

QUYẾT ĐỊNH

Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Lai Châu giai đoạn 2011-2020

CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH LAI CHÂU

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

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

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

Căn cứ Thông tư số 03/2008/TT-BKH ngày 01/7/2008 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư;

Căn cứ Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính Phủ về 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 308/TTr-KHĐT ngày 18 tháng 10 năm 2011 về phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Lai Châu giai đoạn 2011-2020,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Lai Châu giai đoạn 2011-2020 với những nội dung chủ yếu như sau:

I. QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

1. Quan điểm phát triển nhân lực

Phát triển nhân lực Lai Châu dựa trên 3 quan điểm sau:

(1) Phát triển nhân lực trước hết và quan trọng nhất phải gắn với nhu cầu về nhân lực của tỉnh, phải đảm bảo tính hài hòa, hợp lý về cơ cấu và cân đối nhân lực theo ngành/lĩnh vực, địa phương.

(2) Phát triển, đào tạo nhân lực là nhiệm vụ vừa có tính chiến lược lâu dài, vừa có tính thường xuyên, liên tục; bảo đảm đáp ứng nhu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý, lực lượng lao động trong các ngành, các lĩnh vực.

(3) Phát triển nhân lực phải phù hợp với quy hoạch phát triển kinh tế xã hội của tỉnh và quy hoạch phát triển nhân lực cả nước.

2. Mục tiêu phát triển nhân lực

a) Mục tiêu tổng quát

- Phát triển nhân lực đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng trên cả 3 yếu tố cơ bản: sức khỏe, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức và có cơ cấu hợp lý theo nhu cầu phát triển của nền kinh tế - xã hội của tỉnh, có đủ năng lực đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế, đưa Lai Châu thoát ra khỏi một tình nghèo, kém phát triển, không ngừng nâng cao năng lực cạnh tranh và vị thế của tỉnh Lai Châu trong nền kinh tế vùng Trung du miền núi phía Bắc (TDMNPB), của cả nước, bảo đảm an ninh, quốc phòng;

- Hình thành đội ngũ nhân lực có chất lượng cao, hướng tới đạt tiêu chuẩn chất lượng quốc gia, phát triển toàn diện về trí tuệ, ý chí, 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 kinh tế - xã hội của cả nước và hội nhập quốc tế.

- Xây dựng bộ phận nhân lực trình độ cao trong các lĩnh vực quản lý (quản lý nhà nước, quản lý 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 Lai Châu trong vùng TDMNPB.

b) Mục tiêu cụ thể

*** Đến năm 2015**

- Cơ cấu lao động: Nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 68%; công nghiệp - xây dựng chiếm 11,5% và Dịch vụ chiếm: 20,5%.

- Tỷ lệ trẻ em đi học trong độ tuổi mẫu giáo đạt 92%; tỷ lệ học sinh tiểu học đi học đúng độ tuổi: 98%; tỷ lệ học sinh trung học cơ sở đi học đúng độ tuổi đạt 85%. Duy trì và nâng cao chất lượng phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi, phổ cập giáo dục trung học cơ sở (THCS), hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi.

- Tỷ lệ lao động chưa bao giờ đi học (không biết chữ) giảm còn 23%

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo, tập huấn đạt 40%. Cơ cấu nhân lực qua đào tạo: đào tạo nghề 73,1%; trung cấp chuyên nghiệp 12,2%, cao đẳng 6,5%, đại học 8%, trên đại học 0,2%

- Cán bộ, công chức hành chính: 100% được đào tạo đáp ứng tiêu chuẩn quy định. Trong đó 0,9 % có trình độ trên đại học; 85% có trình độ đại học; 70%

đến 80% thực hiện chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm theo ngành, chức danh quy định. Viên chức sự nghiệp: 0,9% có trình độ trên đại học, 50% có trình độ chuyên môn đại học, 36% có trình độ cao đẳng, trung cấp; 80-90% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức hàng năm.

+ Cán bộ, công chức xã: 100% có trình độ văn hóa từ THCS trở lên, trong đó 50% có trình độ văn hóa THPT; 85% có trình độ chuyên môn từ trung cấp trở lên, 10% có trình độ đại học; 100% được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, điều hành theo vị trí công việc.

- Đào tạo mới khoảng 160 người có trình độ trên đại học, trong đó đào tạo từ 5 - 8 tiến sỹ.

* Đến năm 2020

- Cơ cấu lao động: Nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 57,9%; công nghiệp – xây dựng chiếm 18% và Dịch vụ chiếm: 24,1%.

- Tỷ lệ trẻ em đi học trong độ tuổi mẫu giáo đạt 95%; tỷ lệ học sinh tiểu học đi học đúng độ tuổi: 99,5%; tỷ lệ học sinh trung học cơ sở đi học đúng độ tuổi đạt 92%.

- Tỷ lệ lao động chưa bao giờ đi học (không biết chữ) giảm còn 16%

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo, tập huấn đạt 50%. Cơ cấu nhân lực qua đào tạo: đào tạo nghề 75,4%; trung cấp chuyên nghiệp 9,7%, cao đẳng 6,1 %, đại học 8,5%, trên đại học 0,3%

- Cán bộ, công chức hành chính: 100% được đào tạo đáp ứng tiêu chuẩn quy định. Trong đó: 1,8% có trình độ trên đại học, 90% có trình độ đại học; 80% - 90% thực hiện chế độ bồi dưỡng bắt buộc tối thiểu hàng năm theo ngành, chức danh quy định. Viên chức sự nghiệp: 1,8% có trình độ trên đại học, 75% có trình độ đại học, 11,2% có trình độ cao đẳng, trung cấp; 90%-95% được bồi dưỡng cập nhật kiến thức hàng năm.

+ Cán bộ, công chức xã: 100% có trình độ văn hóa từ THCS trở lên, trong đó 70% có trình độ văn hóa THPT; trên 90% có trình độ trung cấp trở lên, 20% có trình độ đại học; 100% cán bộ cấp xã được bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, điều hành theo vị trí công việc.

- Đào tạo mới khoảng 230 người có trình độ trên đại học, trong đó đào tạo từ 15-20 tiến sỹ.

* **Giai đoạn 2011-2020**, xây dựng đề án nâng cấp Trường Cao đẳng cộng đồng thành trường Đại học, trường Trung cấp nghề thành Trường cao đẳng nghề, Trường Trung cấp Y thành Trường Cao đẳng Y tế; đào tạo giáo dục chuyên nghiệp quy mô bình quân 1.500-1700 sinh viên/năm; đào tạo nghề quy mô bình quân 6.500 học viên/năm.

Tạo được bước chuyển đột phá về chất lượng trong đào tạo nhân lực ở các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và cơ sở dạy nghề đạt trình độ và chất lượng tiến tiến trong vùng; có khoảng 30% sinh viên, học viên sau

khi tốt nghiệp có đủ khả năng chuyên môn và ngoại ngữ để làm việc cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và có thể tham gia thị trường lao động quốc tế.

II. DỰ BÁO CUNG – CẦU NHÂN LỰC

1. Dự báo cung lao động

Dự báo dân số của tỉnh năm 2015 là 441.863 người đạt tốc độ tăng dân số giai đoạn 2011-2015 là 2,93% và năm 2020 là 508.274 người đạt tốc độ tăng trưởng dân số giai đoạn 2016-2020 là 2,84%. Quy mô dân số trong độ tuổi lao động trong tổng dân số của tỉnh đạt 256.176 người, chiếm 58% tổng dân số vào năm 2015 và đạt 288.300 người vào năm 2020.

2. Dự báo cầu lao động

Dự báo số lượng lao động trong độ tuổi có nhu cầu làm việc đạt khoảng 218,7 nghìn người vào năm 2015 và đạt khoảng 239,3 nghìn người vào năm 2020, chiếm tỷ trọng khoảng 80% dân số trong độ tuổi lao động.

Với tốc độ tăng trưởng GDP được xác định trong điều chỉnh Quy hoạch tổng thể tỉnh Lai Châu đến năm 2020 là 17%/năm cho giai đoạn 2011 - 2015 và 16,1% cho giai đoạn 2016 - 2020 thì tổng cầu lao động của nền kinh tế xác định tương ứng đến năm 2015 là 251 nghìn người và đến năm 2020 là 282,5 nghìn người.

2.1. Dự báo nhu cầu lao động qua đào tạo

- Đến năm 2015, nhu cầu lao động qua đào tạo khoảng 100,5 nghìn người đạt tỷ lệ lao động qua đào tạo là 40% và 2020 lao động qua đào tạo khoảng 141,2 nghìn người đạt tỷ lệ lao động qua đào tạo là 50% trong đó:

+ Lao động kỹ thuật Đào tạo nghề (từ sơ cấp đến cao đẳng nghề): từ 73,5 nghìn người, chiếm 73% tổng số lao động qua đào tạo năm 2015 lên đến 106,4 nghìn người năm 2020, chiếm 75% tổng số lao động qua đào tạo.

+ Lao động trình độ trung cấp chuyên nghiệp: Từ 12,2 nghìn người chiếm 12,2 % tổng số lao động qua đào tạo năm 2015 lên 13,6 nghìn người năm 2020 nhưng lại giảm về tỷ trọng còn 9,7% tổng lao động qua đào tạo.

+ Lao động trình độ cao đẳng, đại học: năm 2015 là 14,6 nghìn người chiếm 14,5% tổng số lao động qua đào tạo và năm 2020 là 20,7 nghìn người, chiếm 14,7% tổng số lao động qua đào tạo...

+ Lao động trình độ trên đại học: chiếm tỷ trọng rất nhỏ nhưng có nhu cầu tăng nhanh nhất, tăng trung bình khoảng 31,5%/năm trong giai đoạn 2011-2020 và tăng từ 26 người năm 2010 lên 187 người năm 2015 lên 417 người năm 2020.

Nhìn chung, trong giai đoạn qui hoạch nhân lực, lao động qua đào tạo của Lai Châu ngày càng được nâng cao về trình độ tuy nhiên vẫn ở mức thấp so với trung bình vùng Trung du miền núi phía Bắc (lao động qua đào tạo năm 2015 là 43,4%, 2020 là 55%) và cả nước (lao động qua đào tạo năm 2015 là 55%, 2020 là 70%).

2.2 Dự báo nhu cầu nhân lực phân theo ngành kinh tế

Giai đoạn 2011-2020 chuyển dịch cơ cấu lao động sẽ ngày càng tăng tỷ lệ lao động phi nông nghiệp trong nền kinh tế (từ 20% năm 2010 lên 32% năm 2015 và 42,1% năm 2020), dịch chuyển theo hướng tăng nhu cầu lao động khu vực dịch vụ, công nghiệp giảm lao động khu vực nông nghiệp – lâm - thủy sản (từ 80% năm 2010 xuống còn 57,9% năm 2020).

+ Nông, lâm nghiệp và thủy sản: Dự kiến lao động làm việc trong ngành năm 2015 ở mức khoảng 170,7 nghìn lao động (chiếm khoảng 68 % tổng lao động), năm 2020 giảm cả về số lượng và tỷ trọng lao động nông nghiệp xuống còn 163,6 nghìn người và tỷ lệ lao động nông nghiệp giảm xuống còn 57,9%.

+ Công nghiệp - xây dựng: Dự kiến có hơn 28,8 nghìn lao động vào năm 2015 (11,55% tổng số lao động) tăng lên khoảng 50,8 nghìn lao động vào năm 2020 (18% tổng lao động).

+ Dịch vụ: Dự kiến có khoảng 51,5 nghìn lao động vào năm 2015 (20,4% tổng số lao động) và tăng lên gần 68,1 nghìn lao động vào năm 2020 (24,1% tổng lao động).

2.3. Cầu lao động tại các khu kinh tế, khu/cụm công nghiệp

Hiện nay trên địa bàn tỉnh đã và đang hình thành 5 khu kinh tế, khu/cụm công nghiệp gồm: Khu kinh tế cửa khẩu, khu công nghiệp Mường So, cụm công nghiệp thị xã Lai Châu, cụm công nghiệp Than Uyên, cụm công nghiệp Tân Uyên. Đến năm 2020 trên địa bàn tỉnh hình thành thêm Khu công nghiệp Tam Đường và cụm công nghiệp Lê Lợi – Nậm Hắng. Toàn tỉnh sẽ có 1 khu kinh tế cửa khẩu và 6 khu/cụm công nghiệp, tổng nhu cầu lao động qua đào tạo tại các đơn vị này khoảng trên 7 nghìn lao động trong đó, hệ dạy nghề (sơ cấp nghề và dạy nghề dưới 3 tháng; trung cấp nghề; cao đẳng nghề) chiếm 67,5%, hệ đào tạo (Bộ giáo dục và đào tạo) chiếm 32,5%.

III. KẾ HOẠCH ĐÀO TẠO NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2011-2020

Trên cơ sở hiện trạng và kết quả dự báo cung - cầu nhân lực Lai Châu. Dự kiến Kế hoạch đào tạo mới, đào tạo lại/bồi dưỡng trong giai đoạn 2011-2020 như sau:

Giai đoạn 2011 - 2015, đào tạo mới khoảng 36.355 người và đào tạo lại/bồi dưỡng 1.936 người, trong đó: Hệ dạy nghề: đào tạo mới khoảng 28.897 người và đào tạo lại/bồi dưỡng 579 người. Hệ đào tạo (Bộ giáo dục và đào tạo) đào tạo mới khoảng 7.458 người và đào tạo lại/bồi dưỡng 1.357 người.

Giai đoạn 2016 – 2020 đào tạo mới khoảng 40.748 người và đào tạo lại/bồi dưỡng 4.626 người, trong đó: Hệ dạy nghề: đào tạo mới khoảng 32.968 người và đào tạo lại/bồi dưỡng 3.175 người. Hệ đào tạo (Bộ giáo dục và đào tạo) đào tạo mới khoảng 7.780 người và đào tạo lại/bồi dưỡng 1.451 người

IV. 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

Để thực hiện có hiệu quả việc phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ yêu cầu trong thời đại mới trước hết phải nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về phát triển nhân lực. Phát triển nhân lực là nhân tố quyết định thành công trong thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội của tỉnh, Nghị quyết Đại hội đảng bộ các cấp, Quy hoạch tổng thể tỉnh Lai Châu đến năm 2020... Cần làm cho mọi người thấy rõ vai trò và trách nhiệm trong đào tạo và sử dụng nhân lực, biến thách thức về nhân lực (số lượng đông, tay nghề thấp, chưa có tác phong công nghiệp...) thành lợi thế (chủ yếu qua đào tạo), là nhiệm vụ của toàn xã hội, mang tính xã hội: của các cấp lãnh đạo, của nhà trường, của doanh nghiệp và của gia đình cũng như bản thân mỗi người lao động.

Để thực hiện nâng cao nhận thức về vấn đề này cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, góp phần giúp cho mọi người hiểu rõ về các chính sách phát triển nhân lực: hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục, đào tạo...; vận động các doanh nghiệp tích cực tham gia đào tạo nhân lực để sử dụng với chất lượng ngày càng cao. Ngành giáo dục và đào tạo cần phối hợp chặt chẽ giữa nhà trường và gia đình làm tốt công tác hướng nghiệp, tư vấn ngành nghề để đông đảo học sinh nhận thức được mặt yếu, mặt mạnh của mình lựa chọn ngành nghề đào tạo phù hợp, phát huy được năng lực bản thân, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và hạn chế tình trạng học ra không thể bố trí được công tác.

Việc phát triển nhân lực cần phải được xem là một trong những nội dung, nhiệm vụ chủ yếu trong công tác chỉ đạo điều hành của các cấp chính quyền. Các chỉ tiêu về phát triển nhân lực cần được cụ thể hóa trong các kế hoạch phát triển kinh tế xã hội hàng năm, 5 năm và phải được thường xuyên đánh giá kết quả thực hiện, khả năng đáp ứng nhu cầu nhân lực đối với yêu cầu phát triển.

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

- 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 phát triển nhân lực.

- Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành về phát triển nhân lực trên địa bàn tỉnh. 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. Giao nhiệm vụ cho một cơ quan chuyên trách chịu trách nhiệm theo dõi các thông tin về nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh, thường xuyên cập nhật các thông tin về nhân lực, kiểm tra đánh giá kết quả đào tạo của các cơ sở giáo dục, dạy nghề... Hình thành hội đồng đào tạo nhân lực tỉnh Lai Châu gồm đại diện lãnh đạo trường cao đẳng, giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp trong tỉnh, lãnh đạo các sở, ngành) để giúp UBND tỉnh tổ chức thực hiện, điều chỉnh quy hoạch và xây dựng chính sách, cơ chế đào tạo nhân lực.

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

Phát triển giáo dục toàn diện để nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Tạo bước chuyển cơ bản về chất lượng giáo dục theo hướng phục

vụ thiết thực sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, hướng tới một xã hội học tập, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân. Phần đầu đến năm 2020, chất lượng giáo dục của tỉnh đạt mức khá trong khu vực các tỉnh trung du, miền núi phía Bắc.

Củng cố và hoàn thiện mạng lưới cơ sở đào tạo trên địa bàn toàn tỉnh. Bồi dưỡng và phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý đào tạo nhân lực. Thực hiện đổi mới đào tạo và dạy nghề từ việc lập kế hoạch cho đến phương pháp và hình thức đào tạo.

4.. Giải pháp huy động nguồn lực

Tổng nhu cầu vốn trong giai đoạn 2011- 2020 khoảng 2.444.202 triệu đồng trong đó vốn đào tạo nhân lực 944.202 triệu đồng, vốn đầu tư các cơ sở đào tạo 1.500.000 triệu đồng. Dự tính, Ngân sách Trung ương khoảng 74,9%, vốn dân cư 11,5%, còn lại là các nguồn huy động khác 13,9%.

5. Giải pháp về việc làm, chính sách đãi ngộ

Để góp phần thực hiện tốt việc phát triển nguồn nhân lực cần thực hiện tốt việc đảm bảo an sinh xã hội, chính sách tạo việc làm, hỗ trợ đối tượng nghèo khi tham gia các loại hình bảo hiểm; chính sách bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động khi bị mất việc làm để đảm bảo đời sống cho họ và tạo điều kiện tìm việc làm mới. Đây là hình thức thiết thực để cứu giúp, hỗ trợ những người lao động, người yếu thế trong xã hội nhằm mang lại cho họ cuộc sống tốt đẹp.

Rà soát, xây dựng và thực thi chính sách nhà ở đối với người lao động, chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài.

6. Mở rộng, tăng cường sự phối hợp và hợp tác để phát triển nhân lực

Tích cực mở rộng phối hợp với các cơ quan, các cơ sở đào tạo của Trung ương, với các tỉnh bạn và tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo, phát triển nhân lực.

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

- Thực hiện có hiệu quả các chương trình, dự án, chính sách chung của Đảng và Nhà nước đối với đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn như: chương trình 30a, 134, 135, định canh định cư, hỗ trợ lương thực, cấp sách báo miễn phí, bảo hiểm y tế... để góp phần nâng cao dân trí, xóa đói giảm nghèo, phát triển kinh tế - xã hội và nguồn nhân lực.

- Triển khai thực hiện các biện pháp cụ thể để thực hiện các mục tiêu: Nâng cao chất lượng giáo dục; nâng cao chất lượng cuộc sống, xóa đói giảm nghèo, nâng cao sức khỏe, tuổi thọ ...

- Thực hiện tốt công tác bố trí, đào tạo, sử dụng cán bộ công chức tại các xã miền núi, trước hết triển khai thực hiện tốt Quyết định số 08/2011/QĐ-TTg ngày 26/01/2011 của Thủ tướng Chính phủ về tăng cường cán bộ cho các xã thuộc huyện nghèo để thực hiện Nghị quyết số 30a/2008/NQ-CP ngày

27/12/2008 của Chính phủ về Chương trình hỗ trợ giảm nghèo nhanh và bền vững đối với 62 huyện nghèo; Quyết định số 170/QĐ-TTg ngày 26/01/2011 về phê duyệt Dự án thí điểm tuyển chọn 600 trí thức trẻ ưu tú, có trình độ đại học tăng cường về làm Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân xã thuộc 62 huyện nghèo.

- Triển khai các giải pháp phát triển một số nhóm nhân lực đặc thù: Phát triển đội ngũ giáo viên là người dân tộc thiểu số; phát triển đội ngũ thầy thuốc là người dân tộc thiểu số; phát triển đội ngũ cán bộ hệ thống chính trị cơ sở là người dân tộc thiểu số; phát triển dạy nghề cho thanh niên dân tộc

8. Chính sách xã hội hoá phát triển nguồn nhân lực

Trong chủ trương chung của Đảng và Nhà nước về đẩy mạnh xã hội hoá các lĩnh vực giáo dục, đào tạo, y tế, thể dục - thể thao, Đảng bộ và Chính quyền tỉnh cụ thể hoá các cơ chế, chính sách đẩy mạnh xã hội hóa phát triển nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh với định hướng chính sách sau:

- Tạo điều kiện thuận lợi và hỗ trợ, khuyến khích các doanh nghiệp và người dân trong và ngoài tỉnh tham gia đầu tư phát triển nguồn nhân lực, trước hết là đào tạo nguồn nhân lực bằng những ưu đãi về đất đai, giải phóng mặt bằng, xây dựng cơ sở hạ tầng...

- Chính quyền các cấp đứng ra làm đầu mối liên kết các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp để hợp tác đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp, doanh nghiệp hỗ trợ cơ sở đào tạo trong việc bố trí nơi thực tập, giáo viên thực hành và tiếp nhận học sinh tốt nghiệp...

- Khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho các thành phần kinh tế tổ chức cung cấp dịch vụ tư vấn về việc làm: thu thập, cung cấp thông tin, giới thiệu, môi giới tuyển dụng lao động, tư vấn và tổ chức tuyển dụng lao động...

9. Các giải pháp nhằm tăng cường thông tin về nhân lực

Đầu tư nâng cao năng lực hoạt động của Trung tâm giới thiệu việc làm tỉnh, tổ chức tốt các hoạt động tư vấn, cung cấp thông tin về thị trường lao động và giới thiệu việc làm cho người lao động trên địa bàn. 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 Lào Cai, Yên Bái, Điện Biên...

Hệ thống này sẽ thực hiện chức năng cung cấp các thông tin về các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực; thông tin về cung - cầu nhân lực; hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về lao động, việc làm, tiền lương, tiền công, điều kiện lao động, bảo hiểm lao động, an sinh xã hội ... làm cầu nối giữa người lao động, cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động. Trước mắt cần xây dựng trang Website tổng hợp chính thức của tỉnh về thị trường lao động Lai Châu. 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.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN QUY HOẠCH

1. Ban chỉ đạo tỉnh

Chỉ đạo, hướng dẫn triển khai và tổ chức thực hiện các mục tiêu quy hoạch. Đồng thời giám sát kiểm tra và đánh giá tình hình thực hiện quy hoạch của các Sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh và UBND các huyện, thị xã. Tổng hợp, định kỳ báo cáo UBND tỉnh và các Bộ ngành Trung ương về kết quả thực hiện quy hoạch.

2. Sở Kế hoạch và Đầu tư

Là cơ quan thường trực tổng hợp kết quả thực hiện Quy hoạch. Tham mưu cân đối và phân bổ các nguồn lực thực hiện quy hoạch. Phối hợp với các sở, ban ngành có liên quan tham mưu cho tỉnh các cơ chế chính sách để phát triển nhân lực. Phối hợp các cơ quan liên quan, UBND các huyện, thị xã theo dõi, đánh giá hiệu quả của công tác phát triển nguồn nhân lực. Tổng hợp báo cáo định kỳ theo quy định.

3. Sở Tài chính

Phối hợp với Sở Kế hoạch và Đầu tư tham mưu cân đối và phân bổ các nguồn lực thực hiện quy hoạch. Chủ trì, phối hợp với các sở, ban ngành có liên quan tham mưu cho tỉnh các cơ chế chính sách tài chính để phát triển nguồn nhân lực. Phối hợp với Sở Ban ngành xây dựng kế hoạch, tổ chức kiểm tra, giám sát việc sử dụng kinh phí, đảm bảo sử dụng đúng mục đích và có hiệu quả. Tổng hợp báo cáo định kỳ theo quy định.

4. Sở Lao động – Thương binh và Xã hội

Chủ trì phối hợp cơ quan liên quan, UBND huyện, thị xã trong việc tổ chức dạy nghề cho người lao động. Phối hợp với các sở, ban ngành có liên quan tham mưu cho tỉnh các cơ chế chính sách về đào tạo nghề phát triển, giải quyết việc làm cho người lao động. Kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện dạy nghề cho lao động. Cung cấp thông tin thị trường, tư vấn giải quyết việc làm cho lao động sau khi đào tạo. Quản lý về mặt nhà nước đối với các cơ sở dạy nghề trên địa bàn tỉnh. Tổng hợp báo cáo định kỳ theo quy định.

5. Sở Nội vụ

Tiếp tục thực hiện các chương trình đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công chức, viên chức. Phối hợp với các sở, ban ngành có liên quan tham mưu cho tỉnh các cơ chế chính sách về đào tạo, phát triển đội ngũ cán bộ công chức, viên chức. Kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện đào tạo, luân chuyển cán bộ công chức, viên chức; xây dựng kế hoạch, quy hoạch đào tạo cán bộ hàng năm và cả giai đoạn. Tổng hợp báo cáo định kỳ theo quy định.

6. Sở Giáo dục và Đào tạo

Xây dựng các kế hoạch về phát triển giáo dục và đào tạo theo các giai đoạn cụ thể trong đó cần hoạch định phương hướng tuyển dụng, đào tạo cán bộ quản lý, giáo viên cho toàn tỉnh và các huyện, xã. Phối hợp với các sở, ban ngành có liên quan tham mưu cho tỉnh các cơ chế, chính sách phát triển giáo dục, đào tạo. Tham mưu đầu tư xây dựng, phát triển cơ sở đào tạo cho phù hợp

điều kiện thực tế của địa phương. Quản lý về mặt nhà nước đối với các cơ sở chuyên nghiệp trên địa bàn tỉnh. Tổng hợp báo cáo định kỳ theo quy định.

7. Các cơ quan, báo đài và các tổ chức chính trị xã hội

Tổ chức tuyên truyền, phổ biến rộng đến đông đảo quần chúng nhân dân về Quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh đến năm 2020. Thường xuyên có các bài viết, chương trình phản ánh công tác nâng cao chất lượng, phát triển nguồn nhân lực và đào tạo trên địa bàn tỉnh. Cùng phối hợp tổ chức, giám sát thực hiện quy hoạch.

8. UBND các huyện, thị xã

Căn cứ vào quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh, rà soát xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực cho phù hợp với tình hình thực tế của địa phương mình. Chỉ đạo các phòng ban chức năng đẩy mạnh công tác quản lý nhà nước về công tác đào tạo nhân lực trên địa bàn. Phối hợp với các Sở, ban ngành tổ chức đào tạo cán bộ, công chức và viên chức theo phân cấp. Tổng hợp báo cáo định kỳ theo quy định.

9. Các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp và dạy nghề trên địa bàn tỉnh

Căn cứ vào quy hoạch phát triển nhân lực của tỉnh, xây dựng kế hoạch phát triển của đơn vị từ nay đến năm 2020 có phân kỳ cụ thể: 2011-2015 và 2016-2020 trong đó cần chỉ rõ nhu cầu đào tạo sinh viên, nhu cầu tuyển dụng giáo viên, các kế hoạch xây dựng hoặc mở rộng cơ sở đào tạo. Tiếp tục nâng cao chất lượng dạy và học, nhằm hướng đến đào tạo được nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu sử dụng của tỉnh.

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

Điều 3. Chánh Văn phòng UBND tỉnh; Giám đốc các Sở, thủ trưởng các cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh; Chủ tịch UBND các huyện, thị xã và Thủ trưởng các cơ quan có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như điều 3;
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư (b/c);
- Thường trực Tỉnh ủy (b/c);
- Thường trực HĐND tỉnh (b/c);
- Chủ tịch, các Phó Chủ tịch UBND tỉnh;
- Lưu: VT, VX.

**KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH**



Lê Xuân Phương