

**ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH THANH HOÁ**

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 3612/QĐ-UBND

Thanh Hoá, ngày 21 tháng 9 năm 2015

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc phê duyệt điều chỉnh Quy hoạch phát triển nhân lực
tỉnh Thanh Hoá đến năm 2020, định hướng đến năm 2030**

CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH THANH HÓA

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

Căn cứ Nghị định số 92/2006/NĐ-CP ngày 07/9/2006, 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;

Căn cứ Thông tư 05/2013/TT-BKHĐT ngày 31 tháng 10 năm 2013 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc Hướng dẫn tổ chức lập, thẩm định, phê duyệt, điều chỉnh và công bố quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội; quy hoạch ngành, lĩnh vực và sản phẩm chủ yếu;

Căn cứ 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 ;

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;

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

Xét đề nghị của Sở Kế hoạch và Đầu tư tại Tờ trình số 2393/TTr-SKHĐT-VX ngày 04/8/2015 về việc phê duyệt điều chỉnh Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Thanh Hoá đến năm 2020, định hướng đến năm 2030,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt điều chỉnh Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Thanh Hoá đến năm 2020, định hướng đến năm 2030, với những nội dung chủ yếu sau:

I. MỤC TIÊU, ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN ĐẾN NĂM 2020

1. Quan điểm phát triển nhân lực.

- 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 công nghiệp hóa - hiện đại hóa và trở thành tỉnh tiên tiến vào năm 2020;

- Phát triển nhân lực toàn diện nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa 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.

2. Mục tiêu đến năm 2020

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, nhân cách, năng lực nghề nghiệp, thành thạo về kỹ năng, 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 đến năm 2020

- Năm 2015 lao động trong nền kinh tế khoảng 2.182,6 nghìn người và 2.280 nghìn người vào năm 2020. Nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo lên 55% vào năm 2015 và 70% vào 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% vào năm 2015 và 35% vào năm 2020; dịch vụ lên 24,6% vào năm 2015 và 30% vào 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, chuyên gia quản trị 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% vào năm 2015 và 50% vào năm 2020; 47% giảng viên cao đẳng có trình độ thạc sỹ trở lên, trong đó có ít nhất 1% có trình độ tiến sỹ vào năm 2015 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, trong đó 12,5% có trình độ tiến sỹ vào năm 2015 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; đảm bảo 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 nhân lực đến năm 2020

3.1. Hướng ưu tiên phát triển

Tập trung ưu tiên phát triển nhân lực theo hướng: 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; vật liệu xây dựng; 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 với 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 Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa 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 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.

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

a) 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 hằng 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 (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 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 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 vào 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%.

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.

b) 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 công nghiệp khai khoáng khoảng 28,2 nghìn người, công nghiệp chế biến 367,9 nghìn người, công nghiệp 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: Công nghiệp khai thác mỏ 35,5 nghìn người, công nghiệp chế biến 471 nghìn người, công nghiệp 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 (công nghiệp khai thác mỏ 17,8 nghìn người, công nghiệp chế biến 236 nghìn người, công nghiệp phân phối điện nước 4,5 nghìn người, xây dựng 126,7 nghìn người) năm 2015 và 550,6 nghìn người (công nghiệp khai thác mỏ 24,5 nghìn người, công nghiệp chế biến 329,1 nghìn người, công nghiệp 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 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%).

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.

c) Phát triển nhân lực trong ngành dịch vụ

Dự kiến tốc độ tăng trưởng bình quân hằng 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% vào năm 2015 và 89,7% vào năm 2020. Trong số lao động qua đào tạo, sơ cấp và đào tạo dưới 03 tháng khoảng 276 nghìn người (chiếm 60,5%) năm 2015 và 367,8 nghìn người (chiếm 59,9%) vào 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 %).

Tỷ lệ lao động của ngành cần đào tạo, bồi dưỡng lại khoảng từ 30 - 35% tổng số lao động đã qua đào tạo.

d) Phát triển nhân lực trong các lĩnh vực đặc thù và các vùng của tỉnh

- Phát triển nhân lực lĩnh vực khoa học công nghệ, giáo dục và đào tạo: Lao động trong ngành khoa học công nghệ và giáo dục và 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 và 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 vào năm 2020, chiếm 43,3% và 45,6% số người có trình độ trên đại học toàn tỉnh.

- Phát triển đội ngũ doanh nhân: Dự báo đến năm 2015 Thanh Hoá có khoảng 8.300 doanh nghiệp; trong đó có 08 doanh nghiệp trong top 500 doanh nghiệp tăng trưởng nhanh nhất Việt nam và 05 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% vào năm 2015 và 85% vào năm 2020.

- 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%.

- Phát triển nhân lực trong Khu Kinh tế Nghi Sơn và các khu công nghiệp (KCN) :Dự kiến đến năm 2020 sẽ phát triển Khu Kinh tế 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 KCN 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 và các KCN trong giai đoạn tới là khá lớn, khoảng 100 nghìn người năm 2015 và 275 nghìn người vào năm 2020; trong đó đến năm 2020, nhu cầu lao động trong Khu Kinh tế Nghi Sơn khoảng 1-10 nghìn người; trong đó khoảng 29 nghìn người có trình độ đại học, cao đẳng và 81 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.

- Phát triển nhân lực ngành du lịch: Lao động trực tiếp làm việc trong ngành du lịch đến 2015 là 18,5 nghìn người và 42 nghìn người năm 2020; tỷ lệ lao động qua đào tạo khoảng 74,2% vào năm 2015 và 81,7% vào năm 2020. Trong số lao động qua đào tạo, sơ cấp và đào tạo dưới 03 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%.

- 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 vào 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.

- Phát triển nhân lực vùng miền núi : Dự báo dân số của vùng khoảng 885 nghìn người vào năm 2015 và khoảng 918 nghìn người vào năm 2020; dân số trong độ tuổi lao động tương ứng khoảng 595 nghìn người và 620 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%.

Đến năm 2020, tổng số lao động làm việc khoảng 574,1 nghìn người; lao động qua đào tạo khoảng 317,9 nghìn người, chiếm 55,4%.

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

- 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%.

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 2015 là 40% - 29,5% - 30,5%; năm 2020 là 30% - 35,5% - 34,5%.

II. MỤC TIÊU, ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN THỜI KỲ 2021- 2030

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 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 các cơ sở giáo dục, đào tạo, dạy nghề đạt chuẩn khu vực và quốc tế.

III. GIẢI PHÁP THỰC HIỆN QUY HOẠCH

1. 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;

- 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 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, giúp người học lựa chọn ngành nghề phù hợp, đồng thời có nhiều thông tin cần thiết về việc làm khi tốt nghiệp.

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

2.1. 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, Khu Kinh tế Nghi Sơn, khu công nghiệp và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trên địa bàn tỉnh;

- 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, tiêu chuẩn 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.

2.2. 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.

- Nâng cao năng lực, hiệu quả quản lý nhà nước về giáo dục, đào tạo. Chú trọng kiểm định chất lượng đào tạo; công bố công khai chất lượng đào tạo của các trường trên địa bàn tỉnh. Đẩy mạnh phân cấp, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp.

- Tăng cường thanh tra, kiểm tra các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin vào công tác quản lý và tổ chức các hoạt động giáo dục, đào tạo nghề nghiệp.

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

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; thực hiện tốt cơ chế phối hợp giữa Nhà nước, cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động từ khâu xây dựng kế hoạch đến đào tạo lại và sử dụng lao động, hạn chế đến mức thấp nhất sự lãng phí trong phát triển nhân lực của cá nhân, tổ chức xã hội.

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

a) 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;

- Thực hiện tốt các chính sách khuyến khích xã hội hoá đối với các hoạt động trong các lĩnh vực giáo dục, giáo dục nghề nghiệp, y tế, văn hoá, thể thao và môi trường. Tạo điều kiện cho các doanh nghiệp thực hiện chính sách hỗ trợ đào tạo nghề nghiệp cho lao động nông thôn để đào tạo lực lượng lao động cho xã hội.

b) 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. 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.

c) 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.

d) Chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài

- Tiếp tục thực hiện có hiệu quả các chính sách đã ban hành; nghiên cứu 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, khuyến khích phát triển nhân lực như: thu hút nhân lực trình độ cao về làm việc tại KKT, các KCN của tỉnh; thu hút nguồn nhân lực KH&CN trình độ cao về công tác tại tỉnh; chính sách khuyến khích liên kết giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo để nâng cao hiệu quả đào tạo nghề và giải quyết việc làm ...

3. 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.

3.1. Phát triển mạng lưới các trường đại học, 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 đại học và các cơ sở 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. Mở rộng quy mô, đa dạng ngành nghề và loại hình đào tạo; 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, trong đó ưu tiên phát triển một số trường cao đẳng chất lượng cao, đào tạo các nghề trọng điểm đạt chuẩn khu vực ASEAN như: Trường Cao đẳng công nghiệp, Cao đẳng Nghi Sơn Tăng cường liên doanh, liên kết trong đào tạo nghề ở làng nghề và doanh nghiệp;

- Rà soát, sắp xếp và sáp nhập 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.

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

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

- Có chính sách thu hút đội ngũ giáo viên giỏi về công tác tại tỉnh; huy động các nhà khoa học, nghệ nhân, thợ bậc cao của các doanh nghiệp tham gia giảng dạy tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

3.3. 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 phù hợp với tiến bộ kỹ thuật, công nghệ trong sản xuất, 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 Khu Kinh tế Nghi Sơn và các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh;

- Đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu xã hội, gắn với chuyển dịch cơ cấu kinh tế; xây dựng các mô hình, hình thức gắn kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo; chú trọng việc đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp.

4. 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 đó:

- Năm 2015: 7,8 nghìn tỷ đồng; ngân sách Trung ương là 1,6 nghìn tỷ đồng; ngân sách địa phương là 2,1 nghìn tỷ đồng; huy động khác là 4,1 nghìn tỷ đồng;

- Giai đoạn 2016- 2020 khoảng 98,4 nghìn tỷ đồng; ngân sách Trung ương là 21 nghìn tỷ đồng; ngân sách địa phương là 26,6 nghìn tỷ đồng; huy động khác là 50,8 nghìn tỷ đồng.

- Giải pháp huy động vốn:

+ Tăng đầu tư từ nguồn ngân sách nhà nước cho đào tạo nhân lực;

+ 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, đào tạo và dạy nghề;

+ Đẩy mạnh thực hiện xã hội hoá lĩnh vực giáo dục, 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 cho các trường ngoài công lập vay vốn đầu tư cơ sở vật chất nâng cao chất lượng đào tạo.

5. 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, 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, 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, học nghề, hỗ trợ cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ vay vốn phát triển sản xuất, tạo việc làm cho người lao động. Huy động tối đa các nguồn lực trong và ngoài nước để đẩy nhanh tiến độ đầu tư xây dựng kết cấu hạ tầng phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

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

- Nâng cao chất lượng công tác khám chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe cho người lao động; nâng cao chất lượng các hoạt động văn hoá, thể thao, phòng chống các tệ nạn xã hội ... để nâng cao chất lượng cuộc sống cho người lao động;

- Hoàn thành xây dựng các khu nhà ở xã hội cho công nhân ở Khu Kinh tế Nghi Sơn và các KCN. Thường xuyên tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nâng cao nhận thức của người lao động để đáp ứng với yêu cầu phát triển của KHCN và quy định của pháp luật.

7. 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 và các địa phương trong cả nước để tranh thủ các điều kiện về nguồn lực, đào tạo, tuyển dụng, thu hút nhân lực có trình độ cao để phát triển nhân lực;

- Đẩy mạnh hợp tác quốc tế để liên kết đào tạo nhân lực chất lượng cao.

Điều 2. Tổ chức thực hiện Quy hoạch:

1. Sở Kế hoạch và Đầu tư:

- Chủ trì, phối hợp với các đơn vị có liên quan tổ chức công bố, phổ biến điều chỉnh Quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh đến năm 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;

- Tham mưu 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, hằng 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.

2. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội: Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo và các ngành có liên quan 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, hằng 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.

3. Sở Giáo dục và Đào tạo: Chủ trì, phối hợp với Sở Lao động, Thương binh và Xã hội và 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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

9. 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.

10. Các Sở, ban, ngành khác và các đơn vị có liên quan: 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.

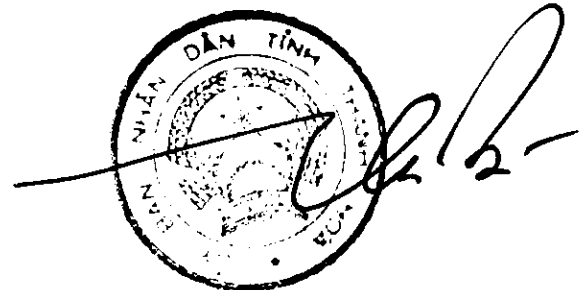
Điều 3. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Chánh Văn phòng UBND tỉnh; Giám đốc các sở, Thủ trưởng các ban, ngành, đơn vị cấp tỉnh; Chủ tịch UBND các huyện, thị xã, thành phố chịu trách nhiệm thi hành quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như điều 3 (để thực hiện);
- TT Tỉnh uỷ, HĐND tỉnh (để báo cáo);
- Chủ tịch UBND tỉnh;
- Các PCT UBND tỉnh;
- Các sở, ban, ngành, đoàn thể cấp tỉnh;
- Lưu:VT, VX.

CHỦ TỊCH *AB*



Nguyễn Đình Xứng