

**QUYẾT ĐỊNH**

**Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Sóc Trăng đến năm 2020**

**CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH SÓC TRĂNG**

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

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

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

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Sóc Trăng,

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Sóc Trăng đến năm 2020 với những nội dung chủ yếu sau:

**1. Quan điểm phát triển:**

a) Phát triển nhân lực và nguồn nhân lực phải đảm bảo tính hài hoà về cơ cấu và cân đối nhân lực theo ngành, lĩnh vực, theo vùng. Đồng thời phải xuất phát từ định hướng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

b) Xem việc đầu tư nâng cao chất lượng nguồn nhân lực chính là đầu tư phát triển; phát triển nhân lực nhằm thực hiện thành công các mục tiêu của Nghị quyết Đại hội XII Đảng bộ tỉnh Sóc Trăng và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh giai đoạn 2011 - 2020. Công tác đào tạo cán bộ, công chức và nguồn nhân lực của tỉnh phải theo những tiêu chuẩn ngạch, bậc công chức, viên chức và theo nhu cầu của thị trường lao động; đảm bảo tính hài hoà về cơ cấu và cân đối nhân lực theo ngành, lĩnh vực và gắn với yêu cầu của hội nhập quốc tế, là yêu cầu xuyên suốt của công tác đào tạo và nâng cao nguồn nhân lực của tỉnh.

c) Tập trung đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho mục tiêu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, nâng cao số lượng và chất lượng nguồn nhân lực, hình thành nguồn nhân lực tinh thông nghiệp vụ, có kỹ năng, am hiểu luật pháp, năng động, sáng tạo,

có trình độ, năng lực ứng dụng khoa học, công nghệ, ... nhằm đáp ứng nhu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

d) Đối với hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở (kể cả các đơn vị sự nghiệp), cần phải quán triệt tinh thần "Không chọn người chưa có trình độ để đào tạo mà chọn người có trình độ sẵn để sử dụng".

e) Đối với các ngành kinh tế, thực hiện chủ trương xã hội hoá cao, Nhà nước chỉ quản lý theo chức năng, đồng thời hỗ trợ trực tiếp cho lao động theo các chính sách cụ thể ở từng thời kỳ phù hợp với điều kiện của tỉnh.

## **2. Mục tiêu, chỉ tiêu phát triển:**

a) Phân đầu mỗi năm giải quyết việc làm cho hơn 20.000 lao động trong độ tuổi và dạy nghề khoảng 27.000 - 32.000 lao động; nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo lên 51% vào năm 2015 (trong đó đào tạo nghề là 45%) và 60% vào năm 2020 (trong đó đào tạo nghề 55%).

b) Đến năm 2020, giáo viên từng ngành học, bậc học phải đạt tiêu chuẩn hoá, trong đó: 50% giáo viên mầm non có trình độ cao đẳng trở lên; 100% giáo viên tiểu học, trung học cơ sở có trình độ cao đẳng trở lên; 30% giáo viên trung học phổ thông và trung cấp chuyên nghiệp có trình độ thạc sĩ trở lên; 50% giảng viên cao đẳng có trình độ thạc sĩ trở lên và 10% có trình độ tiến sĩ; 65% giảng viên đại học có trình độ thạc sĩ trở lên và 30% có trình độ tiến sĩ.

c) Đến năm 2020, có 08 bác sĩ và 2,5 dược sĩ/vạn dân; tỷ lệ bác sĩ chuyên khoa I chiếm 40% trong tổng số bác sĩ và bác sĩ chuyên khoa II chiếm 20%.

d) Trình độ ngoại ngữ, tin học:

- Về ngoại ngữ:

+ Đối với cán bộ, công chức chuyên môn có quan hệ với nước ngoài, hoặc có liên quan đến nghiên cứu các tài liệu nước ngoài: 100% có trình độ B; trong đó có 30% có trình độ C trở lên.

+ Đối với cán bộ, công chức ở cấp tỉnh và cấp huyện từ ngạch chuyên viên trở lên phải đạt trình độ ngoại ngữ chứng chỉ B trở lên.

- Về tin học: 90% cán bộ chuyên môn cấp tỉnh và cấp huyện biết sử dụng vi tính trong nghiệp vụ; trong đó, có trên 50% đạt trình độ A, từ 15 - 20% đạt trình độ B.

## **3. Các giải pháp chủ yếu:**

a) Giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực trong quản lý nhà nước, đơn vị sự nghiệp, đoàn thể xã hội:

Trong xu thế đổi mới hiện nay, đòi hỏi cán bộ, công chức phải có trình độ chính trị, trình độ chuyên môn ngang tầm; không thể sử dụng cán bộ đa năng hoá, cần tập trung chuyên sâu; kiên quyết thay thế dần những cán bộ, công chức không đủ chuẩn và không thể đào tạo tiếp. Vì vậy, đến năm 2020, tập trung đào tạo một số cán bộ, công chức đương chức có trình độ cao (thạc sĩ, tiến sĩ) đối với lãnh đạo đơn vị, Trưởng, Phó phòng và tương đương, công chức chuyên môn của các sở

chuyên ngành và UBND các huyện, thị xã, thành phố nhằm tạo ra các chuyên gia giỏi trong từng lĩnh vực.

Từ nay đến năm 2020, toàn tỉnh cần thay thế, bổ sung khoảng 1.330 công chức, viên chức không đủ chuẩn theo quy định. Trong đó, cấp tỉnh có 150 người, cấp huyện có 90 người, cấp xã có 420 người và khoảng 670 người không tốt nghiệp phổ thông trung học cần phải thay thế. Đây là lực lượng bắt buộc phải thay thế, chưa kể lực lượng được thay thế trong quá trình tác nghiệp công việc không đạt yêu cầu theo quy định. Vì vậy, việc thay thế, bổ sung cần phải có kế hoạch đào tạo nguồn trong từng năm theo bước đi thích hợp.

b) Giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực trong lĩnh vực nông nghiệp, thủy sản:

Tập trung đào tạo và đào tạo lại đội ngũ cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý nông nghiệp, cán bộ khuyến nông nhằm phát huy thế mạnh về nông nghiệp, thủy sản. Gắn đào tạo nâng cao kỹ năng cho người lao động tương xứng với trình độ máy móc, thiết bị, công nghệ, kết cấu hạ tầng trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập kinh tế quốc tế, đặc biệt là nhằm thực hiện có hiệu quả chương trình xây dựng nông thôn mới của Chính phủ. Xây dựng kế hoạch cụ thể để phát triển thị trường lao động nông thôn thông qua phát triển và đào tạo kỹ năng nghề nghiệp cho lao động nông thôn đảm bảo về cơ cấu trình độ, ngành nghề phù hợp. Xây dựng hệ thống chính sách, hệ thống quản lý về đào tạo và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực nông nghiệp, nông thôn.

c) Giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực trong lĩnh vực công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, xây dựng:

Nhu cầu lao động cần được đào tạo và đào tạo lại giai đoạn 2010 - 2015 là trên 50.000 người, bình quân hàng năm phải đào tạo trên 10.000 người; giai đoạn từ năm 2016 - 2020 cần đào tạo bổ sung hàng năm là trên 14.000 người mỗi năm (không tính số đào tạo lại theo nhu cầu sử dụng lao động có trình độ chuyên môn cao). Riêng đối với lĩnh vực xây dựng, do hiện tại trình độ chuyên môn của lực lượng lao động chủ yếu là lao động phổ thông nên cần phải được đào tạo nhanh trong giai đoạn từ 2011 đến năm 2015.

Việc đào tạo và dạy nghề cho người lao động trong ngành công nghiệp giai đoạn từ năm 2011 đến năm 2015 cần tập trung ưu tiên cho các ngành nghề chế biến theo xu thế phát triển công nghiệp chế biến trong tỉnh và các ngành công nghiệp như điện, cơ khí, ... đặc biệt là cần có kế hoạch và phối hợp với các doanh nghiệp để tiến hành đào tạo ngay công nhân lành nghề phục vụ nhu cầu xây dựng và vận hành các nhà máy điện đang triển khai xây dựng trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng (gồm nhiệt điện và điện gió).

d) Giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực trong lĩnh vực thương mại, dịch vụ:

Phát triển mạnh bán buôn và bán lẻ theo hệ thống siêu thị và tập đoàn bán lẻ trong thời gian qua cũng như những năm tới sẽ là yêu cầu tất yếu, việc hoạt động thương mại theo hình thức kinh tế "hộ gia đình" sẽ giảm dần, trong khi đó nhân lực của tỉnh hiện tại trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ hiện nay phần lớn là lao

động phổ thông hoặc chỉ được đào tạo theo truyền thống gia đình không thể đáp ứng cho quá trình phát triển thương mại và dịch vụ trong những năm tới. Do đó, việc đào tạo nhân lực là nhằm thay đổi tư duy kinh doanh thương mại và dịch vụ như hiện nay, tập trung đào tạo nhân lực cho nhu cầu phát triển thương mại và dịch vụ theo hướng hiện đại, dịch vụ làm tăng giá trị gia tăng hàng hoá là hướng phát triển cao nhất trong thời gian tới.

Đối với lĩnh vực cung cấp dịch vụ nhà hàng, khách sạn và du lịch sẽ phát triển mạnh cùng với các lĩnh vực khác của khu vực III, đòi hỏi nhu cầu lao động cung cấp cho lĩnh vực này rất lớn so với thực tế hiện tại của tỉnh. Bên cạnh việc tăng số lượng lao động cho lĩnh vực này, thì yêu cầu chất lượng phục vụ là rất quan trọng. Do đó, với lực lượng lao động trong lĩnh vực này của tỉnh hiện nay nếu không được đào tạo thì lực lượng lao động không thể đáp ứng cho phát triển trong những năm tới hoặc sẽ kiềm hãm lĩnh vực này trong quá trình phát triển chung của nền kinh tế.

Với lợi thế của tỉnh về phát triển du lịch đa dạng, du lịch sinh thái vùng biển và ven biển, sinh thái vườn, du lịch di tích, du lịch tôn giáo, ... trong các năm tới, việc phát triển các lợi thế này đã được định hướng trong quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh đến năm 2020, do đó ngay giai đoạn 2011 - 2015 phải đẩy mạnh đào tạo nguồn nhân lực cho lĩnh vực này, đặc biệt phải đào tạo theo nhu cầu phát triển và với yếu tố đặc thù các loại hình du lịch của tỉnh trong những năm tới.

e) Giải pháp nâng cao chất lượng nhân lực trong lĩnh vực giáo dục đào tạo:

Tiếp tục tuyển chọn học sinh giỏi vào học các trường sư phạm, ưu tiên đối tượng chính sách và có chế độ ưu đãi để số học sinh ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn được vào học sư phạm. Ưu tiên cho số giáo viên mới ra trường đạt loại giỏi được lựa chọn nhiệm sở theo kết quả học tập và nhu cầu của trường.

Tăng cường đào tạo giáo viên trung học phổ thông và cán bộ quản lý có trình độ sau đại học; khuyến khích giáo viên cấp trung học cơ sở, tiểu học và mầm non học sau đại học; phấn đấu mỗi năm đưa đi học cao học từ 50 - 70 giáo viên và cán bộ quản lý, trong đó tập trung ưu tiên cho đội ngũ quản lý trẻ, giáo viên ra trường đạt loại giỏi theo quy hoạch.

Giáo dục đào tạo là phương tiện cơ bản để phát triển nhân lực và nguồn nhân lực, sự phát triển của giáo dục mang tính quyết định trong việc cải thiện chất lượng công dân. Tăng cường giáo dục cơ bản, tập trung vào trau dồi khả năng tư duy của sinh viên và hướng họ tới sự trí thức hoá; nâng cao giáo dục chất lượng, tập trung vào bồi dưỡng năng lực sáng tạo và thực hành của sinh viên; đẩy mạnh sự phát triển toàn diện về phẩm chất đạo đức, trí lực, thể lực và thẩm mỹ cho sinh viên.

g) Giải pháp nâng cao chất lượng khám, chữa bệnh và chăm sóc sức khoẻ nhân dân:

Tăng cường đào tạo cán bộ y tế theo quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của tỉnh là theo hướng chuẩn hoá; bảo đảm về số lượng, chất lượng và cơ cấu cán bộ y tế so với yêu cầu, nhiệm vụ. Xây dựng đội ngũ bác sĩ, cán bộ và nhân viên y

tế đáp ứng yêu cầu chuẩn hoá về cơ cấu số lượng và trình độ cho hệ thống y tế công lập.

Khuyến khích xã hội hoá mạnh về đào tạo nhân lực y tế, ngân sách Nhà nước chỉ tập trung đầu tư các trung tâm kỹ thuật cao và đào tạo các chuyên gia đầu ngành về y tế ở các lĩnh vực, nhất là lĩnh vực y tế dự phòng, y tế cộng đồng và trong các lĩnh vực mà tư nhân không thực hiện hoặc không muốn thực hiện như: bác sĩ tâm thần kinh, các chuyên khoa truyền nhiễm,...

#### **4. Các dự án ưu tiên:**

a) Dự án đào tạo và dạy nghề cho lao động nông thôn:

Mục tiêu của dự án là hàng năm đào tạo, dạy nghề cho 25.000 lao động nông thôn, trong đó đào tạo, bồi dưỡng cho 1.400 lượt cán bộ, công chức cấp xã góp phần nâng chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, tạo việc làm, tăng thu nhập cho lao động nông thôn; xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cấp xã có trình độ, năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ quản lý hành chính, điều hành kinh tế - xã hội ở địa phương.

b) Dự án tăng cường năng lực đào tạo nghề:

Mục tiêu chủ yếu là tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị và đào tạo giáo viên, ... để đảm bảo năng lực tối thiểu tuyển mới đào tạo hàng năm trên địa bàn tỉnh Sóc Trăng là từ 12.000 - 15.000 lao động. Đầu tư chủ yếu cho các trường chuyên nghiệp cũng như các trường dạy nghề do Nhà nước quản lý và ngoài Nhà nước (ngoài các cơ sở được đầu tư từ dự án dạy nghề cho lao động nông thôn).

c) Dự án đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị từ cấp tỉnh đến cơ sở (trừ cán bộ, công chức cấp xã được đào tạo theo dự án dạy nghề cho lao động nông thôn):

Mục tiêu hàng năm đào tạo và bồi dưỡng khoảng từ 2.500 – 3.000 người, trong đó giai đoạn 2011 – 2015 đào tạo cho khoảng từ 200 – 250 người có trình độ trên đại học và giai đoạn 2016 – 2020 đào tạo trên đại học là 1.500 người.

#### **5. Nhu cầu ngân sách thực hiện Quy hoạch:**

Để đáp ứng nhu cầu đào tạo (kể cả đào tạo mới, đào tạo lại, bồi dưỡng) nhân lực như phương án quy hoạch phát triển nhân lực đến năm 2020 của tỉnh Sóc Trăng thì tổng nhu cầu vốn để thực hiện theo phương án quy hoạch khoảng 1.942 tỷ đồng; trong đó, giai đoạn 2011 - 2015 khoảng 890 tỷ đồng và giai đoạn 2016 - 2020 là 1.052 tỷ đồng. Riêng vốn đầu tư phát triển là 690 tỷ đồng, trong đó giai đoạn 2011 - 2015 khoảng 415 tỷ đồng và giai đoạn 2016 - 2020 là 275 tỷ đồng.

#### **6. Các cơ chế, chính sách phát triển nhân lực:**

a) Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp uỷ đảng, chính quyền các cấp đối với việc triển khai thực hiện Quy hoạch:

Gắn việc nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, dạy nghề với giải quyết việc làm, chuyển dịch cơ cấu lao động phục vụ nhu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, nông thôn. Nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành và nhân dân trong tỉnh về vai trò của đào tạo nghề đối với phát triển kinh tế - xã

hội, tạo việc làm, tăng thu nhập và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Mặt trận Tổ quốc và các đoàn thể tăng cường tuyên truyền về chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về đào tạo và dạy nghề cho người lao động; tổ chức tư vấn học nghề, việc làm miễn phí và vận động các thành viên của mình tham gia học nghề. Triển khai thực hiện tốt Chỉ thị số 01- CT/TU của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ về tăng cường sự lãnh đạo đối với công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn từ nay đến năm 2020.

**b) Đẩy mạnh công tác quy hoạch đào tạo nguồn nhân lực tại chỗ:**

Đối với nhân lực xã hội, chủ trương đẩy mạnh công tác xã hội hoá cao trong đào tạo, nhưng Nhà nước cần có chính sách hỗ trợ cụ thể cho từng đối tượng, đặc biệt là đối với lao động nông thôn, lao động thuộc các gia đình chính sách và gia đình thuộc diện hộ nghèo ít có điều kiện và khả năng tiếp cận với các dịch vụ đào tạo chuyên môn kỹ thuật cao. Đồng thời, phải có định hướng và dự báo chính xác, cụ thể các ngành nghề ưu tiên phát triển của tỉnh để người lao động có định hướng đúng trong quá trình học tập và tạo điều kiện tốt hơn cho các cơ sở tổ chức đào tạo và dạy nghề phù hợp với nhu cầu phát triển của nền kinh tế và phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động. Việc đào tạo nhân lực tại chỗ cần phải được tổng hợp theo nhu cầu phát triển, trên cơ sở phân loại trình độ chuyên môn kỹ thuật của từng ngành, từng lĩnh vực, xác định đúng nhu cầu của từng loại ngành nghề để ưu tiên đào tạo, đặc biệt cần chú trọng cơ cấu đào tạo phải theo tỷ lệ hợp lý.

**c) Về công tác đào tạo và sử dụng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở (kể cả các đơn vị sự nghiệp):**

Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ phải gắn với tiêu chuẩn từng chức danh và với yêu cầu sử dụng cán bộ. Thực hiện chế độ đào tạo bắt buộc đối với những cán bộ, công chức chưa đạt chuẩn nhưng còn trong độ tuổi đào tạo. Kiên quyết thay thế dần những cán bộ, công chức thiếu chuẩn bằng những người có đủ tiêu chuẩn theo quy định hoặc có trình độ cao hơn. Không đào tạo đối với những cán bộ, công chức có trình độ học vấn chưa tốt nghiệp cấp trung học phổ thông, nếu cần thiết phải giữ lại trong thời gian ngắn, chỉ tổ chức bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ để thực hiện công việc tốt hơn trong thời gian chuẩn bị nguồn cán bộ thay thế.

Đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chủ chốt cần có sự tập trung và có giải pháp cũng như kế hoạch đào tạo từ 10 đến 15 năm hoặc 20 năm; nguồn từ những học sinh, sinh viên xuất sắc trong các lĩnh vực ở các trường phổ thông và các trường đại học trong và ngoài tỉnh.

Để nâng cao chất lượng tự đào tạo, bồi dưỡng, cần quán triệt cho đội ngũ cán bộ, công chức cần xác định mục đích, động cơ học tập đúng đắn, từ đó xây dựng ý thức tự giác, rèn luyện ý chí, quyết tâm tự học tập vươn lên. Đồng thời, phải có quy hoạch, kế hoạch và xác định cụ thể những cán bộ, công chức, viên chức cần có trình độ chuyên môn cao để tổ chức đào tạo, tránh trường hợp đào tạo chuyên môn cao (sau đại học) của ngành này, lĩnh vực này lại lựa chọn những người học bậc đại học ở các ngành khác.



Để quản lý tốt nguồn nhân lực của tỉnh, trước hết sự quản lý nguồn nhân lực phải được tập trung thống nhất (nhất là cán bộ, công chức có trình độ cao), việc điều động và đề bạt cán bộ thực hiện trên cơ sở công khai, khách quan và minh bạch. Song song với chế độ điều động, cần có chế độ đề bạt hợp lý, để khuyến khích và tạo niềm tin cho những người được điều động ra sức cống hiến cho nhiệm vụ được giao. Đồng thời, tạo nên sự cân bằng nhất định giữa các địa phương với nhau, có thể khắc phục được xu hướng một số cán bộ, công chức, viên chức giỏi xin nghỉ việc để làm cho các đơn vị, các doanh nghiệp có thu nhập cao. Bên cạnh việc quy hoạch đào tạo, một yếu tố rất quan trọng là việc sử dụng nhân lực hợp lý và đúng trình độ chuyên môn được đào tạo là khâu quan trọng quyết định hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

d) Về chế độ chính sách thu hút nhân lực:

Trong tất cả các ngành và lĩnh vực, việc thu hút được nhân tài đến làm việc cần thiết phải có chính sách lương thoả đáng, có nơi ở ổn định, có môi trường làm việc phù hợp với sở trường và chuyên môn; khi công tác và cống hiến tốt cần có sự đề bạt, bố trí vào các chức danh cao hơn. Đồng thời, việc phát triển các hệ thống trường học, y tế, các khu vui chơi, giải trí, ... là nhu cầu không thể thiếu cho mọi đối tượng, đặc biệt là các chuyên gia đầu ngành, các nhà khoa học hoặc các doanh nhân. Việc thu hút nhân tài cũng giống như việc thu hút nhà đầu tư, nếu không có môi trường thuận lợi thì dù có đưa ra nhiều giải pháp thu hút cũng khó thực hiện được. Do đó, việc đề xuất các cơ chế, chính sách thu hút nhân lực phải được xem xét toàn diện cả về kinh tế, chính trị, xã hội và môi trường làm việc cũng như khả năng đáp ứng thực tế của tỉnh.

e) Đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài có thời hạn:

Trong những năm tới cần đẩy mạnh công tác xuất khẩu lao động, ưu tiên lao động nông thôn và lao động chuyên môn kỹ thuật. Đưa lao động ra các nước có nền khoa học tiên tiến để làm việc, ngoài thu nhập cho bản thân người lao động còn góp phần tiếp cận được khoa học kỹ thuật, đào tạo sử dụng các thiết bị máy móc, tiếp cận được giải pháp kinh doanh hiện đại và góp phần tăng nguồn thu ngoại tệ và tăng trưởng GDP cho tỉnh.

Để thực hiện được giải pháp này, ngoài việc hỗ trợ cho xuất khẩu lao động như hiện nay, cần có cơ chế, chính sách riêng, kể cả việc hình thành nguồn quỹ dành riêng cho lĩnh vực này bằng cách trích tỷ lệ % hàng năm từ nguồn ngân sách sự nghiệp kinh tế của tỉnh (hoặc kiến nghị Trung ương hỗ trợ) để hỗ trợ và khuyến khích lao động chuyên môn kỹ thuật tiếp cận và đi làm việc có thời hạn ở các nước kinh tế phát triển.

g) Củng cố và phát triển các cơ sở đào tạo và dạy nghề:

Với định hướng phát triển nhân lực của tỉnh đến năm 2020, hàng năm các cơ sở dạy nghề trong tỉnh phải có đủ năng lực đào tạo bình quân từ 10.000 đến 15.000 lao động, trong đó giai đoạn 2011 - 2015, bình quân hàng năm đào tạo cho khoảng 12.000 lao động và giai đoạn 2016 - 2020 đào tạo bình quân hàng năm là 15.000 lao động; trong đó các cấp đào tạo chủ yếu như: Các Trung tâm dạy nghề, các Trường Trung cấp nghề của tỉnh phải củng cố về cơ sở vật chất, trang thiết bị và

giáo viên để đảm bảo hằng năm đào tạo trình độ sơ cấp nghề, đào tạo ngắn hạn cho khoảng 10.000 lao động. Các Trường chuyên nghiệp, cao đẳng nghề đảm bảo đào tạo bình quân hàng năm từ 2.000 - 5.000 lao động có trình độ cao đẳng nghề và trung cấp chuyên nghiệp trở lên. Nhu cầu đào tạo còn lại sẽ liên kết hoặc đưa đi đào tạo tại các trường, trung tâm đào tạo trong nước (ngoài tỉnh) và ở nước ngoài.

Việc xác định những lĩnh vực ưu tiên đầu tư phải trên cơ sở nhu cầu đào tạo và khả năng thực tế của tỉnh, trong những năm tới ngoài việc đẩy nhanh tiến độ đầu tư các cơ sở, các trường, các trung tâm đào tạo và dạy nghề của tỉnh cũng cần ưu tiên đẩy mạnh công tác đào tạo và bồi dưỡng lực lượng giáo viên của các cơ sở này. Trước mắt ưu tiên đầu tư hoàn chỉnh về cơ sở vật chất và trang thiết bị cho Trường Cao đẳng Nghề, đồng thời rà soát lại lực lượng giáo viên cơ hữu của trường để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, kể cả có chính sách thu hút giáo viên giỏi để phục vụ cho công tác giảng dạy ở trường. Phải xem xét và phân công công tác đào tạo và dạy nghề giữa các trường, các trung tâm và cơ sở dạy nghề, không thực hiện chồng chéo với nhau trong công tác đào tạo và dạy nghề.

Đối với các trung tâm dạy nghề của các huyện, tiếp tục đầu tư cơ sở vật chất và mua sắm trang thiết bị, đồng thời ưu tiên đào tạo và bổ sung lực lượng giáo viên đảm bảo tổ chức đào tạo và dạy nghề ngắn hạn, đào tạo nghề có trình độ sơ cấp cho các địa phương, nhất là lao động nông thôn. Một số trung tâm dạy nghề khi có đủ điều kiện cần nâng lên thành Trường Trung cấp nghề nhằm nâng chất lượng đào tạo cho người lao động.

Các trường chuyên nghiệp trong tỉnh, đặc biệt là Trường Cao đẳng Cộng đồng cần mở rộng ngành nghề đào tạo, ưu tiên đào tạo những ngành nghề theo nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh. Đối với những ngành nghề chưa có giáo viên cần liên kết với các Trường Đại học để mở lớp đào tạo tại tỉnh nhưng phải chú ý đến chất lượng đào tạo. Phải coi chất lượng là mục tiêu hàng đầu trong tất cả các lớp đào tạo. Đối với các trường chuyên nghiệp chủ yếu là đào tạo lao động lành nghề, hạn chế và đi đến việc không mở các lớp đào tạo nghề ngắn hạn.

Tăng cường công tác xã hội hoá về đào tạo và dạy nghề. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch và có cơ chế, chính sách khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư vào lĩnh vực đào tạo và dạy nghề.

#### h) Huy động các nguồn lực cho phát triển nhân lực:

Dự kiến các nguồn cần huy động bao gồm ngân sách Trung ương hỗ trợ; ngân sách địa phương, các chương trình, dự án (kể cả nguồn vốn ODA, FDI) và huy động mọi nguồn lực trong xã hội. Trong đó, huy động nguồn lực xã hội là chủ yếu. Ngân sách hỗ trợ từ Trung ương và của tỉnh chủ yếu tập trung cho đào tạo nâng cao và đào tạo các chuyên gia giỏi đầu ngành, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ chủ chốt trong hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở cũng như triển khai thực hiện các chương trình, mục tiêu cấp quốc gia (trong đó có Đề án dạy nghề cho lao động nông thôn).

Huy động nguồn lực xã hội cho việc đào tạo lao động các ngành kinh tế, các đơn vị sự nghiệp như giáo dục, y tế, ... Ngân sách nhà nước chỉ hỗ trợ các đối tượng chính sách, lao động thuộc diện hộ nghèo nhằm bảo đảm cho các đối tượng



này được tiếp cận bình đẳng trong giáo dục và đào tạo bởi vì trong điều kiện kinh tế thị trường như hiện nay, các đối tượng này khó có điều kiện để tiếp cận với giáo dục đào tạo chất lượng cao.

**Điều 2.** Căn cứ những mục tiêu, nhiệm vụ và phương hướng phát triển nhân lực theo Quy hoạch này, Sở Kế hoạch và Đầu tư chủ động phối hợp với các ngành, các địa phương có liên quan triển khai thực hiện các nội dung công việc sau:

1. Hướng dẫn các ngành, các địa phương lập các kế hoạch trung hạn, ngắn hạn, các dự án cụ thể để huy động các nguồn lực cho đầu tư tập trung hoặc từng bước bố trí ưu tiên đầu tư hợp lý.

2. Trình UBND tỉnh xem xét, quyết định điều chỉnh, bổ sung Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Sóc Trăng phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong từng giai đoạn.

3. Thông báo Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Sóc Trăng đến năm 2020 trong vòng 30 ngày sau khi được phê duyệt cho các sở, ban ngành tỉnh; UBND các huyện, thị xã, thành phố và các tổ chức có liên quan làm căn cứ lập hoặc hiệu chỉnh các quy hoạch chuyên ngành, quy hoạch tổng thể các huyện, thị xã, thành phố và triển khai các quy hoạch cụ thể theo quy định.

**Điều 3.** Các sở ngành có liên quan có trách nhiệm triển khai những nội dung của Quy hoạch theo chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình; phối hợp với Sở Kế hoạch và Đầu tư trong việc lập các kế hoạch trung hạn, ngắn hạn, các dự án cụ thể để huy động các nguồn lực cho đầu tư tập trung hoặc từng bước bố trí ưu tiên đầu tư hợp lý.

**Điều 4.** Chánh Văn phòng UBND tỉnh, thủ trưởng các sở, ban ngành tỉnh, Chủ tịch UBND các huyện thị xã, thành phố căn cứ Quyết định thi hành kể từ ngày ký.

Nơi nhận: <sup>AL</sup> *ln*

- Như Điều 4;
- Bộ Kế hoạch và Đầu tư;
- Thường trực Tỉnh ủy;
- Thường trực HĐND tỉnh;
- CT, các PCT UBND tỉnh;
- UBMTTQ VN tỉnh;
- Các ban xây dựng đảng;
- Các đoàn thể tỉnh;
- Các cơ quan Trung ương trên địa bàn;
- Ban Quản lý các KCN;
- Công Thông tin điện tử tỉnh;
- Lưu: TH, KT, VX, XD, NC, NV, HC.

