

**ỦY BAN NHÂN DÂN
TỈNH NGHỆ AN**

Số: 5579/QĐ-UBND

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

Nghệ An, ngày 19 tháng 12 năm 2011

QUYẾT ĐỊNH

**Về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Nghệ An
giai đoạn 2011 - 2020**

CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH NGHỆ AN

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

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

Xét đề nghị của Sở Kế hoạch và Đầu tư tại Tờ trình số 2323/TTr-SKH ngày 02/12/2011 về việc trình phê duyệt "Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Nghệ An giai đoạn 2011 - 2020",

QUYẾT ĐỊNH

Điều 1. Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Nghệ An giai đoạn 2011-2020 với các nội dung chính như sau:

I. QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN

1. Quan điểm

(1) Phát triển nâng cao chất lượng nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao vừa là mục tiêu, vừa là nhiệm vụ đột phá không chỉ cho giai đoạn trước mắt, mà cả lâu dài của Nghệ An để phát huy lợi thế của trung tâm kinh tế - xã hội của vùng Bắc Trung bộ. Phát triển nhân lực là trách nhiệm của toàn xã hội. Mỗi công dân, mỗi tổ chức kinh tế, xã hội có trách nhiệm tham gia tích cực vào phát triển nhân lực.

(2) Phát triển nhân lực trên cơ sở yêu cầu của thị trường, phù hợp với đặc điểm, yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội, đặc điểm của dân cư và tiếp cận các quan niệm, trình độ, cơ cấu nhân lực quốc tế và khu vực.

(3) Phát triển nhân lực có trọng tâm, trọng điểm, tập trung giải quyết những vấn đề yếu kém gắn với nhu cầu về nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh. Đồng thời tập trung ưu tiên phát triển nhân lực chất lượng cao, nhân lực đặc thù: nhân lực khoa học - công nghệ, nhân lực lãnh đạo, quản lý (quản lý nhà nước và quản lý kinh doanh), nhân lực trình độ cao trực tiếp sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, nhân lực các vùng lạc hậu, kém phát triển, dân tộc thiểu số.

(4) Gắn phát triển nhân lực với phát triển con người, xã hội, môi trường, xây dựng con người Nghệ An và góp phần thực hiện những mục tiêu phát triển con người, hướng tới xây dựng Nghệ An giàu, mạnh và văn minh.

(5) Đảm bảo thực hiện công bằng xã hội trong phát triển nhân lực với sự kết hợp hài hoà giữa đảm bảo phúc lợi xã hội trong giáo dục với sử dụng những yếu tố tích cực của cơ chế thị trường và hiệu quả kinh tế - xã hội trong phát triển nhân lực. Phát triển nhân lực với cơ cấu hợp lý, hài hoà theo vùng, miền đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội và đặc điểm của mỗi vùng, miền. Phát triển nhân lực cân đối, hài hoà theo các dân tộc, đảm bảo sự bình đẳng về cơ hội phát triển nhân lực cho tất cả các dân tộc và nhóm xã hội.

2. Mục tiêu

a) Mục tiêu tổng quát

- Phát triển nhân lực bảo đảm đủ về số lượng, có cơ cấu 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 phục vụ yêu cầu phát triển Nghệ An; cung cấp một phần cho vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Miền Trung, một trong những trung tâm đào tạo và cung cấp nhân lực chất lượng cao cho khu vực Bắc Trung Bộ và Duyên hải Miền Trung.

- Nguồn nhân lực của Nghệ An được phát triển toàn diện về thể lực và trí lực, năng lực và đạo đức, năng động, chủ động, có năng lực tự học, tự đào tạo cao, khả năng thích nghi và hội nhập vào quá trình phát triển KT-XH của cả nước và hội nhập quốc tế.

- Xây dựng bộ phận nhân lực trình độ cao trong các lĩnh vực lãnh đạo quản lý (lãnh đạo Đảng, đoàn thể; chính trị xã hội, quản lý kinh tế và quản trị kinh doanh), khoa học - công nghệ, giáo dục - đào tạo, y tế và văn hoá có ý nghĩa quyết định đến sự phát triển nhanh, bền vững của tỉnh trong thời kỳ đến năm 2020, nâng cao vai trò, vị thế, tiềm lực và năng lực cạnh tranh của tỉnh Nghệ An trong vùng Bắc Trung Bộ và Duyên hải Miền Trung và cả nước.

b) Mục tiêu cụ thể

Đến năm 2015

- 99,5% trẻ em trong độ tuổi tiểu học được đến trường, 100% trường tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông dạy tiếng nước ngoài, dạy tin học có chất lượng.

- Tỷ lệ người biết chữ trong tổng số người từ 15 tuổi trở lên đạt 98%, trong đó tỷ lệ người biết chữ trong độ tuổi từ 15 đến 35 là 99,5%.

- Đảm bảo đủ nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH của tỉnh, trong đó có 55% lao động qua đào tạo (11,68% có trình độ cao đẳng trở lên, trong đó có 0,37% có trình độ thạc sỹ trở lên; 3,57% TCCN và 84,76% qua ĐTN);

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề trong tổng số lực lượng lao động trong độ tuổi lao động đạt 45,7%.

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo ngành nông nghiệp là 40,8%, công nghiệp là 71,6% và ngành dịch vụ là 65,7%.

- 100% cán bộ quản lý, cán bộ hành chính sự nghiệp, cán bộ chuyên trách, công chức cấp xã đạt chuẩn theo quy định.

- Năm 2015, tỉnh đạt khoảng 350 sinh viên/1 vạn dân; có khoảng 08 bác sỹ/1 vạn dân; ít nhất 500 cán bộ có đủ trình độ ngoại ngữ để có thể giao tiếp với người nước ngoài; có đội ngũ chuyên môn giỏi ở các lĩnh vực chủ yếu.

- Phân đầu từ nay đến 2015 cử được khoảng 70 - 100 cán bộ đi bồi dưỡng chuyên môn và đi đào tạo ở các lớp liên kết với nước ngoài hoặc ở nước ngoài theo yêu cầu nhiệm vụ được xác định. Đáp ứng về cơ bản cho tỉnh đối với từng loại lao động.

Đến năm 2020:

Có sự thay đổi căn bản và toàn diện về chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh của quá trình đô thị hoá, yêu cầu của hội nhập quốc tế và nền kinh tế tri thức.

- Tỷ lệ người biết chữ trong tổng số người từ 15 tuổi trở lên đạt 99%, trong đó tỷ lệ người biết chữ trong độ tuổi từ 15 đến 35 là 99,9%.

- Chất lượng giáo dục, đào tạo đạt mức độ cao, 100% các nhà trường đều đạt chuẩn theo quy định của nhà nước. 60% số giáo viên mầm non và 100% số giáo viên tiểu học đạt trình độ từ cao đẳng trở lên; 100% số giáo viên THCS và THPT đạt trình độ đại học trở lên; ít nhất 20% số giáo viên ở các trường trung cấp chuyên nghiệp và trung cấp nghề và 35% số giáo viên ở các trường cao đẳng nghề đạt trình độ thạc sỹ trở lên; 100% giảng viên đại học, cao đẳng đạt trình độ thạc sỹ trở lên, trong đó hệ đại học có ít nhất 35% là tiến sỹ, hệ cao đẳng có ít nhất 5% là tiến sỹ.

- Có đội ngũ lãnh đạo cấp tỉnh, cấp huyện trẻ, được đào tạo cơ bản, tác phong tổ chức, chỉ huy theo kịp yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hoá và hội nhập quốc tế.

- Đến năm 2020 có khoảng 10 bác sỹ/1 vạn dân; cơ bản đội ngũ cán bộ công chức có đủ trình độ ngoại ngữ để có thể làm việc với người nước ngoài. Phát triển đội ngũ chuyên môn giỏi trong tất cả các lĩnh vực.

- Phân đầu đến năm 2020 có khoảng 400 - 450 sinh viên/10.000 dân.

- Đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao của tỉnh Nghệ An và vùng Bắc trung bộ và Duyên hải Miền Trung. Riêng tỉnh Nghệ An có 75% lao động qua đào tạo (10,75% có trình độ từ cao đẳng trở lên, trong đó có 0,45% có trình độ thạc sỹ trở lên; 3,13% TCCN và 86,12% qua ĐTN).

Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề trong tổng số lực lượng lao động trong độ tuổi lao động đạt 63,3%.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo ngành nông nghiệp là 61,5%, công nghiệp là 88% và ngành dịch vụ là 82,7%.

- Nhân lực trình độ cao: đào tạo mới 2.466 người có trình độ trên đại học, trong đó có 2.400 người có trình độ trên đại học làm công tác giảng dạy và nghiên cứu; đào tạo mới 200 người có trình độ trên đại học ở nước ngoài làm việc trong khu vực công của tỉnh. Hình thành các nhóm chuyên gia đầu ngành có trình độ cao, có khả năng tư vấn hoạch định, tổ chức triển khai thực hiện các chiến lược, quy hoạch, chương trình, đề án phát triển tất cả các ngành, lĩnh vực KT-XH.

- Đáp ứng nhu cầu nhân lực chất lượng cao của tỉnh Nghệ An và vùng Bắc trung bộ và Duyên hải Miền Trung.

II. PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC ĐẾN NĂM 2020

1. Dự báo Cung - Cầu lao động thời kỳ 2011 - 2020

a) Cung lao động

Với quy mô dân số trong độ tuổi lao động như trên, sau khi trừ các nhóm dân số trong độ tuổi không tham gia lao động như nhóm đi học, nhóm nội trợ, nhóm thất nghiệp tự nhiên do thay đổi công nghệ..., dự báo số lượng lao động trong độ tuổi có nhu cầu làm việc đạt khoảng 1.750,5 nghìn người vào năm 2015 và đạt khoảng 1.881,8 nghìn người vào năm 2020.

b) Cầu lao động

Với khoảng 1.750,5 nghìn lao động năm 2015 và 1.881,8 nghìn lao động năm 2020 trong độ tuổi lao động có nhu cầu làm việc, cung lao động của tỉnh còn được bổ sung một lượng lớn người ngoài tuổi lao động nhưng có nhu cầu làm việc, sẵn sàng tham gia lực lượng lao động khi có cơ hội.

Với tốc độ tăng trưởng GDP được xác định trong Dự thảo Quy hoạch tổng thể là 11-12%/năm cho giai đoạn 2011 - 2015 và 12,0% cho giai đoạn 2016 - 2020 thì tổng cầu lao động của nền kinh tế xác định tương ứng đến năm 2015 là 1.773 nghìn người và đến năm 2020 là 1.901 nghìn người.

2. Nhân lực theo trình độ chuyên môn, kỹ thuật và kỹ năng nghề nghiệp

a) Giai đoạn 2011-2015

- Nhu cầu lao động qua đào tạo giai đoạn 2011-2015 khoảng 969.599 người đạt tỷ lệ lao động qua đào tạo là 55% trong đó:

- Lao động kỹ thuật đào tạo nghề (từ sơ cấp đến cao đẳng nghề): từ 809.635 người, chiếm 83,5% tổng số lao động qua đào tạo năm 2015.

- Lao động trình độ trung cấp chuyên nghiệp: tăng từ 51.458 người, chiếm 5,2% tổng số lao động qua đào tạo năm 2015.

- Lao động trình độ Cao đẳng, Đại học: năm 2015 là 105.149 người chiếm 10,8% tổng số lao động qua đào tạo .

- Lao động trình độ trên đại học: chiếm tỷ lệ rất nhỏ nhưng có nhu cầu tăng nhanh nhất, tăng trung bình khoảng 12,7%/năm trong giai đoạn 2011 - 2020 và tăng từ 1.882 người năm 2010 lên 3.357 người năm 2015.

- Nhu cầu đào tạo mới: nhu cầu lao động đào tạo mới khoảng 318.867 người và đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho 25.950 người, trong đó:

+ Dạy nghề (trong đó trung cấp nghề và cao đẳng nghề): đào tạo mới khoảng 84.973 người và đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho 15.710 người.

+ Trung cấp chuyên nghiệp: đào tạo mới khoảng 19.109 người và đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho 5.733 người.

+ Cao đẳng: đào tạo mới khoảng 13.374 người và đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho 2.675 người.

+ Đại học: đào tạo mới khoảng 12.213 người và đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho 1.832 người.

+ Trên đại học: đào tạo mới khoảng 1.475 người.

b) Giai đoạn 2016 – 2020

- Nhu cầu lao động qua đào tạo giai đoạn 2016 - 2020 khoảng 1.425.287 người đạt tỷ lệ lao động qua đào tạo là 75% trong đó:

+ Lao động kỹ thuật đào tạo nghề (từ sơ cấp đến cao đẳng nghề): 1.202.849 người năm 2020, chiếm 84,4% tổng số lao động qua đào tạo.

+ Lao động trình độ trung cấp chuyên nghiệp: 69.708 người năm 2020, chiếm 4,9% tổng số lao động qua đào tạo.

+ Lao động trình độ Cao đẳng, Đại học: 146.527 người, chiếm 10,3% tổng số lao động qua đào tạo..

+ Lao động trình độ trên đại học: chiếm tỷ lệ rất nhỏ nhưng có nhu cầu tăng nhanh nhất, tăng trung bình khoảng 12,7%/năm trong giai đoạn 2011 - 2020 và tăng từ 1.882 người năm 2010 lên 3.357 người năm 2015 và lên 6.202 người năm 2020.

- Nhu cầu lao động đào tạo mới khoảng 455.688 người và đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho 32.285 người, trong đó:

+ Dạy nghề (trong đó trung cấp nghề và cao đẳng nghề): đào tạo mới khoảng 105.548 người và đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho 19.585 người.

+ Trung cấp chuyên nghiệp: đào tạo mới khoảng 18.250 người và đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho 5.475 người.

+ Cao đẳng: đào tạo mới khoảng 20.364 người và đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho 4.073 người.

+ Đại học: đào tạo mới khoảng 21.014 người và đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho 3.152 người.

+ Trên đại học: đào tạo mới khoảng 2.846 người.

3. Nhân lực theo một số chủ thể tham gia phát triển

a) Cán bộ lãnh đạo quản lý

* Đến năm 2015:

- Cấp tỉnh: từ 1.300 - 1.350 người; Cấp huyện: từ 1.400 - 1.500 người; cấp xã 5.000 - 5.200 người.

Do yêu cầu của giai đoạn 2011 - 2015 cần bổ sung vào quy hoạch: Cán bộ cấp tỉnh 500 người; cấp huyện và tương đương: 800 người; cán bộ cơ sở 2.000 người.

- Bố trí thay thế (do nghỉ hưu và chuyển công tác khác): cấp tỉnh 200 người; cấp huyện và tương đương: 400 người; cấp cơ sở: từ 1.000 đến 1.500 người.

- Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng:

+ Về văn hoá: hoàn thành chuẩn văn hoá THPT cho đối tượng cán bộ cơ sở chưa tốt nghiệp THPT (số này còn rất ít, phần nhiều lớn tuổi).

+ Về chuyên môn, nghiệp vụ:

Đào tạo tiến sĩ: khoảng 2 - 3 người/năm (cho cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh);

Đào tạo thạc sĩ: cấp tỉnh: 50 - 70 người/năm; cấp huyện: 8 - 10 người/năm.

Đào tạo đại học chuyên môn: Cấp tỉnh: 20 - 30 người/năm (bằng 2); cấp huyện: 20 - 30 người/năm (chủ yếu bằng 2); cấp xã: 400 - 500 người/năm.

Đào tạo trung cấp chuyên môn cho cán bộ cấp xã (chủ yếu là cán bộ lãnh đạo đoàn thể ở các xã vùng sâu xa) chưa đào tạo chuyên môn: khoảng 500 người (cho cả giai đoạn 2011 - 2015, vì một số cán bộ đương chức nhưng không còn khả năng đào tạo, sẽ giải quyết nghỉ theo chế độ).

Bồi dưỡng thi nâng ngạch: Chuyên viên lên Chuyên viên chính: Cấp tỉnh: 70-100 người/năm; cấp huyện: 30 - 40 người/năm. CVC lên CVCC: cấp tỉnh: 15-20 người/năm.

Bồi dưỡng nghiệp vụ ngắn hạn: bình quân 1 lượt/1 người/năm cho tất cả các cán bộ lãnh đạo từ tỉnh đến cơ sở.

+ Đào tạo về lý luận chính trị:

Trung cấp: cấp tỉnh (cho đối tượng quy hoạch trưởng, phó phòng): 200 người/năm; cấp huyện: 300 - 400 người/năm; cấp xã: 900 - 1.200 người/năm.

Cao cấp: cấp tỉnh: 150 - 200 người/năm; cấp huyện: 100 - 150 người/năm.

+ Bồi dưỡng quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế: cấp tỉnh: 200 - 250 người/năm; cấp huyện: 300 - 400 người/năm; cấp xã: 1.000-1.500 người/năm.

+ Đào tạo ngoại ngữ:

Trình độ B (đáp ứng ngạch CVC): cấp tỉnh: 200 - 250 người/năm; cấp huyện: 200 - 300 người/năm.

Trình độ C (đáp ứng yêu cầu ngạch CVCC): Cấp tỉnh: 100 - 150 người/năm; cấp huyện: 100 - 120 người/năm.

Trình độ nâng cao (phục vụ đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ngoài nước): 50 người/năm.

* Đến năm 2020:

- Cấp tỉnh: từ 1.350 - 1.450 người; Cấp huyện: từ 1.600 - 1.700 người; cấp xã 5.200 - 5.500 người.

- Do yêu cầu của giai đoạn 2011 - 2015 cần bổ sung vào quy hoạch: Cán bộ cấp tỉnh 1.500 người; cấp huyện và tương đương: 5.000 - 6.000 người; cán bộ cơ sở 10.000 - 15.000 người.

- Nhu cầu bố trí thay thế (do nghỉ hưu và chuyển công tác khác): cấp tỉnh 500 - 700 người; cấp huyện và tương đương: 600 - 800 người; cấp cơ sở: từ 3.500 người.

+ Về chuyên môn, nghiệp vụ:

Đào tạo tiến sĩ: khoảng 4 - 5 người/năm (cho cán bộ lãnh đạo cấp tỉnh);

Đào tạo thạc sĩ: cấp tỉnh: 70 - 80 người/năm; cấp huyện: 20 - 30 người/năm.

Đào tạo đại học chuyên môn: Cấp tỉnh: 50 - 80 người/năm (bằng 2); cấp huyện: 80 - 100 người/năm (chủ yếu bằng 2); cấp xã: 400 - 500 người/năm.

Bồi dưỡng thi nâng ngạch: Chuyên viên lên Chuyên viên chính: Cấp tỉnh: 70 - 100 người/năm; cấp huyện: 30 - 40 người/năm. CVC lên CVCC: cấp tỉnh: 15 - 20 người/năm.

Bồi dưỡng nghiệp vụ ngắn hạn: bình quân 1 lượt/1 người/năm cho tất cả các cán bộ lãnh đạo từ tỉnh đến cơ sở.

+ Đào tạo về lý luận chính trị:

Trung cấp: cấp tỉnh (cho đối tượng quy hoạch trưởng, phó phòng): 200 người/năm; cấp huyện: 300 - 400 người/năm; cấp xã: 900 - 1.200 người/năm.

Cao cấp: cấp tỉnh: 150 - 200 người/năm; cấp huyện: 100 - 150 người/năm.

+ Bồi dưỡng quản lý Nhà nước, quản lý kinh tế: cấp tỉnh: 200 - 250 người/năm; cấp huyện: 300 - 400 người/năm; cấp xã: 1.000 - 1.500 người/năm.

+ Đào tạo ngoại ngữ:

Trình độ B (đáp ứng ngạch CVC): cấp tỉnh: 200 - 250 người/năm; cấp huyện: 200 - 300 người/năm.

Trình độ C (đáp ứng yêu cầu ngạch CVCC): cấp tỉnh: 100 - 150 người/năm; cấp huyện: 100 - 120 người/năm.

Trình độ nâng cao (phục vụ đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ ngoài nước): 50 người/năm.

b) Đội ngũ công chức, viên chức

Đến năm 2015 đội ngũ công chức, viên chức chiếm tỷ lệ 9,74% tổng lao động trong nền kinh tế quốc dân. Theo đó, đến năm 2015, tổng số cán bộ công chức, viên chức của cả tỉnh là 63.500 người (trong đó công chức: 3.500 người; viên chức khoảng 60.000 người; Số người có trình độ từ cử nhân đến thạc sĩ, tiến sĩ đạt tỷ lệ 52,3% tổng số cán bộ công chức, viên chức. Đến năm 2020 số cán bộ công chức, viên chức chiếm tỷ lệ 9,59% khoảng 65.800 người (cán bộ, công chức khoảng 3.800 người; viên chức khoảng 62.000 người), tăng 2.300 người so với năm 2015, số người có trình độ thạc sĩ, tiến sĩ là đạt tỷ lệ 3,4% tổng số cán bộ công chức, viên chức năm 2020.

Khối cán bộ phường, xã, thị trấn đến năm 2015 có khoảng 11.000 người. Trong đó: trung cấp chính trị tăng 12%, trung cấp chuyên môn tăng 30%, đại học cao đẳng tăng 20%. Đến năm 2020, đội ngũ khối cán bộ phường, xã thị trấn đạt khoảng 13.000 người. Trong đó: trung cấp chính trị tăng 15%, trung cấp chuyên môn tăng 38%, đại học cao đẳng tăng 29%.

c) Đội ngũ doanh nhân

Đến năm 2015 toàn tỉnh Nghệ An sẽ có khoảng 12.000 doanh nghiệp tăng 4.001 doanh nghiệp so với năm 2010. Tương ứng sẽ có khoảng 60 nghìn doanh nhân, số doanh nhân có trình độ từ cử nhân, thạc sỹ, tiến sỹ chiếm 71,5% trong tổng số đội ngũ doanh nhân của cả tỉnh năm 2015; Đến năm 2020 có khoảng 20.000 doanh nghiệp, giai đoạn này cả tỉnh có khoảng 96 nghìn doanh nhân, tăng thêm 36 nghìn doanh nhân so với năm 2015. Số doanh nhân có trình độ từ cử nhân, thạc sỹ, tiến sỹ chiếm 80% trong tổng số đội ngũ doanh nhân của cả tỉnh.

d) Đội ngũ cán bộ khoa học – công nghệ

Nghệ An là trung tâm vùng Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung nên tỷ lệ đội ngũ cán bộ khoa học – công nghệ trong tổng số lao động qua đào tạo dự báo đến năm 2015 là khoảng 3,0% tương ứng là 9.138 người và năm 2020 là khoảng 2,7% tăng so với năm 2015 là 700 người tương ứng là 9.838 người.

4. Nhân lực theo các ngành chủ yếu

a) Khối ngành dịch vụ

Nhân lực qua đào tạo trong lĩnh vực dịch vụ tăng từ 190.814 người năm 2010 lên khoảng 316.000 người năm 2015 và khoảng 386.000 người năm 2020. Trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề năm 2010 chiếm 52,5% tăng lên 57,44% năm 2020; tỷ lệ lao động theo hệ giáo dục đào tạo từ 47,5% năm 2010 tăng lên 47,69% năm 2015 và giảm xuống 42,56% năm 2020 trong tổng số lao động qua đào tạo ngành dịch vụ.

b) Ngành giáo dục – đào tạo

Đến năm 2020, các cơ sở giáo dục chuyên nghiệp có đủ khả năng tiếp nhận 30% số học sinh tốt nghiệp THCS và khoảng 30% số học sinh tốt nghiệp THPT vào học. Nâng tỷ lệ học sinh học nghề ngoài công lập lên khoảng 60% vào năm 2020”.

Giáo dục đại học: “Mở rộng quy mô giáo dục đại học, nâng số sinh viên trên một vạn dân lên 400 vào năm 2020, trong đó có 25% học trong các cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập”.

Phát triển nhân lực của ngành giáo dục: Đến năm 2020 có ít nhất 60% số giáo viên mầm non và 100% số giáo viên tiểu học đạt trình độ từ cao đẳng trở lên; 100% số giáo viên THCS và THPT đạt trình độ đại học trở lên; ít nhất 20% số giáo viên ở các trường trung cấp chuyên nghiệp và trung cấp nghề và 35% số giáo viên ở các trường cao đẳng nghề đạt trình độ thạc sỹ trở lên; 100% giảng viên đại học,

cao đẳng đạt trình độ thạc sỹ trở lên, trong đó hệ đại học có ít nhất 35% là tiến sỹ, hệ cao đẳng có ít nhất 5% là tiến sỹ.

c) Ngành y tế

Để đạt mục tiêu đề ra cho ngành y tế thì đến năm 2015 cả tỉnh cần có 2.196 bác sỹ. Như vậy, giai đoạn 2011 - 2015 mỗi năm cần đào tạo, thu hút thêm 166 bác sỹ, 84 dược sỹ đại học.

Đến năm 2020 Nghệ An sẽ phải có 3.266 bác sỹ, 721 dược sỹ. Mỗi năm trong giai đoạn 2016 - 2020 cần đào tạo, thu hút 214 bác sỹ, 84 dược sỹ đại học.

d) Ngành công nghệ thông tin và truyền thông

Mục tiêu cụ thể đến 2015: Đa số học sinh trung cấp chuyên nghiệp và học nghề được đào tạo các kiến thức và kỹ năng ứng dụng về CNTT. Đến năm 2015 đạt 100% học sinh THCS và 80% học sinh tiểu học được học tin học; Đến năm 2020, 70% lao động trong các doanh nghiệp được đào tạo về CNTT có thể sử dụng được; Nâng cao chất lượng và tăng số lượng giảng viên, giáo viên CNTT, điện tử, viễn thông ở các cơ sở giáo dục đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề. Đến năm 2020, trên 90% giảng viên đại học và trên 70% giảng viên cao đẳng về CNTT có trình độ thạc sỹ trở lên, trên 30% giảng viên đại học có trình độ tiến sỹ.

e) Nhóm ngành Văn hóa, Thể thao:

Quy hoạch phát triển nhân lực nhóm ngành Văn hóa - Thể thao tỉnh Nghệ An giai đoạn 2011 - 2020 đảm bảo tính hệ thống; tăng cường số lượng, nâng cao chất lượng, tính chuyên nghiệp và hợp lý dần cơ cấu; nâng cao năng lực và chất lượng của hệ thống đào tạo văn hóa nghệ thuật, thể dục thể thao, đáp ứng yêu cầu hội nhập khu vực; và nâng cao nhận thức cộng đồng về văn hóa nghệ thuật, thể dục thể thao và nhân lực nhóm ngành Văn hóa - Thể thao; tạo động lực và lợi thế thúc đẩy nhóm ngành Văn hóa - Thể thao phát triển nhanh và bền vững. Dự kiến đến năm 2015 toàn ngành Văn hóa - thể thao - Phát thanh truyền hình bao gồm 1.032 người, trong đó trình độ trên đại học chiếm 35%; đến năm 2020 dự kiến toàn ngành có khoảng 1.150 người, có 50% người có trình độ trên đại học (trong đó có khoảng 10% được đào tạo ở nước ngoài tập trung chủ yếu vào ở lĩnh vực Phát thanh truyền hình và Thể thao).

f) Ngành công nghiệp

Đến năm 2015 ngành công nghiệp của tỉnh có 307.434 lao động qua đào tạo, năm 2020 toàn tỉnh có 482.089 lao động qua đào tạo. Trong đó:

Hệ đào tạo nghề: năm 2015 là 256.408 người (chiếm 83,4% lao động qua đào tạo); năm 2020 là 413.425 lao động (chiếm 85,76% lao động qua đào tạo).

Hệ giáo dục đào tạo: năm 2015 là 51.026 lao động (chiếm 16,6% lao động qua đào tạo); năm 2020 là 68.663 lao động (tương ứng 14,24%).

g) Ngành nông nghiệp

Đến năm 2015 ngành nông nghiệp của tỉnh có 361.417 lao động qua đào tạo, năm 2020 toàn tỉnh có 512.383 lao động qua đào tạo. Trong đó:

Hệ đào tạo nghề: năm 2015 là 331.355 lao động (chiếm 91,68% lao động qua đào tạo); năm 2020 là 467.045 lao động (tương ứng 91,15%).

Hệ giáo dục đào tạo: năm 2015 là 30.061 lao động (chiếm 8,32% lao động qua đào tạo); năm 2020 là 45.388 lao động (tương ứng 8,85%).

h) Một số ngành khác

Những năm gần đây tỉnh Nghệ An có số doanh nghiệp phát triển khá nhanh, theo số liệu thống kê của toàn quốc, trung bình mỗi doanh nghiệp có ít nhất 1 - 2 kế toán, với sự phát triển kinh tế nhanh của tỉnh Nghệ An trong thời gian tới, số lao động ngành kế toán đến năm 2015 là 18.193 người (cao đẳng: 31,9%; đại học: 63,83%; trên đại học: 4,26%); năm 2020 là 28.995 lao động (cao đẳng: 32,8%; đại học: 61,3%; trên đại học: 6,6%).

Đến năm 2020 tỷ lệ lao động qua đào tạo làm việc trong lĩnh vực ngân hàng của tỉnh là 87% trong tổng số lao động toàn ngành. Trong đó trình độ cao đẳng là 697 người, đại học: 7.600 và trên đại học là 298 người.

i) Lao động trong các khu công nghiệp và khu kinh tế tỉnh Nghệ An

Trong giai đoạn tới với hàng loạt các dự án lớn đang triển khai và sẽ hoàn thành đi vào hoạt động; nhu cầu lao động có tay nghề cao cho các khu công nghiệp và khu kinh tế Đông Nam Nghệ An của tỉnh là khá lớn. Đến năm 2020 lao động trong các khu công nghiệp, KKT Đông Nam Nghệ An là 35.000 người. Trong đó: lao động phổ thông 13.347 người (chiếm 38,13% tổng số lao động trong khu kinh tế); lao động được đào tạo theo hệ dạy nghề là 17.733 người (chiếm 50,66%); lao động được đào tạo theo hệ dạy nghề là 3.920 người (chiếm 11,21%).

III. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

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

Phối hợp chặt chẽ giữa các cơ sở GD-ĐT, các tổ chức khoa học - công nghệ với các phương tiện thông tin đại chúng để tuyên truyền các chủ trương, chính sách, pháp luật về phát triển nhân lực của Trung ương và tỉnh. Tổ chức tuyên truyền rộng rãi đến mọi người dân về định hướng, mục tiêu phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh; nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và mọi người dân về vai trò của công tác phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế, xã hội, quốc phòng, an ninh; thực hiện có hiệu quả đề án bồi dưỡng, nâng cao kiến thức cho nông dân, giúp người lao động nâng cao kiến thức về pháp luật, kinh tế, văn hoá, xã hội.

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. Phối hợp các hoạt động tư vấn nghề nghiệp tại cơ sở đào tạo, dạy nghề và tại doanh nghiệp, tạo điều kiện cho sinh viên, học

viên lựa chọn nghề phù hợp ngay từ khi vào trường, đồng thời có nhiều thông tin cần thiết về việc làm khi sắp tốt nghiệp.

Nâng cao nhận thức của người lao động về ý thức, tác phong, kỷ luật trong lao động là một trong những nhiệm vụ đặc biệt quan trọng nhằm hạn chế, đẩy lùi các mặt yếu, tồn tại của đội ngũ nhân lực hiện nay.

Nâng cao nhận thức của toàn xã hội, các cấp, các ngành về vai trò của dạy nghề đối với sự phát triển kinh tế - xã hội; các cấp, các ngành xây dựng kế hoạch hoặc chương trình hành động về phát triển dạy nghề trong đó tập trung đầu tư cho các nghề công nghệ cao, nghề mũi nhọn, nghề trọng điểm của ngành, vùng, địa phương.

2. Đổi mới quản lý nhà nước về phát triển nhân lực

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

Nâng cao trình độ của bộ máy quản lý phát triển nhân lực khu vực công (Sở Nội vụ, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, Sở Giáo dục và Đào tạo) và các bộ phận phụ trách công tác tổ chức, nhân sự của các cơ quan quản lý hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Hoàn thiện và nâng cao năng lực, hiệu lực và hiệu quả hoạt động bộ máy quản lý nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nhân lực và tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng của các cơ quan tham mưu, giúp việc về công tác quản lý phát triển nhân lực. Phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm quản lý của UBND các cấp, các Sở, ban, ngành trong việc theo dõi, dự báo, xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực. Giám đốc các Sở, ban, ngành, Chủ tịch UBND các huyện, thành phố chỉ đạo trực tiếp và chịu trách nhiệm trước cấp trên về kết quả phát triển nguồn nhân lực ở địa phương, đơn vị.

Rà soát, đánh giá, quy hoạch đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý phát triển nhân lực của ngành giáo dục - đào tạo, ngành lao động - thương binh và xã hội, ngành Nội vụ; kiện toàn tổ chức bộ máy, nâng cao năng lực cán bộ theo hướng chuyên nghiệp hóa; giao nhiệm vụ đầu mối quản lý thông tin về các cơ sở giáo dục - đào tạo ở mọi cấp, ngành cho Sở Giáo dục - Đào tạo. Khuyến khích xã hội hóa công tác phát triển nhân lực. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra các hoạt động giáo dục, đào tạo để đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực.

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

Xây dựng mối liên kết chặt chẽ giữa các cơ quan, đơn vị sử dụng lao động với các cơ sở đào tạo, phát triển nhân lực (giữa các đơn vị hành chính, sự nghiệp với Sở Nội vụ, Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Sở Khoa học Công nghệ, Sở Giáo dục và Đào tạo; giữa doanh nghiệp với các trường đại học, cao đẳng, trung cấp, cơ sở dạy nghề...) để tạo sự thống nhất giữa cung và cầu lao động, hạn chế

đến mức thấp nhất sự lãng phí trong phát triển nhân lực của cá nhân, tổ chức và xã hội. Đồng thời, tăng cường sự chủ động, sáng tạo của từng cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp trong công tác phát triển nhân lực.

Các cấp, các ngành và các địa phương trên địa bàn cần phối hợp chặt chẽ trong việc phát triển nguồn nhân lực. Trên cơ sở quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh, các cấp, các ngành, các địa phương tăng cường phối hợp trong xây dựng chương trình, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực cho ngành, lĩnh vực, địa phương mình.

Tăng cường hơn nữa sự phối hợp khép kín và hoàn chỉnh việc đào tạo, góp phần đảm bảo cân đối quan hệ cung - cầu về nhân lực; theo đó các ngành, đơn vị có chương trình cụ thể để đào tạo nâng cao chất lượng nhân lực theo mối quan hệ sau: [Thông tin dự báo]-[Doanh nghiệp, người sử dụng lao động]-[Các cấp chính quyền]-[Các sở, ban, ngành]-[Cơ sở đào tạo]-[Người lao động].

Giao cho một cơ quan quản lý về lao động làm đầu mối lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Nghệ An trực thuộc UBND tỉnh, tham mưu cho UBND tỉnh, có thành viên là lãnh đạo các Sở ngành, địa phương và các cơ sở đào tạo lớn trên địa bàn tỉnh Nghệ An dưới sự chỉ đạo trực tiếp của một đồng chí Phó Chủ tịch UBND tỉnh.

Thủ trưởng các ngành, đơn vị, Chủ tịch UBND các huyện, thị xã, thành phố phải xác định rõ phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ trọng tâm của ngành, địa phương mình để tập trung chỉ đạo, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Đề cao trách nhiệm cá nhân người đứng đầu; siết chặt kỷ luật, kỷ cương, tăng cường công tác kiểm tra, đôn đốc; đồng thời xử lý nghiêm những cán bộ, công chức không hoàn thành nhiệm vụ, thiếu trách nhiệm, tiêu cực, gây khó khăn, phiền hà cho tổ chức, công dân. Tăng cường mối quan hệ công tác, tranh thủ tốt nhất sự giúp đỡ của Chính phủ và các Bộ, ngành Trung ương; các cơ sở đào tạo lớn và có uy tín trong việc đào tạo nguồn nhân lực.

c) Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách, công cụ khuyến khích và thúc đẩy phát triển nhân lực tỉnh Nghệ An

Những giải pháp phát triển nguồn nhân lực của Nghệ An (trong đó, có nguồn nhân lực chất lượng cao) trong những năm tới là:

Thứ nhất: Có biện pháp giải quyết hiệu quả những vấn đề vừa cấp bách vừa lâu dài của nguồn nhân lực, trong đó, có vấn đề khai thác, đào tạo, sử dụng nguồn nhân lực trong nông dân, công nhân, trí thức, doanh nhân, dịch vụ, nhân lực trong các ngành, nghề.

Thứ hai: Có chính sách sử dụng nguồn nhân lực đúng, hiệu quả cao. Có chính sách đúng đắn đối với việc sử dụng nhân lực trí thức và trọng dụng nhân tài. Đồng thời không ngừng nâng cao trình độ học vấn của nhân dân lên.

Thứ ba: Cải thiện mạnh mẽ hệ thống chính sách, chú trọng phát triển cơ sở hạ tầng và nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, là những vấn đề quan trọng nhằm tạo ra nhân lực chất lượng cao hiện nay.

Thứ tư: Cải thiện và tăng cường thông tin về các nguồn nhân lực theo hướng rộng rãi và dân chủ, làm cho mọi người thấy được tầm quan trọng của vấn đề phát triển nguồn nhân lực của tỉnh và của cả nước.

Thứ năm: Cần có sự nghiên cứu, tổng kết thường kỳ về nguồn nhân lực Nghệ An.

Ủy ban nhân dân tỉnh bổ sung hoàn chỉnh cơ chế, chính sách trọng dụng và thu hút nhân tài nhất là các lĩnh vực địa phương còn thiếu như: y tế, chuyên gia đầu ngành khoa học công nghệ; Chính sách khuyến khích và tạo điều kiện cho đội ngũ lãnh đạo, cán bộ quản lý, đội ngũ kỹ thuật có triển vọng đi đào tạo ở Trung ương và nước ngoài

3. Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng nhân lực

a) Quy hoạch lại mạng lưới đào tạo nhân lực

Sở Giáo dục - Đào tạo, Sở Lao động Thương binh và Xã hội rà soát lại quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo, đại học, cao đẳng, THCN và dạy nghề. Tăng cường công tác quản lý nhà nước đối với các hoạt động giáo dục đào tạo; trong đó chú trọng đến chất lượng dạy học của các cơ sở đào tạo ngoài công lập và các hình thức liên kết đào tạo.

Các Sở, ban, ngành, Chủ tịch UBND các huyện, thành phố; các doanh nghiệp phải xây dựng quy hoạch và kế hoạch cụ thể; bố trí cán bộ có trình độ và năng lực thực hiện công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực thuộc lĩnh vực ngành, địa phương quản lý.

Quy hoạch, sắp xếp lại hệ thống giáo dục và đào tạo nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh theo hướng sau:

- Mạng lưới cơ sở giáo dục: Đưa trường, lớp đến gần học sinh, tạo điều kiện thuận lợi nhất để học sinh đến trường, nhất là ở vùng nông thôn, các vùng núi cao. Nâng cấp, hiện đại hoá để đạt yêu cầu chuẩn hoá quốc gia về cơ sở vật chất và trang thiết bị trường học; nâng cao chất lượng phổ cập giáo dục.

- Mạng lưới các cơ sở đào tạo: Trên cơ sở Quy hoạch mạng lưới các trường cao đẳng và đại học giai đoạn 2006 - 2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt, các trường cao đẳng, đại học và cơ sở đào tạo khác trên địa bàn tỉnh cần được sắp xếp lại và phát triển theo hướng hiện đại, gắn với phương hướng phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh và nhu cầu sử dụng của các cơ quan, doanh nghiệp. Đẩy mạnh hình thức đào tạo liên kết, liên thông giữa các cấp bậc trình độ đào tạo, ngành nghề đào tạo và với bên ngoài (với mạng lưới đào tạo của Hà Nội, TP Hồ Chí Minh, vùng Trung du - Miền núi Bắc Bộ, Vùng Kinh tế trọng điểm miền Trung, các vùng khác trong nước và với quốc tế).

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

- Xây dựng quy hoạch và tổ chức bồi dưỡng và ổn định đội ngũ giáo viên cốt cán cho các bậc mầm non, phổ thông, các cơ sở chuyên nghiệp, dạy nghề của từng trường, từng huyện. Đội ngũ này tuyển từ những giáo viên có phẩm chất tốt, trình độ chuyên môn giỏi, trình độ đào tạo cao để phục vụ cho nhiệm vụ đổi mới chương trình giáo dục phổ thông, phục vụ công tác thanh tra, kiểm tra và bồi dưỡng giáo viên.

- Chính sách đối với giáo viên: Ngoài việc thực hiện những chính sách chung của Nhà nước đối với giáo viên phổ thông các cấp, tỉnh cần có chính sách đặc thù để khuyến khích đào tạo và có đủ giáo viên các bộ môn còn thiếu (ưu tiên cho các bộ môn tin học, ngoại ngữ), giáo viên là người dân tộc thiểu số, giáo viên các trường dân tộc nội trú và hỗ trợ giáo viên về nhà ở tại các xã vùng nông thôn, vùng cao, vùng sâu, vùng xa. Phối hợp với các cơ sở đào tạo để khuyến khích, thu hút giảng viên giỏi tham gia giảng dạy tại tỉnh.

- Thực hiện đổi mới công tác bồi dưỡng thường xuyên từ chương trình, tài liệu đến phương thức tổ chức thực hiện. Thực hiện đổi mới phương thức tổ chức thực hiện theo hướng thực sự tăng cường tính tự học, tự bồi dưỡng của người học, trách nhiệm của nhà trường và cơ quan quản lý giáo dục.

- Đẩy mạnh công tác bồi dưỡng giảng viên đại học, cao đẳng dạy nghề: bồi dưỡng các chuyên đề trong nước và ngoài nước cho đội ngũ giảng viên đại học, cao đẳng nhằm tiếp cận với tri thức và thành tựu khoa học công nghệ hiện đại của thế giới. Kết hợp chặt chẽ công tác bồi dưỡng giảng viên với công tác nghiên cứu khoa học và phục vụ sản xuất theo hướng đưa kết quả nghiên cứu khoa học, phục vụ sản xuất thành một tiêu chí đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá giảng viên.

- Xây dựng và thực hiện quy hoạch đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục đại học, bảo đảm đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học. Chú trọng nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm của giảng viên, tầm nhìn chiến lược, năng lực sáng tạo và tính chuyên nghiệp của cán bộ lãnh đạo, quản lý.

c) Đào tạo, bồi dưỡng gắn với nhu cầu thực tiễn công việc

- Xác định rõ đối tượng cần được đào tạo; đào tạo, bồi dưỡng phải xuất phát từ nhu cầu của cơ sở sản xuất của doanh nghiệp, đào tạo theo địa chỉ, đào tạo của nhà trường phải gắn với thực tiễn sản xuất kinh doanh.

- Xác định rõ kế hoạch đào tạo bao gồm: loại hình, chương trình, tổ chức tiến hành (nội bộ doanh nghiệp, cơ quan hoặc thuê ngoài) và kinh phí thực hiện.

Tổ chức các hội thảo, các diễn đàn công nghệ để các doanh nghiệp trao đổi và cập nhật thông tin về các công trình nghiên cứu khoa học, các sáng kiến, giải pháp kỹ thuật mới trên thế giới.

d) Nâng cao chất lượng dạy và học ngoại ngữ trong các trường Trung học phổ thông

Tập trung thực hiện các giải pháp nâng cao trình độ ngoại ngữ cho học sinh phổ thông, phấn đấu đến năm 2020 đa số học sinh tốt nghiệp có khả năng sử dụng tiếng Anh trong giao tiếp, học tập ở bậc cao hơn, phục vụ công tác và việc làm, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của tỉnh trong thời kỳ hội nhập.

Triển khai chương trình dạy và học môn tiếng Anh bắt buộc cho học sinh từ lớp 3 liên thông đến lớp 12, dạy học theo chuẩn kiến thức kỹ năng và đặc thù theo khung tham chiếu năng lực ngôn ngữ chung Châu Âu. Đồng thời, tiếp tục nâng cao chất lượng dạy và học chương trình ngoại ngữ hiện nay tại các trường phổ thông, chuyên nghiệp và dạy nghề.

Đầu tư thiết bị dạy học trong phòng dạy học ngoại ngữ theo danh mục quy định của Bộ GD&ĐT và tập trung cho các trường đạt chuẩn quốc gia. Theo đó, đến năm 2015, toàn tỉnh sẽ trang bị khoảng 524 phòng học ngoại ngữ cho 524 trường tiểu học, THCS, THPT đạt chuẩn quốc gia.

e) Lựa chọn ngành mũi nhọn để tập trung ưu tiên đầu tư phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Nghệ An

Ngành kinh tế mũi nhọn của tỉnh Nghệ An được xác định có 7 ngành kinh tế bao gồm: Khai thác, chế biến khoáng sản; Điện; Bia; Mía đường; Chăn nuôi đại gia súc và chế biến sữa; Kinh tế rừng, trọng tâm là: Trồng và chế biến gỗ, cao su, chè; Hình thành và phát triển một số lĩnh vực công nghệ cao. Dịch vụ chất lượng cao bao gồm: các dịch vụ tư vấn, chuyển giao công nghệ, marketing; tài chính - ngân hàng và các loại hình bảo hiểm; các cửa hàng tự chọn; các hoạt động du lịch kết hợp văn hóa - sinh thái, du lịch hội thảo hội nghị, các dịch vụ gia tăng của bưu chính như chuyển tiền nhanh, chuyển phát nhanh... Phát triển dịch vụ chất lượng cao tạo điều kiện để có thể áp dụng nhanh chóng những thành tựu của khoa học kỹ thuật hiện đại vào quá trình sản xuất kinh doanh, tạo nên mối liên kết hiệu quả giữa các khâu trong toàn bộ quá trình sản xuất, tái sản xuất, tái sản xuất xã hội...

Để phát triển được các lĩnh vực trọng điểm này cần có các giải pháp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao:

- Các trường trong tỉnh cần mở rộng liên kết và hợp tác với các trường đại học danh tiếng trên thế giới (cả đào tạo đại học và sau đại học) nhằm nâng cao năng lực giảng dạy của đội ngũ giảng viên, luôn bổ sung mới giáo trình và tài liệu giảng dạy, tạo mọi thuận lợi để sinh viên được tiếp cận với những kiến thức mới nhất trên thế giới. Đa dạng hoá các kênh và phương thức đào tạo, mở rộng việc hợp tác giữa các trường đại học trong tỉnh với các trường đại học trong nước, các cơ sở nghiên cứu trong và ngoài nước với các Bộ, ngành Trung ương.

- Tiếp tục rà soát, sửa đổi cơ chế để thu hút nhân tài, tạo điều kiện và môi trường thuận lợi để người lao động phát huy năng lực của mình. Lao động chất xám phải được trọng dụng và thực sự được tôn trọng. Cần có cơ chế đón tri thức thế giới

bằng những việc làm cụ thể như vấn đề điều kiện làm việc, nghiên cứu, lương bổng, ưu đãi chỗ ở...

- Khuyến khích các tổ chức cá nhân thành lập trung tâm đào tạo, nghiên cứu để đón nhận kiến thức và tạo thêm môi trường làm việc cho các nhà nghiên cứu.

- Doanh nghiệp trong tỉnh cũng cần chủ động trong vấn đề tìm kiếm nguồn nhân lực chất lượng cao cho mình bằng cách đặt hàng cơ sở đào tạo, chủ động trao đổi, bàn bạc với các cơ sở đào tạo về nội dung, phương pháp đào tạo, kiến thức chuyên ngành, chủ động kết hợp giữa kiến thức và thực hành.

4. Giải pháp về tăng cường tạo việc làm cho người lao động sau đào tạo

a) Giải pháp thúc đẩy xuất khẩu lao động

Hình thành Quỹ hỗ trợ xuất khẩu lao động; có cơ chế hỗ trợ người lao động tiếp cận và vay vốn ưu đãi bằng hình thức thế chấp hoặc tín chấp từ các ngân hàng chính sách, các tổ chức tín dụng để học nghề, học tiếng và thực hiện các thủ tục để đi xuất khẩu lao động;

Cấp uỷ đảng, chính quyền, đoàn thể các cấp tăng cường công tác chỉ đạo, tuyên truyền sâu rộng về các chính sách của Đảng, Nhà nước và của tỉnh về xuất khẩu lao động đến mọi người dân. Yêu cầu UBND các huyện, thị xã, thành phố chỉ đạo các xã, phường, thị trấn phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp xuất khẩu lao động, tổ chức tuyên truyền vận động người lao động tích cực tham gia đi xuất khẩu lao động.

Tiếp tục ưu tiên dùng nguồn vốn ngân sách nhà nước đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề, đặc biệt là đổi mới và hoàn thiện hệ thống giáo trình giảng dạy cho các trường đào tạo nghề có xu hướng xuất khẩu lao động tốt như: Trường cao đẳng nghề Việt Nam – Hàn Quốc; Trường cao đẳng nghề Việt - Đức... nhằm trang bị kiến thức tốt hơn cho lực lượng lao động trước khi làm việc.

b) Các giải pháp chuyển dịch cơ cấu lao động trong ngành nông nghiệp để giải quyết việc làm

Đẩy mạnh xây dựng nông thôn mới, phấn đấu đến năm 2020 có khoảng trên 50% số xã đạt tiêu chuẩn nông thôn mới theo Bộ tiêu chí quốc gia về nông thôn mới. Xây dựng nông thôn có kết cấu hạ tầng kinh tế - xã hội ngày càng đồng bộ, hiện đại, phát triển theo quy hoạch, gắn kết hợp lý giữa nông nghiệp với công nghiệp – xây dựng, dịch vụ và đô thị. Đảm bảo nông thôn phát triển ổn định, giàu bản sắc văn hoá dân tộc, môi trường sinh thái được bảo vệ.

Chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn theo hướng tăng tỷ trọng các dịch vụ (phục vụ sản xuất nông nghiệp và dân cư nông thôn) và tiểu thủ công nghiệp, làng nghề. Chú trọng công tác khuyến nông, khuyến ngư; xây dựng, nhân rộng các mô hình sản xuất hiệu quả, phát triển kinh tế trang trại. Đầu tư nâng cấp các công trình đê điều để đảm bảo phát triển sản xuất, vừa đảm bảo an toàn trong phòng, chống thiên tai.

Nâng cao chất lượng lao động nông thôn, coi đây là giải pháp "đột phá". Trong đó cần tập trung nâng cao chất lượng đào tạo nghề; nâng cao thể lực cho người lao động nông thôn, nâng cao trình độ chuyên môn và ý thức nghề nghiệp nhằm tạo ra sức cạnh tranh lớn và khả năng dịch chuyển lao động cao hơn. Việc nâng cao chất lượng lao động nông thôn còn góp phần nâng cao và đẩy mạnh việc xuất khẩu lao động có trình độ tay nghề và sức khỏe cạnh tranh được với nguồn lực lao động của các nước khác.

Đào tạo các ngành nghề tiêu thủ công nghiệp truyền thống, ngành nghề mới và tăng cường các chương trình khuyến công, khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư để nâng cao kỹ năng lao động giúp nông dân chuyển dịch cơ cấu kinh tế, hình thành và phát triển nền nông nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp sinh thái trên địa bàn tỉnh.

Giải quyết việc làm gắn với nông nghiệp và phát triển nông thôn: thực hiện các chương trình dự án chuyển dịch cơ cấu cây trồng vật nuôi, chuyển dịch cơ cấu trong nông nghiệp, nông thôn, phát triển chăn nuôi bò, lợn, cải tạo vùng trũng để nuôi trồng thủy sản, cải tạo vườn tạp để trồng cây ăn quả, hoa, rau sạch và cây dược liệu.

c) Khuyến khích phát triển các doanh nghiệp nhất là vùng khó khăn, phát triển các khu, cụm công nghiệp có điều kiện

- Đối với khuyến khích phát triển doanh nghiệp

Thông nhất quan điểm chỉ đạo, nâng cao nhận thức, trách nhiệm cho các cấp, các ngành về phát triển doanh nghiệp. Phát triển doanh nghiệp là chiến lược lâu dài trong phát triển kinh tế nhiều thành phần theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Nhà nước phải tôn trọng và bảo vệ quyền tự do kinh doanh theo quy định pháp luật, bảo hộ quyền sở hữu tài sản hợp pháp của công dân, khuyến khích hỗ trợ tạo điều kiện thuận lợi và định hướng quản lý phát triển kinh tế tư nhân theo pháp luật, bình đẳng giữa các thành phần kinh tế. Chủ trương, quan điểm phát triển doanh nghiệp phải được quán triệt, thống nhất trong toàn Đảng bộ và trong xã hội, đặc biệt là trong các cấp, các ngành.

Tiếp tục tuyên truyền, phổ biến, quán triệt pháp luật kinh doanh, nâng cao nhận thức cho cán bộ công chức quản lý doanh nghiệp, cho doanh nhân.

Tập trung phổ biến kịp thời các văn bản pháp luật liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp như: Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư, các Luật về Thuế, Xây dựng, Đấu thầu, Chứng khoán,... và những văn bản hướng dẫn của bộ ngành trung ương, của tỉnh cho doanh nhân, công chức, viên chức các cấp, các ngành.

Tổ chức tốt các lớp tập huấn, bồi dưỡng kiến thức pháp luật, kinh tế, kinh doanh cho doanh nghiệp.

Tiếp tục đẩy mạnh công tác cải cách hành chính các lĩnh vực liên quan nhiều đến người dân và doanh nghiệp như đăng ký kinh doanh, cấp phép xây dựng, quy

hoạch sử dụng đất; thủ tục triển khai dự án đầu tư, thủ tục về thuế, vay vốn ngân hàng, thủ tục hải quan.

Nâng cao hiệu quả hoạt động các Trung tâm giao dịch một cửa, một cửa liên thông; niêm yết công khai về yêu cầu hồ sơ, thời hạn xử lý, người chịu trách nhiệm xử lý; đầu tư trang thiết bị; bố trí cán bộ đáp ứng cả chuyên môn và phẩm chất, đạo đức.

- Đối với phát triển các khu, cụm công nghiệp có điều kiện

Phát huy hiệu quả các khu, cụm công nghiệp đã và đang hoạt động trên địa bàn tỉnh, đẩy nhanh tiến độ xây dựng và sớm đi vào hoạt động các khu, cụm công nghiệp trọng điểm đã được quy hoạch.

Đào tạo nhân lực cho các khu kinh tế, khu công nghiệp: Khuyến khích các cơ sở đào tạo liên kết với các cơ sở đào tạo có uy tín trong và ngoài nước để nâng cao chất lượng đào tạo nhằm tạo nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, thành thạo kỹ năng làm việc cung cấp cho các khu công nghiệp, khu kinh tế trên địa bàn tỉnh.

Tập trung đào tạo lao động kỹ thuật chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển của các khu công nghiệp Nam Cẩm, Hoàng Mai, Phú Quý, Tân Kỳ, Nghĩa Đàn.

Phát triển kinh tế xã hội nhằm ổn định việc làm và tạo thêm chỗ làm việc mới, nhất là phát triển các vùng kinh tế trọng điểm như khu, cụm công nghiệp, khu đô thị mới, tiếp tục đẩy mạnh thực hiện chính sách thu hút đầu tư để các doanh nghiệp trong nước và ngoài nước đầu tư vào các khu công nghiệp, phát triển mạnh các doanh nghiệp ngoài quốc doanh trên địa bàn tỉnh.

V. Giải pháp thu hút chuyên gia, nhà quản lý, cải thiện môi trường lao động

1. Đa dạng hóa hình thức và nâng cao chất lượng tuyển dụng lao động

Ngoài việc trực tiếp xét tuyển các ứng viên đã có kinh nghiệm làm việc đáp ứng được các yêu cầu của cơ quan, doanh nghiệp, các cơ quan, doanh nghiệp của tỉnh Nghệ An nên xét tuyển dụng các sinh viên có kết quả học tập xuất sắc tại các trường đại học trong nước và quốc tế thông qua hình thức cấp học bổng và ký cam kết làm việc tại tỉnh, tại công ty sau khi tốt nghiệp.

Các cơ quan, doanh nghiệp (doanh nghiệp trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) trong tỉnh cần phối hợp với các đơn vị ngoài tỉnh để bổ sung lao động cho nhau thông qua việc trao đổi chuyên gia, tổ chức đào tạo, tập huấn hội thảo để cùng chia sẻ lợi ích mà mỗi bên quan tâm.

Đẩy mạnh công tác quảng bá tuyên truyền chính sách thu hút nhân tài của tỉnh;

Xây dựng cơ sở dữ liệu về các cán bộ khoa học công nghệ ở trong nước và các chuyên gia là Việt kiều và người nước ngoài trong các ngành mũi nhọn, lĩnh vực quan trọng nhằm phục vụ chính sách thu hút các nhà khoa học trình độ cao tham gia công tác giảng dạy, nghiên cứu, chuyển giao công nghệ tại các cơ sở đào tạo, tổ chức khoa học - công nghệ.

Nghiên cứu thực hiện cơ chế thuê, hợp tác, tư vấn đối với chuyên gia đầu ngành (trong và ngoài nước) trong các lĩnh vực công nghệ cao phục vụ cho việc xây dựng và phát triển khu công nghệ cao, khu công nghiệp công nghệ thông tin của tỉnh.

2. Cải thiện môi trường lao động, nâng cao thu nhập cho người lao động

Các ngành, các cấp trong tỉnh cần ban hành chính sách ưu đãi về thu nhập, tạo điều kiện về phương tiện làm việc, hỗ trợ chỗ ở... để thu hút các chuyên gia, lao động chất lượng cao về công tác tại các ngành, doanh nghiệp trong tỉnh.

Đối với khối doanh nghiệp: Ngoài chính sách về lương, thưởng theo kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh doanh nghiệp có thể xem xét thưởng cho người lao động cổ phiếu quỹ của công ty hoặc quyền mua các cổ phiếu này với giá ưu đãi hoặc kết hợp cả hai hình thức trên.

Về môi trường làm việc: Trong bối cảnh hội nhập kinh tế như hiện nay, việc xây dựng môi trường làm việc tốt là hết sức cần thiết, đây được xem như là một trong những lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp, của các cơ quan trong tỉnh. Để có môi trường làm việc tốt các cơ quan, doanh nghiệp cần xây dựng được các yếu tố sau:

Giao tiếp nội bộ: Mặc dù lương và phúc lợi cũng quan trọng nhưng không phải là yếu tố duy nhất khiến các nhân viên gắn bó với doanh nghiệp. Những hoạt động biểu hiện sự quan tâm đến nhân viên như tổ chức các sự kiện nhằm tăng cường sự giao lưu, tính đoàn kết trong nội bộ cơ quan, doanh nghiệp là những điều được nhân viên đánh giá cao. Nhưng yếu tố quan trọng nhất khiến nhân viên gắn bó lâu dài với cơ quan, doanh nghiệp là sự giao tiếp trong nội bộ, đặc biệt là sự lắng nghe, chia sẻ của lãnh đạo cơ quan, doanh nghiệp đối với các ý kiến đóng góp của nhân viên, tạo cơ hội cho họ phát huy tối đa năng lực của mình.

Quan tâm đến việc định hướng cho các nhân viên mới, giúp họ hội nhập nhanh chóng với môi trường làm việc.

6. Giải pháp huy động nguồn lực

a) Giải pháp huy động vốn cho phát triển nhân lực

Đa dạng hóa các nguồn vốn đầu tư như các nguồn vốn ngân sách nhà nước các cấp, các tổ chức quốc tế, vốn vay, vốn của doanh nghiệp.

Đối với các trường cao đẳng nghề thuộc các tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước, các Bộ ngành đóng trên địa bàn nếu thành lập, đạt chuẩn kiểm định chất lượng, đào tạo từ một số nghề trọng điểm theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp, được hỗ trợ đầu tư theo quy định.

Các trường trung cấp chuyên nghiệp và các cơ sở đào tạo nghề ngoài vốn ngân sách nhà nước, chủ động hợp tác với các doanh nghiệp nhằm huy động nguồn vốn của các doanh nghiệp vào cơ sở vật chất của trường.

Khuyến khích các tổ chức tín dụng tạo điều kiện thuận lợi để các trường ngoài công lập vay vốn đầu tư phát triển 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 vào phát triển ngành giáo dục đào tạo trên địa bàn tỉnh.

b) Giải pháp về đất đai để phát triển giáo dục

UBND huyện, tỉnh cần có chính sách ưu đãi về đất đai cho xây dựng mới, mở rộng các trường mầm non, tiểu học, THCS, THPT, trường dạy nghề, trường chuyên nghiệp xây dựng hệ thống trường lớp, khu giáo dục thể chất và khu vui chơi giải trí đạt chuẩn quốc gia.

Ủy ban nhân dân tỉnh chỉ đạo các ngành, các cấp ưu tiên dành quỹ đất và bố trí những địa điểm thuận tiện nhất cho xây dựng, mở rộng và phát triển các cơ sở đào tạo nhân lực và cơ sở y tế theo chuẩn định mức về diện tích đất xây dựng cho từng loại hình cơ sở đào tạo.

Ủy ban nhân dân tỉnh quy định cụ thể trích một phần vốn thu được trong việc đấu thầu quyền sử dụng đất, đổi đất lấy hạ tầng... để đầu tư xây dựng, nâng cấp và hiện đại hoá các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực, cơ sở y tế (ưu tiên các công trình, dự án trọng điểm).

Hỗ trợ về chính sách đất đai (miễn giảm tiền thuê đất hoàn toàn hoặc trong một thời gian nhất định) cho các cơ sở phục vụ phát triển nguồn nhân lực (đào tạo, y tế, thể dục - thể thao...).

7. Giải pháp về việc làm, thị trường lao động, điều kiện làm việc

Tổ chức tuyên truyền, hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện Bộ Luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung; Luật Bảo hiểm xã hội; chế độ bảo hiểm thất nghiệp và các chế độ chính sách tại các cơ sở sản xuất kinh doanh và các doanh nghiệp. Các ngành, các cấp chủ động giải quyết các tranh chấp lao động trong doanh nghiệp, bảo vệ quyền lợi cho người lao động;

Tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả các chính sách an sinh xã hội cho các đối tượng lao động là người nghèo; chính sách hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài; chính sách hỗ trợ đào tạo lao động...

Thành lập Quỹ cho vay hỗ trợ giải quyết việc làm: đối tượng cho vay là người học nghề có hoàn cảnh khó khăn, người lao động thất nghiệp trên 1 năm, người khuyết tật, người dân bị giải tỏa đất, lao động nữ, lao động là người dân tộc thiểu số, doanh nghiệp ĐTN với quy mô lớn, cơ sở ĐTN cho đối tượng lao động yếu thế.

Mở rộng, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các trung tâm giới thiệu việc làm, xây dựng hệ thống thông tin và dự báo về việc làm và nguồn nhân lực. Thành lập đơn vị sự nghiệp thuộc Sở LĐ-TB&XH làm đầu mối kết nối cung cầu lao động.

Đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng của thị trường lao động: Hình thành hệ thống thông tin thị trường lao động của tỉnh và các địa phương xung quanh, kết nối với hệ thống thông tin thị trường lao động quốc gia; Đa dạng hóa các kênh giao dịch việc

làm, tạo điều kiện thuận lợi phát triển các giao dịch trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động. Đầu tư hiện đại hóa các trung tâm giới thiệu việc làm để đáp ứng nhu cầu tư vấn, giới thiệu việc làm và cung ứng lao động, thu thập và cung cấp thông tin thị trường lao động cho người lao động và người sử dụng lao động.

Xây dựng và phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động trên địa bàn tỉnh kết nối với các tỉnh trên cả nước (trước hết là các tỉnh lân cận có quan hệ gắn kết nhiều về phát triển kinh tế và sử dụng lao động như Thanh Hóa, thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Bình Dương, Đồng Nai...) và thị trường lao động quốc tế. Tổ chức xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động của tỉnh gồm:

+ Xây dựng trang Website tổng hợp chính thức của tỉnh về thị trường lao động Nghệ An. Trang Website này hoạt động cung cấp thông tin và có chức năng của sàn giao dịch lao động điện tử của tỉnh.

+ Tổ chức mạng lưới cộng tác viên liên kết thu thập thông tin, xử lý, cung cấp và trao đổi thông tin... về thị trường lao động.

Thường xuyên tổ chức điều tra về thực trạng lao động, việc làm trên địa bàn tỉnh. Kết hợp với Điều tra Lao động - việc làm hàng năm do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức, bổ sung. Lồng ghép thu thập những thông tin bổ sung để sử dụng cho mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của tỉnh.

8. Chính sách ưu tiên phát triển nhân lực các dân tộc thiểu số, vùng cao và vùng sâu, vùng xa

Thực hiện công bằng, khách quan chính sách cử tuyển của nhà nước đối với học sinh các dân tộc thiểu số trong tỉnh. Thực hiện tốt chế độ, chính sách của Trung ương, địa phương ban hành đối với cán bộ, giáo viên theo quy định, xây dựng chính sách đặc thù về chế độ đãi ngộ cho giáo viên ở miền núi, biên giới.

Tiếp tục thực hiện hình thức cử tuyển để đào tạo cán bộ trình độ cao là người các dân tộc thiểu số và các đối tượng chính sách trong tỉnh.

Ngân sách tỉnh tiếp tục giữ vai trò quyết định trong đầu tư cho dạy nghề, đặc biệt là ở khu vực nông thôn, vùng khó khăn, vùng có nhiều đồng bào là dân tộc thiểu số. Tăng dần tỷ lệ ngân sách chi cho dạy nghề trong tổng ngân sách chi cho giáo dục và đào tạo. Ưu tiên ngân sách nhà nước đối với những cơ sở dạy nghề dân tộc nội trú, nghề đào tạo khó tuyển sinh, dạy nghề cho người tàn tật.

Mở rộng quy mô và nâng cấp để nâng cao chất lượng dạy, học và điều kiện sinh hoạt cho học sinh các trường phổ thông dân tộc nội trú trong tỉnh.

Xây dựng các dự án và cơ chế, chính sách đặc thù kèm theo để phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số. Lồng ghép các chương trình, dự án đào tạo trong chương trình quốc gia xóa đói giảm nghèo, chương trình 135, Chương trình 30a, chương trình khuyến nông - khuyến lâm... để tổ chức đào tạo kỹ năng cho đồng bào các dân tộc thiểu số và vùng sâu, vùng xa.

Mở rộng các chương trình khuyến nông, dịch vụ thị trường tập trung vào khuyến khích mở rộng và nâng cao hiệu quả canh tác cho đồng bào dân tộc.

Cải thiện khả năng tiếp cận đối với việc làm có thu nhập cho đồng bào dân tộc thiểu số.

Giáo dục - đào tạo là khâu đột phá, là cơ sở và là con đường cơ bản để phát triển kinh tế, giảm nghèo, nâng cao trình độ dân trí... Do vậy cần nhanh chóng xây dựng bằng được mạng lưới các trường từ mầm non đến trung học phổ thông, nhất là ngành học mầm non. Khắc phục tình trạng học sinh bỏ học, đặc biệt là bỏ học ở các cấp học cao hơn; nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, chú trọng giáo viên là người DTTS hoặc giáo viên người Kinh nhưng am hiểu về văn hoá, ngôn ngữ DTTS.

Tăng cường và thường xuyên tổ chức đào tạo cán bộ cơ sở các cấp, đặc biệt là cấp xã và trưởng thôn, trưởng bản, trong đó chú trọng đến đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số. Đảm bảo hàng năm có ít nhất 20% cán bộ được đào tạo, bồi dưỡng, đồng thời, chủ động tìm và xác định nguồn cán bộ cơ sở để sớm có giải pháp bồi dưỡng từ khi còn là học sinh ngồi trên ghế nhà trường.

Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, chuyên gia là người dân tộc thiểu số cho các mục tiêu đặc biệt (cán bộ của bộ máy chính trị và chính quyền cấp cơ sở, giáo viên, cán bộ y tế, cán bộ khuyến nông, khuyến lâm, cán bộ xoá đói giảm nghèo, cán bộ văn hoá - thông tin cơ sở...): Xây dựng kế hoạch, dự án đào tạo, bồi dưỡng các nhóm cán bộ nói trên.

Gắn nội dung đào tạo với yêu cầu thực tế tại địa phương, có kế hoạch bố trí, sử dụng hết con em đã tốt nghiệp đại học, cao đẳng; có chiến lược đào tạo trước mắt và lâu dài, đào tạo phải gắn với công tác hướng nghiệp ngay tại bậc phổ thông.

Thực hiện tốt công tác đào tạo nghề cho đồng bào; Thông qua các chương trình mục tiêu (chương trình việc làm, chương trình xoá đói giảm nghèo, chương trình khuyến nông, khuyến lâm...) tổ chức các lớp dạy nghề ngắn hạn, các lớp tập huấn, học tập kinh nghiệm... theo các mục tiêu cho nông dân trong tỉnh. Những ngành nghề cần tổ chức đào tạo là: kỹ thuật cơ giới hoá nông nghiệp, kỹ thuật trồng, chăn nuôi giống mới, kỹ thuật thú y, bảo vệ thực vật, bảo quản và sơ chế sản phẩm sau thu hoạch... Đồng thời, tập trung đào tạo nghề cho những người lao động chuyển đổi việc làm từ khu vực nông nghiệp sang các khu vực phi nông nghiệp.

9. Mở rộng, tăng cường sự phối hợp và hợp tác

Chủ động liên kết, hợp tác với các địa phương trong cả nước và khu vực Bắc Trung bộ như: Hà Nội, Thanh Hoá, Thừa Thiên - Huế... trong việc đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng bằng các hình thức hợp tác, liên kết, liên thông... Triển khai các chương trình liên kết đào tạo ĐH và sau ĐH với các trường ĐH có uy tín trong và ngoài nước.

Nghiên cứu triển khai liên kết đào tạo nhân lực cho nước láng giềng Lào.

Cử các cán bộ trẻ có năng lực và phẩm chất đạo đức tốt đi đào tạo ở nước ngoài bằng nguồn ngân sách của tỉnh và các chương trình đào tạo trung ương. Thông qua các Bộ, ngành Trung ương, các tổ chức quốc tế để tận dụng các học bổng của các nước, các tổ chức, các trường trên thế giới, nhất là các học bổng đào tạo nhân lực là nữ, người DTTS, người thuộc khu vực khó khăn, đặc biệt khó khăn.

Tranh thủ tối đa các mối quan hệ với các tổ chức chính phủ, phi chính phủ nước ngoài tìm kiếm nguồn vốn để phát triển các cơ sở GD-ĐT, trung tâm giới thiệu việc làm, trung tâm thông tin lao động, đào tạo nhân lực chất lượng cao, chuyển giao khoa học kỹ thuật mới.

10. Các chương trình, dự án ưu tiên

Tiếp tục đầu tư xây dựng các trường: Đại học Vinh, Đại học Y khoa Vinh, Đại học sư phạm kỹ thuật, Đại học Công nghệ Vạn Xuân; sớm hoàn thành nâng cấp các trường cao đẳng thành Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật, Đại học Văn hoá, Thể thao và Du lịch;

Tiếp tục đầu tư, nâng cấp Trường Chính trị tỉnh Nghệ An nhằm tăng cường đào tạo cán bộ quản lý.

Xây dựng mới Trường chuyên THPT Phan Bội Châu, Trường THPT dân tộc nội trú số II;

Nâng cấp các trung tâm dạy nghề huyện thành các trường trung cấp nghề ở những huyện có điều kiện;

Nâng cấp trường CĐ Giao thông vận tải Miền Trung lên thành trường đại học vào năm 2015.

Nâng cấp cơ sở vật chất trường CĐ nghề KTCN Việt Nam – Hàn Quốc đáp ứng đào tạo nghề Cơ điện tử, hàn, điện tử công nghiệp theo tiêu chuẩn thế giới; xây dựng nghề bảo trì thiết bị cơ khí, điện, điều hoà không khí theo tiêu chuẩn ASEAN, tiến tới xây dựng thành đại học vào giai đoạn 2016 - 2020.

Mở rộng, nâng cấp Trường cao đẳng nghề Việt Đức để đào tạo các chuyên ngành xây dựng và máy tàu thủy đạt tiêu chuẩn ASEAN và từng bước nâng cấp lên hệ đại học trong giai đoạn 2016 - 2020.

Xây dựng các Trung tâm đào tạo ngoại ngữ, tin học đạt tiêu chuẩn quốc gia, quốc tế.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH

Để việc thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Nghệ An giai đoạn 2011 - 2020 hiệu quả, làm cơ sở cho việc hoạch định các chính sách về phát triển kinh tế - xã hội, xây dựng phương hướng chỉ đạo, điều hành của các cấp uỷ Đảng, chính quyền, các Sở, ban ngành thực hiện tốt những việc sau đây:

1. Sở Kế hoạch và Đầu tư: Chủ trì hướng dẫn các Sở, ban ngành lồng ghép kế hoạch phát triển nhân lực vào xây dựng kế hoạch 5 năm và hàng năm về phát triển Kinh tế - Xã hội để triển khai thực hiện quy hoạch này.

- Phối hợp với Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tham mưu cho Ủy ban nhân dân tỉnh về chủ trương đầu tư và cân đối vốn xây dựng trường, lớp học, đặc biệt quan tâm tham mưu bố trí vốn thực hiện kế hoạch xây dựng các trường trọng điểm, các trường học đạt chuẩn quốc gia thời kỳ 2011 - 2020; đồng thời, thực hiện đầu tư hoàn chỉnh các trường trung cấp nghề của tỉnh và trung tâm dạy nghề tỉnh, hệ thống các trường giáo dục phổ thông các cấp.

- Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, Sở Tài chính tham mưu cho UBND tỉnh giao chỉ tiêu giáo dục chuyên nghiệp, chỉ tiêu đào tạo nghề hàng năm cho các đơn vị phù hợp với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực và kinh tế - xã hội của tỉnh.

- Chủ trì phối hợp với các ngành, đơn vị liên quan xây dựng đề án đào tạo doanh nhân tỉnh Nghệ An giai đoạn 2011 - 2015 có tính tới 2020 để tổ chức triển khai thực hiện.

- Phối hợp với các Sở, ban, ngành liên quan giám sát việc thực hiện quy hoạch, định kỳ báo cáo UBND tỉnh biết để kịp thời chỉ đạo thực hiện.

2. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội: Chủ trì phối hợp với các Sở, ban ngành liên quan xây dựng đề án đào tạo công nhân kỹ thuật giai đoạn 2011 - 2015 trình cấp có thẩm quyền phê duyệt để triển khai thực hiện.

- Chủ trì xây dựng, theo dõi, giám sát việc thực hiện xây dựng mạng lưới dạy nghề trên địa bàn tỉnh Nghệ An.

- Hàng năm, chủ trì phối hợp với Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài chính xây dựng phương án chỉ tiêu đào tạo nghề, định kỳ kiểm tra, giám sát công tác đào tạo của các đơn vị.

- Chủ trì xây dựng các cơ chế chính sách khuyến khích phát triển dạy nghề. Phối hợp với các Trường Trung ương có kế hoạch đào tạo công nhân kỹ thuật cụ thể cho từng năm, từng thời kỳ phù hợp với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực đáp ứng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh

3. Sở Nội vụ: Chủ trì phối hợp với các đơn vị liên quan xây dựng đề án phát triển đội ngũ công chức, viên chức trên địa bàn tỉnh Nghệ An; đề án đào tạo cán bộ nữ, cán bộ dân tộc thiểu số.

- Sở Nội vụ chủ trì phối hợp với Sở Khoa học và Công nghệ, các ngành liên quan tham mưu, tổ chức thực hiện chính sách đào tạo có địa chỉ trí thức trình độ cao (Thạc sỹ, Tiến sỹ) ở nước ngoài giai đoạn 2008 – 2015, có tính đến 2020.

4. Sở Giáo dục và Đào tạo: Chủ trì rà soát quy hoạch mạng lưới trường lớp học giai đoạn 2011 - 2015 để làm cơ sở cho việc đầu tư cơ sở vật chất hệ thống trường, lớp học trên địa bàn tỉnh Nghệ An.

- Chủ trì phối hợp với Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tham mưu UBND tỉnh có kế hoạch đào tạo hàng năm cho các trường trung cấp chuyên nghiệp và cao đẳng, đại học trên địa bàn tỉnh Nghệ An

5. Sở Khoa học và Công nghệ: Chủ trì phối hợp với các Sở, ban ngành xây dựng đề án phát triển đội ngũ tri thức, cán bộ khoa học công nghệ giai đoạn 2011 - 2015.

- Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Nội vụ trong việc đề xuất và xây dựng các đề tài nghiên cứu khoa học thuộc lĩnh vực giáo dục, đào tạo và dạy nghề nhằm đổi mới phương pháp quản lý, phương pháp giảng dạy, các giải pháp để phát triển công tác giáo dục, đào tạo và dạy nghề của tỉnh.

- Hàng năm chủ trì phối hợp với các ngành xét chọn và đề xuất danh sách các cá nhân được đào tạo nâng cao trình độ theo địa chỉ cho các lĩnh vực trọng điểm về Khoa học công nghệ và Kinh tế - Xã hội.

6. Sở Tài chính: Căn cứ vào khả năng cân đối ngân sách của địa phương và nhiệm vụ chi sự nghiệp giáo dục – đào tạo và dạy nghề:

- Chủ trì phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo và Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Sở Nội vụ trong việc quản lý và cân đối ngân sách sự nghiệp giáo dục, đào tạo và dạy nghề hàng năm và ngân sách thực hiện các cơ chế chính sách về phát triển nguồn nhân lực báo cáo UBND, HĐND xem xét, quyết định.

- Phối hợp với Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tham mưu UBND tỉnh có kế hoạch bố trí ngân sách cho các cơ sở đào tạo công nhân kỹ thuật bậc cao để đảm bảo mua sắm trang thiết bị dạy nghề theo quy hoạch; ban hành các chính sách áp dụng cho cơ sở dạy nghề ngoài công lập và người học tại các cơ sở ngoài công lập trong quá trình xã hội hoá dạy nghề của tỉnh.

7. Sở Y tế: Chủ trì xây dựng đề án và đề xuất cơ chế chính sách đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao của ngành y tế giai đoạn 2011 - 2015 có tính tới 2020 trình UBND tỉnh phê duyệt để triển khai thực hiện.

8. Sở Thông tin và Truyền thông: Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội trong việc phát triển và ứng dụng CNTT trong quản lý, giảng dạy và học tập; đồng thời, đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền những chủ trương, chính sách về giáo dục, đào tạo và dạy nghề, nhằm kêu gọi, khuyến khích xã hội hóa giáo dục trên địa bàn.

9. Ban Dân tộc:

- Chủ trì, phối hợp các Sở, ban, ngành có liên quan tham mưu UBND tỉnh về kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm cho cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS của tỉnh.

- Tham mưu UBND tỉnh ban hành, sửa đổi, bổ sung các chế độ, chính sách nhằm phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức là người DTTS của tỉnh;

10. Đài Phát thanh - Truyền hình: Xây dựng và thực hiện chương trình tuyên truyền các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước nhằm nâng cao nhận thức và trách nhiệm cho các cấp, các ngành và mọi người dân về phát triển

nguồn nhân lực; kêu gọi các tập thể, cá nhân và toàn xã hội cùng quan tâm chăm lo cho sự nghiệp giáo dục đào tạo và dạy nghề của địa phương.

11. Các Sở, ban ngành, UBND các huyện, thành, thị căn cứ chức năng nhiệm vụ của đơn vị mình tổ chức triển khai thực hiện quy hoạch nguồn nhân lực; cụ thể các chính sách, mục tiêu quy hoạch nhân lực vào việc xây dựng kế hoạch phát triển Kinh tế - Xã hội hàng năm, năm năm của ngành mình, tham mưu cho cơ quan có thẩm quyền ban hành để tổ chức thực hiện quy hoạch có hiệu quả; định kỳ đánh giá tổng hợp tình hình thực hiện quy hoạch gửi Sở Kế hoạch và Đầu tư để tổng hợp báo cáo UBND tỉnh xem xét bổ sung, điều chỉnh cho phù hợp tình hình thực tế.

Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Điều 3. Chánh Văn phòng UBND tỉnh, Giám đốc các Sở: Kế hoạch và Đầu tư, Nội vụ, Giáo dục và Đào tạo, Y tế, Lao động - Thương binh và Xã hội, Tài chính, Khoa học và Công nghệ, Thông tin và Truyền thông; Đài Phát thanh - Truyền hình; Báo Nghệ An, Chủ tịch UBND các huyện, thành, thị và các cơ quan có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

CHỦ TỊCH
Hồ Đức Phớc