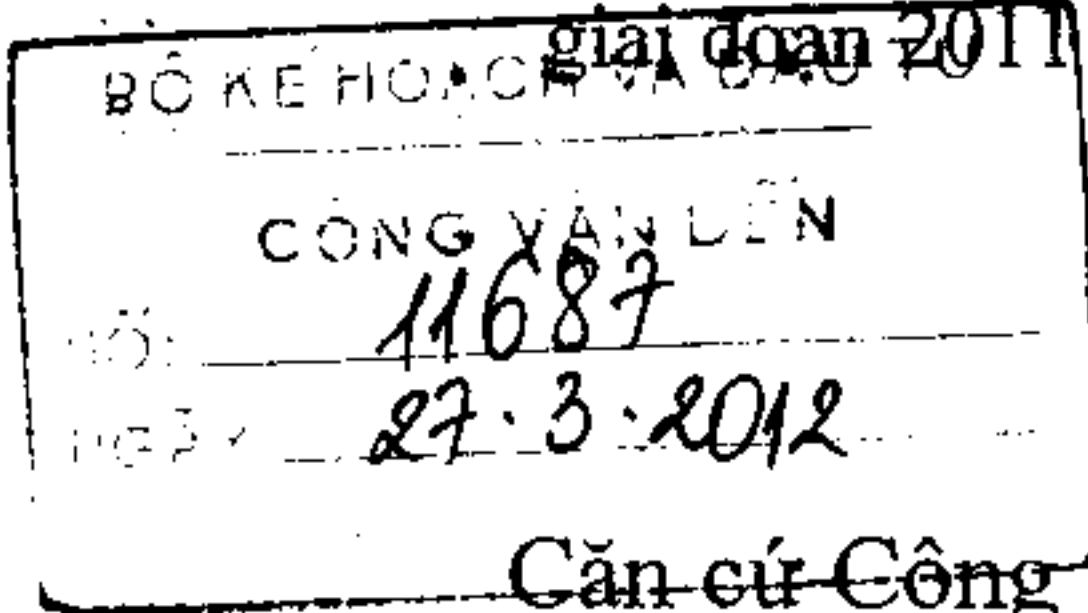


**ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**

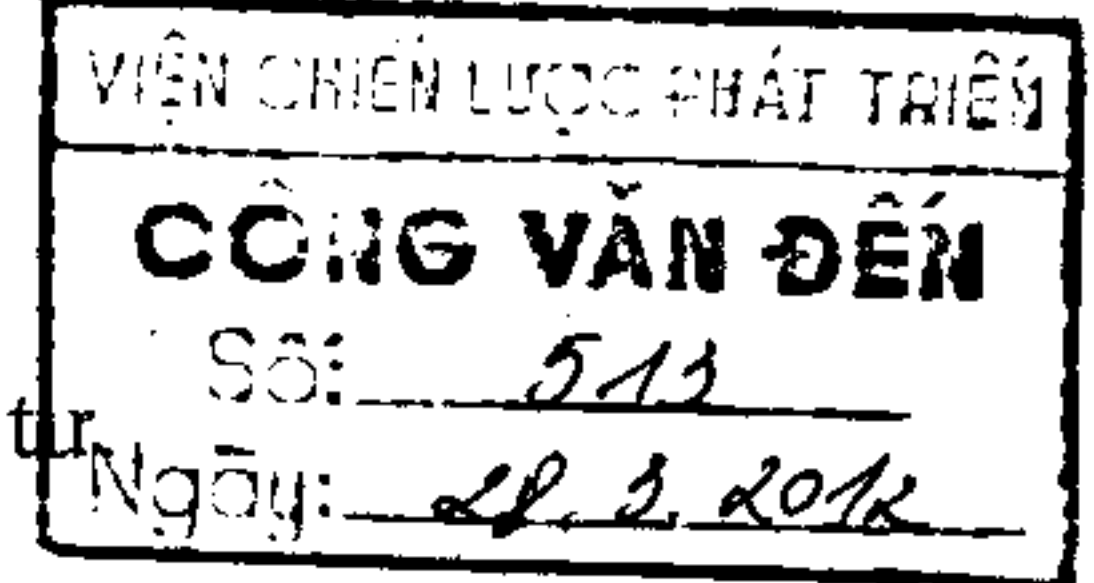
**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 1468 /UBND-VX
V/v xây dựng Quy hoạch phát triển
nhân lực thành phố Hải Phòng,
giai đoạn 2011 - 2020.

Hải Phòng, ngày 23 tháng 3 năm 2012.



Kính gửi: Bộ Kế hoạch và Đầu tư



Căn cứ Công văn số 344/TTg-KGVX ngày 16/3/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực của các Bộ, ngành, địa phương giai đoạn 2011-2020, Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng báo cáo Bộ Kế hoạch và Đầu tư như sau:

Thực hiện chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ và hướng dẫn của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2011-2020, Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng đã tổ chức lập, thẩm định và phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Hải Phòng, giai đoạn 2011-2020 tại Quyết định số 2098/QĐ-UBND ngày 06/12/2010.

Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng đã gửi Quyết định phê duyệt và Báo cáo tổng hợp Quy hoạch đến Bộ Kế hoạch và Đầu tư kèm theo Công văn số 5140/UBND-VX ngày 01/9/2011. Nay xin gửi lại các tài liệu này để Bộ Kế hoạch và Đầu tư tổng hợp, báo cáo Thủ tướng Chính phủ (bản điện tử các tài liệu này được gửi về Viện Chiến lược phát triển theo địa chỉ ghi tại Công văn số 344/TTg-KGVX ngày 16/3/2012).

Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng trân trọng báo cáo Bộ Kế hoạch và Đầu tư./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- VPCP (để báo cáo);
- CT, các PCT;
- Sở KHĐT;
- CPVP; CV: GD, NC, TH;
- Lưu: VT.

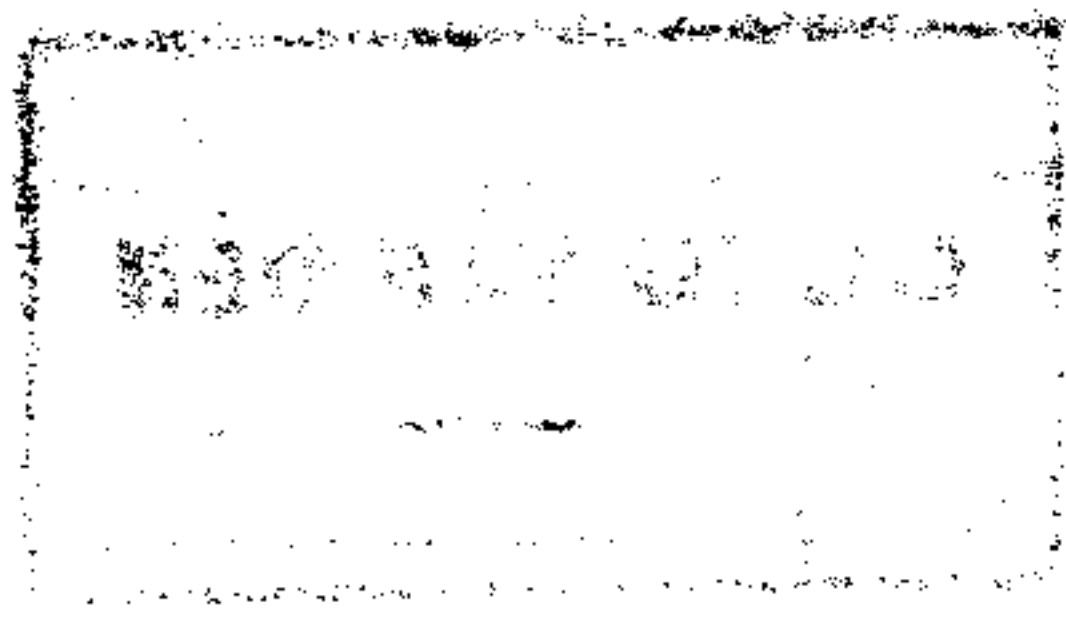
TM. ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ

KT. CHỦ TỊCH

PHÓ CHỦ TỊCH



Đan Đức Hiệp



**ỦY BAN NHÂN DÂN
THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG**

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

Số: 5140 /UBND-VX

V/v xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Hải Phòng, giai đoạn 2011 - 2020.

Hải Phòng, ngày 01 tháng 9 năm 2011.

Kính gửi: Bộ Kế hoạch và Đầu tư.

Phúc đáp các Công văn: số 5080/BKHĐT-CLPT ngày 02/8/2011, số 5371/BKHĐT-CLPT ngày 17/8/2011 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc hoàn thiện, thẩm định, phê duyệt và gửi Quy hoạch phát triển nhân lực, giai đoạn 2011-2020, Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng báo cáo như sau:

1. Theo chỉ đạo của Phó Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Thiện Nhân (tại Thông báo số 243/TB-VPCP ngày 08/9/2010 và các Công văn: số 7169/VPCP-KGVX ngày 08/10/2010, số 7928/VPCP-KGVX ngày 03/11/2010 của Văn phòng Chính phủ), hướng dẫn của Bộ Kế hoạch và Đầu tư tại Công văn số 6069/BKH-CLPT ngày 31/8/2010 thời hạn hoàn thành Quy hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2011-2020 của các địa phương phải hoàn thành trước ngày 10/11/2010 và sau được điều chỉnh thành trước ngày 30/11/2010.

2. Căn cứ các văn bản trên, Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng đã khẩn trương triển khai xây dựng, thẩm định và phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Hải Phòng, giai đoạn 2011-2020 theo đúng các quy định hiện hành, đảm bảo chất lượng và tiến độ, cụ thể như sau:

- Thành lập Ban chỉ đạo Xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Hải Phòng, giai đoạn 2011-2020 tại Quyết định số 1695/QĐ-UBND ngày 13/10/2010, bao gồm 18 thành viên, trong đó, Trưởng Ban chỉ đạo là Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố, Phó Trưởng Ban chỉ đạo là Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân thành phố phụ trách lĩnh vực văn hóa xã hội, thường trực Ban chỉ đạo là Sở Kế hoạch và Đầu tư và giao Sở Kế hoạch và Đầu tư trực tiếp xây dựng Quy hoạch.

- Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư cũng đã thành lập Tổ công tác giúp việc Ban chỉ đạo, gồm 14 thành viên là cán bộ của 7 Sở, ngành liên quan.

- Dự thảo Đề cương Quy hoạch và Dự thảo Quy hoạch đều được Ủy ban nhân dân thành phố chỉ đạo lấy ý kiến rộng rãi của các nhóm đối tượng có liên quan, gồm: Các Sở, ban, ngành thành phố; Ủy ban nhân các quận, huyện; Các

trường đại học, cao đẳng, trung cấp trên địa bàn thành phố (19 trường); Các doanh nghiệp đại diện cho các lĩnh vực kinh tế (28 doanh nghiệp).

- Dự thảo Quy hoạch đã được hoàn thiện lần thứ 4, Ủy ban nhân dân thành phố đã tổ chức thẩm định và phê duyệt tại Quyết định số 2098/QĐ-UBND ngày 06/12/2010, đảm bảo đúng quy trình, chất lượng và tiến độ theo chỉ đạo của Phó Thủ tướng Chính phủ Nguyễn Thiện Nhân. Nội dung Quy hoạch Phát triển nhân lực thành phố Hải Phòng, giai đoạn 2011-2020 đã bám sát hướng dẫn của Bộ Kế hoạch và Đầu tư và phù hợp với Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam, giai đoạn 2011-2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011.

3. Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng xin gửi Báo cáo Quy hoạch Phát triển nhân lực thành phố Hải Phòng, giai đoạn 2011-2020 để Bộ Kế hoạch và Đầu tư tổng hợp, báo cáo Thủ tướng Chính phủ./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- CT, các PCT;
- Sở KHĐT;
- CVP, PVP NTT;
- CV: GD, TH;
- Lưu: VT.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ

KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH



Đại Đức Hiệp

Số: 2098 /QĐ-UBND

Hải Phòng, ngày 06 tháng 12 năm 2010.

QUYẾT ĐỊNH

**Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực
thành phố Hải Phòng, giai đoạn 2011-2020.**

ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân;

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

Căn cứ Thông báo số 243/TB-VPCP ngày 08/9/2010 của Văn phòng Chính phủ thông báo kết luận của Phó Thủ tướng Nguyễn Thiện Nhân tại hội nghị toàn quốc triển khai việc lập quy hoạch phát triển nhân lực và công tác dự báo nhu cầu nhân lực qua đào tạo giai đoạn 2011-2020;

Căn cứ các Thông tư của Bộ Kế hoạch và Đầu tư: Số 01/2007/TT-BKH ngày 07/02/2007, số 03/2008/TT-BKH ngày 01/7/2008 hướng dẫn một số nội dung lập quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế-xã hội;

Căn cứ Quyết định số 1695/QĐ-UBND ngày 13/10/2010 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc thành lập Ban chỉ đạo xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Hải Phòng, giai đoạn 2011-2020;

Căn cứ Quyết định số 2044/QĐ-UBND ngày 26/11/2010 của Ủy ban nhân dân thành phố về việc phê duyệt Đề cương chi tiết Quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Hải Phòng, giai đoạn 2011-2020;

Xét đề nghị của Sở Kế hoạch và Đầu tư tại Tờ trình số 322/TTr-KHĐT ngày 29/11/2010,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Hải Phòng, giai đoạn 2011-2020 kèm theo Quyết định này.

Điều 2. Giao Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư tổng hợp, trình Ủy ban nhân dân thành phố ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Hải Phòng, giai đoạn 2011-2020.

Điều 3. Các ông (bà) Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân thành phố, Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư và Thủ trưởng các cơ quan liên quan căn cứ Quyết định thi hành./.

Nơi nhận:

- CT các PCT;
- Như Điều 3;
- Các thành viên BCD;
- CPVP; CV: GD, LĐ, TH;
- Lưu: VT.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ
CHỦ TỊCH



Nguyễn Văn Thành



ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG

QUY HOẠCH
PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG,
GIAI ĐOẠN 2011 - 2020

Hải Phòng, tháng 11 năm 2010



MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....	4
Phần thứ nhất: ĐÁNH GIÁ HIỆN TRẠNG NHÂN LỰC HẢI PHÒNG GIAI ĐOẠN 2000 - 2010.....	8
<i>I. HIỆN TRẠNG VỀ SỐ LƯỢNG NHÂN LỰC.....</i>	<i>8</i>
1. Dân số.....	8
2. Quy mô lực lượng lao động.....	13
<i>II. HIỆN TRẠNG CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC.....</i>	<i>13</i>
1. Trình độ học vấn của dân số.....	13
2. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động đang làm việc.	14
<i>III. HIỆN TRẠNG ĐÀO TẠO NHÂN LỰC.....</i>	<i>16</i>
1. Hệ thống đào tạo.....	16
2. Các điều kiện đảm bảo phát triển hệ thống đào tạo nhân lực.....	19
3. Hệ thống quản lý, cơ chế, chính sách phát triển đào tạo nhân lực.	20
<i>IV. HIỆN TRẠNG SỬ DỤNG NHÂN LỰC.</i>	<i>21</i>
1. Trạng thái hoạt động của nhân lực Hải Phòng.	21
2. Trạng thái việc làm của nhân lực Hải Phòng.	22
<i>V. ĐÁNH GIÁ TỔNG QUAN ĐỐI VỚI NHÂN LỰC HẢI PHÒNG.</i>	<i>27</i>
1. Điểm mạnh.....	27
2. Điểm yếu.....	27
3. Thời cơ.....	28
4. Thách thức.	29
Phần thứ hai: QUY HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC HẢI PHÒNG THỜI KỲ 2011 - 2020	30
<i>I. NHỮNG NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC.</i>	<i>30</i>
1. Những nhân tố bên ngoài.....	30
2. Những nhân tố trong nước.....	30
<i>II. PHƯƠNG HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC HẢI PHÒNG THỜI KỲ 2011 - 2020.....</i>	<i>31</i>
1. Quan điểm phát triển nhân lực.	31
2. Mục tiêu phát triển nhân lực.....	32
3. Dự báo cung cầu lao động đến năm 2020.	33
4. Các chương trình, dự án ưu tiên:	34
Phần thứ ba: NHỮNG GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC HẢI PHÒNG.....	35

I. DỰ BÁO NHU CẦU VỐN VÀ GIẢI PHÁP HUY ĐỘNG VỐN CHO PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC	35
1. Căn cứ tính toán.....	35
2. Nhu cầu vốn và khả năng huy động các nguồn.....	37
3. Giải pháp huy động vốn cho phát triển nhân lực.....	38
II. ĐỔI MỚI QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC	38
1. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức về phát triển nhân lực.....	38
2. Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp, các ngành đến quá trình phát triển nhân lực.....	39
3. Hoàn thiện bộ máy quản lý phát triển nhân lực.....	40
4. Tăng cường sự phối hợp liên ngành.....	40
III. XÂY DỰNG VÀ HOÀN THIÊN HỆ THỐNG CHÍNH SÁCH, CÔNG CỤ KHUYẾN KHÍCH VÀ THỨC ĐẨY PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC	41
1. Chính sách cải cách thủ tục hành chính.....	41
2. Chính sách chuyển dịch cơ cấu kinh tế.....	41
3. Chính sách huy động các nguồn lực cho phát triển nhân lực.....	41
4. Chính sách việc làm, bảo hiểm, bảo trợ xã hội.....	44
5. Chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài.....	44
6. Chính sách phát triển thị trường lao động và hệ thống công cụ, thông tin thị trường lao động.....	45
IV. MỞ RỘNG, TĂNG CƯỜNG PHỐI HỢP VÀ HỢP TÁC ĐỂ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC	46
1. Tăng cường phối hợp giữa 4 bên trong quá trình phát triển nhân lực (Nhà nước - nhà trường - doanh nghiệp và người học).....	46
2. Phối hợp giữa Trung ương và địa phương, giữa Hải Phòng và các tỉnh, thành phố khác.....	46
3. Tăng cường hợp tác quốc tế.....	47
Phần thứ tư: TỔ CHỨC THỰC HIỆN	48
I. TỔ CHỨC THỰC HIỆN	48
II. KIẾN NGHỊ	50
III. KẾT LUẬN	51
PHỤ LỤC 1: CÁC CĂN CỨ CHỦ YẾU XÂY DỰNG QUY HOẠCH	53
PHỤ LỤC 2: DỰ BÁO VỀ VIỆC LÀM THEO PHƯƠNG PHÁP ĐỘ CO GIẢN VỀ VIỆC LÀM VÀ KẾT QUẢ ĐÀU RA	55
PHỤ LỤC 3: CÁC CHƯƠNG TRÌNH, ĐỀ ÁN, DỰ ÁN ƯU TIÊN PHỤC VỤ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2011 - 2020	60

MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết phải xây dựng quy hoạch.

Sự nghiệp đổi mới của Đảng, Nhà nước và nhân dân ta đã trải qua 25 năm (1985 - 2010), đất nước ta đã đạt được những thành tựu to lớn: kinh tế tăng trưởng ở tốc độ nhanh, cơ cấu kinh tế chuyển dịch đúng hướng, thể chế kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa tiếp tục được hoàn thiện, đời sống vật chất và tinh thần của người dân đã được cải thiện rõ rệt, chính trị xã hội ổn định, quốc phòng, an ninh được giữ vững, vị thế của Việt Nam trên trường quốc tế ngày càng được củng cố và mở rộng.

“Tuy nhiên, những thành tựu đạt được chưa tương xứng với tiềm năng. Kinh tế phát triển chưa bền vững, chất lượng tăng trưởng, năng suất, hiệu quả, sức cạnh tranh của nền kinh tế còn thấp, các cân đối kinh tế vĩ mô chưa thật vững chắc ... Thể chế kinh tế thị trường, chất lượng nguồn nhân lực, kết cấu hạ tầng vẫn là những điểm nghẽn cản trở sự phát triển” ⁽¹⁾.

Hải Phòng - thành phố cảng - cửa chính ra biển ở phía Bắc đất nước, cùng với cả nước, đã cố gắng đi lên: kinh tế phát triển khá nhanh, quy mô và tốc độ tăng trưởng ngày càng lớn; cơ cấu kinh tế chuyển dịch ngày càng mạnh theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa; thu ngân sách trên địa bàn ngày càng tăng; đời sống vật chất và tinh thần của người dân thành phố ngày càng được cải thiện; bộ mặt đô thị Hải Phòng ngày càng đổi mới, văn minh, hiện đại; an sinh xã hội ngày càng được quan tâm.

Song quá trình phát triển kinh tế - xã hội của thành phố vẫn còn những tồn tại, yếu kém lớn. Đó là sự phát triển của thành phố chưa tương xứng với tiềm năng, vị trí và vai trò là cực tăng trưởng quan trọng trong Vùng Kinh tế trọng điểm Bắc Bộ và cả nước; chỉ số cạnh tranh của thành phố còn thấp; đời sống của một bộ phận không nhỏ dân cư vẫn còn rất khó khăn; ô nhiễm môi trường đang tiềm ẩn những nguy cơ cao; quản lý nhà nước, quản trị doanh nghiệp vẫn chưa theo kịp trình độ phát triển ... Một trong những nguyên nhân

⁽¹⁾ Dự thảo chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2011 - 2020 của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa X.

quan trọng của những bất cập trên là chất lượng nhân lực của Hải Phòng thực sự còn chưa cao.

Do nhận thức được tầm quan trọng và sự bất cập của vấn đề nêu trên nên ngay trong thời gian qua, Thành ủy Hải Phòng đã chỉ đạo Ủy ban nhân dân thành phố cùng các cơ quan liên quan tập trung nghiên cứu, phân tích làm rõ tình hình phát triển nhân lực của thành phố, trong đó, đặc biệt quan tâm đến nhân lực chất lượng cao. Bởi lẽ *“Hải Phòng đang đứng trước những cơ hội lớn để phát triển nhanh, toàn diện và vững chắc hơn. Tình hình trên đặt ra yêu cầu cấp thiết phát triển và nâng cao chất lượng nhân lực nói chung, trọng tâm là nhân lực chất lượng cao (trong đó có: cán bộ lãnh đạo, quản lý, khoa học công nghệ, nhân lực kỹ thuật thực hành) nhằm đáp ứng yêu cầu hoàn thành mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa thành phố trước năm 2020”* ⁽²⁾.

Vì vậy, có thể nói, Hải Phòng đã chủ động trong việc triển khai nghiên cứu, xây dựng Đề án phát triển nhân lực chất lượng cao, làm cơ sở quan trọng để xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực thành phố hiện nay theo sự chỉ đạo của Chính phủ.

Nền kinh tế - xã hội của bất kỳ quốc gia nào trước hết vẫn phụ thuộc vào con người của chính quốc gia đó. Con người vừa là mục tiêu, vừa là động lực của phát triển. Đã đến lúc chúng ta phải nhìn nhận, đánh giá toàn diện nhân lực của thành phố để từ đó xây dựng quy hoạch - định hướng phát triển nhân lực phù hợp với xu thế phát triển của thành phố, của đất nước, phù hợp với hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu nhằm giải quyết bài toán phát triển bền vững cho thành phố.

Đó chính là sự cần thiết phải tiến hành xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực của thành phố thời kỳ 2011 - 2020.

Chỉ khi nào quy hoạch phát triển nhân lực thành phố thực sự trở thành công cụ để hoạch định chính sách liên quan đến đào tạo, thu hút và sử dụng nhân lực, để tăng cường quản lý nhà nước, để khuyến khích việc học tập nâng cao trình độ của lực lượng lao động thì các vấn đề của nhân lực đáp ứng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, đáp ứng mục tiêu tái cơ cấu nền kinh tế, giải quyết

⁽²⁾ Nghị quyết số 18-NQ/TU ngày 11/04/2008 của Ban Thường vụ Thành ủy Hải Phòng về một số chủ trương, giải pháp chủ yếu phát triển nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa thành phố đến năm 2010, định hướng 2020.

những vấn đề xã hội về việc làm, về thu nhập, an sinh xã hội mới thực sự được giải quyết và mục tiêu “*xây dựng xã hội dân chủ, công bằng, văn minh*”, “*nền kinh tế tri thức*” mới thực sự được triển khai trong thực tiễn.

2. Mục đích, yêu cầu và phạm vi của quy hoạch.

2.1. Mục đích.

- Xác định mục tiêu, định hướng phát triển nhân lực của thành phố Hải Phòng thời kỳ 2011 - 2020 phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh, tiềm năng, thế mạnh của kinh tế - xã hội thành phố, trong đó có tính đến những nhân tố mới có ảnh hưởng trực tiếp đến nhân lực thành phố.

- Làm rõ những căn cứ khoa học cho việc xây dựng và thực hiện quy hoạch phát triển nhân lực thành phố thời kỳ 2011 - 2020, trên cơ sở đánh giá sâu sắc, toàn diện hiện trạng nhân lực thành phố.

- Làm cơ sở để phối hợp, xây dựng quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia; là công cụ để chính quyền thành phố, các sở, ban, ngành, các địa phương sử dụng trong chỉ đạo, điều hành, trong hoạch định các cơ chế, chính sách của địa phương, thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn, nhằm phát triển kinh tế - xã hội gắn với phát triển và sử dụng nhân lực có hiệu quả cao nhất.

2.2. Yêu cầu.

- Tổng kết, đánh giá hiện trạng nhân lực của thành phố giai đoạn 2001 - 2010.

- Xác định những đặc điểm chung và riêng của nhân lực thành phố, đồng thời, xác định những nhân tố mới có ảnh hưởng trực tiếp, gián tiếp đến nhân lực Hải Phòng.

- Xây dựng các mục tiêu quy hoạch phát triển nhân lực Hải Phòng theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực hiện mục tiêu xây dựng Hải Phòng cơ bản thành một thành phố công nghiệp văn minh, hiện đại trước năm 2020.

- Đề xuất hệ thống giải pháp để thực hiện hiệu quả các mục tiêu của quy hoạch.

2.3. Phạm vi của quy hoạch.

- Nghiên cứu, đánh giá nhân lực trên địa bàn thành phố theo các tiêu chí cơ bản sau:

+ Theo trình độ học vấn.

+ Theo trình độ chuyên môn - kỹ thuật.

- + Theo trình độ quản lý.
- Đối tượng nghiên cứu chính của quy hoạch.
- + Nhân lực lãnh đạo (Đảng, chính quyền, bộ máy hành chính nhà nước, sự nghiệp nhà nước).
- + Nhân lực khoa học công nghệ.
- + Nhân lực công nhân kỹ thuật và doanh nhân.

3. Những căn cứ chủ yếu để xây dựng quy hoạch: Chi tiết tại phần Phụ lục.

4. Giới thiệu kết cấu của quy hoạch.

Quy hoạch được chia thành 5 phần như sau:

- Mở đầu.
- Phần thứ nhất: Đánh giá hiện trạng nhân lực Hải Phòng giai đoạn 2001 - 2010.
- Phần thứ hai: Quy hoạch phát triển nhân lực Hải Phòng thời kỳ 2011 - 2020.
- Phần thứ ba: Hệ thống giải pháp phát triển nhân lực Hải Phòng thời kỳ 2011 - 2020.
- Phần thứ tư: Tổ chức thực hiện quy hoạch.

Phần thứ nhất
ĐÁNH GIÁ HIỆN TRẠNG NHÂN LỰC HẢI PHÒNG
GIẢI ĐOẠN 2000 - 2010

I. HIỆN TRẠNG VỀ SỐ LƯỢNG NHÂN LỰC.

1. Dân số.

1.1. Quy mô dân số.

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	2000	2005	2009	Ước 2010 ⁽³⁾
- Dân số trung bình	1.000 người	1.691,46	1.773,43	1.841,65	1.858,29
- Tỷ lệ tăng dân số	‰	10,08	10,09	10,09	10,09
- Tỷ lệ tăng dân số tự nhiên	‰	16,23			9,80
- Tỷ lệ tăng dân số cơ học	‰	- 0,61	- 0,29	0,9	1,80

(Nguồn: Niên giám thống kê và số liệu của Cục Thống kê Hải Phòng)

Trong giai đoạn 2001 - 2010, tỷ lệ tăng dân số của Hải Phòng được duy trì ổn định ở mức khoảng 1%, trong đó, tỷ lệ tăng dân số tự nhiên có xu hướng giảm mạnh từ 16,23‰ năm 2000 xuống còn 9,8‰ vào năm 2010.

Tỷ lệ tăng dân số cơ học vẫn chiếm một tỷ lệ khá khiêm tốn trong tỷ lệ tăng dân số nói chung. Dân số trên địa bàn thành phố có xu hướng xuất cư nhiều hơn nhập cư và tình trạng này mới được đảo ngược lại trong vài năm trở lại đây. Đây là vấn đề cần quan tâm bởi vì điều này có thể bắt nguồn từ việc thành phố không tạo ra được nhiều việc làm mới thu hút các lao động ngoại tỉnh, trái lại, lao động của thành phố còn chuyển dịch sang các địa phương khác mà chủ yếu là do việc làm.

⁽³⁾ Các số liệu năm 2010 trong Quy hoạch này là số liệu ước thực hiện của thành phố dựa trên kết quả tính toán của Cục Thống kê, Sở Kế hoạch và Đầu tư và các cơ quan liên quan.

Những vấn đề nêu trên chắc chắn sẽ tác động không nhỏ đến quá trình phát triển nhân lực của thành phố.

1.2. Cơ cấu dân số.

- Chia theo giới tính.

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	2000	2005	2009	Ước 2010
- Dân số trung bình	1.000 người	1.691,46	1.773,43	1.841,65	1.858,29
- Dân số nam	1.000 người	840,08	880,76	913,15	922,08
<i>So với tổng dân số</i>	%	49,67	49,66	49,58	49,62
- Dân số nữ	1.000 người	861,00	892,66	928,50	937,02
<i>So với tổng dân số</i>	%	50,33	50,34	50,42	50,38

(Nguồn: Niên giám thống kê Hải Phòng)

So với năm 2000 thì tỷ lệ dân số nam năm 2010 của thành phố đã giảm 0,05% song tỷ số giới tính khi sinh (trẻ em trai sinh ra so với 100 trẻ em gái) của Hải Phòng vẫn cao hơn mức bình quân chung của cả nước ⁽⁴⁾.

- Chia theo thành thị và nông thôn.

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	2000	2005	2009	Ước 2010
- Dân số trung bình	1.000 người	1.691,46	1.773,43	1.841,65	1.858,29
- Dân số thành thị	1.000 người	576,28	720,37	849,00	854,18
<i>So với tổng dân số</i>	%	34,07	40,62	46,10	45,97
- Dân số nông thôn	1.000 người	1.115,18	1.053,06	992,65	1.004,10
<i>So với tổng dân số</i>	%	65,93	59,38	53,9	54,03

(Nguồn: Niên giám thống kê Hải Phòng)

⁽⁴⁾ Năm 2009, tỷ số giới tính cả nước là: 98,1%, của Hải Phòng là: 98,3% - Kết quả tổng điều tra dân số 01/4/2009.

Tỷ trọng dân số đô thị của Hải Phòng tăng hơn 10% trong giai đoạn 2000 - 2010, chủ yếu là do việc thành phố được điều chỉnh địa giới hành chính để thành lập thêm 03 quận và một số phường, tuy nhiên tốc độ tăng này vẫn là chậm so với mục tiêu phấn đấu của thành phố ⁽⁵⁾. Tỷ lệ dân số nông thôn còn trên 50% so với tổng dân số là đặc thù của Hải Phòng trong quá trình phát triển so với các thành phố trực thuộc Trung ương và các đô thị khác.

- Chia theo nhóm tuổi: Số liệu chi tiết tại phần phụ lục.

Đvt: 1.000 người.

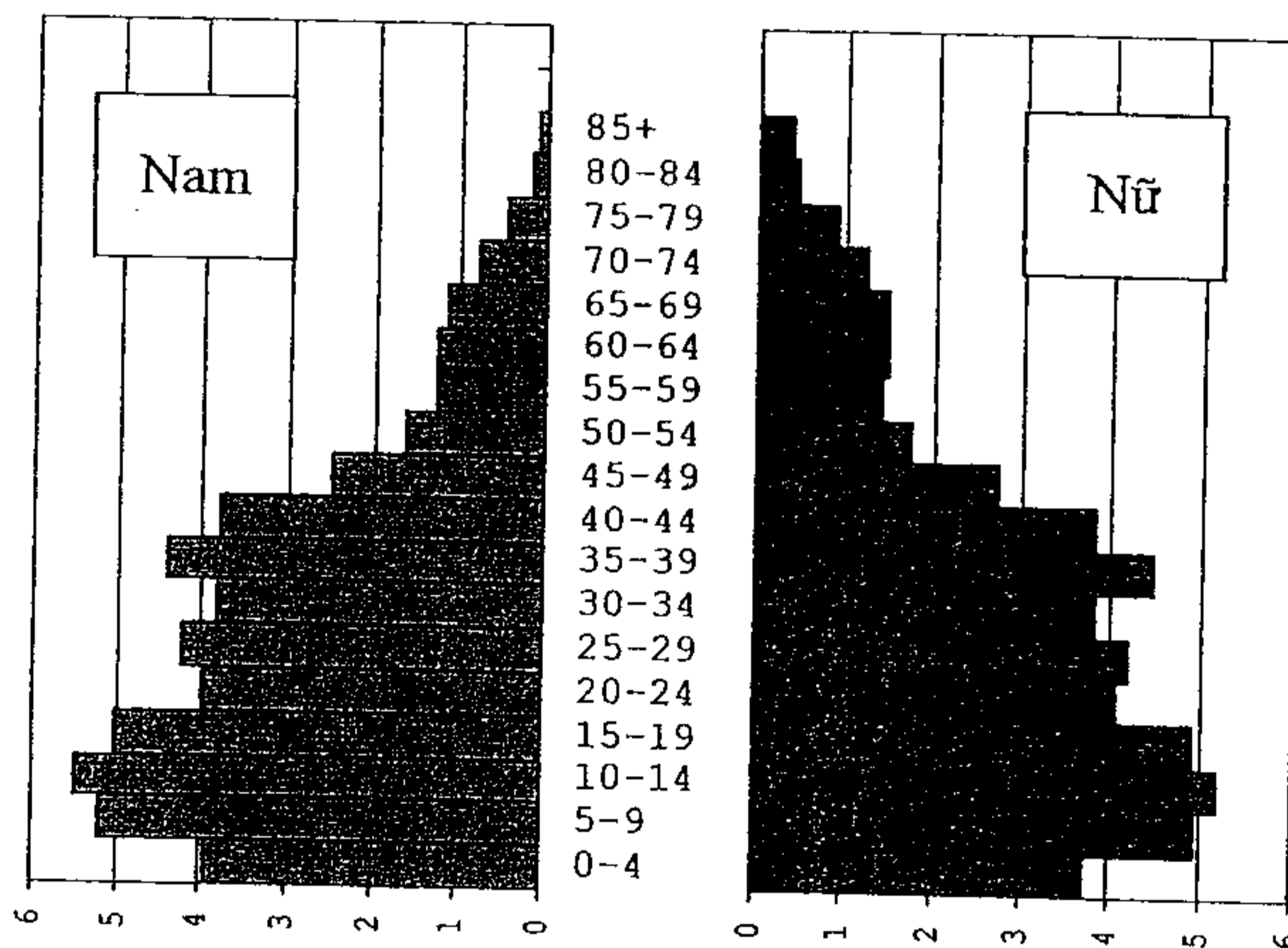
Nhóm tuổi	2000			2005			2010		
	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ	Tổng số	Nam	Nữ
Tổng số	1.691,46	831,77	859,70	1.773,43	860,68	912,74	1.858,29	920,11	938,18
0-4	129,35	66,55	62,81	138,98	70,81	68,17	145,25	75,69	69,56
5-9	171,94	88,13	83,80	139,67	70,71	68,95	109,93	56,74	53,19
10-14	180,75	92,87	87,88	149,65	75,59	74,06	120,05	61,53	58,52
15-19	167,88	84,96	82,92	174,79	87,92	86,87	178,62	92,46	86,16
20-24	135,98	67,17	68,81	161,57	80,27	81,30	186,01	95,93	90,09
25-29	142,03	71,34	70,70	154,47	76,25	78,22	162,77	81,51	81,27
30-34	129,51	64,64	64,87	132,82	65,27	67,56	131,99	65,90	66,09
35-39	149,92	74,47	75,45	143,64	70,75	72,89	133,34	67,22	66,12
40-44	128,53	64,12	64,41	128,79	62,98	65,81	125,04	61,86	63,19
45-49	88,19	41,92	46,27	118,59	56,55	62,04	154,50	76,28	78,22
50-54	56,46	27,31	29,15	88,71	42,60	46,11	135,04	66,45	68,59

⁽⁵⁾ Dân số đô thị chiếm 65% vào năm 2010 - Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội của thành phố đến 2020.

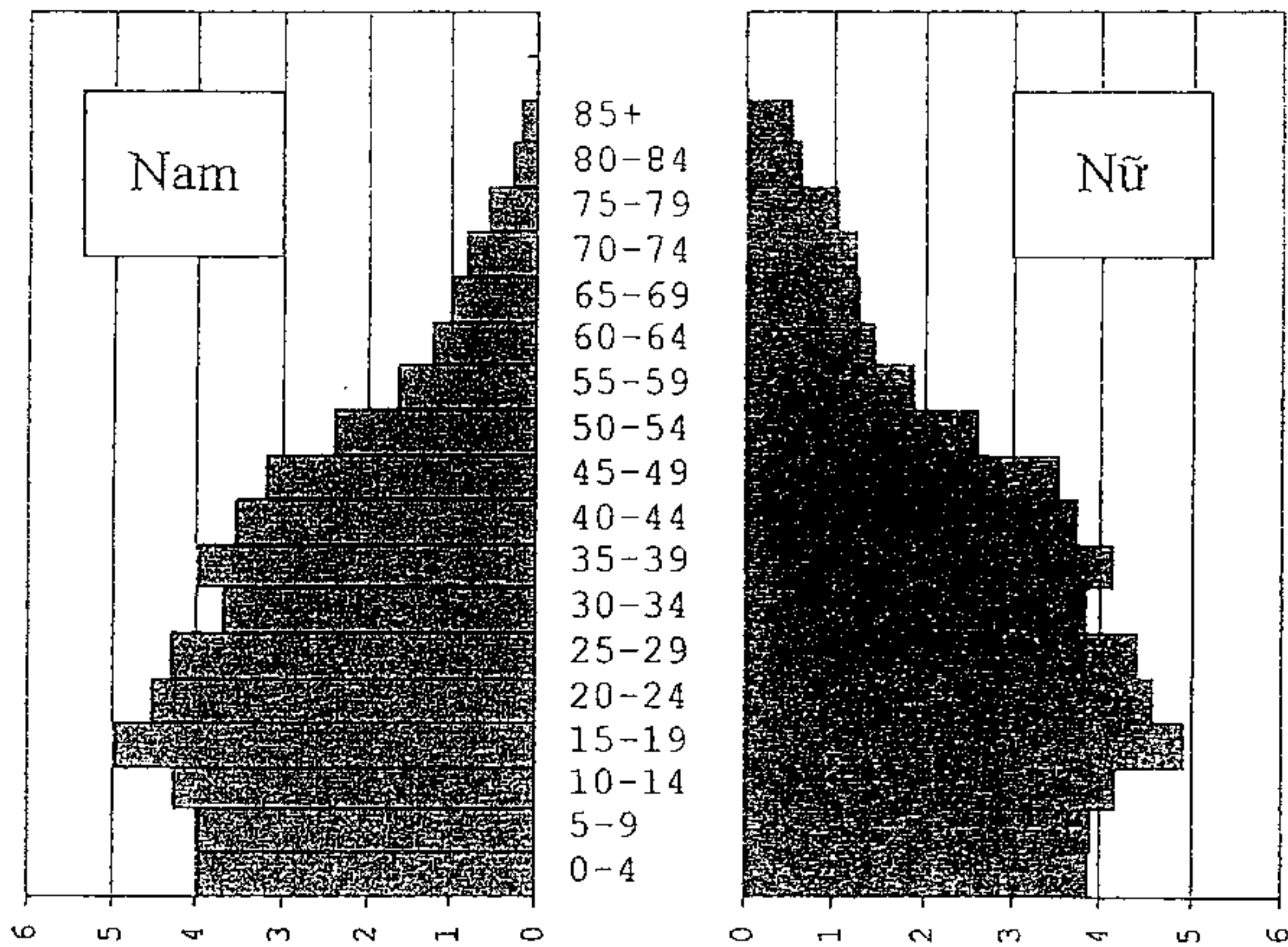
55-59	45,21	21,56	23,65	62,31	28,94	33,38	83,22	38,83	44,38
60-64	45,85	21,24	24,60	47,31	21,76	25,55	47,30	22,28	25,02
65-69	43,99	19,40	24,60	40,30	17,83	22,47	35,78	16,39	19,39
70-74	33,98	13,17	20,80	35,89	14,43	21,47	36,74	15,80	20,94
75-79	22,53	7,70	14,84	28,17	10,25	17,93	34,13	13,64	20,49
80-84	10,99	3,31	7,68	15,61	4,88	10,73	21,49	7,21	14,28
85+	8,38	1,90	6,48	12,15	2,90	9,25	17,07	4,41	12,66

(Nguồn: Cục Thống kê Hải Phòng)

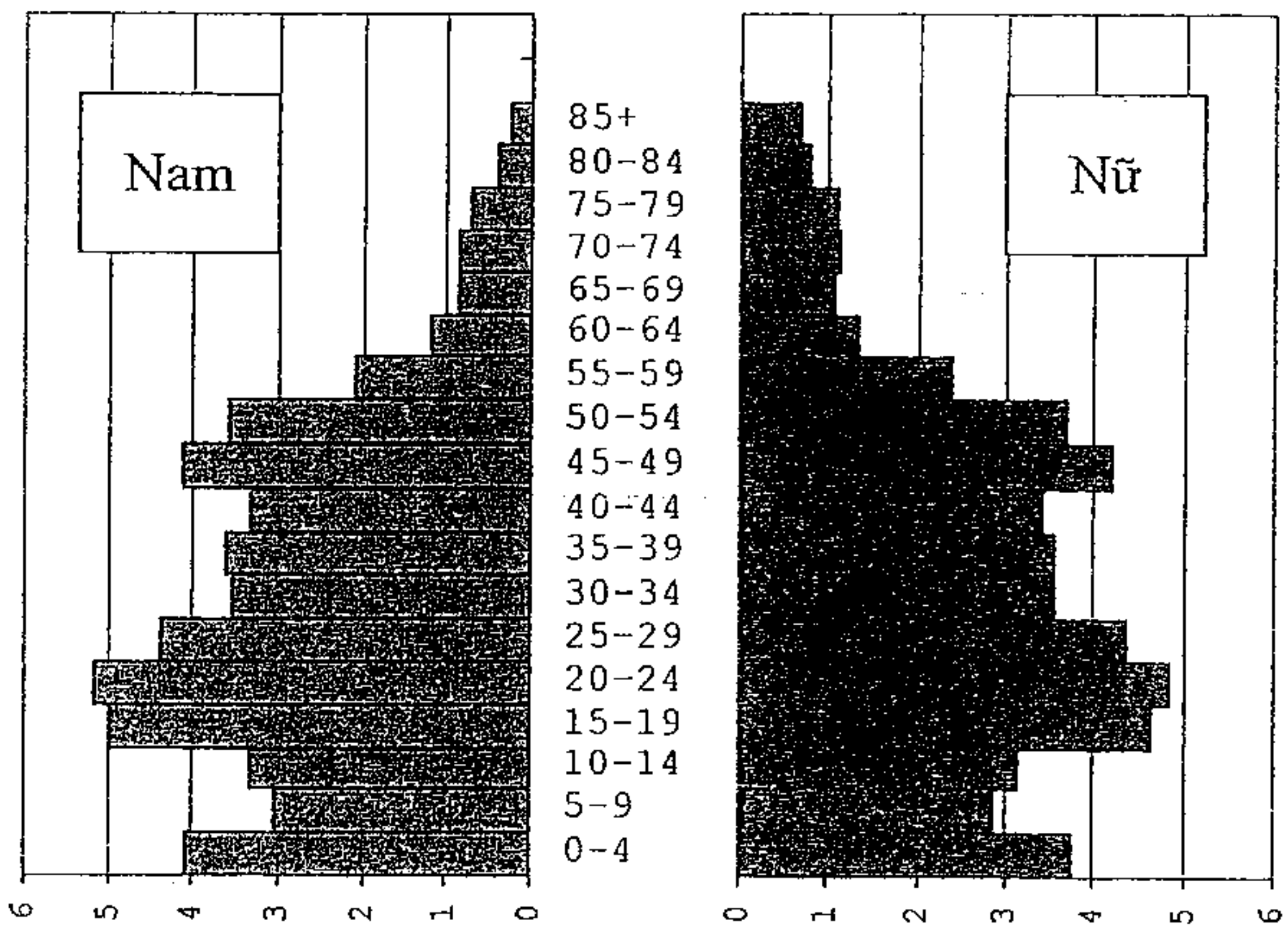
+ Tháp dân số năm 2000:



+ Tháp dân số năm 2005:



+ Tháp dân số năm 2010:



Trong 10 năm qua, dân số Hải Phòng phát triển theo cơ cấu dân số trẻ. Do kết quả của việc thực hiện các chính sách về kế hoạch hóa gia đình, dân số dưới 15 tuổi của thành phố có xu hướng giảm cả về số lượng và tỷ trọng so với tổng dân số. Dân số dưới 15 tuổi năm 2000 là: 482,04 nghìn người, bằng 28,5% tổng dân số, năm 2010 là: 375,23 nghìn người, bằng 20,19% tổng dân số. Trong khi đó, dân số từ 15 tuổi đến dưới 60 tuổi tăng mạnh từ 1.043,72 nghìn người, bằng 61,71% dân số năm 2000 lên thành 1.290,55 nghìn người, bằng 69,45% dân số năm 2010. Dân số từ 60 tuổi trở lên cũng có sự tăng nhẹ.

Việc dân số trong độ tuổi lao động tăng mạnh vừa làm tăng nguồn cung lao động trên địa bàn thành phố nhưng đồng thời cũng gây sức ép về giải quyết việc làm và nhiều vấn đề đảm bảo an sinh xã hội khác cho thành phố.

Tuy nhiên, xu hướng giảm dân số dưới 15 tuổi có thể sẽ khiến cho thành phố giảm nguồn cung lao động tại chỗ sau 15 năm nữa và khi đó, để đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội, thành phố sẽ phải có các giải pháp thu hút nhân lực ngoại tỉnh.

2. Quy mô lực lượng lao động.

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	2000	2005	2009	Ước 2010
- Dân số trung bình	1.000 người	1.691,46	1.773,43	1.841,65	1.858,29
- Lao động 15 tuổi trở lên	1.000 người	1.190,65	1.384,93	1.453,43	1.474,01
Trong đó:					
+ Có việc làm	1.000 người	805,04	946,70	975,06	986,48
+ Không có việc làm	1.000 người	38,60	24,14	36,33	40,75
- Tỷ lệ lao động 15 tuổi trở lên so với tổng dân số	%	70,39	78,09	78,92	79,32

(Nguồn: Niên giám thống kê Hải Phòng)

Trong 10 năm qua, lao động 15 tuổi trở lên của Hải Phòng tăng cả về số lượng (tăng 283,36 nghìn người, tăng 23,8%) và tỷ trọng (tăng hơn 8,93%), điều này vừa giúp cho thành phố bổ sung lực lượng lao động nhưng cũng gây ra sức ép về việc làm và các vấn đề đảm bảo an sinh xã hội khác.

II. HIỆN TRẠNG CHẤT LƯỢNG NHÂN LỰC.

1. Trình độ học vấn của dân số.

Đvt: 1.000 người.

Dân số chia theo trình độ học vấn	2000	2005	Ước 2010
- Dân số trung bình	1.691,46	1.773,43	1.858,29

Chưa đi học	100,86	96,07	33,37
Chưa tốt nghiệp tiểu học	80,12	142,77	253,65
Tốt nghiệp tiểu học	379,44	337,76	299,75
Tốt nghiệp THCS	650,77	602,05	555,30
Tốt nghiệp THPT	480,27	594,78	716,22

(Nguồn: Cục Thống kê Hải Phòng)

Chất lượng dân số của Hải Phòng ngày càng được cải thiện cả về vật chất và tinh thần. Trong 10 năm qua, Hải Phòng vẫn tiếp tục là địa phương trong tốp đầu của cả nước về quy mô và chất lượng giáo dục - đào tạo; thành phố đã hoàn thành phổ cập bậc trung học cơ sở từ năm 2001 và cơ bản hoàn thành phổ cập bậc trung học và nghề từ năm 2008; tuổi thọ trung bình tăng từ 70,62 tuổi năm 2000 lên 72,75 tuổi năm 2005 và ước đạt 74,94 tuổi năm 2010; tỷ lệ trẻ em dưới 5 tuổi suy dinh dưỡng cân nặng/tuổi giảm từ 23% năm 2000 xuống còn 15,2% năm 2005 và 12,8% năm 2010. Mức sống dân cư ngày càng được cải thiện, thu nhập bình quân cao hơn mức trung bình của cả nước, năm 2010 ước đạt 1.750 USD/người, tỷ lệ hộ nghèo của Hải Phòng (theo chuẩn quốc gia giai đoạn 2006 - 2010) năm 2010 còn 3,86%.

Ngoài ra, theo kết quả Tổng điều tra dân số ngày 01/4/2009 do Tổng cục Thống kê công bố, tỷ lệ biết chữ của dân số từ 15 tuổi trở lên của Hải Phòng năm 2009 là: 97,6%, cao nhất toàn quốc và bằng với thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, trong đó, tỷ lệ biết chữ của dân số nam từ 15 tuổi trở lên là: 98,9%, của dân số nữ là: 96,4%.

Tuy nhiên, tỷ lệ lao động nữ và lao động nông thôn chưa biết chữ vẫn còn cao hơn tỷ lệ chung của thành phố, đòi hỏi thành phố phải tiếp tục có các biện pháp đẩy mạnh bình đẳng giới, tăng cường hỗ trợ khu vực nông thôn, tăng cường phát triển giáo dục để có thể giải quyết cơ bản vấn đề giới trong giáo dục phổ thông.

2. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động đang làm việc.

Trình độ CMKT	Đơn vị tính	2000	2005	Ước 2010
- Lao động có việc làm	1.000 người	805,04	946,70	986,48

Chưa đào tạo CMKT	1.000 người	673,38	713,96	749,81
Sơ cấp	1.000 người	40,13	63,59	54,83
Trung cấp	1.000 người	43,84	60,45	45,35
Cao đẳng	1.000 người	11,66	21,78	22,14
Đại học	1.000 người	35,09	84,29	110,16
Trên đại học	1.000 người	0,9	2,57	4,17
KXD	1.000 người	0,04	0,05	0,03
Tỷ lệ lao động qua đào tạo ⁽⁶⁾ so với lao động có việc làm	%	16,35	24,58	23,99
Cơ cấu lao động theo trình độ đại học và trên đại học - cao đẳng - trung và sơ cấp	Người	1-0,32-2,33	1-0,25-1,43	1-0,19-0,88

(Nguồn: Cục Thống kê Hải Phòng và tính toán của Đề án)

Cơ cấu lao động đang làm việc theo trình độ đại học và trên đại học - cao đẳng - trung và sơ cấp của thành phố đang thể hiện sự mất cân đối rất rõ nét, phản ánh đúng tình trạng “*thừa thầy, thiếu thợ*”. Trong khi lao động chưa qua đào tạo và lao động ở các trình độ khác tăng chậm thì lao động có trình độ đại học tăng gần 3 lần và hiện chiếm số lượng nhiều nhất trong các trình độ đào tạo. Nguyên nhân chủ yếu của tình trạng này là do các yếu tố: tâm lý của người dân chuộng đại học, quy mô đào tạo đại học trên cả nước tăng mạnh (nhiều trường đại học được thành lập mới hoặc mở rộng quy mô, phạm vi tuyển sinh đào tạo) ...

⁽⁶⁾ Theo hướng dẫn của Bộ Kế hoạch và Đầu tư tại Công văn số 7972/BKH-CLPT ngày 08/11/2010 về việc hướng dẫn bổ sung một số điểm xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2011 - 2020: Lao động qua đào tạo “là đã học tập qua các trường lớp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và đã được cấp văn bằng, chứng chỉ đào tạo”.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo của thành phố hiện thấp hơn nhiều so với số liệu hàng năm được Sở Lao động - Thương binh và Xã hội công bố ⁽⁷⁾ là do Quy hoạch này chỉ tính lao động qua đào tạo là đã học tập qua các trường lớp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và đã được cấp văn bằng, chứng chỉ đào tạo. Vì vậy, trong thực tế có nhiều lao động thực sự có kỹ thuật lành nghề nhưng do chưa học hoặc chưa được cấp văn bằng, chứng chỉ đào tạo nên vẫn bị coi là lao động chưa được đào tạo chuyên môn kỹ thuật (Ví dụ: Nông dân tham gia các khóa bồi dưỡng ngắn hạn 3 tháng của Trung tâm Khuyến nông - lâm - ngư hướng dẫn kỹ thuật chăn nuôi, trồng trọt nhưng không được cấp chứng chỉ; lao động được truyền nghề, học nghề tại các làng nghề ...).

Nhiều năm qua, thành phố đã chỉ đạo bằng nhiều giải pháp để nâng cao chất lượng nhân lực: tiến hành các chương trình phổ cập giáo dục; tăng cường bố trí vốn ngân sách nhà nước để đầu tư, nâng cấp cơ sở vật chất và đào tạo đội ngũ giáo viên, giảng viên; khuyến khích đẩy mạnh xã hội hóa (vay ngân hàng, ngân sách hỗ trợ lãi suất vay; xây dựng cơ chế hỗ trợ vốn theo hướng tập trung cho các địa bàn khó khăn, tạo điều kiện thu hẹp dần khoảng cách giữa thành thị và nông thôn).

Tuy nhiên, lực lượng lao động của thành phố vẫn chưa thực sự là lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao. Điều này không chỉ tác động đến tốc độ phát triển kinh tế - xã hội, đến thu hút đầu tư FDI mà còn ảnh hưởng đến tiến trình xây dựng thành phố theo hướng văn minh, hiện đại, kinh tế và sinh thái.

III. HIỆN TRẠNG ĐÀO TẠO NHÂN LỰC.

1. Hệ thống đào tạo.

- Số lượng cơ sở đào tạo (Đvt: Trung tâm, trường).

Cơ sở đào tạo	2006	2007	2008	2009	2010
---------------	------	------	------	------	------

⁽⁷⁾ Năm 2010, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đánh giá tỷ lệ lao động qua đào tạo nói chung của thành phố là 65%.

Trung tâm dạy nghề	28	22	21	21	22
Trung cấp nghề ⁽⁸⁾	19	14	13	13	14
Cao đẳng nghề	1	7	9	10	10
Trung cấp chuyên nghiệp	6	5	7	8	8
Cao đẳng	3	3	3	4	4
Đại học	4	4	4	4	4
Tổng số	61	55	57	60	62

(Nguồn: Thống kê của Sở GDĐT, Sở LĐTBXH)

Hải Phòng là đô thị loại I, trung tâm cấp quốc gia, với dân số trên 1,8 triệu người thì mạng lưới đào tạo nghề và giáo dục chuyên nghiệp như trên bảng là dày dặn, trong đó cơ cấu ngành nghề khá phong phú, đa dạng. Số lượng các cơ sở đào tạo trong giai đoạn 2006 - 2010 thay đổi không nhiều, chỉ có hai điểm đáng chú ý: Nhiều trường cao đẳng nghề được thành lập sau khi Luật Dạy nghề được ban hành (thành lập mới hoặc nâng cấp từ các trung tâm, trường dạy nghề) và xuất hiện các trường trung cấp chuyên nghiệp tư thục sau khi Luật Giáo dục được sửa đổi năm 2005.

- Quy mô đào tạo (Đvt: Người):

Trường	2006		2008		2009	
	Giáo viên	Sinh viên	Giáo viên	Sinh viên	Giáo viên	Sinh viên
Đại học và cao đẳng	1.645	42.648	1.862	51.070	1.894	53.857
Trung cấp chuyên nghiệp	450	6.674	434	21.260	404	18.131
Cao đẳng nghề	78		751	38.760	819	36.000

⁽⁸⁾ Trong chỉ tiêu trường trung cấp nghề, năm 2006 chỉ có các trường dạy nghề, năm 2007 bao gồm cả trường trung cấp nghề và trường dạy nghề và từ năm 2008 đến nay chỉ còn 2 trường dạy nghề.

Trung cấp nghề	316	15.000	342	18.600	396	17.500
Sơ cấp nghề	21	22.430	463	25.700	498	23.600

(Nguồn: Tổng cục Thống kê và Sở LĐTBXH)

Các cơ sở đào tạo trên địa bàn thành phố hiện có trên 4.000 giáo viên, giảng viên cơ hữu, quy mô đào tạo hàng năm cho khoảng 149.000 người. Tuy chưa có điều kiện phân tích sâu năng lực đào tạo của các trường theo tỷ lệ giáo viên quy đổi và sinh viên quy đổi⁽⁹⁾ nhưng tính tỷ lệ sinh viên/giáo viên của các cơ sở đào tạo nêu trên là khá cao so với chuẩn hiện hành: Đại học, cao đẳng là: 28,44 sinh viên/giáo viên, tỷ lệ tương ứng của các cơ sở khác khoảng gần 44 sinh viên/giáo viên.

- Đánh giá chung.

Về đào tạo chuyên nghiệp, trong 5 năm qua các trường trên địa bàn thành phố đã tuyển sinh đào tạo nhiều ngành nghề khác nhau từ trung cấp đến đại học và một số năm gần đây đã bắt đầu đào tạo trình độ thạc sỹ nhưng phần lớn các trường đều tập trung vào một số ngành đang được ưa thích như kế toán, quản trị kinh doanh, luật ..., xu hướng chung là các ngành kinh tế được đào tạo nhiều hơn các ngành kỹ thuật - công nghệ.

Đào tạo nghề vẫn tập trung vào các nghề đơn giản như hàn, nề, điện dân dụng, lái xe ... Nhiều nghề có yêu cầu cao về kỹ thuật như điện tử, cơ khí chính xác, công nghệ viễn thông, công nghệ phần mềm .. vẫn chưa thực sự phát triển.

Quy mô đào tạo của các trường trên địa bàn thành phố không ngừng tăng lên nhưng cho đến nay có thể khẳng định rằng chất lượng đào tạo vẫn còn thấp, chưa chú trọng đến đào tạo kỹ năng nghề nghiệp cho người học, dẫn đến tình trạng nhiều sinh viên đã tốt nghiệp, thậm chí là tốt nghiệp loại khá trở lên, vẫn phải đào tạo lại, đào tạo bổ sung hoặc phải cần một khoảng thời gian không nhỏ để tiếp cận với công việc trước khi có thể chính thức bắt tay

⁽⁹⁾ Theo hướng dẫn của các Bộ: Giáo dục và Đào tạo, Lao động - Thương binh và Xã hội thì có thể quy đổi giáo viên từ các trình độ khác nhau (Giáo sư, thạc sỹ, cử nhân ...), sinh viên từ các hình thức đào tạo khác nhau (Chính quy, vừa làm vừa học, bằng 2 ...) và bậc đào tạo khác nhau (đại học, cao đẳng, trung cấp ...) về cùng một mặt bằng để so sánh với nhau.

vào thực hiện công việc của mình, cho dù là được làm đúng chuyên ngành đã học. Và có một vấn đề cũng nan giải không kém là rất nhiều người làm việc trái với ngành nghề đã được đào tạo.

Theo báo cáo của một số trường dạy nghề trên địa bàn, tỷ lệ học sinh sau khi ra trường một năm có việc làm đúng ngành, nghề đào tạo đạt từ 70 - 80%. Tuy nhiên, tỷ lệ này không giống nhau giữa các trường và phụ thuộc vào ngành nghề đào tạo của từng trường cũng như mối liên hệ giữa các trường với các cơ sở kinh tế. Những trường nào có mối quan hệ tốt, đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp hoặc đào tạo có địa chỉ thì thường tỷ lệ có việc làm ngay và đúng ngành nghề sẽ cao và ngược lại.

Hiện nay, quá trình tìm việc làm hầu hết là do sinh viên và gia đình tự lo liệu, nhà trường ít có sự tác động, giới thiệu, còn các gia đình thì thường hướng con em mình học theo phong trào, theo số đông dẫn đến có những ngành thì có nhiều người đăng ký trong khi có những ngành khác thì không thể tuyển được học sinh. Điều này làm mất cân đối về ngành nghề đào tạo và kết quả cuối cùng là có những ngành thì thừa lao động và nhiều ngành khác thì lại không thể tuyển được lao động đúng chuyên môn. Và đây sẽ là vấn đề cần giải quyết trong thời gian tới.

2. Các điều kiện đảm bảo phát triển hệ thống đào tạo nhân lực.

2.1. Về tài chính:

- Chi ngân sách thành phố cho lĩnh vực giáo dục và đào tạo:

Đvt : Tỷ đồng.

Cơ sở đào tạo	2000	2005	2008	2009	2010
Tổng chi cân đối ngân sách địa phương	1.070,2	2.990,1	5.092,8	5.615,4	5.598,8
- Chi đầu tư xây dựng cơ bản	243,2	1.181,7	1.473,6	1.457,6	1.680,5
Tr.đó: GD&ĐT	12,6	57,0	222,4	207,3	191,2
- Chi sự nghiệp văn xã	483,0	757,6	1.560,8	1.961,1	1.692,6
Tr.đó: GD&ĐT	298,5	473,9	1.009,6	1.210,0	969,9
- Tổng chi cho GD&ĐT	311,10	530,90	1.232,00	1.417,30	1.161,10

Tỷ trọng so với tổng chi cân đối NSDP (%)	29,07	17,76	24,19	25,24	20,74
---	-------	-------	-------	-------	-------

(Nguồn: Sở Kế hoạch và Đầu tư)

Ngân sách thành phố tiếp tục dành tỷ lệ lớn trong tổng chi ngân sách cho lĩnh vực giáo dục và đào tạo, bình quân trên 20% trong cả giai đoạn 2000 - 2010, tuy nhiên, mức chi này vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế.

- Các cơ sở ngoài công lập và các cơ sở của Trung ương đóng trên địa bàn cũng không ngừng tăng cường đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, nhiều trường có cơ sở vật chất khang trang hiện đại như: Trường Đại học Hàng hải, Trường Đại học Dân lập Hải Phòng, Trường Cao đẳng Viettronics, Trường Cao đẳng Hàng hải I, Trường Cao đẳng nghề Bách nghệ, Trường Cao đẳng nghề Giao thông vận tải Trung ương II ...

2.2. Về đất đai và cơ sở vật chất:

- Đến năm 2005, quỹ đất dành cho các cơ sở giáo dục và đào tạo trên địa bàn thành phố là 513 ha và từ năm 2006 đến nay, thành phố tiếp tục giao đất cho các trường đại học, cao đẳng, trung cấp và trung tâm dạy nghề được thành lập mới hoặc mở rộng diện tích mặt bằng với tổng diện tích khoảng 131,83 ha, trong đó: Giao cho các cơ sở ngoài công lập: 56,12 ha, các trường của Trung ương đóng trên địa bàn thành phố là: 50,22 ha và các trường công lập do thành phố quản lý: 25,49 ha.

- Cơ sở vật chất của các cơ sở đào tạo trên địa bàn thành phố tiếp tục được đầu tư nâng cấp trong giai đoạn vừa qua. Tuy nhiên, trong lĩnh vực đào tạo, đặc biệt là đào tạo nghề thì trang thiết bị đào tạo vẫn còn thiếu thốn, lạc hậu, chưa đáp ứng nhu cầu đào tạo có chất lượng kỹ thuật công nghệ đối với nhân lực của thành phố.

2.3. Về đội ngũ giáo viên, giảng viên:

Trong đào tạo, còn phải tính đến chất lượng đội ngũ giảng dạy và chương trình đào tạo. Đội ngũ giảng viên, giảng viên của Hải Phòng nhìn chung còn thiếu về số lượng và yếu về năng lực chuyên môn. Số lượng giảng viên có học hàm giáo sư, phó giáo sư còn khá ít. Nhiều ngành nghề phục vụ nhu cầu lao động xã hội song chưa có đủ đội ngũ giáo viên. Việc này do có thời gian dài nhà nước chưa quan tâm đúng mức đến lĩnh vực đào tạo nghề (chưa có cơ chế chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với giáo viên dạy nghề).

3. Hệ thống quản lý, cơ chế, chính sách phát triển đào tạo nhân lực.

3.1. Hệ thống cơ quan quản lý công tác đào tạo trên địa bàn:

- Ủy ban nhân dân thành phố là cơ quan quản lý chung trên địa bàn trong lĩnh vực phát triển, đào tạo nhân lực. Giúp việc cho Ủy ban nhân dân thành phố trong lĩnh vực này có các cơ quan chuyên môn trực thuộc gồm: Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và Sở Nội vụ.

Trên địa bàn thành phố có một số cơ sở đào tạo thuộc các Bộ, tổ chức, doanh nghiệp trung ương. Các cơ sở này đã có nhiều đóng góp vào quá trình đào tạo, phát triển nhân lực cho thành phố nhưng ít chịu sự quản lý, điều hành của thành phố.

Ngoài ra, đối với các trường đại học và cao đẳng ngoài công lập, do hệ thống pháp luật chưa đồng bộ nên hiện không có cơ quan trực tiếp quản lý tại địa phương.

3.2. Cơ chế, chính sách của thành phố phục vụ phát triển nhân lực.

Những năm qua, Hải Phòng đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách để phát triển nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, nhất là nhân lực chất lượng cao, như: Triển khai Đề án phát triển nhân lực chất lượng cao; chính sách ưu tiên tuyển dụng nhân lực trình độ cao phục vụ các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp của thành phố; Đề án đào tạo 100 tiến sỹ, thạc sỹ ở nước ngoài; Đề án đào tạo nghề cho quân nhân xuất ngũ; chính sách hỗ trợ đào tạo nghề cho đối tượng trong diện thu hồi đất, đào tạo nghề cho lao động nông thôn ...

IV. HIỆN TRẠNG SỬ DỤNG NHÂN LỰC.

1. Trạng thái hoạt động của nhân lực Hải Phòng.

Đvt: 1.000 người.

Chỉ tiêu	2000	2005	2009	Ước 2010
- Lao động 15 tuổi trở lên	1.190,65	1.384,93	1.453,43	1.474,01
+ Có hoạt động kinh tế	843,64	970,84	1.011,39	1.027,23
• Có việc làm	805,04	946,70	975,06	986,48
• Không có việc làm	38,60	24,14	36,33	40,75
+ Không hoạt động kinh tế	347,01	414,09	442,04	446,78

• Nội trợ	49,12	46,08	45,23	45,72
• Đi học	154,85	162,80	158,82	160,52
• Không có khả năng lao động	11,18	29,28	27,4	27,69
• Không làm việc, không có nhu cầu làm việc	131,86	175,93	210,59	212,85

(Nguồn: Niên giám thống kê Hải Phòng)

Trong 10 năm qua, lao động 15 tuổi trở lên của Hải Phòng tăng cả về số lượng (tăng 283,36 nghìn người, tăng 23,8%) và tỷ trọng (tăng hơn 8,93%). Tuy nhiên, lao động có việc làm của thành phố lại tăng chậm hơn tốc độ tăng của lao động 15 tuổi trở lên (lao động có việc làm tăng 181,44 nghìn người, tăng 22,54%). Điều này phản ánh tốc độ tăng việc làm chưa đáp ứng kịp so với tốc độ tăng của lao động 15 tuổi trở lên. Đây cũng là một nguyên nhân dẫn đến tình trạng Hải Phòng hiện có tỷ lệ thất nghiệp thành thị cao nhất toàn quốc ⁽¹⁰⁾.

Dân số Hải Phòng theo kết quả điều tra dân số tháng 04/2009 là 1.841.650 người, số lao động trong độ tuổi từ 15 đến 60 tuổi chiếm tới 78,92%, trong đó, lao động hoạt động kinh tế chiếm 69,59% lao động trong độ tuổi và lao động không hoạt động kinh tế chiếm 30,41% (nội trợ: 10,23%, đi học: 35,93%, không có khả năng lao động: 6,2%, không làm việc hay không có nhu cầu làm việc: 47,67%).

2. Trạng thái việc làm của nhân lực Hải Phòng.

2.1. Chia theo thành phần kinh tế.

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	2000	2005	2009	Ước 2010
Lao động có việc làm	1.000 người	805,04	946,70	975,06	986,48
- Kinh tế Nhà nước	1.000 người	121,13	122,20	111,28	143,95
Tỷ trọng	%	15,05	12,91	11,41	14,59

⁽¹⁰⁾ Tỷ lệ thất nghiệp thành thị năm 2009 của Hải Phòng là 6,4%, của cả nước và của Đồng bằng sông Hồng cùng là: 4,6% - Kết quả tổng điều tra dân số 01/4/2009.

- Kinh tế ngoài Nhà nước	1.000 người	683,67	804,38	799,55	800,32
Tỷ trọng	%	84,92	84,97	82,0	81,13
- Kinh tế có vốn ĐTNN	1.000 người	0,24	20,13	55,06	42,21
Tỷ trọng	%	0,03	2,12	6,59	4,82

(Nguồn: Niên giám thống kê Hải Phòng)

Xét về mặt số lượng thì lao động trong các thành phần kinh tế đều tăng với mức độ khác nhau. Lao động có việc làm năm 2010 tăng 181,44 nghìn người (tăng 22,54%) so với năm 2000, trong đó, kinh tế nhà nước tăng 22,82 nghìn người (tăng 18,84%), kinh tế ngoài nhà nước tăng 116,65 nghìn người (tăng 17,06%), kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tăng 41,97 nghìn người (tăng 177 lần).

Tuy nhiên, xét về tỷ trọng thì lao động khu vực kinh tế nhà nước có xu hướng giảm dần từ 15,05% năm 2000 xuống còn 14,59% năm 2010.

Lao động khu vực kinh tế ngoài nhà nước tuy cũng có xu hướng giảm nhưng vẫn duy trì tỷ lệ áp đảo so với các thành phần kinh tế khác (thu hút trên 81% lao động có việc làm). Khu vực này giải quyết việc làm cho nhiều lao động nhưng phần lớn các doanh nghiệp chỉ có quy mô nhỏ và vừa, khả năng mở rộng sản xuất kinh doanh bị hạn chế và cũng chịu nhiều ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng kinh tế thế giới trong thời gian qua, đặc biệt là trong các doanh nghiệp may mặc, da giày ...

Lao động khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có xu hướng tăng nhanh từ 0,03% năm 2000 lên 4,82% năm 2010. Điều này phần nào cho thấy kết quả và hiệu quả của công tác thu hút đầu tư nước ngoài trên địa bàn thành phố. Hầu hết lao động được tuyển dụng vào các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đều được doanh nghiệp đào tạo và đào tạo lại. Lao động trong khu vực này tuy có tỷ trọng nhỏ trong cơ cấu lao động của thành phố song lại góp phần đáng kể trong việc tạo ra lực lượng lao động lành nghề, có kỹ thuật lao động khá cao cho thành phố.

2.2. Chia theo ngành kinh tế.

Chỉ tiêu	Đơn vị tính	2000	2005	2009	Ước 2010
Lao động có việc làm	1.000 người	805,04	946,70	975,06	986,48

- Nông, lâm nghiệp và thủy sản	1.000 người	394,16	436,75	361,08	352,59
<i>Tỷ trọng</i>	%	48,96	46,13	37,03	35,74
- Công nghiệp, xây dựng	1.000 người	157,12	255,17	262,13	296,60
<i>Tỷ trọng</i>	%	19,52	26,95	26,88	30,07
- Dịch vụ	1.000 người	253,76	254,78	351,85	337,29
<i>Tỷ trọng</i>	%	31,52	26,92	36,09	34,19

(Nguồn: Niên giám thống kê Hải Phòng)

Lao động trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản có xu hướng giảm dần cả về số lượng và tỷ trọng (lao động năm 2010 giảm so với năm 2000 là 41,57 nghìn người, giảm 10,55%) mà nguyên nhân chính là do quá trình đô thị hóa của thành phố ngày càng mạnh mẽ (thành lập mới 03 quận và một số phường, thị trấn) và có sự dịch chuyển lao động từ các ngành có thu nhập không cao sang các ngành khác có thu nhập cao và ổn định hơn.

Lao động trong các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ có xu hướng tăng dần cả về số lượng và tỷ trọng (lao động ngành công nghiệp, xây dựng năm 2010 tăng 139,48 nghìn người, tăng 88,77% so với năm 2000, ngành dịch vụ tăng tương ứng là: 83,53 nghìn người, tăng 32,92%).

Xu hướng chuyển dịch chung của lao động Hải Phòng là: Giảm dần trong các ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản, tăng dần trong các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Đó chính là sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động đúng hướng của thành phố, tuy nhiên, sự chuyển dịch này còn chậm mà một phần là do thành phố có đặc thù là tỷ lệ dân số nông thôn còn trên 50%, đất sử dụng cho mục đích nông, lâm nghiệp, nuôi trồng thủy sản và đất chưa sử dụng chiếm 70% diện tích tự nhiên

2.3 Sử dụng nhân lực đã qua đào tạo.

2.3.1. Mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng nhân lực qua đào tạo.

Một vấn đề đang được quan tâm của chính quyền các cấp, các đơn vị, cơ quan, tổ chức trong, ngoài nhà nước và của toàn xã hội, đó là vấn đề đào tạo và sử dụng lao động.

