậu.

- Phát triển kinh tế - xã hội gắn với củng cố quốc phòng - an ninh, giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội và chủ quyền biên giới trên bộ, trên biển. Chủ động hội nhập và hợp tác quốc tế; tăng cường quan hệ hữu nghị, hợp tác với các tỉnh khu vực biên giới Việt - Lào.

2. Mục tiêu đến năm 2020

- Tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) bình quân hàng năm đạt 12-13%; GRDP bình quân đầu người đạt từ 3.600 USD trở lên; thu nhập thực tế của dân cư năm 2020 gấp 4,4 lần năm 2010.

- Cơ cấu ngành kinh tế: Nông, lâm, thủy sản chiếm 12,1%; công nghiệp – xây dựng chiếm 53,7% và dịch vụ chiếm 34,2%. Tổng giá trị xuất khẩu đạt trên 1,9 tỷ USD vào năm 2020. Vốn đầu tư phát triển toàn xã hội đạt trên 610 nghìn tỷ đồng.

- Tỷ trọng sản phẩm công nghệ cao và sản phẩm ứng dụng công nghệ cao trong tổng GRGP chiếm trên 30%.

- Tốc độ tăng quy mô dân số bình quân khoảng 0,65%/năm; tỷ lệ hộ nghèo hàng năm giảm từ 2 % trở lên .

- Tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi bị suy dinh dưỡng giảm xuống dưới 13% .

II. NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CỦA TỈNH THỜI KỲ 2015 - 2020 VÀ ĐẾN 2030

1. Bối cảnh quốc tế

Hội nhập quốc tế và toàn cầu hoá là xu thế tất yếu đang diễn ra mạnh mẽ; những diễn biến của kinh tế thế giới và khu vực trong thời gian tới sẽ tác động mạnh đến quá trình phát triển KT - XH cũng như quá trình phát triển nhân lực của cả nước nói chung và của tỉnh nói riêng, cụ thể là:

- Hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa tạo điều kiện để Việt Nam tiếp cận và kế thừa những thành tựu khoa học của các nước phát triển, đặc biệt trên các lĩnh vực thương mại, đầu tư, khoa học kỹ thuật, công nghệ, đòi hỏi nguồn nhân lực phải không ngừng nâng cao trình độ để có đủ khả năng tiếp nhận và sử dụng thành tựu khoa học công nghệ tiên tiến.

- Hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa là cơ hội để công tác phát triển nhân lực của Việt Nam nói chung và tỉnh Thanh Hóa nói riêng dần tiệm cận với trình độ, chuẩn mực của khu vực và thế giới, thông qua các hình thức trao đổi, hợp tác, liên kết quốc tế cũng như chính sách thu hút các nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào lĩnh vực giáo dục - đào tạo, nhất là giáo dục - đào tạo chất lượng cao. Đây là cơ hội để phát triển nhanh đội ngũ lao động phục vụ quá trình CNH - HĐH.

- Quá trình toàn cầu hóa cũng tạo điều kiện cho lao động tự do di chuyển. Tuy nhiên, những nước đang phát triển như Việt Nam sẽ phải đối đầu với những thách thức lớn như “chảy máu chất xám” đối với nguồn lao động có trình độ cao và gặp phải những rào cản từ các nước phát triển đối với việc xuất khẩu lao động chưa qua đào tạo hoặc có trình độ thấp.

- Do tác động của hội nhập quốc tế, các sản phẩm của tỉnh sẽ phải cạnh tranh gay gắt với hàng hóa nhập ngoại; vì vậy, phải không ngừng nâng cao chất lượng nhân lực để tăng NSLĐ, hạ giá thành, tăng khả năng cạnh tranh sản phẩm.

2. Bối cảnh trong nước

Giai đoạn 2011 - 2020, nước ta xác định quan điểm phát triển là phát triển nhanh gắn liền với phát triển bền vững, chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chủ yếu phát triển theo chiều rộng sang phát triển hợp lý giữa chiều rộng và chiều sâu, vừa mở rộng quy mô vừa chú trọng nâng cao chất lượng hiệu quả. Đây mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế, thực hiện tái cấu trúc nền kinh tế; tăng nhanh hàm lượng nội địa, giá trị gia tăng và sức cạnh tranh của sản phẩm, doanh nghiệp và nền kinh tế phấn đấu đến năm 2020 cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại... Do đó, phát triển nhân lực phải hướng vào thực hiện thành công sự chuyển đổi mang tính chiến lược này.

Bên cạnh đó, quá trình phát triển nhanh về kinh tế cũng đặt ra nhiều vấn đề phải giải quyết liên quan đến phát triển nhân lực, như giải quyết việc làm cho lao

động nông thôn mất đất canh tác do quá trình công nghiệp hóa, đô thị hóa nông thôn; nâng cao trình độ lao động để đáp ứng đòi hỏi phát triển lực lượng sản xuất có trình độ KHCN ngày càng cao phục vụ quá trình CNH - HĐH đất nước... Bối cảnh đó vừa là thuận lợi nhưng đồng thời cũng là thách thức đối với tỉnh trong quá trình phát triển nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

3. Đánh giá chung điểm mạnh, điểm yếu và cơ hội, thách thức

3.1. Điểm mạnh

- Tỉnh uỷ, HĐND, UBND tỉnh đặc biệt quan tâm đến phát triển nhân lực, coi đây là nền tảng và nhân tố quyết định đối với việc thực hiện thắng lợi sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

- Thanh Hoá có vị trí địa lý thuận lợi, nằm gần vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và là cầu nối giữa vùng Bắc Bộ với Trung bộ, đồng thời là cửa ngõ ra biển chủ yếu của vùng trung du miền núi phía Bắc và các tỉnh bắc Lào..., đây là lợi thế lớn để tỉnh phát triển kinh tế, mở rộng giao thương với các vùng miền trong cả nước và quốc tế.

- Nguồn nhân lực dồi dào, quy mô dân số lớn, chất lượng nhân lực từng bước được nâng lên.

- Môi trường đầu tư, kinh doanh tương đối năng động và ngày càng được cải thiện; Khu kinh tế Nghi Sơn được chọn là 1 trong 5 khu kinh tế trọng điểm của cả nước được ưu tiên đầu tư; các KCN, cụm công nghiệp trên địa bàn tiếp tục phát triển, nhiều dự án lớn đã và đang được tập trung đầu tư tạo sức lan tỏa thu hút trong đầu tư, tạo ra nhiều việc làm mới cho người lao động; tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị có xu hướng giảm; cơ cấu lao động theo ngành tiếp tục chuyển dịch theo hướng CNH - HĐH.

- Mạng lưới cơ sở giáo dục, đào tạo và dạy nghề phát triển rộng khắp và tương đối hoàn chỉnh, cơ sở vật chất được tập trung đầu tư, khai thác; trình độ chuyên môn của đội ngũ giảng viên, giáo viên được nâng lên; nội dung chương trình và phương pháp giảng dạy từng bước được đổi mới; nhận thức của người dân về tầm quan trọng và sự cần thiết nâng cao trình độ học vấn, tay nghề ngày càng được nâng lên.

3.2. Điểm hạn chế

- Tăng trưởng kinh tế chủ yếu theo chiều rộng; năng lực cạnh tranh của sản phẩm và dịch vụ còn ở mức thấp; GDP bình quân đầu người thấp; năng suất lao động thấp và chậm được cải thiện; lực lượng lao động chủ yếu tập trung ở khu vực nông thôn, chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

- Chất lượng nguồn nhân lực thấp; đội ngũ nhân lực chất lượng cao vẫn thiếu nhiều so với nhu cầu của xã hội.

- Chất lượng đào tạo, đào tạo nghề chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Sự gắn kết giữa đào tạo, dạy nghề với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp còn hạn chế; thông tin về việc làm, lao động của tỉnh chưa đầy đủ và kịp thời.

3.3. Cơ hội

- Dân số của tỉnh đang ở thời kỳ “*cơ cấu dân số vàng*” nên lực lượng lao động lớn nếu có chính sách hợp lý sẽ tạo điều kiện để phát triển kinh tế, thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh. Song cũng đặt ra nhiều thách thức rất lớn về vấn đề việc làm, tỉnh cần tạo ra một khối lượng việc làm lớn để đáp ứng nhu cầu của nguồn nhân lực, nếu không sẽ bị lãng phí, khiến tình trạng thất nghiệp gia tăng, nảy sinh nhiều tệ nạn xã hội và tăng áp lực an sinh xã hội khi cơ cấu dân số già đi.

- Hội nhập kinh tế ngày càng sâu rộng, tạo điều kiện để Thanh Hoá thu hút nhiều hơn các dự án từ các nước phát triển như Nhật Bản, Hàn Quốc, Mỹ, EU... Sự dịch chuyển của các tập đoàn đa quốc gia từ khu vực có nhân công cao sang khu vực có giá nhân công hợp lý là cơ hội để Thanh Hoá sử dụng lợi thế về nhân công để thu hút đầu tư, tạo việc làm cho người lao động.

- Các dự án lớn và quan trọng của tỉnh như: Lọc hóa dầu Nghi Sơn, Luyện thép Nghi Sơn, Nhà máy nhiệt điện Nghi Sơn I - II; Xi măng Long Sơn; ... được triển khai và nhiều dự án lớn đang được tập trung đầu tư có vai trò quan trọng đối với sự phát triển KT - XH của tỉnh, tạo bước đột phá trong tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng CNH - HĐH và thu hút nguồn lao động.

- Môi trường chính sách pháp luật, đặc biệt là chính sách pháp luật về lao động ngày càng được đổi mới, tạo điều kiện để Thanh Hoá nâng cao chất lượng lao động của tỉnh.

3.4. Thách thức

- Thanh Hoá là tỉnh có dân số đông, chỉ sau Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh, diện tích tự nhiên lớn; 2/3 diện tích là vùng núi có địa hình phức tạp; lực lượng lao động trong khu vực nông nghiệp, nông thôn còn lớn, tạo ra sức ép về việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động trong thời gian tới là khá lớn. Vấn đề giải quyết việc làm cho người dân bị thu hồi đất để thực hiện các dự án đầu tư, phát triển đô thị... sẽ tiếp tục gặp nhiều khó khăn, thách thức.

- Cạnh tranh lao động - việc làm trên thị trường lao động sẽ ngày càng gay gắt hơn, lợi thế cạnh tranh như giá nhân công rẻ sẽ giảm dần. Những mặt yếu của nhân lực của tỉnh như trình độ tay nghề, chuyên môn, ngoại ngữ, kỹ luật, tác phong công nghiệp, tính năng động, hiểu biết pháp luật... là những thách thức lớn đối với công tác phát triển nhân lực trong thời gian tới, đòi hỏi công tác đào tạo phải không ngừng nỗ lực khắc phục hạn chế này.

- Trong giai đoạn tới, tăng trưởng kinh tế của tỉnh duy trì tốc độ cao, quy mô nền kinh tế ngày càng lớn, kéo theo đó là chuyển dịch cơ cấu kinh tế sẽ diễn ra mạnh mẽ, đòi hỏi cơ cấu lao động cũng phải dịch chuyển nhanh để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

III. DỰ BÁO VÀ ĐIỀU CHỈNH PHƯƠNG ÁN CUNG CẦU NHÂN LỰC ĐẾN NĂM 2020 VÀ NĂM 2030.

Theo quy hoạch được duyệt, phương án dự báo cung lao động dựa trên tốc độ tăng dân số trung bình ở mức độ gần bằng tốc độ tăng dân số trung bình của cả nước đến năm 2015 dân số của tỉnh sẽ đạt 3.512,3 nghìn người và năm 2020 là 3.601 nghìn người. Dân số trong độ tuổi lao động của tỉnh năm 2015 là 2.364 nghìn người và năm 2020 là 2.449 nghìn người. Tổng cầu lao động năm 2015 là 2.162 nghìn người; năm 2020 là 2.260 nghìn người.

Tuy nhiên, giai đoạn 2011 - 2014 do ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế thế giới và suy giảm kinh tế trong nước, sản xuất của các doanh nghiệp trong nước gặp nhiều khó khăn nên số lao động là người Thanh Hóa đi làm việc ở các tỉnh ngoài có xu hướng quay trở về địa phương tìm việc làm; dự án Lộ hóa dầu Nghi Sơn được triển khai thực hiện, Cảng hàng không Thọ Xuân đi vào hoạt động, nhiều dự án lớn trên địa tỉnh được triển khai thực hiện và dự kiến mở rộng quy mô sản xuất trong giai đoạn tới sẽ thu hút lực lượng lao động lớn nên số lượng lao động làm việc trong nền kinh tế của tỉnh trong giai đoạn tới sẽ tăng cao hơn so với Quy hoạch đã phê duyệt.

1. Dự báo cung lao động đến năm 2020 và năm 2030

Trên cơ sở đặc điểm của dân số, lao động và dữ liệu thu thập được, các mô hình và phương pháp được lựa chọn để dự báo cung lao động đến năm 2020 là phương pháp ngoại suy xu thế và phương pháp tỷ trọng. Tổng cung lao động được xác định căn cứ vào tổng dân số (theo phương pháp chuyển tuổi dân số trong độ tuổi lao động) và tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của dân số.

1.1. Dự báo các phương án cung lao động

Trên cơ sở kết quả điều tra dân số năm 2009, điều tra dân số giữa kỳ năm 2014 tỉnh Thanh Hóa, chia theo giới tính của từng độ tuổi, dân số được tính toán đến năm 2020 và 2030; căn cứ kết quả dự báo dân số trung bình hàng năm và giả định tỷ lệ lực lượng lao động trên dân số ít biến động và tăng cơ học từ tỉnh ngoài đến trong giai đoạn đến năm 2020 và 2030 do yêu cầu của phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, dự báo cung lao động theo 2 phương án như sau:

Phương án 1:

Để giữ thấp tuổi dân số không già quá nhanh trong giai đoạn sau 2020, tỷ lệ tăng dân số hàng năm trong giai đoạn tới cần duy trì ổn định ở mức khoảng 0,65% và tăng lên sau năm 2020. Theo đó, dự báo quy mô dân số Thanh Hóa tăng (tự nhiên và cơ học) bình quân ở mức 0,65%/năm giai đoạn 2011- 2015, giai đoạn 2016 - 2020 và khoảng 0,71%/năm giai đoạn 2021- 2030.

Theo phương án này, đến năm 2015 dân số của tỉnh sẽ đạt 3.518 nghìn người, năm 2020 là 3.634,2 nghìn người và năm 2030 là 3.900 nghìn người. Dân số trong độ tuổi lao động của tỉnh năm 2015 là 2.364,7 nghìn người, năm 2020 là 2.445 nghìn người và năm 2030 là 2.626 nghìn người.

Phương án 2:

Dự báo dựa trên tốc độ tăng dân số trung bình của tỉnh giai đoạn 2011-2015 và tăng dân ở mức độ gần bằng tốc độ tăng dân số trung bình của cả nước. Tốc độ tăng dân số trung bình trong phương án này là 0,65%/năm giai đoạn 2011 - 2015; khoảng 0,71%/năm giai đoạn 2016 - 2020 và khoảng 0,87%/năm giai đoạn 2021 - 2030.

Như vậy, đến năm 2015 dân số của tỉnh sẽ đạt 3.518 nghìn người và năm 2020 là 3.645 nghìn người và năm 2030 là 3.975 nghìn người. Dân số trong độ tuổi lao động dự báo năm 2015 là 2.364,7 nghìn người; năm 2020 là 2.464 nghìn người và năm 2030 là 2.655,3 nghìn người.

(chi tiết có Biểu 11a, 11b kèm theo)

1.2. Lựa chọn phương án cung lao động

Phương án 2: tốc độ tăng dân số trung bình ở mức cao, sẽ tạo nguồn lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong tương lai, song cũng là sức ép lớn đối trong việc giải quyết việc làm cho lực lượng lao động tăng thêm; đồng thời phải có kế hoạch đào tạo nâng cao chất lượng lao động để đáp ứng yêu cầu phát triển của tỉnh. Tốc độ tăng dân số theo phương án này chưa phù hợp với phát triển nhân lực của tỉnh và khó thực hiện.

Phương án 1: Dự báo theo phương án tốc độ tăng dân số ở mức trung bình phù hợp với tốc độ tăng dân số trung bình của khu vực và để giữ thấp tuổi dân số không già quá nhanh trong giai đoạn sau 2020. Vì vậy, lựa chọn phương án dự báo dân số và cung lao động theo **Phương án 1** làm căn cứ tính toán các chỉ tiêu của quy hoạch.

2. Dự báo cầu lao động

2.1. Các phương án dự báo cầu lao động

Tổng cầu lao động đến năm 2020 và 2030 có những yếu tố tác động sau đây:

- Tốc độ tăng trưởng, quy mô và chuyển đổi cơ cấu sản xuất, dịch vụ.
- Sự phát triển của khoa học công nghệ.
- Khả năng xuất hiện những ngành nghề mới hoặc nhu cầu về những kiến thức, kỹ năng mới trong tương lai.
- Mức độ phát triển của thị trường lao động và thị trường đào tạo.
- Trên cơ sở dự kiến tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) giai đoạn 2011 - 2020 từ 10 - 11%; trong đó: giai đoạn 2016 - 2020 đạt 12-13%; cơ cấu tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) phân theo ngành kinh tế: nông nghiệp - công nghiệp và xây dựng - dịch vụ năm 2015 tương ứng là 18,8% - 41,8% - 39,4% và năm 2020 là 12,1% - 53,7% - 34,2%; GDP bình quân đầu người năm 2015 bằng 1.530USD và năm 2020 từ 3.600 USD trở lên;

Sử dụng phương pháp dự báo hệ số cơ giãn, phương pháp giá trị (năng suất lao động) và chuyên gia, dự báo cầu lao động đến năm 2020 theo 2 phương án sau:

Phương án 1: Xây dựng nhu cầu nhân lực dựa trên cơ sở tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế giai đoạn 2014 - 2020 đã được xác định trong quy hoạch, áp dụng tiến bộ KHKT vào sản xuất nông nghiệp và công nghiệp; dự báo năng suất lao động của tỉnh tương đương với mức trung bình cả nước.

Với phương án này, tổng cầu lao động dự báo như bảng 9.

Bảng 9: Dự báo dân số và lao động đến năm 2030 (Phương án 1)

Đơn vị tính: nghìn người, %

Chỉ tiêu	Năm 2010	Năm 2015	Năm 2020	Năm 2025	Năm 2030	Tốc độ tăng trưởng			
						2011 - 2015	2016 - 2020	2020 - 2025	2025 - 2030
Tổng dân số	3.406,0	3.518,0	3.634,0	3.765,0	3.900,0	0,65	0,65	0,71	0,71
1. Dân số trong độ tuổi lao động	2.270,0	2.364,7	2.445	2.534	2.626	0,82	0,67	0,72	0,72
Tỷ lệ so với dân số	66,6	67,2	67,3	67,3	67,3				
2. Tổng cung lao động	2.250,0	2186,0	2.284,5	2.367	2.453	-0,58	0,89	0,71	0,72
Tỷ lệ so với dân số	66,1	62,1	62,9	62,9	62,9				
3. Tổng cầu lao động	2.073,2	2.182,6	2.280	2.362	2.445	1,03	0,9	0,71	0,69
Tỷ lệ so với dân số	60,9	62,0	62,7	62,7	62,7				

Phương án 2: Phương án 2 xây dựng trên cơ sở có thuận lợi như: nền kinh tế nước ta có tốc độ tăng trưởng cao hơn; KKT Nghi Sơn phát triển nhanh và hoạt động có hiệu quả; Nhà máy lọc hoá dầu, các công trình trọng điểm trong khu kinh tế, các KCN, các khu vực động lực được tập trung đầu tư; tiềm năng du lịch, kinh tế biển, kinh tế cửa khẩu được phát huy, thu hút một lực lượng lớn lao động trong nền kinh tế.

Với phương án này, tổng cầu lao động trong nền kinh tế được dự báo như bảng 10.

Bảng 10: Dự báo dân số và lao động đến năm 2030 (Phương án 2)

Đơn vị tính: nghìn người, %

Chỉ tiêu	Năm 2010	Năm 2015	Năm 2020	Năm 2025	Năm 2030	Tốc độ tăng trưởng			
						2011 - 2015	2016 - 2020	2020 - 2025	2025 - 2030
Tổng dân số	3.406,0	3.518,0	3.634,0	3.765,0	3.900,0	0,65	0,65	0,71	0,71
1. Dân số trong độ tuổi lao động	2.270,0	2.364,7	2.445	2.534	2.626	0,82	0,67	0,72	0,72

Tỷ lệ so với dân số	66,6	67,2	67,3	67,3	67,3				
2. Tổng cung lao động	2.250,0	2186,0	2.284,5	2.367	2.453	-0,58	0,9	0,71	0,72
Tỷ lệ so với dân số	66,1	62,1	62,9	62,9	62,9				
3. Tổng cầu lao động	2.073,2	2.182,6	2.290	2.384	2.468	1,03	0,97	0,81	0,69
Tỷ lệ so với dân số	60,9	62,0	63,0	63,3	63,3				

2.2. Lựa chọn các phương án cầu lao động (dự báo đến 2030)

Bảng 11 : So sánh các phương án cầu lao động

Đơn vị tính: Nghìn người, %

Chỉ tiêu	Năm 2015	Năm 2020	Năm 2025	Năm 2030	Tốc độ tăng trưởng			
					2011-2015	2016-2020	2020-2025	2025-2030
Tổng dân số	3.518,0	3.634,00	3.765,0	3.900,0	0,65	0,65	0,71	0,71
Dân số trong độ tuổi lao động	2.364,7	2.445	2.534	2.625	0,82	0,67	0,71	0,71
Tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động/tổng dân số	67,2	67,3	67,3	67,3				
Tổng cung lao động	2.186,0	2.284,5	2.367	2.453	-0,58	0,89	0,72	0,72
Lao động trong nền kinh tế	2.182,6	2.280	2.362	2.445	1,03	0,9	0,71	0,69
Tỷ lệ so với dân số	62,0	62,7	62,7	62,7				
GDP theo giá so sánh (tỷ đồng)	85.989	171.934	303.566	497.918	11,24	14,9	12,0	10,4
Phương án 1:								
Năng suất lao động (Tr.đ/người)	39,4	75,4	128,5	203,6	10,11	13,87	11,25	9,64
Hệ số cơ giã						0,06	0,06	0,07
Tổng cầu lao động	2.182,6	2.280	2.362	2.445	1,03	0,9	0,71	0,69
Tỷ lệ so với dân số	62,0	62,9	62,9	62,9				

Phương án 2:								
Năng suất lao động (Tr.đ/người)	39,4	75,1	127,3	201,7	10,11	13,77	11,14	9,64
Hệ số cơ giã						0,06	0,07	0,07
Tổng cầu lao động	2.182,6	2.300	2.290	2.384	1,03	0,97	0,81	0,69
Tỷ lệ so với dân số	62,0	63,0	63,3	63,3				

* **Phương án 2** là phương án đảm bảo nhân lực cho việc đạt mục tiêu tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, việc tổng cầu lao động vượt tổng cung lao động quá lớn dẫn đến thu nhập của người lao động thấp, khó thu hút được nhân lực từ các địa phương khác đến, bên cạnh đó sự biến động cơ học về dân số, sẽ kéo theo nhu cầu về nhà ở, điều kiện sinh hoạt tăng cao. Do vậy, **Phương án 2** tính khả thi thấp.

* **Phương án 1** mặc dù xây dựng cầu nhân lực ở mức thấp hơn nhưng việc thực hiện phương án này có nhiều thuận lợi và có tính khả thi cao hơn, đó là: dự báo trong những năm tới việc ứng dụng tiến bộ KHCN vào sản xuất được đẩy mạnh; vốn đầu tư trên địa bàn tỉnh có xu hướng tăng nhanh, tốc độ tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tạo việc làm cho người lao động, đồng thời tăng lao động được đào tạo, lao động có kỹ năng, giảm dần lao động sống trong nông nghiệp. Mặt khác, năng suất lao động dự báo tương đương với bình quân cả nước là phù hợp với mục tiêu quy hoạch đề ra. Vì vậy, **Phương án 1** được xác định là phương án chọn.

2.3. Kết quả dự báo cầu lao động theo các ngành kinh tế

Trên cơ sở tổng cầu lao động và dự báo năng suất lao động của các ngành kinh tế, dự báo cầu lao động chia theo ngành kinh tế như sau:

Bảng 12. Kết quả dự báo cầu lao động theo ngành kinh tế

Năm	Tổng cầu lao động (1.000 người)	Lao động chia theo ngành (1.000 người)			Tỷ lệ (%)
		Nông, lâm nghiệp và thủy sản	Công nghiệp và xây dựng	Dịch vụ	NN-CN-DV
2015	2.182,6	1045,5	600,2	536,9	47,9 -27,5-24,6
2020	2.280	798,0	798,0	684,0	35-35-30

Tỷ trọng lao động trong các ngành công nghiệp - xây dựng, dịch vụ có xu hướng tăng dần, ngành công nghiệp - xây dựng đạt 27,5% và ngành dịch vụ đạt 24,6% vào năm 2015; đến năm 2020 là 35% và 30%. Tỷ trọng lao động trong ngành nông, lâm, thủy sản giảm dần còn 47,9% năm 2015 và còn 35% vào năm 2020 là phù hợp với xu thế phát triển kinh tế của cả nước; đồng thời cũng phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Thanh Hoá trong thời gian tới.

3. Đề xuất điều chỉnh các chỉ tiêu quy hoạch đến năm 2020

Trên cơ sở kết quả thực hiện các chỉ tiêu quy hoạch giai đoạn 2011 - 2014 và dự báo các yếu tố tác động đến năm 2020. Về cơ bản, Thanh Hóa sẽ tiếp tục thực hiện các chỉ tiêu phát nhân lực như xác định trong quy hoạch đã được Chủ tịch UBND tỉnh phê duyệt tại Quyết định số 3542/QĐ-UBND ngày 26/10/2011; đồng thời, thực hiện điều chỉnh, bổ sung một số mục tiêu cho phù hợp với tình hình thực tế.

Theo phương án chọn, đề xuất điều chỉnh, bổ sung các mục tiêu chủ yếu phát triển nhân lực tỉnh Thanh Hóa đến năm 2020 như sau:

a). *Giữ nguyên các mục tiêu gồm:* tỷ lệ lao động qua đào tạo; đổi mới đào tạo theo hướng tiên tiến, hiện đại; tạo bước chuyển đột phá về chất lượng trong đào tạo nhân lực; phát triển nhân lực chất lượng cao.

b). *Điều chỉnh tăng các mục tiêu gồm:* số lao động làm việc trong nền kinh tế; tỷ lệ lao động làm việc trong ngành nông, lâm, thủy sản; tỷ lệ giảng viên đại học, cao đẳng có trình độ thạc sỹ trở lên và tỷ lệ lao động làm việc trong lĩnh vực dịch vụ.

c). *Điều chỉnh giảm các mục tiêu gồm:* tỷ lệ lao động làm việc trong ngành công nghiệp - xây dựng và dịch vụ; tỷ lệ giảng viên đại học, cao đẳng có trình độ tiến sỹ.

d). *Bổ sung mục tiêu:* Tỷ lệ giáo viên dạy thực hành trình độ trung cấp và cao đẳng đạt kỹ năng nghề từ cấp độ 3 trở lên.

e). *Đưa ra khỏi hệ thống các chỉ tiêu quy hoạch:* Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề; số sinh viên đại học, cao đẳng/vạn dân; tỷ lệ học sinh, sinh viên đại học, cao đẳng theo học các trường trên địa bàn tỉnh.

Bảng 13. Điều chỉnh, bổ sung chỉ tiêu Quy hoạch phát triển nhân lực đến năm 2020

Số TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Mục tiêu đến 2015		Mục tiêu đến 2020	
			Quy hoạch được duyệt	Điều chỉnh, bổ sung	Quy hoạch được duyệt	Điều chỉnh, bổ sung
1	Lao động đang làm việc trong nền kinh tế	Nghìn người	2.160 - 2.165	2.182,6	2.260 - 2.265	2.280
2	Tỷ lệ lao động qua đào tạo	%	55,0	55,0	70,0	70,0
3	Cơ cấu lao động					
-	Nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản	%	40,0	47,9	30,4	35,0
-	Công nghiệp - Xây dựng	"	32,0	27,5	39,5	35,0
-	Dịch vụ	"	28,0	24,9	30,1	30,0

4	Tỷ lệ cán bộ, công chức đạt chuẩn					
-	Cấp tỉnh, huyện	"	100,0	100,0	100,0	100,0
-	Cấp xã	"	100,0	95,0	100,0	100,0
5	Tỷ lệ giảng viên có trình độ trên ĐH					
-	Giảng viên Đại học	"	50,0	70,0	80,0	100,0
-	Giảng viên Cao đẳng		35,0	47,0	60,0	70,0
	<i>Trong đó: trình độ tiến sỹ trở lên</i>	"				
	<i>Giảng viên Đại học</i>	"	20,0	12,5	30,0	25,0
	<i>Giảng viên Cao đẳng</i>	"	10,0	1,0	20,0	8,0
6	Tỷ lệ giáo viên dạy thực hành trình độ trung cấp và cao đẳng có kỹ năng nghề từ cấp độ 3 trở lên	"	Chưa xác định	10,0	Chưa xác định	50,0
7	Số sinh viên đại học, cao đẳng/vạn dân	<i>Sinh viên</i>	300	255	400	285

Phần thứ tư
ĐIỀU CHỈNH, BỔ SUNG QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC
ĐẾN NĂM 2020 ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN 2030

I. ĐIỀU CHỈNH, BỔ SUNG QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN ĐẾN NĂM 2020

1. Quan điểm phát triển

Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một khâu đột phá chiến lược để Thanh Hóa phát triển bền vững kinh tế - xã hội, tái cơ cấu lại nền kinh tế, thực hiện thành công sự nghiệp CNH - HĐH và trở thành tỉnh tiên tiến vào năm 2020.

Phát triển nhân lực phải đảm bảo phát triển toàn diện (bao gồm cả thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp, kỷ luật lao động, phẩm chất đạo đức, hiểu biết pháp luật...) nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong thời kỳ CNH - HĐH và tăng sức cạnh tranh về nhân lực của tỉnh trong quá trình hội nhập quốc tế. Phát triển nhân lực có trọng tâm, trọng điểm, chú trọng phát triển nhân tài, xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu ngành.

Phát triển nhân lực trên cơ sở nhu cầu của xã hội và thị trường lao động, nhất là nhu cầu lao động của các ngành kinh tế trọng điểm; sử dụng lao động hiệu quả, đúng với trình độ đào tạo và năng lực của người lao động.

Phát triển nhân lực dựa trên cơ sở nâng cao hiệu quả từ đào tạo tới sử dụng nhân lực; ưu tiên xây dựng các cơ sở đào tạo chất lượng cao, đào tạo đội ngũ chuyên gia, các nhóm nhân lực trình độ cao cho các ngành trọng điểm của tỉnh.

Kết hợp khai thác và sử dụng có hiệu quả nguồn lực của mọi thành phần kinh tế, nguồn lực trong nước và nước ngoài. Tăng cường vai trò quản lý của Nhà nước và xã hội trong phát triển nhân lực của tỉnh.

Phát triển nhân lực là nhiệm vụ, là trách nhiệm của toàn xã hội. Mỗi công dân, doanh nghiệp và toàn xã hội có trách nhiệm tham gia tích cực vào phát triển nhân lực.

2. Mục tiêu phát triển

2.1. Mục tiêu tổng quát: Phát triển nhân lực đảm bảo đủ về số lượng, có cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề phù hợp, có trình độ chuyên môn cao, có phẩm chất, năng lực nghề nghiệp, tác phong chuyên nghiệp, năng động, sáng tạo, đưa nhân lực trở thành lợi thế quan trọng nhất trong việc thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, phấn đấu đến năm 2020 nhân lực của tỉnh đạt trình độ tiên tiến của cả nước.

2.2. Mục tiêu cụ thể

- Tạo sự chuyển biến căn bản và toàn diện về chất lượng nhân lực, đáp ứng các yêu cầu phát triển, hội nhập quốc tế; lao động trong nền kinh tế khoảng 2.182,6 nghìn lao động năm 2015 và 2.280 nghìn lao động vào năm 2020. Nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo lên 55% năm 2015 và 70% năm 2020.

- Chuyển dịch nhanh cơ cấu lao động theo hướng tiến bộ, giảm tỷ lệ lao động nông, lâm nghiệp, thủy sản xuống 47,9% năm 2015 và 35% vào năm 2020, tăng tỷ trọng lao động công nghiệp - xây dựng lên 27,5% năm 2015 và 35% năm 2020; dịch vụ lên 24,9% năm 2015 và 30% năm 2020.

- Phát triển nhân lực chất lượng cao, chiếm khoảng 10 - 12% lao động được đào tạo, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế bao gồm: đội ngũ công chức, đội ngũ nhân lực KHCN, các nhóm chuyên gia đầu ngành có trình độ cao, đội ngũ doanh nhân quản lý, điều hành doanh nghiệp giỏi có bản lĩnh, thông thạo kinh doanh trong nước và quốc tế.

- Tỷ lệ giáo viên dạy thực hành trình độ trung cấp và cao đẳng có kỹ năng nghề từ cấp độ 3 trở lên đạt 10% năm 2015 và 50% vào năm 2020; đến năm 2015 có 47% giảng viên cao đẳng có trình độ thạc sỹ trở lên, trong đó có ít nhất 1% có trình độ tiến sỹ và đạt tỷ lệ tương ứng là 70% và 8% vào năm 2020; 70% giảng viên đại học có trình độ từ thạc sỹ trở lên năm 2015, trong đó 12,5% có trình độ tiến sỹ và tỷ lệ tương ứng là 100% và 25% vào năm 2020.

- Số sinh viên đại học, cao đẳng/vạn dân năm 2015 đạt 255 sinh viên; năm 2020 đạt 285 sinh viên.

- Đổi mới đào tạo nhân lực theo hướng tiên tiến, hiện đại, gắn lý thuyết với thực hành, nghiên cứu, ứng dụng; tạo được bước chuyển đột phá về chất lượng trong đào tạo nhân lực ở các trường ĐH và cơ sở giáo dục nghề nghiệp đạt trình độ tiên tiến trong nước; trên 90% học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp có đủ khả năng chuyên môn và ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu công việc.

3. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN ĐẾN NĂM 2020

3.1. Hướng ưu tiên phát triển

Tập trung ưu tiên phát triển nhân lực theo hướng: tập trung nâng cao chất lượng nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp; ưu tiên phát triển nhân lực phục vụ các ngành kinh tế trọng điểm của tỉnh; phát triển nhân lực chất lượng cao; nâng cao chất lượng đào tạo.

- Tập trung đào tạo nghề cho lao động nông thôn để nâng cao chất lượng nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp và chuyển dịch nhanh lao động từ lĩnh vực này sang lĩnh vực phi nông nghiệp.

- Ưu tiên phát triển nhân lực phục vụ các ngành kinh tế trọng điểm của tỉnh thuộc các lĩnh vực: Lọc hóa dầu; may mặc, da giày; cơ khí chế tạo; điện; điện tử - công nghệ thông tin; dược phẩm; công nghệ sinh học; du lịch, dịch vụ cảng biển và logistics; sản xuất, chế biến nông, lâm, thủy sản; chăn nuôi, thú y; cơ khí nông, lâm nghiệp; nuôi trồng, khai thác thủy, hải sản

- Tập trung phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có khả năng thích ứng nhanh với môi trường lao động và tiến bộ khoa học công nghệ mới, có năng lực chuyên môn và trình độ thành thạo nghiệp vụ cao phục vụ cho sự nghiệp CNH - HĐH của tỉnh.

- Nâng cao chất lượng đào tạo; gắn đào tạo với sử dụng và đào tạo theo nhu cầu xã hội.

3.2. Phát triển nhân lực theo bậc đào tạo

Tăng nhanh tỷ lệ lao động qua đào tạo trong nền kinh tế với cơ cấu hợp lý. Đến năm 2015, tổng lao động qua đào tạo đạt khoảng 1.200,4 nghìn người, chiếm 55%; năm 2020 khoảng 1.596 nghìn người, chiếm 70% lao động làm việc trong nền kinh tế.

Về cơ cấu bậc đào tạo: năm 2015 số lao động qua đào tạo thường xuyên dưới 3 tháng khoảng 760 nghìn người, chiếm 63,3% tổng số lao động qua đào tạo, trình độ sơ cấp khoảng 56,7 nghìn người, chiếm 4,7%, trung cấp khoảng 201,8 nghìn người, chiếm 16,8%; cao đẳng khoảng 82,7 nghìn người, chiếm 6,9%; đại học khoảng 93,6 nghìn người, chiếm 7,8%; trên đại học khoảng 5,6 nghìn người, chiếm 0,47%. Năm 2020, số lao động qua đào tạo dưới 3 tháng khoảng 989,8 nghìn người, chiếm 62%; trình độ sơ cấp khoảng 78,2 nghìn người, chiếm 4,9%, trung cấp khoảng 271,2 nghìn người, chiếm 17%; cao đẳng khoảng 118 nghìn người, chiếm 7,4%; đại học khoảng 129,2 nghìn người, chiếm 8,1% và trên đại học khoảng 9,3 nghìn người, chiếm 0,6% tổng số lao động qua đào tạo.

Dự báo tổng cầu lao động qua đào tạo và định hướng quy hoạch lực lượng lao động qua đào tạo theo hệ đào tạo của từng ngành kinh tế như bảng dưới đây:

Nhu cầu lao động được đào tạo	Tổng cầu lao động	Lao động qua đào tạo	
		Tổng	Tỷ lệ %
Năm 2015	2.182.600	359.505	55
1. Nông, lâm nghiệp và thủy sản	1.045.465	359.073	34,3
2. Công nghiệp và xây dựng	600.215	384.950	64,1
3. Dịch vụ	536.920	456.400	85
Năm 2020	2.280.000	1.595.521	70,0
1. Nông, lâm nghiệp và thủy sản	798.000	431.718	54,1
2. Công nghiệp và xây dựng	798.000	550.620	69
3. Dịch vụ	684.000	613.662	89,7

3.3. Phát triển nhân lực trong các ngành, lĩnh vực

3.3.1. Phát triển nhân lực trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản

Dự kiến tốc độ tăng trưởng khu vực I (nông, lâm nghiệp và thủy sản) bình quân hàng năm giai đoạn 2011 - 2015 đạt khoảng 2,3%; giai đoạn 2016 - 2020 đạt khoảng 2,9%; dự báo trong những năm tới, khu vực này vẫn là khu vực có năng suất lao động thấp nhất; ruộng đất canh tác bị thu hẹp do tiến trình đô thị hóa được đẩy nhanh tiến độ; cơ giới hóa trong nông nghiệp được đẩy mạnh; năng suất lao động tăng lên do ứng dụng mạnh mẽ tiến bộ KHCN vào sản xuất. Vì vậy, xu thế chuyển dịch lao động từ khu vực này sang các ngành kinh tế khác

là khá lớn, bình quân giảm khoảng 2,58%/năm (đến năm 2020 khoảng 256,4 nghìn lao động). Cơ cấu lao động khu vực I đến năm 2015 là 47,9%; năm 2020 giảm xuống còn 35%.

Đến năm 2015, dự kiến lao động khu vực I giảm xuống còn khoảng 1.045,5 nghìn người, trong đó lao động nông nghiệp là 1005,5 nghìn người, lâm nghiệp là 5,2 nghìn người, thủy sản là 34,8 nghìn người; đến năm 2020 giảm đi còn khoảng 798 nghìn người; trong đó, lao động nông nghiệp 716,9 nghìn người, lâm nghiệp 9,3 nghìn người, thủy sản 71,8 nghìn người.

Dự kiến, số lao động qua đào tạo khu vực I đạt 34,3% năm 2015 và 54,1% năm 2020, tương ứng với 359 nghìn người, năm 2015 và 431,7 nghìn người năm 2020. Trong số lao động được đào tạo dưới 3 tháng và sơ cấp năm 2015 khoảng 280,5 nghìn người (chiếm 78,1%) và khoảng 332,4 nghìn người (chiếm 77%) năm 2020; tương ứng trung cấp khoảng 50,9 nghìn người (chiếm 14,2%) và 63,9 nghìn người (chiếm 14,8%); cao đẳng khoảng 12,8 nghìn người (chiếm 3,6%) và 17,3 nghìn người, chiếm 6,8%; đại học trở lên khoảng 14,9 nghìn người (chiếm 4,1%) và khoảng 18,3 nghìn người (chiếm 4,2%).

Trong ngành thủy sản, tỷ lệ lao động qua đào tạo khoảng 26,3 nghìn người (chiếm 75,6%) năm 2015 và khoảng 58,4 nghìn người (chiếm 81,2%) năm 2020, trong đó, lao động đào tạo sơ cấp và dưới 3 tháng chiếm khoảng 74,7% lao động qua đào tạo của ngành thủy sản vào năm 2015 và 69,6% năm 2020; tương ứng trung cấp chiếm khoảng 14,3% và 18,9%; cao đẳng khoảng 5,3% và 5,5%; đại học trở lên khoảng 5,7% và 6,2%.

(chi tiết có Biểu 14 kèm theo)

Trong giai đoạn 2015 - 2020 có khoảng 40 - 45% lao động đã qua đào tạo của khu vực I được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng làm việc.

3.3.2. Phát triển nhân lực trong ngành công nghiệp - xây dựng

Dự kiến tốc độ tăng trưởng khu vực II (công nghiệp - xây dựng) bình quân hằng năm giai đoạn 2011 - 2020 đạt 15,2%, trong đó giai đoạn 2016 - 2020 đạt 18- 19%/năm. Tỷ lệ lao động nhóm ngành công nghiệp - xây dựng trong tổng lao động của nền kinh tế năm 2015 là 27,5%, năm 2020 là 35%.

Dự kiến, lao động khu vực II đến năm 2015 khoảng 600,2 nghìn người, trong đó: lao động CN khai khoáng khoảng 28,2 nghìn người, CN chế biến 367,9 nghìn người, CN phân phối điện nước 7,8 nghìn người, xây dựng 196,3 nghìn người. Đến năm 2020, lao động khu vực II là 798 nghìn người, trong đó: CN khai thác mỏ 35,5 nghìn người, CN chế biến 471 nghìn người, CN phân phối điện nước gần 16 nghìn người, xây dựng 275,5 nghìn người.

Dự kiến, số lao động qua đào tạo khu vực II đạt 64,1% vào năm 2015 và 69% năm 2020, tương ứng với 385 nghìn người (CN khai thác mỏ 17,8 nghìn người, CN chế biến 236 nghìn người, CN phân phối điện nước 4,5 nghìn người, xây dựng 126,7 nghìn người) năm 2015 và 550,6 nghìn người (CN khai thác mỏ 24,5 nghìn người, CN chế biến 329,1 nghìn người, CN phân phối điện nước 10,7 nghìn người, xây dựng 186,2 nghìn người) năm 2020.

Trong số lao động qua đào tạo, trình độ sơ cấp và đào tạo thường xuyên dưới 3 tháng khoảng 260,2 nghìn người (chiếm 67,6%) năm 2015 và khoảng 367,8 nghìn người (chiếm 66,8%) năm 2020; tương ứng trung cấp khoảng 74,6 nghìn người (chiếm 19,4%) và khoảng 107,9 nghìn người (chiếm 19,6%); cao đẳng khoảng 22,1 nghìn người, (chiếm 5,7%) và khoảng 34,1 nghìn người (chiếm 6,2%); đại học trở lên khoảng 28,1 nghìn người (chiếm 7,3%) và khoảng 40,7 nghìn người (chiếm 7,4%).

(chi tiết có Biểu 14 kèm theo)

Tỷ lệ lao động khu vực II cần đào tạo bồi dưỡng lại khoảng từ 30 - 35% tổng số lao động đã qua đào tạo của ngành do KHCN và kỹ thuật thay đổi nhanh nên cần được đào tạo, bồi dưỡng để bổ sung kiến thức, công nghệ mới.

3.3.3. Phát triển nhân lực trong ngành dịch vụ

Dự kiến tốc độ tăng trưởng bình quân hàng năm ngành dịch vụ giai đoạn 2011 - 2020 đạt trên 8,1%, trong đó giai đoạn 2016 - 2020 đạt 8,9%. Tỷ lệ lao động ngành dịch vụ năm 2015 là 24,6%, năm 2020 là 30%.

Dự kiến lao động ngành dịch vụ đến 2015 là 536,9 nghìn người và khoảng 684 nghìn người năm 2020. Tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng lên khoảng 85% năm 2015 và 89,7% năm 2020. Trong số lao động qua đào tạo, sơ cấp và đào tạo thường xuyên dưới 3 tháng khoảng 276 nghìn người (chiếm 60,5%) năm 2015 và 367,8 nghìn người (chiếm 59,9%) năm 2020; trung cấp khoảng 76,3 nghìn người (chiếm 16,7%) và khoảng 99,5 nghìn người (chiếm 16,2%); cao đẳng khoảng 47,8 nghìn người (chiếm 10,5%) và khoảng 66,7 nghìn người (chiếm 10,9%); đại học trở lên khoảng 56,3 nghìn người (chiếm 12,3%) và khoảng 79,7 nghìn người (chiếm 13 %).

(chi tiết có Biểu 14 kèm theo)

Tỷ lệ lao động của ngành cần đào tạo, bồi dưỡng lại khoảng từ 30 - 35% tổng số lao động đã qua đào tạo, do đặc thù của ngành rộng, mức độ biến động cao nên phải thường xuyên cập nhật, bổ sung nâng cao kiến thức, kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng nhu cầu thị trường.

3.4. Phát triển nhân lực trong các lĩnh vực đặc thù và các vùng của tỉnh

3.4.1. Phát triển nhân lực lĩnh vực khoa học công nghệ, giáo dục - đào tạo

Lao động trong ngành khoa học công nghệ và giáo dục - đào tạo là những ngành đặc biệt quan trọng, có vai trò to lớn trong phát triển nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Lao động qua đào tạo ngành khoa học công nghệ và giáo dục - đào tạo năm 2015 là 111,9 nghìn người, chiếm 91,6% số lao động toàn ngành; năm 2020 là 117,8 nghìn người, chiếm 99%; trên đại học là 2,4 nghìn người năm 2015 và 4,2 nghìn người năm 2020; chiếm 43,3% và 45,6% số người có trình độ trên đại học toàn tỉnh.

3.4.2. Phát triển đội ngũ doanh nhân

Dự báo đến năm 2015 Thanh Hoá có khoảng 8.300 doanh nghiệp; trong đó có 8 doanh nghiệp trong топ 500 doanh nghiệp tăng trưởng nhanh nhất Việt nam và 5 doanh nghiệp khoa học và công nghệ; đến năm 2020 có 15.000 doanh nghiệp trong đó có 15 doanh nghiệp khoa học và công nghệ.

Phát triển nhân lực là đội ngũ doanh nhân có vai trò hết sức quan trọng trong nền kinh tế; dự kiến số doanh nhân khoảng 12,5 nghìn người vào năm 2015 và trên 23 nghìn người vào năm 2020; số doanh nhân có trình độ đại học trở lên khoảng 55% năm 2015 và 85% năm 2020.

3.4.3. Phát triển nhân lực đi làm việc ở nước ngoài

Năm 2015 có khoảng 10 nghìn lao động đi làm việc ở nước ngoài; giai đoạn 2016 - 2020 có khoảng trên 50 nghìn người, bình quân mỗi năm có 10 nghìn người. Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 100%, trong đó đào tạo nghề là 90%.

3.4.4. Phát triển nhân lực trong Khu Kinh tế Nghi Sơn và các KCN

Dự kiến đến năm 2020 sẽ phát triển KKT Nghi Sơn thành khu kinh tế tổng hợp đa ngành, lĩnh vực, trung tâm công nghiệp và dịch vụ ven biển Vịnh Bắc Bộ với diện tích 106 nghìn ha; trong đó diện tích mặt đất khoảng 66,5 nghìn ha; tiếp tục kêu gọi thu hút đầu tư lấp đầy KCN Bim Sơn (566 ha) và Hoàng Long (286 ha); ổn định và duy trì 2 KCN Lễ Môn (87,6 ha) và Đình Hương – Tây Bắc Ga (180 ha); thành lập mới 4 KCN gồm: KCN Lam Sơn - Sao Vàng (2.000 ha); KCN Bãi Trành (116 ha); KCN Quang Trung - Ngọc Lặc (150 ha); KCN Thạch Quảng - Thạch Thành (200 ha).

Nhu cầu lao động và lao động có tay nghề cao cho KKT, các KCN trong giai đoạn tới là khá lớn, khoảng 100 nghìn người năm 2015 và 280 nghìn người năm 2020; trong đó đến năm 2020, nhu cầu lao động trong Khu kinh tế Nghi Sơn khoảng 115 nghìn người; trong đó khoảng 29 nghìn người có trình độ đại học và cao đẳng và 86 nghìn người trình độ trung cấp và công nhân kỹ thuật; nhu cầu lao động trong các khu công nghiệp khoảng 165 nghìn người; trong đó khoảng 50 nghìn người trình độ đại học và cao đẳng, 115 nghìn người trình độ trung cấp và công nhân kỹ thuật.

3.4.5. Phát triển nhân lực ngành du lịch

Giai đoạn 2016 - 2020 du lịch là ngành ưu tiên phát triển trở thành một trong những ngành kinh tế trọng điểm của tỉnh, sớm đưa Thanh Hóa trở thành trọng điểm du lịch của cả nước; trong đó động lực phát triển chính là tăng lượng khách đến du lịch, phần đầu năm 2015 đón được 5,5 triệu lượt khách trong đó có 125 nghìn lượt khách du lịch quốc tế và đón được 9 triệu lượt khách trong đó có 230 nghìn lượt khách du lịch quốc tế vào năm 2020. Vì vậy, lực lượng lao động và lao động qua đào tạo trong ngành du lịch sẽ tăng cao, đặc biệt là lao động có khả năng sử dụng ngoại ngữ như tiếng Anh, tiếng Trung, tiếng Hàn ... Dự kiến nhu cầu lao động trực tiếp làm việc trong ngành du lịch đến 2015 khoảng 18,5 nghìn và khoảng 42 nghìn người năm 2020; tỷ lệ lao động qua đào

tạo khoảng 74,2% năm 2015 và 81,7% năm 2020. Trong số lao động qua đào tạo, sơ cấp và đào tạo dưới 3 tháng chiếm khoảng 27,4% năm 2015 và 22,7% năm 2020; trung cấp và cao đẳng chiếm khoảng 29,6% và 34%; đại học trở lên khoảng 19,9% và 25%.

3.4.6. Phát triển nhân lực lĩnh vực y tế

Nhu cầu cán bộ y tế đến năm 2015 khoảng 12,8 nghìn người và khoảng 14 nghìn người năm 2020. Số cán bộ y tế cần bổ sung đến năm 2015 là 2.150 người và năm 2020 là 3.350 người, trong đó số bác sỹ cần bổ sung năm 2015 là 510 bác sỹ và 250 dược sỹ đại học; năm 2020 là 1.200 bác sỹ và 450 dược sỹ đại học để đạt mục tiêu 7,6 bác sỹ/1 vạn dân, 1 dược sỹ đại học/vạn dân vào năm 2015 và 10 bác sỹ/1 vạn dân và 1,5 dược sỹ đại học/vạn dân vào năm 2020.

3.4.7. Phát triển nhân lực vùng miền núi

Dự báo dân số của vùng khoảng 885 nghìn người năm 2015 và khoảng 918 nghìn người năm 2020; dân số trong độ tuổi lao động tương ứng khoảng 614,8 nghìn người và 637 nghìn người.

Đến năm 2015, tổng số lao động làm việc trong các ngành kinh tế của vùng khoảng 549,6 nghìn người; số lao động qua đào tạo khoảng 199,7 nghìn người, chiếm 36,3% tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế của vùng.

Đến năm 2020, tổng số lao động làm việc trong các ngành kinh tế của vùng khoảng 574,1 nghìn người; lao động qua đào tạo khoảng 317,9 nghìn người, chiếm 55,4% tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế của vùng.

Cơ cấu lao động các ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản - công nghiệp và xây dựng - dịch vụ đến 2015 là 67% - 15% - 18%; năm 2020 là 50% - 27% - 23%.

(chi tiết có Biểu 15 kèm theo)

3.4.8. Phát triển nhân lực vùng ven biển

Dự báo dân số của vùng khoảng 1.055 nghìn người năm 2015 và khoảng 1.094 nghìn người năm 2020; dân số trong độ tuổi lao động tương ứng khoảng 710 nghìn người và 736,3 nghìn người.

Đến 2015, tổng số lao động làm việc trong các ngành kinh tế của vùng khoảng 653,8 nghìn người; số lao động qua đào tạo khoảng 360,9 nghìn người, chiếm 55,2% tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế của vùng.

Đến 2020, tổng số lao động làm việc trong các ngành kinh tế của vùng khoảng 683,1 nghìn người; số lao động qua đào tạo khoảng 500,9 nghìn người (tăng 141,5 nghìn người so với năm 2015), chiếm 73,3% tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế của vùng.

Cơ cấu lao động các ngành nông, lâm, thủy sản; công nghiệp và xây dựng; dịch vụ đến năm 2015 là 40% - 29,5% - 30,5%; năm 2020 là 24% - 39,5% - 36,5%.

(chi tiết có Biểu 15 kèm theo)

II. MỤC TIÊU, ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2021 - 2030

Trong giai đoạn 2021 - 2030, định hướng phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Thanh Hóa theo chiều sâu; hướng mạnh vào phát triển kinh tế tri thức, kinh tế xanh và kinh tế xuất khẩu với các ngành sản phẩm chủ lực có hàm nghệ công nghệ và giá trị gia tăng cao, thân thiện với môi trường; tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) bình quân giai đoạn 2021 - 2030 khoảng 8 - 9%/năm; trong đó giai đoạn 2021 - 2025 khoảng 9 - 1%/năm và giai đoạn 2026 - 2030 khoảng 7 - 8%/năm; nguồn nhân lực đặc biệt là nhân lực chất lượng cao sẽ đóng vai trò quan trọng trong việc thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

1. Mục tiêu

****Đến năm 2025***

- Lao động trong nền kinh tế khoảng 2.362 nghìn lao động
- Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt trên 80%.
- Cơ cấu lao động trong các ngành: Nông, lâm nghiệp, thủy sản - công nghiệp, xây dựng - dịch vụ tương ứng khoảng: 20% - 42% - 38% .

****Đến năm 2030***

- Lao động trong nền kinh tế khoảng 2.445 nghìn lao động
- Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt trên 90%.
- Cơ cấu lao động trong các ngành: Nông, lâm nghiệp, thủy sản - công nghiệp, xây dựng - dịch vụ tương ứng khoảng: 15% - 45% - 40% .

2. Định hướng phát triển nhân lực

2.1. Phát triển nhân lực theo thứ bậc đào tạo

Tăng nhanh tỷ lệ nhân lực qua đào tạo trong nền kinh tế với cơ cấu hợp lý. Tổng số nhân lực qua đào tạo năm 2025 khoảng 1.902 nghìn người, chiếm khoảng 80% tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế và năm 2030 khoảng 2.200 nghìn người, chiếm 90% số lao động làm việc trong nền kinh tế.

2.2. Phát triển nhân lực các ngành, lĩnh vực

- *Nhân lực ngành nông, lâm, thủy sản* đến năm 2025 có khoảng 472,4 nghìn người, chiếm khoảng 20% và năm 2030 khoảng 366,8 nghìn người, chiếm khoảng 15% lao động làm việc trong nền kinh tế. Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 65,2% vào năm 2025 và 78,6% vào năm 2030; đẩy mạnh chuyển dịch lao động ngành nông nghiệp sang các ngành công nghiệp và dịch vụ; đẩy mạnh phát triển nhân lực có chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển nông nghiệp theo mô hình nông nghiệp sinh thái, bền vững nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao, sản xuất nông, lâm sản gắn với công nghiệp chế biến.

- *Nhân lực trong lĩnh vực công nghiệp và xây dựng* đạt khoảng 992 nghìn người năm 2025 chiếm 42% và khoảng 1.100,3 nghìn người năm 2030 chiếm 45% lao động làm việc trong nền kinh tế. Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 75% vào năm 2025 và 90,2% vào năm 2030. Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực trình độ

chuyên môn cao và lao động kỹ thuật có tay nghề cao trong các lĩnh vực chế biến, chế tạo, điện tử, cơ khí..., đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và yêu cầu phát triển các ngành, sản phẩm ứng dụng công nghệ cao như: công nghiệp lọc hóa dầu và chế biến sản phẩm từ hóa dầu; sản xuất điện; chế biến nông, lâm, thủy sản; điện tử, viễn thông, công nghệ sinh học, luyện cán thép; cơ khí chế tạo...

- *Nhân lực ngành dịch vụ* đạt khoảng 897,5 nghìn người năm 2025, chiếm 38% và khoảng 978 nghìn người năm 2030 chiếm 40% lao động làm việc trong nền kinh tế. Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 93,3% vào năm 2025 và 94% vào năm 2030. Đẩy mạnh phát triển nhân lực chất lượng cao trong các ngành dịch vụ thương mại, vận tải kho bãi, cảng biển, du lịch, y tế, giáo dục nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển mạng lưới dịch vụ thương mại, vận tải, dịch vụ cảng biển,...; phát triển du lịch trở thành một trong các trung tâm du lịch của khu vực Bắc Trung Bộ và cả nước về du lịch nghỉ dưỡng biển và du lịch di sản; phát triển các cơ sở giáo dục, đào tạo, dạy nghề đạt chuẩn khu vực và quốc tế.

Phần thứ năm

GIẢI PHÁP THỰC HIỆN ĐIỀU CHỈNH, BỔ SUNG QUY HOẠCH

I. Đẩy mạnh tuyên truyền, giáo dục nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về vị trí, vai trò và tầm quan trọng của việc phát triển nhân lực

Tập trung tuyên truyền về vai trò, tầm quan trọng, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp, chính sách phát triển nhân lực đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030 của tỉnh, để các ngành, các cấp, các tổ chức đoàn thể và nhân dân trong toàn tỉnh nhận thức rõ việc phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ của toàn xã hội, của các cấp, của nhà trường, doanh nghiệp và bản thân người lao động và nâng cao trách nhiệm của mình trong việc thực hiện phát triển nhân lực.

Đổi mới, đa dạng hóa nội dung, phương thức tuyên truyền, giáo dục về vai trò, tầm quan trọng của công tác đào tạo, sử dụng nhân lực; vận động các doanh nghiệp, các tổ chức tích cực tham gia đào tạo nhân lực để sử dụng với chất lượng ngày càng cao, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Nâng cao hiệu quả hoạt động hướng nghiệp trong nhà trường; đẩy mạnh thông tin, tuyên truyền về năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo và cơ hội việc làm từ các doanh nghiệp để giúp người học định hướng nghề nghiệp trong tương lai, lựa chọn ngành nghề phù hợp ngay từ khi vào trường, đồng thời có nhiều thông tin cần thiết về việc làm khi tốt nghiệp.

II. Tăng cường quản lý nhà nước về phát triển nhân lực

1. *Đổi mới công tác dự báo, xây dựng kế hoạch*

Nâng cao năng lực dự báo cung - cầu lao động trong từng lĩnh vực, ngành nghề, đặc biệt là đối với các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, KKT Nghi Sơn, khu công nghiệp và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn tỉnh, trên cơ sở đó, định hướng lựa chọn nghề nghiệp cho người học.

Sở Lao động, Thương binh và Xã hội có trách nhiệm dự báo và thông tin về thị trường lao động; tổ chức điều tra cung - cầu lao động hằng năm trên địa bàn tỉnh và công bố công khai kết quả điều tra để các cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người lao động có kế hoạch đào tạo, sử dụng, tìm việc làm phù hợp đáp ứng nhu cầu nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Mỗi cơ quan, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh cần phải xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực trong từng giai đoạn, xác định rõ nhu cầu, điều kiện, tiêu chuẩn, vị trí việc làm phù hợp, thực hiện tuyển dụng công khai, minh bạch; có kế hoạch thu hút, đào tạo, bồi dưỡng nhân lực; đổi mới phương thức đánh giá năng lực công tác và chế độ khen thưởng, kỷ luật.

Các cơ sở đào tạo căn cứ vào kế hoạch phát triển nhân lực, kế hoạch phát triển kinh tế xã hội hằng năm của tỉnh và các thông tin dự báo về thị trường lao động để xây dựng kế hoạch tuyển sinh và đào tạo gắn với nhu cầu sử dụng theo ngành nghề và trình độ đào tạo; tránh tình trạng đào tạo tràn lan, gây dư thừa lao động qua đào tạo ở ngành này và thiếu hụt lao động qua đào tạo ở ngành khác.

2. Đổi mới phương pháp quản lý, nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý.

Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về nhân lực và quản lý nhân lực thống nhất trong các cơ quan đơn vị từ tỉnh đến cơ sở. UBND các cấp, các sở, ban, ngành bố trí cán bộ làm công tác quản lý phát triển nhân lực; thực hiện nghiêm túc việc xây dựng, tổng hợp, đánh giá tình hình thực hiện kế hoạch phát triển nhân lực của địa phương, đơn vị mình để làm cơ sở cho việc tổng hợp, xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực của tỉnh.

Nâng cao năng lực, hiệu quả quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp. Chú trọng kiểm định chất lượng đào tạo; tăng cường quản lý, nội dung, chương trình, chất lượng giáo dục nghề nghiệp; công bố công khai chất lượng đào tạo của các trường trên địa bàn tỉnh nhằm đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Đẩy mạnh phân cấp, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp.

Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Lao động và Thương binh xã hội phối hợp với các ngành có liên quan tăng cường thanh tra, kiểm tra các cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp; chấn chỉnh đào tạo hệ vừa làm vừa học, liên kết đào tạo, xử lý nghiêm các sai phạm và thông báo công khai trước công luận, đảm bảo công khai, minh bạch. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý và tổ chức các hoạt động giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp.

3. Tăng cường phối hợp giữa các cấp, các ngành về phát triển nhân lực trên địa bàn

Các ngành, các cấp xây dựng kế hoạch đào tạo nâng cao chất lượng nhân lực của đơn vị mình phù hợp với mục tiêu phát triển nguồn nhân lực và mục tiêu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh.

Xây dựng mối liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp, cơ quan, đơn vị sử

dụng lao động với các cơ sở đào tạo, tạo sự thống nhất giữa cung và cầu lao động trong mỗi thời kỳ, hạn chế đến mức thấp nhất sự lãng phí trong phát triển nhân lực của cá nhân, tổ chức xã hội.

Thực hiện tốt cơ chế phối hợp ba bên: Nhà nước, cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động từ khâu xây dựng kế hoạch đến đào tạo, đào tạo lại và sử dụng lao động. Đồng thời, tăng cường sự chủ động của từng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trong công tác phát triển nhân lực.

Tăng cường mối quan hệ giữa các cơ quan quản lý nhà nước với các cơ sở đào tạo; các cơ sở giáo dục, đào tạo, giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh cần thường xuyên tự kiểm tra, giám sát và báo cáo tình hình hoạt động, kết nối thông tin với các cơ quan quản lý nhà nước trên địa bàn.

4. Đổi mới, hoàn chỉnh hệ thống các cơ chế, chính sách khuyến khích phát triển nhân lực

4.1. Chính sách đầu tư và chuyển dịch cơ cấu kinh tế

Tăng cường thu hút đầu tư trong nước và đầu tư nước ngoài trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo, giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt là giáo dục, đào tạo nghề nghiệp chất lượng cao. Xây dựng chính sách hỗ trợ đào tạo những ngành nghề ưu tiên phát triển phục vụ cho phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Tiếp tục chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp - dịch vụ - nông nghiệp và chuyển dịch sâu trong từng nội bộ nhóm ngành.

Chú trọng cải thiện nhanh việc giải quyết các thủ tục đầu tư, giải tỏa đền bù đất đai, xây dựng nhà ở cho công nhân, đảm bảo cơ sở hạ tầng kỹ thuật, chính sách tháo gỡ khó khăn, vướng mắc cho nhà đầu tư... nhằm đẩy nhanh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế.

Thực hiện tốt các chính sách ưu đãi cho các cơ sở giáo dục, đào tạo, y tế, văn hoá, thể thao ngoài công lập theo Nghị định số 59/2014/NĐ-CP ngày 16/6/2014 về chính sách khuyến khích xã hội hoá đối với các hoạt động trong các lĩnh vực giáo dục, dạy nghề, y tế, văn hoá, thể thao và môi trường. Ưu tiên dành quỹ đất và bố trí những địa điểm thuận lợi và đảm bảo đủ diện tích theo định mức chuẩn cho xây dựng, mở rộng và phát triển các công trình phục vụ phát triển nhân lực (trường học, bệnh viện, công trình văn hoá, thể thao...).

Tạo điều kiện cho các doanh nghiệp thực hiện chính sách hỗ trợ dạy nghề nghiệp cho lao động nông thôn để đào tạo lực lượng lao động cho xã hội.

4.2. Chính sách phát triển thị trường lao động và hệ thống công cụ thông tin thị trường lao động

Phát triển mạng lưới thông tin thị trường lao động, dịch vụ đào tạo và giới thiệu việc làm. Đa dạng hóa các kênh giao dịch việc làm nhằm tạo điều kiện phát triển giao dịch trực tiếp giữa người lao động và đơn vị tuyển dụng.

Hoàn thành đầu tư Trung tâm giới thiệu việc làm của tỉnh, nâng cao hiệu quả hoạt động của các Trung tâm tư vấn, giới thiệu việc làm và Sàn giao dịch việc làm trên địa bàn tỉnh để tạo cầu nối liên kết giữa cung và cầu lao động, giữa

người lao động, cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động.

Xây dựng và quản lý cơ sở dữ liệu về thị trường lao động, phát triển nhân lực. Gắn hệ thống thông tin thị trường lao động với hệ thống thông tin kinh tế - xã hội của tỉnh và kết nối với hệ thống thông tin thị trường lao động quốc gia.

4.3. Chính sách việc làm, bảo hiểm, bảo trợ xã hội

Thực hiện có hiệu quả các chính sách hỗ trợ vay vốn học nghề, tạo việc làm, hỗ trợ đào tạo nghề nghiệp cho lao động nông thôn, lao động là người khuyết tật, dân tộc thiểu số, hộ nghèo, lao động đi làm việc ở nước ngoài; chính sách bảo hiểm thất nghiệp.... Chú trọng tạo việc làm cho thanh niên, nhằm phát huy và sử dụng có hiệu quả nguồn lao động, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra giám sát việc tuân thủ pháp luật trong các quan hệ lao động như: Hợp đồng lao động, tiền lương và các chế độ chính sách theo quy định của Luật lao động, Bảo hiểm xã hội, BHYT; chế độ bảo hiểm thất nghiệp, ATLĐ...tại các doanh nghiệp, cơ sở sử dụng lao động; kịp thời giải quyết các tranh chấp lao động phát sinh trong các doanh nghiệp, bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động và doanh nghiệp.

4.4. Chính sách thu hút nhân tài, lao động kỹ thuật trình độ cao

Tiếp tục thực hiện có hiệu quả các chính sách đã ban hành như: chính sách đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức; chính sách thu hút cán bộ có trình độ đại học trở lên về công tác xã, phường, thị trấn,... để nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

Nghiên cứu xây dựng, sửa đổi các chế độ chính sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức cho phù hợp với thực tiễn của địa phương; chú trọng việc bố trí, sắp xếp, sử dụng nhân lực để sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực được đào tạo.

Xây dựng và ban hành các chính sách thu hút nhân tài, lao động kỹ thuật trình độ cao đến làm việc lâu dài tại tỉnh bao gồm:

- Chính sách thu hút các nhà khoa học có trình độ cao tham gia giảng dạy, nghiên cứu, chuyển giao công nghệ tại các cơ sở đào tạo, tổ chức khoa học - công nghệ của tỉnh.

- Chính sách thu hút nhân lực trình độ cao về làm việc tại KKT Nghi Sơn, khu CNC và các KCN của tỉnh; thu hút nguồn nhân lực KH&CN trình độ cao về công tác tại tỉnh.

- Chính sách đào tạo nghề cho lao động làm việc tại KKT Nghi Sơn, Khu CNC và các KCN, lao động chuyển đổi sang các ngành nghề phi nông nghiệp.

- Chính sách khuyến khích các doanh nghiệp đào tạo, đào tạo lại cho người lao động.

- Chính sách khuyến khích liên kết giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo để

nâng cao hiệu quả đào tạo nghề nghiệp và giải quyết việc làm.

- Có cơ chế đột phá trong bố trí và sử dụng nguồn nhân lực trẻ, được đào tạo cơ bản, tạo điều kiện cho công chức, viên chức trẻ được thăng tiến, đề bạt, bổ nhiệm vào các chức vụ lãnh đạo, quản lý.

III. Tập trung đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo; đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội, gắn đào tạo với sử dụng nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh

1. Phát triển mạng lưới các trường đại học và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh phù hợp với yêu cầu đào tạo và phát triển nhân lực

Rà soát, điều chỉnh, sắp xếp và tổ chức lại mạng lưới các trường ĐH, CĐ, TC và trung tâm giáo dục nghề nghiệp phù hợp, hiện đại, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, đào tạo và yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh; bố trí theo vùng miền hợp lý. Mở rộng quy mô, đa dạng ngành nghề và loại hình đào tạo; xây dựng cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo tiếp cận tiến bộ của khoa học kỹ thuật, công nghệ; gắn đào tạo với nhu cầu của xã hội; khuyến khích mở rộng đào tạo các ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh.

Tập trung đầu tư xây dựng Trường Đại học Hồng Đức, Đại học Văn hoá, Thể thao và Du lịch thành trung tâm lớn về đào tạo và nghiên cứu khoa của tỉnh và khu vực; phát triển một số khoa, chuyên ngành đào tạo có chất lượng cao; tiếp tục hoàn thiện các điều kiện đảm bảo Phân hiệu Đại học Y Hà Nội tại Thanh Hóa hoạt động có hiệu quả; thành lập phân hiệu Học viện Nông nghiệp Việt Nam tại Thanh Hóa và nâng cấp lên đại học....

Tiếp tục xây dựng và phát triển 13 trường đào tạo các nghề trọng điểm đạt chuẩn quốc gia. Tập trung đầu tư, nâng cấp Trường Cao đẳng công nghiệp, Cao đẳng Nghi Sơn để đạt tiêu chí trường nghề chất lượng cao vào năm 2020. Tăng cường liên doanh, liên kết trong đào tạo nghề ở làng nghề và doanh nghiệp.

Sắp xếp, củng cố các Trung tâm giáo dục thường xuyên, Trung tâm giáo dục kỹ thuật tổng hợp - hướng nghiệp và Trung tâm dạy nghề cấp huyện để nâng cao hiệu quả hoạt động giáo dục thường xuyên, hướng nghiệp và dạy nghề cho người lao động.

2. Xây dựng và phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý đào tạo nhân lực

Tiếp tục quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên theo hướng chuẩn hóa, đảm bảo đủ về số lượng, cơ cấu hợp lý, đạt chuẩn trình độ đào tạo, có trình độ tin học, ngoại ngữ để áp dụng vào giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Đến năm 2020, số giảng viên đại học và cao đẳng có trình độ thạc sỹ trở lên cần bổ sung là 1.304 người, trong đó số giảng viên trình độ tiến sỹ là 259 người; số giảng viên có trình độ thạc sỹ là 1.045. Số giáo viên trong các cơ sở dạy nghề có trình độ đào tạo sau học và công nhân kỹ thuật bậc cao, nghệ nhân đến năm 2020 là 1.285 người.

Tranh thủ chương trình đào tạo giảng viên có trình độ tiến sỹ cho các trường đại học, cao đẳng của Trung ương để bổ sung và nâng cao chất lượng giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục của tỉnh. Tập trung đầu tư mở rộng đào tạo sau đại học tại Trường Đại học Hồng Đức để tăng cường khả năng và tính chủ động trong công tác đào tạo nhân lực trình độ cao, phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý nhân lực.

Có chính sách thu hút đội ngũ giáo viên giỏi ở các trường cao đẳng, đại học trong cả nước về công tác tại tỉnh; xây dựng chính sách thu hút, sử dụng các nhà khoa học, các cán bộ kỹ thuật đang công tác tại các đơn vị trong tỉnh, các nhà khoa học trong và ngoài nước tham gia giảng dạy tại các trường đại học, cao đẳng.

Huy động các nhà khoa học, nghệ nhân, cán bộ kỹ thuật, thợ bậc cao của các doanh nghiệp và các cơ sở sản xuất kinh doanh tham gia làm giáo viên thỉnh giảng cho các cơ sở dạy nghề.

3. Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo; đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội.

Xây dựng và đổi mới nội dung, chương trình, giáo trình đào tạo đảm bảo thống nhất, liên thông theo từng ngành, nhóm ngành, nhóm nghề đào tạo, phù hợp với tiên bộ kỹ thuật, công nghệ trong sản xuất, tiếp thu có chọn lọc những chương trình đào tạo tiên tiến, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và phục vụ thiết thực cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Đổi mới phương pháp đào tạo nhằm phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức, kỹ năng của người học vào thực tế; tăng cường giáo dục tác phong làm việc chuyên nghiệp, phẩm chất đạo đức để hình thành năng lực nghề nghiệp, nhân cách cho người học.

Tập trung ưu tiên phát triển, mở rộng các ngành nghề đào tạo lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa; đào tạo lao động kỹ thuật có chất lượng cao cho các ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh nhất là công nghiệp: lọc hoá dầu, sản xuất thép, quản lý và vận hành các nhà máy nhiệt điện, thủy điện, sản xuất, lắp ráp linh kiện thiết bị điện tử, sản xuất phần mềm, tự động hoá, nông nghiệp công nghệ cao... đảm bảo đáp ứng nhu cầu nhân lực về số lượng, chất lượng cho các doanh nghiệp tại các khu: KT Nghi Sơn, các KCN, Khu công nghiệp, công nghệ cao Lam Sơn - Sao Vàng. Đẩy mạnh đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Tăng cường đào tạo nguồn nhân lực khoa học, công nghệ trình độ cao, cán bộ quản lý giỏi và đào tạo nhân lực cho nông thôn đáp ứng được yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế và cơ cấu lao động.

Đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội, gắn với chuyển dịch cơ cấu kinh tế, huy động tối đa sự tham gia của các doanh nghiệp vào việc xác định nhu cầu đào tạo, xây dựng và đánh giá chương trình, hỗ trợ bố trí thực tập và tuyển dụng học sinh, sinh viên tốt nghiệp. Xây dựng các mô hình, hình thức gắn kết giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục nghề nghiệp để nâng cao khả năng có việc làm

cho người lao động sau khi được đào tạo nghề nghiệp. Khuyến khích, ưu tiên các doanh nghiệp trực tiếp cùng với cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo các nghề trọng điểm gắn với lĩnh vực sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Các cơ sở đào tạo phối hợp chặt chẽ với doanh nghiệp để giúp học sinh, sinh viên lựa chọn ngành nghề, tạo đầu ra cho sinh viên tốt nghiệp; nắm bắt thông tin phản hồi từ doanh nghiệp về nhu cầu đào tạo, kết quả đào tạo trên cơ sở đó xây dựng kế hoạch và tổ chức đào tạo đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp; chú trọng việc đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp.

IV. Huy động và đa dạng hóa các nguồn lực để thực hiện Quy hoạch

Để thực hiện các mục tiêu Quy hoạch đề ra, cần huy động vốn cho phát triển nhân lực khoảng 106,2 nghìn tỷ đồng trong giai đoạn 2015 - 2020, trong đó năm 2015 khoảng 7,8 nghìn tỷ đồng và giai đoạn 2016 - 2020 khoảng 98,4 nghìn tỷ đồng.

Bảng 15: Nhu cầu vốn phát triển nhân lực thời kỳ 2015 - 2020

Đơn vị tính: triệu đồng

T T	Chỉ tiêu	2015	2016 - 2020	2015 - 2020
	Tổng số	7.848.857	98.356.473	106.205.330
1	Vốn đào tạo nhân lực	7.377.895	96.656.473	104.034.368
2	Đầu tư xây dựng cơ sở vật chất	470.962	1.700.000	2.170.962
	Nguồn vốn			
	- Ngân sách Trung ương	1.671.807	20.949.929	22.621.735
	- Ngân sách địa phương	2.119.976	26.566.083	28.686.060
	- Nguồn vốn khác	4.057.074	50.840.461	54.897.535

Tăng đầu tư từ nguồn ngân sách nhà nước để nâng cao chất lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị của các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp đảm bảo đồng bộ, có đủ điều kiện thực hiện nhiệm vụ đào tạo đạt chuẩn và có trọng tâm, trọng điểm, không dàn trải.

Đảm bảo mức chi cho giáo dục, đào tạo và giáo dục nghề nghiệp theo hướng tập trung thực hiện các nhiệm vụ, chương trình, đề án đào tạo nhân lực, đề án dạy nghề, giải quyết việc làm và giảm nghèo của tỉnh; chú trọng bố trí ngân sách cho đào tạo lại, đào tạo nâng cao trình độ và kỹ năng cho người lao động.

Tiếp tục tranh thủ sự hỗ trợ của Chính phủ, các Bộ, ngành Trung ương, các nhà tài trợ để thu hút các nguồn vốn ngân sách trung ương, TPCP, vốn ODA đầu tư đầu tư cho lĩnh vực giáo dục, giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Đẩy mạnh thực hiện xã hội hoá lĩnh vực giáo dục; khuyến khích các tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân đầu tư cho giáo dục, giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp; phát triển các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tư thục và cơ sở giáo dục

nghe nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài; huy động sự đóng góp của người sử dụng lao động và người được đào tạo; áp dụng mô hình đào tạo theo cơ chế chia sẻ kinh phí đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp. Đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao công nghệ, cung cấp các dịch vụ chất lượng cao theo nhu cầu xã hội của các cơ sở đào tạo.

Khuyến khích các tổ chức tín dụng tạo điều kiện thuận lợi để các trường ngoài công lập vay vốn đầu tư cơ sở hạ tầng, đổi mới trang thiết bị dạy học và nâng cao chất lượng đào tạo, đặc biệt là nguồn vốn ưu đãi đầu tư phát triển giáo dục, giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh.

V. Đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội nhằm ổn định việc làm và tạo thêm việc làm mới cho người lao động.

Tập trung chỉ đạo cải thiện mạnh mẽ môi trường đầu tư kinh doanh đảm bảo thông thoáng, hấp dẫn, tạo mọi điều kiện thuận lợi nhất cho các nhà đầu tư bỏ vốn kinh doanh, thúc đẩy kinh tế - xã hội phát triển để tạo ra nhiều việc làm mới, nhằm thực hiện tốt mục tiêu giải quyết việc làm, góp phần sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, tạo sự chuyển biến căn bản về chuyển dịch cơ cấu lao động.

Đẩy mạnh hoạt động cho vay vốn giải quyết việc làm, vay vốn học nghề, hỗ trợ cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ vay vốn phát triển sản xuất, tạo việc làm cho người lao động, ưu tiên cho lao động đồng bào dân tộc thiểu số. Tiếp tục huy động tối đa các nguồn lực trong và ngoài nước để đẩy nhanh tiến độ đầu tư xây dựng kết cấu hạ tầng, nhất là hạ tầng giao thông, điện, nước, hạ tầng kỹ thuật trong KKT Nghi Sơn và các KCN, phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

VI. Nâng cao thể lực, kỹ năng của người lao động

Để nâng cao thể lực và tầm vóc của người lao động đáp ứng yêu cầu của nền sản xuất công nghiệp cũng như quá trình hội nhập kinh tế quốc tế cần thực hiện tốt công tác chăm sóc sức khỏe ban đầu, nâng cao thể lực cho toàn dân nói chung và cho người lao động nói riêng.

Nâng cao chất lượng công tác khám chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe cho người lao động; thực hiện các giải pháp kiểm soát chặt chẽ vệ sinh an toàn thực phẩm. Thực hiện tốt công tác phòng chống dịch bệnh; phòng chống suy dinh dưỡng trẻ em, nâng cao thể lực và tầm vóc cho trẻ em, phấn đấu tỷ lệ trẻ em suy dinh dưỡng dưới 5 tuổi giảm xuống còn 17% vào năm 2015 và dưới 13% vào năm 2020.

Thực hiện tốt công tác bảo vệ môi trường, điều kiện vệ sinh an toàn lao động trong các doanh nghiệp để nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động; ngăn ngừa và hạn chế tối đa những tác động tiêu cực với sức khỏe người lao động do môi trường và điều kiện lao động tác động. Hoàn thành xây dựng các khu nhà ở xã hội cho công nhân, đảm bảo đáp ứng nhu cầu nhà ở cho công nhân ở KKT Nghi Sơn và các KCN.

Đẩy mạnh phong trào thể dục thể thao quần chúng; tiếp tục thực hiện cuộc vận động “Toàn dân rèn luyện thân thể theo gương Bác Hồ vĩ đại”; Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011 - 2030; nâng cao

chất lượng các hoạt động văn hoá, thông tin và các phương tiện vui chơi giải trí, đáp ứng nhu cầu văn hoá tinh thần của người lao động; xây dựng đời sống lành mạnh, đẩy lùi các tệ nạn xã hội.

Các doanh nghiệp thường xuyên tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao nhận thức của người lao động về ý thức, tác phong, kỷ luật lao động và sự phối hợp tập thể trong công việc cho người lao động để đáp ứng với yêu cầu phát triển của KHCN và các quy định của pháp luật.

VII. Mở rộng và tăng cường quan hệ hợp tác để phát triển nhân lực

Tăng cường và mở rộng hợp tác với các cơ quan, tổ chức Trung ương để tranh thủ các điều kiện nâng cao trình độ giáo viên và nguồn vốn hỗ trợ để tỉnh phát triển nhân lực...

Phối hợp và hợp tác với các tỉnh, thành phố để mở rộng quan hệ giao lưu, trao đổi và hợp tác với các địa phương lân cận, khu vực Bắc Trung bộ và cả nước về đào tạo, tuyển dụng, chuyển giao về nhân lực nhằm điều tiết cung cầu lao động trên thị trường, tạo cơ hội cho việc phát triển nhân lực của tỉnh.

Đẩy mạnh hợp tác quốc tế, liên kết với các cơ sở đào tạo ở nước ngoài để đào tạo, chuyển giao khoa học công nghệ đáp ứng nhu cầu đào tạo nhân lực chất lượng cao của cả tỉnh.

VIII. Các chương trình, dự án ưu tiên (chi tiết có Biểu 17 kèm theo).

Phần thứ sáu

TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH

1. Tổ chức công bố, phổ biến quy hoạch

Thực hiện công bố công khai, phổ biến điều chỉnh, bổ sung Quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh thời kỳ 2011 - 2020, định hướng đến năm 2030 tới tất cả các cấp uỷ Đảng, chính quyền, các ngành, các tổ chức chính trị - xã hội, doanh nghiệp và nhân dân trong tỉnh theo quy định.

2. Cụ thể hoá các nội dung quy hoạch

Trên cơ sở điều chỉnh, bổ sung Quy hoạch phát triển nhân lực được duyệt; các cấp, các ngành cụ thể hoá thành các chương trình, đề án, kế hoạch 5 năm, hằng năm để triển khai thực hiện; đồng thời phải thường xuyên cập nhật để điều chỉnh, bổ sung cho phù hợp với nhiệm vụ tình hình phát triển kinh tế - xã hội của từng thời kỳ.

3. Phân công thực hiện

- *Sở Kế hoạch và Đầu tư*: trình UBND tỉnh kiện toàn Ban Chỉ đạo thực hiện Điều chỉnh, bổ sung Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh giai đoạn 2011 - 2020, định hướng đến năm 2030.

Phối hợp các cơ quan liên quan xây dựng hệ thống thông tin và dự báo nhu cầu nhân lực trên địa bàn toàn tỉnh; tổng hợp, xây dựng kế hoạch, đề án, chương trình phát triển nhân lực 5 năm, hàng năm; đề xuất điều chỉnh, bổ sung quy hoạch cho phù hợp với nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội hằng năm và từng thời kỳ trình UBND tỉnh phê duyệt và tổ chức thực hiện.

Chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan kiểm tra, theo dõi việc thực hiện quy hoạch. Định kỳ tổ chức tổng kết, đánh giá và báo cáo kết quả thực hiện quy hoạch với UBND tỉnh.

Tham mưu, đề xuất kế hoạch đầu tư xây dựng các cơ sở đào tạo có sử dụng nguồn ngân sách nhà nước trên cơ sở quy hoạch, kế hoạch được duyệt.

- *Sở Lao động - Thương binh và Xã hội*: Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo, các ngành xây dựng và chỉ đạo triển khai thực hiện tốt Quy hoạch mạng lưới các trường đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp đến 2020, định hướng đến năm 2030; xây dựng các chương trình, đề án, kế hoạch 5 năm, hàng năm về đào tạo nghề nghiệp, phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh; xây dựng chính sách khuyến khích liên kết giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo để nâng cao hiệu quả đào tạo nghề nghiệp và giải quyết việc làm ... ; xây dựng hệ thống thông tin về thị trường lao động; tổ chức tốt hoạt động sàn giao dịch việc làm của tỉnh để kết nối cung - cầu lao động.

- *Sở Giáo dục và Đào tạo*: Chủ trì, phối hợp với Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, các ngành liên quan xây dựng và triển khai thực hiện tốt Quy hoạch mạng lưới các trường đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp đến 2020, định hướng đến năm 2030; thực hiện có hiệu quả Quy hoạch phát triển sự nghiệp giáo dục, đào tạo đến 2020; xây dựng các chương trình, kế hoạch cụ thể nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo; hướng dẫn, chỉ đạo các cơ sở đào tạo triển khai thực hiện có hiệu quả quy hoạch.

- *Sở Nội vụ*: Rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức; nghiên cứu, xây dựng chương trình đào tạo hàng năm, 5 năm để nâng cao chất lượng cán bộ công chức, viên chức của tỉnh. Xây dựng chính sách thu hút nhân tài, nhân lực trình độ cao về làm việc tại tỉnh.

- *Ban Quản lý KKT Nghi Sơn*: Tổ chức thực hiện có hiệu quả Đề án phát triển nguồn nhân lực phục vụ Khu Kinh tế Nghi Sơn và các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Thanh Hóa đến năm 2020; xây dựng các chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao về làm việc trong KKT, các KCN.

- *Ban Dân tộc*: Chủ trì, phối hợp với các ngành liên quan xây dựng kế hoạch, chương trình phát triển nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số.

- *Sở Tài chính*: Chủ trì, phối hợp với các sở, ban, ngành liên quan xây dựng dự toán và đảm bảo kinh phí hàng năm cho công tác đào tạo nghề nghiệp, phát triển nhân lực. Phối hợp với các ngành kiểm tra, giám sát việc sử dụng kinh phí, đảm bảo đúng mục đích và có hiệu quả.

- *Sở Tài nguyên và Môi trường*: Chủ trì, phối hợp với các ngành liên quan

và UBND các huyện, thị xã, thành phố rà soát, giám sát việc thực hiện quy hoạch, kế hoạch sử dụng đất tại các địa phương, đảm bảo quỹ đất phát triển các cơ sở giáo dục, giáo dục nghề nghiệp.

- *Các cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh*: Căn cứ quy hoạch tổng thể để xây dựng kế hoạch dài hạn, kế hoạch hàng năm, chủ động triển khai các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực, đáp ứng nhu cầu của xã hội.

- *Các Sở, ban, ngành khác*: Chủ trì xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực trong lĩnh vực ngành quản lý; xây dựng cơ sở dữ liệu nhân lực của ngành.

- *UBND các huyện, thị xã, thành phố*: Phối hợp chặt chẽ với các ngành và các đơn vị liên quan, cụ thể hoá thành các kế hoạch và các chương trình, dự án phát triển nhân lực thuộc lĩnh vực, địa phương quản lý, lồng ghép kế hoạch phát triển nhân lực vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm và kế hoạch hàng năm của các huyện, thị xã, thành phố ./.

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH THANH HOÁ