

QUYẾT ĐỊNH
Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực
tỉnh Ninh Thuận giai đoạn 2011 - 2020

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH NINH THUẬN

Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân ngày 26 tháng 11 năm 2003;

Căn cứ Nghị định số 92/2006/NĐ-CP ngày 7/9/2006 của Chính phủ về lập, phê duyệt và quản lý quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội và Nghị định số 04/2008/NĐ-CP ngày 11/01/2008 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 92/2006/NĐ-CP ngày 07/9/2006;

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

Căn cứ Quyết định số 1222/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Ninh Thuận đến năm 2020.

Căn cứ Thông báo số 243/TB-VPCP ngày 08/9/2010 của Văn phòng Chính phủ về 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 của các Bộ, ngành, địa phương giai đoạn 2011 - 2020;

Căn cứ Thông tư số 03/2008/TT-BKH ngày 01/7/2008 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về hướng dẫn thực hiện Nghị định số 92/2006/NĐ-CP ngày 07/9/2006, Nghị định số 04/2008/NĐ-CP ngày 11/01/2008 của Chính phủ;

Căn cứ văn bản số 1006/BKĐT-CLPT ngày 22/2/2011 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về hướng dẫn xây dựng Quy hoạch phát triển nhân lực địa phương cấp tỉnh giai đoạn 2011 - 2020;

Căn cứ văn bản số 1852/TTg-KGVX ngày 11/10/2011 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;

Căn cứ Nghị quyết số 03-NQ/TU ngày 07/11/2011 của Ban Chấp hành Đảng bộ tỉnh, khóa XII về phát triển và nâng cao chất lượng nhân lực giai đoạn 2011 - 2020;

Xét đề nghị của Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư tại Tờ trình số 2301/TTr-SKHĐT ngày 05/11/2011 về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Ninh Thuận giai đoạn 2011 - 2020,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Ninh Thuận giai đoạn 2011 – 2020, với những nội dung chủ yếu như sau:

I. QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN:

1. Quan điểm:

a) Phát triển nhân lực của tỉnh được đặt trong chiến lược, quy hoạch phát triển nhân lực của cả nước và định hướng phát triển nhân lực vùng duyên hải Nam Trung bộ và Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh đến năm 2020.

b) Phát triển nhân lực của tỉnh là khâu đột phá trong phát triển kinh tế - xã hội, có tính chiến lược lâu dài, với những bước đi phù hợp, phải có sự ưu tiên, tập trung cho các ngành kinh tế trụ cột, nhằm thực hiện thắng lợi Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh đến năm 2020.

c) Giáo dục và đào tạo nghề làm nền tảng để phát triển nguồn nhân lực, trong đó đào tạo lao động chất lượng cao là khâu đột phá, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, đào tạo gắn với giải quyết việc làm.

d) Phát triển nguồn nhân lực là nhiệm vụ và trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền các cấp, các tổ chức chính trị - xã hội, các đoàn thể nhân dân và của toàn 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, có năng lực nghề nghiệp, thành thạo về kỹ năng, có tác phong chuyên nghiệp, năng động, sáng tạo phục vụ tốt nhất nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững; đảm bảo thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế của địa phương. Phân đầu xây dựng Ninh Thuận trở thành trung tâm đào tạo nhân lực chất lượng cao trên một số lĩnh vực có lợi thế cho một số tỉnh trong khu vực Nam Trung bộ và Tây Nguyên.

b) Mục tiêu cụ thể:

- Chuyển dịch nhanh cơ cấu lao động để đáp ứng nhu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế:

+ Đến năm 2015: đáp ứng nhu cầu lao động khu vực sản xuất nông, lâm và thủy sản có khoảng 133 nghìn người, chiếm 37%; công nghiệp - xây dựng khoảng 100 nghìn người, chiếm 28% và dịch vụ khoảng 125 nghìn người, chiếm 35% trên tổng lao động làm việc trong nền kinh tế.

+ Đến năm 2020: đáp ứng nhu cầu lao động khu vực sản xuất nông, lâm và thủy sản khoảng 120 - 122 nghìn người, chiếm 29%; công nghiệp - xây dựng khoảng 140 - 143 nghìn người, chiếm 34% và dịch vụ khoảng 150 - 155 nghìn người, chiếm 37% trên tổng lao động làm việc trong nền kinh tế.

- Nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo:

+ Đến năm 2015: tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 50%, trong đó đào tạo nghề đạt 33%; cơ cấu lao động qua đào tạo các ngành: Nông nghiệp chiếm 12,5%, công nghiệp - xây dựng chiếm 73,1%, dịch vụ chiếm 71,1%.

+ Đến năm 2020: tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 60%, trong đó đào tạo nghề đạt trên 45%; cơ cấu lao động qua đào tạo các ngành: Nông nghiệp chiếm 16,6%, công nghiệp - xây dựng chiếm 76,4%, dịch vụ chiếm 76,7%.

- Bảo đảm nhu cầu số lượng và nâng cao chất lượng lao động cho các ngành kinh tế trụ cột:

+ Đến năm 2015: lao động làm việc trong 6 ngành kinh tế trụ cột khoảng 290– 295 nghìn người, chiếm 81,3% lao động làm việc trong nền kinh tế, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo chiếm 44 - 45%.

+ Đến năm 2020: lao động làm việc trong 6 ngành kinh tế trụ cột khoảng 350 – 360 nghìn người, chiếm 85% lao động làm việc trong nền kinh tế, trong đó tỷ lệ lao động qua đào tạo chiếm 56 - 57%.

- Đào tạo, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao:

+ Đến năm 2015: Có khoảng 280 - 300 cán bộ có trình độ thạc sĩ trở lên; đào tạo ở nước ngoài cho 50 cán bộ lãnh đạo, quản lý.

+ Đến năm 2020: có khoảng 600 - 610 cán bộ có trình độ thạc sĩ trở lên.

II. ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2011 – 2020:

1. Nâng cao trình độ học vấn:

a) Xác định giáo dục là nền tảng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực hướng đến mục tiêu “Chuẩn hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế”. Tập trung triển khai đồng bộ các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện; tiếp tục củng cố và nâng cao chất lượng phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi, duy trì và củng cố kết quả phổ cập bậc trung học cơ sở, hoàn thành phổ cập bậc trung học phổ thông trên địa bàn thành phố Phan Rang - Tháp Chàm vào năm 2015; các thị trấn hoàn thành vào năm 2020.

b) Tiếp tục đầu tư hoàn chỉnh mạng lưới trường học; hình thành các trường học ngoài công lập có chất lượng để góp phần nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông; mở rộng mạng lưới các cơ sở giáo dục thường xuyên - kỹ thuật hướng nghiệp - dạy nghề ở các huyện; có chính sách hỗ trợ cho số sinh viên của tỉnh đang theo học tại các trường đại học, cao đẳng ngoài tỉnh cam kết về làm việc, cống hiến lâu dài cho địa phương.

c) Xây dựng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, đặc biệt coi trọng phẩm chất đạo đức, lương tâm trách nhiệm của người giáo viên, phấn đấu đến năm 2015 có 100% giáo viên các bậc học có trình độ đào tạo đạt chuẩn, trong đó có 30 - 35% đạt trình độ đào tạo trên chuẩn.

d) Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo. Đẩy mạnh xã hội hoá giáo dục; tăng cường công tác khuyến học, khuyến tài, xây

dựng xã hội học tập đi đôi với chú trọng phát hiện, bồi dưỡng và phát huy nhân tài.

2. Nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật; đào tạo và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao:

a) Tăng nhanh tỷ lệ lao động qua đào tạo trong nền kinh tế của tỉnh theo định hướng Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh đến năm 2020. Tổng số nhân lực qua đào tạo năm 2015 khoảng 179 nghìn người, chiếm khoảng 50% trong tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế (trong đó có 33% đào tạo nghề) và năm 2020 khoảng 252 nghìn người, chiếm khoảng 60% trong tổng số lao động làm việc trong nền kinh tế (trong đó có 45% đào tạo nghề). Trong tổng số nhân lực qua đào tạo, số nhân lực đào tạo qua hệ thống dạy nghề năm 2015 khoảng 143 nghìn người (bằng 79,5%), năm 2020 khoảng 196 nghìn người (bằng 77,5%); số nhân lực đào tạo qua hệ thống giáo dục - đào tạo năm 2015 khoảng 34 nghìn người (bằng 19,5%), năm 2020 khoảng 57 nghìn người (bằng 22,5%). Đào tạo mới giai đoạn 2011-2015 khoảng 73 nghìn lao động, giai đoạn 2016 - 2020 khoảng 80 nghìn lao động.

b) Tập trung đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho lao động, bảo đảm nhu cầu lao động có chất lượng, với cơ cấu trình độ hợp lý, tiến bộ, theo từng lĩnh vực ngành, nghề của các ngành kinh tế, nhất là ưu tiên phát triển các ngành kinh tế trụ cột của tỉnh và đào tạo nghề cho lao động nông thôn để chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn, xây dựng nông thôn mới.

c) Xây dựng và triển khai kế hoạch đào tạo, phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao, xúc tiến mời gọi các trường Đại học, các Trung tâm đào tạo có uy tín, có kinh nghiệm trong và ngoài nước để đầu tư thành lập cơ sở đào tạo tại tỉnh đạt tiêu chuẩn quốc tế; mở rộng hợp tác, liên kết đào tạo trình độ đại học, thạc sỹ, tiến sỹ cho đội ngũ lãnh đạo, quản lý. Thu hút đội ngũ chuyên gia quản lý giàu kinh nghiệm, cán bộ nghiên cứu khoa học - công nghệ, nhân lực có trình độ cao trong các lĩnh vực công nghệ cao, tài chính, ngân hàng, y tế, giáo dục, năng lượng, du lịch.

d) Quan tâm hỗ trợ đào tạo đội ngũ doanh nhân, nhất là chủ doanh nghiệp mới thành lập, đội ngũ doanh nhân trẻ về kiến thức pháp luật, kỹ năng quản trị doanh nghiệp và hội nhập quốc tế.

đ) Định hướng đào tạo các cấp trình độ như sau:

- Đối với đào tạo công nhân kỹ thuật: phát triển các cơ sở đào tạo nghề, dạy nghề, tăng nhanh về quy mô và nâng cao chất lượng dạy nghề, tập trung đào tạo công nhân kỹ thuật cho các ngành kinh tế trụ cột của tỉnh.

- Đối với đào tạo hệ trung cấp và cao đẳng nghề: tập trung đào tạo kiến thức chuyên môn và năng lực thực hành cho lao động và khả năng ứng dụng khoa học kỹ thuật và công nghệ mới trong sản xuất.

- Đối với hệ giáo dục đại học, cao đẳng: phát huy vị thế mới của tỉnh là trung tâm năng lượng sạch của cả nước, trọng tâm là 02 nhà máy điện hạt nhân; từng bước hình thành trung tâm đào tạo chất lượng cao kết hợp giữa nghiên cứu, giảng dạy, ứng dụng chuyển giao khoa học và công nghệ, đồng thời phát triển mô

hình hợp tác giữa khối tư nhân và nhà nước trong giáo dục đại học và các lĩnh vực nghiên cứu.

- Đào tạo đội ngũ quản trị doanh nghiệp: tổ chức các lớp tập huấn, đào tạo, bổ sung kiến thức về tổ chức và quản lý phát triển nhân lực, quản trị kinh doanh, tiếp cận thị trường, pháp luật,... cho các doanh nhân.

- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức: đào tạo nhân lực chất lượng cao, chú trọng lực lượng lao động trẻ theo quy hoạch cán bộ trong từng giai đoạn, đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước; đào tạo ngoại ngữ đạt trình độ để cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài.

- Đào tạo đội ngũ giáo viên: xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giáo viên dạy nghề, nâng cao trình độ đào tạo và cơ cấu ngành nghề; Định kỳ 3 - 5 năm giáo viên dạy nghề được bồi dưỡng, cập nhật phương pháp đào tạo, công nghệ, kỹ thuật mới; phát triển đội ngũ giáo viên dạy sơ cấp nghề dưới 3 tháng.

e) Định hướng đào tạo cho 06 ngành kinh tế trụ cột: nhu cầu lao động được đào tạo các cấp trình độ cho 6 ngành kinh tế trụ đến năm 2015 khoảng 129 nghìn người, chiếm 44,6%; đến năm 2020 khoảng 201 nghìn người, chiếm 56,4% trên tổng số lao động đang làm việc. Cụ thể:

- Đối với ngành năng lượng sạch: ưu tiên đào tạo lao động các ngành điện, cơ khí, chế tạo các linh kiện điện, điện tử, gia công lắp ráp. Đến năm 2015, có khoảng 4.600 lao động qua đào tạo, chiếm 81,2%; đến năm 2020, có khoảng 8.200 lao động qua đào tạo, chiếm 82,6% trên tổng số lao động làm việc.

- Đối với ngành Du lịch: ưu tiên đào tạo cán bộ quản lý, nhân viên phục vụ khách sạn, nhà hàng, đội ngũ hướng dẫn viên du lịch. Đến năm 2015, có khoảng 23.700 lao động qua đào tạo, chiếm 69,4%; đến năm 2020, có khoảng 39.900 lao động qua đào tạo, chiếm 74% trên tổng số lao động làm việc.

- Đối với ngành Nông, lâm nghiệp và thủy sản: ưu tiên đào tạo cán bộ khoa học - kỹ thuật các ngành trồng trọt, chăn nuôi, lâm nghiệp và thủy sản. Đến năm 2015, có khoảng 17.400 lao động qua đào tạo, chiếm 13,1%; đến năm 2020, có khoảng 20.000 lao động qua đào tạo, chiếm 16,7% trên tổng số lao động làm việc.

- Đối với ngành Công nghiệp: ưu tiên đào tạo cán bộ quản lý, kỹ thuật, công nhân kỹ thuật và lao động có tay nghề các ngành công nghiệp chế biến thực phẩm, chế biến nông, thủy sản, chế biến khoáng sản và sản xuất vật liệu. Đến năm 2015, có khoảng 30.700 lao động qua đào tạo, chiếm 75%; Đến năm 2020, có khoảng 42.000 lao động qua đào tạo, chiếm 77% trên tổng số lao động làm việc.

- Đối với ngành Xây dựng và kinh doanh bất động sản: ưu tiên đào tạo lao động kỹ thuật công trình xây dựng, thủy lợi, điện, xây dựng dân dụng và cán bộ quản lý đất đai. Đến năm 2015, có khoảng 43.500 lao động qua đào tạo, chiếm 65,3%; đến năm 2020, có khoảng 80.000 lao động qua đào tạo, chiếm 76% trên tổng số lao động làm việc.

- Đối với ngành Giáo dục và đào tạo: ưu tiên đào tạo cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo giáo viên cho các cấp học. Đến năm 2015, có khoảng 9.500 lao

động qua đào tạo, chiếm 91,9%; đến năm 2020, có khoảng 10.400 lao động qua đào tạo, chiếm 95,2% trên tổng số lao động làm việc.

g) Đào tạo nguồn nhân lực cho xây dựng và vận hành 02 nhà máy điện hạt nhân giai đoạn 2011 – 2020: tổng nhu cầu đào tạo khoảng 8.000 lao động; ngoài nguồn lực của Trung ương đào tạo nguồn nhân lực cho nhà máy điện hạt nhân thực hiện theo Quyết định 1558/QĐ-TTg ngày 18/8/2010, với tổng lao động được đào tạo ở 06 cơ sở đào tạo trong nước là 2.750 người, trong đó có khoảng 2.400 kỹ sư, 350 thạc sĩ và tiến sĩ các chuyên ngành điện hạt nhân. Nhu cầu đào tạo tại tỉnh cho khoảng 5.250 lao động để đáp ứng nhu cầu cho 02 nhà máy điện hạt nhân, tập trung tổ chức đào tạo lao động phục vụ quá trình xây dựng nhà máy điện hạt nhân (xây dựng hạ tầng, lắp đặt thiết bị,...).

h) Đào tạo nhân lực cho một số lĩnh vực đặc thù: để đáp ứng yêu cầu phát triển doanh nghiệp các thành phần kinh tế, dự báo nhu cầu đào tạo lao động đặc thù cần được đào tạo giai đoạn 2011 - 2020 gồm: lĩnh vực quản trị doanh nghiệp khoảng 3.000 người; kế toán hơn 6.000 người; cán bộ kỹ thuật, nghiên cứu khoa học và chuyên gia công nghệ khoảng cho hơn 1.000 người và đào tạo ngoại ngữ cho khoảng 33.000 người.

k) Đào tạo lại: thực hiện tốt công tác đào tạo lại để nâng cao trình độ nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển của trình độ khoa học công nghệ và phù hợp với tình hình phát triển của thế giới và trong nước. Tập trung đào tạo nghề ở các cấp độ từ 3 tháng đến Cao đẳng nghề, đào tạo Đại học và trên Đại học, dự kiến giai đoạn 2011 - 2015 có khoảng 28,8 nghìn lao động được đào tạo lại (hệ Trung cấp và cao đẳng nghề chiếm 10%, Đại học và trên Đại học chiếm 5%; giai đoạn 2016 - 2020 có khoảng 41 nghìn lao động có nhu cầu phải đào tạo lại (Trung cấp và cao đẳng nghề chiếm 12%, Đại học và trên Đại học chiếm khoảng 5%).

3. Phát triển cơ sở và mở rộng quy mô đào tạo:

Phát triển hệ thống cơ sở đào tạo theo định hướng xây dựng Ninh Thuận trở thành trung tâm đào tạo nghề và đào tạo cho xuất khẩu, mục tiêu là đến năm 2015 xây dựng mạng lưới đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu đào tạo nghề trong tỉnh và giai đoạn 2016 - 2020 hướng đến đào tạo nghề cho một số tỉnh trong khu vực.

a) Quy hoạch, sắp xếp hợp lý các trường chuyên nghiệp, các cơ sở đào tạo nghề; xây dựng trường Cao đẳng nghề đạt chuẩn cấp vùng; phát triển các trung tâm dạy nghề các huyện để đáp ứng tốt nhất nhu cầu đào tạo nghề cho xã hội, từ nay đến năm 2015 tập trung triển khai chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn; nâng cấp trường Cao đẳng sư phạm thành trường Cao đẳng đa ngành và chuẩn bị tốt nhất các điều kiện để thành lập trường Đại học Ninh Thuận sau năm 2015. Xây dựng lộ trình hợp lý để nâng Trường trung cấp y tế thành Trường Cao đẳng y tế vào thời điểm thích hợp.

b) Phát huy vị thế mới của tỉnh là trung tâm năng lượng sạch của cả nước, đẩy mạnh liên kết với các cơ sở đào tạo có thương hiệu, có uy tín trong và ngoài nước thành lập các cơ sở đào tạo đạt chuẩn cả nước và khu vực, nhất là hình thành các cơ sở đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho lĩnh vực năng lượng sạch, nhân lực các ngành công nghiệp hỗ trợ như lắp ráp, gia công cơ khí, chế tạo các

linh kiện phục vụ các nhà máy điện gió, điện mặt trời; hợp tác với các tổ chức khoa học trong và ngoài nước thành lập các cơ quan nghiên cứu tại tỉnh trên lĩnh vực năng lượng.

c) Mở rộng quy mô và đa dạng hóa các hình thức đào tạo, nhất là đào tạo những ngành nghề mà xã hội có nhu cầu, những ngành nghề đặc thù, nhân lực phục vụ cho việc xây dựng và vận hành 02 nhà máy điện hạt nhân, nhân lực phục vụ cho các dự án đầu tư trọng điểm và các khu công nghiệp, cụm công nghiệp theo quy hoạch.

- Đẩy mạnh xã hội hóa công tác đào tạo nghề, khuyến khích các cơ sở dạy nghề đầu tư trang thiết bị hiện đại góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

4. Tạo việc làm, chuyển dịch cơ cấu lao động; bố trí, sử dụng hợp lý nhân lực:

- Ưu tiên bố trí nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển nhanh các nhóm ngành trụ cột của tỉnh, nhằm tạo thêm nhiều việc làm, đồng thời bảo đảm nhân lực cho các nhóm ngành này để đến năm 2015 chiếm 81,3% và đến năm 2020 chiếm 85% lao động xã hội.

- Đẩy nhanh tiến độ triển khai các Khu, Cụm công nghiệp theo quy hoạch, trước mắt là hoàn thành nhanh cơ sở hạ tầng và thu hút đầu tư thứ cấp lấp đầy 2 khu công nghiệp Du Long và Phước Nam, góp phần tạo cơ hội và giải quyết việc làm cho lao động trong tỉnh.

- Tập trung chỉ đạo thực hiện có hiệu quả công tác đưa lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, trong đó chú ý đào tạo nâng cao trình độ tay nghề, ngoại ngữ, ý thức chấp hành pháp luật cho người lao động để hướng đến thị trường một số nước phát triển Nhật Bản, Hàn Quốc, EU, Mỹ...

- Khuyến khích các doanh nghiệp, các tổ chức kinh tế đầu tư mở rộng quy mô sản xuất, đổi mới trang thiết bị, cải tiến dây chuyền sản xuất để nâng cao năng suất, chất lượng và tạo thêm nhiều việc làm, tăng thu nhập cho người lao động.

5. Định hướng đào tạo nhân lực cho các khu - cụm công nghiệp:

Đến năm 2020, tổng diện tích các khu, cụm công nghiệp trên địa bàn tỉnh vào khoảng 2.760 ha, dự kiến thu hút trên 108 nghìn lao động (bình quân 40 - 45 lao động/ha); chủ yếu là công nhân kỹ thuật và các ngành quản lý kinh tế, cơ cấu đào tạo lao động theo từng ngành nghề phù hợp với định hướng phát triển của các khu công nghiệp của tỉnh, cụ thể: lắp ráp điện tử, tin học chiếm 30%; lắp ráp ô tô, xe máy chiếm 15%; gia công cơ khí, chế tạo nông, công nghiệp, năng lượng chiếm 12%; công nghiệp vật liệu - xây dựng chiếm 20%; chế biến nông lâm sản chiếm 5%; may mặc, giấy da chiếm 18%.

6. Định hướng đào tạo lao động nông nghiệp, nông thôn:

Tập trung đào tạo kỹ năng kinh doanh, phân tích thị trường cho nhóm lao động có năng lực làm chủ trang trại; khả năng tiếp thu kiến thức, kỹ thuật mới có hạn nên dạy một số nghề đã có truyền thống tại địa phương, phát triển trồng trọt và chăn nuôi, góp phần xóa đói giảm nghèo.

7. Định hướng đào tạo nhân lực các dân tộc thiểu số:

Đẩy mạnh phương thức đào tạo theo hình thức cử tuyển, ưu tiên đào tạo

nhân lực vùng đồng bào thiểu số, trong đó tập trung đào tạo cán bộ cấp xã, cán bộ phụ trách các chương trình giáo dục, y tế cơ sở, lao động phục vụ quản lý nông thôn, chuyển giao tiến bộ kỹ thuật nông nghiệp, khuyến nông, khuyến lâm.

8. Định hướng xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động:

Xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động hỗ trợ quá trình ra quyết định; theo dõi và dự báo các xu hướng trên thị trường lao động, cung cấp thông tin có chất lượng, đáng tin cậy, cập nhật về nhu cầu kỹ năng và đào tạo của lực lượng lao động, cũng như các cơ hội việc làm mới cho người đang tìm việc.

III. MỘT SỐ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU:

1. Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của phát triển nhân lực đối với phát triển bền vững:

a) Tuyên truyền nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và toàn xã hội về vai trò, tầm quan trọng của việc phát triển nhân lực tác động tích cực đến sự phát triển kinh tế địa phương, cải thiện thu nhập và nâng cao mức sống dân cư.

b) Đẩy mạnh công tác tuyên truyền các chính sách của Trung ương và của tỉnh về phát triển nhân lực, góp phần giúp cho mọi người hiểu rõ về mục tiêu phát triển nhân lực cùng các chính sách, cơ chế phát triển nhân lực. Qua đó, huy động sự tham gia của các cấp, các ngành, các tầng lớp xã hội và đặc biệt là các doanh nghiệp tích cực tham gia đào tạo nhân lực để sử dụng với chất lượng ngày càng cao.

2. Tăng cường vai trò 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 và thực hiện kế hoạch phát triển nhân lực.

b) Xây dựng, hoàn thiện hệ thống thông tin về cung - cầu nhân lực trên địa bàn tỉnh, gắn với công tác quản lý, dự báo, cân đối nhu cầu đào tạo nhân lực và hỗ trợ việc làm cho lao động sau đào tạo giữa các ngành, địa phương, cơ sở đào tạo và các tổ chức kinh tế, đảm bảo cân đối về cung - cầu nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội.

c) Tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành và các doanh nghiệp tham gia đào tạo phát triển nhân lực.

3. Huy động vốn cho phát triển nhân lực:

Căn cứ nhu cầu phát triển nhân lực, quy mô đào tạo, dự báo nhu cầu vốn đầu tư cho phát triển nhân lực của tỉnh giai đoạn 2011 - 2020 khoảng 17.000 tỷ đồng, chiếm khoảng 6 - 7% trên tổng vốn đầu tư toàn xã hội giai đoạn 2011 - 2020. Trong đó, giai đoạn 2011 - 2015 là 2.300 tỷ đồng (vốn đào tạo 500 tỷ đồng, vốn đầu tư là 1.800 tỷ đồng); giai đoạn 2016 - 2020 là 14.700 tỷ đồng (vốn đào tạo là 450 tỷ đồng, vốn đầu tư 14.250 tỷ đồng). Nguồn vốn đầu tư phát triển nhân lực huy động dự kiến từ ngân sách nhà nước chiếm khoảng 20%, còn lại 80% chủ yếu huy động từ nguồn lực xã hội hóa.

a) Tranh thủ tối đa sự hỗ trợ của các Bộ, ngành Trung ương triển khai các chương trình, đề án về việc làm, giáo dục, đào tạo để hỗ trợ đào tạo, phát triển nhân lực địa phương.

b) Vận động, thu hút các nguồn vốn ODA, NGO đầu tư cơ sở vật chất và đào tạo nguồn nhân lực cho các vùng nghèo, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn;

c) Đẩy mạnh xã hội hóa trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo, dạy nghề và y tế;

d) Có cơ chế khuyến khích đa dạng loại hình đào tạo theo cơ chế chia sẻ kinh phí đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp và người lao động:

- Đối với các cơ sở đào tạo ngoài công lập, nguồn vốn cho việc đào tạo nhân lực chủ yếu từ nguồn thu của người học và nguồn vốn huy động từ nguồn xã hội hóa.

- Đối với các cơ sở đào tạo công lập, nguồn vốn cho việc đào tạo nhân lực ngoài nguồn kinh phí ngân sách nhà nước hỗ trợ, huy động nguồn thu của học viên và nguồn vốn huy động khác.

4. Xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách và công cụ khuyến khích thúc đẩy phát triển nhân lực:

a) Chính sách tài chính và sử dụng ngân sách cho phát triển nhân lực;

b) Chính sách việc làm, bảo hiểm, bảo trợ xã hội;

c) Chính sách đãi ngộ và thu hút nhân tài;

d) Chính sách phát triển đội ngũ giáo viên và bồi dưỡng nhân tài.

5. Mở rộng, tăng cường phối hợp và hợp tác để phát triển nhân lực:

a) Tăng cường mối liên kết giữa các cơ quan quản lý với các cơ sở đào tạo, dạy nghề; mối liên kết giữa đơn vị sử dụng lao động, người lao động và đơn vị đào tạo, nhằm góp phần đảm bảo cân đối giữa cung - cầu đào tạo, nâng cao hiệu quả đào tạo.

b) Xúc tiến, thu hút các trường Đại học, các Trung tâm đào tạo có uy tín, có kinh nghiệm để đầu tư thành lập cơ sở đào tạo tại tỉnh đạt tiêu chuẩn quốc tế; đi đôi với thu hút các thành phần kinh tế, các doanh nghiệp có dự án đầu tư quy mô lớn mở các trường đào tạo hoặc liên kết mở các lớp đào tạo ở các bậc học từ trung cấp, cao đẳng, đại học và trên đại học, đào tạo đội ngũ giảng viên dạy nghề các cấp để đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

c) Tập trung xây dựng một môi trường sống tốt để thu hút nguồn nhân lực là các chuyên gia trong nước và nước ngoài đến làm việc tại tỉnh.

IV. Tổ chức thực hiện Quy hoạch:

1. Trên cơ sở Quy hoạch phát triển nhân lực giai đoạn 2011 - 2020 của tỉnh được duyệt, giao Sở Kế hoạch và Đầu tư chủ trì, phối hợp với các Sở, ngành và địa phương tổ chức công bố, phổ biến Quy hoạch đến các cấp, các ngành, đoàn thể, các doanh nghiệp và nhân dân trong tỉnh; đồng thời phối hợp với các sở, ban

ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố cụ thể hóa các mục tiêu, nhiệm vụ bằng kế hoạch cụ thể 5 năm và hàng năm để tổ chức thực hiện.

2. Căn cứ mục tiêu, nhiệm vụ Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Ninh Thuận giai đoạn 2011 - 2020, các sở, ban ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố tiến hành xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực 5 năm giai đoạn 2011 - 2015 và hàng năm của đơn vị; xây dựng các chương trình, dự án, đề án cụ thể, đưa vào triển khai thực hiện, đảm bảo thực hiện đạt các mục tiêu, chỉ tiêu Quy hoạch đã được duyệt và tiến độ phải thực hiện trong từng giai đoạn.

3. Sở Kế hoạch và Đầu tư phối hợp cùng Cục Thống kê tỉnh và các sở, ban ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu phục vụ cho việc theo dõi, đánh giá phát triển nhân lực, định hướng và hoạch định chính sách phát triển nhân lực. Phối hợp với các đơn vị có liên quan tham mưu cho Ủy ban nhân dân tỉnh trong việc hình thành hệ thống thông tin và dự báo nhu cầu nhân lực địa phương.

Tăng cường giám sát, kiểm tra việc thực hiện đầu tư phát triển theo quy hoạch. Nâng cao trách nhiệm các cấp, các ngành trong việc thực hiện quy hoạch. Cuối kỳ kế hoạch (năm 2015, năm 2020) tổ chức đánh giá tình hình thực hiện quy hoạch của từng giai đoạn, bổ sung và điều chỉnh lại mục tiêu cho phù hợp với tình hình thực tế.

4. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với các đơn vị có liên quan tham mưu Ủy ban nhân dân tỉnh trong việc triển khai thực hiện các chính sách của Trung ương và đề xuất ban hành các chính sách phù hợp với điều kiện của địa phương về việc làm, thu nhập, bảo hiểm, bảo trợ xã hội... cho người lao động.

5. Các sở, ban ngành, Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố định kỳ đánh giá và tổng kết hàng năm tình hình thực hiện Quy hoạch gửi về Sở Kế hoạch và Đầu tư để tổng hợp, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh. Đồng thời, trong quá trình triển khai thực hiện cần thường xuyên tiến hành xem xét, đề xuất bổ sung cho phù hợp với tình hình, yêu cầu thực tế của địa phương, đơn vị.

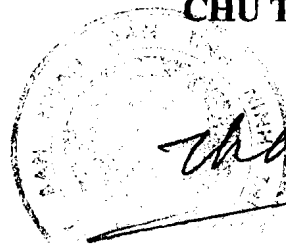
Điều 2. Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

Điều 3. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh, Thủ trưởng các sở, ban ngành, Chủ tịch Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

Nơi nhận:

- Như Điều 3;
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư;
- Văn phòng Chính phủ;
- TT Tỉnh ủy; TT. HĐND tỉnh;
- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;
- VPUB tỉnh: LĐ, TH, VX;
- Công TTĐT tỉnh; Công báo;
- Lưu: VT.

**TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
CHỦ TỊCH**



Nguyễn Đức Thanh